

Auntie

Nutzerstudie 2025

Einleitung



Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel, der von Organisationen zunehmend die Fähigkeit verlangt, sich weiterzuentwickeln, zu lernen und auch unter Unsicherheit leistungsfähig zu bleiben. Die jährlich durchgeführte Nutzerstudie von Auntie untersucht, wie Nutzer:innen die Wirkung der Auntie-Services wahrnehmen und wie präventive Unterstützung den Herausforderungen des modernen Arbeitslebens in der Praxis begegnen kann und so sowohl den Erfolg von Individuen als auch von Organisationen unterstützt.

Die Nutzerstudie 2025 basiert auf Rückmeldungen von Personen, die die Services von Auntie im vergangenen Jahr genutzt haben. Darüber hinaus wurden die Auswirkungen des Services auch über einen längeren Zeitraum nach Abschluss der Nutzung untersucht.

Die Bedeutung menschlicher Unterstützung im Zeitalter der künstlichen Intelligenz

Da wir im Zeitalter der künstlichen Intelligenz leben, untersuchte die Nutzerstudie auch die Haltung der Befragten gegenüber dem Einsatz von KI in Fragen der mentalen Gesundheit und des Wohlbefindens. 56 % der Befragten gaben an, dass sie Themen im Zusammenhang mit mentaler Gesundheit oder Wohlbefinden nicht mit künstlicher Intelligenz besprechen möchten. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung menschlicher Begegnung. Obwohl KI in vielen Arbeitsprozessen eine wichtige Rolle spielt, wird vertrauliche, zwischenmenschliche Interaktion bei der Unterstützung mentalen Wohlbefindens weiterhin als zentral wahrgenommen.

„Wenn Organisationen präventiv in das mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden investieren, bauen sie systematisch Lernfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und die Qualität der Entscheidungsfindung auf – genau jene Fähigkeiten, aus denen zukünftiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit entstehen. Auf organisationaler Ebene bedeutet dies besseren Fokus, stärkere Leistungsfähigkeit und die Fähigkeit, Strategien schneller umzusetzen.“

Präventive Unterstützung ist eine der wenigen Investitionen, bei denen menschliche und wirtschaftliche Perspektiven wirklich zusammenkommen.“

— Immo Salonen, CEO, Auntie

Im Folgenden werden vier zentrale Beobachtungen zum heutigen Arbeitsleben vorgestellt. Diese Beobachtungen basieren auf internationaler Forschung und werden mit den Ergebnissen der Nutzerstudie von Auntie 2025 sowie der wahrgenommenen Wirkung des Services in Beziehung gesetzt.

Quellen für die Beobachtungen: McKinsey Health Institute & McKinsey Quarterly – Resilience, adaptability and future workforce capabilities, Gallup – Manager impact, engagement and performance, World Economic Forum – Future of Jobs Report, Google re:Work / Project Aristotle – Psychological safety and high-performing teams, Deloitte – Mental health, productivity and return on investment

Vier Beobachtungen zum Arbeitsleben



1. Resilienz und Anpassungsfähigkeit sind zentrale Kompetenzen im Arbeitsleben

Internationale Studien zeigen, dass Resilienz, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Selbstregulation der eigenen Belastung zu den zentralen Kompetenzen im heutigen und zukünftigen Arbeitsleben zählen. Diese Fähigkeiten unterstützen sowohl das individuelle Wohlbefinden als auch die Fähigkeit von Organisationen, unter Bedingungen von Wandel und Unsicherheit handlungsfähig zu bleiben.

In der Nutzerstudie von Auntie berichtete die Mehrheit der Befragten von einer gestärkten Resilienz infolge der Nutzung des Services. Zudem gaben 81 % derjenigen an, die den Service vor mehr als sechs Monaten genutzt hatten, dass sie weiterhin von der Unterstützung durch Auntie in ihrem Alltag profitieren. Wenn die individuelle Handlungsfähigkeit gestärkt wird, verbessert sich auch die Fähigkeit von Organisationen, leistungsfähig zu bleiben und sich an Veränderungen anzupassen.

2. Die individuelle Leistungsfähigkeit steht in direktem Zusammenhang mit der organisationalen Performance

Studien zeigen, dass Arbeitsleistung nur selten abrupt nachlässt. Häufiger kommt es zu einem schleichenden Leistungsabfall mit zunehmender Belastung: Die Konzentrationsfähigkeit nimmt ab, Entscheidungsprozesse verlangsamen sich, und die Fähigkeit, Neues aufzunehmen, verringert sich bereits lange bevor sichtbare Fehlzeiten oder ernsthaftere Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit auftreten.

In der Nutzerstudie von Auntie berichteten 71 % der Befragten, dass sie nach der Nutzung des Services produktiver arbeiteten. Gleichzeitig wurden eine gesteigerte Motivation sowie eine Verringerung von Fehlzeiten aufgrund mentaler Belastungen angegeben. Die Ergebnisse zeigen, dass präventive Unterstützung auf individueller Ebene zugleich eine Investition auf organisationaler Ebene darstellt, indem sie nachhaltige Leistungsfähigkeit unterstützt und Kosten reduziert.

3. Soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung – insbesondere in Führungsrollen

Internationale Forschung zeigt, dass Führungskräfte eine zentrale Rolle für Teamleistung, Engagement und das Arbeitsklima spielen. Psychologische Sicherheit entsteht in der täglichen Interaktion und ermöglicht Lernen, Offenheit und das Ausprobieren neuer Ansätze. Gleichzeitig stehen Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen eigener Belastung und hohen Anforderungen und benötigen selbst Unterstützung.

In der Nutzerstudie von Auntie berichteten Befragte in Führungspositionen von überdurchschnittlich starken positiven Effekten auf Resilienz und Produktivität bei der Arbeit. Dies unterstreicht die Bedeutung der Entwicklung mentaler Kompetenzen von Führungskräften – sowohl im Hinblick auf ihr eigenes Wohlbefinden als auch auf die Leistungsfähigkeit und Effektivität ihrer Teams.

4. Stress ist ein zentraler Belastungsfaktor und erfordert präventive Unterstützung

Stress ist weiterhin der häufigste Grund, die Services von Auntie in Anspruch zu nehmen. Eine steigende Belastung ist nicht immer nach außen sichtbar, doch wenn sie anhält, beeinträchtigt sie die Arbeitsleistung und erhöht das Risiko einer verminderten Arbeitsfähigkeit.

Die Nutzerstudie von Auntie zeigt, dass frühe, niedrigschwellige Unterstützung dabei hilft, Belastungen zu bewältigen, bevor sich Situationen weiter zuspitzen. Der Service konzentriert sich auf eine lösungsorientierte Unterstützung bei alltäglichen Herausforderungen ohne Diagnosen und ermöglicht Hilfe in Situationen, die für sich genommen keine Erkrankungen darstellen, bei längerer Dauer jedoch zu Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit führen können.

Auntie Nutzerstudie 2025

Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Auntie führt jährlich eine Nutzerstudie durch, um zu verstehen, wie sich die Nutzung des Services auf das Wohlbefinden, die Arbeitsfähigkeit und die Erfahrungen von Individuen im Arbeitsleben auswirkt. Die Studie 2025 richtete sich an Personen, die den Service im vergangenen Jahr genutzt hatten. Neben den unmittelbaren Vorteilen wurden auch die längerfristigen Auswirkungen untersucht, insbesondere wie sich diese im Alltag nach Abschluss eines Gesprächspakets bei Auntie zeigen.

Ziel der Studie ist es, die Wirkung von Auntie aus der Perspektive der Nutzer:innen zu untersuchen und zu analysieren, wie individuelle Erfahrungen auf organisationaler Ebene widergespiegelt werden. Die Ergebnisse dienen sowohl der Weiterentwicklung des Services als auch der Bewertung seiner Wirkung.

Studiendesign und Methodik

Die Nutzerstudie 2025 basiert auf Rückmeldungen von Auntie-Nutzer:innen. Insgesamt nahmen 1.222 Personen an der Studie teil, was sie zur größten Nutzerstudie in der Geschichte von Auntie macht. Die Befragten repräsentieren verschiedene Branchen, Rollen und Organisationen.

Die Studie wurde im Oktober 2025 als anonyme Online-Befragung durchgeführt. Teilgenommen haben Nutzerinnen und Nutzer aus verschiedenen Ländern weltweit, mit einem Schwerpunkt auf Aunties Kernmärkten in Europa.

N = 1222



Hintergrundinformationen zur Nutzerstudie 2025



Profil der Befragten – Nutzerstudie 2025

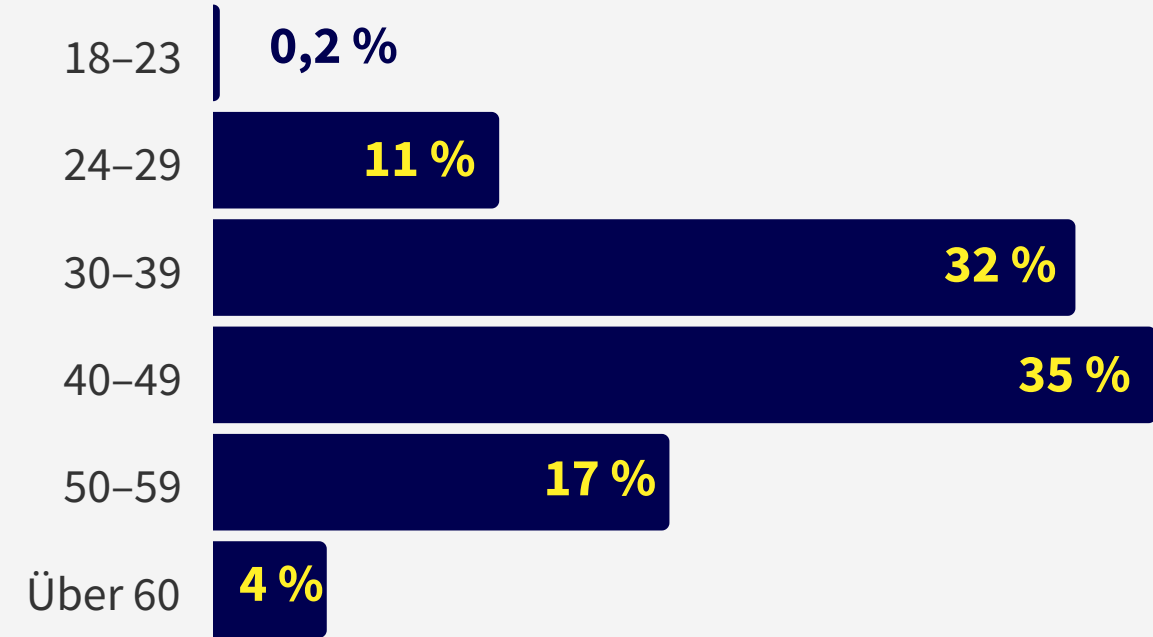
Im Folgenden werden die zentralen Hintergrundmerkmale der Teilnehmenden der Nutzerstudie 2025 vorgestellt. Diese Hintergrundinformationen liefern den Kontext für die Analyse der Studienergebnisse und helfen dabei zu verstehen, in welchen Rollen, Lebensphasen und Organisationen sich die Nutzer:innen von Auntie bewegen.

Rolle der Befragten in der Organisation



Von den Befragten (N = 1.222) gaben 20,5 % an, eine Führungsposition innezuhaben. Die Altersgruppe der 30–49-Jährigen war mit 67,7 % deutlich die größte Gruppe unter den Befragten.

Altersgruppen der Befragten



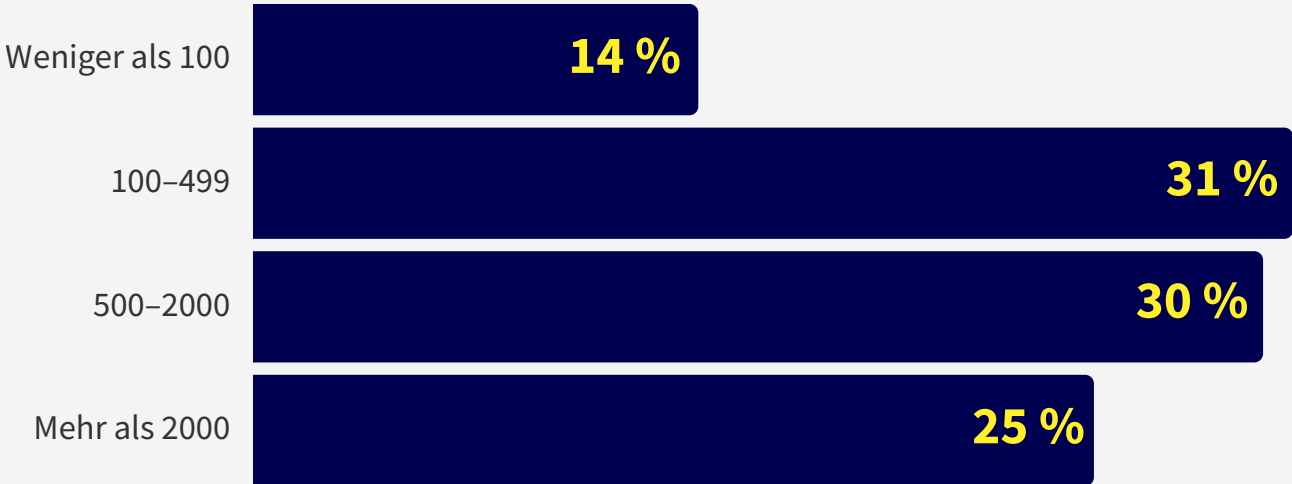
Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222

Profil der Befragten – Nutzerstudie 2025

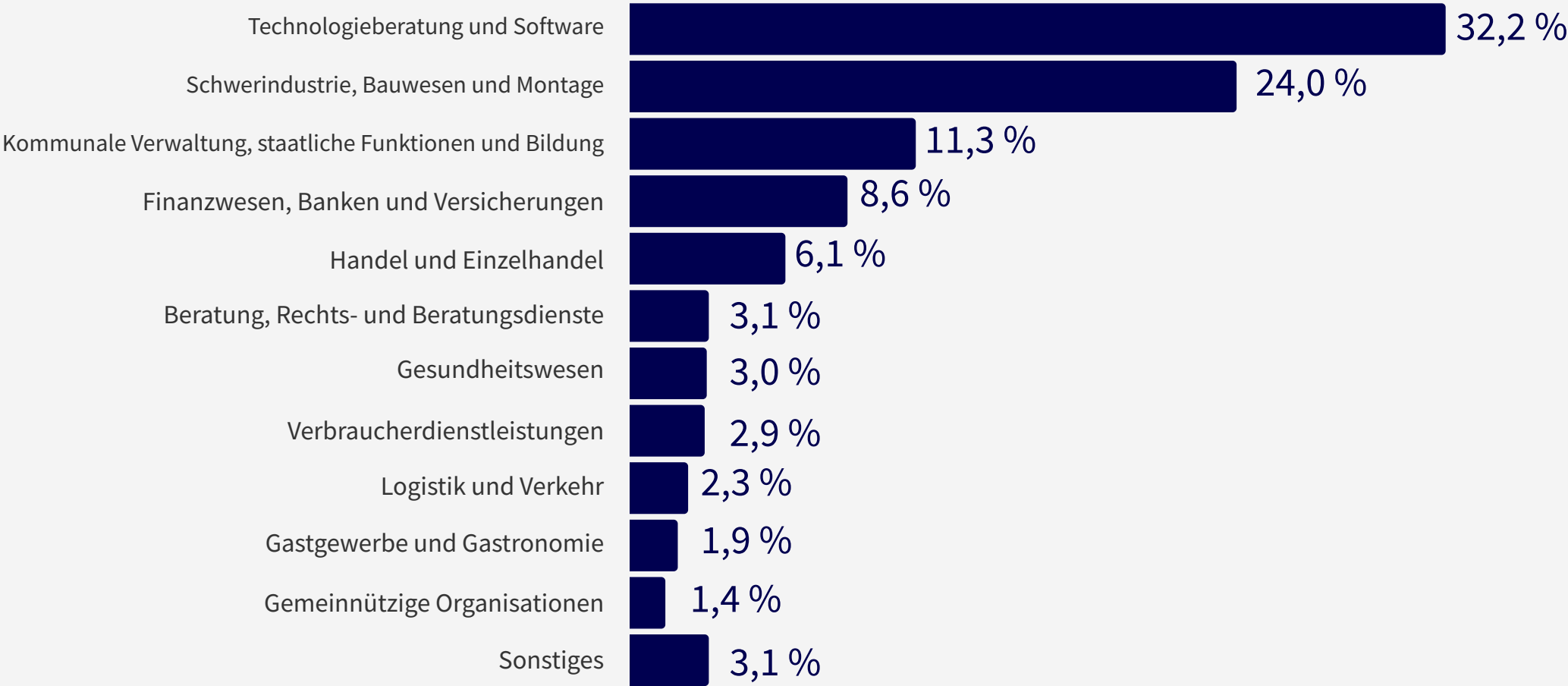
Die Befragten repräsentieren ein breites Spektrum an Branchen und Organisationen unterschiedlicher Größe. Vertreten sind sowohl wissensintensive Organisationen, der öffentliche Sektor als auch Unternehmen aus Industrie und Dienstleistungsbranchen. Die Größe der Organisationen reicht von kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden bis hin zu großen Organisationen mit über 2.000 Beschäftigten.

Die vielfältige Vertretung unterschiedlicher Branchen und Organisationsgrößen ermöglicht eine Betrachtung der Ergebnisse in verschiedenen Arbeitsumfeldern und stärkt die Übertragbarkeit der Erkenntnisse. In den Antworten wurden keine signifikanten branchenspezifischen Unterschiede festgestellt, was darauf hindeutet, dass die Wirkung des Services nicht an bestimmte Zielgruppen gebunden ist.

Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



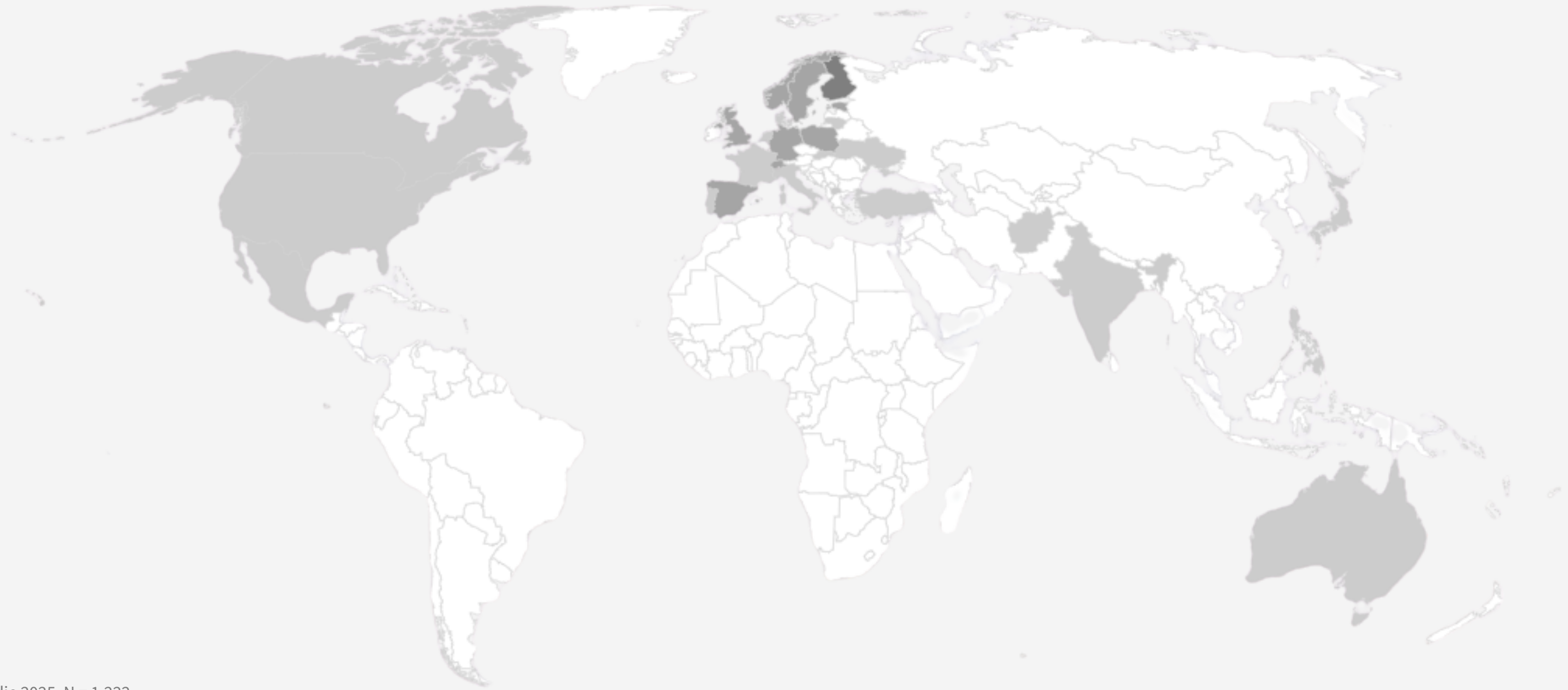
Branche



Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222

Geografische Verteilung der Befragten

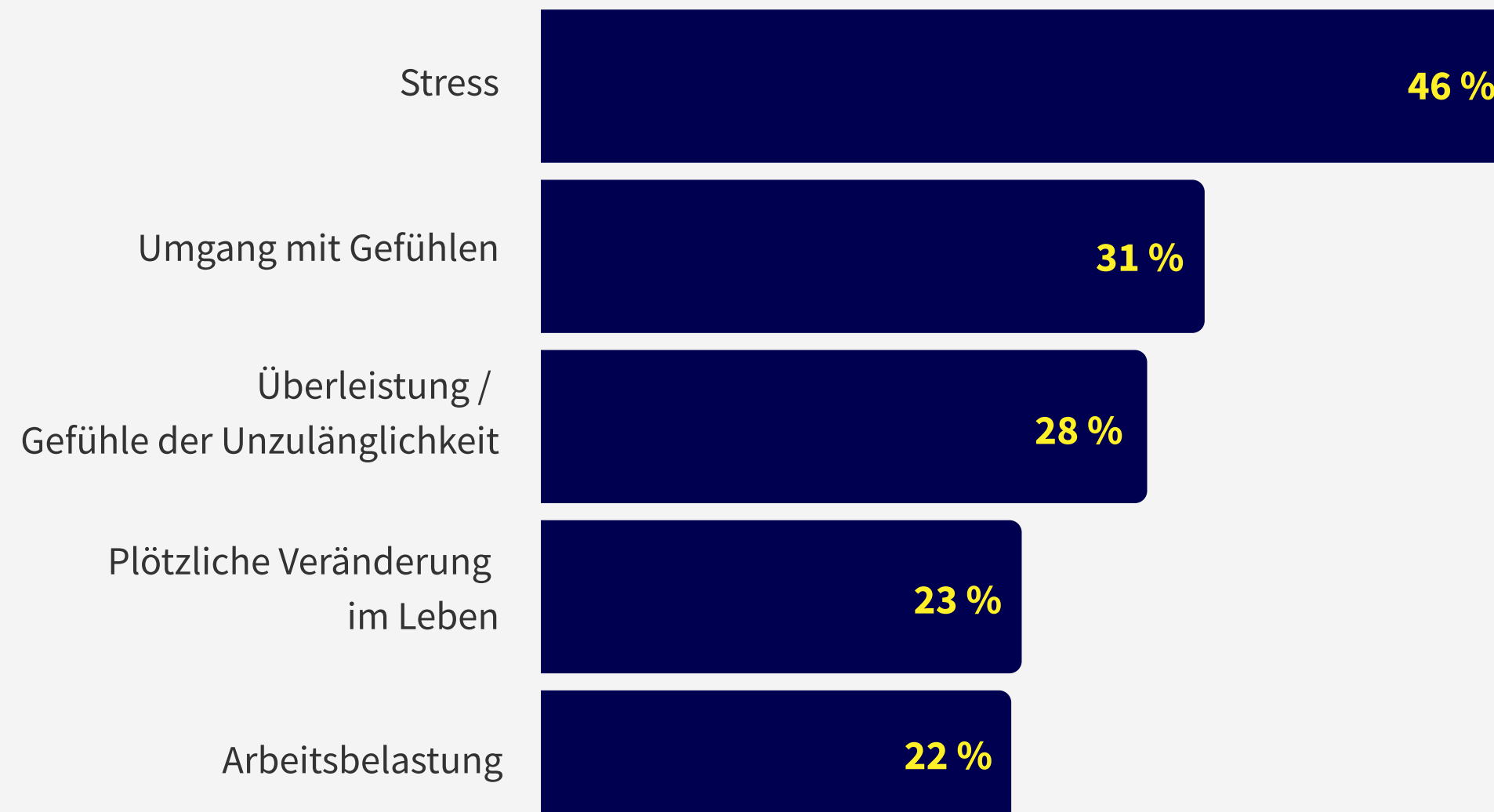
Die Antworten der Nutzerstudie 2025 wurden aus insgesamt 27 Ländern erhoben. Der Datensatz ist schwerpunktmäßig in Europa verankert, umfasst jedoch auch Rückmeldungen aus Ländern außerhalb Europas.



Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222

Gründe für die Inanspruchnahme – Nutzerstudie 2025

Die Gründe beschreiben, weshalb sich die Befragten für die Nutzung der Services von Auntie entschieden haben. Im Folgenden werden die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme in der Nutzerstudie 2025 dargestellt. Es konnten mehrere Gründe angegeben werden.



Die genannten Gründe spiegeln ähnliche Themen wie in früheren Erhebungen von Auntie wider, was auf eine Beständigkeit der Nutzerbedürfnisse über verschiedene Zeiträume hinweg hinweist.

Weitere Gründe im Datensatz



Zu den weiteren Gründen für die Inanspruchnahme zählten unter anderem Zeitmanagement, persönliche Weiterentwicklung, Motivationsherausforderungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Themen im Zusammenhang mit familiären oder persönlichen Beziehungen sowie Herausforderungen in Führungsrollen.

Knapp die Hälfte der Führungskräfte (45 %; n = 251) suchte Unterstützung bei führungsbezogenen Fragestellungen, darunter Herausforderungen in der Führung anderer sowie der Bedarf an Unterstützung in der eigenen Führungsrolle.

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222

Die Wirkung von Auntie

Ergebnisse der Nutzerstudie 2025



Mentale Kompetenzen werden gestärkt

Die Wirkung von Auntie zeigt sich vor allem in der Stärkung mentaler Kompetenzen. Nutzer:innen berichten von einem besseren Wohlbefinden, einer effektiveren Erholung und einer verbesserten Fähigkeit, Belastungen im Alltag zu bewältigen. Diese Effekte bilden die Grundlage für langfristige Vorteile sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene. 33 % der Teilnehmenden der Studie hatten die Services von Auntie zuletzt vor mehr als sechs Monaten genutzt.

„Mehr Resilienz, ein besseres Selbstverständnis und Selbstvertrauen sowie Zuversicht für die Zukunft.“

Offene Antwort auf die Nutzerbefragung:
Welche konkreten Vorteile hast du durch Auntie erhalten?

Warum mentale Kompetenzen gerade jetzt besonders wichtig sind

In der heutigen Arbeitswelt basieren Leistungsfähigkeit sowie die Fähigkeit von Menschen, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, zunehmend auf Metakompetenzen: mentalen und emotionalen Fähigkeiten, die nachhaltige Leistungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Zusammenarbeit fördern. Sie ermöglichen zudem eine menschliche Führung, die Ergebnisse durch Vertrauen, Klarheit und psychologische Sicherheit erzielt.

Laut McKinsey zählen Resilienz und Anpassungsfähigkeit zu den zentralen Zukunftskompetenzen der Arbeitswelt und sind eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Organisationen in einem Umfeld kontinuierlichen Wandels. Auntie unterstützt die systematische und individuelle Entwicklung dieser Kompetenzen.

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222; Anzahl der Antworten auf die Frage zur Resilienz: N = 1.211.
McKinsey, Developing a resilient, adaptable workforce for an uncertain future (2024).

92 %

geben an, dass Auntie zu ihrem besseren Wohlbefinden beigetragen hat

81 %

berichten von einer gestärkten Resilienz

66 %

erleben einen positiven Effekt auf ihre Motivation

81 %

berichten, auch mehr als sechs Monate nach dem letzten Gespräch weiterhin von Nutzen zu profitieren

Die positive Wirkung von Auntie auf Arbeitsfluss und Produktivität

Wenn mentale Kompetenzen gestärkt werden, zeigt sich die Wirkung im Arbeitsalltag. Nutzer:innen berichten, dass ihre Arbeit reibungsloser verläuft und sie mehr erreichen, was sowohl das Engagement als auch die Leistungsfähigkeit von Organisationen unterstützt.

71 %

erreichten mehr bei der Arbeit



71 % der Befragten berichteten von einer gesteigerten Produktivität bei der Arbeit nach der Nutzung der Services von Auntie.

50 %

berichteten von gestärktem Engagement

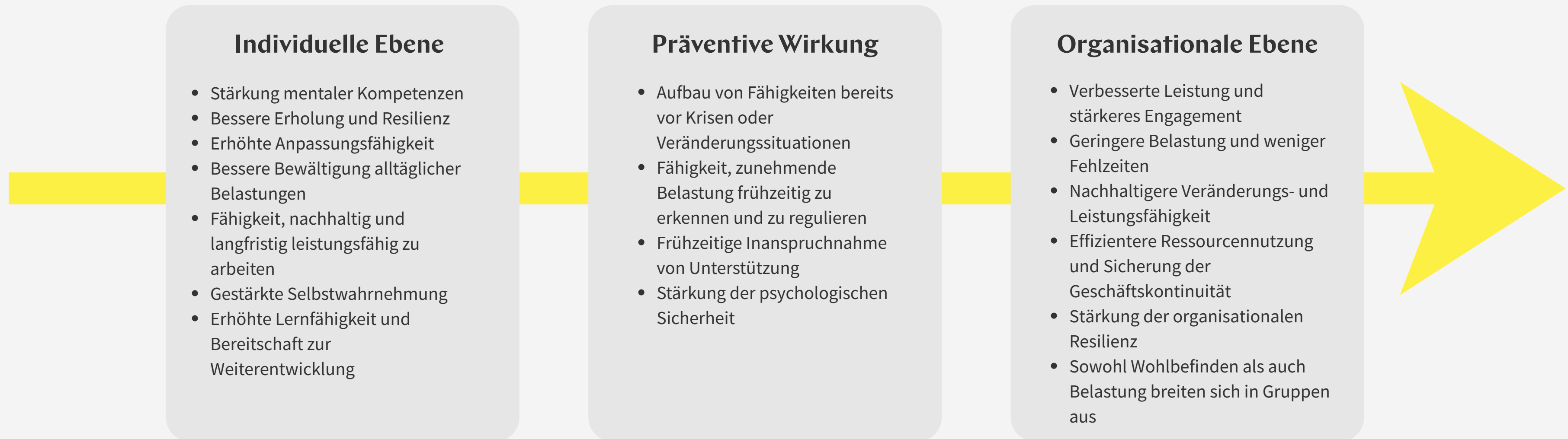


50 % der Befragten gaben an, dass sich ihr Engagement gegenüber ihrem Arbeitgeber verstärkt hat.

„Als ich meine Gedanken gemeinsam mit einer Fachperson ordnen konnte, war ich in der Lage, mich bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum am Stück zu konzentrieren als vor der Nutzung von Auntie.“

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222. | Offene Antwort auf die Nutzerbefragung: Welche konkreten Vorteile hast du durch Auntie erhalten?

Individuelles Wohlbefinden wird zur organisationalen Leistungsfähigkeit



„Wenn Unterstützung Menschen zum richtigen Zeitpunkt erreicht, entfaltet sie echte Wirkung. Frühe Unterstützung kann erhebliche menschliche und wirtschaftliche Vorteile bringen.“

— Katja Kainulainen, Head of Wellbeing, Futurice

Die präventive Unterstützung von Auntie reduziert das Burnout-Risiko

Die Prävention von Burnout steht seit Beginn im Zentrum der Arbeit von Auntie. Die Nutzerstudie 2025 zeigt, dass sich präventive Unterstützung in der wahrgenommenen Fähigkeit der Nutzer:innen widerspiegelt, Arbeitsbelastung und Stress zu bewältigen. Die Relevanz dieses Themas wird zusätzlich durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterstrichen, die Burnout als arbeitsbedingtes Phänomen infolge von chronischem, nicht erfolgreich bewältigtem Stress am Arbeitsplatz definiert.



Burnout entsteht nicht in einem Moment und lässt sich auch nicht mit einer einzelnen Maßnahme verhindern

Die Entwicklung mentaler Kompetenzen stärkt die Fähigkeit von Mitarbeitenden, Belastungen frühzeitig zu erkennen, Stress zu regulieren und sich im Alltag zu erholen. Wird Belastung früh adressiert, können ihre Kumulation und langfristige Auswirkungen wirksam verhindert werden.

75 %

der Nutzer:innen, die aufgrund von Belastungen Unterstützung suchten*, sagen, dass Auntie ihnen geholfen hat, einem arbeitsbedingten Burnout vorzubeugen.

* Die Frage wurde Nutzer:innen gestellt, die den Service aufgrund von Stress, Überlastung, Arbeitsmenge oder Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nahmen (n = 750).

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025; World Health Organization (WHO), Burn-out – an occupational phenomenon (ICD-11)

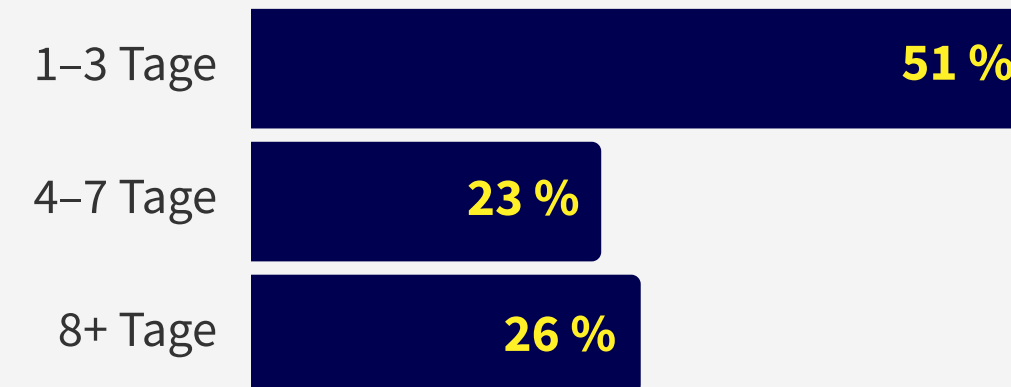
Psychisch bedingte Fehlzeiten: 49 % berichteten von einer Reduktion

Präventive Unterstützung zeigt sich auch in konkreten Effekten auf den Bedarf an psychisch bedingten Fehlzeiten. Knapp die Hälfte der Befragten gab an, dass sich die Fehlzeiten infolge der Nutzung der Services von Auntie im vergangenen Jahr verringert haben.

49 %

der Befragten berichteten, dass die Services von Auntie die psychisch bedingten Fehlzeiten im letzten Jahr reduziert haben.

Geschätzte Reduktion der Krankheitstage



Etwa jede vierte Person, die von einer Verringerung der Fehlzeiten berichtete, schätzte, dass sich die Anzahl der Krankheitstage um acht Tage oder mehr reduziert hat.

„Ein Termin bei Auntie hat ein nahezu sicheres Burnout verhindert und mir den Mut gegeben, mental belastende Themen mit meiner Führungskraft anzusprechen.“

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222. Geschätzte Reduktion der Krankheitstage, N = 501.
Offene Antwort auf die Nutzerbefragung: Welche konkreten Vorteile hast du durch Auntie erhalten?

Unterstützung der Arbeitsfähigkeit beginnt vor der arbeitsmedizinischen Versorgung

– Auntie bietet eine Lösung

Auntie bietet präventive und zielgerichtete Unterstützung bei der Bewältigung von Belastungen und kann damit dazu beitragen, den Druck auf arbeitsmedizinische Dienste zu verringern. Belastungssituationen und schwierige Emotionen im Arbeitsleben werden häufig zu schnell mediklinisiert, wenn Unterstützung erst in einer bereits länger andauernden Situation oder über behandlungsorientierte Angebote gesucht wird. Auntie ermöglicht frühzeitige Unterstützung in Situationen, die für sich genommen keine Erkrankungen darstellen, bei längerer Dauer jedoch zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit führen können.

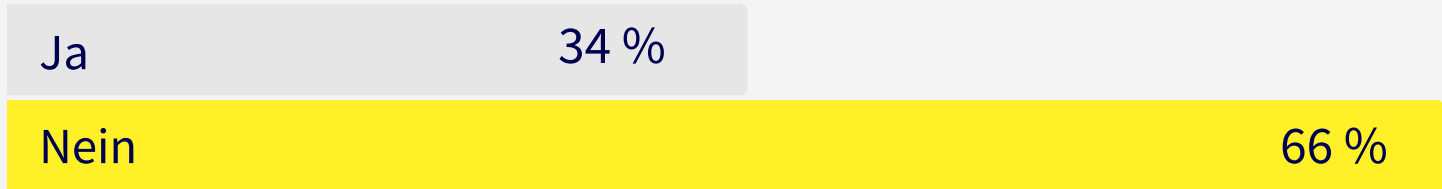
68 %

der Befragten gaben an, dass Auntie ihren Bedarf an arbeitsmedizinischen Leistungen bei psychisch bedingten Fragestellungen reduziert hat.

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222.

Im Unterschied zu arbeitsmedizinischen Diensten werden bei Auntie keine Diagnosen gestellt. Stattdessen liegt der Fokus auf der lösungsorientierten Entwicklung mentaler Kompetenzen und der Unterstützung bei der Bewältigung alltäglicher Herausforderungen. Je früher Menschen Unterstützung erhalten, desto schneller werden ihre Belastbarkeit und ihre Leistungsfähigkeit bei der Arbeit gestärkt. Dies zeigt sich auch auf organisationaler Ebene: Die tägliche Arbeitsleistung verbessert sich, der „stille Rückgang“ der Arbeitseffektivität wird gestoppt und versteckte Kosten werden reduziert.

Haben Nutzer:innen dieselben Themen auch in der arbeitsmedizinischen Versorgung behandelt?



Welche der beiden Dienstleistungen war leichter zugänglich?



Die meisten Befragten empfanden den Zugang zu beiden Services als gleich einfach. Wenn ein Unterschied wahrgenommen wurde, wurde Auntie deutlich häufiger als leichter zugänglich bewertet. Die Frage wurde ausschließlich Personen gestellt, die beide Services genutzt hatten (N = 413).

Psychologische Sicherheit und Führung

● Ja ● Nein

Laut der Nutzerstudie wird mentale Gesundheit im Arbeitsleben klar als wichtig angesehen. Dennoch zeigt sie sich nicht immer als sichtbare Priorität im Führungsalltag. Gleichzeitig stärkt sich in vielen Arbeitsumfeldern bereits die Gesprächskultur: 71 % der Befragten geben an, dass sie über mentale Gesundheit mit Kolleg:innen sprechen können und 62 % auch mit ihrer Führungskraft. Dies bildet eine solide Grundlage für psychologische Sicherheit, doch die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der nächste Schritt darin besteht, die Unterstützung mentaler Gesundheit stärker in Führungsstrukturen und -praktiken zu verankern.

Zentrale Erkenntnis



Mentale Gesundheit wird als Priorität der Führung wahrgenommen (91 %), jedoch erleben nur 35 %, dass sich dies in der täglichen Praxis widerspiegelt.

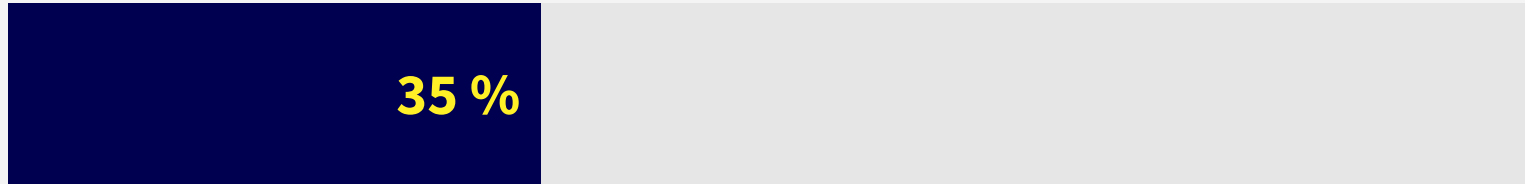
Psychologische Sicherheit bezeichnet ein Arbeitsklima, in dem Menschen ihre Ansichten äußern, Fragen stellen, Herausforderungen ansprechen und aus Fehlern lernen können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Sie ist eine zentrale Voraussetzung für qualitativ hochwertige Entscheidungen, effektive Zusammenarbeit und nachhaltige Leistungsfähigkeit. Ihre Wirkung wird verstärkt, wenn Führung sie als sichtbare Priorität im Arbeitsalltag verankert.

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222.

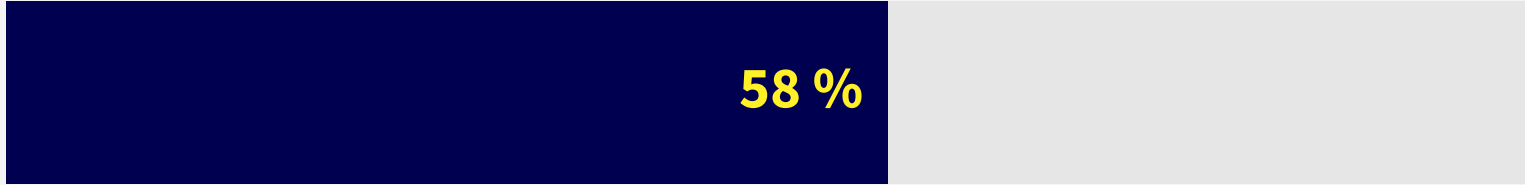
Findest du, dass mentale Gesundheit in deinem Unternehmen eine Management-Priorität sein sollte?



Denkst du, dass mentale Gesundheit in deinem Unternehmen eine Management-Priorität ist?



Denkst du, dass Themen der mentalen Gesundheit in deinem Unternehmen offen besprochen werden können?



Fühlst du dich in der Lage, diese Themen mit deinen Kolleg:innen offen zu besprechen?

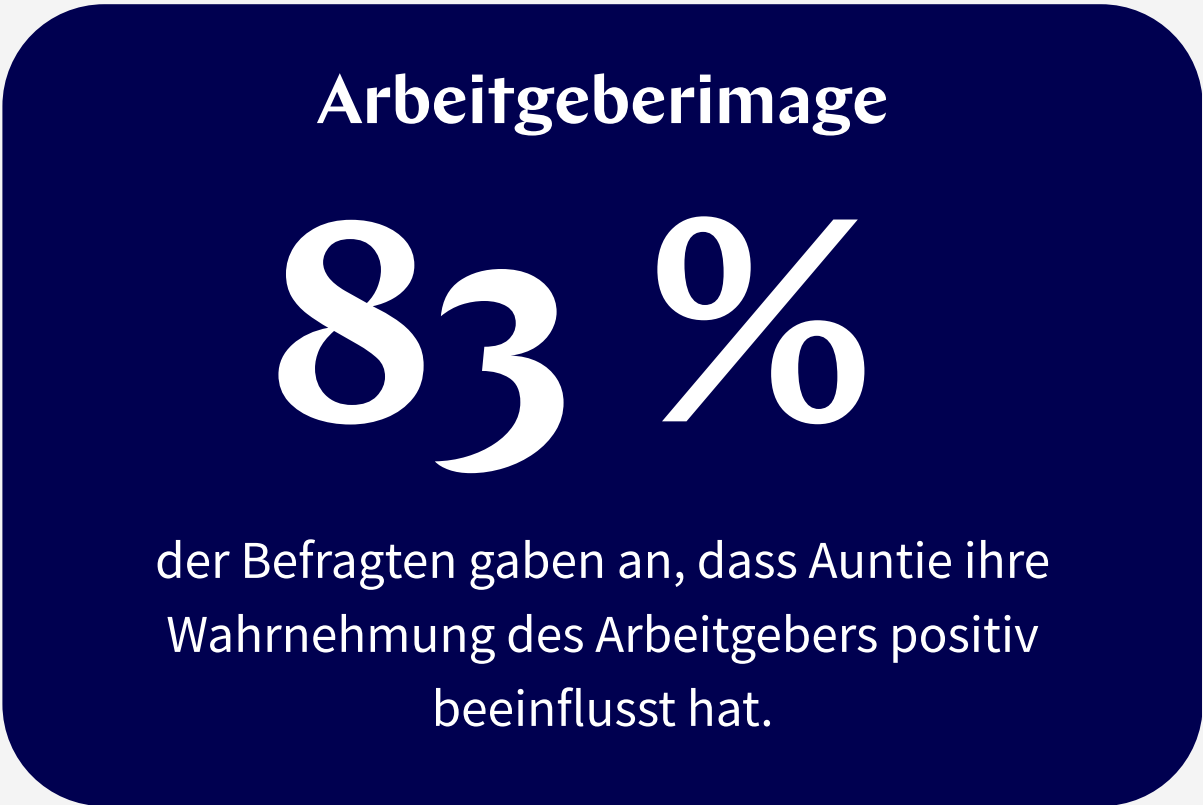


Fühlst du dich in der Lage, diese Themen mit deinem Vorgesetzten offen zu besprechen?



Auntie stärkt das Arbeitgeberimage

Die Verfügbarkeit von Auntie in der Organisation stärkt eine Kultur, die mentales Wohlbefinden unterstützt, und fördert das Arbeitgeberimage.



Hat die Verfügbarkeit von Auntie deine Wahrnehmung deines Arbeitgebers beeinflusst?

● Sehr positiv ● Positiv ● Kein Einfluss



Unterstützung des mentalen Wohlbefindens beeinflusst die Wahl des Arbeitsplatzes

20 % der Befragten betrachten die Verfügbarkeit von Unterstützung für mentales Wohlbefinden als ein verpflichtendes Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes, während 66 % dies als wichtigen Zusatznutzen ansehen.

Wenn du den Arbeitgeber wechseln würdest: Wie wichtig wäre dir der Zugang zu Unterstützung für mentale Gesundheit bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers?

● Unbedingt erforderlich ● Wichtiger Zusatznutzen ● Kein Einfluss



Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025, N = 1.222.

Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle

Führungskräfte haben einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und die Leistungsfähigkeit von Teams. Laut Gallup lassen sich bis zu 70 % des Team-Engagements auf die Führung zurückführen. Gleichzeitig stehen Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen eigener Belastung sowie der Verantwortung für die Führung anderer und sich selbst. Daher braucht es konkrete Unterstützung in der Führungsrolle und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sozialer und menschenorientierter Führungskompetenzen.

Die Gesprächskultur entwickelt sich, doch die Wahrnehmungen unterscheiden sich

65 %

der Führungskräfte geben an, dass in der Organisation offen über mentale Gesundheit gesprochen werden kann.

Mitarbeitende: 56 % (+9 Prozentpunkte)
Gesamtstichprobe: 58 % (+7 Prozentpunkte)

Erkenntnis: In den Antworten der Führungskräfte zeigen sich besonders deutlich gestärkte Resilienz und höhere Produktivität. Gleichzeitig berichten Führungskräfte deutlich häufiger als Mitarbeitende, dass offen über mentale Gesundheit gesprochen werden kann, was auf rollenbedingte Unterschiede im Erleben psychologischer Sicherheit hinweist.



**Zentrale Wirkungskennzahlen bei Führungskräften:
Resilienz und Produktivität**

84 %

der Führungskräfte berichteten von einer gestärkten Resilienz nach der Nutzung der Services von Auntie.

Mitarbeitende: 80 % (+4 Prozentpunkte)
Gesamtstichprobe: 81 % (+3 Prozentpunkte)

75 %

der Führungskräfte gaben an, mit Unterstützung von Auntie mehr bei der Arbeit erreicht zu haben.

Mitarbeitende: 70 % (+5 Prozentpunkte)
Gesamtstichprobe: 71 % (+4 Prozentpunkte)

Quelle: Auntie Nutzerstudie 2025; Gallup, State of the Global Workplace.

Welche konkreten Vorteile hast du durch Auntie erhalten?

„Gestärkte Resilienz, die Möglichkeit, vertraulich mit einer Fachperson über berufliche Herausforderungen zu sprechen, sowie konkrete Werkzeuge zur Bewältigung von Arbeitsbelastung und Stress.“

„Ein Termin bei Auntie hat ein nahezu sicheres Burnout verhindert und mir den Mut gegeben, mental belastende Themen mit meiner Führungskraft anzusprechen.“

„Ich habe gelernt, meine Arbeitszeit besser zu nutzen und übermäßiges Perfektionieren bei der Planung zu reduzieren.“

„Als ich meine Gedanken gemeinsam mit einer Fachperson ordnen konnte, war ich in der Lage, mich bei der Arbeit über längere Zeit am Stück zu konzentrieren als vor der Nutzung von Auntie.“

„Die Reflexion meiner eigenen Arbeitsweisen war beim Start in einer neuen Position äußerst hilfreich. Ich erhielt Unterstützung bei der Gestaltung meiner Rolle, der Planung von Arbeitsprozessen und der Strukturierung meiner Arbeitsbelastung.“

„Ich erhielt Unterstützung, Verständnis und konkrete Ratschläge, die mir geholfen haben, eine neue Herausforderung zu bewältigen.“

„Das Gespräch mit einer Fachperson hat mir neue Perspektiven eröffnet und mir geholfen, eine schwierige Situation in einer nahen Beziehung zu lösen.“



Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Organisationen



Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Organisationen

Unsicherheit und kontinuierlicher Wandel belasten Arbeitsumfelder und stellen die tägliche Leistungsfähigkeit vor Herausforderungen. Wenn die Belastung steigt, sinkt die Produktivität selten abrupt – sie nimmt schrittweise ab: Die Konzentration lässt nach, die Erholung wird erschwert und die Anpassungsfähigkeit an Veränderungen nimmt ab. Für Organisationen zeigen sich diese Effekte als „versteckte Kosten“, die bereits vor möglichen Fehlzeiten entstehen.

Resilienz ist nicht nur eine individuelle Eigenschaft. Sie spiegelt sich in der Fähigkeit der gesamten Organisation wider, in Veränderungssituationen erfolgreich zu sein. Wenn Menschen ihre Leistungsfähigkeit aufrechterhalten, funktionieren Organisationen auch unter Druck besser. Dies unterstützt sowohl die Ergebnisorientierung als auch den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, insbesondere in Zeiten hoher Belastung und schnellen Wandels.

Der zentrale Nutzen präventiver Unterstützung besteht darin, Belastungsspiralen zu unterbrechen, bevor sie eskalieren, und eine unnötige Medikalisierung alltäglicher Herausforderungen zu vermeiden. Wenn Mitarbeitende ihre Situation strukturieren, Belastungsfaktoren erkennen und mentale Kompetenzen im Alltag entwickeln können, verbessern sich Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit. Dies schützt die Produktivität, reduziert versteckte Belastungskosten und stärkt die organisationale Resilienz insgesamt.

Worin Organisationen investieren sollten

-  Entwicklung von Kompetenzen und arbeitsrelevanten Fähigkeiten
-  Psychologische Sicherheit in der Praxis
-  Resilienz und Anpassungsfähigkeit im Arbeitsalltag
-  Stressbewältigung, Erholung und Selbstführung
-  Priorisierung und Fokussierung
-  Interaktions- und Kommunikationskompetenzen

Die Mitarbeitenden sind bereit – jetzt braucht es Führung

Die beliebtesten Auntie-Webinarthemen im Jahr 2025 (Fokus, mentale Kompetenzen, Wachstum im Wandel) zeigen, dass diese Fähigkeiten bereits auf breites Interesse stoßen. Organisationen können diese Bereitschaft nun nutzen, indem sie strukturierte und präventive Unterstützung in die täglichen Abläufe integrieren.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Organisationen

Die Entwicklung mentaler Kompetenzen steht in direktem Zusammenhang mit der Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft einer Organisation und setzt die funktionale Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden voraus. Wenn Arbeitsbelastung und Unsicherheit zunehmen, wird vorhandenes Wissen im Alltag nicht wirksam: Die Konzentration lässt nach, Entscheidungsprozesse werden schwieriger und das Lernen neuer Inhalte verlangsamt sich. Mentale Kompetenzen wie Stressbewältigung, Selbstführung und Erholung sind daher kein isoliertes Wohlfühlthema, sondern eine Voraussetzung dafür, dass Menschen unter Alltagsdruck lernen, leisten und sich weiterentwickeln können. Die größte Wirkung entsteht, wenn mentales Wohlbefinden und mentale Kompetenzen als strategischer Schwerpunkt verankert und ebenso systematisch gesteuert werden wie andere Geschäftsbereiche.

Werden Ziele, Verantwortlichkeiten und Kennzahlen klar definiert, wird die Entwicklung mentaler Kompetenzen Teil organisationalen Lernens und des Aufbaus von Fähigkeiten. Einzelpersonen sind dann nicht nur Empfänger von Unterstützung, sondern eine strategische Ressource: Die Organisation ist in der Lage, ihre Leistungsfähigkeit auch in Veränderungsphasen aufrechtzuerhalten und langfristig nachhaltige Performance aufzubauen.

Wie mentale Kompetenzentwicklung in die Praxis umgesetzt wird



Verantwortung: HR, Führung und Führungskräfte



Kennzahlen: eNPS, Belastung, Resilienz, Fehlzeiten



Ziele: Leistungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Engagement

Führungskräfte prägen maßgeblich den Arbeitsalltag eines Teams – wie es funktioniert, leistet und wie es den einzelnen Teammitgliedern geht. Die Verantwortung ist groß, weshalb auch Führungskräfte Unterstützung benötigen. Die Stärkung mentaler Kompetenzen fördert sowohl das Wohlbefinden als auch die Leistungsfähigkeit von Teams, und Auntie bietet hierfür konkrete Unterstützung für Führungskräfte und Mitarbeitende.

— Sanna Konsti, Lead Psychology Expert, Auntie

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung des mentalen Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit von Teams. Sie sind dem Arbeitsalltag am nächsten, erkennen Belastungsfaktoren frühzeitig und fungieren häufig als erste Ansprechpersonen bei Herausforderungen. Daher ist die Stärkung mentaler Kompetenzen von Führungskräften entscheidend: Selbstführung, Belastungsregulation und konstruktive Gespräche wirken sich unmittelbar auf die Funktionsfähigkeit und das Klima im Team aus. Gleichzeitig setzen Führungskräfte ein konkretes Vorbild dafür, wie Wohlbefinden im Arbeitsalltag gelebt wird.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Organisationen

Ein psychologisch sicheres Arbeitsumfeld ist in der Praxis die Grundlage für Lernen, Erneuerung, nachhaltige Leistungsfähigkeit und Innovation – insbesondere in Situationen, in denen Unsicherheit, Wandel und Belastung den Arbeitsalltag herausfordern.

Zukunftskompetenzen wie analytisches Denken, kreative Problemlösung und kontinuierliches Lernen lassen sich nicht allein durch Schulungen stärken. Sie erfordern ein Umfeld, in dem Menschen ihre Gedanken offen äußern können und in dem Belastung aktiv reguliert wird. Hier wirken mentale Kompetenzen als zentraler Hebel: Stressbewältigung, Selbstführung und Erholung beeinflussen unmittelbar die Fähigkeit, sich zu konzentrieren, Entscheidungen zu treffen und unter Druck leistungsfähig zu bleiben.

Erfolgreiche Organisationen basieren auf der funktionalen Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Wachstum, Erneuerung und Problemlösung erfordern klares Denken, Lernfähigkeit und Kreativität – auch unter Unsicherheit. Belastung zeigt sich jedoch nicht immer sofort in der Leistung, sondern untergräbt schrittweise Konzentration, Entscheidungsfähigkeit und Innovationskraft – genau jene Fähigkeiten, die in Veränderungsprozessen am dringendsten benötigt werden. Deshalb sind die Entwicklung mentaler Kompetenzen und präventive Unterstützung kein isoliertes Wohlfühlthema, sondern eine strategische Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und Erneuerungsfähigkeit von Organisationen.

Quelle: Google re:Work / Project Aristotle; World Economic Forum – Future of Jobs.



Zukunftskompetenzen erfordern psychologische Sicherheit

- Kreatives Denken und Problemlösung
- Analytisches Denken und Entscheidungsfindung
- Lernfähigkeit und Anpassung bei Veränderungen
- Mut, Neues auszuprobieren sowie Fragen zu stellen

Führungskräfte ermöglichen psychologische Sicherheit

- Führungskräfte ermöglichen psychologische Sicherheit
- Sie beeinflussen direkt das tägliche Arbeitsklima und ob Belastungen frühzeitig angesprochen werden
- Sie balancieren ihre eigene Belastbarkeit mit der Unterstützung anderer
- Die Unterstützung von Führungskräften ist daher einer der schnellsten Hebel zur Stärkung der organisationalen Leistungsfähigkeit

Erhalten Führungskräfte Unterstützung in der Selbstführung, verbessert sich die Leistungsfähigkeit des gesamten Teams.

Psychologische Sicherheit

Warum: Ermöglicht Offenheit, Lernen und das Ausprobieren neuer Ansätze

Empfehlung: „Frühzeitig ansprechen“-Praktiken im Arbeitsalltag sichtbar machen (Führungskräfte + Teams)



Priorisierung & Fokus

Warum: Produktivität entsteht durch Konzentration, nicht durch zunehmende Hektik.

Empfehlung: Ziele klar definieren und „Störgeräusche“ reduzieren (z. B. Fokuswochen, Meeting-Regeln).

Checkliste für nachhaltigen Erfolg

Führungskräfte (zentraler Wirkungskanal)

Warum: Führungskräfte prägen den Arbeitsalltag. Sie beeinflussen direkt die psychologische Sicherheit, Belastungssteuerung und Teamleistung.

Empfehlung: Führungskräfte mit konkreten Alltagstools unterstützen (Selbstführung, Erkennen von Belastung, Fokus & Erholung) und die Führung von Wohlbefinden als festen Bestandteil der Führungsrolle verankern.

Resilienz & Anpassungsfähigkeit

Warum: Stärkt Leistungsfähigkeit und Flexibilität unter Druck, Unsicherheit und Veränderung.

Empfehlung: Frühzeitige Erkennung von Belastung fördern und Routinen für Erholung etablieren.

Interaktion & Kommunikation

Warum: Klare und konstruktive Kommunikation stärkt Zusammenarbeit, Vertrauen und einen reibungslosen Arbeitsalltag.

Empfehlung: Gemeinsame Regeln für Feedback und das Ansprechen von Themen schaffen – gute Interaktion zur Alltagskompetenz machen.

Analytisches und kreatives Denken schützen

Warum: Die Arbeitswelt der Zukunft erfordert Lernen, Problemlösung und Erneuerung.

Empfehlung: Ein Umfeld schaffen, in dem Menschen experimentieren, fragen und lernen dürfen → psychologische Sicherheit und mentale Kompetenzen als Grundlage.

„Als globales Technologieunternehmen möchten wir uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden kümmern. Es ist ohne Zweifel eine der Säulen, auf denen unser Erfolg aufgebaut ist. Während sich die Welt um uns herum rasant verändert und die Technologie große Sprünge nach vorn macht, wird von den Menschen immer mehr Resilienz im Umgang mit Veränderungen verlangt.“

Für uns sind Aunties Services eine Möglichkeit gewesen, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu stärken, und sie werden in unserer gesamten Belegschaft sehr geschätzt. Sowohl Männer als auch Frauen haben den Weg zu Aunties Services gefunden, und viele nutzen sie bei Bedarf immer wieder. Es ist großartig, dass solche niedrigschwelligen Angebote für mentale Gesundheit leicht verfügbar sind und dass sie nachweislich wirken.“

-Hanna Kivelä, CEO, Fujitsu Finland Oy



Fujitsu Finland ist seit 2022 Kunde von Auntie.

Healthy minds, brighter business.



Warum sich die Investition in Auntie lohnt

Auntie ist keine einmalige Wohlfühlmaßnahme, sondern ein sich kontinuierlich weiterentwickelndes Serviceangebot, das kundenorientiert auf die sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt reagiert. Es bietet skalierbare präventive Unterstützung und die Entwicklung mentaler Kompetenzen für Einzelpersonen sowie datenbasierte Einblicke in die Entwicklung des mentalen Wohlbefindens auf Organisationsebene. Als international ausgerichteter Service ermöglicht Auntie Organisationen, eine gleichwertige Unterstützung und ein konsistentes Nutzererlebnis unabhängig von Standort oder Sprache anzubieten.

Präventive Unterstützung ist zudem eine wirtschaftlich sinnvolle Investition. Mit dem ROI-Rechner von Auntie können Organisationen Amortisationszeit und potenzielle wirtschaftliche Vorteile, etwa durch gesteigerte Arbeitsfähigkeit und bessere Belastungsbewältigung, berechnen. Studien bestätigen dies: Laut Deloitte zahlt sich jeder in mentales Wohlbefinden investierte Euro mehrfach aus.

Die Wirkung von Auntie zeigt sich auch in der Nutzererfahrung: 97,7 % der Endnutzer:innen in Langzeitdaten geben an, dass sie Auntie weiterempfehlen würden. Offene Antworten sind häufig außergewöhnlich ausführlich und reflektiert, was auf ein hohes Engagement und einen wahrgenommenen Mehrwert hinweist. Bei den Kundenorganisationen lag der NPS-Wert von Auntie in der letzten Messung bei 73 (2025).

Wenn Auntie in zentrale HR-Prozesse integriert wird, entfaltet sich ein ganzheitlicher Nutzen:



Onboarding und frühe Karrierephase: Unterstützt die Anpassung an eine neue Rolle und das Arbeitsumfeld sowie die Entwicklung von Selbstführung.



Veränderung und Unsicherheit: Stärkt Resilienz und schafft Orientierung in Übergangsphasen.



Modell der frühen Unterstützung: Senkt die Hemmschwelle, Hilfe in Anspruch zu nehmen, und beschleunigt den Zugang zu Unterstützung.



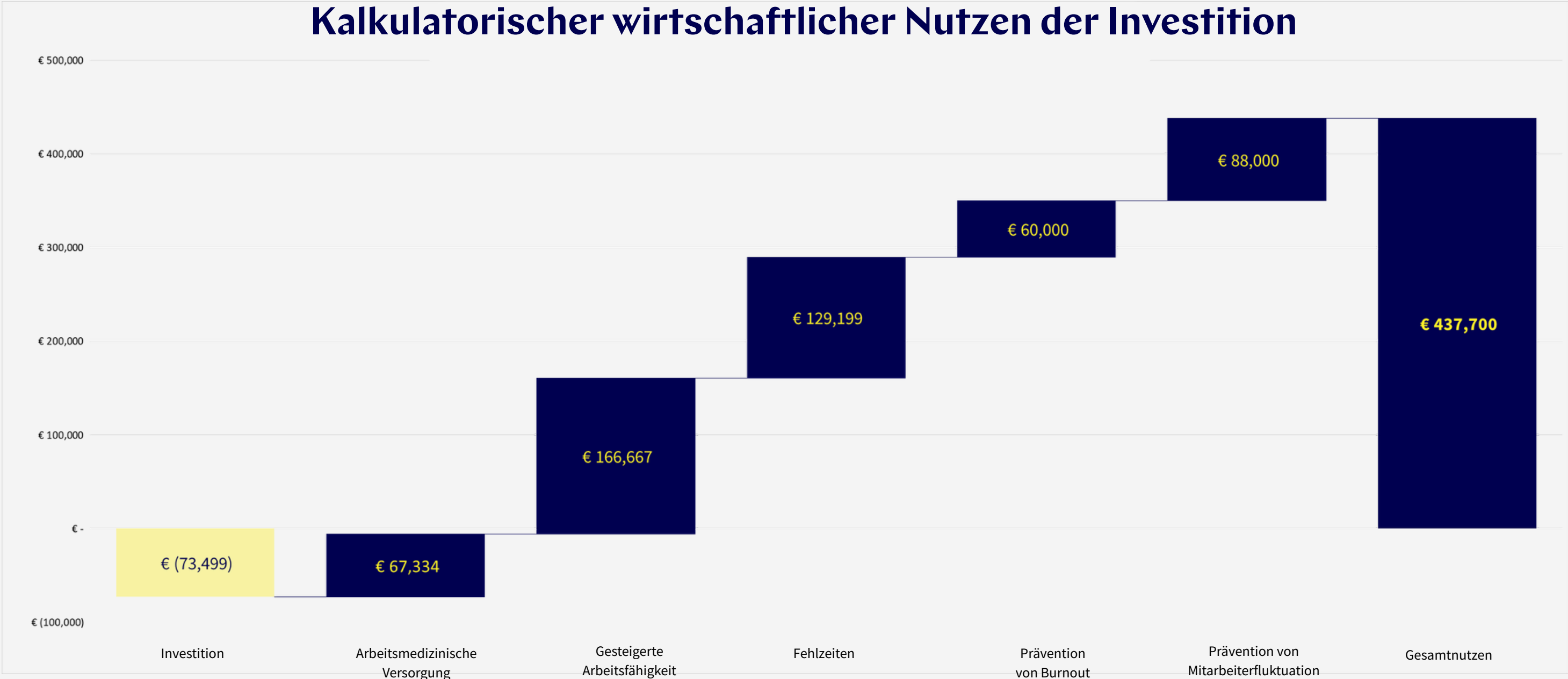
Führung und Alltagsmanagement: Unterstützt Individuen und stärkt die Leistungsfähigkeit von Teams in der Praxis.



Lernen und Kompetenzentwicklung: Fördert Selbstwahrnehmung und schafft Voraussetzungen für kontinuierliches Lernen.

Prävention schafft messbaren Nutzen

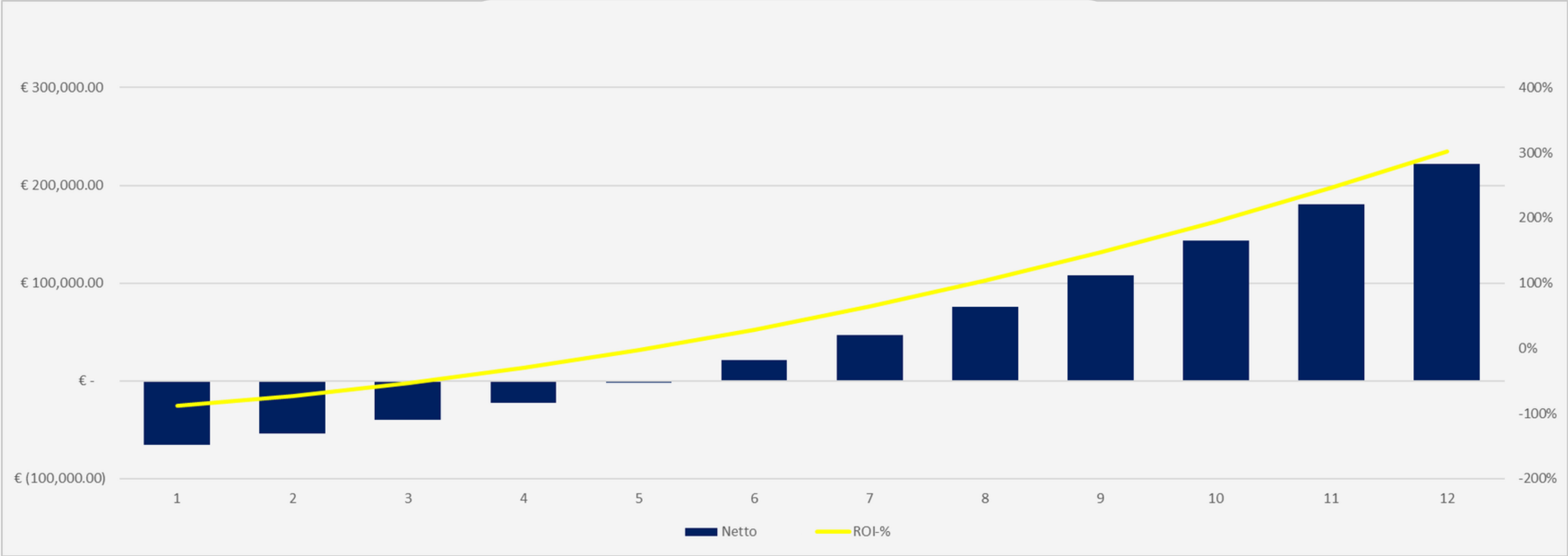
Beispiel aus dem ROI-Rechner: Kalkulatorische Vorteile der Investition.
Das Beispiel basiert auf Daten eines Unternehmens aus der Technologieberatungs- und Softwarebranche mit 500 Mitarbeitenden.



Prävention schafft messbaren Nutzen

Beispiel aus dem ROI-Rechner: Amortisation, erstes Jahr.

Amortisation innerhalb der ersten 12 Monate



Auntie entwickelt sich mit den Anforderungen der modernen Arbeitswelt

Die Unterstützung durch Auntie beschränkt sich nicht auf einzelne Gespräche oder kurzfristige Interventionen, sondern ist als ganzheitliches Serviceangebot konzipiert, das individuelle Unterstützung mit organisationaler Entwicklung verbindet. Die Gesprächspakete von Auntie unterstützen den Umgang mit alltäglichen Belastungssituationen und ermöglichen die Entwicklung mentaler Kompetenzen gemeinsam mit einer Fachperson. Webinare und Materialien stärken darüber hinaus die Kompetenzen der gesamten Belegschaft und schaffen eine gemeinsame Sprache für Themen des mentalen Wohlbefindens.

Auf organisationaler Ebene unterstützt Auntie Insights die Entscheidungsfindung, indem die Entwicklung des mentalen Wohlbefindens messbar und nachvollziehbar gemacht wird. Eine noch wirkungsvollere Version des Insights-Angebots wird im Februar 2026 veröffentlicht. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Services zeigt sich auch in den Inhalten: So wurde das Angebot im Frühjahr 2025 um resilienzfördernde Pakete erweitert, die direkt auf die zunehmende Unsicherheit und den Veränderungsdruck in der Arbeitswelt reagieren. Darüber hinaus werden im Laufe des Jahres 2026 gruppenbasierte Services pilotiert.

„Wir gehen in der Serviceentwicklung mutig voran, treffen unsere Entscheidungen jedoch auf Basis von Kundenfeedback, unserem Betreuungskonzept und der allgemeinen Entwicklung der Branche.“

— Toni Laturi, CPO, Auntie

Ein global skalierbares Service-Ökosystem

Auntie Insights:

Reporting und Entscheidungsgrundlagen für HR und Führung

Geschäftliche Wirkung:

Stärkung der Arbeitsfähigkeit und Kompetenzentwicklung
Produktivität, Engagement und nachhaltige Leistungsfähigkeit
Reduzierung psychisch bedingter Fehlzeiten

Unterstützung für Führung und HR:

Auntie HR Circle & Leader Circle Communities
Zukunftsthemen der Arbeitswelt für HR und Führungskräfte

Auntie-Webinare:

Gemeinsames Lernen und Entwicklung mentaler Kompetenzen
Monatliche Webinare zu aktuellen Themen des mentalen Wohlbefindens

Individuelle Unterstützung:

5 × 45 minütige persönliche Gespräche

In Vorbereitung: Gruppenbasierte Services: Gruppensitzungen und Workshops

Anonymität und niedrigschwelliger Zugang ermöglichen frühe Unterstützung

Mentale Gesundheit ist weiterhin mit Stigmatisierung verbunden, was Menschen daran hindern kann, frühzeitig Unterstützung zu suchen. Auntie bietet anonyme und niedrigschwellige Unterstützung, die es Einzelpersonen ermöglicht, Belastungen und alltägliche Herausforderungen zu bewältigen oder ihre mentalen Kompetenzen präventiv weiterzuentwickeln – ohne Angst vor Stigmatisierung. Im Mittelpunkt stehen strukturierte Gesprächspakete, die zielgerichtete und lösungsorientierte Unterstützung in unterschiedlichen Arbeitssituationen bieten, sowohl bei akuter Belastung als auch zur Stärkung der eigenen Leistungsfähigkeit. Ergänzend dazu ermöglichen Materialien und Webinare die Weiterentwicklung mentaler Kompetenzen auf Organisationsebene und fördern eine frühzeitige, präventive Inanspruchnahme von Unterstützung, bevor Situationen eskalieren oder medizinisiert werden.

Was bietet Auntie Mitarbeitenden?

Auntie unterstützt Einzelpersonen sowohl in herausfordernden Arbeitssituationen als auch bei der persönlichen Weiterentwicklung und Stärkung der eigenen Leistungsfähigkeit. Der Service ermöglicht die kontinuierliche Entwicklung mentaler Kompetenzen, die in der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt entscheidend sind:

- Resilienz und Stressbewältigung
- Erholung und nachhaltige Leistungsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit und Lernfähigkeit
- Stärkung von Kommunikations- und emotionalen Kompetenzen
- Selbstreflexion und Selbstführung

Was bietet Auntie Organisationen?

Auntie unterstützt Organisationen beim Aufbau nachhaltiger Leistungsfähigkeit durch die Verbindung individueller Unterstützung mit datenbasierten Einblicken in die Entwicklung des organisationalen Wohlbefindens:

- Präventive Unterstützung der Arbeitsfähigkeit, die Kosten bereits vor Fehlzeiten reduziert
- Messbare Daten und Entwicklungsanalysen (Auntie Insights) zur Unterstützung von Führung und Entscheidungsfindung
- Einheitliches und gleichwertiges Nutzererlebnis weltweit, unabhängig von Standort oder Sprache
- Skalierbares Modell zur Unterstützung von Individuen, Teams und der gesamten Organisation
- Ergänzen die Rolle neben arbeitsmedizinischen Angeboten, ohne Gegensätze zu schaffen

Was bietet Auntie Führungskräften?

Auntie bietet Führungskräften niedrigschwellige Unterstützung für den Führungsalltag sowie zur Stärkung der eigenen Belastbarkeit. Der Service fördert mentale Kompetenzen, die für menschenorientierte Führung, den Aufbau psychologischer Sicherheit und nachhaltige Leistungsfähigkeit zentral sind. Mit Auntie können Führungskräfte:

- Selbstführung, emotionale Intelligenz und Stressbewältigung stärken
- Belastungen frühzeitig erkennen und adressieren
- Offene Kommunikation und eine psychologisch sichere Teamkultur fördern
- Die Balance zwischen anspruchsvoller Führungsrolle und eigener Erholung finden

Auntie – 10 Jahre für eine nachhaltigere Arbeitswelt

Die Geschichte von Auntie begann im Jahr 2015 mit der Erkenntnis, dass Burnout zunehmend zum Alltag in der Arbeitswelt geworden war, während Unterstützung häufig erst zu spät erfolgte – nämlich dann, wenn die Belastung bereits zu groß war. Diese Erkenntnis entstand aus einer persönlichen Erfahrung und dem Wunsch der Gründerin Mervi Lamminen, den Umgang mit Belastung, Leistungsfähigkeit und Erschöpfung in der Arbeitswelt grundlegend zu verändern.

Die Prävention von Burnout steht seit Beginn im Zentrum von Aunties Arbeit. Der Gedanke frühzeitiger, menschlicher Unterstützung hat die Entwicklung von Auntie über die Jahre hinweg geprägt und ist bis heute fest in der DNA des Unternehmens verankert. Gleichzeitig hat sich das Verständnis von Prävention weiterentwickelt.

Neben der Burnout-Prävention ist die Entwicklung mentaler Kompetenzen in den Fokus gerückt: die Fähigkeit zur Erholung, zur Regulierung von Belastung und zur Stärkung von Resilienz im Arbeitsalltag. Die Förderung dieser Fähigkeiten geht über klassische Prävention hinaus – hin zu einer nachhaltigeren Arbeitswelt.



Auntie – 10 Jahre für eine nachhaltigere Arbeitswelt

Heute vertrauen über 500 Vorreiterorganisationen – von kleinen Beratungs- und Wissensunternehmen bis hin zu großen internationalen Konzernen und Organisationen des öffentlichen Sektors – auf die Dienstleistungen von Auntie in den nordischen Ländern und in Europa.

Die über 130 Professionals für mentales Wohlbefinden von Auntie arbeiten in mehr als 25 Sprachen und ermöglichen damit einen wirklich zugänglichen, vielfältigen und wirkungsvollen Support in unterschiedlichsten Arbeitsumgebungen.

Auntie ist ein globales und skalierbares Service-Ökosystem, das individuelle Unterstützung mit messbarer, datenbasierter Organisationsentwicklung verbindet. Neben Gesprächspaketen umfasst das Angebot Webinare und Materialien, die mentale Kompetenzen im gesamten Unternehmen stärken. So fungiert Auntie nicht als einzelne Intervention, sondern als langfristiger strategischer Partner für die Entwicklung von mentalem Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit.

Die von Auntie angebotene Unterstützung ist nicht nur ein individueller Mehrwert, sondern ein strategischer Bestandteil nachhaltiger Organisationsleistung. Wenn Unterstützung frühzeitig und niedrighschwellig verfügbar ist, vervielfachen sich individuelle Effekte zu organisatorischer Wirkung und stärken Leistung, Bindung und langfristigen Erfolg.

Auntie in Zahlen

- 500+ Kundenorganisationen, zehntausende Nutzer:innen
- NPS 73 (2025)
- 97,7 % der Nutzer:innen empfehlen den Service weiter (all-time)
- ≈ 20 Mio. € geschätzte jährliche Einsparungen durch reduzierte psychisch bedingte Fehlzeiten
- 5× ROI

Auntie Insights – gemessene Wirkung auf die Entwicklung mentaler Kompetenze

Wahrgenommener Stress

-22 %

basierend auf über 10.000 Vor- und Nachbefragungen

Wahrgenommene Arbeitsleistung

+15 %

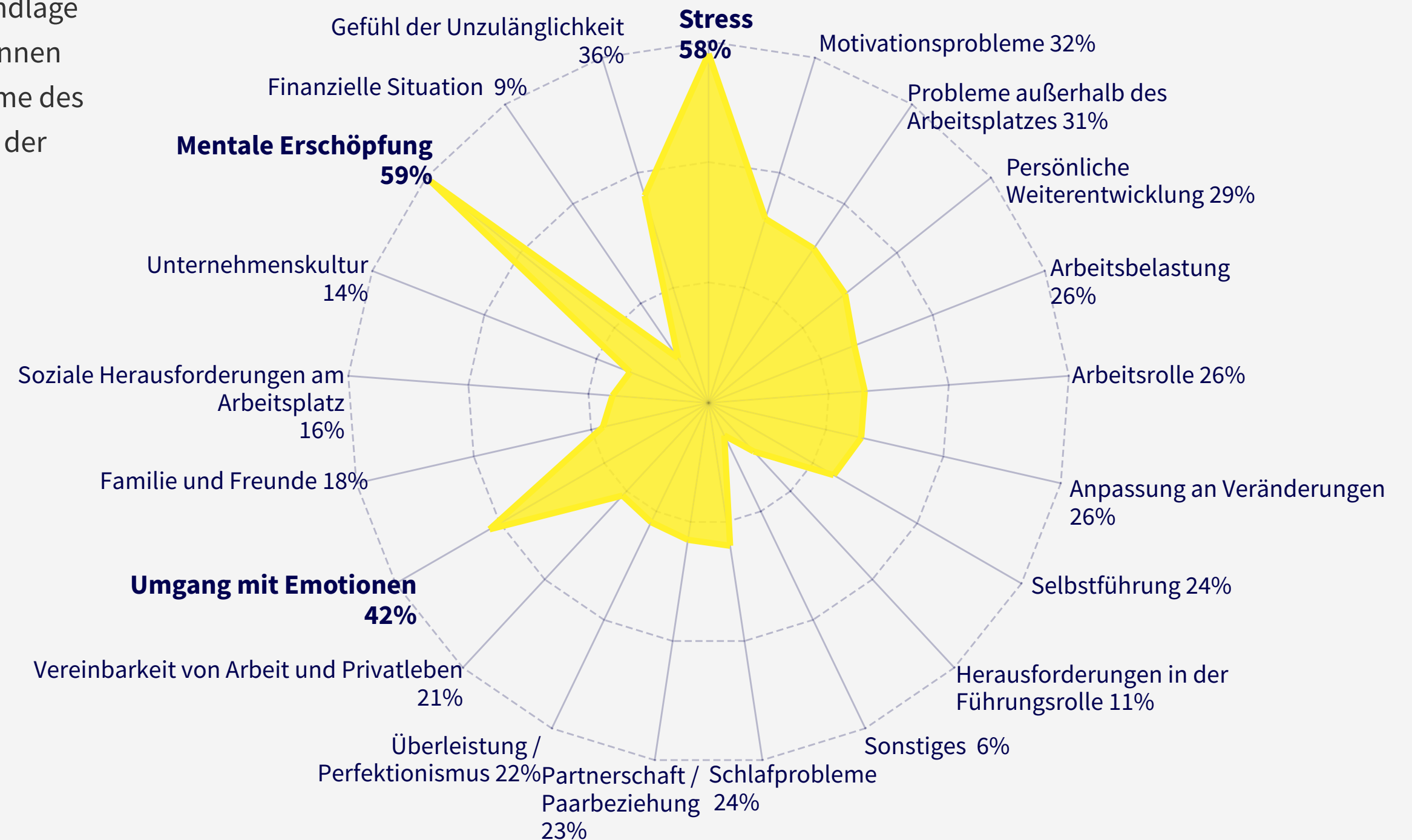
basierend auf über 10.000 Vor- und Nachbefragungen

Warum wird Auntie genutzt?

Diese Seite zeigt die gesamte historische Datengrundlage von Auntie, die über die Erstbefragung der Nutzer:innen erhoben wurde. Die Gründe für die Inanspruchnahme des Services entsprechen weitgehend den Ergebnissen der Nutzerstudie 2025.

Häufigste Gründe für die Nutzung von Auntie

- Mentale Erschöpfung (59 %)
- Stress (58 %)
- Umgang mit Emotionen (42 %)
- Gefühl der Unzulänglichkeit (36 %)
- Motivationsprobleme (32 %)



Quelle: Auntie Insights: Gründe für die Inanspruchnahme des Services, Erstbefragung (gesamte historische Datenbasis)

Lassen Sie uns ins Gespräch kommen

Möchten Sie die Ergebnisse der Studie näher besprechen oder erfahren, wie Auntie Ihre Organisation dabei unterstützen kann, mentales Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit strategisch zu fördern und die mentalen Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden weiterzuentwickeln? Kontaktieren Sie uns oder vereinbaren Sie direkt einen Termin über die untenstehende Schaltfläche.

[Kontaktiere uns](#)



Auntie unterstützt Einzelpersonen und Organisationen dabei, eine nachhaltige Arbeitswelt zu gestalten – menschlich und messbar.

Auntie

Healthy minds, brighter business.