



Mit KI passende Nachfolger für Babyboomer finden, damit Teams weiterhin harmonisieren

Passgenaue Kandidat:innen identifizieren und Fehlbesetzungen vermeiden

Digitales Assessment für externes und internes Recruiting, Teamentwicklung, Ausbildung



www.sajoki.de

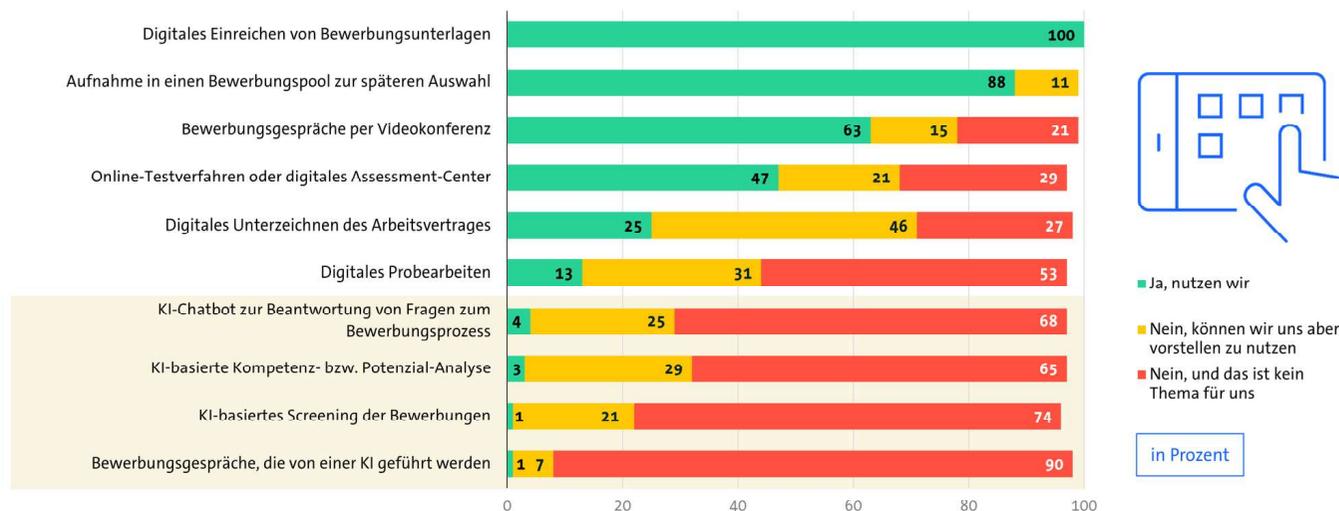
info@app-concept.com

+49 172 9777476

Könnte KI im Recruiting einen Vorsprung bedeuten?

KI spielt beim Recruiting noch kaum eine Rolle

Inwieweit setzt Ihr Unternehmen diese digitalen Tools im Bewerbungsprozess ein?



Basis: Unternehmen ab 3 Beschäftigten in Deutschland (n=852) | fehlende Werte: »Weiß nicht/k. A.« | Quelle: Bitkom Research 2025

bitkom

Herausforderungen für HR in (fast) jedem Unternehmen



Welcher Chef hat nicht schon davon geträumt...

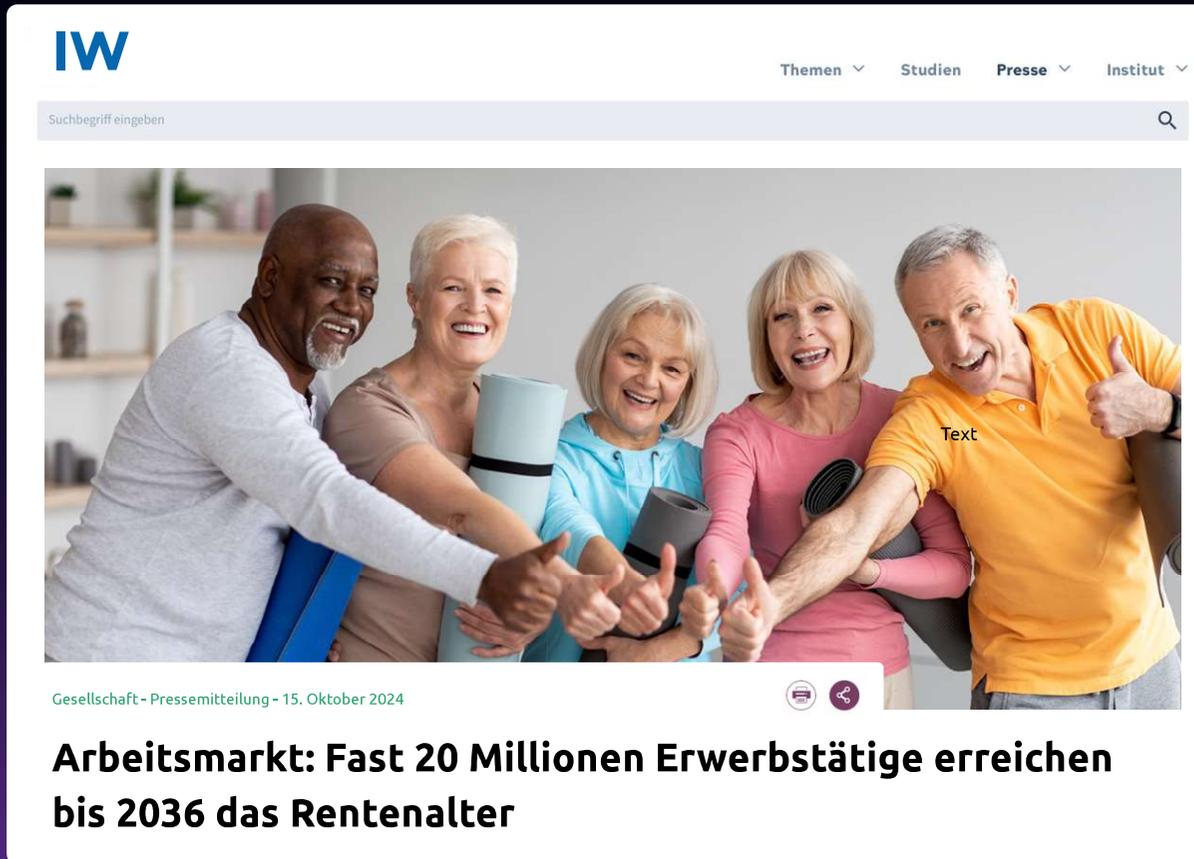
...seine besten Mitarbeitenden zu klonen?

...Top Talente optimal zu designen?

...Teams ideal zu besetzen, wie beim Casting?



Case 1 für PE: Generation “Babyboomer” geht in Rente



IW Themen Studien Presse Institut

Suchbegriff eingeben

Gesellschaft - Pressemitteilung - 15. Oktober 2024

Arbeitsmarkt: Fast 20 Millionen Erwerbstätige erreichen bis 2036 das Rentenalter

* ca. 1,5 Millionen Babyboomer sind in Führungspositionen

Generationswechsel = Kulturwandel- Risiko oder Chance ?

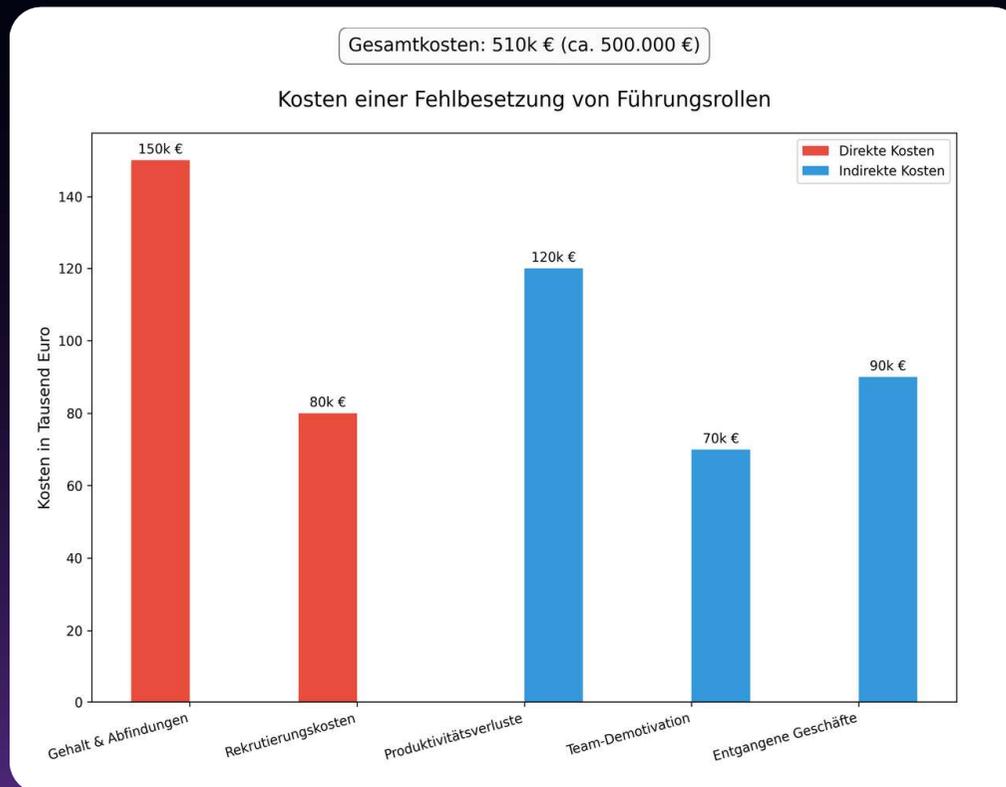


Chance der Neubesetzung



Gefahr der Fehlbesetzung - soziale Skills

Fehlbesetzungen bei der Nachfolge und die Folgen



3 - 4 fache eines Jahresgehaltes laut diverser Studien (Kienbaum, LinkedIn)

500.000 €

SCHADEN

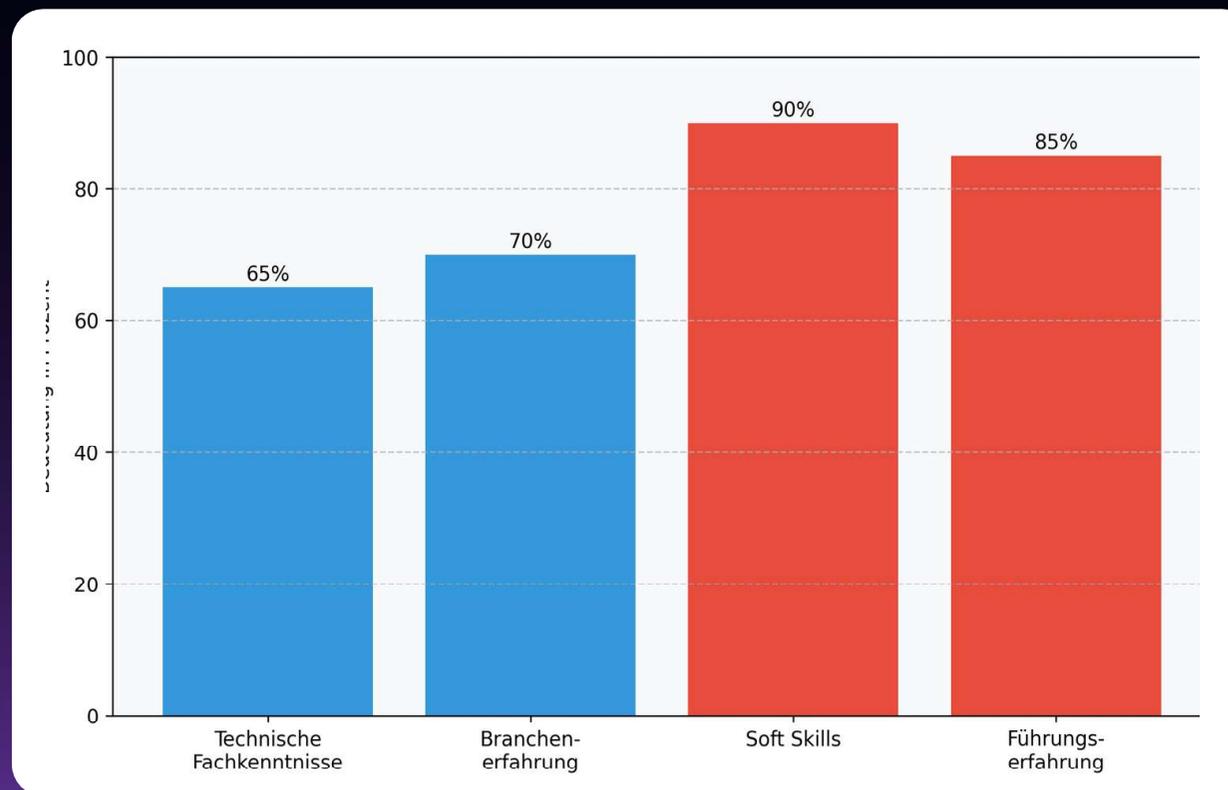
für eine Fehlbesetzung

Nur 1% Fehlbesetzung vermeiden,
= ca. 7,5 Milliarden Euro Schaden
vermeiden.

Nicht gerechnet, wenn das Team
neu besetzt werden muss

Erfolgreiche Nachfolge = die richtigen Softskills

Vergleich der Bedeutung verschiedener Kompetenzen bei der Besetzung von Führungspositionen



Die Zeiten ändern sich

“Ich halte Schornsteinkarrieremodelle für veraltet.”

Xavier Ros, Personalvorstand AUDI AG

Kernaussagen:

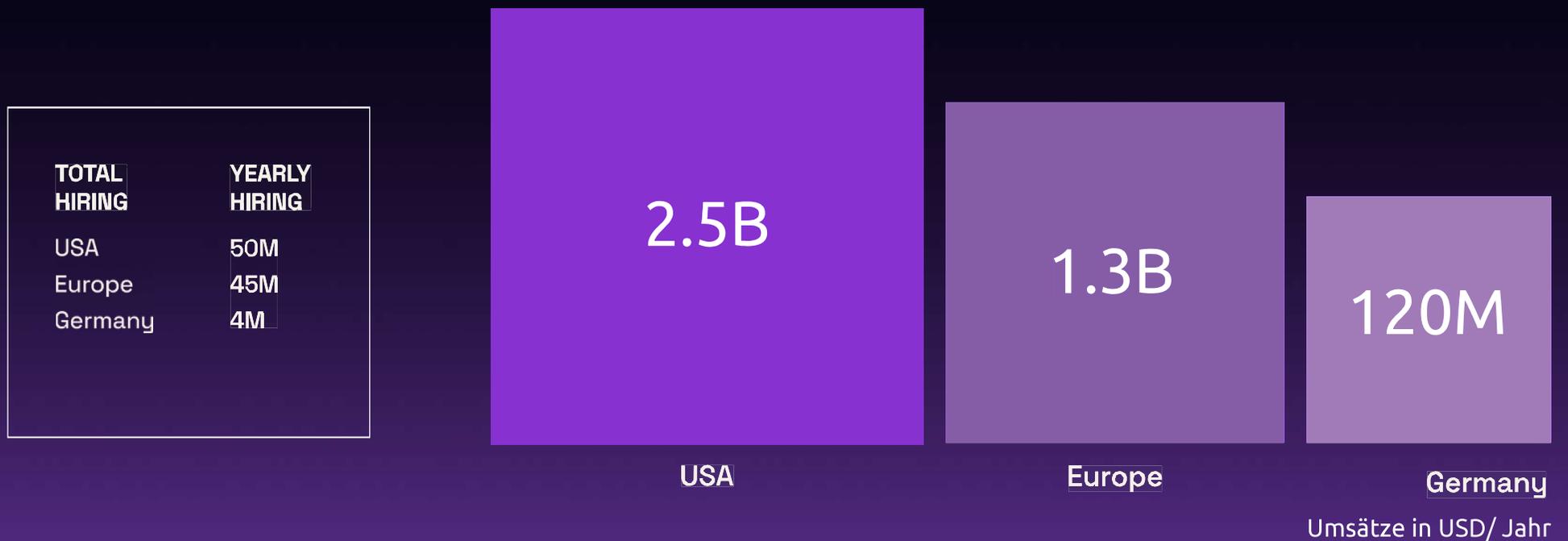
- zur Ermittlung der Talente empfiehlt sich eine regelmäßige Potentialanalyse (Das A und O von Talentmanagement.)
- Potentiale sind vorhandene aber noch nicht eingesetzte oder nicht erkannte Fähigkeiten

<https://www.dgfp.de/aktuell/schwerpunkt-hidden-talents>

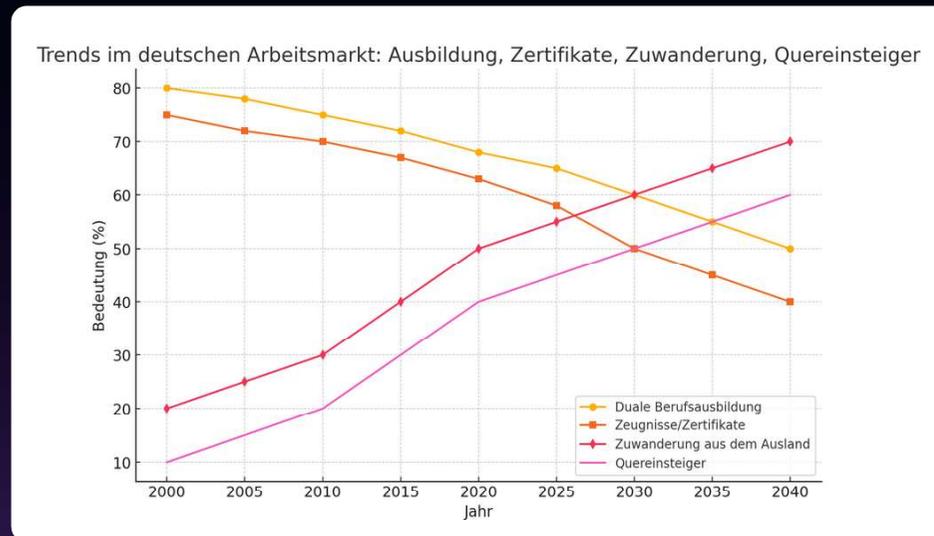


Ausgabe 02/2025 - Schwerpunktthema:
*Hidden Talents im eigenen Unternehmen,
Talentmanagement*

Personal Profilings in Deutschland noch unbedeutend Markt



Personal Profilings gewinnen an Bedeutung



Bedeutung von Zeugnissen, Abschlüssen und Zertifikaten nimmt ab,

- Gen Z wechselt 20 x im Leben den Job
- Zuwanderer - Fähigkeiten ohne Zeugnisse



Warum rollenbasiertes Personal Profiling ?

Ein und dieselbe Person kann in verschiedenen Kontexten (Rollen) ganz unterschiedlich agieren.



Jede Rolle hat eigene Anforderungen – deshalb generiert SAJOKI für jede Position individuelle, rollenbezogene Tests.

Rollenspezifische Profilings als Lösung

Wie nehmen Sie ihr Umfeld wahr?



SAJOKI- Rollenspezifische Persönlichkeitsanalysen

In 20 Minuten zum Match. Fertig erstellte Tests für verschiedene Rollen

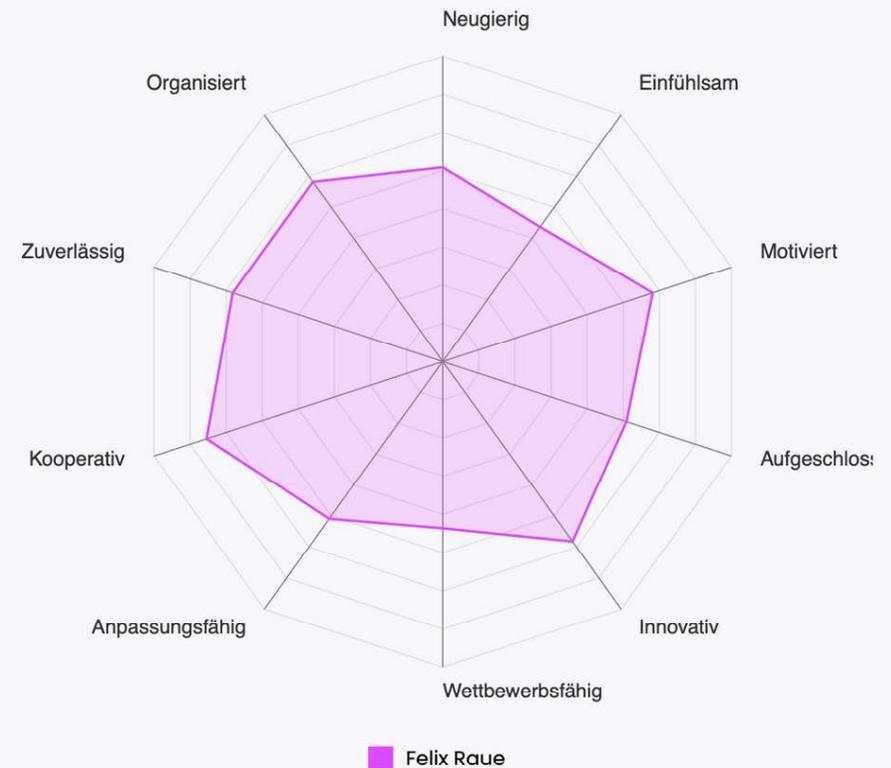
The image displays four role-specific personality analysis tests in a grid layout. Each test card has a title, a public/private toggle, a description, a list of participants, and buttons for 'Ergebnisse' and 'Matches'.

- Fullstack-Entwickler:** Wir suchen einen hochqualifizierten Fullstack Entwickler, der unser innovatives Team verstärkt und unsere Softwarelösungen weiterentwickelt. Der ideale Kandidat verfügt über fundierte Kenntnisse in der Frontend- und Backend-Entwicklung sowie Erfahrung mit modernen Frameworks und Technologien. Sie werden verantwortlich sein für die Konzeption, Entwicklung und Wartung komplexer Webanwendungen, um eine nahtlose
- Eventmanager:** Wir suchen einen erfahrenen Eventmanager, der die Verantwortung für die Planung, Koordination und Durchführung vielfältiger Veranstaltungen übernimmt, um unsere Unternehmensziele zu erreichen. Der ideale Kandidat ist für die Pflege von Lieferantenbeziehungen, die Überwachung der Logistik und die Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs jeder Veranstaltung zuständig. Mit fundierten Fähigkeiten im
- Wohlfühlmanager:** Wir suchen einen dynamischen und empathischen Feel-Good-Manager, der dazu beiträgt, die Arbeitsatmosphäre zu verbessern und die Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern. Der Kandidat ist verantwortlich für die Organisation von Veranstaltungen und Initiativen, die die Teamstimmung heben und ein einladendes Umfeld für alle Mitarbeiter schaffen. In dieser Rolle arbeiten Sie eng mit verschiedenen Abteilungen zusammen, um kreative
- Altenpfleger:** Wir suchen einen engagierten Altenpfleger, der sich leidenschaftlich dafür einsetzt, älteren Menschen eine einfühlsame und individuelle Betreuung zu bieten. Der erfolgreiche Kandidat ist verantwortlich für die Unterstützung bei alltäglichen Aktivitäten, die Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Pflegepläne sowie die enge Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften im Gesundheitswesen, um

SAJOKI- Softskill- Potentialanalyse

Digitales Assessment und
anonymer Selbsttest

1. SaaS-Plattform: <https://app.sajoki.de>
2. Als Unternehmen registrieren



KOOPERATIVE STRATEGISCHE INNOVA- TORIN

Die Antworten der Kandidatin weisen auf eine ausgeprägte Teamorientierung und klare Kommunikation hin. Sie bezieht das Team regelmäßig in Entscheidungen ein, setzt auf strukturierte Planung und zeigt kreative sowie flexible Ansätze bei der Bewältigung von Herausforderungen. Ihre Bereitschaft, innovative Lösungen zu integrieren und gleichzeitig die Einhaltung von Regularien zu gewährleisten, sowie ihr Fokus auf klare Prioritäten machen sie zu einer verlässlichen und proaktiven Führungskraft in komplexen Projekten in einem dynamischen technologischen Umfeld.

Match der Profilings

Projektleiterin/ Planungsingenieur in der strategischen medizintechnischen Geräteplanung

Öffentlich

Privat

Vergleichen

Hinzufügen

Öffentlich

Privat

Select responses to compare

Select responses to compare

Felix Raue

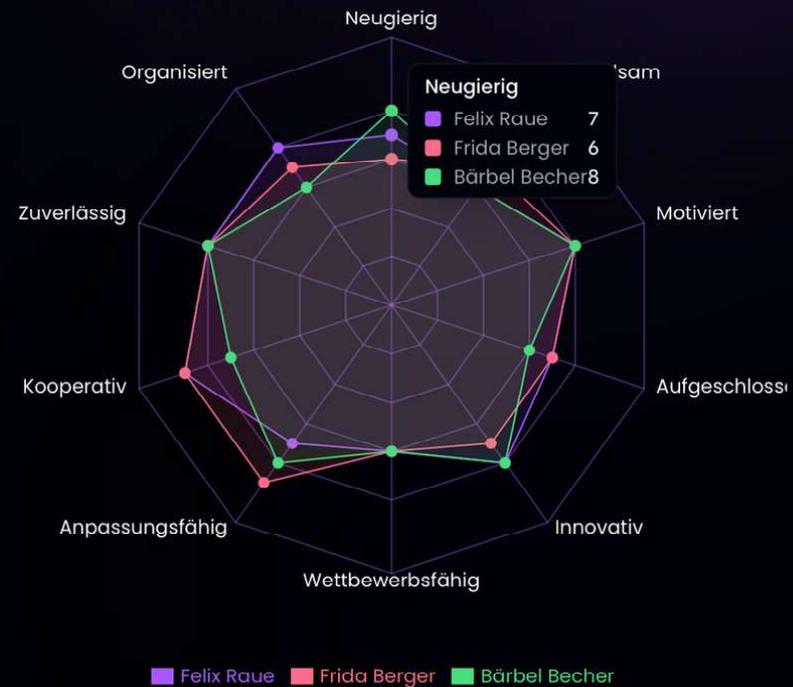
Kooperative Strategische Innovatorin

Die Antworten der Kandidatin weisen auf eine ausgeprägte Teamorientierung und klare Kommunikation hin. Sie bezieht das Team regelmäßig in Entscheidungen ein, setzt auf strukturierte Planung und zeigt kreative sowie flexible Ansätze bei der Bewältigung von Herausforderungen. Ihre Bereitschaft, innovative Lösungen zu integrieren und gleichzeitig die Einhaltung von Regularien zu gewährleisten, sowie ihr Fokus auf klare Prioritäten machen sie zu einer verlässlichen und

Frida Berger

Ausgewogene, kollaborative Führungspersönlichkeit

Die Kandidatin zeigt eine ausgewogene Mischung aus Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit und überlegtem Entscheidungsverhalten. Sie setzt auf intensive Diskussionen im Team, eine regelmäßige Überprüfung der Ressourcen und einen flexiblen Arbeitsstil, um Herausforderungen zu begegnen. Obwohl sie kurzfristige Ergebnisse bevorzugt und langfristige strategische Planungen weniger in den Vordergrund stellt, zeugt ihr Vorgehen von hoher Zuverlässigkeit und Motivation – Eigenschaften, die in



ROI für Unternehmen für Case 1

Kostenvergleich Fehlbesetzung vs SAJOKI Profiling

Fehlbesetzung

SAJOKI Profiling



Bewerber-zu-Einstellung-
Quote // Applicants per Hire:
Durchschnitt 25 : 1

Quelle:

[Jobvite - Recruiting Funnel](#)

[Jobspreader - Bewerberreichweite](#)

* 3 - 4 fache Jahresgehalt laut diverser Studien (Kienbaum, LinkedIn)

Use Case 2: “Team-Casting” mit komplementären Persönlichkeiten



Teams komplett oder teilweise
“designen” durch komplementäre
Skills

SAJOKI- Funktionsweise

Design Wunschkandidat:in mit komplementären Skills

SAJOKI

Eventmanager

Geben Sie Details für die benutzerdefinierte Punktzahl ein

Eventmanager

Strukturiert, lösungsorientiert

Skill	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aufgeschlossen						6				
Innovativ							7			
Wettbewerbsfähig								8		
Anpassungsfähig							7			
Kooperativ						6				
Zuverlässig									9	
Organisiert									9	
Neugierig							7			
Einfühlsam				4						
Motiviert									8	

Benutzerdefinierte Punktzahl hinzufügen

Öffentlich Privat Vergleichen Hinzufügen

DE Test erstellen JO

SAJOKI © 2025

Datenschutzerklärung Bedingungen und Konditionen Impressum

Case 3: Recruiting - Potentialanalyse am Beispiel Sales Manager

Top-Performer erkennen und gezielt „klonen“ – statt Zeit und Ressourcen in langwieriges Upskilling zu investieren.



Top-Performer



Rookie

Kundenbegeisterter für Luxus Wohnmobile

Öffentlich

Privat

Vergleichen

Hinzufügen

Öffentlich

Select responses to compare...

Privat

Select responses to compare...

Paula Freitag

Anpassungsfähiger Innovator mit kooperativem Ansatz

Die befragte Person zeigt eine ausgewogene Mischung aus Innovationsfreude, Anpassungsfähigkeit und strukturiertem Planen. Kreative Problemlösungsansätze kommen zum Ausdruck, indem sie sowohl zu experimentellen, intuitiven Methoden als auch zu bewährten Verfahren greifen. Gleichzeitig legt sie Wert auf Teamarbeit und Einfühlungsvermögen im Kundenkontakt, zeigt jedoch auch eine wettbewerbsorientierte Seite, wenn es darum geht, Ideen zu hinterfragen oder Herausforderungen anzugehen. Insgesamt ist ihr Ansatz methodisch und zugleich flexibel, was sie für eine Position, in der die Übererfüllung der Kundenerwartungen im Luxus-Wohnmobilsegment zentral ist, vielversprechend macht.

Peter Lustig

Einsichtsvoller und anpassungsfähiger Luxus-Erlebnisstalter

Der Kandidat zeigt eine ausgewogene Mischung aus analytischem Denken und kreativer Problemlösung. Er geht Herausforderungen mit fundierter Recherche an, fördert innovative Ideen und arbeitet dabei eng mit Kunden sowie Teammitgliedern zusammen. Sein methodisches und anpassungsfähiges Vorgehen unterstreicht eine kundenorientierte Arbeitsweise, wenngleich eine strukturiertere Organisation seine Effektivität weiter steigern könnte. Insgesamt passt das Profil gut zu den Anforderungen einer Rolle im Bereich Kundenbegeisterung für Luxus Wohnmobile.

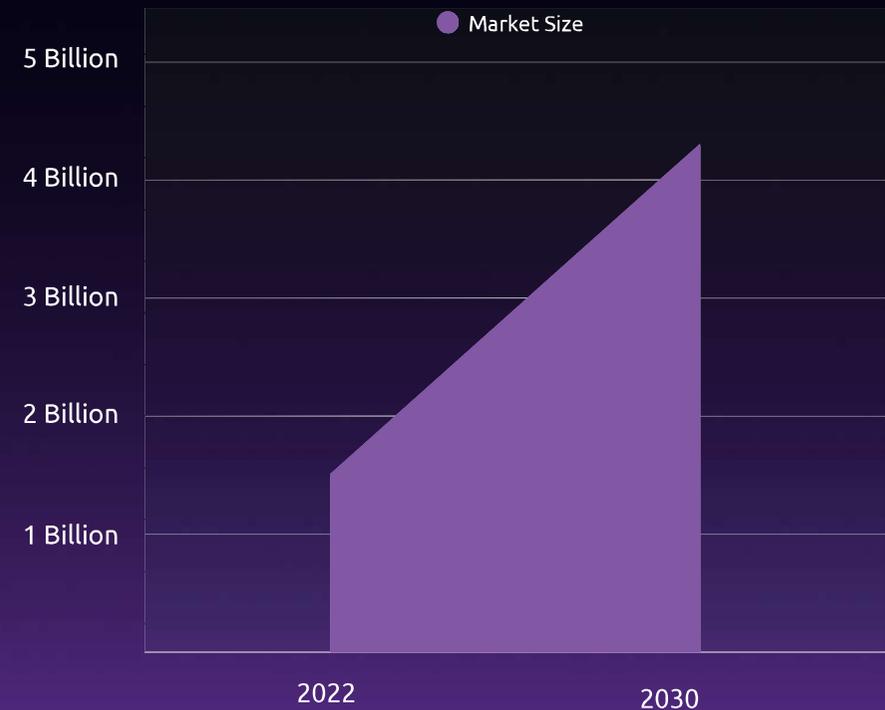
Top-Performer absolvieren ein Assessment, das als Benchmark für die gezielte Kandidat:innenauswahl dient.



Personal Profiling- Entwicklungspotential

Markt, global 2022 - 2030

- Jahr 2022 ca. 1,5 Mrd. USD
- 2030 auf etwa 4,3 Mrd. USD
- jährlichen Wachstumsrate ca. 14,5 %



Geschäftsmodell

SAJOKI als Service, als Tool oder als SAAS

Zielgruppen

Mittelstand

Enterprises

HR-Dienstleister

Personalagenturen

HR- Softwareanbieter

Bewerber (Selbsttest)

SAAS + WHITELABEL

API für Job-Dienstleister

Onlinetool - ab 40,00 € je Test

Live Demonstration des KI - Assessments SAJOKI

Tests erstellen

Erstellen Sie einen persönlichen Test gemäß Ihren Anforderungen.

Jobtitel

Feelgood Manager im Maschinenbau

Jobbeschreibung

Wir suchen einen innovativen Feelgood Manager im Maschinenbau, der das Ziel verfolgt, das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Der ideale Kandidat entwickelt und implementiert kreative Programme und Initiativen, die den besonderen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht werden und gleichzeitig die technischen Aspekte des Maschinenbaus berücksichtigen. Diese Position erfordert hervorragende Kommunikationsfähigkeiten, eine strategische Denkweise und die Fähigkeit mit

Vorschlag

Vorschlag erhalten

Erstellen

Selbst testen



Erweitern Sie Ihre Personalstrategie mit SAJOKI !

Wir suchen strategische Partner:
Hochschulen, Netzwerke,
praxisnahe Unternehmen – für
gemeinsame Pilotprojekte und
Forschung.

Text



Kontakt

Uwe Thuß - CEO

App Concept.com GmbH

+49172 977 7476, uwe.thuss@sajoki.de

Unsere nächsten Webinare: www.sajoki.de/webinare