

Wie bekomme und halte ich gute Mitarbeiter?

Podiumsdiskussion bei der TGL-Jahreshauptversammlung

DÜSSELDORF (hb) | **Wieder stand bei der diesjährigen Jahreshauptversammlung der Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein (TGL Nordrhein) am 27. Januar 2016 in Düsseldorf das Dauer-Thema „Mitarbeiter“ auf der Agenda. In einer Podiumsdiskussion kamen drei junge Apotheker zu Wort, die bereits eine Leitungsfunktion in der Offizin innehaben. Eine Apothekerin, die sich außerhalb der Apotheke wohler fühlt, komplettierte die Runde.**

Constantin Biederbick, der eine Apotheke in Pulheim leitet, hat die Erfahrung gemacht, dass gerade junge Kollegen auf eine moderne Ausstattung, einen „modernen“ Chef und demokratische Strukturen anspringen. Er verlost zu Weihnachten alle Industriegeschenke und veranstaltet für seine Mitarbeiter ein Sommerfest. Den Chef rauskehren will Biederbeck eher nicht. Er springt im HV auch selbst mit ein, wenn es mal eng wird.

Max Breuer hat nach seiner Pharmazeutenausbildung ein BWL-Masterstudium in Rotterdam absolviert und will nun in

die Fußstapfen seines Vaters Dr. Claus Breuer, Inhaber einer Apotheke in Würselen und Mitglied des TGL-Vorstandes treten. Breuer glaubt damit punkten zu können, wenn in der Offizin auch auf Kleinigkeiten Wert gelegt wird. „Bei uns gibt's zum Beispiel ein gemeinsames Frühstück.“ Daniel Schulzky leitet eine Filialapotheke in Neuss. Er setzt bei seinem Team auf Multifunktionalität. Zwar delegiert er Zuständigkeiten, möchte aber, dass jeder dem anderen gegebenenfalls auch zuarbeiten kann: „Alle müssen alles machen und nicht den ganzen Tag dasselbe.“

Flexibilität oder feste Strukturen?

Biederbick ist überzeugt, dass die Mitarbeiter Flexibilität brauchen, um Aufgaben zu lösen. Deshalb bemühe er sich, mit seinen eigenen Erwartungen zurückzutreten. Auch Breuer will viel delegieren und Dinge zusammen mit seiner Belegschaft entwickeln. Während er zum Beispiel versucht, seinen Angestellten im Sinne der „Work-Life“-Balance mit flexiblen, individuellen Ar-

beitszeitplänen entgegenzukommen, glaubt Schulzky, dass zu viel Wechsel für Irritationen sorgt. Seine Mitarbeiter haben deshalb feste Arbeitszeiten.

Bei den Fachkenntnissen packen

Dr. Kerstin Neumann hat bereits verschiedene Stationen außerhalb der Apotheke durchlaufen und leitet derzeit das Ressort „Pharmazie“ bei „apothekedhoc“. Für sie kommt eine Apothekentätigkeit nach eigenem Bekunden wohl auch in Zukunft kaum infrage, allenfalls dann, wenn sie dort mit ihren eigenen Interessen und Fachkenntnissen „gepackt würde“. Wichtig wäre für Neumann in der Apotheke eine geteilte Verantwortung, wobei auf die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter Rücksicht genommen werden sollte. „Das ist das Beste, was einem Chef passieren kann, wenn er einen Mitarbeiter hat, der das macht, was er nicht selber kann oder will,“ sagte Neumann.

Kita und Gesundheitsmanagement

Neben Modernität, Flexibilität und Verantwortung „geht“ aber offenbar noch mehr. Schulzky entwickelt gerade Ideen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement und trägt sich zudem mit dem Plan, eine eigene Betriebskita aufzumachen, die dann von seinem Filialverbund genutzt werden könnte. Biederbick veranstaltet jeden zweiten Freitagmorgen Inhouse-Schulungen und möchte diese noch weiter ausbauen. Breuer will die Außendarstellung seiner Apotheke verbessern und hofft, dass sein Team entsprechend mitzieht. Die Kunden müssten wissen, dass sie in seiner Apotheke Fachleute antreffen, denn: „Wir verkaufen keine Arzneimittel. Wir verkaufen Beratung.“

Im Wesentlichen einig waren sich die „Jung-Chefs“ darin, dass die Anerkennung der Neigung der Mitarbeiter für bestimmte Tätigkeiten in der Apotheke und die Wertschätzung der Leistung in der Generation „Y“ wohl den höchsten Stellenwert haben. Auch eine Wohlfühlatmosphäre bei der Arbeit wird ganz hoch angesiedelt. |



Diskutierten über das Thema „Mitarbeiter“ (v. l.): Max Breuer, Daniel Schulzky, Constantin Biederbick und Dr. Kerstin Neumann, im Bild mit der Vorsitzenden der TGL, Dr. Heidrun Hoch. Moderiert wurde die Runde von DAZ-Herausgeber Peter Ditzel.

Kein Nachdruck, keine Veröffentlichung im Internet oder einem Intranet ohne Zustimmung des Verlags!