

An illustration depicting a recruiting process. A woman sits on a laptop screen, with a speech bubble above her saying "Happy Recruiting!". Below the screen, a man holds a large blue pencil, and another man holds a stack of books. A magnifying glass is held over the laptop screen, highlighting a profile. The scene is surrounded by various potted plants and a network of nodes and lines in the background.

Happy  
Recruiting!

# Recruiting-Automatisierung mit webbasierten Tools

Oliver Reinsch, Founder und CEO jobEconomy GmbH

# Recruiting-Automatisierung mit webbasierten Tools

## Inhalt

- Gastbeitrag des Buches  
"Mitarbeiterbindung macht sexy," Seite 3
- Recruiting über die Firmen-  
Homepage Seite 6
- Recruiting über Stellenbörsen Seite 8
- Recruiting über Social Media Seite 9
- Recruiting über das eigene  
Firmen-Netzwerk Seite 11
- Sonstige Recruiting-Wege Seite 11
- Bewerbermanagement Seite 12
- Wie funktioniert E-Recruiting  
was kostet es? Seite 15



# Recruiting-Automatisierung mit webbasierten Tools

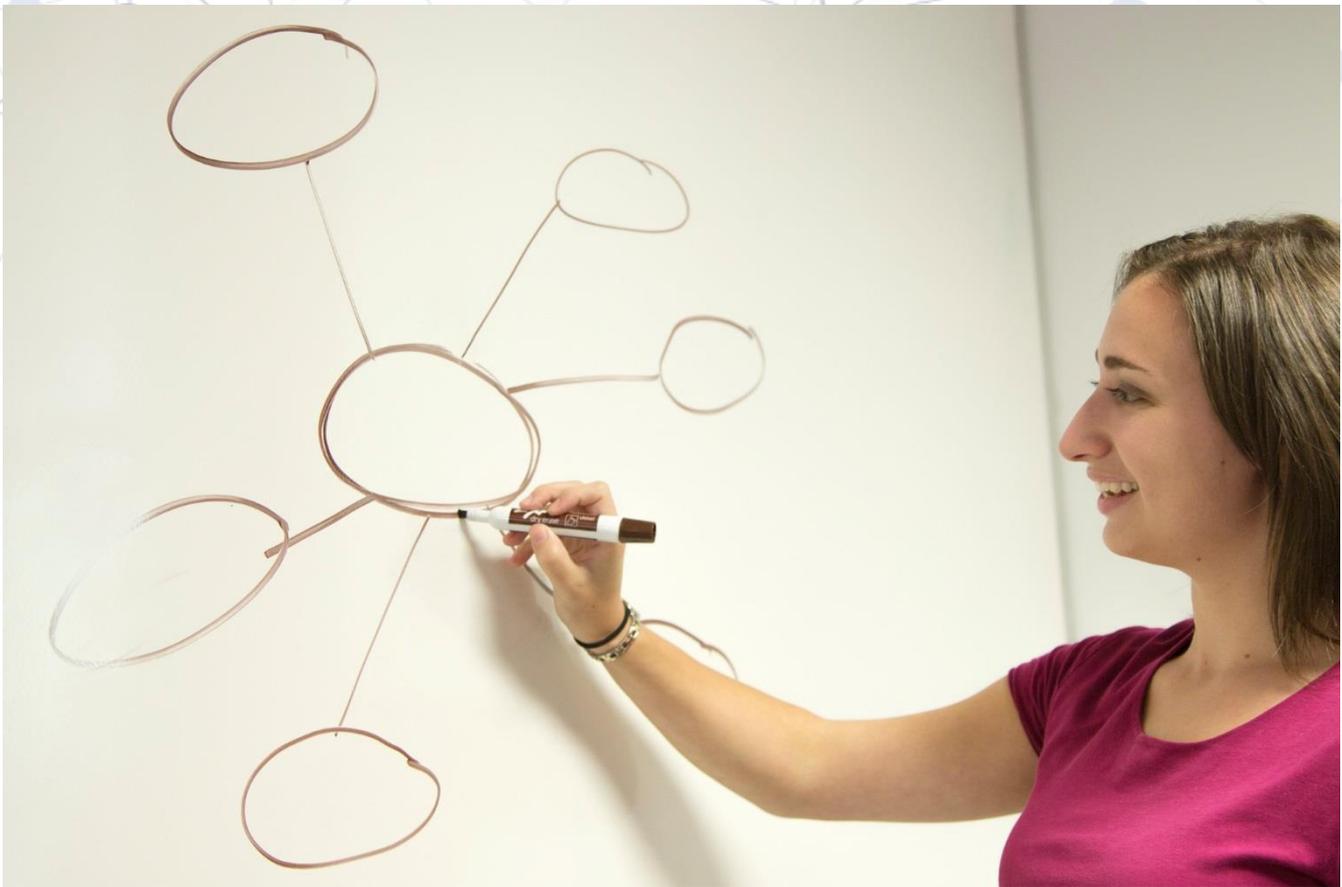
**Mit diesem E-Book möchte ich Ihnen eine neuartige Recruiting-Strategie an die Hand geben. Nutzen Sie die richtigen Tools und gewinnen Sie die richtigen Kandidaten für Ihr Unternehmen.**

Doch bevor ich starte, möchte ich mich bei Ihnen vorstellen und Sie über den Hintergrund dieses Buches informieren. Dieser Artikel ist Bestandteil des Buches „Mitarbeiterbindung macht sexy“ und ist bei Amazon, in Buchhandlungen und über uns zu beziehen. Aus diesem Grund möchte mich bei dem Autor Andreas Richter für die Chance bedanken, in diesem Buch einen Gastbeitrag über die neuen Möglichkeiten des E-Recruitings schreiben zu dürfen.

Mein Name ist Oliver Reinsch, ich bin verheiratet, habe zwei tolle Kinder und bin seit meinem 29. Lebensjahr selbstständig als Unternehmensberater tätig. Bereits seit dem Jahr 2009 verpflichtete ich mich zu 100% dem Recruiting von Fachkräften für KMU (kleine und mittelständische Unternehmen) und habe in Summe weit über 800 Unternehmen geholfen leichter, schneller und vor allem günstiger neue Mitarbeiter zu finden.



Im Jahr 2012 habe ich mich zusätzlich entschieden ein Software Unternehmen zu gründen, das alle Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse von mir und meinem Team vereint und so möglichst vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen beim Finden von Fachkräften helfen soll. Dieses, am Berliner Kurfürstendamm sitzende Unternehmen heißt jobEconomy GmbH und das webbasierte Recruiting- System, das wir entwickelt haben, heißt Connectoor. Im Jahr 2017 hat der Connectoor als „innovativste Cloud Software Deutschlands“ den „Cloud Rocket Award“ von Cancom Pironet und Hewlett Packard Enterprise (HPE) gewonnen.



## Wer ist der Bewerber?

Wer der Bewerber ist, scheint heute oftmals nicht mehr klar geregelt zu sein. Aufgrund der aktuellen Situation am Fachkräftemarkt hat sich das allgemeine Rollenverständnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verschoben.

Aus meiner Erfahrung sind Unternehmen aktuell gut beraten, wenn sie im Anbahnungsprozess in Augenhöhe auf den potentiellen neuen Mitarbeiter zugehen und man sich die Möglichkeit gibt, sich gegenseitig kennenzulernen. In der Liebe gibt es ja „normalerweise“ auch keine Bewerber sondern zwei, die sich gegenseitig kennenlernen möchten.

Doch nun zu dem eigentlichen Thema... Über welche Kanäle können Sie heute und in den nächsten Jahren die Mitarbeiter, die Sie für Ihr Unternehmen benötigen, finden, begeistern, zur Bewerbung motivieren und einstellen?

Recruiting ist heute ein deutlich komplexeres Thema als es noch vor einigen Jahren war. Und doch wird dieser wichtige Bereich – das Finden von zukünftigen Mitarbeitern – oftmals bei KMU von einem Mitarbeiter „irgendwie nebenbei mitgemacht“. Das war bislang prinzipiell kein Problem, nur muss dieser eine Mitarbeiter sich (heute) ständig weiterbilden und seine Denkmuster regelmäßig an die neue Marktsituation anpassen.

Denn in den letzten Jahren hat sich der gesamte Arbeitsmarkt einmal komplett gedreht. Vor nicht einmal 10-15 Jahren kamen auf eine Stellenausschreibung tonnenweise Bewerbungen. So konnte man den vorhandenen Mitarbeitern noch mit den vielen Arbeitssuchenden drohen, die gerne den Job hätten, den der eigene Mitarbeiter gerade hat. Doch diese Zeiten sind vorbei! Heute suchen sich Arbeitnehmer aus, wo sie arbeiten möchten, welche Arbeitszeitmodelle am besten zu deren persönlichen Lebensmodellen passen und welche Firma das beste Angebotsportfolio für die aktuelle Lebensphase anbieten kann.

Und ich betone hierbei Lebensphase, weil leider viele Arbeitnehmer – wenn sie nicht regelmäßig (wie in dem Buch „Mitarbeiterbindung macht sexy“ beschrieben) an das Unternehmen neu gebunden werden – im drei bis fünf Jahrestakt den Arbeitgeber wechseln. Auf die Auswirkungen, die Kosten und den Aufwand, die Stellen neu zu besetzen, weist der Autor Andreas Richter Sie in diesem Buch ebenfalls hin.

Die Personalsituation für deutsche KMUs ist momentan katastrophal. Sie haben Aufträge und Kundenanfragen ohne Ende, können sich Geld zu historisch günstigen Konditionen besorgen und kommen trotzdem nicht richtig voran, weil ihnen Mitarbeiter fehlen, die bei ihnen arbeiten wollen. Aufgrund unserer Erfahrungen aus unzähligen Kundenberatungen konnten wir in den letzten Jahren sehr viele Punkte aufgreifen, die wir Schritt für Schritt abgearbeitet haben und dadurch die Recruiting-Situation für das jeweilige Unternehmen verbessert haben. Dabei ist die Quintessenz fast immer die gleiche: Unternehmen und Personaler haben es in den Jahren des Bewerberüberschusses schlichtweg verlernt, sich in die Situation von potentiellen Kandidaten hineinzusetzen und auf diese zuzugehen.

Lassen Sie uns doch mal gemeinsam die einzelnen Orte, an denen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber treffen können, durchgehen:



**Top-Kandidaten erwarten von Ihnen, dass Sie sich als Unternehmen um sie (be)werben. Zeigen Sie was Ihr Unternehmen besser als alle anderen macht und warum die besten Talente zu Ihnen kommen sollten.**



# Die Firmen-Homepage

Auf den Homepages deutscher KMUs hat man oftmals das Gefühl, dass die Zeit stehen geblieben ist. Die Webseiten haben häufig den Charme der 2000er Jahre, sind voll mit unpersönlichen Fotos aus diversen Bilderbibliotheken, in denen immer irgendwelche Leute die Daumen in die Luft reißen. Diese Seiten sind meistens nicht mobiloptimiert und haben oftmals auch kein Navigationskonzept, sodass sich Besucher nur mit einem sehr großen Aufwand darauf zurecht finden können.

Doch das größte Problem: Die Seiten sind fast immer nur auf Kunden ausgerichtet. Dass man eine Homepage auch für das Recruiting nutzen kann, wurde in den letzten Jahren schlichtweg missachtet. Irgendwo am Ende der „Über uns“ Navigation findet man den Reiter „Offene Stellen“ – ich weiß nicht wie es Ihnen geht, aber mir fällt bei dem Begriff „offene Stellen“ immer nur die Behandlung eines Raucherbeins beim Arzt ein... Klickt man dann auf diese „Über uns“ Seite, folgt eine Textwüste über das Unternehmen, einhergehend mit ein paar eingebundenen PDF-Stellenausschreibungen, die immer mit dem gleichen Satz enden: „Senden Sie uns Ihre aussagekräftige Bewerbung, inklusive Anschreiben und Gehaltsvorstellungen an bewerbung@xyz.de oder per Post zu.“



## Warum Sie genau jetzt Ihre bewerbung@ E-Mail-Adresse abschaffen sollten!

Das größte Risiko bei der Verarbeitung von Bewerberdaten ist aus Datenschutzgründen die nahezu unkontrollierbare Verwaltung, Weiterleitung und Ablage der Bewerbungsunterlagen innerhalb eines Unternehmens.

Schauen wir uns die aktuelle Situation doch einmal genauer an: Lebensläufe, Anschreiben, Zeugnisse und Bewerbungsbilder werden momentan täglich tausendfach an Unternehmen per E-Mail gesendet.

Dort gehen sie entweder in den bewerbung@... oder noch schlimmer in das info@... Postfach des Unternehmens ein. Nachts wird oft ein Sicherheitsbackup des Posteingangs erstellt. Am nächsten Tag wird die Bewerbung von einem Mitarbeiter in der Personalabteilung bearbeitet. Das heißt die Unterlagen werden auf der Festplatte des Personalers gespeichert und alle relevanten personenbezogenen Daten des Bewerbers werden zusätzlich in einer Excel-Tabelle angelegt.

Wenn die Unterlagen jetzt noch ein paarmal weitergeleitet werden, merken Sie, dass die Orte absolut unkontrollierbar werden, an denen sie gespeichert, abgelegt oder verarbeitet wurden...

## ...und schon sind Sie in der Datenschutzfalle!

Denn Bewerber haben seit dem 25.Mai 2018 ein Auskunftsrecht, wo Ihre Daten gespeichert werden und wie Sie weiterverarbeitet wurden sowie auch ein Recht auf Löschung der Personenbezogenen Daten.

Weitere Infos unter:

[www.connectoor.com/dsgvo](http://www.connectoor.com/dsgvo)

Warum? Warum so unpersönlich? Warum so abweisend? Warum mit so vielen Hürden und „Click-Blockern“? Im Marketing haben wir es doch auch verstanden, dass der Wurm dem Fisch schmecken muss – und dass der CTA, also der Call-To-Action, so einfach und leicht wie möglich sein muss. Warum nicht auch im Recruiting?

Versetzen Sie sich doch mal in die Situation des potentiellen Bewerbers: Was für einen Eindruck wird ihm hier vermittelt? Bekommt er so die gewünschten Einblicke durch Fotos oder Videos in das Unternehmen? Erfährt er etwas darüber, wie das Team, der Arbeitsplatz oder die Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln aussieht? Die Antwort lautet oftmals Nein!

Was ist mit der Generation Smartphone? Wir messen in unserem System den größten Zugriff auf Stellenausschreibungen wochentags in der Zeit von 16:00 bis 18:00 Uhr, aber mit einem mobilen Gerät wie z.B. einem Smartphone! Ist Ihre Seite nicht mobiloptimiert, verlieren Sie alle diese potentiellen Bewerber aufgrund von langen Ladezeiten, einem schlechten Nutzungserlebnis, einer aufwendigen „Rein- und Raus-Zoomerei“ oder eben dadurch, dass die Kandidaten sich nicht per E-Mail bei Ihnen bewerben wollen oder können!

Dabei kann die Lösung dieser Probleme so einfach sein. All diese Punkte können auch Sie an nur einem einzigen Tag eliminieren! Dazu aber später in diesem E-Book mehr...

Und vergessen Sie bitte nicht: Jeder Arbeitnehmer (egal, wie er Sie und Ihr Unternehmen oder Ihre Stellenausschreibung gefunden hat) schaut sich den Karrierebereich auf Ihrer Homepage an und vergleicht ihn mit den Angeboten Ihrer Wettbewerber. Erlauben Sie mir an dieser Stelle einen Hinweis: Unterschätzen Sie nicht das Potenzial der Strategien, die Ihnen Andreas Richter mit diesem Buch an die Hand gibt! Die machen Ihr Unternehmen tatsächlich richtig sexy! Und genau das können und sollten Sie dann in Ihrem Karrierebereich auch zur Schau stellen! Zeigen Sie, dass Sie attraktiver sind als Ihre Mitbewerber!



## Stellenbörsen

In Deutschland gibt es sehr viele Stellenbörsen, universelle, regionale, branchenspezifische, stellenspezifische und so weiter. Alleine über unser Connectoor E-Recruiting-System können Sie im Multiposting aktuell auf über 1.000 Stellenbörsen Ihre Ausschreibungen veröffentlichen. Viele Börsen kommen neu hinzu, andere verschwinden plötzlich wieder vom Markt und wieder andere verlagern Ihren Zielgruppen-Schwerpunkt.

Um eine Stelle optimal, also auf die Bewerberzielgruppe auszurichten und zu veröffentlichen, bedarf es einiger Vorüberlegungen, Marktkenntnisse und Erfahrungen. Angefangen von der Art und Weise, wie die Stellenausschreibung formuliert ist, welche Benefits man den Bewerbern bieten möchte und wo man die Stelle ausschreiben sollte, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Das Problem ist nur, dass sehr viele dieser Stellenbörsen sehr viel Geld kosten und man sich als KMU (zeitlich und finanziell) nicht unzählige Veröffentlichungen leisten kann, um herauszufinden, welche Börse am besten zu der Stelle passt. Hier ist guter Rat teuer. Viele Agenturen lassen sich ihre Marktkenntnisse (wo welche Stelle veröffentlicht werden sollte) gut bezahlen. Wie der Connectoor auch hierbei hilft, lesen Sie ebenfalls weiter hinten.

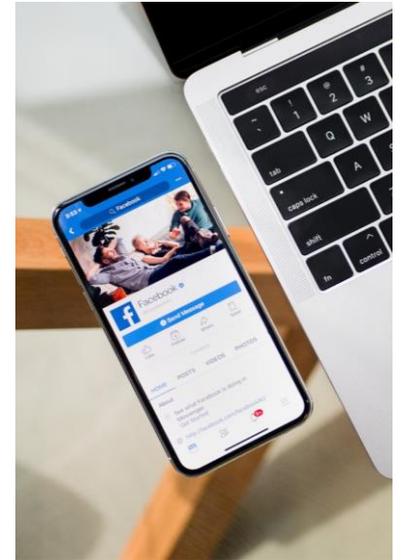
### Bis zu 4mal effektivere Stellenausschreibungen durch optimierte Formulierungen.

Achten Sie bei den Stellenausschreibungen bitte auf positive und motivierende Formulierungen. Bewerber mögen keine Überschriften wie z.B. „Wir erwarten“ oder Floskeln wie „Wir bieten einen spannenden Aufgabenbereich mit attraktiver Vergütung und flexiblen Arbeitszeiten“.

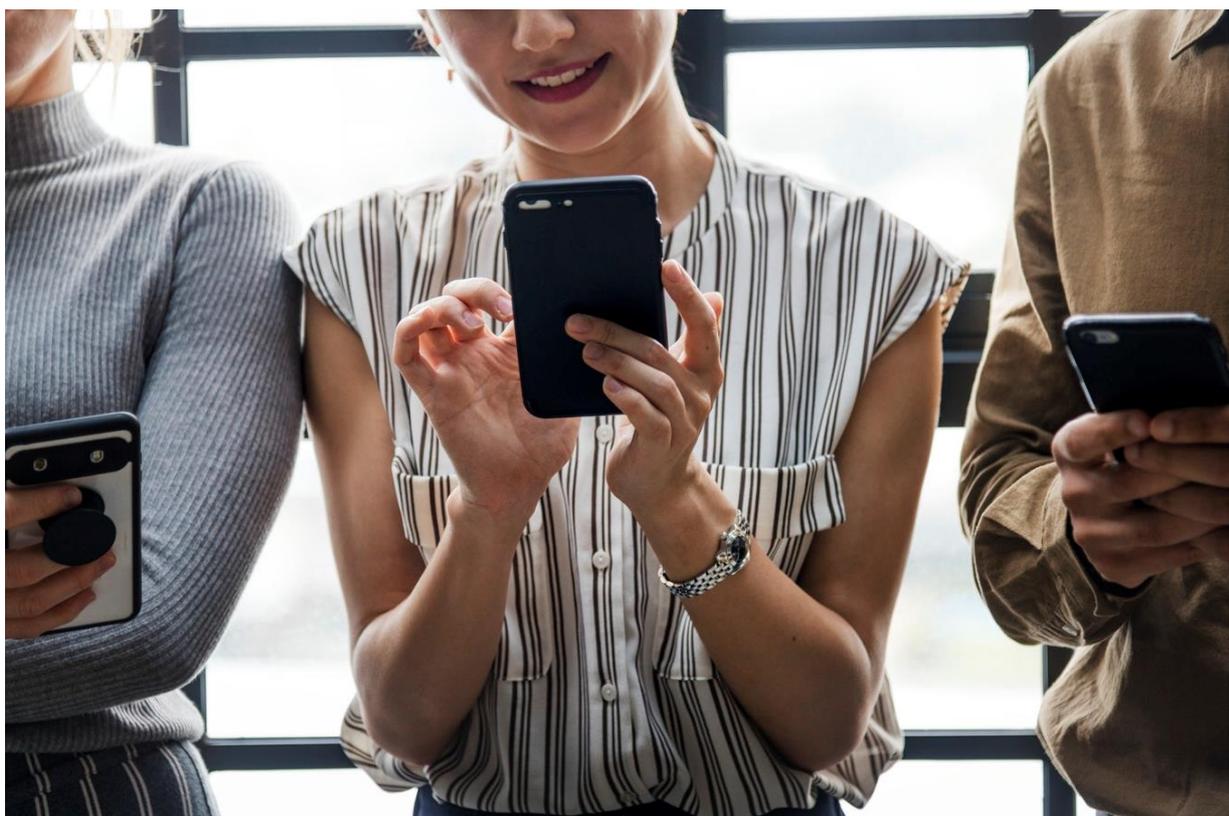
Unser Tipp: In den Stellenausschreibungen konkreter werden, sprachlich auf Augenhöhe mit den Kandidaten kommunizieren und Füllwörter, die sich im Personaler-Alltag eingeschlichen haben, erbarmungslos aus den Inseraten streichen.

# Social Media Recruiting

Das Finden von potentiellen Kandidaten über soziale Netzwerke ist gar nicht so neu – und doch hören wir von so vielen KMU die gleiche Antwort: „Das ist nichts für uns, das mag unsere Geschäftsleitung nicht...“ Warum nur nicht, frage ich mich sehr häufig. Warum bleiben Unternehmer hier in der Zeit stehen? Nur weil man etwas die letzten 30 Jahre irgendwie immer gleich gemacht hat, heißt das doch noch lange nicht, dass diese Strategie immer noch richtig ist. Ihre Kundenpotentiale justieren Sie doch auch ständig neu. Stellen Sie sich vor, Sie produzieren Satellitenreceiver. Stellen Sie sich weiter vor, Sie hätten den „neumodischen Kram“ der Digitalreceiver nicht mitgemacht, weil Sie ja die letzten 30 Jahre Analoge produziert haben. Sie würden schlichtweg nichts mehr verkaufen können, weil Sie veraltet sind. Die Vorteile auch beim Recruiting den Wandel der Zeit mitzumachen, liegen auf der Hand. Sehr viele Menschen sind heute in Netzwerken wie LinkedIn, Xing, Facebook, Twitter, Instagram und SnapChat aktiv. Doch das Beste, in diesen Netzwerken können Sie als Arbeitgeber für sehr wenig Geld Ihre Stellenausschreibungen genau der von Ihnen definierten Zielgruppe anzeigen lassen. Und wenn ich von einer Zielgruppe spreche, dann werden Sie sich wundern, wie fein man diese in diesen Netzwerken selektieren kann...



**Top-Kandidaten erwarten von Ihnen in sozialen Netzwerken authentische Bilder und Filme, die einen Einblick in Ihr Unternehmen ermöglichen. Personalmarketing ist das Stichwort für bessere Bewerber.**



Sicherlich, die europäischen Gerichte haben in einigen Bereichen durchgesetzt, dass zumindest teilweise die AGG-Bestimmungen eingehalten werden müssen. So ist es erst seit Mai 2018 so, dass man z.B. bei Facebook (wenn es sich um eine Stellenausschreibung handelt) nicht mehr die Altersgruppe auf fünf Jahre genau bestimmen kann. Aber das wollten wir ja eh niemals! ;-)

Oft bekomme ich die Frage gestellt, wie viele Fans, Follower oder Abonnenten man benötigt, bis es sich lohnt über soziale Netzwerke Stellen auszuschreiben. Meine Antwort: Das ist vollkommen egal! Stellen Sie sich vor, Fans und Follower sind Kundenkarten-Besitzer Ihres Steak-Hauses und Sie möchten mehr Kunden (vor allem Neukunden). Würden Sie dann auf die Idee kommen eine Werbemail an alle Ihre Kundenkarten-Kunden zu senden? Sehen Sie! Was Sie benötigen sind neue Kontakte zu Ihrer vorher definierten Zielgruppe.



Soziale Netzwerke möchten Geld verdienen. Da sie dieses meist nicht von den privaten Nutzern bekommen, nehmen Sie von den Unternehmen für die Kontakte zu potentiellen Kunden/Bewerbern ein gewisses Entgelt. In den letzten Jahren haben wir sehr gute Erfahrungen mit dem Social-Recruiting gemacht! Wir investieren meist nur eine kleine Summe (ca. 5-10 € am Tag) und hatten meist nach wenigen Tagen mehr als 5.000 Anzeigen (Views) und nicht selten 20-30 Bewerber. Und auch hier unterstützt der Connectoor wieder alle seine Kunden. Mit nur einem Klick kann man die Stellen auf fast allen geläufigen Plattformen veröffentlichen und optional ein zielgruppenorientiertes Werbebudget dazu schalten.

## Recruiting über das eigene Firmen-Netzwerk

Stellen sie sich vor, Sie suchen für das kommende Jahr für Ihre Tischlerei einen Auszubildenden. Aber was Sie auch unternehmen, es bewirbt sich niemand bei Ihnen... Gleichzeitig, bei einem anderen Unternehmen (z.B. einem Zimmermann-Betrieb), mit dem Sie schon oft auf Baustellen zusammengearbeitet haben, werden gute Bewerber abgesagt, weil die einzige Ausbildungsstelle bereits vergeben wurde. Wären Sie nicht glücklich, wenn die jungen Leute mit der Absage gleichzeitig von Ihrer freien Stelle erfahren würden? Genau das erreichen wir mit dem Connectoor – nur halt im großen Stil. Wir verbinden Unternehmen aus allen Branchen, Regionen und Größen. Vollautomatisch und vor allem datenschutzkonform. Aber dazu auch wieder mehr in dem Bereich weiter hinten, wo ich Ihnen von dem Connectoor berichte.

## Sonstige Recruiting-Wege

Bitte entschuldigen Sie, dass ich die Gunst des Autors hier nicht schamlos ausnutzen möchte und vom Hölzchen zum Stöckchen kommen mag. Ja, es gibt noch viele weitere Möglichkeiten, um sich bei Bewerbern bekannt zu machen. Ich habe mich jetzt aber aktiv darauf konzentriert, Ihnen nur die wichtigsten und aus unserer Sicht erfolgreichsten Wege zu beschreiben. In unserem Blog auf [www.connectoor.com](http://www.connectoor.com) finden Sie viele weitere Wege und Möglichkeiten, um Ihre Stellen mit den richtigen Mitarbeitern zu besetzen. Nun aber erst mal weiter zum Einstellungsprozess.

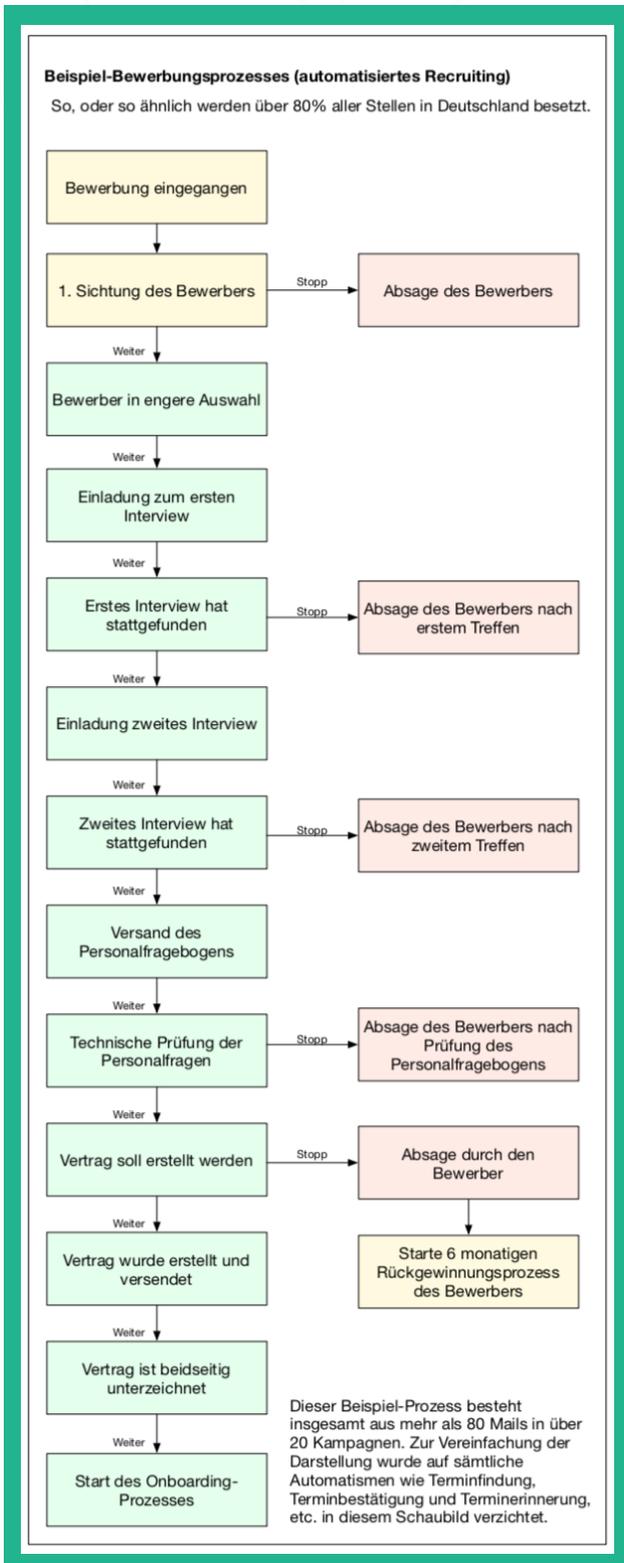


# Bewerbermanagement

Über die oben genannten Wege haben Sie Ihre Stellen mit einer größeren Reichweite veröffentlicht und sich bei Ihrer Zielgruppe als wertvoller Arbeitgeber vorgestellt. Sie werden jetzt natürlich mehr Bewerber bekommen.

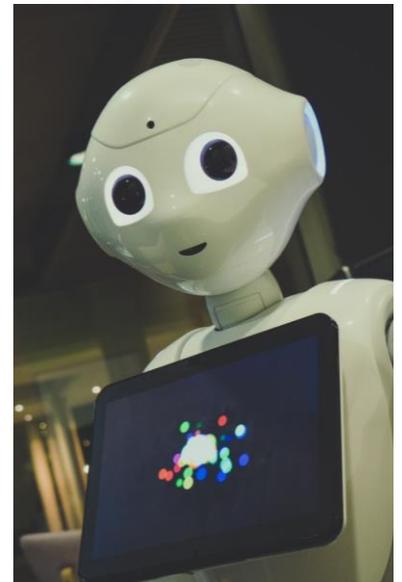
Doch wenn Sie die bereits bekannten Prozesse (die viele unserer Kunden vor der Recruiting-Digitalisierung hatten) beibehalten, werden Sie ebenfalls Probleme haben. Stellen Sie sich mal vor, Sie bekommen in den nächsten vier Wochen über 100 Bewerbungen und Ihr Prozess sieht wie folgt aus: Eingang der Bewerbung inkl. beigefügter Dateien (Lebenslauf & Co.) per Mail, Sichtung der Mail, Eintragung der Bewerberdaten in eine Excel-Tabelle, Sicherung der Unterlagen und der Dateien auf der Festplatte, Nachfassen bei dem Kandidaten, ob dieser noch Zeugnisse hat (Telefonisch oder per Mail), warten auf die neue Mail und erneute Ablage, Weiterleitung der Bewerbungen an einen Kollegen, um ihn um sein Feedback zu bitten, warten auf sein Feedback, manuelle Terminfindung mit dem Kandidaten für das erste Telefoninterview, anlegen der Notizen zum Interview und Weiterleitung der Informationen an den Kollegen... und so weiter, und so weiter... und das 100 Mal...

Herzlichen Glückwunsch! Professionelles Recruiting muss heute mit Automatisierungen unterstützt werden. Bauen Sie Ihr Unternehmen nicht auf Glück und Zufall auf und sagen: „Ich schreibe die Stelle aus und wenn sich drei Menschen bewerben, dann wird einer von denen schon irgendwie passen.“ Sie brauchen die Macht der großen Zahlen (also viele Bewerber), um die Stelle auch wirklich passgenau (mit den richtigen Talenten) besetzen zu können.



Doch was meine ich mit Recruiting-Automatisierung? Ein automatisierter Recruiting-Prozess sieht wie folgt aus: Sie erhalten eine Nachricht, dass Sie eine neue Bewerbung auf eine Ihrer Stellen erhalten haben, Sie klicken auf den Link in der Mail und sehen sofort übersichtlich die wichtigsten Daten des Kandidaten in Ihrem System. Warum? Ganz einfach: Der Bewerber hat sich über einen Stellenmarkt mit einem bereits optimierten Formular bei Ihnen beworben und daher sind alle seine Daten auch schon in Ihrer Bewerberverwaltung eingetragen. Sie merken in Sekunden, dass die Zeugnisse fehlen und drücken einen einzigen Button und der Bewerber erhält eine Mail mit der Bitte die Zeugnisse nachzureichen. Sie drücken auf einen anderen Button und der Bewerber kommt in die engere Auswahl.

Ihre Kollegen (vorher definierte Gruppe) werden informiert, dass Sie bitte eine Sterne-Bewertung oder ein Feedback zu dem Bewerber geben möchten. Zur Terminfindung mit dem Kandidaten für das Interview klicken Sie auf einen weiteren Button und schon bekommt der Kandidat eine Mail mit einem Link zu Ihrem freigegebenen Kalender (mit vordefinierten Terminen), um sich den für ihn am besten passenden Zeitpunkt auszusuchen. Eine Stunde vor dem Telefonat sendet das System ihm voll automatisch eine SMS, damit er den Termin nicht verpasst...



**Automatisieren Sie die Kommunikation zu Ihren Kandidaten. Durch schnelle und passgenaue Informationen bleiben sie jeweils auf dem aktuellen Stand. Dadurch vermindert sich das Risiko, dass sie sich bei anderen Unternehmen bewerben und sich gegen Sie entscheiden.**





Sie sehen, Ihr Aufwand bei einem automatisierten Prozess beläuft sich auf wenige Klicks. Umfragen bei unseren Kunden haben ergeben, dass Sie dadurch pro Bewerbung im Schnitt 60 Minuten einsparen! Und wenn Sie diese Zahl mal einhundert Bewerber nehmen, sind Sie schnell bei mehr als einem vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter, der sich mit wiederkehrenden, sinnbefreiten Aufgaben beschäftigen muss, obwohl es wesentlich effizienter wäre, die Zeit dieses Mitarbeiters strategisch zu nutzen, indem er sich Gedanken über die Mitarbeiterbindung und -motivation oder die Vermarktung der Stellenausschreibungen macht.

Der zweite Prozess, den ich Ihnen gerade beschrieben habe, Sie werden es sich bestimmt gedacht haben, ist der, den Sie mit dem Connectoor abbilden können. Automatisiert und individuell abgestimmt auf die Prozesse in Ihrem Unternehmen.

So macht zeitgemäßes Recruiting heute Spaß – vor allem sichert es das Fortbestehen Ihres Unternehmens in der Zukunft. Gehen Sie doch einfach mal an einem Sonntag (wenn alle Mitarbeiter frei haben) in die Räume ihres Unternehmens! Und? Richtig: Gähnende Leere. Stellen Sie sich jetzt vor, dass dieses zum Normalzustand wird, weil Sie es verpasst haben sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu platzieren. Was für eine gruselige Vision! Damit das nicht passiert und Sie Ihr Unternehmen auch in Zukunft mit fantastischen Mitarbeitern besetzen können, entwickeln wir seit vielen Jahren für KMUs den Connectoor stetig weiter. Mit unserer Kompetenz und unserem Marktverständnis unterstützen wir aktuell mit diesem Recruiting-System Unternehmen und Personalverantwortliche in ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz.

## Automatisierte Terminfindung für das Einstellungsgespräch

Wenn Sie sich mit einem Kandidaten treffen möchten ist es oftmals schwer einen gemeinsamen Termin zu finden. Mit dem Connectoor und der eTermin Erweiterung können Ihre Kandidaten aus einem von Ihnen freigegebenen Kalender den jeweils bestmöglichen Termin aussuchen und einfach selber buchen lassen. Die Bestätigung des Termin und die Einladung der Kollegen erfolgt dann auch wieder automatisch.

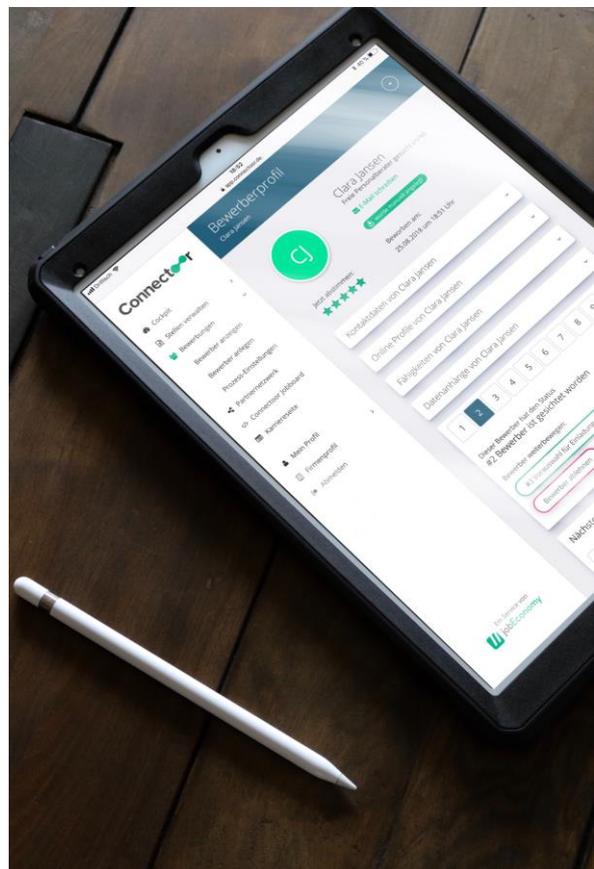
# Was ist der Connectoor und was kostet er?

Der Connectoor ist eine webbasierte Software, die Sie in wenigen Schritten einrichten und an die Prozesse Ihres Unternehmens anpassen können. Stellenausschreibungen, die Sie mit dem Connectoor veröffentlichen, erscheinen nach dem einmaligen Einfügen eines zweizeiligen Codes, vollautomatisch und ohne IT-Kenntnisse auf Ihrer Homepage, in sozialen Netzwerken, bei Ihren Partnerunternehmen, bei Verbänden oder Clustern, bei denen Sie Mitglied sind. Zusätzlich werden Ihre Stellen kostenlos auf Indeed (der weltweit größten Job-Suchmaschine) ausgeschrieben.

Sollten Sie keine mobiloptimierte Karriereseite haben, so können Sie die des Connectoors an Ihre Bedürfnisse anpassen und mit einer eigenen Domain veröffentlichen (z.B. musterfirma.connectoor.de). Nach wenigen Minuten ist auch diese ohne IT-Kenntnisse online und kann von Bewerbern (auch über mobile Geräte) erreicht werden.

Benötigen Sie mehr Bewerber, so können Sie die Stellen mit nur einem Klick in sozialen Netzwerken oder auf bis zu 1.000 Stellenbörsen ausschreiben und somit die Reichweite der jeweiligen Stellenausschreibung erhöhen.

Gleichzeitig ist der Connectoor ein DSGVO-konformes Bewerbermanagement System, das sich an die Recruiting- Prozesse jedes Unternehmens anpassen lässt und man diese optional teilautomatisieren kann.



Bewerbungen lassen sich im Team verwalten und das ohne Mehrkosten durch irgendwelche Userlizenzen! Denn der Connectoor soll KMU helfen und deren Recruiting-Budgets schonen. Schon ab 19,00 € im Monat kann man sich unsere Software „leihen“. Der Vorteil des Nicht-Kaufens sondern Leihens für Sie ist, dass das System immer auf dem neusten Stand ist, unsere Kollegen aus dem Support Ihnen jederzeit behilflich sein können und für Sie keine großen Startinvestitionen nötig sind. Zusätzlich können Sie den Connectoor ganze 30 Tage mit allen Premium-Funktionen kostenlos und unverbindlich testen! Sollte der Connectoor Ihnen nicht gefallen erstatten wir Ihnen innerhalb der ersten 30 Tage den vollen Kaufpreis inkl. der optionalen Einrichtungsgebühr zurück. Einfacher, sicherer und schneller kann man heute nicht in das digitale Recruiting starten und wieder mehr Mitarbeiter finden!



baumarketingprofis

**Franz Kuhagen**  
**Baumarketingprofis UG**

**+49 4102823336**

[fk@baumarketingprofis.de](mailto:fk@baumarketingprofis.de)  
[www.baumarketingprofis.de](http://www.baumarketingprofis.de)

Connecto<sup>o</sup>r #HappyRecruiting

## ***Jetzt unseren Ersparnisrechner nutzen!***

Unser einfach zu nutzender Ersparnisrechner gibt Ihnen einen Einblick welche Recruiting-Lösungen für Ihre Firma am effektivsten und kostengünstigsten sind. Jetzt hier direkt ausprobieren:

Hier [klicken](#) zum Ersparnisrechner

Hoffentlich ist es mir gelungen, Sie auf die Reise in die Welt des digitalen Recruitings mitzunehmen. Ich bedanke mich bei Ihnen für Ihr Interesse und biete Ihnen an, bei weitergehenden Fragen gerne an unseren Online- Schulungen, Seminaren, Webinaren und Workshops teilnehmen zu können. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf [www.Connectoor.com](http://www.Connectoor.com)

**Ich wünsche Ihnen viel Erfolg der Personalbeschaffung und verabschiede mich mit unserem üblichen Gruß: #HappyRecruiting**

Ihr Oliver Reinsch, stellvertretend für die vielen Connectoorianer, die Ihnen beim Finden neuer Mitarbeiter gerne helfend zur Seite stehen.