

CLIPS AUSBILDUNGSSALON IM OKTOBER:

Die Bewerber abholen

Gleich aus zwei Gründen verdient Hairliner's in Bremen die Auszeichnung „CLIPS Ausbildungssalon des Monats Oktober“: Zum einen aufgrund des ausgefeilten Ausbildungssystems, das nahezu keinen Aspekt unberührt lässt. Und zum anderen, weil das Recruiting genauso nachahmenswert ist.



Schon 1997 wurde Hairliner's als „vorbildliches Ausbildungsunternehmen“ von der Agentur für Arbeit und der Handwerkskammer Bremen empfohlen – jetzt gibt es die Auszeichnung zum „CLIPS Ausbildungssalon des Monats“. Eine Auszeichnung, die Stefan Hagens und Rainer Kaemena nicht dazu nutzen werden, um sich darauf auszuruhen, sondern um damit gleich wieder für sich werben zu können.

Für seine drei Salons braucht das Unternehmerduo Hagens-Kaemena Nachwuchs. Jedes Jahr aufs Neue. Und jedes Jahr aufs Neue kämpfen auch die beiden Bremer Vorzeigefriseure mit der Nachwuchs-Misere der Branche: Im Gespräch mit CLIPS berichtet Stefan Hagens über rückläufige Bewerberzahlen, schwindendes Engagement, mangelnde Motivation. Und dennoch: Hagens klagt nicht an, er stellt

fest und hört nicht auf, weiter daran zu arbeiten, die Situation zu verbessern.

Dort sein, wo die Bewerber sind

Dafür geht er seit einigen Jahren auch in die Schule. In den 9. und 10. Klassen der lokalen Realschulen bietet Hagens Bewerbertrainings an und sichtet so das Potenzial der Friseur-Willigen. Doch das ist nur eine der vielen Aktivitäten, mit denen die Hairliner's-Salons ihre Rekrutierung betreiben. Hagens und Kaemena betreiben drei Salons, in denen rund 35 Mitarbeiter arbeiten, etwa die Hälfte davon Azubis. Insgesamt haben sich im Jahr 2012 rund 100 junge Menschen beim Duo Hagens/Kaemena beworben. Von diesen könne man getrost die Hälfte schon einmal wegsortieren, berichtet Stefan Hagens. Der Rest werde zu Gruppengesprächen eingela-

den. Es sei inzwischen aber Jahre her, so Hagens, dass zu diesen Terminen auch wirklich alle kämen, die eingeladen waren. An der Diskrepanz zwischen Anspruch, der Bereitschaft Leistung zu erbringen und der Wirklichkeit im Alltag zerbrechen viele Träume. Stefan Hagens sagt dazu: „Bedingt durch mangelndes Sozialverhalten und fehlenden Biss bei den Bewerbern kommt es dann innerhalb der Probezeit zur Ernüchterung. In der Regel schmeißt ein Teil der Azubis sehr schnell das Handtuch, weil sie den Anforderungen nicht gerecht werden können oder wollen.“ Die Quote liege bei einem knappen Drittel, die wieder aufgeben. Ist das Hairliner's-System damit wirklich ein Vorbild? Auf jeden Fall ist es ein typisches Abbild der Branche. Vorbildlich ist andererseits das, was in puncto Ausbildung bei den Bremer Friseuren Hagens und Kaemena passiert.

Vorbildlich ist nicht nur die Ausbildungssystematik bei Hairliner's. Nachahmenswert ist die komplette Vorgehensweise beim Thema Azubi-Recruiting. Es gibt eine eigene Website namens www.hairliners-karriere.de, Stefan Hagens geht in die Realschulen und bietet Bewerbertrainings an, man macht in den Medien zum Thema Ausbildung auf sich aufmerksam, arbeitet mit regionalen Event-Veranstaltern zusammen, um Styling-Abende durchzuführen und so junge Menschen ansprechen zu können, und bietet Praktika an.



Umfängliche persönliche Weiterentwicklung

„Wir verlangen viel aber wir geben auch viel“, sagt Stefan Hagens. Jeden Montag ist Ausbildungstag und die Azubis werden nach einem strengen Lehrplan von ausgesuchten Trainern geschult. Die Trainer entstammen den eigenen Reihen und vermitteln somit auch den Wertekanon, der bei Hairliner's gilt. Schließlich haben sie alle auch hier als Trainee begonnen. Zusätzlich gibt es zwei Trainingsabende die Woche, an denen die Azubis ihre „Hausaufgaben“ gemäß Trainingsplan erarbeiten müssen. Nach vier Monaten absolvieren die Jugendlichen ihre erste interne Prüfung, nach einem Jahr gibt es die zweite Prüfung. Danach arbeiten die Azubis im Junior-Team als Junior-Stylisten und haben so die Chance, das Gelernte in der Praxis zu vertiefen.

Regelmäßige externe und interne Seminare, Messebesuche, psychologische Trainings, Fremdsprachenunterricht und Personal-Coachings sind Garanten einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Teambuilding-Maßnahmen, das soziale Miteinander ist für Hagens wichtig. Im täglichen Miteinander werden die Azubis von Paten begleitet, die während der gesamten Ausbildungszeit für ihren Trainee verantwortlich sind. So wird

das Wir-Gefühl gestärkt, und junge Stylisten übernehmen ebenfalls früh schon Personalverantwortung. Im Junior-Team arbeiten die Trainees in einer günstigeren Preisschiene, können so selbst einen Kundstamm erarbeiten und ihr Ausbildungsgehalt über ein Provisionsmodell aufstocken. Und wie eine solche Karriere „enden“ kann, verrät die Karriere-Website von Hairliner's ... Schauen Sie einfach selbst.

CLIPS AUSBILDUNGSSALON DES MONATS

Auch Sie können sich für die Auszeichnung zum CLIPS Ausbildungssalon des Monats bewerben. Wie es genau geht, was gefragt wird, was es Ihnen bringt und wo Sie das Download-Formular finden, können Sie auf der vorhergehenden Seite nachlesen.

