

Würden unsere Mitarbeitenden dieses Angebot wirklich nutzen?

Ein Unterstützungsangebot ist erst dann wirksam, wenn Beschäftigte es finden, verstehen, ihm vertrauen und es ohne unnötige Hürden nutzen können. Mit diesem Check betrachten Sie den gesamten Weg aus Mitarbeitendenperspektive und bestimmen einen konkreten nächsten Verbesserungsschritt.

Gehen Sie die Fragen im HR-Team oder gemeinsam mit BGM, interner Kommunikation und Beschäftigtenvertretung durch. Bewerten Sie nicht nur, was formal geregelt ist, sondern wie eine belastete Person den Zugang vermutlich erlebt.

1. Finden	ja	teilweise	nein
Ist das Angebot dort sichtbar, wo Beschäftigte tatsächlich nach Unterstützung suchen?			
Das Angebot ist über die Intranet-Suche mit alltagsnahen Begriffen leicht auffindbar.			
Beschäftigte müssen weder HR noch ihre Führungskraft fragen, um Kontaktdaten zu erhalten.			
Das Angebot wird nicht nur im Onboarding, sondern regelmäßig kommuniziert.			
Die Kommunikation erreicht auch Beschäftigte ohne täglichen Zugang zu PC oder Intranet.			

Beobachtung aus Mitarbeitendenperspektive:

Was erschwert das Finden?



2. Verstehen Ist ohne Fachwissen erkennbar, wofür das Angebot gedacht ist und wie es abläuft?	ja	teilweise	nein
Berufliche und private Beratungsanlässe werden anhand konkreter Beispiele erklärt.			
Es ist klar, dass keine Diagnose und keine akute Krise Voraussetzung für eine Kontaktaufnahme sind.			
Der Ablauf vom ersten Kontakt bis zum Beratungsgespräch wird verständlich beschrieben.			
Beschäftigte wissen, ob und wann bei weitergehendem Bedarf an andere Stellen vermittelt wird.			

Beobachtung aus Mitarbeitendenperspektive:

Was bleibt unklar?



3. Vertrauen Können Beschäftigte einschätzen, wer welche Informationen erhält?	ja	teilweise	nein
Vertraulichkeit wird konkret erklärt und nicht nur behauptet.			
Der Unterschied zwischen vertraulicher und anonymer Nutzung ist eindeutig beschrieben.			
Es ist klar, welche Daten erhoben, gespeichert oder an das Unternehmen berichtet werden.			
Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit und Krisenwege werden nachvollziehbar benannt.			

Beobachtung aus Mitarbeitendenperspektive:

Was könnte Sorge vor beruflichen Folgen auslösen?



4. Nutzen Ist die Kontaktaufnahme freiwillig, direkt und für unterschiedliche Beschäftigtengruppen praktikabel?	ja	teilweise	nein
Beschäftigte können das Angebot ohne Freigabe durch HR oder Führung nutzen.			
Es stehen passende Kontaktwege wie Telefon, Video, Online oder persönliche Beratung zur Verfügung.			
Erreichbarkeit, Sprachen und Barrierefreiheit passen zur Belegschaft.			
Die Nutzung ist für Beschäftigte kostenfrei und verursacht keine unnötigen organisatorischen Hürden.			

Beobachtung aus Mitarbeitendenperspektive:

Was könnte den ersten Schritt verhindern?



Unser wichtigster nächster Schritt	
Die größte erkannte Zugangshürde:	
Was wir konkret verändern:	
Verantwortlich	
Umsetzung bis:	
Woran wir erkennen, dass der Zugang besser funktioniert:	

Hinweis: Dieser Check ersetzt keine Datenschutzprüfung und keine Befragung der Beschäftigten. Er hilft, bestehende Angebote aus einer anderen Perspektive zu betrachten und konkrete Verbesserungen vorzubereiten.