

**zortify**

GROW

**Full-featured personality development**

Name Niko Kwekkeboom

Datum 13. November 2025

# Inhaltsverzeichnis

1 Über Zortify Grow	3
2 Interpretation deines Berichts	4
3 Deine Persönlichkeit	5
4 Big Five	8
Was ist Verträglichkeit?	9
Was ist Gewissenhaftigkeit?	11
Was ist Emotionale Stabilität?	13
Was ist Extraversion?	15
Was ist Offenheit für Neues?	17
5 Unternehmerisches Kapital	19
Was ist Optimismus?	20
Was ist Resilienz?	21
Was ist Selbstwirksamkeit?	22
Was ist Agility Mindset?	24
6 Kontraproduktive Verhaltenstendenzen	26
Was ist Selbstbezogenheit?	28
Was ist Taktisch-Manipulativ?	30
Was ist Impulsivität?	32
7 Freitext-Antworten	34

# 1 Über Zortify Grow

## Über den Report

Zortify analysiert Persönlichkeitsmerkmale anhand von Antworten zu Selbsteinschätzungsfragen und frei formuliertem Text. Die Auswertung erfolgt anhand eines mittels künstlicher Intelligenz trainiertem Analyseschlüssels, der für unterschiedliche Anwendungsfälle und Kulturräume validiert und repräsentativ normiert wurde.

## Was genau wird gemessen?

Die Psychologie unterscheidet zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, die stabil und nur langfristig zu verändern sind (Traits), und aktuellen Zuständen, die Momentaufnahmen liefern und sich rasch verändern können (States). Zortify misst zum einen die klassischen, als stabil geltenden Merkmale der Persönlichkeit, auch bekannt als die Big-5-Personality-Traits. Zum anderen misst Zortify state-like, als trainierbar geltende Persönlichkeitsmerkmale wie das unternehmerische Kapital einer Person oder die Haltung gegenüber Veränderungen (Agility Mindset).

## Was ist Zortify (nicht)?

Zortify ist kein psychologisches Diagnostikinstrument für die klinische Anwendung, sondern ein für die Unternehmenspraxis entwickeltes, ressourcenorientiertes Verfahren. Das Wissen über die individuellen Ausprägungen auf erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmalen bietet eine Reflexionsgrundlage und verbreitert die Handlungsoptionen zur angeleiteten Persönlichkeitsentwicklung und zum Ausbau der eigenen Wirksamkeit.

## 2 Interpretation deines Berichts

### Aufbau des Berichts

Dieser Bericht stellt zunächst in Form einer grafischen Übersicht das Gesamtergebnis der Zortify Persönlichkeitsanalyse dar. Dabei werden die Ergebnisse von dir, Niko, in Bezug gesetzt zu den Ergebnissen der weiteren Antwortpersonen. In der Folge werden für jeden individuellen Erfolgsfaktor die Einzelergebnisse dargestellt und im Hinblick auf mögliche Potenziale, Lernfelder und Handlungsempfehlungen für dich diskutiert.

Mit der Wiedergabe deiner freiformulierten Aussagen endet dieser Bericht.

### Statistik

Die Ergebnisse des KI-basierten Persönlichkeits-Assessments von Zortify werden in Form von Prozenträngen angegeben. Jeder Prozentrangwert für eine bestimmte Dimension drückt dein Ergebnis im Verhältnis zu unserer Vergleichsstichprobe aus.

### Vorsicht bei der Interpretation

Beachte bitte bei der Interpretation, dass ein extrem hoher Prozentrang nicht automatisch den besten Erfolg verspricht und dementsprechend nicht immer erstrebenswert sein muss. Beim Unternehmerischen Kapital und auch beim Agility Mindset gilt: Je mehr, desto besser. Bei den Big-5-Personality-Traits muss man hingegen genau hinschauen. Beispielsweise kann ein mittleres Maß zwischen Extraversion und Introversion, die sogenannte Ambiversion, in vielen Berufen erfolgversprechend sein.

# 3

## Deine Persönlichkeit

### Kurzfassung

Niko Kwekkeboom absolvierte am 13. November 2025 die Zortify Analyse mit einer Durchführungsdauer von 229 Minuten. Als Vergleichsgrundlage für die Ergebnisse wurde die Zortify-Referenzgruppe für Executives herangezogen.

In Bezug auf das Unternehmerische Kapital zeigt Niko insgesamt auffällig hohe Werte.

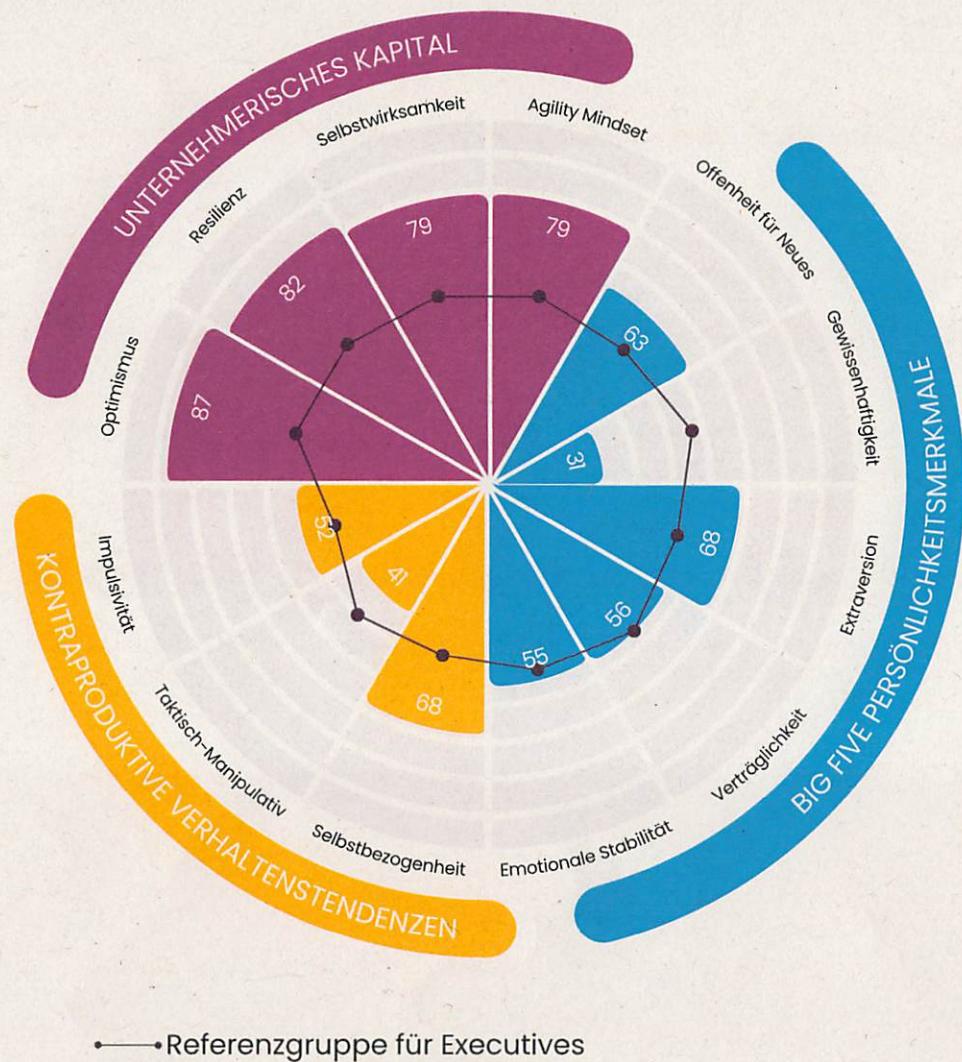
Besonders hervorzuheben sind dabei die Dimensionen Selbstwirksamkeit, Optimismus, Resilienz, Agility Mindset, welche im Vergleich zur Referenzgruppe eine weitaus höhere Ausprägung aufweisen.

Die Kontraproduktiven Verhaltenstendenzen von Niko liegen insgesamt leicht über der Zortify-Referenzgruppe.

In Bezug auf die als stabile Persönlichkeitseigenschaften geltenden Big-5-Dimensionen fällt der Wert von Gewissenhaftigkeit besonders auf. Im Vergleich zur Referenzgruppe liegt dieser klar darunter.

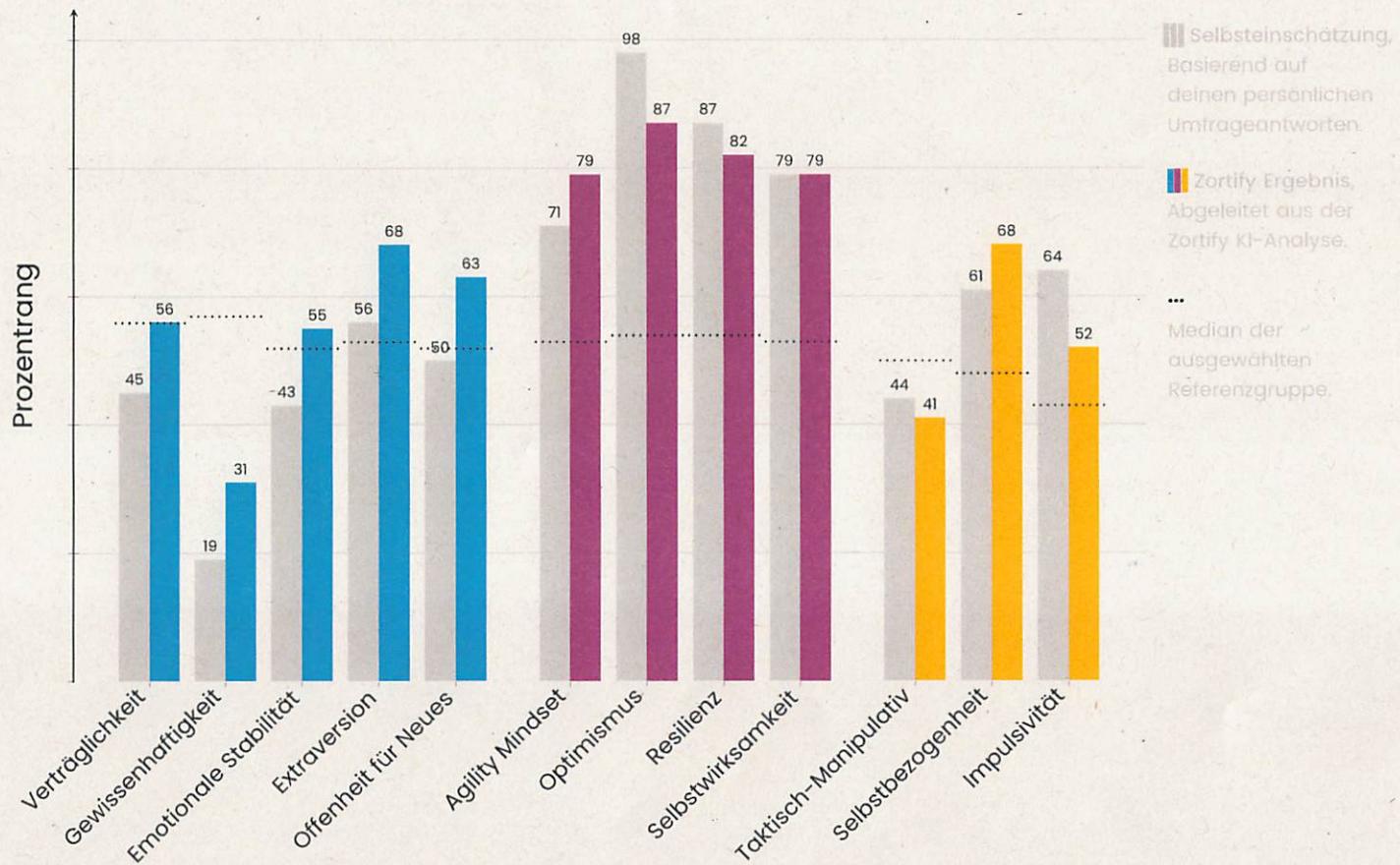
# Deine Persönlichkeit

## Überblick über die Ergebnisse



# Deine Persönlichkeit

## Prozentrangvergleich



# 4 Big Five

Prozentrangwerte, wo du auf diesem Kontinuum stehst.

## Interpretation des Big-Five-Persönlichkeitsmodells

Das Big-Five-Persönlichkeitsmodell ist eine weithin anerkannte Theorie in der Persönlichkeitspsychologie. Es geht davon aus, dass es fünf große Persönlichkeitsdimensionen gibt, die bei jedem Menschen in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden sind. Jedes Big-Five-Persönlichkeitskonstrukt fasst eine breite Palette spezifischer Persönlichkeitsmerkmale zusammen. So beschreibt beispielsweise Extraversion eine Person, die dazu neigt, gesprächig, durchsetzungsfähig und energisch zu sein. In ähnlicher Weise beschreibt das Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit eine Person, die kooperativ, gutmütig und vertrauensvoll ist. Darüber hinaus kann jeder Big-Five-Persönlichkeitsfaktor als eine Dimension mit zwei entgegengesetzten Polen verstanden werden. Das bedeutet, dass jede Dimension der Big Five zwei entgegengesetzte Pole oder Endpunkte eines Kontinuums darstellt. In deinem persönlichen Zortify-Persönlichkeitsbericht zeigen deine Big-Five-Persönlichkeits-

# Verträglichkeit – Wettbewerbsorientierung

## Big Five



### Was ist Verträglichkeit?

Mit Verträglichkeit wird in diesem Fall die Bereitschaft, Fähigkeit und Willenskraft bezeichnet, sich in eine andere Person hineinzuversetzen und dessen Gedanken und Gefühle nachzuvollziehen. Menschen mit ausgeprägter Verträglichkeit fällt es leicht, mit anderen mitzufühlen, ihnen respektvoll zu begegnen und ihnen Raum zu geben. Sie verhalten sich entgegenkommend und weichen Konflikten eher aus.

Menschen mit niedrigen Ausprägungen auf der Skala der Verträglichkeit sind Wettbewerbsorientiert und darauf bedacht, die eigenen Belange durchzusetzen. Sie halten dagegen, passen sich wenig an die Erwartungen anderer an und schwingen nicht empathisch mit. Sie investieren wenig Energie, um die Gegenseite verstehen zu wollen. Mittlere Ausprägungen auf der Skala der Verträglichkeit pendeln

zwischen dem Nachgeben und Anpassen einerseits und dem Verharren auf eigenen Positionen und Sichtweisen andererseits.

Im besten Fall können sie zwischen den Extremparteien vermitteln und Menschen mit hohen Verträglichkeitswerten helfen, ihre eigenen Positionen ernst zu nehmen und zu vertreten beziehungsweise Menschen mit niedrigen Verträglichkeitswerten, die Normen und Sichtweisen der anderen wahrzunehmen und gelten zu lassen.

### Selbsteinschätzung Verträglichkeit – Wettbewerbsorientierung

Du kannst dich leicht einfühlen und bevorzugst Unterstützung statt Kritik. Du neigst eher zum Vertrauen als zum Zweifel. Gelegentlich stellst du die Motive anderer in Frage, aber in der Regel begegnest du den Menschen mit Vertrauen und Wohlwollen. Du glaubst manchmal, dass du besser bist als andere.

Freunde sehen dich als fürsorglich und emotional aufgeschlossen. Für andere bist du da, sofern ein Engpass besteht. Unter Teammitgliedern gehört es sich, dass man sich gegenseitig hilft.

Dass du in einen Streit mit anderen gerätst bleibt nicht aus und passiert dir je nach Gegenüber durchaus häufiger. Wenn nötig, bist du bereit, dich einem Konflikt zu stellen, um die Dinge durchzukämpfen.

### Wirkung auf andere

Dein Prozentrang von 56 steht für eine mittlere Ausprägung auf der Skala der Verträglichkeit. Enge Freunde schätzen deine Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Wenn du Zeit mitbringst, kann man dich zuhörend

und einfühlsam erleben.

Fremde erleben dich überwiegend als abwartend und höflich. Es dauert, bis sich ein offenes, persönliches Gespräch ergibt.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die die eigenen Interessen klar artikulieren kann. In ruhigen Gesprächen und im vertrauten Kreis spürt man dein Interesse am Gegenüber, im Alltag hingegen überwiegt die professionell-sachliche Seite. Für das sachlich Notwendige stellst du persönliche Befindlichkeiten betroffener Personen zurück. Im Berufsumfeld nimmst du dir wenig Zeit für das Ergründen der Perspektiven der Gesprächsbeteiligten.

# Gewissenhaftigkeit – Flexibilität

## Big Five



### Was ist Gewissenhaftigkeit?

Gewissenhaftigkeit bezeichnet das Ausmaß, indem ein Mensch die Selbstdisziplin aufbringt, äußere Reize zu neutralisieren und aufgabenfremde Aspekte zu unterdrücken, um zielorientiert an einer Aufgabe zu arbeiten. Gewissenhafte Menschen legen Wert auf Ordnung und Präzision, es fällt ihnen leicht, sich auf ein Ziel zu konzentrieren.

Menschen mit niedrigen Ausprägungen in der Gewissenhaftigkeit fokussieren nicht so eng auf ein einzelnes Ziel, sondern bleiben reizoffen und flexibel. Sie lassen sich rascher ablenken und von externen Impulsen leiten, da die Selbstkontrolle nicht so stark ausgeprägt ist. Lösungsansätze werden dadurch kreativer, die Arbeitseffizienz ist allerdings verringert.

Eine Ausprägung zwischen den Extremen kann hilfreich sein, um

Arbeitsgruppen mit hoher Gewissenhaftigkeit aufzulockern oder solche mit niedriger Gewissenhaftigkeit zu fokussieren. Menschen mit mittleren Ausprägungen in der Skala Gewissenhaftigkeit haben das Potenzial, aufgabenspezifisch abzuwagen und zu wählen, ob sie mit Distanz und Leichtigkeit oder mit Zielorientierung und strenger Disziplin an Herausforderungen arbeiten.

### Selbsteinschätzung Gewissenhaftigkeit – Flexibilität

Für dich ist Ordnung gut; der Aufwand fürs Ordnunghalten sollte sich aber in Grenzen halten. Manchmal kommt es vor, dass du unvorsichtig bist oder nicht auf Details achtest.

Anstehende Aufgaben können nervig sein, aber überwiegend gelingt es dir, trotz Ablenkungen dran zu bleiben bis zum Schluss. Aufgaben zu verschieben, macht dir schlechte Laune, es passiert dir aber manchmal doch.

Du übernimmst Verantwortung für dein Handeln und sorgst dich um die Konsequenzen deiner Entscheidungen. Dir ist es wichtig, Absprachen einzuhalten und verlässlich zu sein, auch wenn dir dies im Alltag manchmal schwer fällt. Du übernimmst in der Regel Verantwortung und erfüllst sie zuverlässig.

### Wirkung auf andere

Dein Prozentrang von 31 steht für eine niedrige Ausprägung auf der Skala der Gewissenhaftigkeit. Freunde würden dich als begeisterungsfähig, spontan und lebhaft beschreiben, im Extrem

vielleicht auch als sprunghaft, findig und ungestüm.

Fremde würden sehen, dass du zwischen Themen häufiger wechselst,  
dich nicht für Details interessierst und nicht immer zuverlässig bist bei  
der Einhaltung von Terminen oder Vereinbarungen.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die  
begeisterungsfähig ist und sich von Gruppendynamiken mitreißen lässt.

Im Flow wirkst du kreativ, originell und einfallsreich mit, bist in Projekten  
aber niemand, der sie zu Ende bringt. Wenn es an die Umsetzung von  
Routinearbeit geht, erlebt man dich bisweilen nachlässig. Personen  
aus deinem Team wissen, dass du nicht immer vereinbarungsgemäß  
lieferst oder auch Termine und Fristen nicht konsequent einhältst.

# Emotionale Stabilität - Emotionale Sensibilität

## Big Five



### Was ist Emotionale Stabilität?

Die Skala der Emotionalen Stabilität sagt etwas darüber aus, wie intensiv äußere Reize sein müssen, um einen Menschen aus dem Gleichgewicht zu bringen. Menschen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Skala sind überwiegend unbeeindruckt von den eigenen Gefühlen und geraten nicht leicht in Erregung. Es fällt ihnen leicht, Gefühle auszublenden, sie erfahren ihr Leben allerdings auch weniger emotional.

Menschen mit niedrigen Ausprägungen in der Emotionalen Stabilität erleben intensive Emotionen und werden von diesen stark beeinflusst und geleitet. Stimmungsschwankungen treten häufig auf, auch weil die Sensibilität für äußere Reize ausgeprägt ist und diese ungefiltert einen emotional aufladenden Effekt ausüben können.

Eine geringe Ausprägung in der emotionalen Stabilität geht häufig einher mit gesteigerter Ängstlichkeit, innerer Unruhe und Besorgnis. Es besteht eine erhöhte Verletzbarkeit und die Gefahr einer gesteigerten Reizbarkeit.

### Selbsteinschätzung Emotionale Stabilität - Emotionale Sensibilität

Du nimmst gelegentlich den Stress anderer auf, bleibst aber meistens ruhig. Dass du auch mal aus der Haut fährst, ist für dich und deine Umwelt normal.

Grundsätzlich kennst du überwiegend sorglose Tage; grüblerische und zweiflerische Phasen kommen bei dir seltener vor. Dadurch, dass du eigentlich ganz zufrieden mit dir bist, kannst du in vielen Situationen sicher und kontrolliert agieren.

In den allermeisten Fällen gelingt es dir, Phasen der Bedrücktheit oder Traurigkeit mit etwas Anstrengung auch zu überwinden. Die Freude kehrt dann auch alsbald zurück. Du bleibst meistens unter Kontrolle, kannst aber gereizt oder wütend werden. Du kannst im Allgemeinen gut mit Stress umgehen und fühlst dich selten überwältigt.

Deine Freunde sehen dich nicht als launisch an, sondern erleben vielmehr eine stabile Stimmungslage bei dir. Nach außen wirkst du sicher. Auch Nervosität kannst du gut überwinden und zeigst sie nur selten. Du behältst im Allgemeinen die Kontrolle, kannst aber provoziert werden.

## **Wirkung auf andere**

Dein Prozentrang von 55 steht für eine mittlere Ausprägung auf der Skala der Emotionalen Stabilität. Sehr gute Freunde kennen dich als emotionalen Menschen, der auch schon mal aus der Haut fährt oder Momente der Traurigkeit und Reizbarkeit zeigt.

Gegenüber entfernten Bekannten oder Fremden überwiegt jedoch der Eindruck einer kontrollierten Person, die berechenbar ist und keine Gefühlsausbrüche oder starke emotionale Reaktionen zeigt.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die Emotionen am Arbeitsplatz zwar zulässt und ausdrücken kann, im Großen und Ganzen aber recht beherrscht agiert und selten unbedacht vorgeht. Unter Stress geht manchmal die Besonnenheit verloren. Vertraute Personen aus deinem Team kennen auch deine emotionale Seite.

# Extraversion – Introversion

## Big Five



### Was ist Extraversion?

Extraversion bezeichnet das Ausmaß, indem ein Mensch die Tendenz verspürt, sich nach außen zu wenden. Extravertierte Menschen neigen dazu, mehr aus sich heraus zugehen, Energie aus dem Kontakt mit anderen zu ziehen und mehr Zeit in das Knüpfen eines sozialen Netzes zu investieren. Es fällt ihnen leicht, sich ausdrücken und darzustellen und im Mittelpunkt zu stehen.

Introvertierte Menschen verhalten sich im Sozialkontakt zurückhaltender. Sie ziehen Energie aus ruhigen Lebenssituationen, aus Reflexion und Lernen und benötigen weniger Kontakt- und externe Aufmerksamkeitsmomente. Es fällt ihnen leicht, anderen die Bühne zu überlassen und sich vom Feedback durch Dritte unabhängig zu machen. Eine Ausprägung zwischen den Extremen wird als Ambiversion

bezeichnet.

Menschen mit mittleren Ausprägungen auf dieser Skala können Energie sowohl aus einem gelungenen Sozialkontakt als auch aus konzentrierten Momenten der Zurückgezogenheit ziehen.

Es fällt ihnen leicht, den kommunikativen Anforderungen der jeweiligen Situation gerecht zu werden.

### Selbsteinschätzung Extraversion – Introversion

Du bist selbstbewusst und kannst soziale Situationen gut meistern. In dir bekannten Gruppen gehst du ohne Scheu auf andere zu und eröffnest sogar häufig das Gespräch. Du bist normalerweise in der Lage, in sozialen Situationen die richtigen Worte zu finden.

Wenn sich ansonsten niemand aufdrängt, bist du bereit, die Führung in Gruppen zu übernehmen. Wenn du die Wahl hast, arbeitest du lieber in kleinen als in großen Gruppen.

Meistens triffst du die wichtigen Entscheidungen in einer Gruppe. Schon öfters hast du erlebt, dass sich andere von deinen Argumenten beeinflussen lassen.

### Wirkung auf andere

Dein Prozentrang von 68 steht dafür, dass andere dich manchmal extrovertiert und manchmal introvertiert wahrnehmen. Freunde kennen dich als geselligen Teil einer Gruppe, der herzlich und offen auf andere eingehen kann, dabei aber nicht selbst im Mittelpunkt stehen muss. Gegenüber Fremden bist du höflich und freundlich und kannst auch

schon mal den Eisbrecher spielen.

Im Berufskontext magst du es sachlich und konzentriert. Du kannst deine Argumente in der Gruppe vertreten, agierst dabei überlegt und bestimmt. Persönliches oder Überschwängliches hältst du aus dem beruflichen Kontext überwiegend heraus und kannst dadurch auch schon mal recht nüchtern wirken.

# Offenheit für Neues – Konventionell

## Big Five



### Was ist Offenheit für Neues?

Mit der Skala der Offenheit für Neues wird das Ausmaß angezeigt, in dem Menschen die Neigung nach Erneuerung und über das Bekannte hinausgehende Stimulation verspüren. Menschen mit ausgeprägter Offenheit für Neues sind fasziniert von Innovationen und sind neugierig auf Neues in vielen unterschiedlichen Lebensbereichen. Es fällt ihnen leicht, sich auf Unbekanntes und erlebnisverbundenes Lernen einzulassen.

Niedrige Ausprägungen auf der Skala der Offenheit für Neues repräsentieren eine traditionsbewusste Haltung in Verbindung mit einer wertorientierten Einstellung gegenüber dem Bekannten. Menschen mit niedrigen Werten in der Skala Offenheit für Neues reflektieren Innovationen kritisch und lassen sich nicht vorschnell auf Neues ein. Sie

entwickeln Meisterschaft in einem Lebensbereich, aber nicht in vielen und wenden sich eher pragmatischen Fragen zu als abstrakten oder ästhetischen.

Eine mittlere Ausprägung auf dieser Skala steht für eine Offenheit für Neues in ausgewählten Lebensbereichen und eine anlassbezogen unterschiedliche Auseinandersetzung mit Innovationen und Neuerungen. Die Wissbegier und das Interesse an neuen Erfahrungen sind nicht so stark ausgeprägt wie bei den höheren Prozenträngen und prägen das Verhalten nicht so stark.

### Selbsteinschätzung Offenheit für Neues – Konventionell

Im Allgemeinen magst du neue Trends und neigst dazu, sie schnell zu übernehmen, obwohl du dir vielleicht ein wenig Zeit nimmst, um zu sehen, ob sie dich wirklich interessieren. Du bist vielseitig und neugierig in ganz unterschiedlichen Feldern. Egal in welchem Lebensbereich – wenn dir eine Topleistung bekannt wird, kannst du dich dafür auch begeistern.

Hin und wieder tauchst du gerne tief in einen Sachverhalt ein und ergründest die Dinge auch im Detail; so lernst du fortlaufend dazu. Du neigst dazu, dich auf die oberflächlichen oder praktischen Aspekte der Dinge zu konzentrieren, und interessierst dich nur gelegentlich für tiefere Bedeutungen oder abstrakte Ideen. Du bist gelegentlich an philosophischen Diskussionen interessiert, obwohl diese für dich keinen großen Stellenwert haben.

Du stehst technischen Innovationen mit Begeisterung gegenüber und

schöpfst daraus Energie und Inspiration. Du nimmst dir Zeit, um über neue Ideen nachzudenken, und überstürzt nicht alles, nur weil es neu ist.

### **Wirkung auf andere**

Dein Prozentrang von 63 steht für eine mittlere Ausprägung auf der Skala der Offenheit für Neues. Freunde würden dich als aufmerksam, allseits interessiert und in Gesprächen offen, lernbereit und flexibel beschreiben. Deine Freunde kennen aber auch die Bereiche, in denen du entschieden, hartnäckig und nur schwer umzustimmen bist.

Fremde erleben dich als pragmatisch und konkret, abgehobene Diskussionen über das Was-Wäre-Wenn wird man mit dir seltener erleben.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die offen ist für Neuerungen, ohne selbst die innovative Leitfigur zu sein.

In Besprechungen lässt du dich auf alternative Ideen und neue Argumente ein. Du kannst aber auch zur befürwortenden Stimme des Bestehenden werden und erlaubst dir, nicht zu allem Neuen sofort Ja zu sagen.

# 5 Unternehmerisches Kapital

## Was ist Unternehmerisches Kapital?

Das Unternehmerische Kapital umfasst drei psychologische Merkmale, die sich bei unternehmerischen Führungskräften und Gründer:innen in besonders ausgeprägtem Maße wiederfinden. Es handelt sich dabei um Optimismus, Selbstwirksamkeit und Resilienz.

Optimistische Menschen erwarten, dass ihnen die Zukunft Positives bringen und ihnen mehr Gutes als Schlechtes widerfahren wird. Menschen, die sich durch hohe Optimismus-Werte auszeichnen, trauen sich mehr zu, weisen eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit auf und unternehmen mehr.

Menschen mit einer ausgeprägten Selbstwirksamkeit gehen davon aus, dass sie auch mit schwierigen Aufgaben umgehen und besondere Herausforderungen meistern können. Sie gehen entsprechend selbstbewusst auf Unwägbarkeiten des Lebens zu und betrachten die Zukunft nicht als Bedrohung, sondern als einen Raum von gestaltbaren Möglichkeiten. Gestaltungswille geht häufig Hand in Hand mit einer

ausgeprägten Selbstwirksamkeit.

Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, nach Rückschlägen rasch und kraftvoll zurückzukommen. Resilienz ist daher am treffendsten mit Wiederherstellungskraft gleichzusetzen und nicht mit Ausdauer, Beharrlichkeit oder Widerstandskraft. Ein resilenter Mensch findet nach einem Niederschlag rasch zur alten Mitte zurück.

# Optimismus

## Unternehmerisches Kapital



### Was ist Optimismus?

Optimismus ist ein Persönlichkeitszug, der sich bereits in frühen Lebensjahren durch die erfahrene Sozialisation herausbildet und sich darüber hinaus über das gesamte Leben hinweg entwickeln kann. Empirische Studien zeigen eindrücklich, dass Optimismus trainiert werden kann.

Erfolgserlebnisse fördern Optimismus, weil man das Erlebte in die Zukunft projiziert. Ein sicheres Umfeld, ein stabiler, lebensbejahender Freundeskreis und die Fähigkeit, in ambivalenten oder sogar schwierigen Situationen das Positive zu erkennen, gelten ebenfalls als förderlich für Optimismus.

Um Optimismus zu trainieren, bieten sich Methoden der positiven Psychologie an, die mit den Stärken und hilfreichen Ressourcen des Menschen arbeitet. Demnach sind beispielsweise unangenehme Lebenserfahrungen auch immer eine Ressource für Lernen und

Entwicklung. Indem man seinen Einflussbereich kennt und nutzt, erweitern sich die wahrgenommenen Einflusschancen und man kommt immer stärker in eine aktive Rolle des Gestalters.

Menschen, die im positiven Denken geschult sind, erkennen viel mehr Gutes, das ihnen widerfährt und für das sie dankbar sein können. Optimismus ist trainierbar wie ein Muskel und macht auch noch Spaß.

### Wirkung auf andere

Dein Prozentrang von 87 steht dafür, dass andere dich als optimistisch erleben. Freunde würden dich als lebensfroh, zukunftsorientiert und initiativ beschreiben. Mit dir macht das Leben einfach mehr Spaß. Deine Freunde schätzen besonders an dir, dass du auch unangenehmen Zeiten noch etwas Positives abgewinnen kannst.

Fremde erleben dich als fröhlichen Menschen, der auf die Zukunft vertraut. Du formulierst positiv, was die Kommunikation mit dir angenehm macht.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die bereit ist, Risiken einzugehen und der sich mehr wagt als andere. Du erwartest von der Zukunft überwiegend Positives und lässt dementsprechend keine Ängste spüren. Das kann andere mitreißen und Zweifelnde und Zaudernde in die Aktion bringen.

# Resilienz

## Unternehmerisches Kapital



### Was ist Resilienz?

Resilienz gilt als stark geprägt von den eigenen Lebenserfahrungen, kann sich also im Verlauf des Lebens verändern. Studien zeigen, dass prekäre Umstände zu Beginn eines Lebens nicht zwangsläufig zu einem nicht erfolgreichen Leben führen müssen; Resilienz kann den Unterschied ausmachen. Menschen mit hoher Resilienz zeichnen sich durch eine stärkere Zieltreue und einen längeren Atem beim Verfolgen ihrer Ambitionen aus. Auch riskieren sie mehr in der Erwartung, mit den möglicherweise auftretenden Rückschlägen schon irgendwie umgehen zu können.

### Wirkung auf andere

Dein Prozentrang von 82 steht dafür, dass andere dich überwiegend als resilient erleben. Freunde würden dich als ausdauernd, belastbar und emotional stabil beschreiben. Man weiß um deine Fähigkeit, nach Rückschlägen zurückzukommen und wundert sich bisweilen, wie leicht

du über schwierige Lebenssituationen hinwegkommst. Auf Fremde wirkst du zielstrebig und entschlossen. Du bleibst an einem Ziel dran, auch wenn es Widerstände gibt. Kooperationsmitglieder oder dein Klientel schätzen deine Beharrlichkeit. Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die auf den ersten Blick kaum etwas aus der Bahn werfen kann. Regelrecht stoisch verfolgst du deine Ziele; auf flexiblere Teammitglieder kann das schon befremdlich wirken. Du bleibst an deinen Themen dran, auch weil du weißt, wie du erfolgreich mit Gegenwind oder Rückschlägen umgehen kannst.

# Selbstwirksamkeit

## Unternehmerisches Kapital



### Was ist Selbstwirksamkeit?

Selbstwirksamkeit ist eine starke Ressource, von der man nicht genug haben kann. Es bezeichnet den Glauben an die eigenen Fähigkeiten und beinhaltet die Gewissheit, dass das eigene Handeln einen Einfluss auf das hat, was einem im Leben widerfährt. Das Gegenteil von Selbstwirksamkeit wäre Fatalismus, demnach man sich selbst als ohnmächtigen Spielball höherer Gewalten sähe.

Selbstwirksamkeit ist ein Selbstvertrauen, das sich nicht aus der Abwertung anderer speist. Eine Entwertung anderer gepaart mit äußerlich zur Schau gestelltem Selbstbewusstsein wird als Arroganz bezeichnet. Selbstwirksamkeit speist sich hingegen intrinsisch aus den positiven gemachten Lebenserfahrungen und vielen kleinen, angesammelten Wirksamkeitserfahrungen des eigenen Lebens. Selbstwirksamkeit kann lebensphasenbedingt schwanken, durch wiederholte Misserfolgserlebnisse sinken, aber eben auch durch

Erfolgserlebnisse steigen.

Für Menschen mit geringer Selbstwirksamkeit empfiehlt es sich, die eigenen Attributionsgewohnheiten zu überprüfen. Attribution bezeichnet die Zuschreibung von Ursachen zu beobachteten Erlebnissen. Man kann beispielsweise erlebten Erfolg intern, also auf sich und die eigenen Fähigkeiten beziehen, oder extern, also den Umständen und Schicksalsbedingungen geschuldet. Entsprechendes gilt für die Ursachenzuschreibung bei Misserfolgserlebnissen. Eine gesunde Mischung verspricht die beste Entwicklung: Suche zunächst bei dir nach den Ursachen von Erfolg und Misserfolg, übersteigere es aber nicht mit der Selbstreflexion, sondern akzeptiere auch, dass es durchaus externe Gründe für Erlebtes gibt.

Um Selbstwirksamkeit zu steigern, sollte man sich herausfordernde, aber nicht überfordernde Aufgaben suchen und diese erfolgreich meistern. Mit jedem auch noch so lächerlich klein erscheinendem Erfolg wächst die Selbstwirksamkeit. Es gibt kaum etwas Schöneres, als sich selbst in einem herausfordernden Umfeld als wirksam zu erleben.

### Wirkung auf andere

Dein Prozentrang von 79 steht für eine mittlere Selbstwirksamkeit. Freunde erleben dich im vertrauten Kreis als selbstsicher und überzeugt. Mit den richtigen Menschen um dich herum und in vertrauten Situationen traust du dir einiges zu und hast auch positive Erlebnisse. Deine besonders engen Freunde kennen aber auch deine zaudernde und zweifelnde Seite.

Gegenüber Fremden wirkst du demgegenüber zurückhaltender und abwartender. Du würdest dich nicht in den Vordergrund drängen, wenn es darum geht, Neues zu erproben. Anfangs nimmt man dich eher beobachtend wahr.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die sich viel zutraut, solange es im angestammten Aufgabenfeld ist. Vor Herausforderungen mit einem hohen Unsicherheitsfaktor würdest du eher zurückschrecken und dich nur zusammen mit einem vertrauensvollen Team dranwagen. In den dir vertrauten Bereichen traust du dir die jeweils nächst größere Herausforderung problemlos zu. Da strahlst du Sicherheit und Kompetenz aus, entsprechend überlässt man dir dort gerne die Verantwortung.

# Agility Mindset

## Unternehmerisches Kapital



### Was ist Agility Mindset?

Agility Mindset ist ein psychologisches Konstrukt, das in Zeiten des beschleunigten Wandels in einer volatilen und nicht vorhersehbaren Welt immer größere Aufmerksamkeit erlangt. Waren früher Führungskräfte mit der Fähigkeit zum Steuern von Systemen, zur Durchsetzung von langfristigen Plänen und zum Kontrollieren des Bestehenden gefragt, kommt der Fähigkeit zur Initiierung und Gestaltung von Wandel mittlerweile eine zunehmende Bedeutung zu.

Menschen mit einem ausgeprägten Agility Mindset sind es in allen Lebensbereichen gewohnt, mit einem hohen Maß an Neugierde und Offenheit für Neues auf Neues zu reagieren und Entwicklungen mitzugehen oder diese sogar zu initiieren und zu gestalten. Den Herausforderungen einer schnelllebigen Welt treten sie mit einem ausgeprägten Gestaltungswillen und der Einstellung, Einfluss nehmen

zu können und zu wollen, gegenüber.

Bei einer mittleren Ausprägung des Agility Mindset vermengen sich die Dynamik und Flexibilität versprechenden Persönlichkeitseigenschaften mit Elementen, die mehr Stabilität und Kontinuität bewirken. Man wählt vorsichtiger ab, vertraut seiner eigenen Fantasie weniger und springt nicht gleich auf jede Neuerung an. Insgesamt sind weniger Euphorie und ein gemäßigtes Maß an Optimismus anzutreffen. Die eigene Begeisterungsfähigkeit ist gedämpft, damit aber auch die Möglichkeit, andere mitzureißen.

Für Menschen mit einer geringen Ausprägung auf der Skala des Agility Mindset können Veränderungen bedrohlich wirken. Man erwartet nicht das Beste und traut sich oder der eigenen Organisation nicht zu, mit anstehenden Herausforderungen kreativ und einfallsreich umzugehen. Daraus resultiert häufig eine beobachtende und keine proaktiv treibende Rolle im Change. Als Ergänzung in einem hoch emotional und begeistert agierendem Team können Menschen mit geringer Ausprägung auf der Skala des Agility Mindset einen hohen Nutzen haben, indem sie die Gruppe vor unkritischem Rudeldenken, übereiltem Handeln und letztlich vor Fehlern bewahren.

Um das eigene Agility Mindset zu entwickeln, können Menschen mit geringen Ausprägungen ihre Haltung reflektieren: Sieht man die Zukunft als Bedrohung des Erreichten oder als Raum der Möglichkeiten? Welche Erfahrungen hat man im Positiven mit Veränderungen machen können und was waren Ressourcen, die einem persönlich bei der Bewältigung von unerwarteten Schwierigkeiten im Berufsleben geholfen haben? In

welchen ausgewählten Themenfeldern könnte man mehr loslassen und Dinge neu denken und erproben?

### **Wirkung auf andere**

Dein Prozentrang von 79 steht für ein mittleres Maß in der Veränderungsbereitschaft. Freunde erleben dich weder als bewahrende Person noch als innovative Leitfigur. In den dir wichtigen Bereichen des Lebens bist du offen für Weiterentwicklungen, du vermeidest jedoch sprunghafte Entwicklungen und strebst nicht nach völlig neuen Umständen. Man kennt dich durchaus als eine berechenbare und verlässliche Person mit vertrauten Gewohnheiten und Ritualen.

Fremde erleben dich als bedacht agierende Person. Du kommst ins Gespräch, ohne gleich in den Mittelpunkt zu drängen. Zu Neuerungen würde man dich auch schon einmal kritisch reden hören.

Im Berufskontext nimmt man dich als eine Person wahr, die Neuerungen durchaus skeptisch gegenübersteht, sich ihnen aber auch nicht verschließt. In der Kollegenschaft kann man dich schon mal als Euphorie-Bremse erleben. Man schätzt dich aber in Gesprächen auch als abwägenden und urteilsfähigen Menschen. In Veränderungsprozessen zählst du in aller Regel nicht zu den frühen Folgenden. In Zeiten des Wandels solltest du sicherstellen, nicht zu lange in der beobachtenden und abwartenden Position zu verharren, um die Chancen des Mitgestaltens nicht zu verpassen.

# 6

## Kontraproduktive Verhaltenstendenzen

### Was ist Kontraproduktive Verhaltenstendenzen?

Die Dimensionen, die kontraproduktive Verhaltenstendenzen ausmachen, setzen sich aus drei verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen zusammen: Selbstbezogenheit, unkontrollierte Impulsivität und Taktisch-Manipulativ. Diese drei Persönlichkeitsmerkmale, die auch als dunkle Triade der Persönlichkeit bekannt sind, sind unterschiedliche Konstrukte, die sich jedoch teilweise überschneiden. Zortify nimmt diese Persönlichkeitsmerkmale auf, weil sie mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden und das Potenzial haben, sowohl dem Unternehmen als auch seinen Mitarbeitern zu schaden. Wenn Mitarbeiter diese Eigenschaften aufweisen, können sie Herausforderungen für das Unternehmen, die Geschäftsführung und ihre Kollegen darstellen. Es ist wichtig zu erkennen, dass sich diese Tendenzen von pathologischen oder klinischen dunklen

Persönlichkeitsmerkmalen unterscheiden. Mit dieser Analyse sollen kontraproduktive Verhaltenstendenzen ermittelt werden, die in der allgemeinen "normalen" Bevölkerung vorhanden sind.

Es ist erwähnenswert, dass kontraproduktive Verhaltenstendenzen zwar den Arbeitsalltag nicht sichtbar stören, aber die Dynamik eines Arbeitsplatzes subtil beeinflussen und die Mitarbeiter beeinträchtigen können. Ein erhöhter Wert bei diesen Merkmalen ist nicht unbedingt alarmierend; viele Menschen stellen fest, dass sie in dem einen oder anderen Bereich einen erhöhten Wert haben, ohne dass dies ein Problem darstellt. Wenn du jedoch feststellst, dass du bei mehreren kontraproduktiven Merkmalen hohe Werte aufweist, solltest du auch bestimmte Merkmale der Big Five betrachten, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen. So könnten beispielsweise hohe Werte für Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität oder Verträglichkeit aus den Big Five einige Bedenken entkräften, da sie auf eine Ausgewogenheit deiner Persönlichkeit hindeuten, die die Auswirkungen der kontraproduktiven Tendenzen mildern könnte. Andererseits können höhere Werte bei den Merkmalen Flexibilität, emotionale Sensibilität oder Wettbewerbsorientierung die Auswirkungen kontraproduktiver Verhaltenstendenzen verstärken, wenn sie zusammen auftreten. Die Auseinandersetzung mit kontraproduktiven Eigenschaften ist für den Karriere- und Führungserfolg unerlässlich. Betrachte es als unerlässlich, Feedback einzuholen und es zu nutzen, um dein Wachstum zu fördern und deine beruflichen Fähigkeiten zu verbessern.

Bitte beachte, dass Zortify eine Analyse von Verhaltenstendenzen bietet. Dies bedeutet nicht, dass sich Menschen in allen Lebensbereichen

immer und ewig so verhalten werden, wie es dieser Report zeigt. Die Relevanz des Reports ist direkt proportional zur Genauigkeit deiner Antworten. Je wahrheitsgemäßer du geantwortet hast, desto mehr wirst du dich in der Analyse wiedererkennen und Einblicke in deine Persönlichkeit gewinnen.

# Selbstbezogenheit

## Kontraproduktive Verhaltenstendenzen



### Was ist Selbstbezogenheit?

Selbstbezogenheit ist eine Eigenschaft, die in den Bereich des subklinischen Narzissmus fällt, der Teil des Persönlichkeitskonstrukts der Dunklen Triade ist. Dieses Konzept ist von entscheidender Bedeutung, da es sich auf Verhaltenstendenzen bezieht, die innerhalb des normativen Spektrums liegen und nicht mit dem pathologischen Narzissmus verwechselt werden sollten, der in klinischen Einrichtungen festgestellt wird. Die Selbstbezogenheit ist in erster Linie durch Grandiosität gekennzeichnet, die ein übersteigertes Gefühl der Selbstherrlichkeit, Anspruch, ein tiefes Bedürfnis nach Bewunderung und oft einen Mangel an Empathie gegenüber anderen beinhaltet. Der Mythos von Narziss, von dem sich der Begriff Narzissmus ableitet, beschreibt die Essenz dieses Wesenzuges. Narziss, der für seine außergewöhnliche Schönheit bekannt war, verliebte sich in sein eigenes Spiegelbild in einem Wasserbecken und veranschaulichte damit die extreme

Selbstversunkenheit und das Streben nach Selbstbewunderung, die für narzisstisches Verhalten typisch sein können.

Im Unternehmensumfeld können Personen, die sich selbstbezogen verhalten, zunächst außerordentlich charmant erscheinen und diese Anziehungskraft nutzen, um in einer Organisation beliebt zu werden und aufzusteigen. Es ist jedoch wichtig, sich der potenziellen Schattenseiten dieser Eigenschaft bewusst zu sein. Hinter dem anfänglichen Charme können sich manchmal Tendenzen zur Ausbeutung oder Manipulation verbergen sowie die Angewohnheit, die Bedürfnisse und Beiträge anderer zu missachten, wenn dies den eigenen Ambitionen zuwiderläuft. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Selbstbezogenheit häufig bei Personen in Führungspositionen stärker ausgeprägt ist. Dies ist nicht unbedingt ein Zeichen für eine wirksame Führung, sondern vielmehr dafür, dass selbstbezogene Personen eher dazu neigen, sich als Führungspersönlichkeit innerhalb einer Gruppe zu positionieren.

### Wirkung auf andere

Personen mit mäßiger Selbstbezogenheit weisen im Allgemeinen ein gesundes Gleichgewicht von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl auf, ohne ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche übermäßig in den Vordergrund zu stellen. Diese Personen gelingen es oft, positive Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten, auch wenn sie manchmal Bestätigung und Aufmerksamkeit von anderen suchen. Es ist wichtig zu beachten, dass ein mittleres bis hohes Maß

an Selbstbezogenheit mit einer verbesserten Führungseffektivität korrelieren kann, ein Übermaß kann jedoch kontraproduktiv sein. Darüber hinaus kann die Analyse der Verträglichkeit neben der Selbstbezogenheit eine zusätzliche Perspektive bieten. Ein hoher Wert für Verträglichkeit kann dazu beitragen, die potenziellen Nachteile der Selbstbezogenheit auszugleichen, indem ein kooperativerer und weniger gegnerischer Stil gefördert wird. Andererseits ist es bei einem ausgeprägten Wert für Wettbewerbsorientierung in Verbindung mit Selbstbezogenheit angebracht, darüber nachzudenken, wie sich diese Kombination auf die zwischenmenschliche Dynamik auswirkt, um sicherzustellen, dass sie eher zum Wachstum des Teams als zu Reibungen beiträgt.

# Taktisch-Manipulativ

## Kontraproduktive Verhaltenstendenzen



### Was ist Taktisch-Manipulativ?

Taktisch-Manipulativ ist eine präklinische Verhaltenstendenz, die eng mit dem Machiavellismus innerhalb der dunklen Triade der Persönlichkeit verbunden ist. Dieses Konzept entstand aus Studien darüber, wie Führungspersönlichkeiten ihre Gefolgschaft zum eigenen Vorteil manipulieren und beeinflussen können, und wurde von Niccolò Machiavelli's "Il Principe" (Der Fürst) inspiriert. Machiavelli, ein Berater der Fürsten der Renaissance, vertrat die Ansicht, dass der Zweck die Mittel heiligt, vor allem wenn er zu einem Machtzuwachs führt. Im Gegensatz zu klinischen Störungen wurde der Machiavellismus stets nur als nicht-klinischer Persönlichkeitsstil anerkannt. Im Gegensatz zur unkontrollierten Impulsivität ist taktisch-manipulative Züge durch kalkulierte, überlegte Verhaltenstendenzen gekennzeichnet, die darauf abzielen, andere zu kontrollieren oder zu beeinflussen. Typischerweise verfügen diese Personen über ein klares Verständnis sozialer

Dynamiken, das es ihnen ermöglicht, Situationen und Menschen zu ihrem Vorteil auszunutzen, oft angetrieben von dem Wunsch, Macht zu erlangen. Sie neigen dazu, zynisch zu sein, sehen andere als Werkzeuge an, die sie für ihre Zwecke einsetzen können, und sind geschickt darin, Informationen zu sammeln und aufzubewahren, um sie bei Bedarf gegen andere einzusetzen. In Unternehmen können Personen mit einer Tendenz zu taktisch-manipulativen Verhaltenstendenzen ihr strategisches Denken und ihre Gerissenheit einsetzen, um ihre Position zu verbessern, manchmal auf Kosten ethischer Normen oder des Wohlergehens von Kollegen. Das Erkennen der Merkmale von taktisch-manipulativen Verhaltenstendenzen ist im beruflichen Umfeld von entscheidender Bedeutung, insbesondere in Führungspositionen, wo der Unterschied zwischen wirksamer Einflussnahme und Manipulation entscheidend ist.

### Wirkung auf andere

Mittlere Ausprägungen auf dieser Skala beschreiben typischerweise Menschen mit diskretem und taktischem Verhalten. Sie neigen zwar dazu, Situationen zu ihrem Vorteil zu manipulieren, sind aber wahrscheinlich nicht völlig rücksichtslos oder gewissenlos. Sie können strategisch denken und handeln und stellen ihre eigenen Interessen bis zu einem gewissen Grad über die von anderen. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass sie bis zum Äußersten gehen oder sich ohne zwingenden Grund in hohem Maße unethisch verhalten. Insgesamt sind sie eher berechnend und pragmatisch als altruistisch oder

einfühlend. Am Arbeitsplatz fühlen sich solche Personen zu Aufgaben hingezogen, die strategische Planung und Voraussicht erfordern. Obwohl sie zielorientiert sind, kann ihre Neigung zur Büropolitik ein zweischneidiges Schwert sein. Sie haben oft einen kalkulierten Plan und ein feines Gespür dafür, wer ihnen bei der Erreichung ihrer persönlichen Ziele behilflich sein könnte. Dies kann jedoch dazu führen, dass sie berufliche Beziehungen ausnutzen, das Image des Opportunismus riskieren und letztlich das Vertrauen in ihre Kollegen untergraben. Dies kann mit der Zeit den Zusammenhalt und die Moral des Teams beeinträchtigen. Es ist wichtig, dass sie die langfristigen Auswirkungen ihres Verhaltens erkennen und sich um ethischere und teamorientiertere Praktiken in ihrem beruflichen Umfeld bemühen. Auch in ihrem Privatleben kann es für sie schwierig sein, offene und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Sie gehen Beziehungen möglicherweise nur vorübergehend ein und sind bereit, sie zu beenden, wenn sie nicht mehr ihren Interessen dienen.

# Impulsivität

## Kontraproduktive Verhaltenstendenzen



### Was ist Impulsivität?

Unkontrollierte Impulsivität ist eine Eigenschaft, die mit dem breiteren Konzept der subklinischen Psychopathie innerhalb des Persönlichkeitskonstrukturts der Dunklen Triade in Verbindung gebracht wird. Es ist wichtig zu verstehen, dass sich dies auf Verhaltenstendenzen innerhalb des Bereichs der Normalität bezieht und nicht mit der pathologischen oder klinischen Psychopathie verwechselt werden sollte, die in medizinischen Einrichtungen diagnostiziert wird. Unkontrollierte Impulsivität ist durch drei Hauptkomponenten gekennzeichnet: eine gewisse Arroganz und Täuschung im Umgang mit anderen, ein Mangel an emotionaler Tiefe und eine Tendenz zu impulsiven und unverantwortlichen Handlungen. Vor allem das impulsive Element unterscheidet die Unkontrollierte Impulsivität von den eher kalkulierten manipulativen Verhaltenstendenzen, die wir bei taktisch-manipulativen Persönlichkeitszügen beobachten.

In einem Unternehmen zeigen Personen mit unkontrollierter Impulsivität möglicherweise keine offenkundig antisozialen Verhaltenstendenzen, sondern nutzen stattdessen ihren Charme und ihre Spontaneität, um sich einen Weg in die Organisation zu bahnen oder dort aufzusteigen. Ihr schneller Verstand und ihre Anpassungsfähigkeit können in dynamischen Umgebungen attraktiv sein, doch fehlt ihnen möglicherweise der nachhaltige Fokus für langfristige Projekte oder Strategien. Typischerweise leben diese Menschen ein Leben am Rande des Abgrunds, stürzen sich kopfüber in ihre beruflichen Ambitionen oder engagieren sich exzessiv in ihrem Privatleben. Dies kann sich in impulsiven Entscheidungen bei kritischen Geschäftsvorgängen, in einer Vorliebe für risikoreiche Gelegenheiten oder in unberechenbarem Verhalten äußern, das zu Konflikten in Teams und zu organisatorischen Problemen führen kann.

### Wirkung auf andere

Personen mit moderaten Werten auf der Skala der unkontrollierten Impulsivität weisen eine Kombination von Eigenschaften auf, die in beruflichen Kontexten sorgfältig bedacht werden müssen. Es besteht die Möglichkeit, dass diese Personen in bestimmten Lebensbereichen vermehrt aggressiv auf Frustration und Meinungsverschiedenheiten reagieren. Am Arbeitsplatz könnten ihre Handlungen eher von egozentrischen und unmittelbaren Emotionen als von einer langfristigen Strategie oder einem umsichtigen Verhalten beeinflusst werden. Ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur

Selbstreflexion sind für den Umgang mit Emotionen von großem Wert.

# 7

## Freitext-Antworten

### **Beschreibe die Rolle, die du in einem erfolgreichen Team gerne einnimmst.**

Ich gehe vorweg. Für unsere Herausforderungen und Ziele entwickle ich maßgeblich das Zielbild und richte das Team darauf aus. Dabei plane ich rückwärts über Fragen wie: Was waren die letzten Schritte, die uns erfolgreich gemacht haben? und Wie dienen wir dem Nutzen unserer Kunden ideal? Bei unserer Weiterentwicklung finde ich mit den Experten die richtigen technischen Lösungen und Innovationen die uns dabei (in der Zukunft) helfen werden. Um unser Wissen zu erweitern baue ich Netzwerke, um unser Wachstum zu beschleunigen. Daten und Prozesse stehen neben der Technik im Kern der Lösung. Die beteiligten Personen sind die Schöpfer der Lösung, ihre Akzeptanz ist entscheidend für den Erfolg. Dabei steht die Qualität der Lösungen vor der Realisierungsgeschwindigkeit. Mit

Klarheit in der Struktur von Vision zu Realisierung schaffe ich die Leitplanken für den gemeinsamen Erfolg.

### **Warum investierst du deine Energie und Lebenszeit in die Arbeit?**

Für mich ist der Job ein zweites Zuhause. Mir ist wichtig, dass sich die Zeit und Energie, die ich einbringe wertschöpfend auswirkt. Mein Job ermöglicht es mir meine Leidenschaft für Veränderung zu leben. Mit Menschen in Kontakt zu sein und sie von guten Lösungen zu überzeugen motiviert mich. Mich mit innovativen technisch geprägten Themen beschäftigen zu dürfen empfinde ich als Privileg. In unserer Zeit, die durch immer schnellere Veränderung geprägt ist, Menschen die sich damit schwer tun mit auf die Reise zu nehmen und zu einem positiven Blick auf die Zukunft zu führen ist eine meiner Lieblingsaufgaben.

### **Was treibt dich an, was motiviert dich?**

Ich finde, dass wir in einer spannenden Zeit leben und der technologische Fortschritt uns viele Lösungen bietet, die vor einigen Jahren noch undenkbar waren. Bei diesen Entwicklungen mit dabei zu sein und zu prüfen, wie diese Möglichkeiten ideal genutzt werden können motiviert mich sehr. Komplexe Probleme zu analysieren und

dabei mein Verstand arbeiten zu fühlen empfinde ich als befriedigend. Wenn dabei immer wieder Dinge klappen, bei denen andere skeptisch waren macht mich das stolz. Mich dabei mit anderen Menschen auf eine Reise zu begeben und gemeinsam die Möglichkeit zu wachsen zu schaffen, Potenziale voll auszuschöpfen ist für mich nährend. Neue Dinge zu entdecken und neue Erfahrungen zu machen begeistert mich immer wieder.

### **Was für eine Person bist du? Beschreibe dich selbst.**

Kurz gesagt bin ich Kind des Ruhrgebiets, woher ich mein offenes, direktes Wesen habe. Meine positive Haltung, dem Leben gegenüber, hört man, durch mein Lachen, auch im Job einige Büros weiter. Ich bin fürsorglicher Vater und Team-Leader. Meiner Überzeugung nach ist es meine Aufgabe als positives Beispiel voranzugehen und wertschätzend mit den Menschen in meiner Umgebung umzugehen. Dabei jongliere ich gerne viele Themen, treibe technische Lösungen und Innovation voran und glaube an die großen Mehrwerte aus engem Zusammenspiel von Daten, Prozessen und Menschen in einer möglichst automatisierten (Berufs-)Welt. Netzwerke sind mir beruflich wie privat wichtig. Neben meiner Liebe zu meiner Familie, Münster und Werder Bremen schlägt mein Herz für komplexe Themen, so dass ich mich auch privat mit herausfordernden Brettspielen und Heimautomatisierung beschäftige. Ich entdecke gerne immer wieder neue Dinge und mag

es dort zu sein, wo der Puls des Lebens spürbar ist. Routinen sind mir wichtig, daher schaffe ich neben dem Job feste Plätze für Zeit mit meinen Kindern, Sport, Tanzen und Kochen in meiner Woche. Um bei der sich immer schneller drehenden Welt auch abschalten zu können mache ich Yoga, baue Lego, handwerke oder entfliehe der Welt auch mal einen Tag in der Sauna.

### **Was würden Freunde über dich sagen?**

Meine Freunde teilen meine Einschätzung, dass Freunde die Familie sind, die wir uns ausgesucht haben. Sie würden mich zuerst als zuverlässig und integer beschreiben, als Planer des gemeinsamen Osterurlaubs. Sie schätzen meine humorvolle, zugewandte Art, mein offenes Ort und meine Hilfsbereitschaft. Diese beidseitigen Qualitäten verbinden uns meist über viele Jahre und Jahrzehnte. Wir freuen uns dabei über viele gemeinsame Hobbies, wie Brettspiele, Live-Konzerte, Fußball oder Sauna. Meine Freund würden mich auch als Menschen mit klaren Vorstellungen für sein eigenes Leben und einer gewissen Bestimmtheit beschreiben. Meine Freunde haben mir schon häufiger Irritation über mein hohes Energieniveau gespiegelt und den Eindruck, das ich viel in Bewegung und in vielen Themen zuhause bin.

### **Wenn du dich gerade in einer Krise befindest oder eine wichtige**

### **Entscheidung treffen musst, wie machst du das?**

Um eine wichtige Entscheidung zu treffen wäge ich die unterschiedlichen Optionen und ihre Vor- und Nachteile ab. Dabei stehen die Chancen deutlich vor den Risiken. Letztlich trägt mich dabei meine Überzeugung, dass es am Ende gut werden wird und ich mich darauf verlassen kann, dass ich die Dinge tun werde, die zum Erreichen eines guten Ergebnisses nötig sind.

In einer Krise versuche ich zu prüfen, wer mich bei der Bewältigung der Krise unterstützen oder wie ich mich selbst daraus befreien oder die Zeit überstehen kann.

QR for Coach



Zortify S.A.  
9, Rue du Laboratoire  
L-1911 Luxembourg  
<https://zortify.com>  
[hello@zortify.com](mailto:hello@zortify.com)  
Copyright © Zortify S.A. 2025