

# Aus den Ländern

## Personalengpässen vorbeugen

Jahreshauptversammlung der TGL Nordrhein

DÜSSELDORF (hb) | **Die Jahreshauptversammlung der Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein (TGL Nordrhein) am 28. Januar 2015 in Düsseldorf stand unter dem Motto „Qualifizierte Mitarbeiter finden, halten, binden“. Dass das Thema der TGL unter den Nägeln brennt, belegt eine Umfrage unter den Mitgliedern.**

Der zunehmende Mangel an qualifizierten Fachkräften betreffe die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Apotheke nicht minder als die gesundheitspolitischen Reformen der letzten Jahre, glaubt die TGL-Vorsitzende Dr. Heidrun Hoch: „Wenn hier nicht gehandelt wird, und zwar jetzt, dann wird uns dieses Problem eines Tages zum Verhängnis werden.“ Der Wettbe-

werb um die besten Mitarbeiter habe längst begonnen. Vor allem bezüglich der pharmazeutisch-technischen Assistenten sei die Situation bedrohlich. Um den Beruf attraktiver zu machen, fordert Hoch dringend eine Verlängerung der Ausbildung auf drei Jahre und Reformen bei der Finanzierung der Ausbildung. Zwar gebe es Befürchtungen, besser ausgebildete PTA könnten mehr Kompetenzen fordern, doch habe die Berufsgruppe bereits klar gemacht, so Hoch, dass sie keine Vertretungsbefugnis anstrebe und auch keinen „Apotheker light“.

### Umfrage unter Apothekenleitern zum Fachkräftemangel

Hoch berichtete anschließend über Ergebnisse einer Umfrage zum Fachkräf-

temangel unter den TGL-Mitgliedern. Der Rücklauf betrug etwa 30 Prozent, rund die Hälfte der Antworten kam aus Großstadtapotheken.

Die Frage, ob es in den letzten zwölf Monaten Probleme gegeben habe, eine offene Stelle zu besetzen, bejahen hinsichtlich der Approbierten und PTA rund 60 Prozent, hinsichtlich der PKA lediglich 23 Prozent. Um einen neuen Approbierten zu finden, brauchen 45 Prozent vier Monate bis ein Jahr, fast 20 Prozent sogar länger als ein Jahr. Demgegenüber sind 80 Prozent der PKA-Stellen in maximal drei Monaten wieder zu besetzen.

Als mögliche Ursachen für die Probleme bei der Stellenbesetzung geben über 80 Prozent an, dass es keine oder zu wenig Bewerbungen gibt, 40 Prozent bemängeln die fachliche Qualifi-



Foto: H. Blasius

**Vorstand der TGL Nordrhein** (v. l.): Ute Hecht-Neuhaus, Hans Ulrich Wegmann, Wolf Wagner, Dr. Claus Breuer, Dr. Heidrun Hoch.

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

kation der Bewerber, und ebenso viele halten den Arbeitsplatz Apotheke für zu wenig attraktiv. Als sonstige Gründe vermuten die Apothekenleiter die Arbeitszeiten, fehlende Flexibilität und die niedrigen Gehälter. Fast 25 Prozent befürchten, ihren künftigen Personalbedarf nicht vollständig decken zu können, und etwa zwei Drittel sehen zumindest Probleme bei der Anstellung von Approbierten und PTA. Für die Personalsuche nutzen etwa 85 Prozent die Stellenbörsen der Kammern, gefolgt von den Fachzeitschriften DAZ und PZ. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, präferieren die meisten finanzielle Anreize, z. B. übertarifliche Gehälter, eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder eine Umorganisation der Apotheke.

### Was biete ich und was will ich?

Dr. Gesine Hildebrand, Fachreferentin für Führungskräftebeschaffung und -entwicklung bei Bayer Pharma, gab einige Tipps, um adäquates Personal zu finden und auch zu halten. Eine wesentliche Grundlage sei das „employer branding“, das Herausstellen der Besonderheiten und der Unverwechselbarkeit der eigenen Apotheke. Wichtig sei ein klares Stellenprofil/Arbeitsplatzbeschreibung mit Angaben zu gewünschten Qualifikationen/Erfahrungen. Ein Bewerbungsgespräch müsse gut vorbereitet werden und mindestens 60 Minuten dauern, um abschätzen zu können, ob eine Zusammenarbeit infrage kommt. Dabei gilt es, den Erfahrungshintergrund des Bewerbers und seine „soft-skills“

### Wirtschafts-Interpharm



Am Samstag, 7. März 2015 in Hamburg

Thema: Arbeitsplatz Apotheke:

- Arbeitswelt 2020: Wie tickt die Generation Y?
- PTA und PKA: Neue Aufgaben, neue Qualifikation? (Diskussionsrunde)
- Die Apotheke – ein schlechter Arbeitgeber?

Vorstandsmitglieder sind Dr. Heidrun Hoch, 1. Vorsitzende, Dr. Claus Breuer, 2. Vorsitzender, Hans Ulrich Wegmann, Schatzmeister, Ute Hecht-Neuhaus und Wolf Wagner. Beiratsmitglieder sind Dr. Wolfgang Boventer, Dr. Ait Elker, Dr. Thomas Hardt, Brigitte Kleinehanding, Hans-Joachim Krings-Grimm, Dr. Susanne Rück und Dr. Rolf-Günther Westhaus. |

durch geeignete Fragen zu eruieren. Nach den Bewerbungsgesprächen folgen die Analyse und Priorisierung der Bewerber sowie eine respektvolle Behandlung derjenigen, die eine Absage erhalten sollen.

Die Chancen, kompetente Mitarbeiter halten zu können, wachsen nach Hildebrands Einschätzung nicht nur durch finanzielle Anreize, sondern eher durch regelmäßige Gespräche über die Ziele jedes Einzelnen und die Förderung seiner Stärken sowie durch Incentives, etwa den gemeinsamen Besuch von Veranstaltungen. „Nicht jeder muss alles können“, meint Hildebrand, was umso mehr gilt, wenn ausreichend Personal vorhanden ist.

### Neuer Vorstand und Beirat

In der Jahreshauptversammlung wurden Vorstand und Beirat der TGL Nordrhein neu gewählt: