

Fragebogen zur Bewertung der Arbeitgeberqualität

Allgemeine Daten	
Unternehmensbezeichnung	Podologie Hansa-Nord
Inhaber/in Verantwortliche/r	Larisa Wünsche
Straße, Nr.	Prager Straße 35
PLZ, Ort	15234 Frankfurt (Oder)
Telefonnummer	01627274821
E-Mail-Adresse	info@podologie-hansanord.de
Homepage	https://www.podologie-hansanord.de

Sie erhalten mit dieser Auswertung die Ergebnisse zum Fragebogen "Attraktiver Arbeitgeber", den Sie online ausgefüllt haben. Dieser Fragebogen dient auch zur Bewertung für den Arbeitgeber Award.

Die Ergebnisse teilen sich in die 5 folgenden Qualitäts-Teilbereiche auf:

1. Praxis/Unternehmen
2. Tätigkeit
3. Fort- und Weiterbildung
4. Bezahlung und Karriere
5. Führung

Fragen, bei denen eine Verbesserung möglich ist, haben wir im Rahmen der Auswertung mit einer Handlungsempfehlung und wertvollen Tipps versehen, die Ihnen konkret helfen sollen, Ihre Einrichtung und Auftreten als Arbeitgeber zu optimieren.

1. Teilbereich - Fragen zu Praxis / Unternehmen

1	Ist das derzeitige Team von Mitarbeitenden offen für neue Mitarbeitende?	Ja	Nein
		X	



Neue Mitarbeitende bieten für alle Beteiligten eine Entlastung, eine Sicherstellung der Behandlungen bei Personalausfall (z.B. Krankheit oder Urlaub) und es kann eine Ergänzung des Behandlungsspektrums darstellen (Neue Angebote/Dienstleistungen für Patienten).

2	Herrscht ein hohes Maß an Kollegialität im Betrieb?	Ja	Nein
		X	











Die Hilfsbereitschaft im Team und die Arbeitsatmosphäre in der Einrichtung sind eine ideale Grundlage für neue Kollegen/innen. Dadurch ist ein "Ankommen" viel einfacher und das Teamwork besser.





3	Existiert ein klar definierter Bewerbungs- und Einstellungsprozess für neue Mitarbeitende?	Ja	Nein
		X	






Es ist wichtig, klar definierte Prozesse und Vorgehensweisen zu etablieren. Das gibt allen Beteiligten Sicherheit und schafft Transparenz über Abläufe, Aufgaben und ermöglicht den neuen Mitarbeitenden ein zügiges "Ankommen".




4	Gibt es eine klare Struktur/Hierarchie innerhalb der Einrichtung (Führung und Team)?	Ja	Nein
		X	
 <i>Eine klare Aufteilung von Verantwortung, eine konkrete Arbeitsaufteilung und Strukturen an denen man sich orientieren kann sind die Erfolgsfaktoren moderner Personal- / und Unternehmensführung.</i>			
5	Gibt es eine standardisierte Einarbeitung im Betrieb?	Ja	Nein
		X	
 <i>Es sollte in der Einarbeitung eine klar definierte Reihenfolge von Maßnahmen und Aufgaben geben, damit die neuen Mitarbeiter wissen, was wann zu tun ist und was auf Sie zukommt.</i>			
6.a	Sind die Betriebsräume sauber und gepflegt?	Ja	Nein
		X	
 <i>Mitarbeiter fühlen sich in einem guten und ansprechendem Arbeitsumfeld wohl. Es entsteht eine bessere Work-Life-Balance, die Zufriedenheit steigt und es gibt eine höhere Motivation. Neueste Erhebungen zeigen, dass z.B. dadurch sogar die Ausfallzeiten und Krankenstände sinken.</i>			
6.b	Sind die Betriebsräume modern und ansprechend?	Ja	Nein
		X	
 <i>Mitarbeiter fühlen sich in einem guten und ansprechendem Arbeitsumfeld wohl. Es entsteht eine bessere Work-Life-Balance, die Zufriedenheit steigt und es gibt eine höhere Motivation. Neueste Erhebungen zeigen, dass z.B. dadurch sogar die Ausfallzeiten und Krankenstände sinken.</i>			

7	Sind die Betriebsräume modern und ansprechend?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Mitarbeiter fühlen sich in einem guten und ansprechendem Arbeitsumfeld wohl. Es entsteht eine bessere Work-Life-Balance, die Zufriedenheit steigt und es gibt eine höhere Motivation. Neueste Erhebungen zeigen, dass z.B. dadurch sogar die Ausfallzeiten und Krankenstände sinken.</i></p>			
8	Gibt es kostenfreie Parkmöglichkeiten für die PKW oder Fahrzeuge der Mitarbeitenden?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Es bietet den Mitarbeitenden einen pünktlichen, zuverlässigen und entspannten Arbeitsbeginn, ohne lange Parkplatzsuche und entlastet die Mitarbeitenden finanziell durch den Wegfall von zusätzlichen Parkgebühren.</i></p>			
9	Gibt es Diebstahl- und wettergeschützte Unterstellmöglichkeiten für Fahrräder der Mitarbeitenden?	Ja	Nein
<p> <i>Durch ein Angebot von sicheren, trockenen Unterstellmöglichkeiten für Fahrräder fördern Sie den Umweltschutz und gleichzeitig die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden (auch wenn Sie aktuell noch keine Beschäftigten mit Fahrrad haben, ist dies jedoch für potentielle Bewerber/innen evtl. wichtig).</i></p>			
10	Gibt es ein Arbeitsschutz und Hygienekonzept für Ihren Betrieb, in das alle Mitarbeitenden eingewiesen werden und welches umgesetzt wird?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Durch die Vorgabe von Arbeitsschutz- und Hygienevorschriften und das Erstellen eines Gesamtkonzeptes wird für einen guten Schutz der Mitarbeitenden sowie der Patienten/Kunden gesorgt und Krankheitsausfälle können verringert werden.</i></p>			

11	Gibt es ein schriftliches Datenschutzkonzept in Ihrem Unternehmen, das die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt und die Rechte der Belegschaft dokumentiert?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Datenschutz ist nicht nur gesetzlich vorgeschrieben (DSGVO), sondern trägt auch bei Beschäftigten zu einer höheren Zufriedenheit bei. Ein Schutz der Beschäftigtendaten gibt den Mitarbeitenden ein gutes Gefühl und wird im Zusammenhang mit der steigenden Digitalisierung immer wichtiger.</i></p>			
12	Kommen Sie der Arbeitgeberpflicht mit einer betriebsärztlichen Versorgung nach?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Im Rahmen des Arbeitsschutzes sind Sie als Arbeitgeber (ab 1 beschäftigten Person) verpflichtet ein Angebot zur betriebsärztlichen Beratung anzubieten. Ein derartiges Angebot wird nicht immer unterbreitet - trägt aber sehr zur Zufriedenheit bei Bewerber/innen und Beschäftigten bei.</i></p>			
13	Werden Rezeptionskräfte beschäftigt?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Eine Rezeptionskraft kann viele organisatorische Aufgaben übernehmen und damit Inhaber und Fachpersonal entlasten. Administrative Aufgaben für behandelndes Personal werden reduziert und es bleibt mehr Freiraum für Patienten/Kunden.</i></p>			
14	Verfügt der Betrieb über ein EDV-System, mit welchem die Terminierung und Dokumentation vorgenommen wird?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Zu einer modernen Gestaltung der Abläufe gehört auch eine funktionierende EDV Verwaltung der Patienten. Im Vorfeld der eAkte und des eRezeptes ist dies wichtig.</i></p>			

15	Werden Erfrischungen/Getränke für die Mitarbeitenden kostenfrei angeboten?	Ja	Nein
		X	
 <i>Fördern Sie durch gezielte Benefit-Maßnahmen für die Beschäftigten ein positives Betriebsklima.</i>			
16	Gibt es sonstige Lebensmittel (z.B. Obstkorb o.ä.) als zusätzliches Benefit?	Ja	Nein
		X	
 <i>Durch zusätzliche Benefits zeigen Sie Wertschätzung für Ihre Mitarbeitenden. Gerade kleine Snacks oder kostenfreies Obst demonstrieren Anerkennung und unterstützen ein positives Miteinander.</i>			
17	Gibt es die Möglichkeit einer standardisierten Bewertung von Mitarbeitern im Betrieb durch Mitglieder und/oder Patienten?	Ja	Nein
		X	
 <i>Durch die Patienten lässt sich in Erfahrung bringen, an welchen Punkten besondere Zufriedenheit besteht. Nutzen Sie z.B. durch Patientenbefragungen Verbesserungspotentiale für Ihr Team.</i>			

2. Teilbereich - Fragen zu Tätigkeiten

18	Gibt es einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit neuen Regelungen seit 1.8.2023?	Ja	Nein
		X	
	<i>Wenn es um Fragen des Arbeitsrechts geht oder z.B. um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geht, ist die Schriftform seit 1.8.2023 in Form eines Arbeitsvertrages gesetzlich vorgeschrieben. Der schriftliche Arbeitsvertrag stellt ein absolutes Muss für einen guten Arbeitgeber dar.</i>		
19	Wird ein flexibles Arbeitszeitmodell angeboten? (z.B. nur halbtags oder 4 Tage Woche)	Ja	Nein
		X	
	<i>Flexible Arbeitszeiten sind bei vielen Beschäftigten begehrt und entsprechen einer modernen Lebensphilosophie. Ebenso gilt ein Arbeitszeitkonto für Bewerber als attraktiv und interessant.</i>		
20	Gibt es die Möglichkeit, das Mitarbeiter z.B. ausschließlich vormittags oder nur nachmittags arbeiten können?	Ja	Nein
		X	
	<i>Steigern Sie die Zufriedenheit und die Produktivität, durch noch flexiblere Arbeitszeitmodelle z.B. für Mütter oder alleinerziehende Personen und bieten diesen Menschen eine Perspektive in Ihrer Praxis.</i>		

21	Werden die Behandlungs- bzw. Trainingszeiten so getaktet, dass hoher Arbeitsbelastungen vorgebeugt wird?	Ja	Nein
		X	



Zeitlich geschickte Organisation und gute Koordination steigern die Effizienz, ohne den Arbeitsstress zu erhöhen.

22	Werden die Behandlungs- bzw. Trainingspläne so getaktet, dass den Mitarbeitern wechselnde Aufgaben zugeteilt werden?	Ja	Nein
		X	



Eine flexible Aufgabenverteilung bringt Abwechslung und ermöglicht zudem ein zügiges Reagieren wenn z.Bsp. Mitarbeitende ausfallen oder sich persönliche Umstände ändern (z.Bsp. durch eine Schwangerschaft).

23	Wird mehr Urlaub als der gesetzliche Mindesturlaub angeboten? (Bsp.: 5-Tage-Woche = 20 Tage gesetzlicher Urlaubsanspruch)	Ja	Nein
		X	






Die Themen Erholung und Freizeit gewinnen in unserer Gesellschafter immer mehr an Bedeutung. Durch mehr Urlaub sind die Beschäftigten weniger gestresst und zufriedener. Bei neuen Interessenten ist das Thema Urlaub von großer Bedeutung.




24	Werden Betriebsausflüge unternommen?	Ja	Nein
		X	




Events und gemeinsame Aktivitäten fördern ein positives Betriebsklima und eine bessere Teambildung. So können Spaß und Arbeit miteinander kombiniert werden und eine emotionale Komponente wird eingefügt - das sorgt für Bindung ans Team und an den Arbeitgeber.




25	Gibt es gemeinsame Aktivitäten oder Gruppen-Projekte?	Ja	Nein
		X	
 <i>Gemeinsame Aktivitäten oder Projekte außerhalb des Arbeitsalltags fördern den Zusammenhalt und den "Teamspirit".</i>			
26	Gibt es Anlässe, die gemeinsam gefeiert werden (z.B. Firmenjubiläum oder Weihnachtsessen o.ä.)?	Ja	Nein
		X	
 <i>Zu geringe Wertschätzung vom Arbeitgeber ist einer der Hauptkündigungsgründe in unserer Arbeitswelt. Anerkennung und Dankbarkeit für die geleistete Arbeit sind daher besonders wichtig.</i>			
27	Benutzen Mitarbeiter, die Hausbesuche durchführen ein Praxisfahrzeug oder gibt es "Kilometergeld" bei Nutzung des eigenen PKWs?	Ja	Nein
		X	
 <i>Werden die Dienstfahrzeuge durch das Unternehmen gestellt, können die Beschäftigten die eigenen Fahrzeuge schonen und Kosten sparen. Alternativ können auch Zuschüsse zu den Spritkosten (Kilometer-Geld) gezahlt werden. Beides ist bei den neuen Interessenten ein beliebter Benefit.</i>			


3. Teilbereich - Fragen zu Fort- und Weiterbildung


28	Werden Fort- oder Weiterbildungen vom Arbeitgeber finanziell unterstützt oder bezuschusst?	Ja	Nein
		X	
	<i>Wenn Sie die Fort- und Weiterbildung fördern, fördern Sie Ihre Mitarbeitenden und steigern automatisch die Qualität und Angebotsvielfalt in Ihrer Einrichtung. Neben der bezahlten Freistellung wird die Übernahme von Kosten für Fort- und Weiterbildungen von vielen Bewerbern als attraktiv empfunden.</i>		
29	Wird die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl von Fortbildungstagen gewährt? (Freistellung, ohne Urlaub nehmen zu müssen, nicht alle Bundesländer)	Ja	Nein
		X	
	<i>Die Bereitschaft von Beschäftigten sich fortzubilden ist deutlich höher, wenn die Mitarbeitenden den Bildungsurlaub dafür verwenden können. Dies in vielen Bundesländern sogar gesetzlich geregelt.</i>		
30	Werden die Beschäftigten aktiv auf passende Fort-/Weiterbildungen hingewiesen?	Ja	Nein
		X	
	<i>Oft ist beim Thema Fortbildung eine gewisse Trägheit vorhanden. Daher brauchen Beschäftigte manchmal einen kleinen "Schubs" in Richtung Fortbildung. Für Arbeitgeber ist dies auch wichtig, denn Wissen kann schnell veralten und bedarf einer regelmäßigen Auffrischung.</i>		

31	Finden Inhouse-Fortbildungen innerhalb des Betriebs statt?	Ja	Nein
		X	
	<p><i>Inhouse-Schulungen können auch in kleinen Gruppen kostengünstig abgehalten werden. Dies erhöht die Wertschätzung bei den Beschäftigten und ein individueller Event-Charakter entsteht. Alle Beschäftigten werden auf einen gemeinsamen Stand gebracht und das Gruppengefühl wird gesteigert.</i></p>		

4. Teilbereich - Fragen zu Bezahlung und Karriere

32	Ist die Vergütung branchengerecht und angemessen?	Ja	Nein
		X	
 <i>Geld ist wichtig - aber nicht alles! Hier gilt es eine faire Basis zu finden und allen Beteiligten eine angemessene Vergütung anzubieten.</i>			
33	Können Überstunden nach Wahl des Arbeitnehmers ausbezahlt oder als Freizeitausgleich gewährt werden?	Ja	Nein
		X	
 <i>Wenn Sie Ihren Beschäftigten entscheiden lassen, wie sie Ihre Mehrarbeit vergütet haben möchten, erhöhen Sie die Motivation und Identifikation mit der Praxis. Genau diese Entscheidungsmöglichkeit wird als besonders attraktiv von Beschäftigten eingestuft.</i>			
34	Gibt es folgende Zusatzleistungen?		
 <i>Zusatzleistungen machen einen Arbeitgeber attraktiver und fördern die Motivation der Mitarbeitenden. Diese "Extras" werden auch in Bewerbungsgesprächen nachgefragt und sind mittlerweile schon fast "Standard" geworden. Mit Benefits zeigen Sie eine hohe Wertschätzung für den Arbeitseinsatz und motivieren zugleich Ihre Mitarbeiter. Sie machen sich als Arbeitgeber attraktiv, verbessern das Arbeitsklima und binden nachhaltig Ihre Mitarbeiter.</i>			
a)	Urlaubsgeld- und/oder Weihnachtsgeld	X	

b)	Kostenzuschuss Handy	X	
c)	Fahrtkostenzuschuss oder Jobticket	X	
d)	Benefits (Einkaufsgutscheine o.ä.)	X	
e)	Job-Bike oder Dienstwagen		X
<p>Empfehlung: Erzeugen Sie eine starke Mitarbeiterbindung, wenn Sie Ihren Beschäftigten z.B. einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen oder das Praxisauto für Fahrten zur Arbeit anbieten. Ebenso ist mittlerweile das sog. "Job-Bike" zu einem attraktiven Benefit geworden, das zu mehr Bewegung motiviert und somit auch die Gesundheit der Beschäftigten fördert.</p>			
35	Bestehen Aufstiegs-/Verbesserungs-/Karrieremöglichkeiten im Betrieb?	Ja	Nein
		X	
 <i>Betriebe mit Aufstiegsmöglichkeiten sind oft attraktiver für Mitarbeitende.</i>			

36	Bestehen Möglichkeiten von Gehaltssteigerungen mit der Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder einer längeren Betriebszugehörigkeit?	Ja	Nein
		X	
	<i>Die Möglichkeit das eigene Einkommen durch Einsatz oder Zusatzaufgaben zu steigern motiviert viele Menschen. Der Effekt ist eine hohe Zufriedenheit und eine bessere Bindung. Wenn dann noch eine langfristige Perspektive die Zugehörigkeit belohnt, ist der Anreiz einer Tätigkeit besonders hoch.</i>		

5. Teilbereich - Fragen zum Führungsstil

37	Finden mindestens 1 x pro Monat Team-Sitzungen oder Besprechungen statt?	Ja	Nein
		X	



Ein regelmäßiger Austausch an Informationen ist für jede Praxis wichtig. Teamsitzungen oder Meetings sorgen für die notwendige Kommunikation und bringen alle Beschäftigte auf den aktuellen Stand.

38	Werden mindestens 1 x pro Jahr Mitarbeiter-/Personalgespräche geführt?	Ja	Nein
		X	






Neben Teamsitzungen spielen persönliche Gespräche zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine besonders wichtige Rolle. Hier ergibt sich die Möglichkeit unter vier Augen persönliches Feedback zu geben und z.B. individuelle Zielvereinbarungen zu treffen.

39	Gibt es eine Leistungsbeurteilung und Feedback durch die Führungskraft?	Ja	Nein
		X	



Ein persönliches Feedback zu Leistung und Verhalten ist im modernen Management ein absolutes Qualitätsmerkmal. Viele Beschäftigte wünschen sich ein solches Feedback und wollen wissen, wie der Chef oder die Chefin sie sieht. So kann jede Person an sich arbeiten und die Arbeitsabläufe optimieren.

40	Werden Verbesserungsvorschläge oder Anregungen der Belegschaft angehört und auf Umsetzbarkeit geprüft?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Nobody ist perfect! Auch eine Führungskraft ist vor Fehlern oder falschen Entscheidungen nicht gefeit. Daher stellen Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten eine gute Möglichkeit dar, Abläufe, Prozesse und das eigene Verhalten zu überprüfen und anzupassen.</i></p>			
<p> </p>			
41	Gibt es konstruktive Hilfestellung bei gemachten Fehlern?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Eine gute Fehler- und Feedbackkultur ist ein bewährtes Instrument zur Verbesserung der Abläufe und Prozesse. Unerwünschte Ereignisse oder Fehler können so direkt und zeitnah korrigiert werden und werden dann zukünftig vermieden.</i></p>			
<p> </p>			
42	Geht der Arbeitgeber auf Arbeitswünsche oder Hinweise der Belegschaft ein?	Ja	Nein
		X	
<p> <i>Auch Vorgesetzte können sich irren oder einen falschen Weg einschlagen. Beschäftigte wissen es sehr zu schätzen und empfinden es als wichtig, wenn auch der Chef/die Chefin offen ist für Hinweise oder Wünsche aus der Belegschaft.</i></p>			
<p> </p>			

95.7