

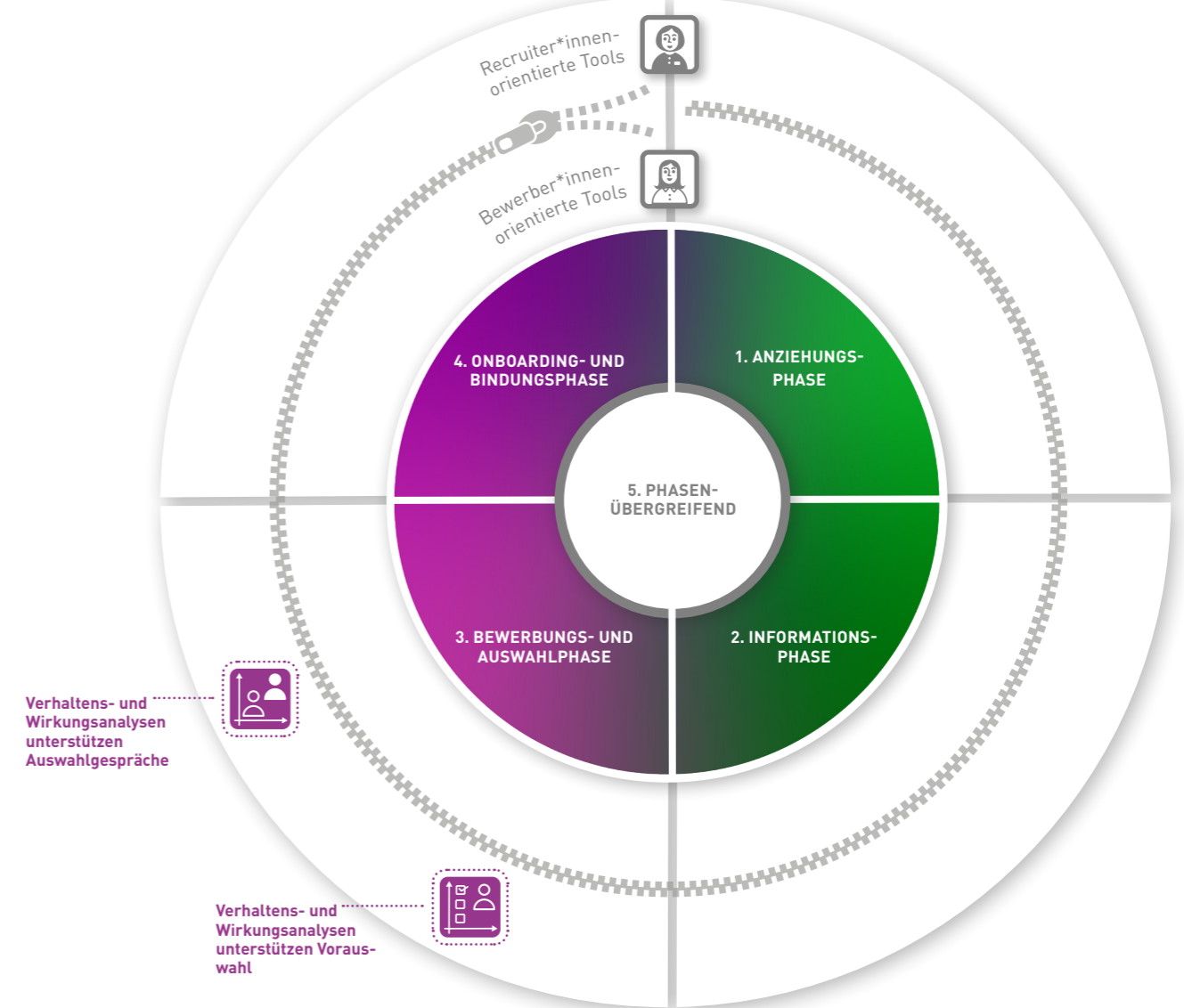
## ECKDATEN ZUM UNTERNEHMEN UND ANGEBOT

FYLTURA by Expert Sieve UG  
**Anne-Cathrin Becker** – COO/Co-Founder  
 E-Mail: [anne@fytura.de](mailto:anne@fytura.de)  
 Tel.: +49 156 78318-999  
[www.fytura.de](http://www.fytura.de)



<b>Kernangebote:</b>	Unvoreingenommene, zeit- und kostensparende Vorauswahl im Recruiting. Tests für die persönliche und fachliche Eignung von Bewerbenden.
<b>Gründung :</b>	2018
<b>Sitz:</b>	Markkleeberg
<b>Anzahl Mitarbeitende:</b>	3 (festangestellt) + 7 (freischaffend)
<b>Branchenfokus:</b>	alle Branchen
<b>Angebote verfügbar seit:</b>	2018 (Coding Test), 2020 (Persönlichkeitstest)
<b>Vermarktung/Support:</b>	deutschsprachiger Raum
<b>Preismodell:</b>	gratis testen/pay as you go
<b>Weiterentwicklung und Support:</b>	ja
<b>Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?</b>	6–20
<b>Referenz aus der Sozialwirtschaft:</b>	B. Braun Deutschland GmbH & Co. KG
<b>Weiterführende Informationen zum Angebot unter:</b>	<a href="https://www.fytura.de/">https://www.fytura.de/</a>

## KI- UND DATENBASIERTE ANGEBOTE ENTLANG DES RECRUITING-PROZESSES



## VERTIEFUNG KI- UND DATENBASIERTES KERNANGEBOT



**Persönlichkeitstests ermöglichen die Erfassung der persönlichen Passung von Kandidat\*innen. Das bringt dem gesamten Team objektive, zuverlässige und ökonomische Vorteile.**



Wie kann ich offene Stellenprofile objektiv mit Persönlichkeitsmerkmalen von Kandidat\*innen abgleichen und deren Grundmotive zur Bewerbung erkennen? Wie erhalte ich eine objektive Grundlage für Fragen und Themen, die ich anschließend in einem persönlichen Bewerbungsgespräch klären und validieren kann?

### Was sind die größten Vorteile für Recruiter\*innen?

- + Objektivierung der Vorauswahl:**  
Die Lösung hilft, die erste Auswahlphase frei von persönlichen Entscheidungseinflüssen zu gestalten und liefert konkrete Hinweise zur Persönlichkeit der Kandidat\*innen.
- + Steigerung der Qualität:**  
Speziell auf den Job zugeschnittene relevante Eigenschaften können neutral abgefragt werden.
- + Kostenersparnis:**  
Die Fachabteilung kommt erst später im Bewerbungsprozess dazu und kann sich so besser auf das Kerngeschäft konzentrieren.
- + Fairere Behandlung von Bewerber\*innen/ Messung frei von kognitiven Verzerrungen:**  
Das Bauchgefühl bzw. der Nasenfaktor von Rekrutierenden ist weiterhin wichtig und hilfreich, aber zur Vorauswahl sollten vor allen datenbasierte Kriterien bei der Bewerbendenauswahl zum Tragen kommen. Auch der Bewerbende profitiert, denn er erfährt durch den Test mehr über seine Persönlichkeit und seine Eignung für spezifische Jobprofile.

### Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

<https://www.fyltura.de/persoelichkeitstest>

Mit dem Modell können Aussagen über Persönlichkeitsaspekte einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten getroffen werden. Dem Test liegt ein Jobprofil zugrunde und gewichtet die Persönlichkeitsfacetten im Vergleich zu den Anforderungen einer vakanten Stelle. Er kann

z. B. Aussagen dazu treffen, zu wie viel Prozent ein Match zwischen Persönlichkeit und Stellenanforderungen besteht. Das Modell ist lernfähig und basiert auf statistischen Methoden und Methoden der Künstlichen Intelligenz.

Die Daten werden im Rahmen eines ca. 20-minütigen Tests erhoben. Es handelt sich um einen Online-Test mit 135 Fragen zur Persönlichkeit basierend auf dem etablierten Big Five Modell. Als Job-Profil für die Stelle kann aus Voreinstellungen ausgewählt werden oder ein individuelles Profil erzeugt werden.

Es werden gezielt Eigenschaften erhoben, die für eine vakante Stelle relevant sind. Die Auswertung macht Aussagen darüber, wie es um die Aufgeschlossenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit (wie Rücksichtnahme, Empathie) und den Neurotizismus (emotionale Labilität, Verletzlichkeit) bestellt ist. Zudem analysiert der Test den Team-Fit und Motive, die den Bewerbenden antreiben (z. B. Macht, Leistung oder Zugehörigkeit/Affiliation).

FYLTURA hilft, auf subjektiver Wahrnehmung basierenden Fehlentscheidungen im Recruiting zu verhindern. Durch den Persönlichkeitstest werden die Persönlichkeitsaspekte der Kandidat\*innen unvoreingenommen ermittelt. Damit basieren Entscheidungen in Zukunft auf Fakten statt auf Wahrnehmung Einzelner. Dazu überprüft das Tool die persönliche Passung von Kandidat\*innen und liefert Hinweise auf Chancen und Herausforderungen.

### Wie wird die Lösung integriert?

In der Regel gibt es ein Erstgespräch mit Unternehmen und Bewerbendem und dann setzt der Persönlichkeitstest an. Dies sorgt für eine positive Candidate Experience.

Es gibt keine technischen Voraussetzungen zum Einsatz des Tools und es wird auch keine technische Infrastruktur benötigt. Das Tool ist für alle Jobprofile gleichermaßen gut geeignet. Eine Feinjustierung ist pro Jobprofil möglich. Schnittstelle zu weiteren technischen Systemen können bei Bedarf über APIs geschaffen werden.

### Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Interessierte Unternehmen erhalten eine Demo des Tools und können alle Fragen im Gespräch klären. Das Tool an sich ist aber sehr intuitiv und selbsterklärend. Die Lösung ist direkt vom Unternehmen einsetzbar (und i. d. R. zustimmungspflichtig). Die Lösung ist DSGVO-konform. Damit hebt sie sich auch von der Konkurrenz ab.

Die Kandidat\*innen bekommen am Ende des Tests eine Auswertung zur Ansicht. Alle Kandidat\*innen können alle Daten auf Wunsch einsehen und Daten werden auf Anfrage vor der Speicherfrist gelöscht.

### Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung

