

ziellen Azubis in Kontakt zu treten und so deren Interesse für den Friseurberuf zu wecken. Nicht zu vernachlässigen ist, dass eine Vielzahl unserer Bewerbungen auf Empfehlung basiert.

Während der Ausbildung ist es uns wichtig, die jungen Menschen nicht nur zu fordern, sondern vor allem zu fördern. ‚Mit Vorsprung in die Friseurkarriere‘ unter diesem Motto beginnt die Ausbildung bei Scholz Haare mit einem mehrwöchigen Start up. Das ist ein Intensivtraining in der unternehmenseigenen Akademie. Dann folgen systematisch aufeinander aufbauende ausbildungsbegleitende Seminare. Zusätzlich sind alle Azubis einmal im Monat im Ausbildungssalon der Scholz Akademie. Hier bedienen sie von Beginn an, natürlich ihrem Ausbildungsstand entsprechend und von einer Trainerin unterstützt, ‚echte‘ Kunden. Das ist ein Gewinn für sie: Es motiviert sie für den Salonalltag, steigert ihr Selbstbewusstsein und ermöglicht Wertschätzung von Anfang an.

Individuelle Förderprogramme für Begabte und junge Leistungsträger runden unser Ausbildungsangebot ab. Während ihrer dreijährigen Ausbildung erfahren sie ca. 90 Trainingstage, exkl. Begabtenförderung, bei vollem Freizeitausgleich. Unser Anliegen ist es, den Auszubildenden die optimalen Fachkenntnisse und Fähigkeiten mitzugeben, damit sie bestmöglich für den modernen Friseurberuf gerüstet sind.“

## **Astrid Kloos**

*stellvertretende Leiterin der Initiative VerA: vera.ses-bonn.de*

„VerA ist ein Mentorenprogramm zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und zur Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung. Uns erreichen zahlreiche Anfragen von Auszubildenden des Friseurhandwerks, die darüber nachdenken, ihre Ausbildung abzubrechen. Die Jugendlichen haben noch keine Berufserfahrung und sind am Anfang der Lehre daher oft erstmal frustriert: Sie verdienen wenig und können nicht sofort kreativ färben, schneiden und stylen. Stattdessen heißt es: zuschauen, fegen und üben. Umso erfreulicher, dass wir bereits rund 200

angehenden Frisuren helfen konnten, am Ball zu bleiben: Allein dieses Jahr erreichten uns über 50 Anfragen aus dem Friseurhandwerk. Generell verlaufen rund 80 Prozent aller VerA-Ausbildungsbegleitungen erfolgreich.

VerA ist eine Initiative des Senior Experten Service (SES) und wird im Rahmen der Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Seit 2008 unterstützt unsere Initiative mit ehrenamtlichen Fachleuten im Ruhestand Berufsstarter aller Art. Jeder Azubi, der sich bei VerA meldet, erhält seine ganz persönliche Ausbildungsbegleitung. Auch Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen können sich bei uns melden und Begleitung für ihre Auszubildenden anfordern. VerA ist bundesweit tätig und kostenlos.“



**„Wir sind für eine solide und erfolgreiche Ausbildung bekannt.“**

*Birgit Nöckl*

## **Konstantin Schick**

*Education Manager  
Wild Beauty GmbH*

„Als friseurexklusives Unternehmen ist es unsere Pflicht, das Handwerk nachhaltig zu unterstützen und zu fördern, denn Friseure sind schließlich unsere Hauptkunden und das Fundament unseres Tuns. Wir arbeiten aktiv im Modeteam des Zentralverbandes mit zwei Akteuren mit. Wir möchten den Beruf attraktiv, innovativ und modern mitgestalten, und den Zentralverband als Dachverband der Innungen sehen wir hier als wichtiges Sprachrohr. Zudem arbeiten wir schon mit vielen Meisterschulen in Deutschland zusammen. Wir unterstützen hier mit Schulungskonzepten, Inhalten und Produkten, um auch so bei der weiteren Ausbildung der Fachkräfte mitwirken zu können.

Durch Schulungen, Hands-on-Workshops und Seminare stellen wir sicher, dass unsere Produkte durch eine geschulte Hand verkauft werden und weisen damit auf die wichtige Rolle der professionellen Beratung und Anwendung hin. Um fachkundige Friseure in den Salons stehen zu haben, benötigt es eine Vielzahl an Schulungen im Jahr. Das gilt natürlich auch für die Auszubildenden. Den Grundstein dafür bilden Produkt- und Farbschulungen, die auch immer wieder mit kreativen Inhalten angereichert werden, um bei der schnelllebigen Modewelt immer am Puls der Zeit zu sein.“

## **Birgit Nöckl**

*Geschäftsführerin maischön GmbH,  
Österreich*

„Wir stellen uns der wohl aktuell größten Herausforderung in der Beauty-Branche, dem Fachkräftemangel, mit einem intensiven Ausbildungs- und Entwicklungsprogramm für unsere jungen Mitarbeiter. Vor rund zehn Jahren und einem Mitarbeiterstand von vier Fachkräften haben wir unsere Ausbildungsbemühungen rigoros verstärkt. Heute zählt unser Betrieb über 40 Mitarbeiter. Alle Fachkräfte, bis auf einige wenige, sind durch unser eigenes Ausbildungssystem gegangen. Ich benutze das Wort System ganz bewusst, ➔



denn Ausbildung und auch Entwicklung benötigt Struktur und Planung. Wir nutzen seit 2016 ein Online-Coaching-Tool für unsere Auszubildner ‚Mai Mentor unter [www.maischoen.at](http://www.maischoen.at)‘ in unseren drei Betrieben. Diese Ausbildungsmethode erlaubt uns, eine perfekte Organisation zu gewährleisten und die Qualitätsstandards in der Ausbildung noch einmal zu verbessern. Ziel ist es, dass unsere jungen Fachkräfte vom ersten Tag der Gesellenzeit an bereits einen eigenen Stammkundenkreis haben. Die Besonderheit unseres Systems liegt aber in der Flexibilität und Individualität der Ausbildung. Wie beziehungsweise was und in welchem Tempo sie lernen, bestimmen die Auszubildenden selbst. Das Coaching-Modell bringt auch mehr Freiheiten für den Auszubildner. Die klaren Vorgaben entlasten in der Vorbereitung und bringen viel Freiraum im Coaching mit den Lehrlingen. Somit kann neben der Ausbildung auch dem Tagesgeschäft nachgegangen werden.

Von Bedeutung für unsere Mitarbeiter sind Karrieremöglichkeiten. Neben den üblichen Kategorisierungen im fachlichen Bereich bieten wir die Möglichkeit, Verantwortung im Führungs- und Ausbildungsbereich zu übernehmen. Salonleitungsverantwortung oder die Funktion, als Mentor für aufstrebende Mitarbeiter da zu sein, sind dabei attraktive Aufgaben. Wir haben jedes Jahr genügend Bewerber aus unserer Region, da wir für eine solide und erfolgreiche Ausbildung bekannt sind und in der regionalen Presse darüber berichten. Aktuell sind wir für den Österreichischen Staatspreis in der Ausbildung ‚Fit for Future 2017‘ nominiert, was natürlich wieder ein gutes Thema für einen Pressebericht ist.“

## **Markus Pünnel**

*Education Director L'Oréal Professionnel*

„L'Oréal Professionnel unterstützt seine Partnerfriseurinnen zum einen mit einem Boot Camp für Azubis, die ihre Gesellenprüfung Teil 1 (Zwischenprüfung) absolviert haben. Sie werden von uns in dem zweiwöchigen Intensivseminar ‚Young Beauty Stylisten‘ zusammen mit

unseren Partnerschulen ausgebildet. Nach dieser Ausbildung können die Lehrlinge bereits am Kunden arbeiten, beherrschen die Grundzüge der Beratung, Coloration, Schnitt und Styling. Außerdem bietet wir im Rahmen des Seminarangebotes aktuell vier Karrierepfade in Coloration, Beratung, Total Look und Business an – vom Beginner bis zum Profi. Auch in diese Karrierepfade können talentierte Azubis einsteigen und sich nach ihrer Prüfung weiterentwickeln. Eine perfekte Basis für den Karrierestart und die persönliche Weiterentwicklung zum Friseurprofi.“

## **Frank Freyer**

*Geschäftsführer Trio Hair & Company*

„Wir bei der Trio Hair & Company verabschieden uns langsam von alten Werten und stellen uns den neuen Anforderungen der Jugend. Unsere Ausbildung in der Trio academy bewegt sich seit der Gründung vor 15 Jahren zu 100 Prozent rund um das Handwerk und zwar ab dem ersten Tag der Ausbildung, um eben keine Putzkräfte zu beschäftigen, wie es gerade in den Medien und von ver.di propagiert wird, die bessere Arbeitsbedingungen für 23.000 Friseurazubildende forderten. Wir wollen keinen Frust produzieren, sondern Spaß und Freude an dem schönen Beruf Friseur vermitteln. Geregelt Arbeitszeiten und eine hohe soziale Kompetenz ist der Anspruch an unsere Führungskräfte, um jeden Auszubildenden nicht nur als Mitarbeiter, sondern auch als Mensch zu begleiten. Dazu bieten wir jedem Azubi nach der Lehrzeit eine Karriere bei Trio an – vom Salonleiter bis hin zum Lizenznehmer stehen bei uns alle Türen offen.

Durch die Anstellung von mittlerweile acht Flüchtlingen sind wir außerdem zum Integrationsspezialisten geworden und bekommen auch auf diese Weise neue Azubis, auf die wir sehr stolz sind. Triale Studiengänge stellen zudem eine interessante Möglichkeit dar, um an Abiturienten heranzukommen, sie können wir über Werbeanzeigen in Schul- und Abibüchern gewinnen. Das Problem: Es gibt nur drei Städte, die das bisher anbieten, und die Ausbildung kostet mindestens 16.000 Euro, für die

es keine Fördergelder gibt. Für den Betrieb ist das nur lukrativ, wenn der Student nach absolviertem Studium mindestens zwei Jahre im Betrieb arbeitet. Das ist ein Thema, welches wir Friseurinnen zusammen mit den Handwerkskammern angehen sollten. Ich sehe hier eine extrem gute Möglichkeit, das Handwerk wieder attraktiver für den Nachwuchs zu gestalten.“

## **Annika Tiedemann**

*Marketing & PR Hans Conzen Kosmetik GmbH*

„Für mich ist das Thema Ausbildung noch sehr präsent, denn mein Studium ist noch nicht allzu lange her, und nach dem Schulabschluss habe ich viele Berufswege in Betracht gezogen. Eine Friseurazubildung kam für mich jedoch nicht in Frage, denn die Friseurbranche hatte für mich persönlich im Hinblick auf die Ausbildung ein mäßiges Image: niedrige Ausbildungsvergütung, Putzarbeiten und später Mindestlohn. Meine Vorurteile sorgten dafür, dass ich mich mit dem Friseurberuf gar nicht erst näher befasst habe. Sehr viele Schulabgänger streben aus Prinzip ein Studium an. Wer später im Berufsleben mithalten möchte, so war meine Ansicht, würde an einer akademischen Ausbildung nicht vorbeikommen. Dabei gibt es in der Friseurbranche viele Vorteile, die für karrierebestrebte Schulabgänger interessant sind, zum Beispiel die frühe Chance auf Selbstständigkeit.

Die Friseurbranche muss wieder im positiven Sinn auf sich aufmerksam machen, es bedarf einer ausgiebigen Imagepflege. Natürlich stellen sich dazu einige Fragen: Wer ist dafür eigentlich verantwortlich? Wer kann dazu überhaupt einen Beitrag leisten? Wie konkret kann das Branchenimage verbessert werden? Um das Interesse von Jugendlichen an einer Friseurazubildung zu steigern, muss meiner Überzeugung nach die Azubi-Vergütung steigen. Außerdem müssen die Lehrinhalte interessant und anregend sein und diese auch nach außen kommuniziert werden.

Wir, die Hans Conzen Kosmetik GmbH, sehen uns mit der friseur exklusiven Marke Glynt als Botschafter der Branche. Mit unserem breiten Ange- ➔