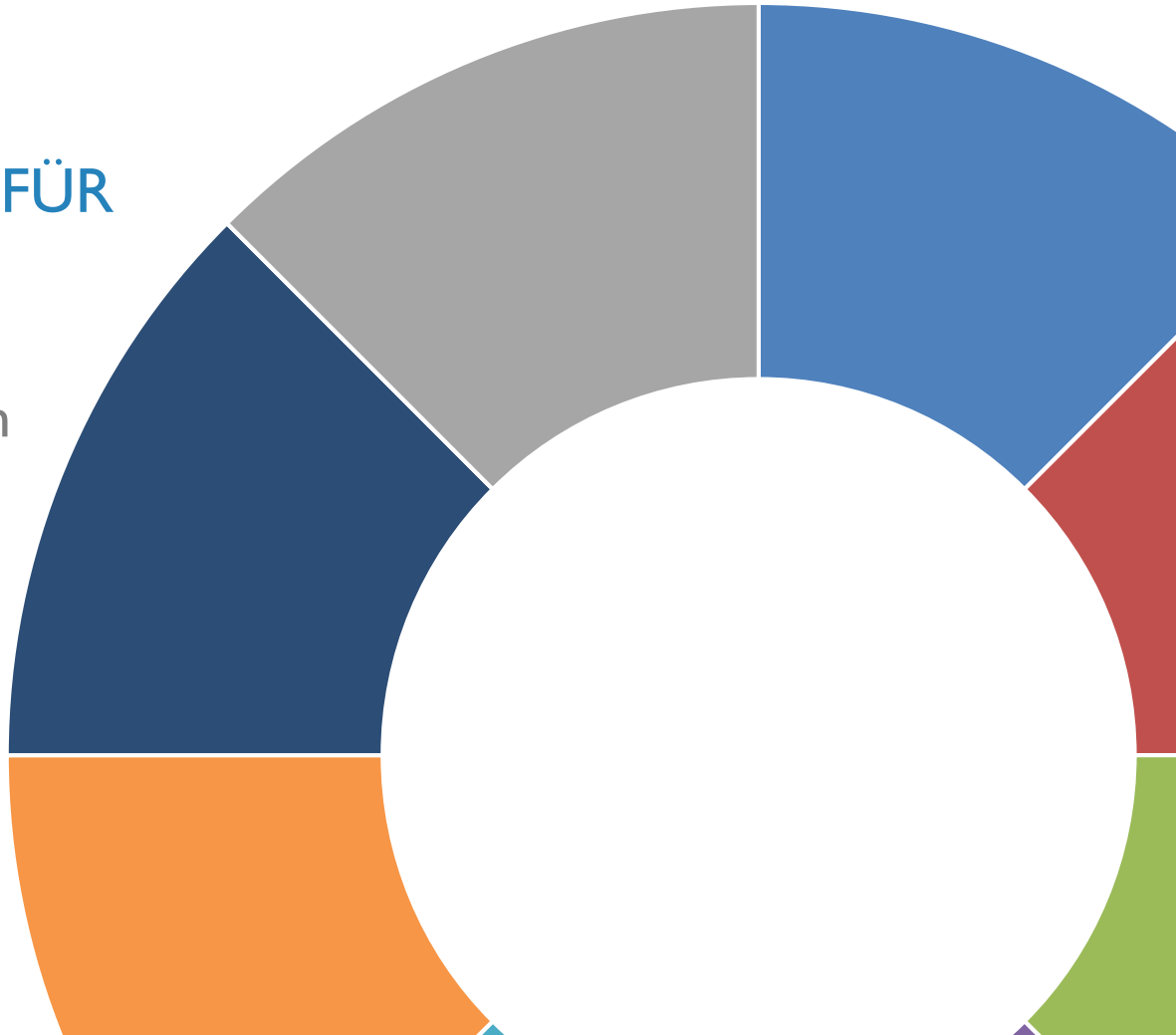
FAIR-HANDELS-BERATUNG

Fachberatung • Qualifizierung • Vernetzung

ERFOLGSFAKTOREN FÜR WELTLÄDEN

Ein Werkzeug zur Identifikation von Stärken und Potentialen in Weltläden

November 2026



Hintergrund

- In den Weltläden gibt es zumeist ein (latentes oder informelles) Verständnis, was den Erfolg des Ladens auszeichnet, aber es ist nicht immer ausformuliert oder schriftlich festgehalten.
- Mit dem Erfolgsfaktoren-Modell bekommen Weltläden einen Vorschlag, dafür, wie sie ihren eigenen Erfolg einschätzen und bewerten können.
- Viele Berater/innen haben hier zum ersten Mal gemeinsam ein Modell entwickelt, um Erfahrungen systematisch zu teilen und zu vergleichen.

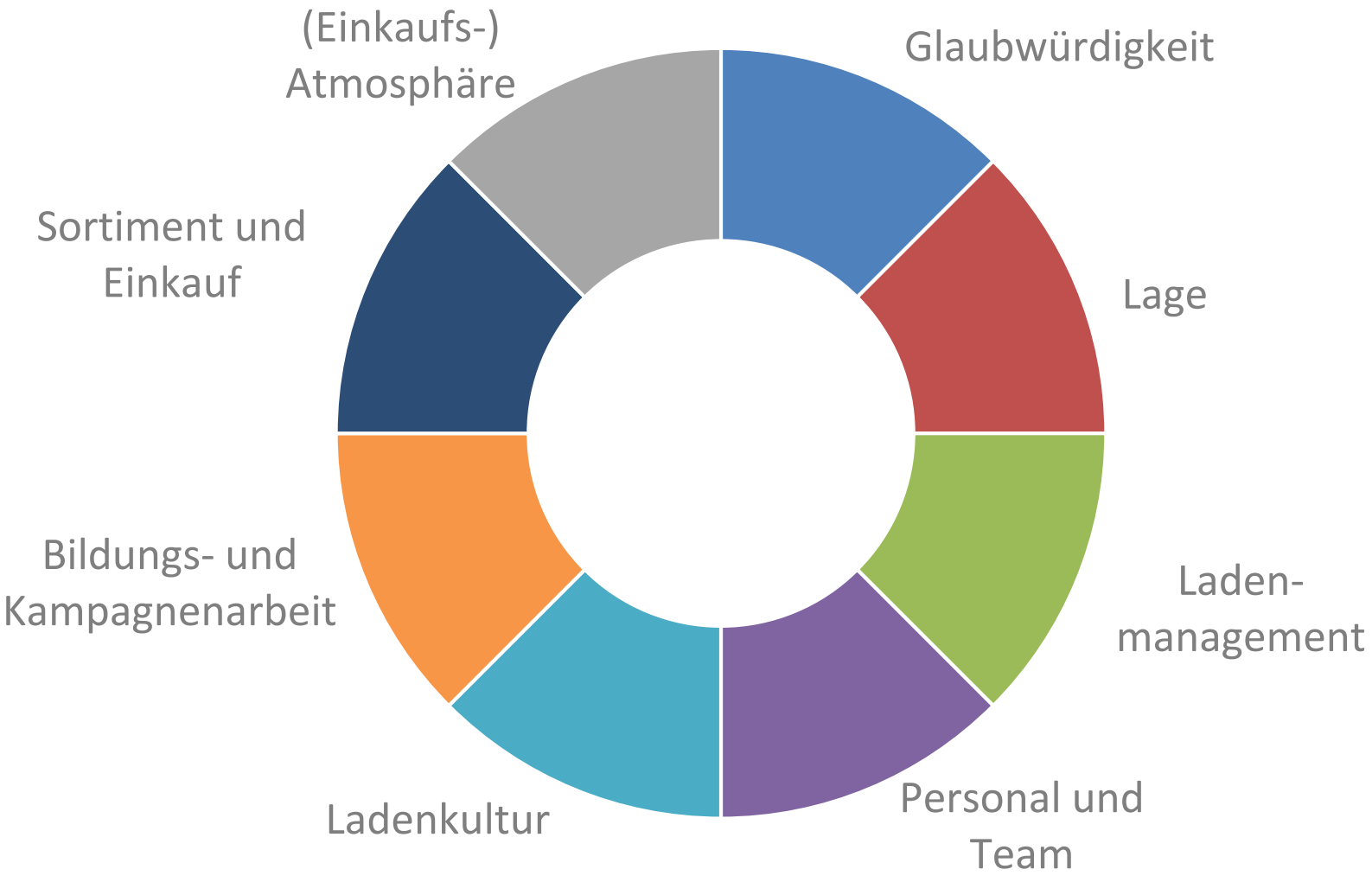
Wie wirken Erfolgsfaktoren?



WIRKUNGEN

- Entwicklung von Weltläden zu guten Fachgeschäften
- Absatz fair gehandelter Waren gesteigert
- Aufklärungsarbeit zu Fairem Handel intensiviert
- Schlagkraft des Ladens im Bereich Bildungsarbeit und politische Kampagnen erhöht

Acht Erfolgsfaktoren von Weltläden



Glaubwürdigkeit	Lage	Ladenmanagement	Personal / Team
Sichtbarkeit Prüfzeichen/Emblem	Ladenlage	Organisation von Abläufen und Zuständigkeiten	Leistungsfähiges Ehrenamtlichen-Team
Verfügbarkeit von Informations-material zu Fairem Handel	Ladenumgebung / Geschäftsdichte	Kommunikation und Entscheidungs-strukturen	Gewinnung / Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen
Auskunftsfähigkeit des Personals	Passantenfrequenz	Warenwirtschafts-Management	Hauptamtliches Personal
Nachweise über Lieferanten/ Produkte verfügbar	Ladenimmobilie	Analyse von Kennzahlen	Kompetenz / Qualifizierung der Mitarbeiter/innen
Inhaltliche Aktivitäten (Kampagnen- und/oder Bildungsarbeit)	Einzelhandelskaufkraft	Wirtschafts- und Investitionsplan	Teamzusammenarbeit und – Organisation (Arbeitsteilung)
Öffentlichkeitsarbeit / Transparenz			

Ladenkultur	Bildung / Kampagne	Sortiment / Einkauf	Atmosphäre
Klarheit über eigene Ziele/Vision	Konzept und Schwerpunkte definiert	Zielgruppe definiert, entsprechendes Sortiment	Warenpräsentation/ Kund/innen-Führung
Veränderungsbereitschaft/ Motivation	Ressourcen für Bildungs- und/oder Kampagnenarbeit	Sortimentsgestaltung	Fassade / Eingangsbereich
Kund/innen- und Service-Orientierung	Organisation von (eigenen) Veranstaltungen	Sortimentswertigkeit und -qualität	Schaufenstergestaltung
Teamkultur / Zufriedenheit	Öffentliche politische Aktionen und Lobbyarbeit	Sortimentsbreite und -tiefe	Raumgestaltung
Teamkultur / Teamtreffen	Verfügbarkeit und Nutzung von Bildungsmaterialien	Sortimentswechsel und Zusatzsortimente	Akustik/Temperatur/Geruch/ Sauberkeit/Ordnung
Vernetzung mit anderen Akteuren/Organisationen		Non-Food/Food-Anteil	
		Verkaufsförderung	

Das Bewertungsraster

eine welt netzwerk bayern

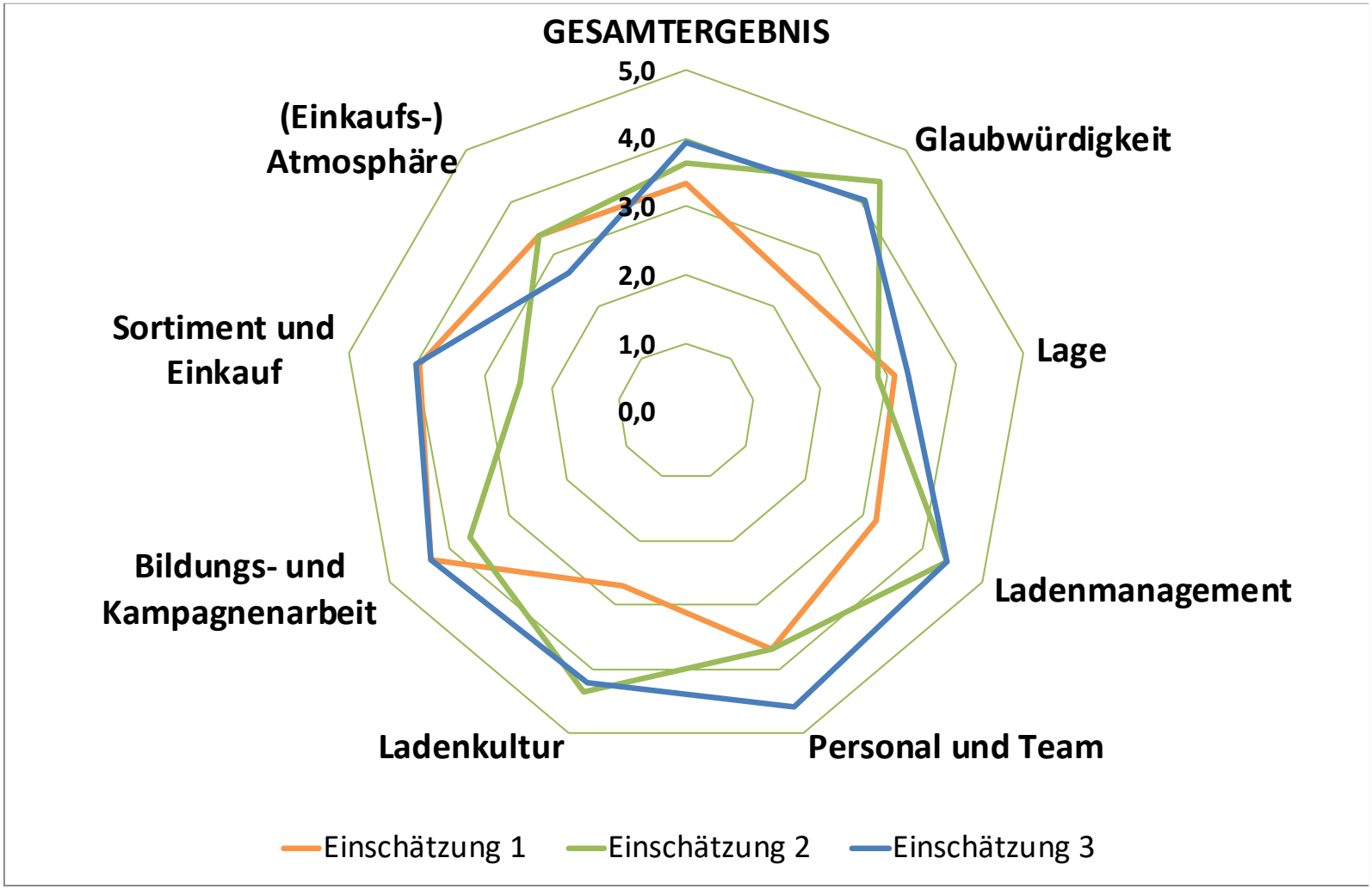
Nr.	Erfolgsfaktor	Beschreibung	Kriterien für Einschätzung 1-5	Weltladen	FHB	Außendienst	Durchschnitts-bewertung	Gewichtung	Weltladen	FHB	Außendienst	Gesamt-ERGEBNIS gewichtet
0	**GESAMTERGEBNIS**						**3,7**		**3,3**	**3,6**	**3,9**	**3,6**
1	**Glaubwürdigkeit**						3,7		2,5	4,4	4,1	3,6
2	**Lage**						3,1		3,1	2,9	3,3	3,1
3	**Ladenmanagement**						4,0		3,2	4,4	4,4	4,0
4	**Personal und Team**						4,0		3,7	3,7	4,6	4,0
5	**Ladenkultur**						3,7		2,7	4,4	4,2	3,8
6	**Bildungs- und Kampagnenarbeit**		Bewertungsraster von 1-5				3,9		4,3	3,7	4,3	4,1
7	**Sortiment und Einkauf**	1	Kriterium wird gar nicht erfüllt				3,5		4,0	2,5	4,0	3,5
8	**(Einkaufs-) Atmosphäre**	3	Kriterium wird teilweise erfüllt				3,9		3,4	3,4	2,7	3,1
		5	Kriterium wird voll erfüllt									
			= auszufüllende Felder									
1	**Glaubwürdigkeit**						**3,7**		**2,5**	**4,4**	**4,1**	**3,6**
1.1	Sichtbarkeit Logo/Prüfzeichen/Emblem	Am/im Laden ist deutlich sichtbar ein Logo/Emblem/Siegel angebracht, das die Zugehörigkeit des Ladens zum Fairen Handel bestätigt (WFTO oder Weltladen-Dachverband). Die Zugehörigkeit wird auch über andere Kanäle kommuniziert (z.B. Website).	5 = Emblem "Fairer Handel. Geprüft." 4 = bundesweit gültiges Weltladen-Logo, 3 = eigenes Logo, aber Mitgliedschaft WL-DV kommuniziert, 1 = keine Zeichen können kommuniziert werden	2	5	5	4,0	10%				0,4
1.2	Verfügbarkeit/Sichtbarkeit Informationsmaterial zu Fairem Handel	Aktuelles, attraktives und aussagekräftiges Informationsmaterial zum Fairen Handel liegt für Kund/innen aus oder es ist für Kund/innen ersichtlich, dass auf Wunsch solches Material verfügbar ist.	5 = Material zum FH/Weltläden allg. von Forum Fairer Handel/WL-DV liegt bereit, 4 = Material ist vorhande, die Qualität ist sehr unterschiedlich (unübersichtlich), 3 = ausschließlich eigener Flyer, 1-2 = keine/kaum aktuelle(n) Materialien	3	5	5	4,3	15%				0,7
1.3	Auskunftsfähigkeit des Personals zum Fairen Handel	Die Mitarbeiter/innen sind geschult und können einfache Fragen zum Fairen Handel fachkundig beantworten.	5 = regelmäßige interne Schulungen, an denen 80% der Ladendienste teilnehmen ODER 80% des Ladenteams haben den Online-Kurs absolviert, 4 = unregelmäßige interne Schulungen (2-3x/Jahr), 3 = geringe Teilnahme des Ladendiensts an den Schulungen (2-3x/Jahr), 2 = kaum Schulungen, 1= kaum Schulungen und geringe Teilnahme	2	5	3	3,3	20%				0,7

Beispiel „Personal und Team“

eine welt netzwerk bayern

Nr.	Erfolgsfaktor	Beschreibung	Kriterien für Einschätzung 1-5	Weltladen	FHB	Außendienst	Durchschnitts-bewertung	Gewichtung	Gesamt-ERGEBNIS gewichtet
4	**Personal und Team**						**4,0**		**4,0**
4.1	Ehrenamtliches Personal	Das Ladenteam meistert alle Anforderungen der Ladenarbeit und zusätzlicher Aktionen.	5 = altersgemischtes, leistungsfähiges, verlässliches Team, das auch "Spitzenzeiten" und zusätzliche Aktionen gut meistert, 3 = nicht altersgemischtes, aber ausreichend leistungsfähiges Team (zusätzliche Aktionen aber schwierig), 2 = Nachfolge evtl. nicht gesichert, 1 = Ladenöffnung in Gefahr, Erschöpfungserscheinungen	5	2	5	4,0	30%	1,2
4.2	Gewinnung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	Die kontinuierliche Arbeit ist langfristig durch eine stabile Kerngruppe abgesichert. Zugleich ist das Team aber offen für neue Mitarbeiter/innen, auch solche, die sich nur für eine begrenzte Zeit engagieren wollen/können. Die neuen Mitarbeiter/innen werden planvoll gesucht und eingearbeitet. So gelingt eine Balance zwischen Stabilität und Fluktuation.	5 = Es liegt ein Konzept zur Gewinnung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen vor, das auch umgesetzt wird, inkl. Verantwortlichkeiten für die inhaltliche und organisatorische Einarbeitung, 4 = Konzept/ Zuständigkeiten klar, Umsetzung gelingt nicht immer, 3 = Zuständigkeiten unklar, Umsetzung mit Mühe, 1 = kein Konzept, keine klaren Zuständigkeiten, unklare Einarbeitung	2	5	5	4,0	30%	1,2
4.3	Hauptamtliches Personal	Der Weltladen verfügt über hauptamtliches Personal, insbesondere für den Ladenbetrieb (mind. 450-€-Stelle). Die Aufgaben für die Stelle/n sind klar festgeschrieben (und von denen der Ehrenamtlichen getrennt). (Gewichtung berücksichtigt, dass oftmals Potential nicht da ist weil zu geringer Umsatz)	5 = siehe Beschreibung, Bezahlung deutlich über Mindestlohn, Stellen-/ Aufgaben-beschreibung vorhanden, 3 = wenige hauptamtliche Stunden (ehrenamtliche Mehrarbeit), geklärte Aufgabenstellung, 2 = unzureichende Stundenausstattung, unklare Aufgaben/ Entscheidungsbefugnis, Selbstausbeutung, 1 = kein bezahltes Personal	5	3	5	4,3	20%	0,9
4.4	Kompetenz Qualifizierung der Mitarbeiter/innen	Im Team finden sich unterschiedliche Kompetenzen, die die ganze Breite der Weltladenarbeit abdecken. Fehlende Kompetenzen werden durch gezielte Fortbildung ausgeglichen.	5 = ausgewogenes Kompetenzprofil mit Bereitschaft zur Weiterbildung, 1 = nur wenig unterschiedl. Kompetenzen, die auch durch Fortbildung nicht kompensierbar sind	3	5	3	3,7	20%	0,7
								100%	

Beispiel-Auswertung



Ziele für Weltläden

- **Verständnis schaffen:**
  Was macht einen Weltladen erfolgreich?
- **Selbstbewusstsein gewinnen:**
  Weltladen-Teams erkennen die eigenen Erfolge
- **Klüger werden:**
  Eigenbewertung mit Fremdsicht vergleichen
- **In Aktion kommen:**
  Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen finden



Ziele für Weltläden

- **Verständnis schaffen:** Was macht einen Weltladen erfolgreich?
- **Selbstbewusstsein gewinnen:** Weltladen-Teams erkennen die eigenen Erfolge
- **Klüger werden:** Eigenbewertung mit Fremdsicht vergleichen
- **In Aktion kommen:** Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen finden

Nutzen für die Weltladen-Bewegung

- Geteiltes Bewertungsraster für gemeinsame **Weiterentwicklung** → gemeinsam Lernen, worauf es ankommt
- Systematisches Vergleichen von lokal gemachten Erfahrungen möglich
- Ermöglicht **Vergleich und (Selbst-) Bewertung** von Weltläden

Varianten zur Bearbeitung

- Das Ladenteam teilt sich in 2-3 Gruppen und bearbeitet die Tabelle getrennt. Danach werden die Einschätzungen verglichen und diskutiert.
- Das Ladenteam teils sich in 8 kleine Gruppen und diese bearbeiten jeweils zwei der Faktoren. Gerade wenn die Zeit zu knapp ist, damit alle Teammitglieder alle Faktoren bearbeiten können, ist dies eine Möglichkeit, verschiedene Einschätzungen zu erhalten.
- Das Ladenteam (oder ein Teil davon) erarbeitet gemeinsame Einschätzungen. Einschätzung 2 und 3 werden von externen Berater/innen, Außendienstler der Importeure oder von einem anderen Weltladen-Team im Rahmen eines Lernbesuchs gemacht. Die Einschätzungen werden verglichen und diskutiert.
- Es ist auch möglich, einzelne Kriterien auszuwählen und sich für diese gezielt Rückmeldung, z.B. in Form einer Kund/innen-Befragung zu holen.

