



APOTEKERKONFERENCEN

Rekruttering og fastholdelse



på dagsordenen



Apotekerkonferencen bød på to dage med indlæg og diskussioner om rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere på apotekerne. Indflydelse på eget arbejde er afgørende for trivlsen, lød en gennemgående pointe i de eksterne oplæg. Bestyrelsens forslag til indsatser blev præsenteret og drøftet.

AF TRINE GANER
FOTO: TOR BIRK TRADS

Manglen på farmakonomer er den altoverskyggende problemstilling på mange af landets apoteker netop nu, og temaet for årets apotekerkonference var derfor givet: Apoteket – en attraktiv arbejdsplads i sundhedsvæsenet, lød overskriften.

Eller sagt på en anden måde: Hvordan rekrutterer og fastholder vi sundhedsfagligt personale til apotekerne nu og i fremtiden? 102 medlemmer havde valgt at trodse travlheden hjemme på apoteket og tage to dage ud af kalenderen for at komme rundt om emnet, der løb som en rød tråd igennem hele arrangementet – fra eksterne oplæg og bestyrelsens indlæg til borddrøftelser og afsluttende parallelsessioner.

VIVE-undersøgelse

Seniorforsker fra VIVE Jan Hyld Peitersen lagde fra land med sin præsentation af resulta-

RAPPORTERING.

Resultaterne af undersøgelsen om farmakonernes psykiske arbejdsmiljø blev præsenteret af Jan Hyld Peitersen, seniorforsker fra VIVE.



INSPIRATION.

Indflydelse er en vigtig nøgle til trivsel på arbejdspladsen, lød et af budskaberne fra vicedirektør i CRECEA, Anna Mathiasen, på konferencen.



ENGAGEMENT. Der var stor diskussionsiver, da deltagerne på konferencen debatterede, hvad der skal til for at rekruttere og fastholde medarbejderne på apotekerne.

> terne af den undersøgelse af farmakonomernes arbejdsmiljø, som instituttet har gennemført for Farmakonomforeningen.

Rapporten 'Farmakonomers psykosociale arbejdsmiljø' sammenligner farmakonomernes arbejdsmiljø med landsgennemsnittet, og her var der flere punkter at slå ned på. Rapporten fremhæver blandt andet manglende indflydelse på eget arbejde og manglende forudsigelighed i forhold til arbejdstid og arbejdssted som stressfaktorer.

For de farmakonomer, som har en lav stress-score, gælder det omvendt, at de overvejende er ansat på apoteker, der prioriterer bemanning, så akut fravær kan håndteres og uforudsigelighed undgås, ligesom der i mindre grad er fokus på salg, fortalte seniorforskeren blandt andet.

Der var mange spørgsmål fra salen til Jan Hyld Peitersen. En del forholdt sig kritisk til undersøgelsen, mens andre takkede for den og opfordrede til, at resultaterne bruges konstruktivt til at forbedre arbejdsmiljøet på apotekerne.

Indflydelse er nøglen

Hvis Jan Hyld Peitersen stillede en diagnose, kom vicedirektør Anna Mathiasen fra CRECEA umiddelbart efter med en behandlingsplan. Hun har mange års erfaring med at rådgive og hjælpe apotekerne med at forbedre trivsel og arbejdsmiljø, og hun præsenterede en række værktøjer, som deltagerne kunne gå direkte hjem og bruge.

Hun tog tråden op fra VIVE-rapportens konklusioner og refererede til en ny undersøgelse fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Den bakker, ifølge Anna Mathiasen, op om, at indflydelse er en vigtig nøgle til trivsel for medarbejderne.

"Man har længe vidst, at indflydelse er vigtig for trivsel, men hvor man tidligere har troet, at indflydelse kunne blive for meget af det gode, har man nu fundet ud af, at det ikke er tilfældet," sagde Anna Mathiasen.

Desuden slog hun et slag for en-til-en-samtaler.

"Hvis der er én ting, I skal gå hjem og



gøre, så er det at tage en-til-en-samtaler med jeres medarbejdere. Det står på side 1 i grønspættebogen," lød opfordringen fra Anna Mathiasen.

Bestyrelsens tiltag

På konferencens anden dag var det bestyrelsens tur til at komme på banen. I par af to præsenterede de deres ti forslag til tiltag, der skal sikre, at der er tilstrækkeligt med arbejdskraft til apotekerne på såvel kort som lang sigt (se artiklen side 14).

Efterfølgende var der lagt op til diskussion af forslagene ved bordene. Det

resulterede i en lang række input til, hvordan bestyrelsens initiativer kan kvalificeres. Der var bred enighed om, at der skal uddannes flere farmakonomer og mange holdninger og forslag til hvordan. Der var opbakning til at sætte skub på udviklingen af digitale værktøjer, der kan lette arbejdsgangene på apoteket, og enighed om, at det er vigtigt at fortælle de gode historier om arbejdet på apoteket.

Bestyrelsen tager forslag og input med i det videre arbejde med initiativerne. ●



PAUSE. Der var rig mulighed for at sludre med kollegaerne i pauserne. Her er det Heidi Eirheim, Hillerød Krone Apotek og Hillerød Frederiksborg Apotek, og Dorte Kamp Teglgård, Aarhus Jernbane Apotek, der nyder en pause i solen.

PARALLELSESSIONER

Der var tre parallellesessioner på Apotekerkonferencen.

Employerbranding og rekrutteringsstrategier

Trine Brahm, HR Director, RBL Nordic

Hvordan skaber man fortællingen om sit apotek, så man kan rekruttere og fastholde medarbejdere? Og hvordan rekrutterer man medarbejdere, der sikrer, at man kan udvikle sit apotek den vej, man gerne vil?

De spørgsmål kom Trine Brahm med en række bud på i sin parallellesession. Blandt hendes råd til deltagerne var:

- Få øje på den position, du gerne vil tage i markedet. Når den er defineret, ved du, hvilke kompetencer, du har behov for. Rekrutter derefter.
- Fastholdelse er lige så vigtigt som tiltrækning. Det er dyrt og tidskrævende at ansætte nye medarbejdere.
- Drop flosklerne, sæt hverdagsord på i jeres stillingsopslag.
- Talenter er ikke bare unge. Tænk i, hvordan I tiltrækker forskellige aldersgrupper.

Ledelse af millennials og generation Z på arbejdsmarkedet

Alexandra Krautwald, beslutningsrådgiver og foredragsholder.

Skal man rekruttere og fastholde unge generationer, må man forstå dem. De er rundet af en anden verden og drevet af andre værdier end de ældre og voksne. Det var udgangspunktet for parallellesessionen om, hvordan man leder de unge generationer.

En væsentlig pointe fra Alexandra Krautwald er, at unge generationer er ressourcestærke og sårbare på samme

tid. De er drevet af værdier og fællesskab. Som leder skal man, ifølge Alexandra Krautwald, være opmærksom på at:

- De unge skal hjælpes, guides, bekræftes og involveres – ikke topstyres. En god feedback-kultur og kvalificeret rammesætning er afgørende.
- Man skal forstå, rumme og have medfølelse for de unge.
- Fleksibilitet, plads til det hele menneske og fællesskab, er afgørende for de unge.
- En bærende fortælling om faget er vigtig.

Bliv klogere på appen 'apoteket' anno 2022

Appen 'apoteket' blev lanceret for lidt over et år siden, og knap 200.000 danskere har hentet den ned på deres telefon. Men hvem er de, og hvordan bruger de appen? Sammen med medarbejdere fra sekretariatet dykkede deltagerne på sessionen ned i data og fik indblik i brugere og adfærd.

Der var også mulighed for at komme med ønsker til nye funktioner i appen. Her foreslog flere, at man skal kunne se åbningstider – hvilket i øvrigt flugter med ønsker fra brugerne. Det arbejdes der blandt andet videre med.

Endelig blev der udvekslet gode råd til, hvad apoteket kan gøre for, at endnu flere borgere får glæde af appen. En pointe var i den forbindelse, at appen skal ses som en blivende ydelse, der kræver kontinuerlig markedsføring.

Mads Haaning, der er apoteker på Sorø Apotek og medlem af bestyrelsen, indledte og afrundede sessionen.