

Viktoria Hausegger, Inhaberin Agentur
mehr.wert. für ärzte und apotheker –
marketing, das gezielt bewegt
www.mehrwertmarketing.at
office@mehrwertmarketing.at
0664/460 16 35



Fehleinschätzungen vermeiden (Teil 1)

Bei der Beurteilung der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter unterliegen Apotheker wie alle Führungskräfte oft Irrtümern. Dies liegt nicht zuletzt an typischen Vorurteilen.

Bei Menschen, denen wir im Alltag begegnen, ist der erste Eindruck oft entscheidend für die generelle Beurteilung der Person: Verspätet sich jemand beim ersten Treffen, halten wir ihn für unzuverlässig, tritt uns eine Person lächelnd entgegen, denken wir, wir können ihr vertrauen. Wenn sich die Beurteilung als falsch erweist, hat das im Alltag meist keine weitreichenden negativen Konsequenzen.

Anders im Berufsleben: Wenn aufgrund von Fehleinschätzungen neue Mitarbeiter eingestellt werden oder Angestellten mehr Handlungsspielraum eingeräumt wird, kann sich dies negativ auf den Erfolg ihrer Apotheke auswirken.

Spontan sympathisch

Ein Grund liegt in der persönlichen Sympathie für den Mitarbeiter – weil er vergleichbare Charakterzüge, gleiche Hobbys oder einen ähnlichen Humor wie der Apothekeninhaber hat. Um dem vorzubeugen, sollte man sich stets vor Augen führen, dass bei Mitarbeitern andere Fähigkeiten und Eigenschaften wichtig sind als beim Chef eines Unternehmens. Führungskräfte machen sich oft nicht ausreichend bewusst, dass die verschiedenen Funktionen im Unternehmen neben unterschiedlichen Fähigkeiten auch verschiedene Persönlichkeitstypen erfordern. Daher ist die persönliche Sympathie auch einer der häufigsten Ursachen für Fehlentscheidungen beim Auswählen und Fördern von Mitarbeitern.

Das Maß der Dinge

Oft legen Führungskräfte beim Bewerten der Mitarbeiter oder Bewerber zu sehr ihre eigene Kompetenz als Maßstab an. So wird eine Mitarbeiterin, die über detaillierteres pharmazeutisches Fachwissen als ihre Kollegin verfügt, gerne insgesamt als kompetenter eingestuft. Dabei wird nur allzu oft auf andere Fähigkeiten vergessen – die „Social Skills“.

Jung versus alt

Ein ähnliches Problem liegt in der Gewichtung des (Dienst-) Alters eines Mitarbeiters. Damit ist der Umstand gemeint, jungen Mitarbeitern automatisch mehr oder weniger Kompetenz zuzuschreiben als älteren Kollegen, die schon viele Jahre Berufserfahrung haben und eventuell schon lange für das Unternehmen arbeiten. Insbesondere in Apotheken ist es häufig der Fall, dass jungen Mitarbeitern erst einmal weniger zugetraut wird – sie sich sozusagen erst einmal „bewähren“ müssen. Vor allem, wenn sich diese „Bewährungsproben“ über lange Zeit ziehen, kann es dazu führen, dass diese ihr Engagement, ihre Begeisterung und ihre Motivation verlieren – Eigenschaften, die besonders wichtig für den Erfolg einer Apotheke sind. Der umgekehrte Fall tritt eher selten auf: dass älteren Mitarbeitern unterstellt wird, sie seien prinzipiell weniger flexibel, kreativ, belastbar und lernfähig als ihre jüngeren Kollegen. ■



10. Apobank Investment Circle

Hotel Wiesler, Griesgasse 4-8, 8020 Graz 11. April 2013

Programm:
18:30 Empfang
19:00 Begrüßung
Vorstandsdirektor Othmar Schmid
19:15 Vorträge
Im Anschluss laden wir zum Buffet.

Gastreferenten:

Leopold Seiler

Gründer der Plattform www.microfinance.at

Mag. Martin Zwanecki CPA, CEFA*

Vetriebsleiter der Scheffers & Schattner KAG

Anmeldung bei Frau Sabine Kolm
sabine.kolm@apobank.at // 01 - 40 080 - 4413

 www.apobank.at