

Erschienen in der „Top Hair Business“ Januar 2016

## **Plötzlich Chef**

**Endlich aufgestiegen! Für so manchen Friseur ist eine Leitungsposition das Größte. Aber neue Chefs müssen auch Druck verkraften.**

Der Vertrag ist unterzeichnet, die Verantwortung über acht Mitarbeiter besiegelt. Geschäft. Oder? Wer plötzlich Konflikte bewältigen oder sich mit Umsätzen beschäftigen muss, merkt ruckzuck, dass der Alltag als Salonleiter mit anderen Herausforderungen aufwartet. Jetzt geht es darum, die Interessen des Unternehmens durchzusetzen. Nun kann man nicht mehr bei den Kollegen Dampf ablassen über den Chef. Man ist selber Chef. Und derjenige, über den die anderen lästern.

Viele frischgebackene Salonleiter tun sich schwer mit der neuen Rolle. Kein Wunder! Wie man ein Team leitet wird weder in der Ausbildung noch im Meisterprüfungsvorbereitungs-Lehrgang gelehrt. Die Geschäftsleitung traut ihnen einfach zu, dass sie führen könnten. Die meisten werden ausgewählt, weil sie bisher gute Arbeit geleistet haben. Sie können hervorragend mit der Schere und dem Föhn umgehen, natürlich. Hier liegt der Hase im Pfeffer: Die Probleme von Chefs sind meist nicht fachlicher sondern zwischenmenschlicher Natur.

## **Klar Position beziehen**

Wie erreiche ich die Unternehmensziele und dass mich meine Kollegen als Chef respektieren? Mit diesen Fragen kommen Salonleiter immer wieder in meine Seminare. Respekt fliegt einem nicht zu. Er muss verdient werden durch ein ganz bestimmtes Verhalten. Dazu gehört: Ehrlich seine Meinung zu vertreten, Position zu beziehen. Deutlich zu sagen, was Sache ist und andere fair zu behandeln. Dazu gehört auch, dass man mal mit einem ‚Nein‘ aneckt. Ja, klare Standpunkte können Konflikte provozieren. Damit muss ein Chef leben.

All das lässt sich trainieren, das Führen ist genauso erlernbar wie das Handwerk. Das gilt auch für denjenigen, der plötzlich zum Leiter seiner bisherigen Gruppe wird. Viele haben Angst vor dem Verlust von Zuneigung der ehemaligen Kollegen. Der neue Chef

kennt seine Leute gut – und damit auch deren Stärken und Schwächen. Das ist den Mitarbeitern unangenehm. Die sich daraus ergebene Distanz müssen Salonleiter verkraften.

Trotz persönlicher Bande muss immer klar sein: Der Chef hat das Sagen. Eine ironische Bemerkung hier und da - geschenkt. Ist eine Bemerkung allerdings verletzend, müssen Chefs unmittelbar reagieren. Die anderen Mitarbeiter gucken genau hin, da wird ausgelotet, wie weit man gehen kann. Auch Sonderbehandlungen von Freunden sind suboptimal, denn die verletzen das Gerechtigkeitsgefühl der Kollegen. Salonleiter müssen fair sein. Nur so bleibt man glaubwürdig für sein Team.

## **5 Tipps für frischgebackene Salonleiterinnen**

- **Nehmen Sie die neue Rolle an!**

Das kann bedeuten, dass Sie sich manchmal alleine fühlen. Akzeptieren Sie das. Halten Sie die vorübergehende unangenehme Stimmung aus.

- **Lernen Sie zu delegieren!**

Als Führungskraft werden Sie nach der Leistung des Salons beurteilt. Holen Sie jeden Mitarbeiter mit seinen Stärken ins Boot. Formulieren Sie Erwartungen, behalten Sie Leistungen im Auge.

- **Seien Sie konsequent!**

Verhalten Sie sich verlässlich, behandeln Sie alle gleich. Achten Sie auf die Einhaltung der Spielregeln. Lernen Sie unmögliche Ansprüche von Mitarbeitern abzulehnen.

- **Gehen Sie Konflikten nicht aus dem Weg!**

Unterschwellige Konflikte vergiften das Arbeitsklima. Reden Sie Tacheles! Moderieren Sie bei Differenzen zwischen Kollegen. Lassen Sie nicht zu, dass ein Mitarbeiter Sie respektlos behandelt.

- **Beschäftigen Sie sich mit Salonzahlen!**

Zum Führen gehört mit den Mitarbeitern über Salon-Umsätze zu sprechen und sie in die Pflicht zu nehmen. Das setzt einen souveränen Umgang mit den eigenen Zahlen voraus.

Peter Lehmann ist Friseurmeister, Betriebswirt und Unternehmenstrainer. In seinen Seminaren hat er sich auf „Zahlen“ und „Führung“ spezialisiert.