

# Wir sind top!

Qualität hat einen Namen – Friseurunternehmen starten Initiative für Ausbildung



Die Tinte unter den Aufnahmeanträgen ist kaum getrocknet und noch muss die Werbetrommel kräftig gerührt werden. Doch die Ideen für die gemeinsame Sache sprudeln bereits. Allesamt Überzeugungstäter sind die Friseurunternehmer, die im April gemeinsam die „Initiative für Ausbildung im Friseurhandwerk“ aus der Taufe gehoben haben. Peter Gress (Gress Friseure) aus Esslingen und Astrid und Ralf Steinhoff (Steinhoff Haardesign) aus Reutlingen hatten Gleichgesinnte zur Gründungsversammlung geladen. Am Ende des Tages sicherten die ersten sechs Betriebe ihre Unterstützung zu. Neben

Gress und Steinhoff sind dies: Jenny Volz (Edwin Spreizer Akzente, Stuttgart), Stephan Hochstein (Barbers, Pforzheim), Claudia Palm (Palmerès Coiffeur, Landsberg/Lech) und Jens Koegel (Koegel der Friseur, Halle/Saale).

## Top-Azubis für Top-Betriebe

„Die Initiative soll helfen, gute junge Nachwuchskräfte mit Top-Ausbildungsbetrieben zusammenzubringen“, erklärt Peter Gress im Gespräch mit TOP HAIR die Aktion. Grundlage dafür bilden unter anderem die zwölf Qualitätskriterien (siehe Infokasten), die jedes Mitglied erfüllen muss. Für Aus-

zubildende wiederum geben diese Punkte Orientierung, dass es sich um einen Top-Ausbildungsbetrieb handelt. Für Gress ist entscheidend, dass die Initiative jetzt so schnell wie möglich Fahrt aufnimmt und die angeschlossenen Betriebe einheitlich demonstrieren, dass eine Friseurausbildung nicht das Ende der Fahnenstange ist. „Mit der Ausbildungsinitiative für Friseure wird eine Marke geschaffen, die es uns erleichtert, mit den Eltern, den Schulen und letztendlich mit den jungen Leuten in Kontakt zu treten und für den Beruf zu werben.“ Die Mitglieder nutzen das vorhandene Know-how von Albrecht Bühler. Der Dip-

- 1 Die Gründungsmitglieder und Unterstützer der Initiative für Ausbildung (v. l.): Bettina Gress, Albrecht Bühler, Peter Gress, Ralf Steinhoff, Jenny Volz, Stephan Hochstein, Claudia Palm, Christine Görzen und Astrid Steinhoff
- 2 Auszubildende sollten im Salon feste Ansprechpartner haben



lom-Sozialpädagoge und Garten- und Landschaftsbauer aus Nürtingen beschäftigt in seiner Firma zurzeit 14 Auszubildende. 2010 startete er eine Ausbildungsinitiative für „grüne“ Berufe und erhielt bereits mehrere Auszeichnungen dafür. Sein Erfolg war Vorbild für weitere Initiativen bei den Köchen, im Bauhandwerk, der Altenpflege – und jetzt im Friseurhandwerk.

Für einen Jahresbeitrag von 400 Euro plus 100 Euro pro Auszubildenden erhalten die Mitglieder das verbindliche Logo „Top-Ausbildungsbetrieb“, Unterlagen für Azubi-Gespräche, PR-Material, die Möglichkeit zu Ausbilderseminaren, Unternehmertagen und mehr. Mit Christine Görzen ist auch eine Unternehmensberaterin an Bord, die das Projekt inhaltlich unterstützt.

„Natürlich sind die Probleme des Nachwuchsmangels in der Branche nicht mit der Gründung einer Initiative für Ausbildung gelöst“, weiß Peter Gress. „Aber wir sind schlagkräftiger, wenn wir viele sind, die die Probleme gemeinsam angehen. Und wir senden positive Signale in den Markt.“

Infos im Netz oder über Facebook:  
[www.gress.de](http://www.gress.de)  
[www.initiative-fuer-ausbildung.de](http://www.initiative-fuer-ausbildung.de)

## DIE 12 KRITERIEN :::

Grundlage des Ausbildungsversprechens aller an der Initiative teilnehmenden Betriebe ist der ernsthafte Entschluss: Wir wollen nicht nur ein guter, sondern ein TOP-Ausbildungsbetrieb sein. Und damit dieser Anspruch auch überprüft werden kann, gibt es die zwölf Kriterien, auf deren Einhaltung sich alle Auszubildenden verlassen können.

### DIE BASIS

1. Es gibt einen festen Ansprechpartner für die Azubis im Betrieb.
2. Die Azubis werden tarifgerecht bezahlt. Der Betrieb führt ein Stundenkonto.
3. Der Betrieb stellt eine vorbildliche technische Ausstattung zur Verfügung.

### DER WEG

4. Ausbilder und Chef/in nehmen sich Zeit für regelmäßige Azubi-Gespräche. Der Ausbildungsplan wird zweimal jährlich intensiv besprochen.
5. Der Einsatz von Feedback-Bögen für Azubis erleichtert es, Lob und Kritik mitzuteilen und daraus zu lernen.

### DAS TEAM

6. Gemeinsame Aktivitäten werden angeboten. Azubi-Tage oder Fachexkursionen fördern die Teambildung.
7. Die Azubis werden mindestens vier Tage pro Jahr extern weitergebildet.

### SELBSTSTÄNDIGKEIT WECKEN

8. Die Azubis erhalten eigene Verantwortungsbereiche im Salon, die sie selbstständig betreuen.
9. Ein besonderes Azubi-Projekt im 3. Lehrjahr bietet die Chance, selbstständiges Arbeiten zu erproben.

### ENTWICKLUNG FÖRDERN

10. Der Betrieb fördert die fachliche Entwicklung aktiv durch zusätzliche interne und externe Lernangebote und praktische Übungen.
11. Regelmäßige Wissenstests fördern das Wissen der Azubis rund um Haare, Haut und Hygiene und tragen zu guten Prüfungsergebnissen bei.
12. Die Ausbilder nehmen jährlich an Fortbildungsangeboten der Initiative teil und bilden sich darüber hinaus regelmäßig fachlich weiter.