

AVOi-Vermittlungsmethode

(v.l.n.r.) Klaus Dieter Michels,
Heinrich Klemens und Hans Mertens

Wächtersbacher fand den richtigen Controller

Mit Internet und Telefon zum Wunschkandidaten



Seit Ende 2002 läuft bei der Agentur für Arbeit in Hanau das Projekt ArbeitsVermittlungsOffensive innovativ – kurz als AVOi bezeichnet. Im Rahmen einer Dialog-Technologie, die den Einsatz von Internet und Telefon kombiniert, können die Hanauer Arbeitsvermittler potenziellen Arbeitgebern online Einblick in digital aufbereitete Bewerberunterlagen geben und zeitgleich mit ihnen am Telefon über die Bewerber sprechen.

Wie erfolgreich die AVOi-Vermittlungsmethode eingesetzt werden kann, zeigt das Beispiel der gelungenen beruflichen Eingliederung des Diplom-Betriebswirts Heinrich Klemens bei der Firma Wächtersbacher Keramik in Brachtal. Der jetzt 56-Jährige fing am 1. Juli 2003 als Controller bei dem international bekannten Unternehmen an und hat sich mittlerweile in dieser Position fest etabliert. Zum Zuge konnte Klemens dadurch kommen, dass der Keramikhersteller einen Mitarbeiter für den Aufbau einer Kostenrechnung suchte.

Noch sehr viel Restrukturierungsbedarf sieht Michels, der Anfang 2003 die Leitung der mit wirtschaftlichen Problemen kämpfenden Traditionsfirma übernahm, und deshalb entschied er sich für die Wiederbesetzung einer Stelle, die darüber wacht, was die Produkte und die Arbeitsprozesse im Unternehmen kosten. Im Rahmen der Suche sichtete Michels die Stellengesuche in den einschlägigen Publikationen und nahm Kontakt zur Agentur für Arbeit in Hanau auf. Er erinnert sich: „Und da gab es zum ersten Mal dieses Internet-Tool – dass man also direkt über das Internet sich bestimmte Daten anschauen konnte.“

Das Anforderungsprofil, das zuvor vom Unternehmen formuliert war und die Aufgabenstellung für den gesuchten Mitarbeiter beinhaltete, passte zu den Berufserfahrungen von Bewerber Klemens. Es folgte ein persönliches Gespräch zum Kennenlernen und ein weiteres zur Vertiefung des Kontakts. Aus diesen Interviews und den Bewerbungsunterlagen gewann Firmenchef Michels den Eindruck, dass Heinrich Klemens der richtige Mitarbeiter sein könnte. Die „Papierform“ und die persönlichen Gespräche haben zwar wesentlich dazu geführt, dass sich der Unternehmensleiter für diesen Bewerber entschieden hat. Doch ein weiterer Faktor spielte eine maßgebliche Rolle: der bequeme Zugriff auf die Unterlagen des Arbeit Suchenden! Denn Klaus Dieter Michels räumt ein: „Ich bin auch nicht viel in andere Alternativen hineingegangen, weil ich versucht habe, die Sache ziemlich schnell zu realisieren.“

Eine größere Bewerberzahl ist aber laut Michels keine Gewähr für die richtige Entscheidung. Ein Risiko gehe man im Prinzip immer ein, wenn man jemanden einstelle. Gerade bei der Einstellung von älteren Mitarbeitern tauche die Befürchtung auf, Fehlgriffe nicht mehr rückgängig machen zu können. Insofern sah der Geschäftsführer in dem sechsmonatigen Eingliederungszuschuss in Höhe von 50 Prozent des Gehalts für seinen neuen Mitarbeiter Klemens einen attraktiven Anreiz zur Überwindung altersbedingter Bedenken.

Natürlich hat die Agentur für Arbeit Hanau die Integration des Diplom-Betriebswirts in das Brachtaler Unternehmen von Anfang an

kräftig unterstützt. Projektkoordinator Hans Mertens verweist darauf, dass für Klemens das neue AVOi-Vermittlungsverfahren benutzt wurde. Er betont: „Wir haben gewusst: Was hat er bisher getan? Welche Qualifikationen hat er? Und aus der Erfahrung heraus wissen wir, dass solche Leute über dieses Internet-System wesentlich interessanter anzubieten sind als über das klassische System Papier-Bewerbungsunterlagen.“

Aus der Problematik der Selektion komme man durch den Einsatz moderner Kommunikationssoftware im AVOi-System zwar nicht heraus, bekennt Wächtersbach-Chef Michels. Doch natürlich gehe das Sortieren anhand der Internet-Informationen schneller als bei der Durchsicht von Bewerbermappen. Für Heinrich Klemens war die Hightech-Variante der Stellenvermittlung zweifellos ein Glücksfall, und er erinnert sich gerne daran, wie er diese Form der Dienstleistung für Arbeitgeber und Bewerber kennen lernte: „Es gab Anfang des Jahres 2003 eine Veranstaltung der Bundesagentur für Arbeit in Hanau, wo die Arbeitslosen über dieses System informiert worden sind.“ In der Einladung war erwähnt, dass die Bewerbungsunterlagen auf Diskette oder einem entsprechenden Medium gespeichert zur weiteren Verwendung mitgebracht werden könnten. Klemens zögerte nicht, seine Unterlagen zum Veranstaltungstermin wie gewünscht aufzubereiten, denn er wollte unbedingt zu der begrenzten Anzahl von Bewerbern gehören, die zu dem Zeitpunkt durch das System betreut werden konnten. Sein zielorientiertes Handeln wurde belohnt. ■