

Die Vorteile der Corona-Zwangsdigitalisierung

Stephan Peters, Personalchef von HIH Real Estate, ist sich sicher: Das derzeit durch die Umstände erzwungene Ausweichen auf digitale und virtuelle Kanäle bei der Personalsuche wird nach der Corona-Krise freiwillig weiter praktiziert werden – weil es einfach praktisch ist.

Für viele Immobilienunternehmen wird die Corona-Krise einmal als die Zeit der Zwangsdigitalisierung angesehen werden. Denn in diesen Wochen geht es dem „Peoples' Business“ an den anlogten Kragen. Fragt sich nur, ob die Branche tatsächlich ohne den persönlichen Handschlag auskommen kann. Ich denke, das geht. Man muss es nur wollen.

Für Personaler bietet der derzeitige Krisen-Modus völlig neue Möglichkeiten in den Recruiting-Prozessen. Die Einführung längst überfälliger digitaler Kooperations-Tools kommt endlich voran, weil es nicht mehr anders geht. Und, welche Überraschung, es funktioniert gut. Telefoninterviews und Videobewerbungsrunder ersetzen in diesen Tagen zunehmend die gewohnten Bewerbungsgespräche und bringen frischen Wind in die bisher üblichen Auswahlprozeduren. Die digitalen Medien beschleunigen so nebenbei die Auswahlprozesse und bieten zusätzliche Flexibilität. Gruppentelefonate und Video-Calls lassen sich nun mal viel leichter organisieren als persönliche Treffen. Auch sind Unternehmen mittels Webcam-Technik eher gewillt, sich im Vorfeld mit mehr



Stephan Peters. Quelle: HIH Real Estate

Kandidaten auszutauschen, weil man insgesamt einfach offener ist.

Tatsächlich vollziehen wir gerade eine rasante Lernkurve und machen einen großen digitalen Sprung nach vorn. Darauf werden wir nicht mehr verzichten wollen, wenn Corona einmal Geschichte sein wird. Wir interviewen unsere Kandidaten nun seit Anfang März verstärkt auf digitalen Wegen und machen damit sehr gute Erfahrungen. Wir schützen unsere Bewerber und uns nicht nur vor der Ansteckung mit dem Virus, sondern sparen auch viel Zeit, Reiseaufwand und reduzieren damit nebenbei die Recruiting-Kosten. Diese neue Art der Kollaboration werden wir nicht zurücknehmen wollen. Wir können es uns nicht leisten, Bewerbungsprozesse auf die

lange Bank zu schieben. Fachkräfte waren vor der Krise schon Mangelware und der „war for talents“ wird mit Corona nicht enden. Ich persönlich wäre sogar bereit, auf den Handschlag zum Vertragsabschluss zugunsten eines Blicks in die Augen via Bildschirm zu verzichten. Und warum sollte man lange mit der Einstellung warten, wenn die Einarbeitung auch im Homeoffice beginnen könnte?