

„Hochpräzise medizinische Geräte setzen qualifiziertes Personal voraus“

Das fachliche Know-how der Mitarbeiter ist bei wegamed entscheidend für die Einstellung – Peter Mölleney, Geschäftsführer zum Thema Personalmanagement.

Rekrutierung des Personals im klassischen Stil

Die Rekrutierung neuer Mitarbeiter erfolgt bei wegamed entgegen dem Trend und trotz der vielseitigen Möglichkeiten des E-Cruiting noch über die klassischen Kanäle wie Anzeigenschaltung und persönliche Bewerbungen. Das bedeutet zwar für beide Seiten einen höheren finanziellen und zeitlichen Aufwand, hat aber auch den Vorteil, dass die Ernsthaftigkeit sowohl der Stellenausschreibung, als auch der Bewerbungen sicherer gegeben ist. Auch in einer Zeit der hohen Bewerbungsflut, kommen saubere schriftliche Bewerbungsmappen insbesondere bei traditionellen Unternehmen wieder in Mode. „Eine aufwändige schriftliche Bewerbung zeugt von Glaubwürdigkeit, dass sich der Bewerber bewusst für das Unternehmen entschieden hat“, begründet Peter Mölleney seine Methode in der Personalauswahl. „Die Bewerbung vermittelt mir einen ersten Eindruck des Kandidaten und gerade auch der Stil, „die Handschrift“, des Mitarbeiters, der bei einer einheitlichen elektronischen Bewerbung teilweise verloren geht, muss zum Unternehmen passen. Auch hat mit dieser Vorgehensweise der Bewerber die Sicherheit, dass eine Anzeige in Fachzeitschriften und Tageszeitungen seitens des Unternehmens gezielt und aktuell geschaltet wird.“

Gefragt ist in erster Linie fachliche Kompetenz

Für die Ausschreibung einer neuen Stelle wird von wegamed für jeden Arbeitsbereich ein persönliches Anforderungsprofil erstellt, in dem nicht nur Aufgabenbereiche, Qualifikationen und Kompetenzen festgelegt werden, sondern auch Kriterien, die feststellen sollen, welche Bewerber aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur am besten zum Unternehmen und insbesondere zu der zu besetzenden Stelle passen. Zu den Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit gehören beispielsweise das Auftreten und Einfühlungsvermögen, die Kommunikationsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, das Auffassungsvermögen und die Offenheit für neue Erfahrungen, die Motivation und Teamfähigkeit, die Belastungsfähigkeit und Planungsfähigkeit und vor allem auch die persönlichen und beruflichen Ziele des Bewerbers. Wichtig bei ei-

nem kleinen Team wie bei wegamed ist insbesondere auch, dass der neue Mitarbeiter mit dem bestehenden Team harmoniert.

Dennoch ist aufgrund der anspruchsvollen Produktlinie und der daraus resultierenden Beratungs- und Betreuungsintensität des Kunden in erster Linie die fachliche Kompetenz des Mitarbeiters gefragt. Voraussetzung ist je nach Stellenausschreibung eine medizinische, eine sportliche oder eine kaufmännische Qualifikation. So kommen auch die Mitarbeiter aus den verschiedensten Branchen, vorwiegend jedoch aus kaufmännischen Berufen, der Medizin oder der Sport- und Fitnessbranche.

Weiterbildung und Fixum als Qualitätsstandards

Auch in den Zusatzqualifikationen, die während der Beschäftigungsdauer erworben werden, steht die fachliche Kompetenz im Vordergrund. Weitergebildet werden die Mitarbeiter bei wegamed zum Medizinproduktberater. Außer wöchentlichen Meetings, in denen alle Mitarbeiter regelmäßig geschult werden, stehen Inhouse-Schulungen und Akademie-Schulungen auf dem Stundenplan, deren Kosten vom Unternehmen getragen werden. Die Akademie bietet Forschung, Information und Weiterbildung. Hier arbeiten Wissenschaftler und Therapeuten Hand in Hand.

Zudem setzt Peter Mölleney auf besondere Anreize für seine Außendienstmitarbeiter. Entgegen weitverbreiteter Gepflogenheiten, nach denen Verkäufer im Außendienst häufig ausschließlich erfolgs- und leistungsorientiert bezahlt werden, erhalten diese bei wegamed nicht nur eine umsatzabhängige Provision, sondern auch ein Fixum. Damit bleibt zwar das Prinzip „wer mehr leistet, verdient auch mehr“ erhalten, aber das Fixum gibt den Mitarbeitern auch Sicherheit, die notwendig ist, um gute Arbeit leisten zu können, indem man sich insbesondere auch um die Belange der Kunden kümmern kann und nicht nur den reinen Verkauf vor Augen hat. Also einerseits Ansporn der Mitarbeiter, selbst den Verdienst steuern zu können, indem das Einkommen nach oben offen ist und andererseits die Möglichkeit, durch das Fixum zusammen mit den laufenden Weiterbil-

dungen Qualitätsstandards im Außendienst einzuführen.

Personal Management in Zahlen

Vollzeitbeschäftigte: 4
Teilzeitbeschäftigte: 5
Freie Mitarbeiter: 2
Führungskräfte: 2
Fluktuation Außendienst: 25%
Fluktuation Innendienst: 0%

Die Mitarbeiter in Vollzeit arbeiten bei wegamed in den Bereichen Service, Akademie und Geschäftsführung. Die Teilzeitmitarbeiter sind im Lager und im Vertrieb tätig und die freien Mitarbeiter sind in den Bereichen EDV und als Sicherheitsbeauftragte im Einsatz.

Qualifikation der Führungskräfte

Die beiden Führungskräfte im Hause wegamed sind in der Geschäftsleitung bzw. Assistenz der Geschäftsleitung. Peter Mölleney ist Mediziner mit 20 jähriger Vertriebs Erfahrung, seine „rechte Hand“ Holger Thissen hat eine kaufmännische Ausbildung und betreut mittelbar den Verkaufsleiter in der Fitnessbranche, so dass sich die beiden gut in ihrer Qualifikation ergänzen. Personalverantwortung hat bei wegamed Holger Thissen. Er ist zudem Ausbildungsleiter und neben der Assistenz der Geschäftsleitung auch für den Einkauf verantwortlich.

Das Unternehmen

wegamed gmbh mit Sitz in Essen ist in der Fitnessbranche besser bekannt unter dem Produktnamen profit bodyscan, eine Methode zur Trainingsbetreuung, basierend auf einer Ganzkörperfunktionsmessung. Mit über 25-jähriger Erfahrung vertreibt und entwickelt wegamed ganzheitliche Diagnose- und Therapiegeräte für Elektrodiagnostik und -therapie, Lasertherapie, Regulationsdiagnose, Vakuummassage, Magnetfeldtherapie, Bioresonanz, Elektro- und Laserakupunktur. Entsprechend anspruchsvoll und interessant sind auch die Arbeitsplätze des kleinen, aber auserlesenen Teams.