

Gute Mitarbeiterstruktur schaffen



Gutes von Gestern für Morgen



Sofas, Sessel, Stühle



Kleinmöbel, Sport- u. Gartengeräte



Haushaltswaren, Bücher, Elektrogeräte



Schränke, Tische, edle Einzelstücke



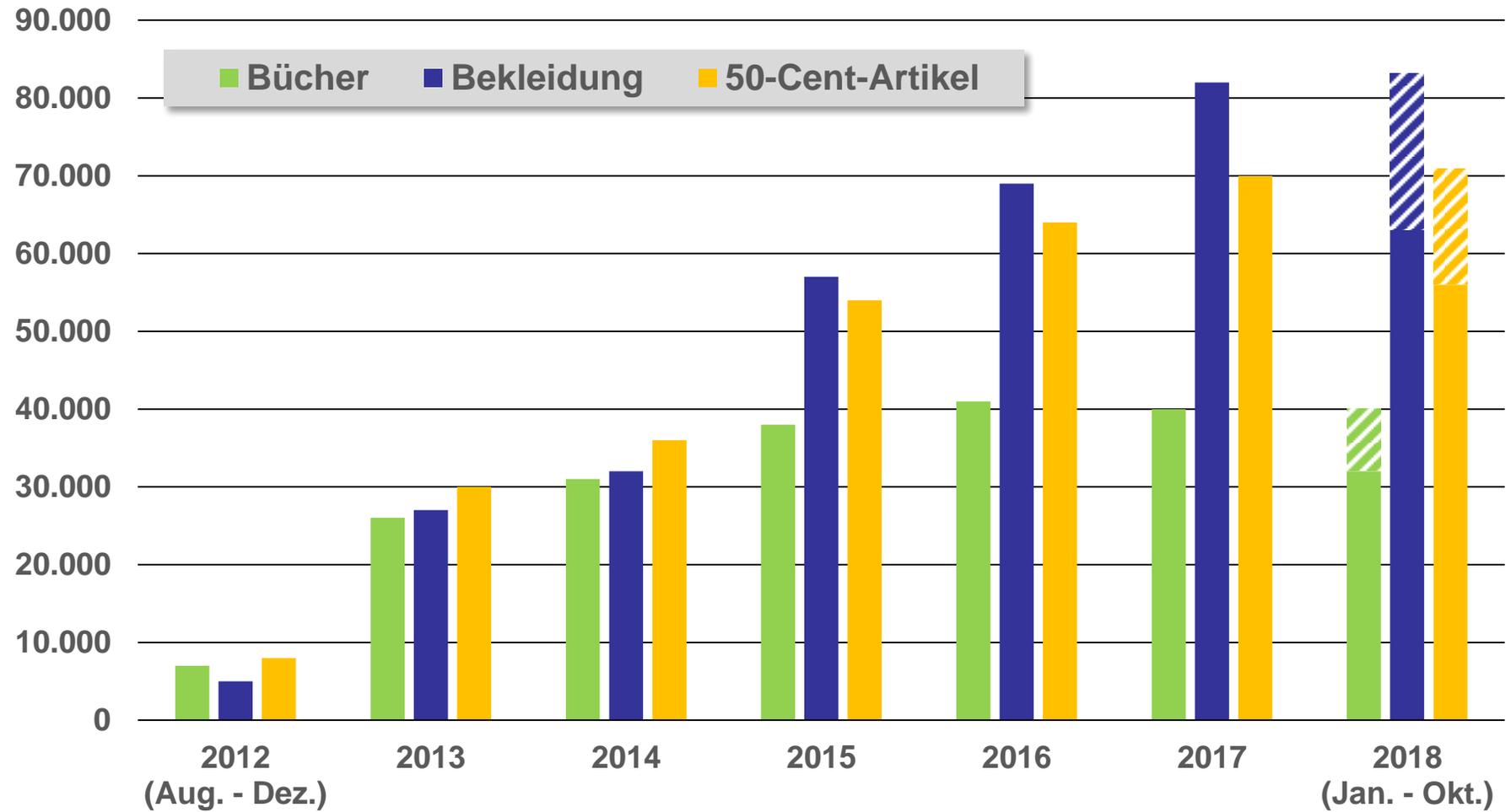
Kleidung, Schuhe, Taschen



Verkaufsecke mit „50-Cent-Artikeln“



Warenverkäufe (Stückzahl pro Jahr)



Organigramm (Stand: Okt. 2018)

Amt 70
Fachbereich 703: Gebrauchtwarenhaus

Überblick: 16,5 Stellen / 17 MitarbeiterInnen
+ 6 Beschäftigte aus Behindertenwerkstätten



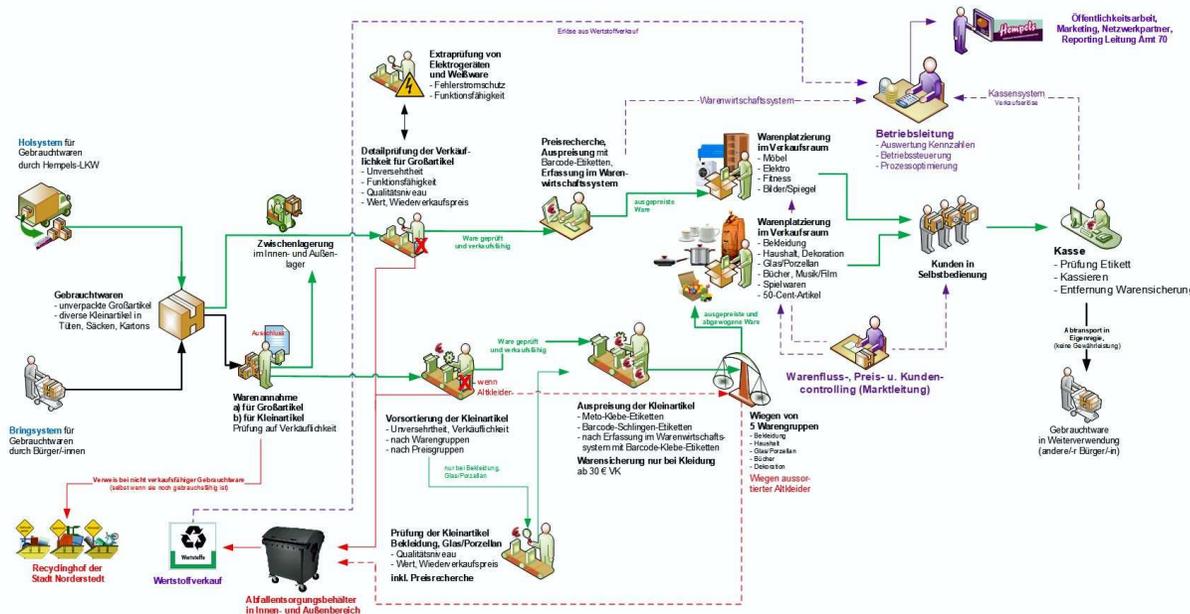
Warenanlieferung
(Holsystem) durch
Hempels-LKW
(2 Mitarbeiter des Betriebsamtes)





Soziale Kompetenzen im Umgang mit Kunden und Kollegen:

- Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit (Offenheit, Wertschätzung, sprachlicher Ausdruck)
- Konfliktfähigkeit (Sachlichkeit, Empathie, Abgrenzung)
- Kundenorientierung (Dienstleister, Kundenbindung, unterschiedliche Altersgruppen)
- Kollegialität, Teamfähigkeit
- Umgang mit Kollegen, die eine psychische Behinderung aufweisen



1. Anforderungsprofil

- Arbeitsplatzbeschreibung (Aufgaben, Verantwortlichkeiten)
- arbeitsplatzspezifische Anforderungen an Wissen, Fertigkeiten, Erfahrungen
- allgemeine Anforderungen an soziale Kompetenzen

2. Auswahl geeigneter Mitarbeiter

- Wissen und Können: Lebenslauf, Tests (z.B. Warenkunde, Preisgestaltung)
- Sozialkompetenz: Verhalten im Gespräch, angenommener Konfliktfall
- Motivation: Selbstpräsentation, Fragestellung, Empathie/Intuition

3. Probezeit repräsentativ für den Arbeitsalltag gestalten

- Vorbereitung, Planung
- Beobachten, Feedback geben
- Grenzen ausloten



Der **Wert** eines Unternehmens definiert sich durch die **Menschen**, die dort arbeiten.

