

Zukunftsorientiert

Der Fachkräftemangel ist eines der Probleme im Friseurhandwerk, Demotivation, innere Kündigung und Unverständnis vieler Mitarbeiter, gegenüber Erfordernissen der Unternehmen, ein weiteres.

Arbeiten 4.0 - Die Wertschöpfung der Unternehmen mit einem möglichst motivierenden Umfeld für die Mitarbeiter zu kombinieren – Visionen entwickeln und alte Zöpfe und Hierarchien abschneiden – das sind neue Anforderungen des Personalmanagements.

Wie das funktionieren kann, zeigt jetzt das FIGARO Team aus Düsseldorf. Ein kleiner Friseurbetrieb in dem groß gedacht wurde.....

Werte als Grundlage

In einer Zeit, in welcher der Billigpreis mehr Beachtung findet als hochwertige handwerkliche Arbeit, die dann auf Grund geringerer Einnahmen nicht mehr wertschätzend entlohnt werden kann, entstand die Wertegemeinschaft „Der faire Salon“. Inzwischen haben sich über 400 erfolgreiche Friseurunternehmen dieser Gemeinschaft angeschlossen.

2016 wurde „Der faire Salon“ Mitglied im Wirtschaftsband Hanse e.V., der sich ebenfalls für das Denken des ehrenwerten Kaufmanns (Handwerker) verbürgt.

Als Gründungssalon der Wertegemeinschaft will das FIGARO TEAM aus Düsseldorf Vorbild sein und die Tugenden des ehrbaren Handwerks und die Gedanken eines Miteinanders leben.

„Unternehmenskonzepte die wertorientiert getragen werden sollen, müssen von allen Beteiligten konsequent gelebt werden. Das war in den vergangenen Jahren das größte Problem bei der Umsetzung“ sagt Friseurunternehmer und Initiator Rene Kromholz. „Es war und ist uns wichtig, einen Konsens zu finden zwischen den Bedürfnissen der Kunden, Mitarbeiter aber auch den Erfordernissen des Unternehmens.“

Hierzu ist ein Verstehen des Friseurmarkts ebenso wichtig, wie Verbraucheranalysen, Kundenwünsche und Teamorientierung.

„Mit Maßnahmen zur Teambildung haben wir begonnen“ erzählt Krombholz. Die Mitarbeiter durften 2015 zum Teamevent „Team in Motion“ nach Würzburg, immerhin einige hundert Kilometer von Düsseldorf entfernt. Schon die Bahnfahrt im ICE und das Hotel begeisterten die Düsseldorfer, die Marienburg und Vorträge taten ein Übriges. Dieses Wochenende auf Kosten des Salons wurde ein Erlebnis und schweißte zusammen.

So freute man sich auf die nächsten Reisen in den Süden, die nach ähnlichem Schema verliefen. Einen nachhaltigen Erfolg brachte dann das „clever Works“ Seminar von CCT. Die Mitarbeiter verstanden jetzt Notwendigkeiten im Friseurberuf viel besser. Der Salonalltag gestaltete sich plötzlich anders, das veränderte Denken im Team öffnete neue Wege.

Auch Arbeitsweise und Umsätze entwickelten sich positiv. Es kam die Zeit, einen Schritt weiter zu gehen. Ein neues Teamkonzept sollte es sein. Den Mitarbeitern sollte ein großes Mitspracherecht eingeräumt werden.

„Es ist eine alte Binsenweisheit: wenn Du willst ,das sich Deine Mitarbeiter für's Unternehmen interessieren und einsetzen, musst Du Dich auch für sie und ihre Belange interessieren! Das wusste man schon in der Gründerzeit...!“ so Krombholz.

Partizipation heißt die Zauberformel und bezeichnet die aktive Beteiligung aller Beteiligten bei der Erledigung einer gemeinsamen Angelegenheit. „Beim Kongress des ‚Wella Next Generation Circles‘ im Oktober 2015 lernte ich dieses Führungsinstrument näher kennen und bekam Tipps von Joachim Castor der hier erfolgreich neue Wege gegangen ist“ erklärt der Teamchef. „In einem Gespräch mit Unternehmensentwickler Werner Tafel, beim SPC Kongress 2016, rundete sich dann das Vorhaben“.

Es gab nur wenige Vorgaben: nicht Umsatzvorgaben standen im Mittelpunkt, sondern Qualität, Wertschätzung, Vertrauen, Ehrlichkeit, aber auch Freude bei der Arbeit. Konsens zwischen Kunden, Mitarbeitern und den Erfordernissen des Unternehmens. Alleinverantwortlich erarbeiteten die Mitarbeiter des „FIGARO“ ein Konzept, das diesen Gedanken entgegenkommt und nur in ganz wenigen Punkten vom Unternehmen (eilvernehmlich) leicht korrigiert werden musste.

Das Team sprach sich klar und deutlich für einen gemeinsamen Weg aus. Mit guter professioneller Leistung sollen Kundenbindung und Umsatz erhöht werden um weiterhin gute und leistungsgerechte Löhne zu finanzieren. Diese sollen demnächst sogar in einheitlicher Höhe gezahlt werden. Man nimmt Abschied von alten Zöpfen und Beurteilung durch Tarife oder Zertifikate. Einvernehmlich sprechen sich die Mitarbeiter dafür aus, notwendige Umsatzvorgaben gemeinsam zu erfüllen und gemeinsam erarbeitete Überschüsse / Provisionen zu gleichen Teilen untereinander aufzuteilen.

Diese Dinge werden im „internen“ (das Team betreffende) Konzept geregelt, der „externe“ Teil betrifft Kunden und Salonalltag. So entstand ein Unternehmenskonzept der Nachhaltigkeit, vorwärts in Richtung „ehrbares Handwerk“ zum Wohle aller am Geschäft Beteiligten: Mitarbeitern, Kunden, Unternehmen.

„Als Chef des FIGARO und Gründer der Wertegemeinschaft bin ich stolz auf dieses Team und die Ergebnisse, die es vorausdenkend und richtungsweisend geliefert hat.

Bei konsequenter Umsetzung kann dieses nur erfolgreich werden, davon bin ich überzeugt und bedanke mich bei meinem Team“

Rene Kromholz