



# VON RECRUITING BIS WERTSCHÄTZUNG

Der Fachkräftemangel ist auch in der Kosmetikbranche keine abstrakte Zukunftsprognose, sondern gelebte Realität. Welche Strategien sich in der Praxis bewährt haben und wie Sie Ihr Institut auch in schwierigen Zeiten als attraktiven Arbeitgeber positionieren, lesen Sie hier.

**Q**ualifizierte Kosmetikerinnen und Kosmetiker sind schwer zu finden, offene Stellen bleiben monatelang unbesetzt und bestehende Teams arbeiten häufig an ihrer Belastungsgrenze. Umso wichtiger ist es, Mitarbeitermanagement und Recruiting neu zu denken und an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

## **1 MITARBEITERBINDUNG ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG**

Starten wir mit der Ist-Situation: Sie haben qualifizierte Mitarbeitende und fragen sich, wie Sie deren Motivation, Zufriedenheit und Loyalität langfristig wahren können. Denn zufriedene Mitarbeitende zu halten, ist genauso wichtig wie die strukturierte Auswahl neuer Kolleginnen und Kollegen. Jede Kündigung bedeutet nicht

nur organisatorischen Aufwand, sondern auch einen Verlust von Know-how, Erfahrung und Kundenbindung. Schauen wir uns die Klassiker für Ihre Mitarbeiterbindung an.

**Wertschätzung und Anerkennung:** Dieser Aspekt wird Sie nicht überraschen, will aber trotzdem erwähnt werden. Regelmäßige Wertschätzung ist einer der wichtigsten Faktoren für Mitarbeiterzufriedenheit. Lob, ehrli-



ILLUSTRATION UND FOTO: ST LINE ART, OCSKAY MARK/SHUTTERSTOCK.COM



ches Feedback, kleine Gesten der Anerkennung oder ein offenes Ohr im Alltag wirken oft stärker als monetäre Anreize. Mitarbeitende, die sich gesehen und respektiert fühlen, bleiben Ihrem Unternehmen deutlich länger treu.

#### **Weiterbildung und Entwicklung:**

Fort- und Weiterbildungen sind ein klares Signal: „Du bist uns wichtig.“ Die Kosmetikbranche ist dynamisch. Neue Technologien, Behandlungen und gesetzliche Anforderungen erfordern kontinuierliche Weiterbildung. Betriebe, die Ihren Mitarbeitenden fachliche und persönliche Entwicklung ermöglichen, investieren nicht nur in Kompetenz, sondern auch in Motivation und Zukunftssicherheit. Mitarbeitende bleiben dort, wo sie Perspektiven sehen.

Klare Entwicklungswege, transparente Strukturen und eine offene Feedbackkultur tragen wesentlich zur Stabilität eines Teams bei. Auch Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und ergonomische Arbeitsbedingungen gewinnen an Bedeutung.

#### **Gesundheitsmanagement:**

Die körperliche und mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Ergonomische Arbeitsplätze, präventive Maßnahmen oder kleine Wohlfühlangebote (frisches Obst, Sportkurse, Gratis-Behandlungen) steigern nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Leistungsfähigkeit.

#### **Flexible Arbeitsmodelle:**

Flexible Arbeitszeiten, individuelle Stundenmodelle oder angepasste Dienstpläne sind heute ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Sie ermöglichen Ihren Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – ein Aspekt, der bei der Arbeitgeberwahl zunehmend an Gewicht gewinnt. In handwerklichen Berufen gibt es naturgemäß kein Homeoffice. Sofern flexible Arbeitszeiten bei Ihnen nicht in Betracht kommen, versuchen Sie Folgendes: Auch eigene Verantwortungsbereiche und kreative Themen, die Mitarbeitende allein verantworten dürfen, sind ein starkes Signal des Vertrauens und der Wertschätzung.

## 2 ERFOLGREICHES RECRUITING IN EINEM UMKÄMPFTEN MARKT

Und wenn Sie doch auf die Suche gehen müssen? Der klassische Weg über Stellenanzeigen allein reicht heute oft nicht mehr aus.

Gefragt sind kreative, authentische und zielgruppenorientierte Recruiting-Strategien. Erfolgreiches Recruiting beginnt nicht erst bei der Stellenausschreibung, sondern bei der Frage: Warum sollte jemand genau hier arbeiten wollen?

#### **Employer Branding – Ihre Sichtbarkeit als Arbeitgeber:**

Ein authentischer Auftritt nach außen wird immer wichtiger. Einblicke in den Arbeitsalltag, Teamvorstellungen oder Informationen zu Weiterbildungsangeboten schaffen Vertrauen und machen den Betrieb greifbar – besonders über Social Media.

#### **Digitale Recruiting-Kanäle nutzen:**

Plattformen wie Indeed, LinkedIn oder branchenspezifische Jobportale erhöhen Ihre Reichweite deutlich. Stellenanzeigen sollten klar, ehrlich und realistisch formuliert sein.

Drehen Sie den Spieß um: Anstatt lange Anforderungskataloge online zu stellen, überzeugen Sie mit einer Auflistung konkreter Vorteile, Entwicklungsmöglichkeiten und einem realistischen Bild des Arbeitsumfelds.

#### **Mitarbeiterempfehlungen gezielt einsetzen:**

Empfehlungen aus dem eigenen Team sind oft besonders wertvoll, da sie fachlich und menschlich gut passen. Ein transparentes Empfehlungsprogramm mit kleinen Anreizen kann sehr effektiv sein.

## 3 AUSWAHLVERFAHREN BEWUSST GESTALTEN

Ein strukturierter Auswahlprozess spart Zeit, reduziert Fehlentscheidungen und schafft Klarheit auf beiden Seiten. Ehe Sie ein tagelanges Auswahlverfahren organisieren, probieren Sie es so:

#### **Strukturierte Interviews:**

Gezielte Fragen, praxisnahe Aufgaben und ein klarer Interviewleitfaden

helfen dabei, sowohl fachliche Kompetenz als auch soziale Fähigkeiten realistisch einzuschätzen. Machen Sie es sich einfach und bitten Sie die KI um Unterstützung. Sie müssen die Fragenkataloge oder Ideen für kleine Arbeitsproben nicht selbst erfinden. Sagen Sie der KI, was genau Sie brauchen, und den Rest erstellt das digitale Tool.

#### **Probearbeitstage:**

Ein absoluter Klassiker, den auch wir einsetzen: das Probearbeiten. Solche Tage bieten beiden Seiten wertvolle Einblicke. Sie ermöglichen eine realistische Einschätzung des Arbeitsalltags und fördern eine bewusste Entscheidung. Welches Know-how ist Ihnen besonders wichtig? In welchen Bereichen wird die Kollegin oder der Kollege dringend benötigt? Wie ist das Telefonverhalten, wie die Reaktion auf Kritik oder störrische Kundschaft? Klopfen Sie diese Punkte ab, vielleicht mit einem Testanruf oder einer Modellkundin oder -kunden.

#### **FAZIT**

Der Fachkräftemangel stellt Kosmetikbetriebe vor große Herausforderungen – bietet jedoch gleichzeitig die Chance, Arbeitsstrukturen nachhaltig zu verbessern. Wer Mitarbeitermanagement und Recruiting als strategische Aufgaben begreift, schafft nicht nur attraktivere Arbeitsplätze, sondern stärkt auch die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens. Ein modernes, wertschätzendes Arbeitsumfeld ist heute kein Zusatznutzen mehr, sondern ein entscheidender Wettbewerbsfaktor.



**Francesco Reich**

Der Autor ist Unternehmensberater und Mitinhaber der Vital Kosmetikakademie in Berlin. Seinen Fokus legt der Betriebswirt seit Jahren auf die Bereiche Controlling, Finanzen und Marketing in der Kosmetik- und Wellnessbranche. [www.vital-kosmetikakademie.de](http://www.vital-kosmetikakademie.de)