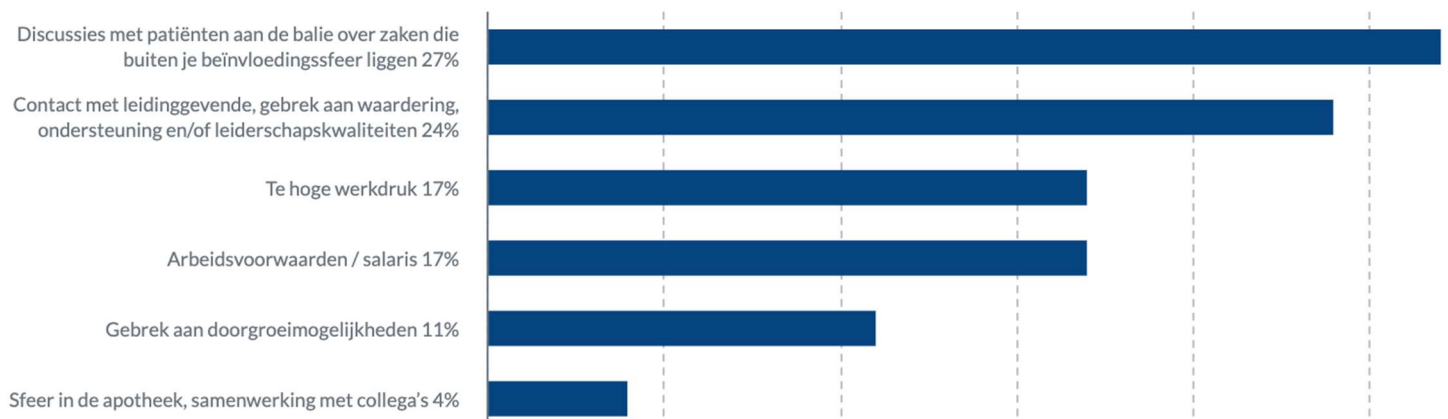


Peiling door SBA onder van baan wisselende apothekersassistenten wijst discussies aan de balie en het contact met leidinggevende als belangrijkste oorzaak aan

In mei 2022 hebben wij via Facebook een poll uitgezet uit onder de apothekersassistent. Deze poll was gericht op de assistente die in de afgelopen tijd veranderde van baan. De aanleiding hiervan zijn de signalen uit de apotheek en de onderzoeksresultaten van het in [Arbeidsmarktonderzoek van 2021](#), dat in opdracht van de SBA is gedaan. In dat onderzoek komt naar voren dat assistenten regelmatig van baan wisselen of zelfs de branche verlaten, maar daarin is niet specifiek onderzocht wat daar de reden van is. Binnen een hele korte tijd hadden we vele honderden reacties ontvangen. Dank aan alle assistenten die de moeite hebben genomen om dit voor ons in te vullen.

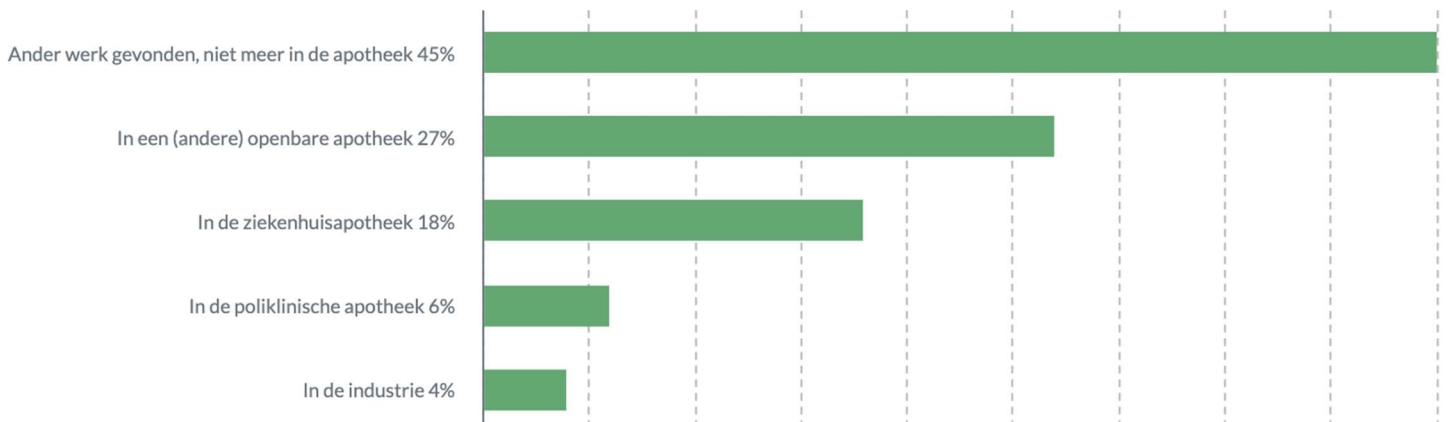
Van alle respondenten van onze poll geeft 67% aan in de afgelopen tijd een baan te hebben gevonden buiten de branche openbare apotheek. 22% is wel blijven werken binnen de farmacie zoals bijvoorbeeld de industrie of een ziekenhuisapotheek. Maar liefst 45% is echt niet meer aan het werk binnen onze apotheekbranche. De reden voor het vertrek uit de apotheekbranche is vooral toe te wijzen op discussies met patiënten aan de balie over zaken die buiten je beïnvloedingssfeer liggen zoals geneesmiddelentekorten en/of preferentiebeleid. In 27% van de gevallen in deze poll was dat de aanleiding om een heel andere baan te zoeken.

Wat was de belangrijkste reden om weg te gaan uit de openbare apotheek?



De voornaamste reden van het wisselen van baan binnen de openbare apotheek is naar aanleiding van het contact met leidinggevende, gebrek aan waardering, ondersteuning en/of leiderschapskwaliteiten. Met 24% is dat dus ook een zeer veelvoorkomende reden om van baan te wisselen, maar wel het werk als apothekersassistenten te blijven doen. Ook de hoge werkdruk en de arbeidsvoorwaarden zoals het salaris (beiden 17%) worden als reden aangegeven.

Waar ben je nu werkzaam?



In de gegeven toelichtingen wordt onder meer verwezen naar het preferentiebeleid, gebrek aan begrip bij de klanten en de hogere werkdruk door bijvoorbeeld verzuim van collega's. Alhoewel het onderzoek de voornaamste reden vraagt voor het zoeken van een andere baan, geven veel assistenten aan dat het een combinatie van meerdere factoren is. Veel assistenten zien bij de aanpalende branches meer kansen op het gebied van werkplezier.

De rol van de apotheker

Deze kleine poll geeft toch zeer belangrijke inzichten. Met ruim 500 reacties binnen de eerste 48 uur zien we hoezeer dit onderwerp speelt onder de assistenten. We weten dit allemaal dat er veel beweging is maar nu is het ook een klein beetje meetbaar. Dit aantal reacties geeft een goed beeld van de problematiek. We hebben terecht veel aandacht voor de assistenten die de openbare apotheek verlaten. Dit levert problemen op zoals werkdrukverhoging binnen de gehele branche. De werkgevers zitten met de handen in het haar omdat zij niet weten hoe we deze grote uitstroom een halt toe moeten roepen. Ook de werkgever/apotheker staat onder druk. Naast deze personele problematiek binnen de apotheek spelen allerlei maatregelen vanuit de zorgverzekeraars die weer flinke financiële gevolgen hebben voor de apotheek. De apotheker heeft dus veel op zijn/haar bord. Maar tegelijk zien we uit de resultaten ook dat juist de apotheker een grote rol speelt in het behouden van het personeel binnen de eigen apotheek. Er zijn dus veel externe factoren waardoor de assistenten de apotheek verlaten, maar 24% van de respondenten die van baan wisselden geven aan dit te doen vanwege interne factoren, namelijk de relatie met de leidinggevende.

Ondanks dat dit een vrij beperkte peiling is, bestaand uit maar 3 vragen, geeft het aantal reacties een redelijk representatief beeld. Onze conclusie is dat er naast veel aandacht voor het behoud van de assistenten binnen de branche, ook minstens zoveel aandacht naar de rol van de leidinggevende zou mogen gaan. Wat kan een leidinggevende doen om het verloop binnen het team te beperken? Denk hierbij aan mogelijkheden creëren tot ontwikkeling van het team, het voorkomen van verzuim, coachend leidinggeven en waardering uitspreken. Vooral luisteren naar de werknemers en tijd maken voor een persoonlijk gesprek zo nu en dan.

Wat kun jij als werknemer doen?

Maar ook als werknemer bestaat er iets als regie in eigen hand nemen en goed werknemerschap. Heb jij er als werknemer ook alles aan gedaan om zo goed mogelijk te functioneren, weet jouw leidinggevende wat jou beweegt, waar je blij van wordt maar ook wat je moeilijk vindt of minder leuk om te doen? Vraag je wel eens om een gesprek, in plaats van een afwachtende houding?

Hoe kunnen we samen verandering bereiken?

De rol van de SBA is het ondersteunen van de arbeidsrelatie tussen we werknemer en de werkgever. Denk hierbij aan allerlei [trainingen](#) of het aanbieden van [kennisbankartikelen](#) waarin de focus op het team ligt, zoals bijvoorbeeld [het werkoverleg](#) of [hoe je nog betere jaargesprekken kunt voeren](#).

Naar aanleiding van de uitkomsten van deze kleine poll zijn wij nieuwsgierig geworden naar meer. We hopen samen met werkgevers en werknemers te gaan bekijken hoe we verandering kunnen aanbrengen in de problematiek van het verloop binnen apotheken. Uiteraard zou het fijn zijn wanneer we mensen binnen de branche weten te houden, maar zeker zo belangrijk vinden wij om werkgevers en werknemers te helpen in werkplezier, duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheden tot ontwikkeling. Een eerste, belangrijke stap, is het gezamenlijk oppakken van [activiteiten op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid](#) die onderdeel zijn van de MDIEU-regeling.

Klankbordpanel

Om deze belangrijke thema's op een goede manier te kunnen oppakken, start SBA binnenkort met een klankbordpanel voor leidinggevendenden. We hebben nog enkele plekjes vrij, wil jij bijdragen aan de verbetering van bovenstaande thema's in de apotheek? [Meld je dan aan via onze servicedesk](#).