



# Recruiting

Mit Kopf und Herz die besten *Mitarbeiter* finden!





01	Wie erfolgreich ist Deine Personalarbeit?	p. 03
02	Die Vorteile einer Recruiting-Software	p.04
03	Die Kenjo-Methode	p.06
04	Kontakt	p.18

# 01

## Wie erfolgreich ist Deine Personalarbeit?

\*Quelle: PwC 10.000 Antworten.

\*\*Quelle: LinkedIn (BBDD LinkedIn).

49%

49% Haben ein Jobangebot aufgrund einer schlechten Recruiting-Erfahrung abgelehnt.\*

72% Wollen die Unternehmenskultur verstehen, bevor sie ein Jobangebot annehmen.\*

72%

56%

56% Würden ein Unternehmen nach negativen Erfahrungen im Bewerbungsprozess nicht weiterempfehlen.\*

68% Der HR-Manager haben die Verbesserung ihrer Recruiting-Technologie als eine ihrer Top-Prioritäten in den nächsten 5 Jahren angegeben.\*\*

68%

**02**

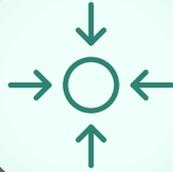
---

## **Die Vorteile einer Recruiting- Software**





Offene Stellenangebote auf einer einzigen Plattform erstellen.



Zeitersparnis: Alle Daten an einem Ort.



Mitarbeitererfahrung verbessern.



Transparenter Einstellungsprozess.



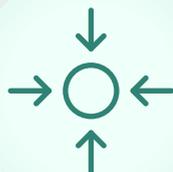
Schluss mit Fehlern, gedoppelter Kommunikation oder ungenauen E-Mails.



Mit dem HRIS verbinden.\*  
Automatisierte Kommunikation.



Bewerber richtig bewerten.



Zeitersparnis: Alle Daten an einem Ort.



Unternehmensimage auf Jobbörsen verbessern.\*\*

\*Human Resources Information System (HRIS). Auf Deutsch: Personalinformationssystem. \*\*Verbesserte Bewertungen auf Portalen wie Glassdoor.

**03**

---

# Die Kenjo- Methode



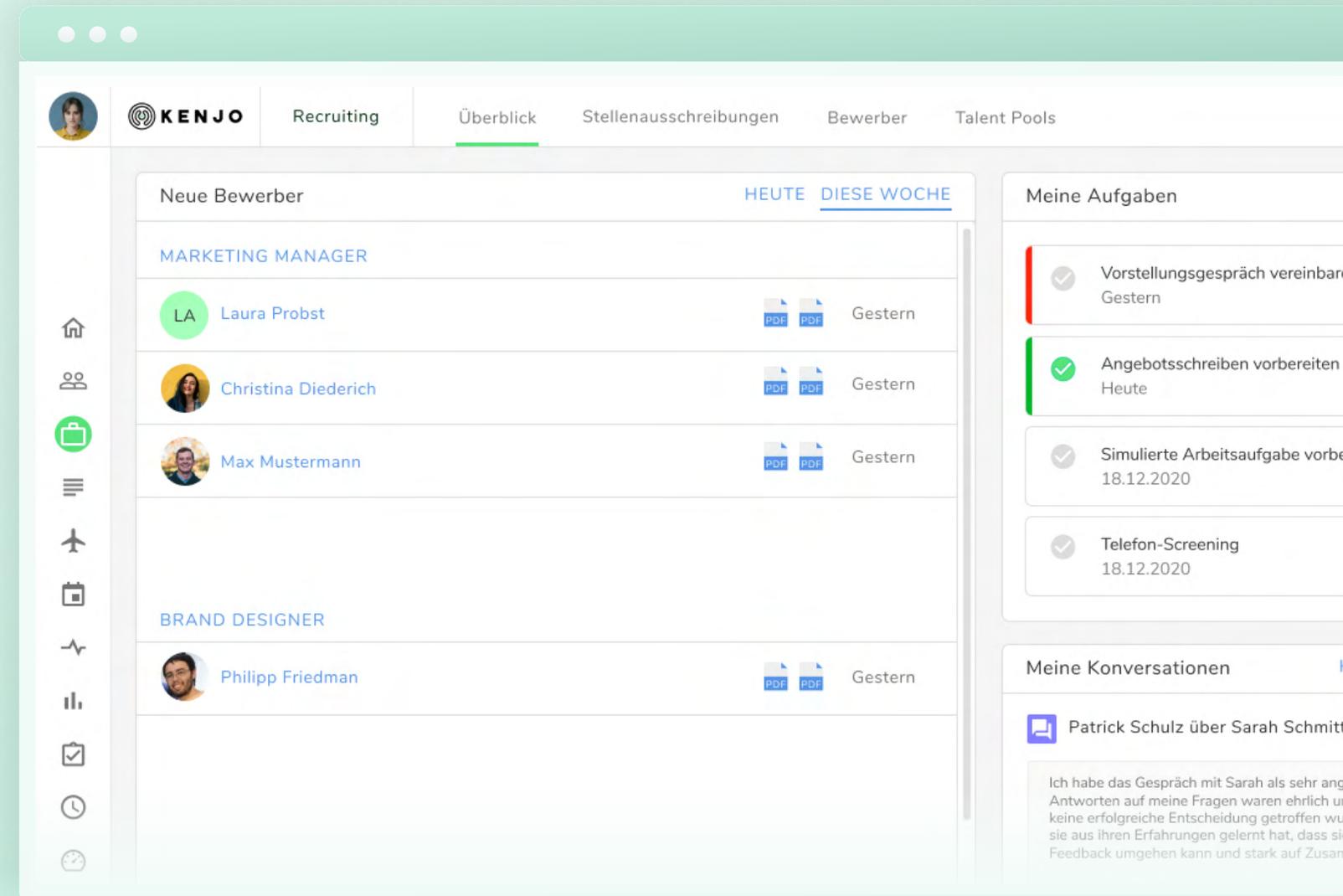
# Allgemeiner Überblick

Die wichtigsten Informationen im Hauptmenü auf einen Blick anzeigen lassen.

Alle neuen Bewerber für jedes geschaltete Stellenangebot anzeigen lassen.

Anmerkungen Deiner Kollegen zu allen Bewerbern in "Meine Konversationen" einsehen.

Unkompliziertes Organisieren Deiner alltäglichen Aufgaben mithilfe eines Checklisten-Systems.



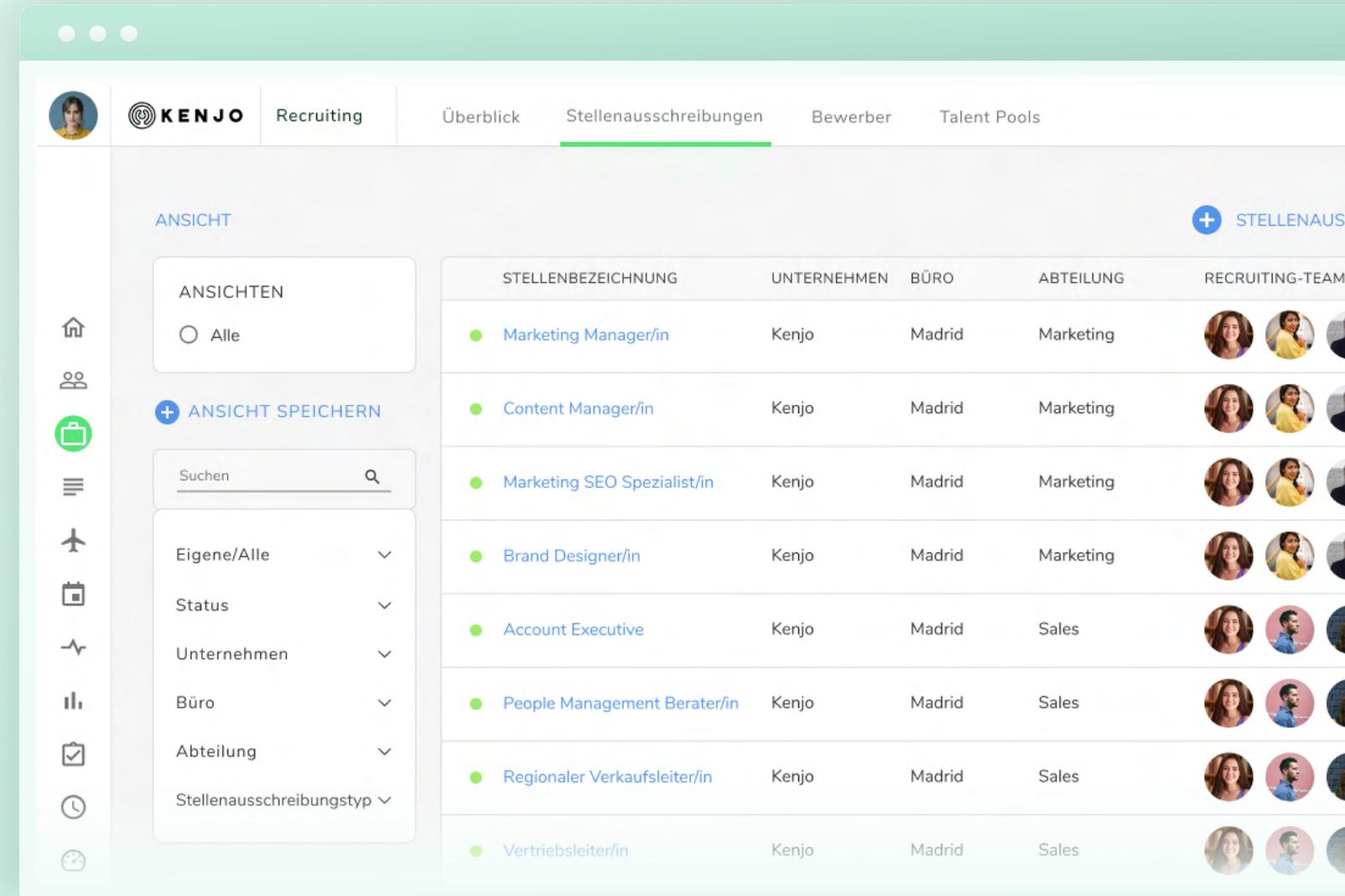
# Alle Stellenanzeigen abrufen

Detaillierte Informationen für alle Stellenbeschreibungen einsehen.

Aktuellen Status der Stellenanzeigen ansehen.

Stellenanzeigen nach Bedarf filtern (nach Abteilung, Stadt, Büro).

Bewerberstand pro offenes Stellenangebot ansehen.



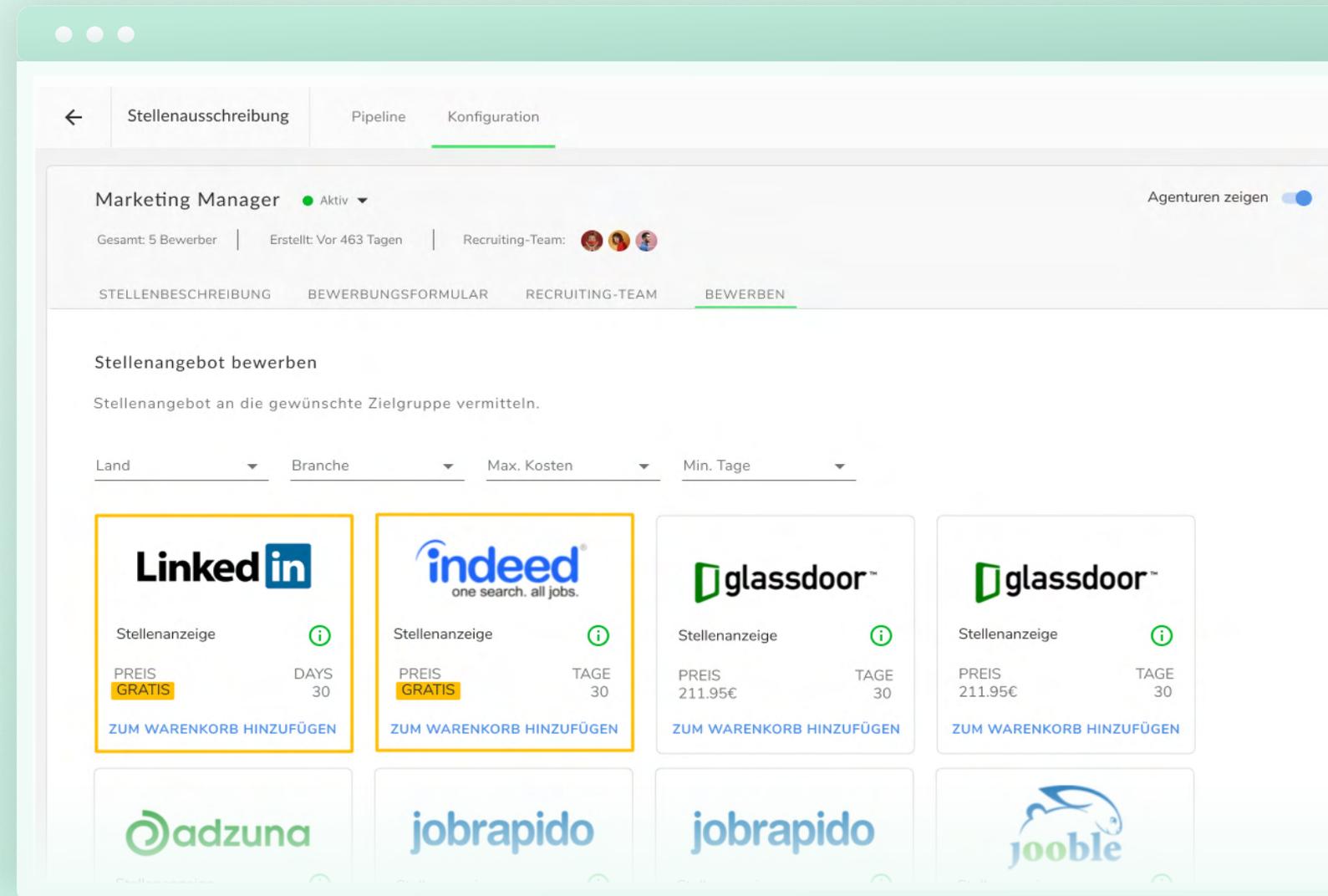
# Stellenangebote mehrfach ausschreiben

Verknüpfung mit allen  
gängigen  
Bewerbungsplattformen.

Stellenangebote auf führenden Jobbörsen  
inserieren.

Höhere Erfolgsaussichten bei der  
Anwerbung der besten Fachkräfte.

Dank der Kenjo-Erweiterung für Chrome  
Bewerberinformationen direkt mit  
LinkedIn synchronisieren.



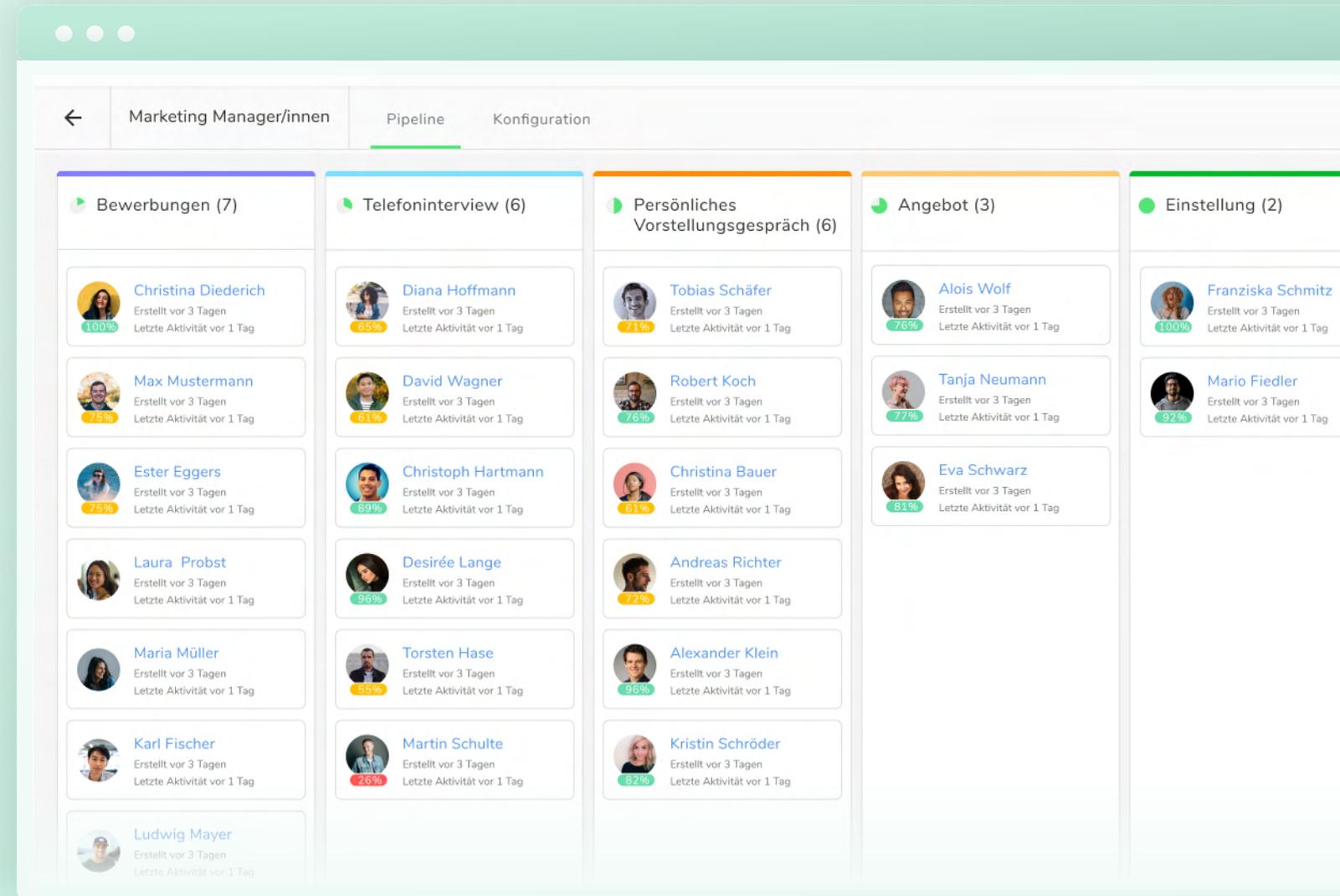
# Den gesamten Bewerbungsprozess abdecken

Recruiting grafisch  
darstellen.

Potenzial aller Bewerber ansehen.

Alle Stufen des Bewerbungsprozesses  
können **angepasst** werden.

Automatisierte Mitteilungen bei jeder  
Statusänderung.



# Bewerberprofil erweitern

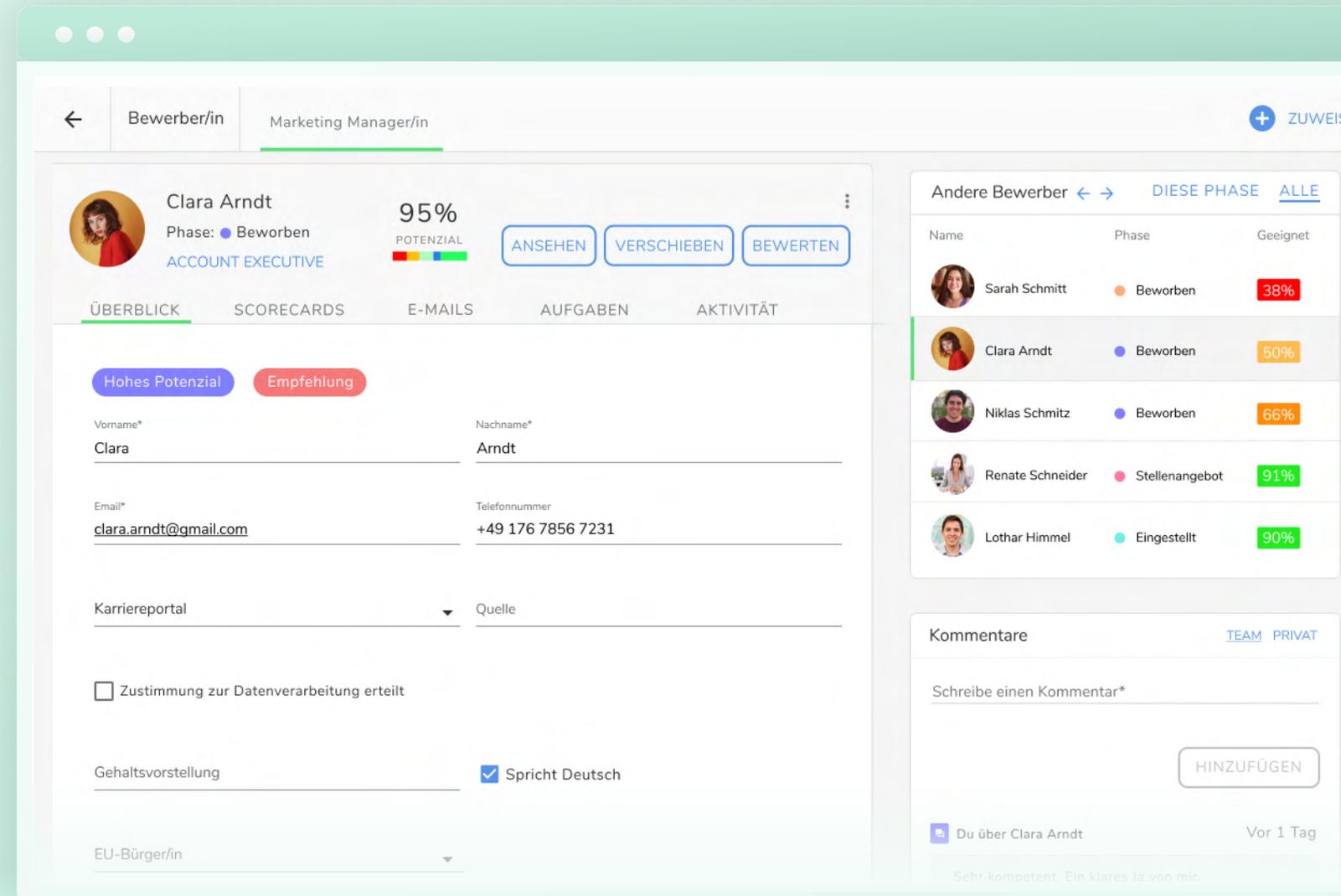
Alle Mitarbeiterdaten  
übersichtlich aufbereitet.

Sämtliche Bewerberinformationen im  
CRM speichern.

Kontrolle der **Bewerber-Ratings** und -  
kompetenzen im allgemeinen Ranking  
und durch die Kommentare der Recruiter.

Zentrales Speichern der gesamten E-  
Mail-Kommunikation mit den Bewerbern  
auf unserer Plattform.

Interne Kommentare durch Kollegen  
ergänzen.



The screenshot displays the Kenjo CRM interface for a candidate profile. The main profile for Clara Arndt is shown, with a 95% potential rating and 'Beworben' (Applied) phase. The interface includes tabs for 'ÜBERBLICK', 'SCORECARDS', 'E-MAILS', 'AUFGABEN', and 'AKTIVITÄT'. Below the profile, there are fields for personal information (Vorname, Nachname, Email, Telefonnummer), career details (Karriereportal, Quelle), and preferences (Gehaltsvorstellung, Sprachkenntnisse). A 'Zustimmung zur Datenverarbeitung erteilt' checkbox is also present. On the right, a 'Andere Bewerber' table lists other candidates with their respective phases and ratings. At the bottom, a 'Kommentare' section allows for internal feedback.

Name	Phase	Geeignet
Sarah Schmitt	Beworben	38%
Clara Arndt	Beworben	50%
Niklas Schmitz	Beworben	66%
Renate Schneider	Stellenangebot	91%
Lothar Himmel	Eingestellt	90%

# Aufgaben- management

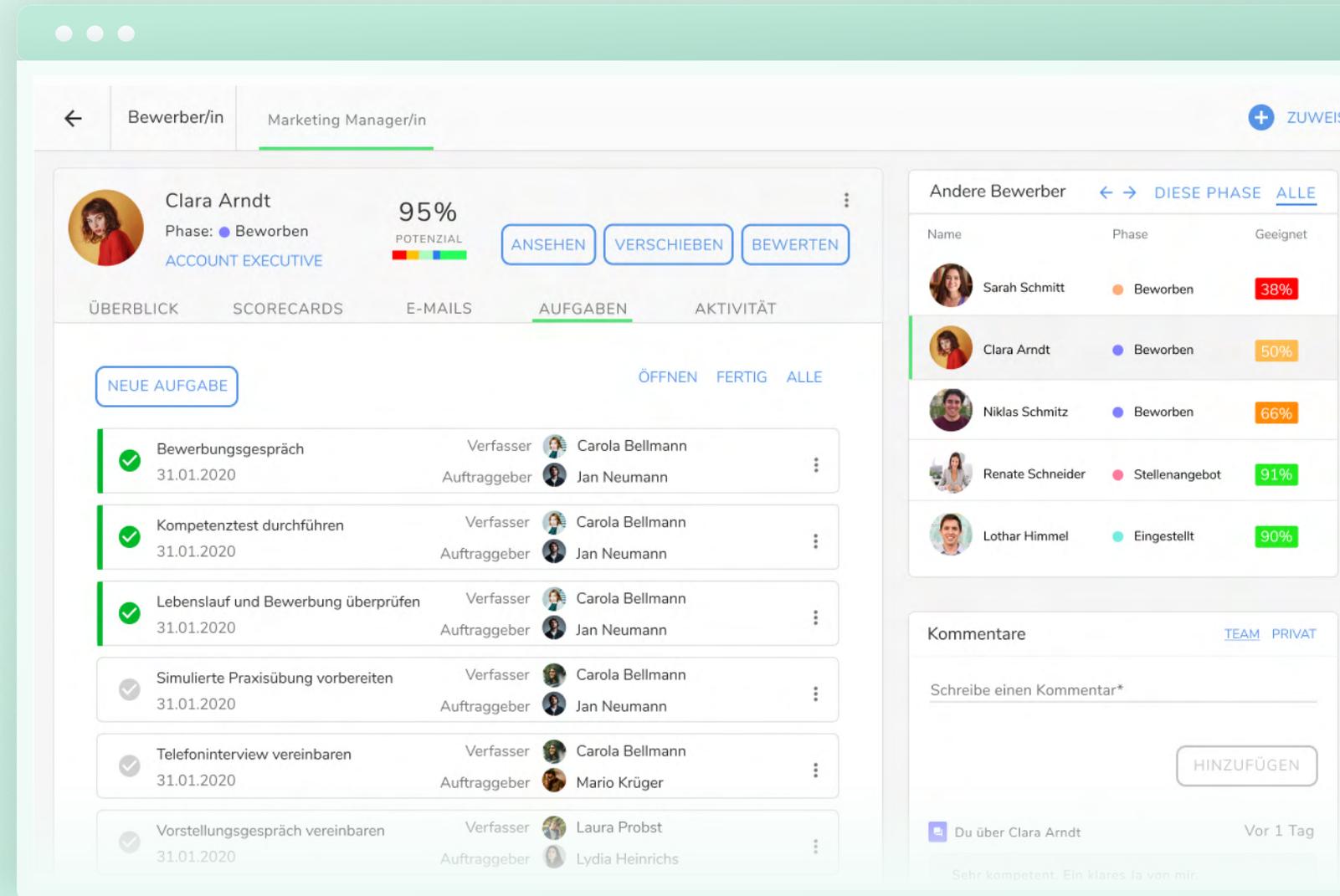
Bequemes Verwalten aller  
Aufgaben rund um  
Bewerbungen.

Aufgaben erstellen und **bearbeiten**.

Verantwortlichkeiten der einzelnen  
Aufgaben **zuweisen** oder **ändern**.

“Andere Bewerber” ansehen, um  
verschiedene **Bewerbungen im Detail** zu  
**betrachten**.

Nach dem Recruiting: Organisation eines  
bestmöglichen **Onboarding-Erlebnisses**.



The screenshot displays the 'Marketing Manager/in' view for a candidate named Clara Arndt. The interface includes a navigation bar with 'Bewerber/in' and 'Marketing Manager/in' tabs. The candidate's profile shows a 95% potential score and a 'Beworben' phase. Action buttons for 'ANSEHEN', 'VERSCHIEBEN', and 'BEWERTEN' are visible. Below the profile is a task list with columns for 'NEUE AUFGABE', 'ÖFFNEN', 'FERTIG', and 'ALLE'. The tasks include 'Bewerbungsgespräch', 'Kompetenztest durchführen', 'Lebenslauf und Bewerbung überprüfen', 'Simulierte Praxisübung vorbereiten', 'Telefoninterview vereinbaren', and 'Vorstellungsgespräch vereinbaren'. A table on the right lists other candidates with their phases and suitability scores. A comment section at the bottom allows for team or private comments.

Name	Phase	Geeignet
Sarah Schmitt	Beworben	38%
Clara Arndt	Beworben	50%
Niklas Schmitz	Beworben	66%
Renate Schneider	Stellenangebot	91%
Lothar Himmel	Eingestellt	90%

# Bewertungssystem mit Scorecards

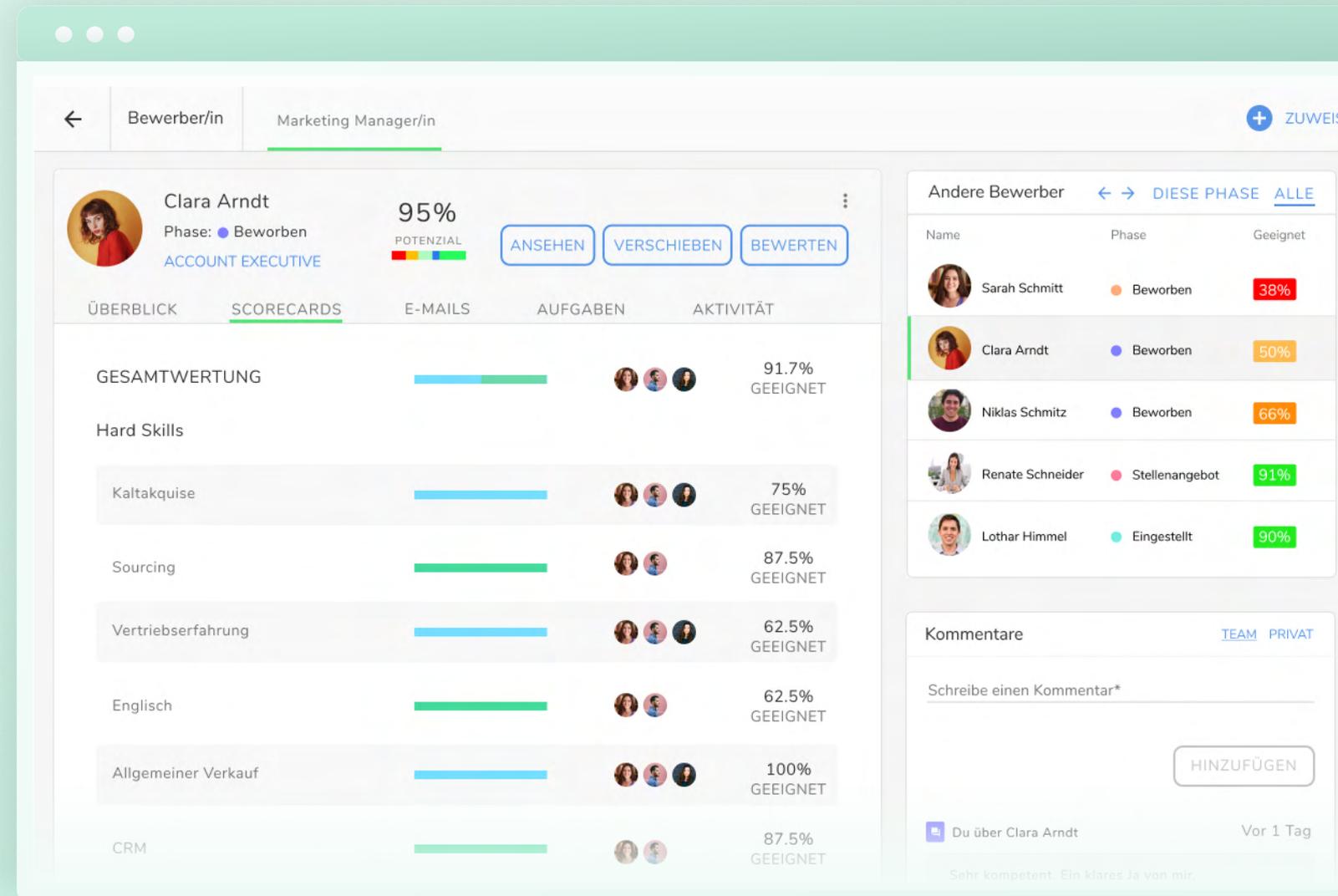
Bewerber nach objektiven Daten auswählen.

Kompetenzen und Kategorien erstellen und anpassen.

Bewerberkompetenzen bewerten.

Qualitativ hochwertiges, ergebnisorientiertes **Feedback** hinzufügen.

Objektive Bewertungskriterien zur Kandidatenauswahl verwenden.



The screenshot displays the Kenjo recruitment software interface. The main view is for a candidate named Clara Arndt, who is in the 'Beworben' (Applied) phase. Her overall potential score is 95%. The interface shows a 'SCORECARDS' section with various skills and their corresponding scores and suitability levels:

Kategorie	Prozentwert	Geeignetheit
GESAMTWERTUNG	91.7%	GEEIGNET
Hard Skills		
Kaltakquise	75%	GEEIGNET
Sourcing	87.5%	GEEIGNET
Vertriebserfahrung	62.5%	GEEIGNET
Englisch	62.5%	GEEIGNET
Allgemeiner Verkauf	100%	GEEIGNET
CRM	87.5%	GEEIGNET

On the right side, there is a list of other applicants with their names, phases, and suitability percentages:

Name	Phase	Geeignetheit
Sarah Schmitt	Beworben	38%
Clara Arndt	Beworben	50%
Niklas Schmitz	Beworben	66%
Renate Schneider	Stellenangebot	91%
Lothar Himmel	Eingestellt	90%

Below the list is a 'Kommentare' (Comments) section with a text input field and a 'HINZUFÜGEN' (Add) button. A comment from 'Du über Clara Arndt' is visible, dated 'Vor 1 Tag' (1 day ago), with the text 'Sehr kompetent. Ein klares Ja von mir.'

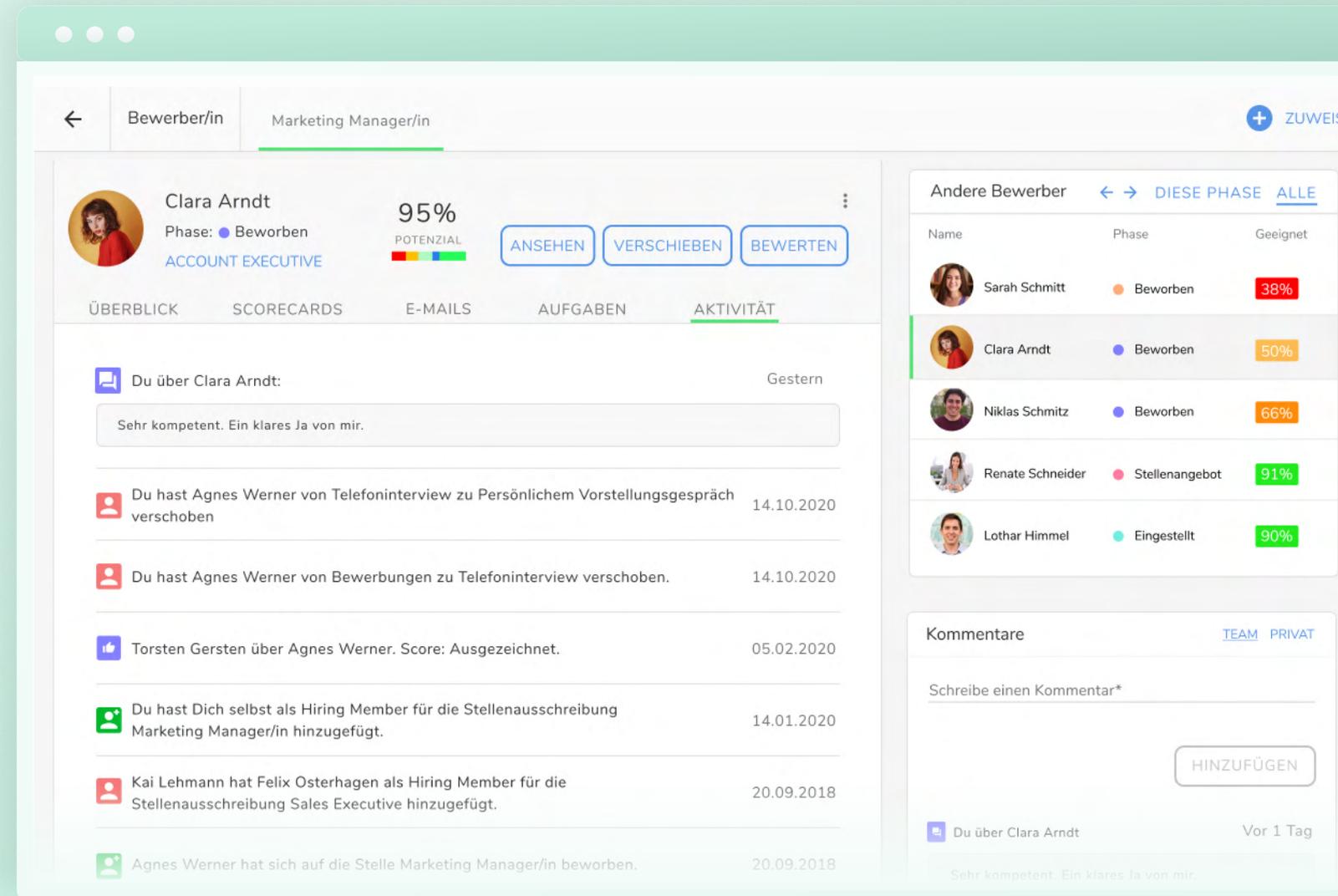
# Protokoll zum Aktivitäten-Feed

Keine Daten im Prozess  
verlieren.

Informationen zu jedem Mitarbeiter  
speichern.

Aktivitätenprotokoll der am  
Auswahlverfahren beteiligten Kollegen  
einsehen.

Durch Überprüfung des "Aktivitäten-  
Feeds" Fehler vermeiden und Zeit sparen.



The screenshot displays the 'Marketing Manager/in' candidate profile for Clara Arndt. The profile includes a 95% potential score, a 'Beworben' (Applied) phase, and buttons for 'ANSEHEN', 'VERSCHIEBEN', and 'BEWERTEN'. Below the profile is an activity feed with the following entries:

- Message:** Du über Clara Arndt: Sehr kompetent. Ein klares Ja von mir. (Gestern)
- Event:** Du hast Agnes Werner von Telefoninterview zu Persönlichem Vorstellungsgespräch verschoben. (14.10.2020)
- Event:** Du hast Agnes Werner von Bewerbungen zu Telefoninterview verschoben. (14.10.2020)
- Feedback:** Torsten Gersten über Agnes Werner. Score: Ausgezeichnet. (05.02.2020)
- Event:** Du hast Dich selbst als Hiring Member für die Stellenausschreibung Marketing Manager/in hinzugefügt. (14.01.2020)
- Event:** Kai Lehmann hat Felix Osterhagen als Hiring Member für die Stellenausschreibung Sales Executive hinzugefügt. (20.09.2018)
- Event:** Agnes Werner hat sich auf die Stelle Marketing Manager/in beworben. (20.09.2018)

On the right, a table lists other candidates:

Name	Phase	Geeignet
Sarah Schmitt	Beworben	38%
Clara Arndt	Beworben	50%
Niklas Schmitz	Beworben	66%
Renate Schneider	Stellenangebot	91%
Lothar Himmel	Eingestellt	90%

Below the table is a 'Kommentare' section with a text input field and a 'HINZUFÜGEN' button. A message from Clara Arndt is also visible at the bottom right.

## Talent pools aufbauen\*

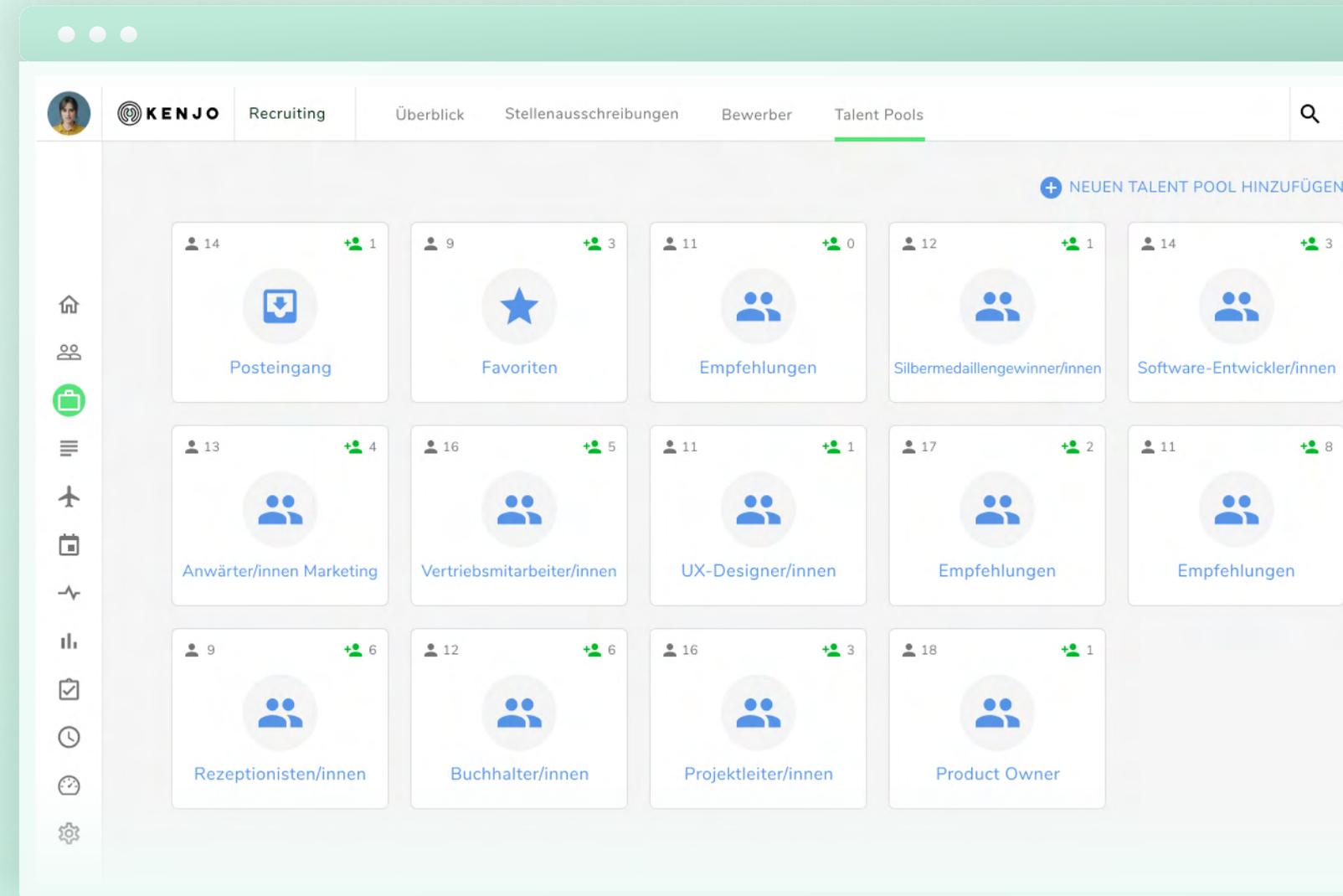
Bewerberprofile für  
zukünftige Stellenangebote  
speichern.

Alle Bewerber in einer geordneten  
Datenbank im Blick behalten.

Wunschkandidaten markieren.

Nach Bedarf neue Kategorien erstellen.

\*DSGVO-konform



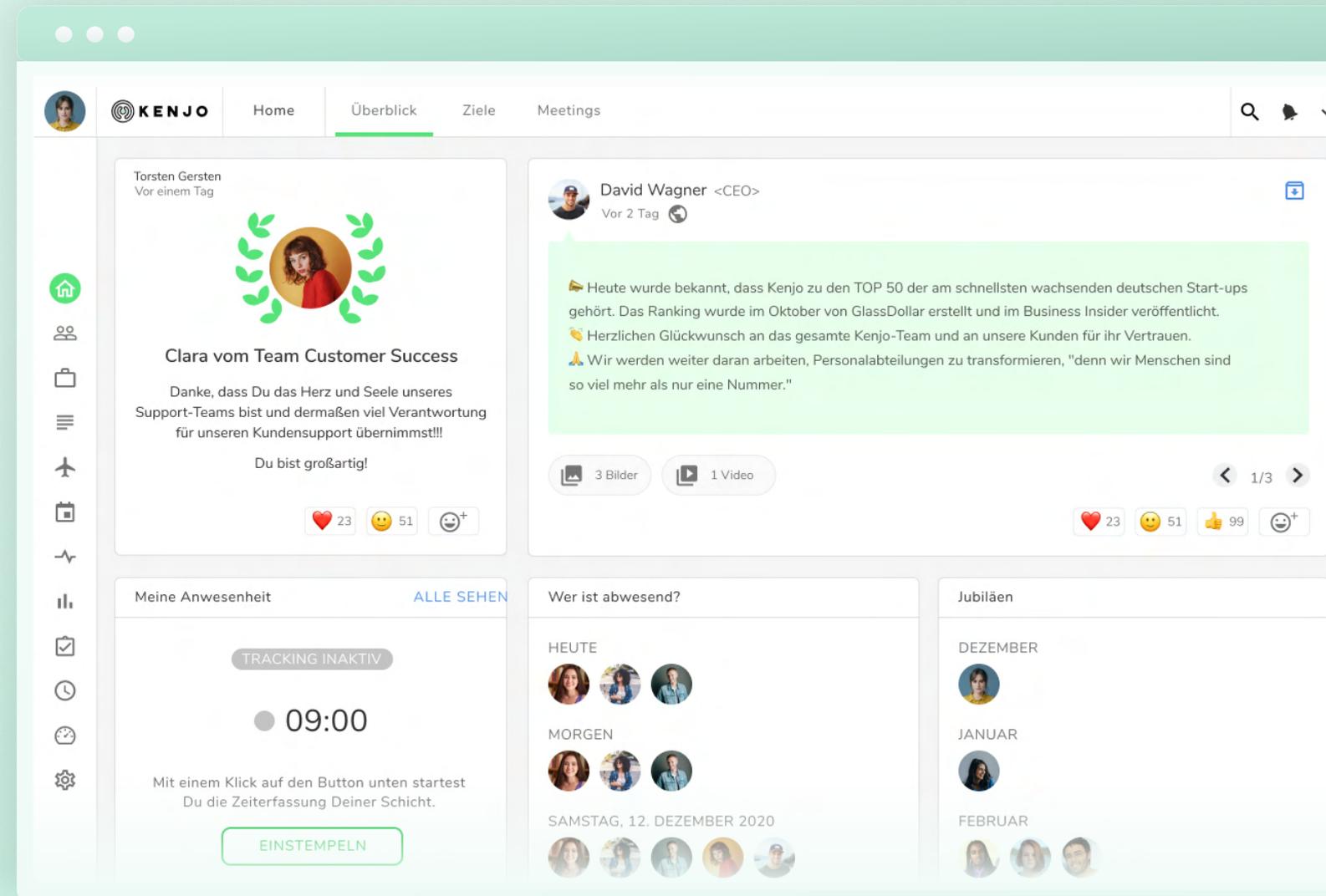
# Shout-Outs

## Neue Mitarbeiter herzlich begrüßen!

Neue Mitarbeiter durch **personalisierte Nachrichten** ansprechen.

Kollegen einen guten **Überblick** über neue Mitarbeiter geben.

Für eine **transparente Unternehmenskultur** sorgen.





## Wieso Kenjo?

Wir haben mehr als 1.000 Unternehmen geholfen, ihr Recruiting zu verbessern.



## Hast Du Fragen?

Willst Du mehr über die HR-Softwarelösung von Kenjo erfahren? Dann buche jetzt eine Demo mit unserem Expertenteam oder teste Kenjo noch heute 14 Tage lang gratis.

[DEMO BUCHEN](#)

[JETZT GRATIS TESTEN](#)

 **BERLIN  
DEUTSCHLAND**

 **MADRID  
SPANIEN**

 **ZÜRICH  
SCHWEIZ**

 **MEXIKO-STADT  
MEXIKO**

