

Checkliste Interview-Fragen für Möbelverkäufer

Für jeden Beruf sind bestimmte

- Fachkenntnisse,
- Verhaltensmuster, aber auch
- Grundwerte und die Einstellung

für eine optimale Leistung wichtig. Im Möbelhandel wird traditionell viel Wert auf die Fachkenntnisse gelegt. Das gewünschte Verhaltensmuster und die Einstellung der Bewerber finden normalerweise beim Auswahlgespräch keine Beachtung. Aber schon bald beschwerten sich die Führungskräfte: "Der Verkäufer kann nicht auf Menschen zugehen." oder "Der Mann hat einfach die falsche Einstellung.". Im Möbelhandel wird man über die Fachkenntnisse eingestellt und über die Einstellung ausgestellt. Das muss nicht so sein.

Um Ihnen zu helfen, Menschen zu finden, die zu den Anforderungen des Möbelverkäufer-Jobs passen, haben wir für Sie eine INSIGHTS(TM) Arbeitsstellenmodellierung vorgenommen. Das Idealprofil eines Möbelverkäufers beschreiben wir in einem separaten Artikel. Hier aber finden Sie die Interview-Fragen, mit denen Sie überprüfen können, ob Ihr Kandidat die für den Arbeitsplatz optimale Einstellung und Verhaltenspräferenz mitbringt.

Die Motivations- und Werteebene

Der ideale Möbelverkäufer wird motiviert durch drei Werte, die wir hier mit den dazugehörigen Interview-Fragen auflisten:

1. **Ästhetisch:** Möbelverkäufer schätzen die Schönheit um der Schönheit Willen und lieben den kreativen Selbstaussdruck. Sie brauchen Work-Life Balance und ein harmonisches Arbeitsumfeld.
 - Wie würden Sie die Bedeutung von Kreativität und Selbstaussdruck in Ihrer Arbeit einschätzen? *Wie drücken Sie persönlich Ihre kreative Seite aus? Geben Sie bitte Beispiele aus Beruf, Hobbies etc.*
 - Welches Ereignis, Problem und/oder welche unerwartete Situation in Ihrem Arbeitsumfeld kann Sie, mehr als alles andere, aus der Bahn bringen?
 - Beschreiben Sie Ihre Strategie, um ein angenehmes Niveau von Gleichgewicht und Harmonie in Ihrem Leben aufrecht zu erhalten?
 - Wofür sind Sie in Ihrer Arbeit und im Allgemeinen besonders empfindsam?
2. **Ökonomisch motiviert:** sie schätzen Ergebnisse, Geld und schauen genau darauf, was bei ihrem Einsatz von Zeit und Energie zurückkommt. Einsatz muss sich lohnen.
 - Wie wichtig ist es für Sie, viel Geld zu verdienen? Was ist für Sie "viel Geld"?
 - Wo möchten Sie finanziell in den nächsten 5 Jahren stehen? Und in 10 Jahren? Warum? Welche materiellen Ziele haben Sie?
 - Welche Rolle spielt Geld bei Ihrer Berufswahl und bei Ihrer Entscheidung, einen Job beizubehalten?
 - Sehen Sie sich selber eher als einen bodenständigen, praktischen Denker oder eher als einen theoretischen Denker ein? Woran machen Sie das fest?
3. **Traditionell motivierte Menschen** schätzen Traditionen, klare Regeln und Prinzipien.
 - Gibt es Ihrer Meinung nach ein absolutes Richtig bzw. Falsch? Wie entscheiden Sie selber, was richtig und falsch ist?
 - Was sind für Sie "Regeln"? Geben Sie ein Beispiel für Regeln, nach denen Sie sich und andere führen. Was sind Ihre Regeln im Umgang mit Kunden? Und Kollegen?
 - Wo haben Sie sich Ihre Regeln angeeignet?
 - Wie flexibel gehen Sie mit Ihren Regeln um?

- Gab es in Ihrer bisherigen Berufserfahrung Situationen, in denen Sie absolut überzeugt davon waren, dass Ihre Regeln oder Standards denen Ihrer Chefs, Kollegen oder Mitarbeiter überlegen waren? Falls dies zutrifft: Warum waren Ihre Regeln besser? Waren Sie in der Lage, die Kollegen davon zu überzeugen? Erzählen Sie von der Situation.
- Haben Sie manchmal das Gefühl, dass es leichter und besser wäre, wenn es weniger Regeln und feste Vorgehensweisen gäbe? Bitte erläutern Sie Ihre Meinung.

Die Verhaltensebene

Der Job eines Möbelverkäufers erfordert nach unserer Analyse vor allem drei Verhaltensmerkmale, deren Ausprägung wir mit den folgenden Fragen klären helfen können:

- 1. Menschenorientierung:** Ein Verkäufer muss Menschen mögen. Die Arbeit erfordert eine positive und konstruktive Einstellung zur Arbeit mit anderen. Viel Zeit wird mit Zuhören, Verstehen und dem Finden von "win-win"-Ergebnissen verbracht.
 - Wie wichtig ist es für Sie, von anderen gemocht zu werden?
 - Was ist Ihnen wichtiger, dass Ihnen vertraut wird oder dass Sie gemocht werden? Weshalb?
 - Halten Sie ein und hören anderen zu oder geben Sie gleich Ihre Meinung preis? Nennen Sie ein Beispiel für beide Situationen. Was war das jeweilige Ergebnis?
- 2. Ständige Interaktion mit Anderen:** Die Tätigkeit eines Möbelverkäufers geht mit vielen unterschiedlichen Unterbrechungen einher. Dabei muss der Verkäufer sich schnell auf andere Menschen einstellen und immer freundlich bleiben. Das kann nicht jeder!
 - Wie gehen Sie mit ständigen Unterbrechungen bei der Arbeit um? Wie reagieren Sie auf Personen, die Sie oft unterbrechen oder Ihnen ständig Fragen stellen?
 - Fühlen Sie sich wohler im Umgang mit Details oder mit Gesamtüberblick und wenig Detailwissen?
- 3. Kundenbeziehungen:** Der Job ist nur mit Spaß zu machen, wenn der Mitarbeiter aufrichtiges Interesse sowohl an internen (Verwaltung etc.) und externen Kunden hat.
 - Nennen Sie ein Beispiel, wie Sie Loyalität und Vertrauen beim Kunden aufbauen.
 - Beschreiben Sie wie Sie für das Problem eines Kunden Verantwortung übernommen haben.
 - Erzählen Sie von einem Erlebnis, bei dem Sie einen verärgerten Kunden in einen zufriedenen Kunden umstimmen konnten.

Diese Frage ergeben sich aus der INSIGHTS-Arbeitsstellenmodellierung von Thomas Witt Consulting für den Job eines Möbelverkäufers. Sie können daher nur ein Startpunkt für Ihre weiteren Überlegungen sein.

Wenn Sie speziell für Ihre Firma Anforderungsprofil (und die zugehörigen Fragen) erstellen möchten, melden Sie sich bei uns. Es kostet weniger, als Sie denken! Wenn Sie wissen möchten, wie Sie Kandidaten mit diesem Verhaltenspotenzial anziehen, auswählen und einarbeiten, melden Sie sich! **Gerne führen wir mit Ihnen kostenlos eine 60-minütige Prozessberatung durch.**

Schicken Sie einfach eine E-Mail an: witt@thomaswittconsulting.de oder rufen Sie an: 06101-9953144.