

Zortify Interview Leitfaden

Was ist das Zortify Persönlichkeits-Assessment?

Das Zortify Persönlichkeits-Assessment ist ein KI-gesteuertes Tool zur Vorhersage der beruflichen Leistung und des beruflichen Erfolgs durch die Messung zentraler Persönlichkeitsmerkmale. Es verwendet einen Multi-Trait und Multi-Methoden-Ansatz und kombiniert quantitative Fragen mit qualitativen, offenen Antworten, um tiefere Einblicke zu gewinnen.

Was wird gemessen:

- Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale (Offenheit für Neues, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, emotionale Stabilität)
- Unternehmerisches Kapital (Optimismus, Resilienz, Selbstwirksamkeit, Agility Mindset)
- Kontraproduktive Verhaltenstendenzen (Selbstbezogenheit, strategische Manipulation, Impulsivität)

Wesentliche Vorteile:

- Verbessert Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen - Identifizierung von Top-Talenten und Minimierung von Einstellungsrisiken
- Unterstützt die Entwicklung von Führungskräften und Talenten - Hervorhebung von Stärken und Wachstumsbereichen
- Kosteneffektiv & effizient - Online, einfach zu bedienen, mit sofortigen Ergebnissen
- Wissenschaftlich validiert - Entwickelt in Europa für den europäischen Markt
- Verfügbar in mehreren Sprachen - Englisch, Deutsch und Französisch

Das Zortify Persönlichkeits-Assessment ist ein Muss für Unternehmen, die Personalauswahl, Auswahl von Führungskräften und Talentmanagement mit datengestützten Erkenntnissen verbessern möchten.

Assessment-Ergebnisse verstehen und die richtigen Fragen stellen

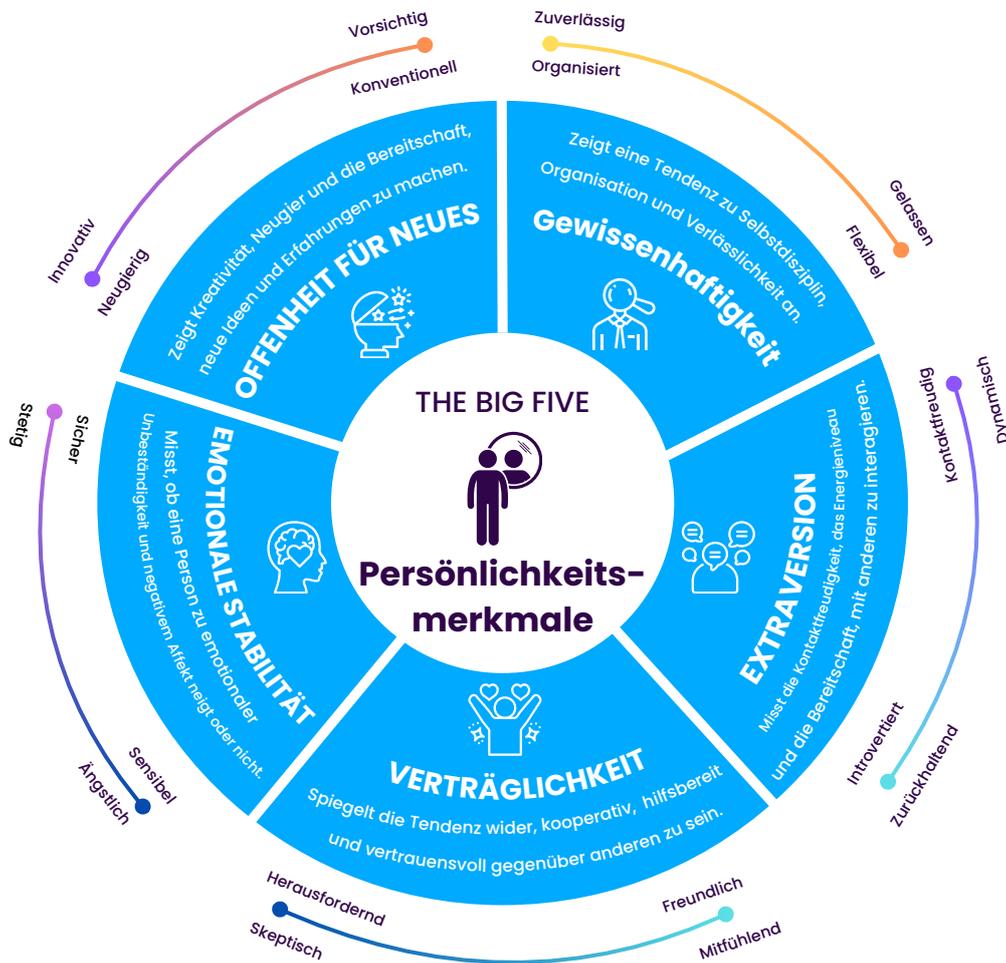
Als Talent Expert:in geht es bei einem Persönlichkeitsprofil eines Kandidaten nicht nur um das Verstehen von Testergebnissen – es geht darum, die richtigen Fragen zu stellen, um zu erkennen, wie sich bestimmte Merkmale in realen Arbeitssituationen auswirken. Dieser Leitfaden unterstützt dich als Recruiter:in, Talent Acquisition Spezialist:in oder Hiring Manager:in dabei, die Zortify-Ergebnisse zu interpretieren und evidenzbasierte Interviewfragen zu stellen, die auf spezifische Persönlichkeitsmerkmale abgestimmt sind.

Die Fragen in diesem Leitfaden:

- Basieren auf den Antworten der Kandidat:innen – sodass sie gezielt und relevant sind.
- Sind darauf ausgelegt, Verhaltensmuster, Stärken und Risiken zu erfassen, um sowohl die Eignung für die Position als auch die kulturelle Passung zu bewerten.
- Sind anhand zentraler psychologischer Konstrukte strukturiert, darunter die Big Five Persönlichkeitsmerkmale, kontraproduktive Verhaltenstendenzen und Unternehmerisches Kapital (EC).

Mit diesem Leitfaden kannst du das Interview auf ein neues Niveau heben und tiefere Einblicke gewinnen, wie Kandidat:innen denken, führen und zusammenarbeiten.

Big-Five- Persönlichkeitsmerkmale



Die Big Five sind starke Prädiktoren für Arbeitsverhalten und -leistung. Sie beeinflussen, wie Menschen kommunizieren, zusammenarbeiten und Probleme lösen – und helfen somit, die Job-Eignung, Führungspotenzial und Teamdynamik vorherzusagen. Ein hoher oder niedriger Wert allein garantiert keinen Erfolg – die Wirkung hängt von der Rolle, der Unternehmenskultur und den Teamanforderungen ab. Das Verständnis dieser Merkmale hilft dir, die kulturelle Passung und langfristige Perspektiven der Kandidat:innen besser einzuschätzen.

Offenheit für Neues: Zeigt Kreativität, Neugierde und die Bereitschaft, neue Ideen und Erfahrungen zu erkunden.

Hohe Werte (>70):

- Wie balancierst du deine Neugier und dein Bedürfnis nach Abwechslung mit Aufgaben, die Routine und Beständigkeit erfordern?
- Wie hat dir deine Offenheit geholfen, Unsicherheiten oder Veränderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen?
- Welche Rolle spielt Kreativität für dich bei der Problemlösung?

Niedrige Werte (<40) – Eher konventionell:

- Wie stellst du sicher, dass du offen für neue Ideen bleibst, während du dich auf bewährte Methoden verlässt?
- Kannst du eine Situation beschreiben, in der du deine Komfortzone verlassen hast? Wie war das Ergebnis?
- Wie gehst du mit Situationen um, die schnelle Anpassung an neue Arbeitsweisen erfordern?

Gewissenhaftigkeit: Die Tendenz, selbstdiszipliniert, organisiert und verlässlich zu sein

Hohe Werte (>70):

- Erzähl mir von einer Situation, in der deine hohen Standards ein Projekt vorangebracht haben. Wie hast du Perfektionismus mit Effizienz in Einklang gebracht?
- In schnelllebigem Umfeldern – wie stellst du sicher, dass dein hoher Detailfokus nicht die Entscheidungsfindung verlangsamt?
- Wie delegierst du Aufgaben, wenn du das Gefühl hast, dass andere deine Standards möglicherweise nicht erfüllen?

Niedrige Werte (<40) – Flexibel:

- Wie bleibst du fokussiert und organisiert in einem Umfeld mit hoher Struktur oder engen Fristen?
- Kannst du eine Situation schildern, in der mangelnde Planung zu einer Herausforderung führte? Wie hast du sie gemeistert?
- Welche Systeme oder Routinen nutzt du, um sicherzustellen, dass wichtige Aufgaben nicht übersehen werden?

Extraversion: Misst die Kontaktfreudigkeit, das Energieniveau und die Bereitschaft, mit anderen zu interagieren

Hohe Werte (>70):

- Deine Ergebnisse zeigen ein hohes Maß an Extraversion. Wie äußert sich das in deinem Arbeitsalltag und deinen Interaktionen?
- Wie balancierst du deine soziale Energie mit Aufgaben, die tiefen Fokus und Reflexion erfordern?
- Wie hat deine Fähigkeit, mit Menschen in Kontakt zu treten, zu deinem beruflichen Erfolg beigetragen?

Niedrige Werte (<40) – Eher introvertiert:

- Deine Ergebnisse deuten auf eine starke Präferenz für Introversion hin. Wie zeigt sich das in deinem Arbeitsstil und deiner Kommunikation?
- Wie stellst du eine effektive Zusammenarbeit sicher, wenn du mit extrovertierteren Kolleg:innen arbeitest?
- Welche Strategien nutzt du, um starke berufliche Beziehungen aufzubauen, während du deine Präferenz für ruhiges Arbeiten berücksichtigst?

Verträglichkeit: Die Tendenz, kooperativ, freundlich und vertrauensvoll gegenüber anderen zu sein

Hohe Werte (>70):

- Gab es mal eine Situation, in der du zu nachgiebig warst? Wie bist du damit umgegangen?
- Wie balancierst du Teamwork mit dem Durchsetzen deiner eigenen Ideen?
- Wie hat dir deine Verträglichkeit geholfen, im Job erfolgreich zu sein?

Niedrige Werte (<40) – Wettbewerbsorientiert & direkt:

- Wie sorgst du für eine gute Zusammenarbeit, ohne deine Unabhängigkeit aufzugeben?
- Hast du mal Feedback bekommen, dass du zu direkt oder zu fordernd bist? Wie bist du damit umgegangen?
- Wie gehst du mit Konflikten im Team um?

Emotionale Stabilität: Misst, ob eine Person zu emotionaler Unbeständigkeit und negativem Affekt neigt oder nicht.

Hohe Werte (>70):

- Wie unterstützt du Teammitglieder, die mit Stress kämpfen?
- Erzähl von einer herausfordernden Situation, in der du ruhig geblieben bist.
- Wie balancierst du emotionale Distanz mit Empathie?

Niedrige Werte (<40) – Eher sensibel & emotional reaktiv:

- Wie gehst du mit Stress in hektischen Situationen um?
- Haben deine Emotionen schon mal deine Arbeitsleistung beeinflusst? Wie bist du damit umgegangen?
- Welche Techniken nutzt du, um unter Druck fokussiert zu bleiben?

Unternehmerisches Kapital (EC)



Untersuchungen zeigen immer wieder, dass Personen mit hohen Werten im Unternehmerischen Kapital (EC) eher motiviert bleiben, Herausforderungen meistern und Veränderungen annehmen. Das macht sie in den dynamischen Arbeitsumgebungen von heute besonders wertvoll.

EC ist hochgradig veränderbar, das heißt, Werte können sich im Laufe der Zeit ändern. Positive Einflüsse wie eine unterstützende Führung, eine wachstumsorientierte Unternehmenskultur und gezielte Entwicklungsmaßnahmen können EC deutlich verbessern. Andererseits können toxische Arbeitsumgebungen, chronischer Stress und mangelnde Unterstützung psychologische Ressourcen schwächen. Das solltest du im Hinterkopf behalten, besonders wenn du einen Bewerber triffst, der derzeit niedrige EC-Werte aufweist.

Optimismus



Hoch: Positive Einstellung, sieht Chancen in Herausforderungen und ist lösungsorientiert.



Gering: Neigt dazu, sich auf mögliche Risiken oder negative Ergebnisse zu konzentrieren, weniger motiviert, weniger proaktiv.

- Was bedeutet Optimismus für dich?
- Kannst du mir mitteilen, wie du Herausforderungen meisterst, wenn der Ausgang ungewiss ist?
- Wie bleibst du motiviert und engagiert, wenn du mit Rückschlägen oder Ungewissheiten konfrontiert wirst?
- Wie beeinflusst du die Stimmung und Motivation deiner Mitmenschen, insbesondere in schwierigen Situationen?
- Kannst du ein Beispiel nennen, bei dem deine Einstellung dir geholfen hat, eine schwierige Situation zu meistern?

Resilienz



Hoch: Erholt sich schnell von Rückschlägen, passt sich positiv an Herausforderungen an und wird durch Erfahrungen gestärkt.



Gering: Hat Schwierigkeiten, sich von Rückschlägen zu erholen, hält Druck nicht gut aus und passt sich schwer an.

- Was glaubst du, wie sich deine Belastbarkeit im Laufe der Zeit verändert hat, wenn du deinen aktuellen Wert betrachtest?
- Kannst du ein Beispiel für einen Rückschlag bei der Arbeit nennen? Wie bist du damit umgegangen?
- Wie hältst du normalerweise deine Motivation und Ausdauer aufrecht?
- Wie gehst du mit unerwarteten Veränderungen oder Unterbrechungen in deiner Arbeit um?
- Wie unterstützt oder inspirierst du andere im Team, wenn es um Resilienz geht?

Selbstwirksamkeit



Hoch: Starke Überzeugung an die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und proaktiver Problemlöser. Innerer Kontrollmechanismus.



Gering: Hat Selbstzweifel, zögerlich, neue Herausforderungen anzunehmen, und vermeidet Risiken. Neigt dazu, äußeren Faktoren die Verantwortung zuzuschreiben.

- Wenn du zurückdenkst – als du jünger warst oder am Anfang deiner Karriere standest – wie hat sich dein Vertrauen in deine Fähigkeiten über die Zeit verändert? Was hat dazu beigetragen, dass es gewachsen ist oder mal geschwankt hat?
- Wenn du ein schwieriges Ziel erreichst, wie sehr glaubst du, dass dein Erfolg an deinem eigenen Handeln liegt und nicht an äußeren Faktoren? Kannst du ein Beispiel nennen?
- Wie gehst du mit Aufgaben oder Projekten um, die außerhalb deiner Komfortzone liegen und dir nicht vertraut sind?
- Wie beeinflusst deine Einschätzung deiner eigenen Fähigkeiten und Stärken die Art, wie du mit anderen zusammenarbeitest oder ein Team leitest?
- Wie findest du die Balance zwischen Selbstvertrauen und der Offenheit, Neues zu lernen und Feedback anzunehmen?

Agility mindset



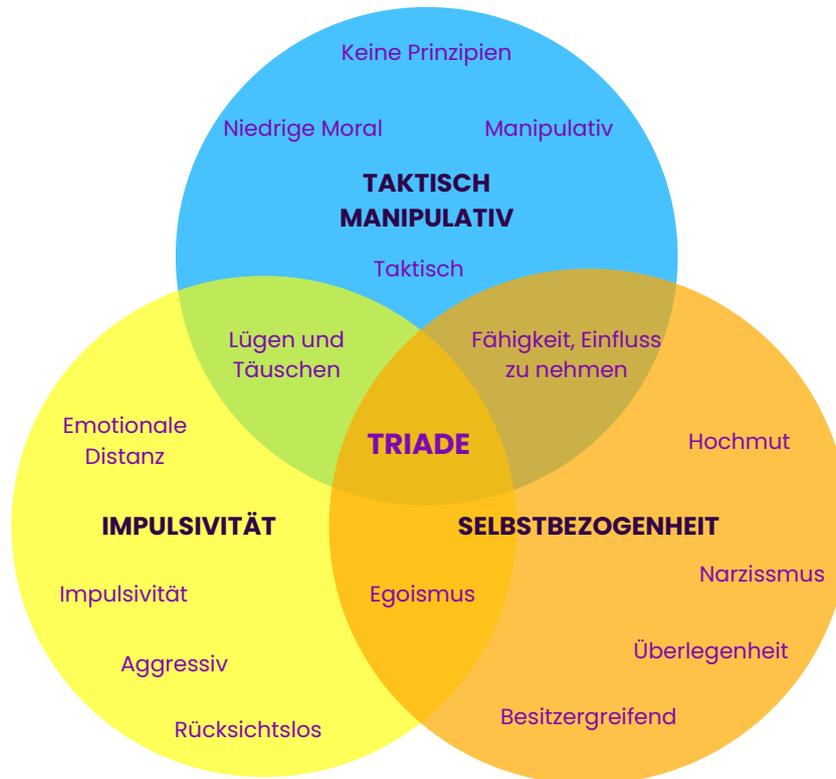
Hoch: Anpassungsfähig, offen für Veränderungen (manchmal sogar für die, die den Wandel vorantreiben) und ist gerne in dynamischen Umgebungen.



Gering: Bevorzugt Stabilität, widersetzt sich Veränderungen und hat Probleme mit Ungewissheit.

- Kannst du eine Situation beschreiben, in der du dich schnell an eine große Veränderung in deiner Rolle oder in deinem Unternehmen anpassen musstest? Wie bist du damit umgegangen?
- Wie reagierst du normalerweise, wenn du in einem Projekt mit Unsicherheit oder Mehrdeutigkeit konfrontiert wirst?
- Erzähl mir von einer Situation, in der du dich schnell auf eine neue Technologie oder ein neues System einstellen musstest. Wie bist du an den Lernprozess herangegangen?
- Gab es eine Situation, in der du deinen Ansatz wegen veränderter Prioritäten oder unerwartetem Feedback anpassen musstest? Wie hast du die Umstellung gemeistert?
- Wie schaffst du es, flexibel zu bleiben, aber trotzdem den Fokus auf deine wichtigsten Aufgaben zu behalten, wenn sich Prioritäten plötzlich ändern?

Kontraproduktive Verhaltenstendenzen



Diese Tendenzen können erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsdynamik haben. Während mittlere bis hohe Werte in Selbstbezogenheit mit effektiver Führung einhergehen können, tragen hohe Werte in strategischer Manipulation und Impulsivität selten positiv zu beruflichem oder organisatorischem Erfolg bei.

Wichtig: Ein hoher Wert bedeutet nicht automatisch, dass jemand ungeeignet für eine Rolle ist. Es ist jedoch notwendig, weiterführende Fragen zu stellen, um zu verstehen, wie sich diese Merkmale manifestieren, und um die Selbstreflexion der Kandidat:innen zu bewerten.

Anmerkung: Ein Score unter 30 kann als „Null Score“ (besitzt keine Relevanz) betrachtet werden.

Selbstbezogenheit

- Deine Ergebnisse deuten auf ein hohes Maß an Selbstbezogenheit hin. Wie nimmst du dieses Merkmal in deinem beruflichen Verhalten wahr?
- Auf welche Weise hat dir dein starkes Selbstbewusstsein geholfen, herausfordernde Arbeitssituationen zu meistern?
- Wie balancierst du deine Tendenz zur Selbstbezogenheit in Interaktionen mit Kollegen oder Teammitgliedern aus?
- Kannst du eine Situation beschreiben, in der deine persönliche Ambition die Dynamik im Team beeinflusst hat?

Taktisch-Manipulativ

- Deine Ergebnisse zeigen eine Neigung zur strategischen Manipulation. Wie beeinflusst dies deine Entscheidungsfindung und deinen Führungsstil?
- Wie balancierst du in einem wettbewerbsorientierten Umfeld Durchsetzungsvermögen mit Zusammenarbeit?
- Kannst du ein Beispiel nennen, in dem du strategisches Denken genutzt hast, um ein Ziel zu erreichen?
- Wie baust du Vertrauen in deinen Beziehungen auf und pflegst es, während du gleichzeitig deine eigenen Ziele und persönliches Vorankommen verfolgst?

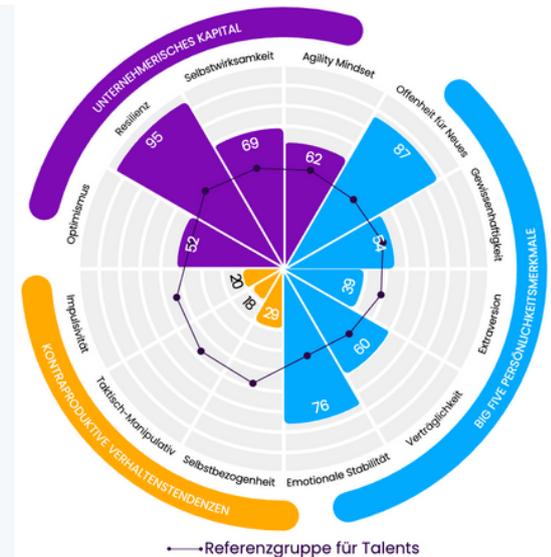
Impulsivität

- Deine Ergebnisse deuten auf eine hohe Tendenz zu Impulsivität hin, was oft das Suchen nach stimulierenden Erlebnissen, das Eingehen von Risiken und spontanes Handeln umfasst. Wie zeigt sich dies typischerweise in deinen beruflichen Entscheidungen und Handlungen?
- Wie entscheidest du, wann es besser ist, schnell zu handeln und Risiken einzugehen, und wann es besser ist, langsamer zu werden und die Konsequenzen zu überdenken?
- Bevor du Risiken eingehst oder schnelle Entscheidungen triffst, wie berücksichtigst du die potenziellen Auswirkungen auf andere?
- Denk an eine Situation zurück, in der dein impulsives Verhalten oder deine Entscheidungen negative Konsequenzen für andere hatten. Hast du dies später bereut? Wie hast du die Ergebnisse empfunden?

Kombination von Ergebnissen

Das Verständnis der Zortify Persönlichkeitsanalyse gibt wertvolle Einblicke in die Persönlichkeit und das Verhalten von Bewerbenden, aber ein einzelnes Ergebnis erzählt nicht die ganze Geschichte. Es ist die Kombination von Eigenschaften und Mustern, die aufzeigen, wie die Bewerbenden sich in komplexen Arbeitssituationen verhalten. Ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit kann zum Beispiel auf eine gute Organisation und Liebe zum Detail hindeuten, aber in Kombination mit einer geringen Selbstwirksamkeit zeigen sich möglicherweise Perfektionismus und Versagensängste.

Wenn wir diese Kombinationen untersuchen, erhalten wir ein klareres Bild der Stärken, Herausforderungen und Verhaltenstendenzen. Besonders aufschlussreich ist jedoch die Rückspiegelung der Ergebnisse durch offene Fragen, die es dem Bewerbenden ermöglichen, zu reflektieren und einen tieferen Zusammenhang herzustellen. Dieser Ansatz vermeidet Annahmen und sorgt für ein genaueres Verständnis der Persönlichkeit des Bewerbenden und der potenziellen Eignung.



Verträglichkeit

Hohe Verträglichkeit und geringe Gewissenhaftigkeit

- Wie stellst du sicher, dass du bei der Erkundung neuer Ideen konsequent und zielstrebig vorgehst?
- Kannst du ein Beispiel dafür nennen, wie du kreatives Denken mit Struktur und Organisation in Einklang bringst?

Gewissenhaftigkeit

Hohe Gewissenhaftigkeit und niedrige Selbstwirksamkeitsüberzeugung

- Wie gehst du mit Situationen um, in denen es eine Herausforderung ist, hohe Standards zu erreichen?
- Kannst du beschreiben, wie du dich selbst motivierst, wenn du dir unsicher bist, ob du deine Fähigkeiten richtig einschätzt?

Geringe Gewissenhaftigkeit und hohe Impulsivität und/oder taktische Manipulation

- Wie bleibst du organisiert und verantwortungsbewusst in Rollen mit hohen Erwartungen und Strukturen?
- Kannst du ein Beispiel für ein herausforderndes Projekt nennen, das starke Konzentration und Disziplin erforderte? Wie bist du damit umgegangen?

Extraversion

Extraversion und Selbstbezogenheit

- Wie schaffst du das Gleichgewicht zwischen Sichtbarkeit und Einflussnahme und dem Gefühl, dass andere mit einbezogen werden?
- Wie gehst du mit der Teamdynamik um, wenn du eine Führungsrolle einnimmst?

Extraversion und Wettbewerbsfähigkeit (niedrige Verträglichkeit)

- Kannst du beschreiben, wie du Durchsetzungsvermögen und Zusammenarbeit in Einklang bringst?

Introversion und geringer Optimismus

- Wie gehst du mit Rückschlägen oder Herausforderungen am Arbeitsplatz um?

Verträglichkeit

Geringe Verträglichkeit und hohe Selbstbezogenheit

- Wie bringst du deine persönlichen Ambitionen mit der Aufrechterhaltung positiver Beziehungen bei der Arbeit in Einklang?
- Kannst du uns erzählen, wie du die Zusammenarbeit angehst, wenn Teamziele mit deinen persönlichen Zielen in Konflikt geraten?

Geringe Verträglichkeit und hohe Kontraproduktive Verhaltenstendenzen

- Wie gehst du mit Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten am Arbeitsplatz um? Wie schaffst du ein Gleichgewicht zwischen Durchsetzungsvermögen und der Aufrechterhaltung positiver Beziehungen?
- Wie stellst du bei der Verfolgung deiner Ziele sicher, dass du kooperativ und rücksichtsvoll gegenüber anderen vorgehst?

Hohe Impulsivität und niedrige Verträglichkeit

- Wie schaffst du das Gleichgewicht zwischen mutigen Entscheidungen und der Aufrechterhaltung der Harmonie im Team?
- Kannst du ein Beispiel nennen, bei dem sich impulsives Handeln auf die Teamziele ausgewirkt hat? Was hast du daraus gelernt?

Hohe taktische Manipulation und niedrige Verträglichkeit

- Wie verfolgst du strategische Ziele und pflegst gleichzeitig transparente und vertrauensvolle Beziehungen?
- Kannst du beschreiben, wie du ein Gleichgewicht zwischen Durchsetzungsvermögen und Offenheit für die Sichtweise anderer herstellst? Auch Extraversion mit geringer Verträglichkeit.

Emotionale Stabilität

Hohe Impulsivität und hohe emotionale Stabilität

- Wie behältst du die Kontrolle und triffst überlegte Entscheidungen, wenn der Druck hoch ist?
- Kannst du uns mitteilen, wie du auf dem Boden bleibst, während du kühne Ideen verfolgst?

Hohe Impulsivität und geringe emotionale Stabilität

- Wie gehst du mit emotionalen Reaktionen um, wenn du schnelle Entscheidungen treffen musst?
- Kannst du beschreiben, wie du unter Druck die Konzentration aufrechterhältst, während du mutige Ideen verfolgst?

Geringe emotionale Stabilität und hohe Selbstbezogenheit

- Wie gehst du mit emotionalen Herausforderungen um und behältst dabei die Teamziele im Auge?
- Kannst du beschreiben, wie du mit Feedback oder Kritik in Stresssituationen umgehst?

Profilübergreifende Kombinationen

Hohe Impulsivität und geringe emotionale Stabilität

- Wie gehst du mit emotionalen Reaktionen um, wenn du schnelle Entscheidungen treffen musst?
- Kannst du beschreiben, wie du unter Druck konzentriert bleibst, während du mutige Ideen verfolgst?

Hohe Impulsivität und hohe emotionale Stabilität

- Wie kanalisierst du deine mutigen Entscheidungen so, dass sie deinem Team oder deiner Organisation zugutekommen?
- Kannst du ein Beispiel nennen, bei dem deine Gelassenheit unter Druck dir geholfen hat, ein kalkuliertes Risiko einzugehen?

Hohe Selbstbezogenheit und Extraversion

- Wie schaffst du den Spagat zwischen Selbstvertrauen und Sichtbarkeit, Bescheidenheit und Einbeziehung des Teams?
- Kannst du uns mitteilen, wie du positive, vertrauensvolle Beziehungen aufrechterhältst, wenn du Teams leitest?

Hohe Selbstbezogenheit und sehr hohes Unternehmerisches Kapital

- Wie bringst du dein Streben nach Erfolg mit den Teamzielen und der Unternehmenskultur in Einklang?
- Kannst du ein Beispiel nennen, bei dem sich dein Ehrgeiz positiv auf die Motivation oder Leistung anderer ausgewirkt hat?