

## **TEAMLEITER TROCKEN- / AUSBAU - FACHHANDEL (m/w/d)** **Raum Düsseldorf / Köln**

### *Stellenbeschreibung*

#### **1. DAS UNTERNEHMEN**

Es handelt sich um eine traditionelle, in ihrer Region bedeutende mittelständische Unternehmens-Gruppe, die Fach- und Einzelhandel mit Produkten „rund um den Bau“ betreibt. In Zusammenarbeit mit einer leistungsstarken, bundesweit arbeitenden Gemeinschaft wurde eine hervorragende Marktposition geschaffen. Die Gruppe wird erfolgreich geführt, und erwirtschaftet einen guten Jahresüberschuss. Die gesamte Geschäftslage rechtfertigt es, den Arbeitgeber als „eine gute Handels-Adresse“ zu bezeichnen und für die Zukunft eine anhaltend erfolgreiche Entwicklung zu erwarten.

#### **2. POSITION, AUFGABEN UND VERANWORTLICHKEIT**

Der Teamleiter berichtet direkt an einen der Niederlassungsleiter, mit dem er sich bei großen Freiheitsgraden auf kurzem Wege unkompliziert abstimmt.

Die Zielsetzung der Position besteht in der strategisch-konzeptionellen und operativen Ausrichtung der Aktivitäten im Verkauf, Marketing, Einkauf und Abwicklung inklusive Logistik eines geschlossenen Produktprogramms für Trocken- und Ausbau-Produkte und dem technischen Zubehör. Dabei liegt ein besonderes Gewicht auf der fachlichen, motivierenden und steuernden Führung und Entwicklung der Mitarbeiter sowohl im Vertrieb als auch im gewerblichen Bereich. Ein guter Austausch zum Teamleiter-Kollegen Bauelemente kann das Cross-Selling optimieren.

Über die Aktivitäten in der eigenen Niederlassung hinaus wird von dem Stelleninhaber proaktive Unterstützung und Optimierung in den übrigen Niederlassungen erwartet, die bisher noch keinen oder geringer ausgeprägten Trockenbau-Schwerpunkt haben.

Aus dem umfangreichen Aufgabengebiet sollen beispielhaft einige Schwerpunkte hervorgehoben werden:

- Permanentes Organisieren der internen Abläufe unter kostenoptimalen, Termin- und Qualitätsgesichtspunkten einschließlich der Nutzungsmöglichkeiten der vorhandenen EDV-Anlage,
- Realisieren von Kosteneinsparungen und Effektivitätsreserven, auch in der Logistik,

- Einleiten und erfolgreiches Umsetzen von Verkaufsförderungsaktionen sowie von weiteren Marketingmaßnahmen, die sowohl Verarbeiter als auch Bauträger und Bauunternehmen erreichen,
- Analysieren von Plan- beziehungsweise Budgetabweichungen sowie Ableiten und Durchsetzen der Konsequenzen daraus,
- Steuern des Angebotswesens (Preispolitik), Koordinieren der Objektgeschäfte und Betreuen von ausgewählten A-Kunden,
- Entwickeln von Verkaufsstrategien und deren Steuerung (Planung des Vertriebs Erfolgs nach Kunde, Produkt, Region, Umsatzkontrolle, Marktanalysen, Ermittlung von Kundenpotenzialen),
- Entscheiden über neue Produkte als Ergänzung des bestehenden Sortiments,
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Initiieren und Durchführen von Schulungsmaßnahmen.

### **3. DAS ANFORDERUNGSPROFIL**

#### **Ausbildung:**

Betriebswirtschaftliche Ausbildung sowie profunde Kenntnisse in der Trocken-Baustoffkunde und im Marktgeschehen; es genügt aber auch jede andere vor allem praktische Erfahrung und Kenntnis, die den Interessenten befähigt, die Position auszufüllen; Kenntnisse in der DV-Anwendung werden vorausgesetzt.

#### **Berufliche Erfahrung:**

Der Interessent sollte möglichst im Vertrieb eines Trockenbau-Spezialisten oder Baustofffachhandels mehrere Jahre erfolgreich tätig gewesen sein; es kommen Interessenten infrage, die heute in der zweiten Führungsebene Teilverantwortung tragen oder die Position eines Stellvertreters des Leiters innehaben, wenn das Unternehmen eine entsprechende Größe hat. Erste Führungserfahrungen sind ebenso von Vorteil wie ein tiefes Wissen im Brandschutz.

#### **Persönlichkeit:**

Neben einer natürlichen Autorität, die anstehenden Führungsaufgaben souverän zu bewältigen, sollen noch folgende Eigenschaften erwähnt werden:

- offen, konstruktiv „hungrig“ auf Erfolg,
- bilden eines „winning teams“ mit Freude an der Arbeit,
- stark ausgeprägtes positives, verkäuferisches und unternehmerisches Denken und Handeln,
- durch klares Setzen von Prioritäten, eine ordnende Hand für die Mitarbeiter insbesondere in Zeiten hohen Arbeitsanfalles zu bewahren,
- selbständiges Arbeiten mit „Blick über den Tellerrand“.