

Talentstream Recruit: Professionalität und Zeitersparnis

Ein Interview mit Georg Jansen, Geschäftsführer der Personalberatung Georg Jansen Consulting

Anfang 2015 haben Sie sich für unsere HR-Software-Lösung Talentstream Recruit entschieden. Wann wurde das System in Betrieb genommen?

Das ging wirklich schnell: schon wenige Wochen später – im April 2015 – konnten wir mit dem System arbeiten.

Sie sind in der Personalberatung tätig. Wie viele Positionen bearbeiten Sie insgesamt im Jahr?

Durchschnittlich sind immer 30 bis 40 Positionen ausgeschrieben. Ich kann mir allerdings vorstellen, weiter zu wachsen und perspektivisch mehr Stellen anzubieten. Ich möchte auch betonen – und damit möchte ich mich von einigen anderen Anbietern am Markt abheben – dass ich keine aktive Pool-Bildung betreibe. Das heißt, die Stellen, die ausgeschrieben sind, beziehen sich immer auf real existierende Vakanzen. Es geht also nicht darum, Stellen auszuschreiben und alle Kandidaten, die auf dem Markt sind, in meinen Pool zu holen.

Was waren Ihre Überlegungen, bevor Sie sich für die Investition in eine Software entschieden haben? Wie sah Ihre Erwartungshaltung aus?

Die Erwartungshaltung ist klar definierbar. Wenn man als klassische „One-Man-Show“ unterwegs ist, dann bedient man sich erstmal einfacher Bordmittel. Wenn man erfolgreich am Markt unterwegs ist, werden die Bordmittel irgendwann zu klein und man muss einen Weg finden, sich Zeit frei zu schaufeln. Das kann man mit einem Tool wie Talentstream Recruit wunderbar erreichen. Viele Abläufe lassen sich standardisieren, ohne dass dabei der Kontakt zum Bewerber und zum Kundenunternehmen verloren geht. Zudem hat man die Möglichkeit, professionell am Markt aufzutreten, professionell Anzeigen zu schalten – sowohl auf kostenpflichtigen als auch auf kostenfreien Jobbörsen. Das waren die Hauptgründe: Professionalität auf der

einen Seite und Arbeitserleichterung und Zeitersparnis auf der anderen.

Welche sind die Hauptbereiche, in denen Sie sich Arbeitserleichterung wünschen?

Die Haupteinrichtung ist, dass ich das komplette Bewerberprofil zentral speichern kann. Dadurch muss ich nicht mehr in verschiedenen Masken suchen. Nun gebe ich lediglich einen Begriff ein, finde den Bewerber, sehe, was in der Vergangenheit bereits besprochen worden ist, welche Informationen eingegangen sind, welche Schriftstücke vorliegen und so weiter. Das kann man alles damit erfassen. Das war einer der ganz wichtigen Punkte.

“Sich Zeit frei schaufeln - das kann man mit so einem Tool wunderbar erreichen. Es werden viele Abläufe standardisiert, ohne dass dabei der Kontakt zum Bewerber verloren geht. Zudem hat man die Möglichkeit, professionell am Markt aufzutreten”.



– Georg Jansen, Geschäftsführer



Wenn neue Stellen reinkommen, neue Vakanzen genannt werden, kann man über nur eine Suchmaske innerhalb des eigenen Pools und im Pool von CareerBuilder suchen.

Gibt es bis jetzt Schwierigkeiten, die Ihnen aufgefallen sind, oder funktioniert etwas nicht so wie gewünscht?

An und für sich nicht. Kritikpunkte wurden mit Bravour bearbeitet. Dazu ein riesen Kompliment an das Team. Ich bin positiv überrascht. Ich habe noch nie erlebt, dass man so schnell reagiert hat, dass Sachen auch direkt bearbeitet und umgestellt werden. Normalerweise heißt es immer „geht nicht, kann ich nicht, mach ich nicht“ – aber hier wird gemacht. Das ist ein absoluter Pluspunkt, den ich hier sehe und darum kann ich nur sagen: Kompliment, Hut ab.

Gibt es spezielle Gründe warum Sie gesagt haben: „Ja, es muss CareerBuilder sein“? Was war der Grund, dass Sie sich für uns entschieden haben?

Interessante Frage. Im Vorfeld hatte ich mich bereits für eine andere Lösung entschieden, habe diese allerdings nicht in Betrieb genommen, weil mir die Zeit dafür gefehlt hatte und ich nicht richtig mit dem Programm zurechtgekommen bin. Man konnte keine Anzeigen schalten und so weiter. Auf der Messe Zukunft Personal

in Köln bin ich dann mit Ihrer Mitarbeiterin ins Gespräch gekommen. Sie hat mich hervorragend beraten – ohne dass Sie behauptete, dass CareerBuilder alles mache und dass man der Beste sei, sondern dass individuell auf die Leute eingegangen würde. Das hat mir imponiert, wir sind in Kontakt geblieben und haben schließlich entschlossen, das gemeinsam durchzuziehen.

Was ist zusammengefasst der wesentliche Vorteil, den Ihnen das System bietet?

Zeitersparnis, ein professioneller Auftritt und der Nutzen eines lang etablierten, bekannten Netzwerks.

Würden Sie das System einem Kollegen oder Business-Partner weiter empfehlen?

Das kann ich eindeutig mit Ja beantworten. Gerade wenn sich irgendwelche Fragen ergeben oder Dinge gemeinsam erarbeitet werden müssen, funktioniert die Zusammenarbeit mit und auch die Umsetzung durch CareerBuilder hervorragend. Man kann wirklich sagen: aus meiner bisherigen Erfahrung – uneingeschränkt empfehlenswert.

Herr Jansen, vielen Dank für das Gespräch. Wir wünschen Ihnen auch weiterhin viel Erfolg mit Talentstream Recruit!