

The ROC Institute wurde 2016 zur Verbesserung der beruflichen Eignungsdiagnostik in Kooperation mit der Humboldt-Universität zu Berlin gegründet. Das Institut entwickelt und vertreibt moderne, nachhaltige und intelligente HR-Prozesse, um die Vorteile der Digitalisierung für die Eignungsdiagnostik nutzbar zu machen. Zur Messung von Persönlichkeit und Kompetenzen hat das Institut ein universelles Verfahren entwickelt, das seinen Erfolg auf hohen wissenschaftlichen Standards, unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten und neuesten digitalen Innovationen gründet. Als eines der deutschlandweit ersten TÜV-zertifizierten Verfahren geht das ROC Institute hier als Vorbild voran.

Firma: The ROC Research on Occupational Competencies GmbH

Branche: Eignungsdiagnostik

Mitarbeiter*innen: ca. 10

Profil im Internet:
www.therocinstitute.com/

Gesprächspartner:
Prof. Dr. Matthias Ziegler /
Geschäftsführer

Applysia Kooperation:
seit Oktober 2021

Auszeichnungen:
Verfahren gemäß DIN 33430
TÜV-zertifiziert

Die Background Story

The ROC Institute hat auf Basis umfangreicher Forschung ein universelles Kompetenzmodell entwickelt, das sowohl für die Personalauswahl und -entwicklung, als auch für die Organisationsentwicklung eingesetzt wird.

Das darauf aufbauende eignungsdiagnostische Verfahren, macht beruflichen Erfolg messbar und ist gleichzeitig schnell, simpel und garantiert qualitativ hochwertige Standards. Dadurch sind nicht nur zuverlässige und faire Ergebnisse gewährleistet, sondern auch eine positive Candidate Experience. Die Einsparung von Zeit und anderen wichtigen Ressourcen ist dabei einer von vielen weiteren Vorteilen.

The ROC Institute bietet eigentlich Verfahren für die Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen und Persönlichkeit von Bewerber*innen an. Durch das forced-choice Antwortformat, bei dem aus vier vorgegebenen Antwortmöglichkeiten die zutreffendste und die am wenigsten zutreffende Option ausgewählt werden muss, werden sozial erwünschte Antworten vermieden.



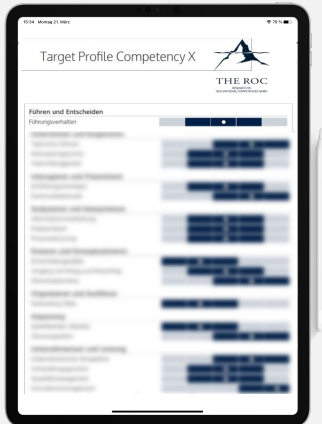
Die Kooperation

Durch unseren strategischen Partner haben wir jetzt die Möglichkeit strukturierte Interviewleitfäden anzubieten und unsere Software um ein universelles Kompetenzmodell - spezifisch für den HR-Bereich - zu erweitern. Zudem besteht die Möglichkeit das Kompetenz- und Persönlichkeitsverfahren des ROC für eine erfolgreiche Personalauswahl einzusetzen.

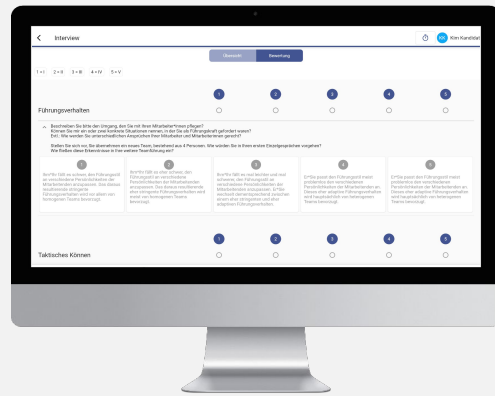
Die Interviewleitfäden stellen eine Ergänzung zu den Selbsteinschätzungs-Verfahren von The ROC dar. Anhand dessen können die Personalverantwortlichen das Fremdbild der Bewerber*innen ermitteln. Und genau diese Möglichkeit, die strukturierten Interviewleitfäden für eine intelligente und faire Personalauswahl zu nutzen, integrieren wir in unserer Software.

Damit setzt sich The ROC Institute genauso wie wir Applysia für eine Revolutionierung des Personalbereiches ein. Gemeinsam verfolgen wir dasselbe Ziel: wissenschaftliche Erkenntnisse verbunden mit innovativer und moderner UI für die Praxis zugänglich zu machen - und das einfach und valide zugleich.

Übersichtliche Profile



Schnelle und einfache Ratings



Der Benefit

Einstellungsinterviews gehören zu den am **meisten genutzten Verfahren** in der Personalauswahl. Richtig durchgeführt haben Interviews eine hohe Vorhersagekraft für die spätere berufliche Leistung der/des Kandidat*in. Eine wichtige Rolle spielt dabei aber der Strukturierungsgrad des Interviews. Nur **strukturierte Interviews** führen auch zu zuverlässigen und **fairen Ergebnissen**.

Da die Konzeption von Interviewleitfäden sehr aufwändig sein kann, bietet Applysia jetzt **vorkonfigurierte** und **positionsspezifische Interviewleitfäden** an. Diese lassen sich mit nur wenigen Klicks in das **Assessment integrieren**. Die Durchführung und Bewertung des Interviews bleibt dabei weiterhin in Ihrer Hand. Durch die wissenschaftlich basierten Interviewleitfäden, wird die **Personalauswahl** jetzt noch **schneller, einfacher und verlässlicher**.

Die Leitfäden bestehen dabei sowohl aus **biographischen** und **situativen** Fragen, als auch aus **Wissensfragen** (z.B. im Bereich Führungskompetenz).

Situative Fragen werden eingesetzt, da die im Gespräch **geäußerten Absichten** eine gültige **Vorhersage von Verhalten** ermöglichen.

Im Bereich Motivationsgeschick könnte eine solche situative Frage wie folgt lauten:

*Stellen Sie sich vor, Sie haben eine/n Mitarbeiter*in in Ihrem Team, der/die deutlich überqualifiziert und unterfordert ist. Darunter leidet zum Teil die Motivation des/der Mitarbeiter*in. Was würden Sie tun, um die Motivation langfristig aufrecht zu erhalten?*

Durch die **selbstständige Bewertung** der Kandidat*innen-Antworten, bleibt eine **optimale Abstimmung** auf die Anforderungen **Ihres Unternehmens** und der zu vergebenden Stelle bestehen. Dennoch wird durch vorgegebene Verhaltensanker eine **faire** und möglichst verzerrungsfreie **Einschätzung** der Bewerber*innen ermöglicht.

Die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten garantieren zudem einen **individuellen Fit** mit Ihrer **persönlichen Situation**. Mit den Leitfäden werden berufliche Kompetenzen eindeutig herausgearbeitet und weitere **relevante Einstellungskriterien** erfasst.

Durch die Kooperation des ROC Institute mit Applysia wird die **Personalauswahl** noch **intelligenter, fairer und leichter**.



Kontaktieren Sie uns gerne für ein unverbindliches Beratungsgespräch, um Ihren genauen Bedarf zu verstehen. Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen!

E-Mail: info@applysia.de
Telefon: +49 251 29796970

www.applysia.de
www.linkedin.com/company/applysia