

Branche	Weiterbildung
Leistungsprofil	Seminare im Bereich der medizinischen Weiterbildung, v.a. Notfallmedizin
Beschäftigte	14 plus 50 feste Dozenten
Ausgezeichnet für	Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung

WALLMEYER GMBH DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Seit nunmehr 15 Jahren bietet die Wallmeyer GmbH Seminare und Beratung rund um die medizinische Notfallfortbildung in ganz Deutschland an. Das inhabergeführte Unternehmen hat seinen Sitz in der Hörder Burg in Dortmund. Unter anderem gehören niedergelassene Ärzte, Krankenhäuser und die Pharmaindustrie zum festen Kundenkreis des Unternehmens. Darüber hinaus gibt es langjährige Partnerschaften mit Großunternehmen wie der Deutschen Lufthansa AG. Innerhalb der Branche gehört Wallmeyer zu den großen Anbietern.

Wallmeyer setzt hierbei vor allem auf die hohe Qualität der Dienstleistung. Gesteuert werden die Aktivitäten vom Firmensitz in Dortmund aus. Hier sind auch die meisten fest angestellten Beschäftigten ansässig. In mehreren Städten in Deutschland sind Depandancen vorhanden, in denen für die Referententeams das umfangreiche Seminarmaterial vorgehalten wird.

14 Festangestellte und ein fester Kreis von 50 Dozenten/innen bilden das Team der Wallmeyer GmbH. Kontinuierliche, langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit sind die personalpolitischen Leitlinien des Unternehmens. Die Dozenten/innen sind allesamt erfahrene Praktiker/innen und nach wie vor in ihren jeweiligen Berufen aktiv. Sie müssen mindestens fünf Jahre Berufserfahrung nachweisen, bevor sie für Wallmeyer als Dozent/in in Frage kommen. Im Durchschnitt ist jede(r) Dozent/in bereits seit neun Jahren für Wallmeyer tätig.

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmenskultur kann als kommunikativ, offen und leistungsorientiert beschrieben werden.

Die Wallmeyer GmbH setzt auf die Motivation und Leistungsbereitschaft seiner Belegschaft. Klare, strukturierte und beschriebene Prozesse bilden hierfür den organisatorischen Rahmen. Seit 2009 ist das Unternehmen nach DIN EN ISO 9001: 2008 zertifiziert.

Umfangreiche Kommunikationsprozesse sichern die permanente Information der Belegschaft über aktuelle Entwicklungen. Jeden Dienstag findet eine Leitungs- und Teamsitzung mit hoher Informationsdichte statt, in der die anstehenden Entscheidungen besprochen werden.

Personalentwicklung und -bindung

Das Know-how der Beschäftigten ist das Kapital des Unternehmens. Entsprechend hoch sind die Bemühungen der Geschäftsführung, für eine hohe Qualifikation und lange Unternehmenszugehörigkeit zu sorgen. Hierzu gehören folgende Maßnahmen:

Work-Life-Balance

Den Wünschen der Beschäftigten nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird weitestgehend entsprochen. Dies äußert sich z. B. in einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Bezug auf Arbeitsdauer und Lage der Arbeitszeit, des Wiedereinstiegs in die Arbeit nach der Elternzeit oder auch Sonderregelungen zur



Arbeitszeit, z. B. vor Examensprüfungen. Dies bedingt die gegenseitige Unterstützung der Beschäftigten. Auch die Durchführung von mehrmonatigen Sabbaticals ist möglich.

Eine elektronische Zeiterfassung sorgt für Transparenz über Anwesenheiten und Arbeitszeiten. Plus-Stunden werden auf einem Arbeitszeitkonto erfasst und zum Jahresende – sofern nicht ausgeglichen und vom Mitarbeiter gewünscht – mit einem Faktor von 1,25 ausbezahlt.

Weiterbildung und Teamentwicklung

Weiterbildung findet sowohl intern als auch im Rahmen von externen Veranstaltungen statt. Zweimal jährlich finden Schulungen aller Beschäftigten und Dozenten/innen statt, ergänzt durch lokale Veranstaltungen in den Regionen. Zusätzlich soll jede(r) Mitarbeiter/in an zumindest einer weiteren Schulung teilnehmen.

Einmal pro Jahr findet ein ca. dreitägiges Treffen aller festen und freien Mitarbeiter/innen und Dozenten/innen statt, welches sowohl der Weiterbildung als auch der Team- und Unternehmensentwicklung dient.

Auch interne Entwicklungsmöglichkeiten werden geboten und gefördert. Prägnantestes Beispiel ist das einer Sekretariatskraft, die sich im Alter von 55 Jahren für die anspruchsvolle Funktion des Veranstaltungsmanagements qualifizierte und diese Funktion nunmehr mit großer Freude und hoher Qualität ausübt.





Eine zweite Chance geben

Personalgewinnung erfolgt vor allem in Kooperation mit einem Zeitarbeitsunternehmen. Bei Bewährung erfolgt eine Übernahme. Bei jeder Einstellung wird die Meinung des gesamten Teams eingeholt. Dabei haben auch Langzeitarbeitslose eine Chance. Voraussetzung sind Motivation und Lernbereitschaft. Dass die Gewöhnung an normale Arbeitsrhythmen und Arbeitsgeschwindigkeiten etwas länger dauert, wird dabei in Kauf genommen. Das Prinzip ist ein fordernder aber solidarischer Umgang miteinander.

Die Beschäftigten danken es dem Unternehmen durch eine geringe Fluktuation sowohl im Bereich der Festangestellten als auch der Dozenten/innen. Fluktuation ist faktisch reduziert darauf, dass Mitarbeiter/innen sich für Entwicklungsperspektiven entscheiden, die das Unternehmen nicht bieten kann, etwa die Aufnahme eines Studiums.

New Deals

Die Wallmeyer GmbH bietet hochwertige Bildungsdienstleistungen in ganz Deutschland an. Die Professionalität der Seminarorganisation, -vorbereitung und -durchführung setzt sich auch im betrieblichen Personalmanagement fort. Das Beispiel der Fa. Wallmeyer zeigt, dass in kleinen Unternehmen vorbildliche Personalarbeit betrieben werden kann. Es sind weniger die diversen Einzelmaßnahmen an sich als das Gesamtbild, das in sich stimmig ist. Ein motiviertes, kompetentes und langjährig gewachsenes Team steht für das Unternehmen auf der Habenseite. Die Beschäftigten profitieren von einer wertschätzenden Führung, von umfangreicher Weiterbildung sowie davon, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können.