

ADLER Werbegeschenke

Vom Erfahrungsschatz der Mitarbeiter Ü 55 profitieren

Das war der Anlass

Die ADLER Vertriebs GmbH & Co. Werbegeschenke KG ist ein internationales Familienunternehmen mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Saarbrücken. Unser Unternehmen ist spezialisiert auf den Verkauf von hochwertigen, personalisierten Werbegeschenken an Geschäftskunden, vor allem an kleinere und mittlere Unternehmen. Der Vertrieb erfolgt über verschiedene Kanäle, größtenteils über Telefonberatung. Die nachhaltige Marktexpansion führt zu einem dynamischen Wachstum, was sich auch in entsprechenden Beschäftigungszuwächsen im Unternehmen niederschlägt. Damit die neu geschaffenen Stellen zeitnah besetzt werden können, geht ADLER Werbegeschenke neue Wege in der Personalgewinnung. Um die vorhandenen Potenziale am Arbeitsmarkt besser ausschöpfen zu können, richtet sich unser Stellenangebot verstärkt an neue Zielgruppen. Deshalb ermutigt unser Unternehmen explizit ältere Arbeitssuchende, sich auf offene Stellen zu bewerben.

Das haben wir gemacht

Das Durchschnittsalter im Unternehmen liegt derzeit bei 37 Jahren. ADLER hat im Vergleich zu vielen anderen Unternehmen eine noch recht junge Belegschaft. Zwar sind alle Altersgruppen zwischen 18 und 65 Jahren im Unternehmen vertreten, es dominieren aber die jüngeren und mittleren Altersgruppen. Mitarbeiter/innen im Alter ab 50 Jahren bzw. 55 Jahren sind schwach vertreten. Unser Unternehmen möchte allerdings nicht auf die spezifischen Kompetenzen der älteren Arbeitnehmer/innen verzichten und strebt deshalb an, durch die Einstellung von Mitarbeiter/innen Ü55 zu einer ausgewogeneren Altersmischung zu kommen.

Hinzu kommt eine weitere Besonderheit in der Telefonberatung. Dort sind die Ansprechpartner auf Kundenseite meist Entscheider wie Geschäftsführer, Inhaber oder Führungskräfte, mit denen unsere Mitarbeiter/innen Beratungs- und Verkaufsgespräche führen. Ältere Mitarbeiter/innen verfügen in der Regel über einen großen beruflichen Erfahrungsschatz und eine ausgeprägte Lebenserfahrung. Beides erleichtert eine verbindliche und souveräne Kommunikation auf Augenhöhe mit anspruchsvollen Kunden. Dies war ebenfalls ein gewichtiges Argument für unser Unternehmen, verstärkt Mitarbeiter/innen im Alter ab 55 Jahren einzustellen.

Unternehmensprofil

**ADLER Vertriebs GmbH & Co.
Werbegeschenke KG**

Altenkesseler Str. 17/B7
66115 Saarbrücken

www.adlerwerbegeschenke.de
www.adlerjobs.de

Ansprechpartner:
Thomas Schonscheck

Telefon +49 681 959850 102

Branche: Herstellung und Vertrieb
von Werbegeschenken

Unser Unternehmen organisierte im Vorfeld der Bewerbungsphase einen Tag der offenen Tür für die Zielgruppe Mitarbeiter/innen Ü 55. Interessierte ältere Arbeitnehmer/innen hatten die Möglichkeit, die verschiedenen Abteilungen und Arbeitsplätze zu besichtigen und sich ein persönliches Bild von unserem Unternehmen machen. Diese Rekrutierungsinitiative konnte mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen dieser Pilotmaßnahme konnten acht neue Mitarbeiter/innen im Alter ab 55 Jahren für den Telefonverkauf gewonnen werden.

Das haben wir erreicht

Unser Unternehmen hat sich bewusst für eine altersübergreifende Rekrutierungspolitik entschieden und sich mit Fokus auf Mitarbeiter/innen Ü55 einer neuen Zielgruppe am Arbeitsmarkt zugewandt. Diese generationenfreundliche Personalpolitik wird von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen und als Ausdruck einer offenen Unternehmenskultur bewertet. Die Erwartungen an die neu eingestellten Mitarbeiter/innen Ü55 wurden erfüllt. Sie konnten im Telefonverkauf ihre spezifischen Fähigkeiten – Verantwortungsbewusstsein, Kundennähe und Zuverlässigkeit – erfolgreich einbringen. Infolge der positiven Erfahrungen wird unser Unternehmen auch zukünftig eine altersübergreifende Rekrutierungspolitik betreiben. Ausgehend von den Erkenntnissen aus dem Pilotprojekt wurde im Unternehmen eine Arbeitsgruppe „Ü50“ gebildet, um eine Plattform für regelmäßigen Austausch zu den Erfahrungen und Bedürfnissen dieser Mitarbeitergruppe zu bieten.



Das empfehlen wir

Aus der Überprüfung der Pilotmaßnahme „Gewinnung von Mitarbeiter/innen Ü55“ lassen sich wichtige Schlussfolgerungen ziehen. Im Telefonverkauf sind Menschen erfolgreich, die ‚Verkaufstalent‘ mitbringen, d.h. eine hohe Affinität zum Verkauf haben. Diese spezifische Fähigkeit ist eher abhängig vom Persönlichkeitstyp, aber keine Frage des Alters. Wichtig war auch die Erkenntnis, dass der ‚gute Wille‘ zur betrieblichen Integration älterer Mitarbeiter/innen allein nicht ausreicht, wie wir durch Austritte bereits eingestellter Ü50-Mitarbeiter/innen gelernt haben. Es bedarf eines passgenauen Integrations- und Einarbeitungskonzepts sowie flankierender sozialer Maßnahmen, die auf die individuellen Bedürfnisse der spezifischen Mitarbeitergruppen zugeschnitten sind. Der Grundsatz „Heterogenisierung bei gleichzeitiger Individualisierung“ wird künftig bei der Einarbeitungs- und Anlernphase handlungsleitend sein. Eine erfolgreiche Integration ist eine wichtige Voraussetzung für eine langfristige Mitarbeiterbindung.