

Akzeptanz schriftlicher Testverfahren – Eine empirische Untersuchung auf Basis des DGP A3

Zusammenfassung

In einer umfangreichen empirischen Untersuchung mit 740 Teilnehmern/innen wurde die Akzeptanz der DGP Testbatterie A3 analysiert. Hierzu wurde das AKZEPT!-L-Verfahren (Kersting, 2008) verwendet, das die Akzeptanz auf vier Dimensionen erfasst. Die Akzeptanzurteile fallen insgesamt befriedigend bis gut aus und sind mit den Bewertungen anderer kognitiver Leistungstests vergleichbar. Eine Betrachtung der einzelnen Dimensionen macht deutlich, dass das Verfahren insgesamt als gut kontrollierbar und leicht belastend wahrgenommen wird. Der Zusammenhang des Verfahrens zu den beruflichen Anforderungen wird älteren Bewerber/innen teilweise nicht deutlich. Es zeigen sich außerdem positive Zusammenhänge zwischen eigener Leistungseinschätzung und Akzeptanzurteil.

1 Einleitung

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist aus den Wirtschaftsteilen der Zeitungen seit Jahren kaum mehr wegzudenken und ist längst zum politischen Schlagwort geworden. Er kann auf zwei Ursachen zurückgeführt werden (Fuchs, 2013): Auf der einen Seite nimmt die Nachfrage nach qualifiziertem Personal insbesondere im Dienstleistungssektor stetig zu. Diese kann jedoch auf der anderen Seite aufgrund des demographischen Wandels immer schwieriger befriedigt werden. Dies wirkt sich auf die Kräfteverteilung zwischen Angebots- und Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt aus, was nicht zuletzt daran deutlich wird, dass sich immer mehr Unternehmen im „War for Talents“ befinden und um ein Image als guter Arbeitgeber – Stichwort: Employer Branding – bemüht sind (Ritz & Thom, 2011).

Der Aufbau einer guten Arbeitgebermarke muss dabei nicht erst nach der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen beginnen. Bereits in der Phase der Personalauswahl haben Unternehmen die Möglichkeit, sich potentiellen Mitarbeitern/innen gegenüber als fair und zuvorkommend zu präsentieren. Vor diesem Hintergrund spielt die Akzeptanz von Personalauswahlverfahren eine immer größere Rolle. Der Einsatz von Verfahren, die als anstrengend, unkontrollierbar und unfair wahrgenommen werden, spricht sich im digitalen Zeitalter schnell herum und kann das Image einer Organisation nachhaltig schädigen. Es liegt daher im Interesse von Organisationen, Auswahlverfahren zu verwenden, die nicht nur den „harten“ Qualitätsanforderungen der DIN 33430 (Hornke & Winterfeld, 2003) entsprechen, sondern darüber hinaus eine möglichst hohe Akzeptanz bei den Bewerberinnen und Bewerbern erfahren.

Personalverantwortliche sehen sich hier mit einem Problem konfrontiert, das sich scheinbar nur durch Abwägen lösen lässt. Während die prognostische Validität schriftlicher Leistungs- und Intelligenztests erwiesenermaßen hoch ist (Schmidt & Hunter, 1998), wird ihnen eine eher geringe Akzeptanz nachgesagt (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar, & Boramir, 2007). Da der Akzeptanz in der Regel ein höherer Stellenwert eingeräumt wird als der Validität, fällt die Wahl häufig auf weniger valide Verfahren, wie z.B. (unstrukturierte) Einstellungsinterviews (König, Klehe, Berchtold, & Kleinmann, 2010). Dies wirft die Frage auf, wie es um die Akzeptanz kognitiver Leistungstests tatsächlich bestellt ist. Anderson und Kollegen (2010) führten hierzu eine Meta-Analyse durch, in der sie die Präferenzen der Bewerber/innen für verschiedene Auswahlverfahren vergleichend gegenüberstellen. Kognitive Leistungstests nahmen dabei hinter Arbeitsproben und Interviews einen der vorderen Plätze ein, auf den Dimensionen „Wissenschaftliche Evidenz“ und „Respekt der Privatsphäre“ wurden sie sogar am besten beurteilt (Anderson, Salgado, & Hülsheger, 2010).

Sind kognitive Leistungstests also doch besser als ihr Ruf?

Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, haben wir gemeinsam mit der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung die Akzeptanz unserer Testbatterie A3 an einer umfangreichen Stichprobe evaluiert. Die DGP e.V. ist damit bundesweit eine der wenigen Organisationen, die die Akzeptanz ihrer Auswahlverfahren systematisch untersucht und die Ergebnisse veröffentlicht.

2 Empirische Untersuchung

2.1 Messinstrumente

Im Fokus der Untersuchung steht die Akzeptanz der DGP Testbatterie A3. Die seit dem Jahr 2012 verwendete Testbatterie ist eine Weiterentwicklung des A2-Verfahrens, das bei der DGP über sechs Jahre lang im Einsatz war und dessen Prognoseleistung empirisch eindrucksvoll nachgewiesen wurde (Haarhaus, Buchhester, & Ristel, 2012). Die Testbatterie A3 überprüft die verbale und numerische Verarbeitungskapazität, Arbeitseffizienz, deutsche Rechtschreibung sowie verschiedene Kenntnisbereiche. Im vorliegenden Fall wurden zusätzlich Englisch Wortschatz und Grammatik erfasst. Die Reliabilität der Gesamtbatterie beträgt $\alpha = .91$, die Reliabilitäten der Subskalen liegen zwischen $\alpha = .80$ und $\alpha = .84$. Weitergehende Informationen zur Testbatterie A3 finden sich in den Verfahrenshinweisen, die über www.dgp.de frei verfügbar sind.

Zur Erfassung der Akzeptanz wurde das AKZEPT!-L-Verfahren (Kersting, 2008) verwendet. Dieses erfasst die Akzeptanz psychologischer Testverfahren auf den vier Dimensionen Kontrollierbarkeit („Die Testaufgaben waren klar und verständlich“), Messqualität („Der Test misst das, was er misst, zuverlässig“), Augenscheinvalidität („Die Testaufgaben spiegeln Anforderungen wider, die auch im

Berufsleben gefordert sind“) sowie Belastung („Die Bearbeitung der Testaufgaben ist anstrengend“) anhand einer sechsstufigen Skala im Sinne klassischer Schulnoten. Die Teilnehmer/innen wurden darüber hinaus gebeten, dem Test insgesamt eine Note zwischen eins und sechs zu geben und ihre Testleistung im Vergleich zu Personen mit gleicher Schulbildung einzuschätzen. Das AKZEPT!-L-Verfahren weist adäquate Skalen-Reliabilitäten zwischen $\alpha = .65$ (Messqualität) und $\alpha = .79$ (Kontrollierbarkeit und Augenscheinvalidität) auf (vgl. Tabelle 1).

2.2 Stichprobe

Insgesamt nahmen 740 Personen (274 Männer und 466 Frauen), die sich für den Studiengang Diplom Verwaltungswirt/in bei der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung beworben hatten, an der Eignungsuntersuchung teil. Die Datenerhebung fand im Zeitraum vom 22.09.2012 bis zum 10.11.2012 statt. Die Teilnehmer/innen wurden gebeten, den AKZEPT!-L-Bogen unmittelbar nach der schriftlichen Eignungsuntersuchung auszufüllen. Zu diesem Zeitpunkt lag den Bewerber/innen kein Ergebnisfeedback vor. 58 Teilnehmer/innen (8%) gaben an, dass ihre Muttersprache nicht Deutsch sei. Weitere soziodemographische Daten liegen für 549 Teilnehmer vor. Das durchschnittliche Alter innerhalb dieser Substichprobe beträgt 22,4 Jahre (*SD*: 5,5 Jahre) und schwankt zwischen 16 und 55 Jahren. Die Verteilung der Gesamtpunktwerte im A3-Verfahren (*M*: 100,46; *SD*: 8,23) weist auf eine gute Repräsentativität der vorliegenden Bewerbergruppe bezüglich der erbrachten Leistungen hin.

2.3 Ergebnisse

Deskriptive Ergebnisse: Es zeigt sich, dass die Testbatterie A3 insgesamt als gut kontrollierbar (1,7) und leicht belastend (3,1) wahrgenommen wird (vgl. Tabelle 1). Die Augenscheinvalidität des Verfahrens wird mit einer Bewertung von 3,6 vergleichsweise am negativsten beurteilt. Die Teilnehmer/innen bewerten den A3 insgesamt als befriedigend bis gut (2,9). Die eigene Leistung im Vergleich zu Personen mit entsprechendem Bildungsabschluss wird durchschnittlich als befriedigend eingestuft (3,1). Für ein knapp vierstündiges schriftliches Auswahlverfahren, kann dieses Ergebnis durchaus als gut betrachtet werden. Zur besseren Einordnung können die Akzeptanzurteile für vergleichbare Verfahren wie z.B. für den WIT-2 (Kersting, Althoff, & Jäger, 2008), den IST-2000 R (Lipmann, Beauducel, Brocke, & Amthauer, 2007) und den BIS-4 (Jäger, Süß, & Beauducel, 1997) herangezogen werden, die bei Kersting (2008) angegeben sind. Der Vergleich zeigt, dass der DGP A3 von allen Verfahren insgesamt am besten bewertet wird. Auf den vier Subdimensionen schneidet der A3 genauso gut ab wie die anderen Verfahren.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken, Korrelationen und interne Konsistenzen

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	WIT	IST	BIS	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. KB	715	1,71	0,82	1,64	2,21	1,89	(0,79)					
2. MQ	684	3,06	0,83	3,18	2,98	3,07	0,35	(0,65)				
3. AV	716	3,61	1,06	3,70	3,74	3,75	0,20	0,56	(0,79)			
4. BF	725	3,08	0,98	2,49	3,48	3,38	0,32	0,14	0,23	(0,74)		
5. Gesamt	736	2,88	0,85	3,27	3,67	3,76	0,38	0,51	0,49	0,26	-	
6. Vergleich	721	3,01	0,86	-	-	-	0,28	0,27	0,28	0,34	0,40	-

Anmerkungen: KB = Kontrollierbarkeit; MQ = Messqualität; AV = Augenscheinvalidität; BF = Belastungsfreiheit; Gesamt = Gesamtbewertung; Vergleich = Leistungsvergleich; *N* = Stichprobenumfang; *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; interne Konsistenzen in Klammern; alle Skalen entsprechen Schulnoten von 1 bis 6; Werte für WIT, IST und BIS entstammen aus Kersting, 2008, und wurden zur besseren Vergleichbarkeit in Schulnoten transformiert.

Einfluss von Alter und Geschlecht: Es finden sich nur äußerst schwache Zusammenhänge zwischen der Verfahrensbewertung und den soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmer/innen. Es bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bewertungen männlicher und weiblicher Teilnehmer. Der einzige Unterschied besteht darin, dass Männer ihre Testleistung im Vergleich zu ihren Mitbewerbern insgesamt als besser einschätzen als Frauen. Auch das Alter der Teilnehmer/innen spielt für die Bewertung lediglich eine untergeordnete Rolle. Die höchste Korrelation besteht zwischen Alter und Augenscheinvalidität und fällt mit $r = .20$ nur moderat aus. Ältere Bewerber/innen sind tendenziell eher der Meinung, dass der Test die Anforderungen des Berufslebens nicht richtig widerspiegelt.

Einfluss der Muttersprache: Des Weiteren haben wir untersucht, ob sich die Akzeptanzurteile von Muttersprachlern und Nicht-Muttersprachlern unterscheiden. Es ist festzustellen, dass Teilnehmer/innen, deren Muttersprache Deutsch ist, das Verfahren tendenziell besser bewerten als Nicht-Muttersprachler (vgl. Tabelle 2). Insbesondere zeigen sich Unterschiede in der wahrgenommenen Kontrollierbarkeit, die von Muttersprachlern als sehr gut bis gut (durchschnittlich 1,7) und von Nicht-Muttersprachlern als gut (durchschnittlich 2,1) bewertet wird. Dieser Unterschied ist zum einen dadurch zu erklären, dass ein Schwerpunkt des Verfahrens auf verbaler Verarbeitungskapazität liegt, und zum anderen dadurch, dass alle Instruktionen verbal (schriftlich oder mündlich durch den/die Testanweiser/in) vermittelt werden.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken nach Muttersprache

Variable	Muttersprache nicht Deutsch			Muttersprache Deutsch		
	N	M	SD	N	M	SD
1. Kontrollierbarkeit	54	2,13*	0,95	599	1,66*	0,79
2. Messqualität	50	3,27	0,82	573	3,03	0,84
3. Augenscheinvalidität	58	3,89	1,02	597	3,59	1,07
4. Belastungsfreiheit	58	3,27	0,91	603	3,09	0,97
5. Schulnote	58	3,09	0,73	613	2,87	0,87
6. Leistungsvergleich	55	3,20	0,89	602	2,99	0,87

Anmerkungen: N = Stichprobenumfang, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, alle Skalen entsprechen Schulnoten von 1 bis 6, * $p < .05$

Einfluss der Testleistung: Neben der Akzeptanzbeurteilung interessiert uns, ob sich Zusammenhänge zwischen der Akzeptanz und der Testleistung finden lassen. Tatsächlich zeigt sich, dass Teilnehmer/innen mit guten Testleistungen das Verfahren insgesamt und konsistent in allen Teilbereichen besser bewerten als Teilnehmer/innen mit schlechteren Leistungen (vgl. Tabelle 3). Die vergleichsweise hohe Korrelation ($r = -.38$) zwischen Leistungsvergleich und Testergebnis macht außerdem deutlich, dass die Teilnehmer/innen ihre eigenen Leistungen relativ gut einschätzen können.

Tabelle 3: Korrelationen zwischen Akzeptanz und Subtests des A3

	N	Numerisch	Verbal	Effizienz	GPW
1. Kontrollierbarkeit	531	-0,21	-0,19	-0,23	-0,24
2. Messqualität	506	-0,21	-0,18	-0,14	-0,22
3. Augenscheinvalidität	529	-0,20	-0,20	-0,13	-0,22
4. Belastungsfreiheit	538	-0,20	-0,17	-0,20	-0,21
5. Schulnote	545	-0,25	-0,21	-0,18	-0,27
6. Leistungsvergleich	539	-0,38	-0,30	-0,31	-0,41

Anmerkungen: N = Stichprobenumfang, GPW = Gesamtpunktwert, alle Skalen entsprechen Schulnoten von 1 bis 6, alle Korrelationen sind signifikant ($p < .05$)

Einflüsse auf die Gesamtbeurteilung: Schlussendlich haben wir untersucht, wie sich das Gesamturteil der Bewerber/innen zusammensetzt. Hierfür wurde eine hierarchische OLS-Regression verwendet, in der die interessierenden Prädiktoren sukzessive aufgenommen wurden (vgl. Tabelle 4). Dieses Vorgehen hat zwei Vorteile: Zum einen lässt sich analysieren, wie die Prädiktoren simultan auf die abhängige Variable wirken, zum anderen lassen sich einzelne Modelle bezüglich ihrer Vorhersagekraft miteinander vergleichen.

Konform zu den Ergebnissen früherer Studien (Hausknecht, Day, & Thomas, 2004), wirken sich weder Alter noch Geschlecht auf die Gesamtbeurteilung der Akzeptanz aus. Auch die Muttersprache trägt nicht signifikant zur Varianzaufklärung bei (Modell 1). Wird zusätzlich die erbrachte Leistung im A3 berücksichtigt, verbessert sich die Vorhersagekraft des Modells deutlich (Modell 2). Der signifikante Einfluss des A3-Punktwertes verschwindet jedoch, sobald die Einschätzung der eigenen Leistung im Vergleich zu den anderen Bewerber/innen berücksichtigt wird, was auf eine mediiierende Wirkung des Punktwertes schließen lässt (Modell 3). Dies ist in Anbetracht der Korrelationen zwischen dem A3-Punktwert und dem Leistungsvergleich (vgl. Tabelle 3) auch schlüssig. Es sind folglich nicht die Testleistungen selbst, die zu einer guten Verfahrensbewertung führen, sondern die eigene Überzeugung, eine gute Leistung erbracht zu haben! Den größten Varianzanteil erklären eindeutig die beiden Subdimensionen des AKZEPT!-Bogens „Messqualität“ und „Augenscheinvalidität“ (Modell 4). Die Kontrollierbarkeit des Verfahrens trägt ebenfalls – wenn auch etwas schwächer – zur Gesamtbewertung bei. Interessanterweise spielt es für die Gesamtbewertung keine Rolle, ob das Verfahren als belastend wahrgenommen wird oder nicht. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Befunden von Kersting (2008).

Tabelle 4: Regressionsanalyse; Abhängige Variable: Akzeptanzurteil (Schulnote)

Prädiktoren	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstante	2,85 ***	5,29 ***	2,69 ***	0,54
Alter	0,01	0,01	0,00	0,00
Geschlecht	-0,10	0,00	0,05	-0,08
Muttersprache	-0,19	-0,05	-0,05	0,04
Punktwert im A3		-0,02 ***	-0,01	0,00
Leistungsvergleich			0,37 ***	0,21 ***
Kontrollierbarkeit				0,12 *
Messqualität				0,23 ***
Augenscheinvalidität				0,25 ***
Belastungsfreiheit				0,01
R ² korrigiert	0,00	0,06	0,18	0,40
Δ R ²		0,06 ***	0,12 ***	0,22 ***
F	1,44	7,36 ***	19,60 ***	32,68 ***

Anmerkungen: Dargestellt sind unstandardisierte Regressionskoeffizienten, N = 435, * p < .05, *** p < .001

3 Diskussion

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, des Mangels an Hochqualifizierten bei gleichzeitig weitersteigenden Anforderungen und der damit einhergehenden „Macht“-Verschiebung zu

Gunsten der Bewerber/innen kommt der Akzeptanz von Personalauswahlverfahren eine immer wichtigere Rolle zu. Bei der Entscheidung für oder gegen bestimmte Auswahlverfahren sollten sich Organisationen daher nicht nur an den klassischen Testgütekriterien (Objektivität, Reliabilität und Validität) orientieren, sondern auch berücksichtigen, inwiefern die eingesetzten Verfahren von den Bewerberinnen und Bewerbern akzeptiert werden.

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass die DGP Testbatterie A3 sowohl absolut als auch im Vergleich zu anderen kognitiven Leistungstests eine durchaus gute Akzeptanz aufweist. Während das Verfahren als gut kontrollierbar wahrgenommen wird, wird die Augenscheinvalidität vergleichsweise kritischer beurteilt. Es wurde zudem deutlich, dass hauptsächlich die Einschätzung der eigenen Leistung sowie die wahrgenommene Messqualität und Augenscheinvalidität des Verfahrens für die Akzeptanz des Verfahrens eine Rolle spielen. Soziodemographische Merkmale wie Alter, Geschlecht und Muttersprache hingegen beeinflussen das Akzeptanzurteil kaum. Es stellte sich lediglich ein schwacher negativer Zusammenhang zwischen Alter und Augenscheinvalidität heraus.

Was sind nun die praktischen Implikationen dieser Ergebnisse?

Erstens sollte großer Wert auf die Augenscheinvalidität des Verfahrens gelegt werden. Bewerber/innen sollte verdeutlicht werden, wieso das Verfahren durchgeführt wird und weswegen es sich zur Vorhersage der Leistung im Beruf bzw. in der Ausbildung eignet. Dass sich Informationen über das Verfahren positiv auf die Akzeptanz auswirken, konnte bereits in mehreren Studien empirisch überprüft werden (Sackett & Lievens, 2008; Truxillo, Bodner, Bertolino, Bauer, & Yonce, 2009). Aufgrund des gefundenen Zusammenhangs zwischen Alter und Augenscheinvalidität, sollte dieser Aspekt insbesondere bei älteren Bewerbergruppen (z. B. bei Fach- und Führungskräften) Berücksichtigung finden.

Zweitens kann festgehalten werden, dass die Angst vor vermeintlich negativen Reaktionen der Bewerber/innen auf schriftliche Testverfahren (Schuler et al., 2007) relativiert werden muss. Organisationen, die bewährte Auswahlverfahren wie den DGP A3 verwenden, haben wenig Grund zu der Annahme, dass sich der Einsatz solcher Verfahren negativ auf ihr Image auswirkt. Sie können damit die hohe prognostische Validität dieser Verfahrensklasse (Schmidt & Hunter, 1998) ausnutzen und weitere Instrumente der Personalauswahl, wie z. B. Interviews, ergänzend anstatt alternativ verwenden.

Die Frage, ob kognitive Leistungstests besser sind als ihr Ruf, kann insgesamt mit „ja“ beantwortet werden.

Literatur

- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304.
- Fuchs, J. (2013). Demografie und Fachkräftemangel. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 56(3), 399-405.
- Haarhaus, B., Buchhester, S., & Ristel, N. (2012). Bewährungskontrolle des A2-Verfahrens: Hintergründe, Ergebnisse und Konsequenzen. *DGP-Informationen*, 53(62), 5-10.
- Hausknecht, J., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant Reactions to Selection Procedures: An Updated Model and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639-683.
- Hornke, L. F., & Winterfeld, U. (Eds.). (2003). *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand : DIN 33430 zur Qualitätssicherung*. Heidelberg: Spektrum.
- Jäger, A. O., Süß, H.-M., & Beauducel, A. (1997). *Berliner Intelligenzstruktur-Test. Form 4*. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33(9), 420-433.
- Kersting, M., Althoff, K., & Jäger, A. O. (2008). *Der Wilde-Intelligenz-Test 2*. Göttingen: Hogrefe.
- König, C. J., Klehe, U.-C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for Being Selective When Choosing Personnel Selection Procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 17-27. doi: 10.1111/j.1468-2389.2010.00485.x
- Liepmann, D., Beauducel, A., Brocke, B., & Amthauer, R. (2007). *Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (I-S-T 2000 R). 2., erweiterte und überarbeitete Auflage*. Göttingen: Hogrefe.
- Ritz, A., & Thom, N. (2011). Talent Management – Überblick und konzeptionelle Grundlagen. In A. Ritz & N. Thom (Eds.), *Talent Management* (pp. 3-23). Wiesbaden: Gabler.
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. [Review]. *Annu Rev Psychol*, 59, 419-450. doi: 10.1146/annurev.psych.59.103006.093716
- Schmidt, F., & Hunter, J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.

Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H., & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(2), 60-70. doi: 10.1026/1617-6391.6.2.60

Truxillo, D. M., Bodner, T. E., Bertolino, M., Bauer, T. N., & Yonce, C. A. (2009). Effects of Explanations on Applicant Reactions: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 346-361.

Korrespondenzanschriften der Autoren:

Dipl.-Psych. Benjamin Haarhaus
Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.
Hohenzollernstr. 11-13
40211 Düsseldorf
haarhaus@dgp.de

Dipl.-Psych. Nina Ristel
Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.
Stammestr. 40D
30459 Hannover
ristel@dgp.de