

IQP AKADEMIE

TRAININGS

KOMMUNIKATION UND FEEDBACK
PRÄSENTATION
POTENTIALANALYSEN

www.iqp-germany.de

IQP – Privat-Institut für Qualitätssicherung in
Personalauswahl und -entwicklung GmbH

Potsdamer Platz 10
10785 Berlin

Telefon: 030 702 238 68
E-Mail: akademie@iqp-germany.de

DAS INSTITUT

Das Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung (IQP) ist aus einem in 2007 gegründeten Spin-off der Humboldt-Universität zu Berlin hervorgegangen. Gesellschafter und Geschäftsführer der damaligen GCC bieten nun Personalverantwortlichen in Unternehmen mit Hilfe des Instituts das über die Jahre erweiterte Leistungsspektrum sowie den Zugang zu Experten verschiedener Hochschulen an. Das IQP ist über seine Dienstleistungen und Produkte sowie seine Mitarbeiter in Forschung, Entwicklung und Lehre stark in die deutsche Hochschullandschaft eingebunden. Das Institut agiert vom Firmensitz am Potsdamer Platz im Herzen Berlins aus sowie vom Campus Adlershof der Humboldt-Universität zu Berlin, um von dort die Mitarbeiter in Berlin, Frankfurt/Main und Aachen mit Kunden aus ganz Deutschland sowie China in Kontakt zu bringen.

Die Schwerpunkte des Instituts liegen in der Diagnostik und Beratung (Testdiagnostik von Mitarbeiterpotentialen, Qualitätsbewertung bei Assessment Centern) sowie der Verbindung von IT und Psychologie zur Strukturierung von Personalarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt wird durch die Personalentwicklung gebildet. Unter dem Dach der IQP Akademie bieten wir Trainings von Kommunikationsaspekten und potentialanalytischen Methoden an, welche in dieser Broschüre beschrieben sind. Wir möchten Sie an dieser Stelle einladen, einen Eindruck von unserer Arbeit und den Menschen dahinter zu gewinnen: www.iqp-germany.de.

DIE IQP AKADEMIE

Die IQP Akademie ist eine Organisationseinheit des Privat-Instituts für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung (www.iqp-germany.de/akademie). Neben der Beratung und Diagnostik im Rahmen der Personalauswahl bietet das IQP unter dem Dach der IQP Akademie drei ausgewählte Trainings an, welche in dieser Broschüre vorgestellt werden.

Zwei Trainings im Bereich Verhalten und Kommunikation sind auf die Mitarbeiter Ihres Unternehmens ausgerichtet. Ein weiteres Training beinhaltet ein spezifisches Methodentraining zur fundierten Konzeption und Analyse von Mitarbeiterpotentialen – dieses Training ist ausschließlich für Sie als Experte im Personalbereich entwickelt worden.

Mit dieser Broschüre laden wir Sie als HR-Verantwortlichen nicht nur ein, sich mit dem Trainingsangebot des IQP vertraut zu machen, sondern sich bei Interesse auch zu anderen Schnittstellen mit uns auszutauschen – sei es die Arbeit an einer wissenschaftlichen Publikation, einen praxisorientierten Vortrag vor einem wissenschaftlich ausgerichteten Publikum zu halten oder Ihren Personalauswahlprozess anhand fundierter wissenschaftlicher Kriterien zu optimieren.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und nutzenbringende Anregungen beim Lesen dieser Broschüre,

Prof. Dr. Jens Nachtwei und Charlotte von Bernstorff

ANFORDERUNG UND HERAUSFORDERUNG AN PERSONALVERANTWORTLICHE – PERSÖNLICHE UND FACHLICHE ENTWICKLUNG SICHER STELLEN

Als Personalleiter werden heute hohe Anforderungen an Sie gestellt. Sie sollen geeignete Mitarbeiter finden und binden. Sie müssen sich mit Ihrem Bereich Human Resources neben „Core“-Abteilungen und durchsetzungsstarken fachlichen Führungskräften behaupten. Sie balancieren zwischen Ihren Rollen als strategischer Business- und persönlicher Ansprechpartner, zwischen Herausforderungen wie Zeit- und Budgetlimitierung, Unternehmensleitlinien, „Bauchentscheidungen“ und dem Anspruch, systematische Eignungsdiagnostik und Weiterbildung zu betreiben. Erfreulicherweise werden von Unternehmen laut aktueller Studien gerade für Weiterbildungsmaßnahmen zunehmend Budgets bereitgestellt. Der Weg für eine langfristige Zusammenarbeit von Personalentwicklern mit Dienstleistern für Fach- und Verhaltenstrainings scheint geebnet.

Nur, wie bewältigen Sie Personalentwicklung konkret im Berufsalltag? Wie wählen Sie eine Weiterbildungsmaßnahme aus einer Flut redundanter Trainingsangebote? Wie begegnen Sie einem undurchsichtigen Markt, der sich insbesondere durch eine Unmenge von „zertifizierten“ Trainern auszuzeichnen scheint? Sind Qualität und Preisgestaltung der angebotenen Trainingsmaßnahmen für Sie transparent und nachvollziehbar? Und: Wie stellen Sie die Entwicklung der Mitarbeiter Ihres Teams sicher? Wie gewährleisten Sie, dass Sie fundierte Methoden in Personalauswahl und -entwicklung anwenden?

Am IQP forschen und beraten Psychologen zur Konzeption, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen der Personalauswahl und -entwicklung im Schnittfeld aus Wissenschaft und Praxis. In bewusster Abgrenzung zu der Vielzahl an „allkompetenten“ Anbietern haben wir im Rahmen der IQP Akademie **drei ausgewählte Trainings** auf Basis unserer Kernkompetenzen entwickelt:

Zwei Verhaltens- und Kommunikationstrainings (Training 1, Seite 4 und Training 2, Seite 6) richten sich an Sie und die Gesamtheit der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen, insbesondere Mitarbeiter mit Führungs- und Vertriebsaufgaben. Ziel ist die Verbesserung der **individuellen Kommunikationsfähigkeit** sowie der **individuellen Präsentationsfähigkeit**. In beiden Trainings ist die Durchführung des **IQP-Persönlichkeitstests** mit inbegriffen, um Hinweise zur persönlichen Weiterentwicklung spezifisch auf das Persönlichkeitsprofil der Teilnehmer anzupassen. Ein Methodentraining (Training 3, Seite 8) zur **sauberen Konzeption, Durchführung und Evaluation von Potentialanalysen** richtet sich ausschließlich an Sie als Personaler. Hier geht es um die Konzeption von und den Umgang mit psychologisch-diagnostischen Instrumenten.

Die Inhalte und Methoden der Trainings wurden auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse von Psychologen mit langjähriger Erfahrung in Praxis und Forschung konzipiert. Das Ziel bestand in der methodischen Fundierung von oftmals allzu trivialen Trainingsprinzipien, ohne dabei den hohen Nutzen für Praktiker aus den Augen zu verlieren. Wir möchten Ihre Erfahrungen mit dem Wissen um wissenschaftlich fundierte Methoden ergänzen. Im Folgenden erhalten Sie nähere Informationen zu den Trainings und Trainingsverantwortlichen.

TRAINING 1

»KOMMUNIZIEREN, FEEDBACK GEBEN UND EMPFANGEN«

DIE INDIVIDUELLE FÄHIGKEIT, ZU KOMMUNIZIEREN: VOM SENDEN UND EMPFANGEN, VERSTEHEN UND MISSVERSTEHEN ZUM KRITISIEREN UND BESTÄRKEN

Kommunikation spielt in Unternehmen eine zentrale Rolle – darüber scheinen sich Vertreter von Praxis und Wissenschaft einig zu sein. Praktiker betonen in Interviews den Stellenwert der Kommunikation im Team. Forscher belegen anhand empirischer Studien, dass die Art, wie (gut) kommuniziert wird, maßgeblichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat.

„Wie“ kommuniziert wird, hängt dabei von vielen Faktoren ab, insbesondere von der eigenen Persönlichkeit und der des Kollegen oder Vorgesetzten. Was „gut“ jedoch genau bedeutet, das lassen beide Seiten oft unbeantwortet. Das mag auch daran liegen, dass unter das Schlagwort Kommunikationsmaßnahmen so vieles und so unterschiedlich Abstraktes gefasst wird: von goldenen Regeln des miteinander Redens, über Leitfäden für Mitarbeitergespräche bis hin zu strategischen Instrumenten innerbetrieblicher Kommunikation. Seitens Ratgebern und Trainingsanbietern wird auf die intensive Auseinandersetzung mit nur einem Aspekt der Kommunikation (z.B. Gesprächsführung, Feedback) verzichtet und zum Zweck einer breiten Ansprache der Allgemeingültigkeit Platz gemacht. So fehlen oft Anleitungen zur konkreten Umsetzung, geschweige denn Kriterien zur Beurteilung der Qualität einer Kommunikationsmaßnahme.

Dabei ist es essentiell, den Kommunikationsbegriff auch an seiner Wurzel zu packen: die individuelle Kommunikationsfähigkeit. Studien zeigen, dass das „gesprochene Wort“ trotz Dominanz moderner Kommunikationstechnologien insbesondere zur Konfliktminderung, zur Erhöhung des individuellen Berufserfolgs und zur Kundenbindung beiträgt. Vermeintlich simpel und eingängig, entdecken wir jedoch diese „echte Form des Kommunizierens“ in der Praxis selten als einen solchen Erfolgsfaktor, und es scheint uns wenig reizvoll, die eigene Kommunikationsfähigkeit zu hinterfragen. So bleibt die „Qualität“ des Kommunizierens individuelle Definitions- und Interpretationssache und hängt ab vom Erfolg der Selbsterprobung auf Gebieten wie Gesprächsführung und Mitarbeitermotivation.

„Wie gut“ jemand kommuniziert, lässt sich nicht mit goldenen Regeln oder Checklisten beantworten. Kommunikation funktioniert persönlichkeits- und kontextabhängig: Gute Kommunikation besteht in der Sensibilität, Verhalten und Wirken – das eigene und das der Anderen – erkennen und erklären zu können sowie in der Flexibilität, Unterschiede in Situationen wahrzunehmen und adäquat auf diese zu reagieren. Fachlich ausgedrückt also verbales und nonverbales Verhalten situations- und personenabhängig anzupassen. Dies wiederum setzt die hohe Bereitschaft voraus, das Bewusstsein für Selbst- und Fremdwahrnehmung tatsächlich verbessern zu wollen. Das bedeutet: trotz jahrelanger Erfahrung in diesem Bereich, trotz zahlreicher absolvierter Gespräche mit Kunden, Mitarbeitern und Kollegen daran arbeiten zu wollen, das eigene, aber auch das Verhalten der Anderen genau zu beobachten und zu hinterfragen.

Im Training werden dafür zwei Schlüsselinstrumente verwendet: Ein nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelter Persönlichkeitstest soll das Bewusstsein des Teilnehmers über individuelle

TRAINING 1

»KOMMUNIZIEREN, FEEDBACK GEBEN UND EMPFANGEN«

stabile Eigenschaften erhöhen und spezifische, individuelle Rückmeldungen während des Trainings ermöglichen. Mit dem Feedback als wiederkehrendes Trainingselement soll die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung verringert sowie die individuelle Kommunikationsfähigkeit (sowohl beim aktiven Rückmelden, als auch beim Empfangen einer Rückmeldung) verbessert werden.

THEMENSCHWERPUNKT 1

KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT ALS KOMPETENZ IN ORGANISATIONEN

- Wie darf ich Kommunikation verstehen? Strategische Maßnahme vs. gesprochenes Wort? Information vs. Kommunikation vs. Interaktion?
- Kann ich Kommunikationsfähigkeit trainieren?
- Wie und auf welchen Ebenen kommuniziere ich?
- Wie verhindere ich Missverständnisse in der Kommunikation?
- Welche Modelle der Kommunikation sollte ich kennen und anwenden können?
- Kommunikationsfähigkeit als Kompetenz: Wann ist jemand (sehr) kommunikationsfähig?
- Wie baue ich ein Gespräch auf? Wie frage ich? Wie höre ich zu? Wie überzeuge ich?
- Welche Einstellung brauche ich zum Partner?

THEMENSCHWERPUNKT 2

FEEDBACK GEBEN UND EMPFANGEN: VOM BEOBACHTEN ÜBER BEURTEILEN ZUM LERNEN DURCH KOMMUNIKATION

- Wie nehme ich mich selbst und Andere wahr?
- Wodurch wird meine Wahrnehmung beeinflusst?
- Wie wirke ich auf Andere? Wie wirken Andere auf mich?
- Wie beobachte und beurteile ich?
- Wie trenne ich zwischen Beobachtung und Beurteilung?
- Wie kann ich Erkenntnisse der Lerntheorie für mich nutzen?
- Welche Funktion hat Feedback? Was bewirkt es? Welche Voraussetzungen braucht es?
- Wie gebe ich Feedback? Wie empfangen ich Feedback?

TRAINING 2

»SICHER UND AUTHENTISCH PRÄSENTIEREN«

SICHER UND AUTHENTISCH AUFTRETEN – PRÄSENTATIONSTRAINING AUF BASIS INDIVIDUELLER PERSÖNLICHKEITSPROFILE

Das Präsentieren, sei es vor Kunden, Vorgesetzten oder Kollegen, gehört mittlerweile für Menschen in nahezu jeder beruflichen Position zum Alltag. Inhalte werden je nach Hierarchiestufe zu meist mittels selbst- oder fremderstellter Folienformate aufbereitet und dann einer Zuhörerschaft mehr oder weniger frontal dargeboten. Zur Unterstützung findet sich im Internet eine stetig zunehmende Menge an theoretischen Anleitungen zur Gestaltung von Präsentationsinhalten. Das Themenspektrum reicht dabei von der Farbskala der Folien bis zur Körperhaltung des Präsentierenden.

Der Schlüssel einer guten Präsentation liegt jedoch nicht (nur) in der Qualität der Hilfsmittel, seien es PowerPoint-Folien, Flip Charts oder andere Medien. Eine herausragende Präsentation wird durch den Auftritt des Präsentators bestimmt. Mit anderen Worten: So schlecht die Wahl oder Gestaltung des Hilfsmittels, ein guter Präsentator wird das Ruder herumreißen und das Plenum dennoch begeistern. Das gilt leider nicht für den umgekehrten Fall: Ist der Vortragsstil ermüdend oder lässt er auf andere Weise Qualität vermissen, beeinflusst dies trotz attraktiver medialer Aufbereitung zu großen Teilen das anschließende Urteil der Hörerschaft.

Dass jede thematische Präsentation somit immer auch eine Selbstpräsentation darstellt, ist den Einen zu sehr, Anderen scheinbar zu wenig bewusst. In beiden Fällen leidet die Qualität der Präsentation. Hier zeigt sich die notwendige Bedingung für den überzeugenden Auftritt: Der Präsentator sollte sich selbst, seine Schwächen und Stärken gut kennen und lernen, beides für sich zu nutzen. Nur so kann er wörtlich mit Sicherheit auftreten. Eine weitere Bedingung liegt in der Praxis: So groß das Angebot an Richtlinien, Tipps und Tricks ist, nur das echte „Üben“, nur die wiederholte Konfrontation mit bestärkenden, aber auch herausfordernden Situationen wird es ermöglichen, den Präsentationsstil tatsächlich und langfristig zu verbessern. Die wenigsten Trainingsangebote auf dem Markt enthalten dabei jedoch das, was für das Präsentieren essentiell ist: Ein intensives Übungsangebot unter Berücksichtigung der individuellen Persönlichkeit. Neben Fachwissen, rhetorischem Geschick und einer sensiblen Interaktion mit dem Plenum fällt nämlich ein entscheidender Aspekt eines guten Präsentators oft aus dem Blick: seine Authentizität, die Quelle seiner Glaubwürdigkeit.

Authentisch zu wirken wiederum erfordert ein Bewusstsein für die Ausprägung der überdauernden Eigenschaften, die jeden von uns ausmachen. Als Besonderheit unseres Trainings haben Teilnehmer daher die Möglichkeit, einen Persönlichkeitstest zu durchlaufen. Das individuelle Persönlichkeitsprofil, welches jeder Teilnehmer nach dem Test erhält, macht deutlich, welche förderliche Grundlage jemand bereits für das Präsentieren mitbringt. Ebenso erfährt jeder Teilnehmer, woran er noch auf welche Weise arbeiten und dabei eine authentische Wirkung wahrnehmen kann. In allen Übungen werden die Teilnehmer durch intensives und regelmäßiges Feedback begleitet, um einen langfristigen Lerneffekt zu sichern.

TRAINING 2

»SICHER UND AUTHENTISCH PRÄSENTIEREN«

THEMENSCHWERPUNKT 1

ROLLENKLÄRUNG, SELBST- UND FREMDWAHRNEHMUNG ALS BEDINGUNG FÜR EINEN SICHEREN UND AUTHENTISCHEN AUFTRITT

- Welche Rolle(n) nehme ich im Beruf und Privatleben ein?
- Woher kommt der Wunsch nach positiver Selbstdarstellung?
- Wie (sehr) beeinflussen Normen das eigene Verhalten?
- Wie nehme ich mich selbst und Andere wahr?
- Welche Persönlichkeitseigenschaften machen mich aus?
- Wie kann ich diese für Präsentationen nutzen oder kompensieren?

THEMENSCHWERPUNKT 2

VOR, WÄHREND UND NACH DER PRÄSENTATION – INTENSIVE PRAXIS ALS WEITERE BEDINGUNG FÜR EINEN SICHEREN UND AUTHENTISCHEN AUFTRITT

- Wie bereite ich mich auf eine Präsentation vor?
- Was kann ich im Voraus über die Zielgruppen in Erfahrung bringen?
- Wie kann ich meine Hilfsmittel zielgruppengerecht wählen?

- Wie kann ich meine Präsentation überzeugend und authentisch gestalten?
- Wie kann ich das Plenum adäquat einbeziehen?
- Wie kann ich meine Hilfsmittel aktivierend und zielgruppengerecht gestalten?

- Wie kann ich die Präsentation schlüssig und nachhaltig beenden?
- Wie kann ich sichern, dass das Plenum möglichst lange von meiner Präsentation profitiert?
- Welche Hilfsmittel unterstützen einen Langzeiteffekt des Gelernten?

TRAINING 3

»POTENTIALE FUNDIERT ANALYSIEREN«

VOM KOMPETENZMODELL UND ANFORDERUNGSPROFIL BIS ZUM ANALYSEINSTRUMENT

Viele Personalverantwortliche in Unternehmen fühlen sich von der Forschung im Bereich Human Resources alleingelassen. Befunde aus der Wissenschaft werden meist nur ungenügend für die Praxis aufbereitet und sind somit weder verständlich noch können sie handlungsleitend sein.

Oftmals fehlt es schon an Stabilität in der Basis: dem Kompetenzmodell. Welche Personenmerkmale sind für Leistung und Zufriedenheit im Beruf überhaupt wichtig? Die Orientierung fällt hier aufgrund einer Vielzahl von Persönlichkeits- und Kompetenzmodellen schwer. Die reine Diskussion „am grünen Tisch“ hilft an dieser Stelle nicht weiter, wenn Kompetenzen auch von Führungskräften und Mitarbeitern akzeptiert und von HR-Verantwortlichen im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung gemessen werden sollen.

Sind Kompetenzen erst definiert und konkret beschrieben, stehen Praktiker vor dem Problem, die für verschiedene Rollen im Unternehmen relevanten Ausprägungsgrade dieser Kompetenzen zu bestimmen. Eine Liste von Kompetenzen ist noch kein Anforderungsprofil. Herausfordernd ist daher insbesondere die Frage „Wie viel von dieser Kompetenz ist eigentlich für den Job nötig?“. Das Viel-hilft-viel-Prinzip ist hierbei eine Sackgasse, da eine optimale Kompetenzausprägung nicht nur Überforderung, sondern auch Unterforderung vermeiden sollte.

Ein Kompetenzmodell und Anforderungsanalysen haben jedoch nur dann eine Daseinsberechtigung, wenn die Kompetenzen von Bewerbern und Mitarbeitern auch tatsächlich gemessen werden. Dass „Vision“ weder eine Kompetenz noch zuverlässig messbar ist, mag klar sein. Doch wie verhält es sich mit gängigen Merkmalen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit oder Problemlösefähigkeit? Nicht alles ist im Interview erfassbar. Ein Blick in die Nachbarschaft lohnt also: Eignungstests und Assessment Center sind kein Allheilmittel, können bei korrektem Einsatz jedoch enormen Mehrwert bei der Messung von Kompetenzen liefern.

Das Methodentraining zur Potentialanalyse macht den Stand der Forschung in einem für HR-Verantwortliche hoch relevanten Themenfeld greifbar und unterstützt mit konkreten Hinweisen zur Umsetzung.

Dieses Training wird ausschließlich von Prof. Dr. Jens Nachtwei und Charlotte von Bernstorff geleitet und beinhaltet die folgenden drei Themenschwerpunkte:

TRAINING 3

»POTENTIALE FUNDIERT ANALYSIEREN«

THEMENSCHWERPUNKT 1

KOMPETENZMODELLE ALS BASIS QUALITATIV HOCHWERTIGER PERSONALARBEIT

- Welche wissenschaftlich fundierten Kompetenzen gibt es und was bedeuten sie konkret?
- Welche Kompetenzen sind gut trainierbar und welche lassen sich nur schwer ändern?
- Wie kann Wissenschaftlichkeit mit Akzeptanz im Unternehmen übereingebracht werden?
- Was ist bei der Erarbeitung eines eigenen Kompetenzmodells methodisch zu beachten?
- Wie lassen sich Kompetenzmodell für Anforderungsanalyse und Talentmanagement nutzen?
- Welche Kompetenzen sind mit welchen Potentialanalyseinstrumenten überhaupt messbar?

THEMENSCHWERPUNKT 2

ANFORDERUNGSPROFILE ALS KONKRETISIERUNG VON KOMPETENZEN

- Was sind die anforderungsbezogenen Probleme bei Stellenbeschreibungen und -anzeigen?
- Wie lässt sich durch eine Definition von Zielwerten Über- und Unterforderung bei Mitarbeitern vermeiden?
- Welche Möglichkeiten gibt es, Anforderungen rollen- oder stellenspezifisch zu definieren?
- Wie lassen sich Führungskräfte und Mitarbeiter in die Anforderungsanalyse einbeziehen?
- Welche Kompetenzausprägungen sind empfehlenswert für Sales und Management?
- Wie lassen sich Anforderungsprofile in Personalauswahl und -entwicklung konkret nutzen?

THEMENSCHWERPUNKT 3

POTENTIALANALYSEINSTRUMENTE IM ÜBERBLICK UND AM BEISPIEL TEST UND AC

- Was leisten Interviews, Tests, Arbeitsproben und AC bei der Vorhersage von Berufserfolg?
- Wie ist das aktuell genutzte Potentialanalyseinventar der Teilnehmer zu bewerten?
- Wie lassen sich methodisch fundierte Mitarbeiterbeurteilungsinstrumente konzipieren?
- Was ist bei der Konzeption und Durchführung eines Assessment Centers wichtig?
- Welche Besonderheiten bestehen hinsichtlich der Potentialanalyse bei Führungskräften?
- Welche kulturellen Besonderheiten sind beim Einsatz bestimmter Instrumente zu beachten?

Alle genannten Themen sind auf die konkreten Bedürfnisse von Praktikern ausgerichtet. Unsere langjährige Praxis in Beratung und anwendungsorientierter Forschung zeigt: Der hohe Praxisbezug muss hierbei einem hohen wissenschaftlichen Anspruch nicht im Wege stehen.

TRAININGSVERANTWORTLICHE

Die Mitarbeiter des Privat-Instituts für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung vereinen Kompetenz aus den Fachgebieten Psychologie, Pädagogik, Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik und Rechtswissenschaft. Alle involvierten Psychologen und Pädagogen verbinden die Tätigkeit am IQP mit einer Promotion oder Habilitation an einer deutschen Hochschule.

Prof. Dr. Jens Nachtwei (Diplom-Psychologe) lehrt und forscht am Institut für Psychologie der Humboldt-Universität zu Berlin und ist Geschäftsführer des IQP. Er verantwortet an der HU Berlin sowie an verschiedenen Fachhochschulen die Lehre in den Fächern Organisationspsychologie, Wirtschaftspsychologie, Psychodiagnostik und empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung. Sein Forschungsschwerpunkt im Rahmen der Promotion lag in der Eignungsdiagnostik im Bereich Mensch-Technik-Interaktion und ist für die Habilitation ausgerichtet auf die methodische Qualität von Assessment Centern und Teamdiagnostik bei Entrepreneuren.

Charlotte von Bernstorff (Diplom-Psychologin) promoviert am Institut für Psychologie der Humboldt-Universität zu Berlin und ist am IQP als Leiterin der Trainingsakademie tätig. Zudem koordiniert sie die Projekte des IQP in China und erwirbt darüber fundierte Kenntnisse im Bereich internationales HR Consulting. Sie hat als Personalleiterin in einem mittelständischen Unternehmen die Bereiche Recruiting sowie Personal- und Organisationsentwicklung betreut und forscht zum Thema menschliche Stärken und Schwächen beim Umgang mit komplexen, dynamischen Arbeitssystemen.

KONTAKT

Informationen zu Preisen und Konditionen erhalten Sie gern auf Anfrage. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme und stehen Ihnen für Nachfragen gern zur Verfügung.

IQP – Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung GmbH

Potsdamer Platz 10
10785 Berlin

Telefon: 030 702 238 68
E-Mail: akademie@iqp-germany.de
Web: www.iqp-germany.de