

# 16 Tipps für die Personalsuche

So findest Du Mitarbeiter,  
die zu Deinem Friseur-Salon  
passen!



# 16 Tipps, die Du für die Personalsuche unbedingt beachten solltest!

Bevor Du Dich ins Getümmel der Neubesetzung stürzt, solltest Du Dir vorab ein paar allgemeine Gedanken machen. Du solltest eine grobe Idee skizzieren, wie Du den Prozess der Personalsuche durchführen und organisieren möchtest. Angefangen von der Frage, wieso Du Personal benötigst über die Wege auf denen Du potentielle Mitarbeiter ansprichst bis hin zu den Formalitäten der Gestaltung einer Stellenanzeige.

## 1. Zu jeder Zeit den richtigen Eindruck hinterlassen

Alle Deine Aktivitäten zur Personalsuche geben ein Statement zu Deinem Salon als potentiell neuem Arbeitsplatz ab. Egal, ob Du eine Stellenanzeige veröffentlichst oder eine Fachmesse besuchst, achte immer darauf, dass Dein Salon so präsentiert wird, wie es ihm entspricht und Du Dir es wünschst. Dazu gehört auch die passende Präsenz auf Deiner Webseite, die Gestaltung Deiner Räumlichkeiten oder die geeignete Ansprache von Bewerbern im Salon.

## 2. Positioniere Dich

Welche Werte und welche Philosophie lebst Du mit Deinen Mitarbeitern im Salon? Eine deutliche Positionierung und Klärung, für was Dein Salon steht und was den oder die Neue damit erwartet, hilft Dir automatisch auch die richtigen Kandidaten anzusprechen. Die Identifikation mit dem Salon fällt so leichter und Du, Dein Team und auch neue Mitarbeiter werden eher zueinander passen. Wichtig ist hierbei, keine Wunschvorstellungen vom Salon festzuhalten, sondern möglichst die Realität. Die Wünsche können aber eine Vision und Mission für die zukünftige Entwicklung des Salons sein, an der eine neues Teammitglied teilhaben kann.

## 3. Anlass für Deinen Personalbedarf

Die Gründe, warum Du eine Stelle zu besetzen hast, können sehr unterschiedlich sein. Die Nachfrage im Salon kann vom jetzigen Team nicht mehr alleine bearbeitet werden und deshalb tut Unterstützung Not. Oder vielleicht möchtest Du Dein Geschäft sogar vergrößern und eine Zweigstelle eröffnen. Bei Kolleginnen und Kollegen, die in Elternzeit gehen, suchst Du unter Umständen nur temporären Ersatz. Entsteht der Personalbedarf durch einen Weggang, solltest Du dies genauer betrachten. Hast Du beispielsweise bewusst einen Vertrag nicht verlängert, ist wichtig zu klären, was genau dem Vorgänger fehlte. Bei einer Kündigung: gab es ein besseres Angebot der Konkurrenz oder verlässt der Mitarbeiter den Salon beispielsweise wegen eines Umzugs. Ziehe aus den Überlegungen die notwendigen Konsequenzen.

## 4. Die Stelle beschreiben

Nur mit „Friseur/in gesucht“ und „wir freuen uns auf Dich“ kommst Du oft nicht weit. Beschreibe möglichst genau, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten mit der Stelle verbunden sind und welche Qualifikationen Du erwartest. Das kostet Dich vorher zwar ein wenig mehr Zeit, Du ersparst Dir aber somit einen Großteil der unpassenden Bewerbungen und Gespräche. Auch der Friseur auf Jobsuche kann seine Vita viel besser gegen eine ausführlichere Stellenanzeige abgleichen. Du solltest selbst das Gefühl haben, dass Du mit Deiner Friseur Anzeige genau darstellst, welche Persönlichkeit Du suchst.

## 5. Die Frage nach dem „Wo“

Wo suchst Du? Soll Deine Stelle lokal, regional oder bundesweit Friseurinnen und Friseure auf Jobsuche ansprechen? Diese Frage ist später für die Wahl des Mediums wichtig. Wo befindet sich der Salon und somit der angebotene Arbeitsplatz? Personalsuche in der Großstadt läuft anders als in der Kleinstadt oder ländlicheren Gegenden. Kennst Du Deine Mitbewerber vor Ort? Sucht die Konkurrenz womöglich auch nach Verstärkung? Diese Fragen solltest Du beantworten und Dich dazu klar positionieren und abgrenzen.

## 6. Print, Online und Mundpropaganda

Jetzt bist Du hervorragend vorbereitet. Dein Personalgesuch kann publik gemacht werden. Für alle Punkte, die Du in den Vorüberlegungen gesammelt hast, gilt es nun das richtige Medium zu wählen. Print ist lokal und immer noch ein Klassiker, aber nicht unbedingt modern und vor allem sehr vergänglich. Deine Anzeige ist an einem Tag abgedruckt und dann ist sie im Altpapier verschwunden. Eine Online-Jobbörse ist meist überregional, bei jungen Menschen beliebt und dauerhafter. Mit einer Stellenanzeige bei **Friseur-Job.de** sprichst Du dazu noch ganz konkret Deine Zielgruppe an und hast eine großartige Reichweite. Grundsätzlich sollten auch das gesamte Team von der Stelle erzählen und Augen und Ohren offenhalten. Weitere Möglichkeiten sind Fachmessen oder wenn es um Ausbildungsplätze geht, kannst Du direkt die weiterführenden Schulen ansprechen. Die eigene Homepage und Social Media sollten auch zur Verbreitung genutzt werden.

## 7. Bewerbungswege

Soll die Bewerbung der Interessenten schriftlich oder per Email erfolgen? Von telefonischen Bewerbungen würden wir abraten, da sie sich meist schlecht koordinieren oder planbar in den Salonalltag integrieren lassen. Da es schnell und unkompliziert geht, werden Bewerbungen per Email oder standardisierte Onlinebewerbungen meist vorgezogen. Welchen Weg Du für die Bewerbungen bevorzugst solltest Du festlegen, so dass Du alles geordnet über einen Kanal erhältst.

## 8. Nach der Friseur-Job Anzeige ist vor dem Vorstellungsgespräch

Welche weiteren Stationen sind im Bewerbungsprozess geplant? Den Bewerbern solltest Du den Eingang der Bewerbung bestätigen und kurz erläutern, bis wann sie mit welcher Rückmeldung rechnen können. Nächste Schritte sind dann in der Regel ein Vorstellungsgespräch und ein Probearbeiten. Für beide Punkte solltest Du Dir mindestens einen groben Ablauf überlegen. Für ein Vorstellungsgespräch bietet sich eine Gesprächsleitfaden und eine passende Checkliste an, mit deren Hilfe Du Dein Bewerber-treffen dokumentierst.

## 9. Wer kümmert sich?

Wer ist in welcher Phase der Suche nach neuem Personal für Deinen Salon involviert? Wer kümmert sich inhaltlich als auch um das Schalten der Anzeige? Wer sichtet die Bewerbungen und trifft eine Auswahl, wer zu einem Gespräch eingeladen wird? Wer führt die Gespräche? Wer sagt Kandidaten zu oder ab? Und noch viele weitere große und kleine Punkte. Wenn vorher schon geklärt ist, wer welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Prozess der Personalsuche und hoffentlich auch -findung übernimmt, bleiben Dinge nicht unnötig liegen. So kommst Du schneller ans Ziel. Einige Aufgaben kannst Du sicherlich auch an erfahrene Kolleginnen oder Kollegen delegieren, so dass nicht alle Last auf Deinen Schultern liegt.

## 10. Zwei, fünf, zehn?

Lädst Du gleich alle Bewerberinnen und Bewerber ein oder nur die ersten drei? Wichtig ist ein paar Auswahlkriterien zurecht zu legen, um Dir selbst und den Kandidaten nicht unnötig Zeit mit einem Gespräch zu stehlen. Telefoniere vielleicht zunächst mit den Kandidaten und lade dann zunächst Deine zwei Favoriten ein. Im Besten Falle passt es direkt im ersten Anlauf. Allerdings: selbst in einem dringenden Personalengpass, bitte nichts überstürzen. Denn eine Fehlentscheidung ist meist kostspielig und selten einfach zu korrigieren.

## 11. Das Vorstellungsgespräch

Sind die ersten Verabredung zu einem Vorstellungsgespräch gemacht, sollte dieses in jedem Fall mindestens mit einer kleinen Checkliste vorbereitet werden. Welche zehn Informationen sollen im Gespräch erfragt werden? Neben den reinen Informationen solltest Du zu dem Gespräch auch ein paar Punkte zum allgemeinen Eindruck der Bewerberin oder des Bewerbers festhalten. Wie ist der erste Eindruck? War sie oder er pünktlich? Freundlich? Angemessen und ordentlich gekleidet? Wie gut war sie oder er vorbereitet und informiert über die Ausbildung und vielleicht auch schon über Deinen Salon?

## 12. Eigenwerbung

Nicht nur die Friseur-Jobsuchenden müssen sich bei Dir und dem Salon vorstellen, sondern andersherum muss sich Dein Salon als Arbeitgeber auch präsentieren. Deshalb solltest Du Dir genauso überlegen, was Du der oder dem Einzelnen bieten kannst. Das fängt an mit den einfachen Informationen zu Deinem derzeitigen Team, zu den Produkten, die angeboten und verwendet werden, bis hin zum Thema Gehalt, Provisionen und vielleicht auch weiterer Mitarbeiter Vorteile wie betriebliche Altersvorsorge oder Firmenevents. Für Friseurinnen und Friseure ist dann nochmals besonders wichtig: wie gestaltest Du die Weiterbildung Deines Personals?

## 13. Die Entscheidung

Einige Bewerbungen können in der Regel ausgeschlossen werden. Wie kannst Du aber nun aus den verbleibenden eine nachhaltige Personalauswahl treffen? Hier sollten nochmal alle Faktoren betrachtet werden. Welche Informationen zur Person konntest Du im Gespräch erhalten? Wie war Dein Eindruck? Welche weiteren Fähigkeiten bringt die oder der Neue noch mit? Vielleicht eine Fremdsprache, kaufmännisches oder technisches Wissen oder wichtige Softskills wie Teamfähigkeit. Auf Letzteres ließe sich zum Beispiel aus einem Mannschaftssport schließen.

## 14. Probearbeiten

Ob sich aus den Bewerbungsformalitäten gewonnene Eindrücke und Informationen auch beim zweiten Blick bestätigen, findest Du meist bei einem Probearbeiten heraus. Bewerber können sich nun auch mit Schere, Kamm und Föhn präsentieren und herausfinden, ob die Chemie mit dem übrigen Team stimmt. Genauso kannst Du die handwerklichen Fertigkeiten begutachten und – sehr viel wichtiger- beobachten wie die Teamdynamik sich verhält. Schwieriger wird eine Probearbeiten, wenn jemand sich aus einer Anstellung heraus bei Dir beworben hat. Das bedeutet allerdings auch im Umkehrschluss, dass Dein Salon als attraktiver, besserer und passender Arbeitsplatz gesehen wird und es sich um eine bewusste Entscheidung für Deinen Friseursalon handelt.

## 15. Person vor Qualifikation

Welches Problem löst Du einfacher und nachhaltiger in Deinem Salon: 1. der neue Kollege passt super ins Team, aber bei der ein oder anderen Technik fehlt es ihm doch stellenweise an Erfahrung oder 2. die neue Kollegin ist ein echtes Talent, aber das Team und auch die Kunden finden sie grob und unfreundlich. Wahrscheinlich wirst Du Problemfall 1 mit ein paar Salon-internen Trainings und Tipps und Tricks aus dem Team lösen. Im Falle 2 nutzt auch das größte Talent rein gar nichts, wenn die Chemie nicht stimmt.

## 16. Wann nach Personal suchen

Definitiv nicht erst wenn es zu spät ist, also nicht erst einen Tag bevor die alte Kollegin geht. Die Personalsuche sollte so zeitnah wie möglich starten, damit die Not am Ende nicht zu groß ist. Am allerbesten ist jedoch, wenn Du Dich dauerhaft als Arbeitgeber präsentierst. So kannst Du im akuten Fall bereits interessierte Kandidaten anfragen und kennenlernen. Aus diesem Grund gibt es bei **Friseur-Job.de** auch das bleibende Salon-Profil mit dem Du auch nach Beendigung Deiner Friseur-Jobanzeige um Initiativbewerbungen werben kannst. Als Premium-Arbeitgeber zeichnest Du Dich mit unserem Premium Salonprofil noch zusätzlich aus. Es ist grundsätzlich nicht nur wichtig, dass der Kunde Dich als Top-Friseur wahrnimmt, sondern auch Deine aktuellen wie zukünftigen Mitarbeiter als Top-Arbeitgeber.

Nimm Dir die Zeit für eine strukturierten Personalsuche und -auswahl. Den Aufwand den Du vorher investierst, wirst Du Dir im Nachgang in der Abwicklung sparen. Spanne auch durchaus Dein Team mit ein, um die Aufgaben ein wenig zu verteilen.

Wir wünschen Dir viel Erfolg beim Suchen und Finden von engagierten, talentierten und motivierten neuen Friseurinnen und Frisuren!

## Du suchst TOP-Mitarbeiter?

Buche jetzt eine Stellenanzeige auf [www.friseur-job.de](http://www.friseur-job.de) - dem Premium Jobportal für die Friseurbranche!

**VORTEILS-  
ANGEBOTE**  
jetz sichern!

Zu den  
Angeboten...



# Das Premium Jobportal für die Friseurbranche

Impressum des Friseur-Job.de Portals

Ein Projekt der

Maynert Online Marketing GmbH  
Richard-Wagner-Str. 2  
53115 Bonn

Telefon: 0228-28629273

Telefax: 0228-28629274

[info@friseur-job.de](mailto:info@friseur-job.de)

[www.friseur-job.de](http://www.friseur-job.de)