

stg...

Mentale Gesundheit im Ausbildungsalltag

Früh erkennen statt spät reagieren



Whitepaper



stg-mitarbeiterberater.de

So gelingt eine gesunde Ausbildung

Psychische Belastungen nehmen bei jungen Menschen zu und wirken sich zunehmend auch auf den Ausbildungsalltag aus. Das betrifft Auszubildende ebenso wie Ausbilder:innen.

In diesem stg-Whitepaper erhalten Sie einen kompakten Überblick zur mentalen Gesundheit in der Ausbildung. Sie erfahren, welche Schutz- und Risikofaktoren eine Rolle spielen und wie mentale Gesundheit von Auszubildenden im Arbeitsalltag praktisch unterstützt werden kann. Zudem zeigt das Whitepaper auf, wie Ausbilder:innen ihre eigenen Grenzen wahren können, um Auszubildende langfristig stabil zu begleiten.

Inhalt

Info & Input	3
Aktuelle Zahlen	3
Was ist mentale Gesundheit – und was nicht?.....	3
Psychische Belastungsfaktoren in der Ausbildung.....	4
Rolle von Ausbilder:innen – Aufgaben und Grenzen	5
Praxisteil	7
Früherkennung psychisch belasteter Auszubildender	7
Schritt 1: Wahrnehmen und erkennen.....	7
Schritt 2: Reagieren und ansprechen.....	8
Schritt 3: Unterstützung anbieten	8
Schritt 4: Ohne Halt keine Hilfe	9
Praxisbeispiel: Interview mit BRUNATA-METRONA.....	10



Aktuelle Zahlen – Warum ist mentale Gesundheit in der Ausbildung heute wichtiger denn je?

Psychische Belastungen nehmen bei jungen Menschen spürbar zu. Deshalb wird die Förderung mentaler Gesundheit in der Ausbildung immer wichtiger. Der Mental State of the World Report¹, veröffentlicht im Februar 2025, zeigt deutlich, dass insbesondere junge Erwachsene im Alter von 18 bis 34 Jahren in ihrer psychischen Gesundheit oft erheblich beeinträchtigt sind. Junge Menschen haben dadurch ein vier- bis fünffach erhöhtes Risiko, in zentralen Fähigkeiten eingeschränkt zu sein. Dazu zählen unter anderem Planung und Organisation, Konzentrationsfähigkeit sowie die Zusammenarbeit im Team. Diese Fähigkeiten sind jedoch entscheidend für eine erfolgreiche Ausbildung und den Einstieg ins Berufsleben.

Ausbilder:innen haben dabei eine besondere Bedeutung, da sie im direkten Kontakt mit den Auszubildenden stehen und deren psychische Gesundheit maßgeblich mit beeinflussen können.

Was ist mentale Gesundheit – und was nicht?

Definition Mentale Gesundheit wird von der Weltgesundheitsorganisation als ein Zustand des Wohlbefindens beschrieben. Menschen können dadurch ihre eigenen Fähigkeiten nutzen, mit den normalen Belastungen des Lebens umgehen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten².

Diese Definition zeigt: Mentale Gesundheit bedeutet mehr als „nicht krank zu sein“. Der Blick richtet sich vielmehr darauf, unter welchen Bedingungen Wohlbefinden entsteht.

Mentale Gesundheit wird gestärkt, wenn drei Dinge zusammenkommen:



Verstehbarkeit –
die Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen und einzuordnen



Sinnhaftigkeit –
das Gefühl, dass das eigene Leben und Handeln bedeutsam sind



Bewältigbarkeit –
die Überzeugung, Anforderungen bewältigen und das eigene Leben aktiv gestalten zu können

Psychische Belastungsfaktoren in der Ausbildung

Der Ausbildungsreport 2025 des DGB³ zeigt, dass fast 30 Prozent der befragten Auszubildenden angeben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit immer oder häufig nicht ausreichend erholen zu können. Diese Ergebnisse deuten auf eine Zunahme psychischer Belastungen hin, die im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen. Besonders relevant sind dabei folgende Belastungsbereiche:

→ Über- oder Unterforderung

- Ein zentraler Stressfaktor ist eine nicht passgenaue Anforderung in der Ausbildung
- 57,8 Prozent der Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, berichten Erholungsprobleme nach der Ausbildung
- 34,1 Prozent der Auszubildenden, die sich unterfordert fühlen, berichten ebenfalls Schwierigkeiten bei der Erholung

→ Geringe Ausbildungsvergütung

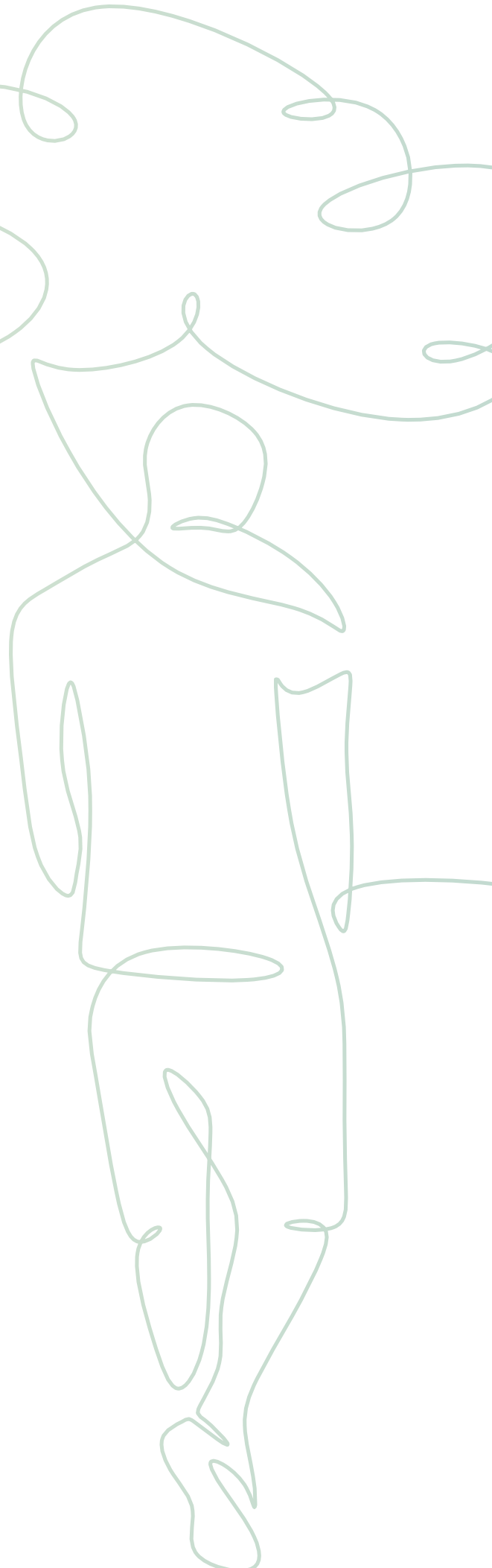
- Finanzielle Sorgen erhöhen den psychischen Druck zusätzlich

→ Überstunden

- Rund ein Drittel der Auszubildenden leistet regelmäßig Überstunden
- Gut ein Viertel davon erhält keinen Ausgleich oder weiß nicht, ob ein Ausgleich erfolgt

→ Fehlende Anleitung

- Mangelnde Vermittlung von Fachwissen



Worin besteht die Rolle von Ausbilder:innen – Aufgaben und Grenzen?

Ausbilder:innen begleiten heute zunehmend Auszubildende mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Häufiger als früher arbeiten sie mit jungen Menschen, die Lernschwierigkeiten, migrationsbedingte Anpassungsbedarfe oder soziale Benachteiligungen mitbringen. Gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter der Auszubildenden ebenso wie der Anteil jener mit höheren Schulabschlüssen⁴. Die Gruppe der Auszubildenden wird also immer heterogener und hat eine zunehmende Anzahl von sehr unterschiedlichen Bedürfnissen.

Damit verändern sich auch die Anforderungen an Ausbilder:innen. Neben der fachlichen Vermittlung übernehmen sie zunehmend Aufgaben als Mentor:innen und Lernprozessbegleiter:innen. Sie werden mit einer Vielzahl von neuen Themen konfrontiert, die oft mit dem fachlichen Knowhow in der Ausbildung nur noch indirekt zu tun haben. Um langfristig handlungsfähig zu bleiben, ist es deshalb wichtig, die eigenen Aufgaben zu kennen und zugleich die persönlichen Grenzen und die Grenzen der Ausbilderrolle zu beachten.

Rechtliche Einordnung: Nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 14) tragen Ausbilder:innen Verantwortung dafür, dass Auszubildende nicht nur das Ausbildungsziel erreichen, sondern auch „charakterlich gefördert“ werden und „keine sittliche oder körperliche Gefährdung“ erfahren. Damit gehört auch die mentale Gesundheit der Auszubildenden in den Verantwortungsbereich der Ausbildung.

Grenzen

Ausbilder:innen verfügen über einen wichtigen, aber begrenzten Gestaltungsspielraum. Sie können gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen im Ausbildungsalltag schaffen. Für die medizinische oder therapeutische Versorgung der Auszubildenden sind sie jedoch nicht verantwortlich und können diese auch fachlich nicht leisten.

Durch ihre Nähe zu den Auszubildenden sind Ausbilder:innen oft die Ersten, die Veränderungen im Verhalten oder Belastungssituationen wahrnehmen. Ihre Rolle besteht deswegen darin, aufmerksam zu beobachten, frühzeitig anzusprechen und bei Bedarf geeignete Unterstützung zu vermitteln. Die Hilfe selbst müssen sie dabei jedoch nicht leisten.

WICHTIG!

Ausbilder:innen sind keine Therapeut:innen. Ihre Aufgabe ist es nicht, psychische Erkrankungen zu behandeln oder professionelle Hilfe zu ersetzen

Merksatz: Ausbilder:innen sind sozusagen die „Feuermelder“ – nicht die Feuerwehr.

Aufgaben

Die folgende Checkliste zeigt konkrete Möglichkeiten auf, wie Ausbilder:innen den heutigen Anforderungen gerecht werden können. Sie macht sichtbar, welchen Gestaltungsspielraum Ausbilder:innen haben, um mentale Gesundheit der Auszubildenden im Arbeitsalltag zu stärken.

Checkliste für die Praxis

Beziehung und Haltung

Vertrauensvolle Beziehung aufbauen – Eine stabile und verlässliche Beziehung schafft die Grundlage dafür, dass Auszubildende Belastungen von sich aus ansprechen und Unterstützung annehmen können.

Präsent und ansprechbar sein – Begleitung ist nur möglich, wenn Ausbilder:innen vor Ort sind und als Ansprechperson wahrgenommen werden.

Vorbildfunktion bewusst leben – Ausbilder:innen prägen den Ausbildungsalltag auch durch ihr eigenes Verhalten und führen damit durch Vorbild. Ein reflektierter Umgang mit Stress, Fehlern und Grenzen wirkt sich direkt auf Auszubildende aus.

Den gemeinsamen Arbeitsalltag gestalten

Individuelle Lernbedürfnisse berücksichtigen – Lerntempo anpassen, Nachfragen ermöglichen und regelmäßig klären, ob Über- oder Unterforderung besteht.

Zusammenhänge erklären – Ein nachvollziehbares Warum schafft Orientierung und unterstützt Verstehbarkeit.

Regelmäßig Rückmeldegespräche führen – Kontinuierliches Feedback unterstützt Motivation und Entwicklung.

Beiträge sichtbar machen – Wertschätzung und das Aufzeigen des eigenen Beitrags stärken Sinnhaftigkeit.

Konflikte offen ansprechen – Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten unterstützt das Erleben von Bewältigbarkeit.

Ausbildungsbezogene Aufgaben verteilen – Tätigkeiten sollten dem Ausbildungszweck dienen und als sinnvoll erlebt werden.

Überstunden bei Auszubildenden möglichst vermeiden – Eine klare Haltung zu Arbeitszeiten schützt vor Überlastung. Auch hier kann das eigene Verhalten der Ausbilder:innen als Vorbild wirken.

Prävention und Unterstützung

Gezielt Weiterbildungen nutzen – Schulungen zu Themen wie Kommunikation, Selbststeuerung, Selbstreflexion oder Konfliktbewältigung unterstützen sowohl Auszubildende als auch Ausbilder:innen im Alltag.

Unterstützungsangebote kennen und nutzen – Auch Ausbilder:innen sollten bei Unsicherheit oder Belastung auf interne oder externe Unterstützungsangebote zurückgreifen können.

Die eigene Rolle als Präventionschance nutzen – Durch ihre Nähe zum Ausbildungsalltag können Ausbilder:innen Veränderungen früh wahrnehmen und Belastungen rechtzeitig ansprechen.

Früherkennung psychisch belasteter Auszubildender

Schritt 1:

Wahrnehmen und erkennen

Es ist wichtig, Veränderungen bei Auszubildenden sensibel wahrzunehmen. Einzelne Auffälligkeiten bedeuten noch keine psychische Belastung. Ein zurückgezogenes Verhalten kann beispielsweise auch ein Ausdruck von Introvertiertheit sein.

Entscheidend ist der Vergleich: Kennen Sie einen Auszubildenden als offen und aktiv und beobachten über einen längeren Zeitraum deutliche Veränderungen, lohnt es sich, genauer hinzuschauen.

Mögliche Bereiche von Veränderungen:

- im Arbeitsverhalten
- im Leistungsverhalten
- im Sozialverhalten
- in Gefühlsäußerungen
- körperlich
- im Alltag

Beispiele für verändertes Verhalten:

- häufiges Zuspätkommen
- vermehrte Fehler oder Vergesslichkeit
- Rückzug, Weinen
- erhöhte Reizbarkeit
- aggressives Verhalten
- zunehmende soziale Konflikte
- ungepflegte Erscheinung
- steigende Fehlzeiten
- wiederholtes Nichtbeachten von Regeln



Schritt 2:

Reagieren und ansprechen

Beobachten Sie Veränderungen bei Ihren Auszubildenden, die auf eine mögliche psychische Belastung hinweisen, ist es wichtig, darauf zu reagieren. Trauen Sie sich, das Gespräch zu suchen und Ihre Wahrnehmung anzusprechen.

Gesprächsleitfaden

- 1.) Einstieg** Begrüßung, kurzer Small Talk, eine ruhige und wertschätzende Atmosphäre schaffen
- 2.) Wertschätzung ausdrücken** Authentisch bleiben, individuelle Stärken benennen, Anerkennung zeigen
- 3.) Befindlichkeit erfragen** Offene W-Fragen stellen: *„Wie geht es Dir in letzter Zeit?“*
„Wie fühlst Du Dich mit Deinen aktuellen Aufgaben?“
 - Konkret nach Belastung fragen: *„Gibt es Aspekte Deiner Arbeit, die Dich derzeit besonders stressen?“*
„Wie empfindest Du Deine aktuelle Arbeitsbelastung?“
 - Eigene Beobachtung schildern: *„Ich habe wahrgenommen, dass Du Dich in letzter Zeit zurückgezogen hast. Das hat mich nachdenklich gemacht, und ich wollte nachfragen, wie es Dir aktuell geht.“*
- 4.) Aktiv zuhören**
 - Pausen zulassen, um Raum zum Nachdenken zu geben
 - offene, zugewandte Körpersprache
 - Gesagtes wertschätzen und Verständnis ausdrücken
 - Rückfragen stellen, um sicherzugehen, es richtig verstanden zu haben

Haltung: Der Fokus liegt auf dem Wohlbefinden des Auszubildenden. Es handelt sich nicht um ein Kritik- oder Leistungsgespräch, sondern um ein Unterstützungsangebot. Diese Haltung ist Voraussetzung dafür, dass sich das Gegenüber öffnen kann.

Schritt 3:

Unterstützung aus der Ausbilderrolle anbieten

Beziehen Sie zunächst den Auszubildenden ein:

„Was würde Dir aktuell helfen, Dich wohler zu fühlen?“

„Welche Unterstützung könnte Deine Belastung reduzieren?“

Mögliche Unterstützungsangebote

Angebote aus dem stg-Portfolio:

- Anruf beim 24/7 stg-Beratungsdienst
- stg-Beratung vor Ort
- Workshops für Auszubildende wie „Cybermobbing hat keinen Platz“, „Umgang mit Perfektionismus“, „Prüfungsangst adé“

Kostenfreie externe Angebote:

- TelefonSeelsorge: 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222
- Ärztlicher Bereitschaftsdienst: 116 117
- Deutsche Depressionshilfe: 0800 33 44 533
- Hausärzt:innen
- Wenn vorhanden: Betriebsärzt:innen
- Krisendienst
- Sozialpsychiatrischer Dienst
- Psychotherapeut:innensuche über die Kassenärztliche Vereinigung

Schritt 4:

Ohne Halt keine Hilfe

Selbst schützen, dann andere unterstützen

Wer andere begleitet, sollte auch die eigene Gesundheit im Blick behalten.

Erste-Hilfe-Koffer für Ausbilder:innen

60-Sekunden-Reset

- 4-4-6-Atmung vor oder nach schwierigen Gesprächen: 4 Sekunden einatmen, 4 Sekunden den Atem halten, 6 Sekunden ausatmen

Selbstreflexion zur Rollenklarheit

- Ich begleite aus der Ausbilderrolle – keine Diagnose, keine Therapie

Mikropausen

- Dreimal täglich drei Minuten ohne Bildschirm oder Telefon
- Schultern, Kiefer und Atmung lockern

Debrief 3-2-1

- Nach belastenden Gesprächen kurz notieren: drei Fakten, zwei Gefühle, ein nächster Schritt

Belastungsampel

- Grün, Gelb, Rot einschätzen
- Bei Gelb oder Rot aktiv entlasten, Kolleg:in einbinden, Termine entzerren

Buddy-Check-in

- Zehn Minuten pro Woche mit Kolleg:innen
- Was war fordernd?
- Was hat geholfen?
- Was brauche ich?

Sprechzeiten und Grenzen sichtbar machen

- Feste Zeitfenster für Gespräche
- Kein spontanes Coaching zwischen Tür und Angel

Unterstützungsangebote griffbereit halten

- Regionale Hilfen und interne Anlaufstellen

Mini-Erfogslogbuch

- Täglich ein Satz
- „Heute ist mir gelungen ...“

Energiespender-Plan

- Drei Termine pro Woche
- Bewegung, Tageslicht, kurzer Walk & Talk

Nach belastenden Gesprächen ist eine kurze Nachbereitung sinnvoll. Planen Sie bewusst eine kurze Pause ein. Schließen Sie das Gespräch gedanklich ab, halten Sie den nächsten Schritt für sich schriftlich fest und holen Sie sich bei Bedarf Entlastung durch Kolleg:innen oder weitere Unterstützungsangebote.

Praxisbeispiel BRUNATA-METRONA

Wie mentale Gesundheit in der Ausbildung konkret gefördert werden kann, zeigt das Unternehmen BRUNATA-METRONA im Interview Martina Brunner (Leitung Ausbildung) und Nathalie Ploner (Referentin Ausbildung).

BRUNATA-METRONA ist ein langjähriger EAP- und Akademiekunde von stg. Besonders für Ausbilder und Azubis unterstützt stg mit vielfältigen Angeboten.

Die Rolle der Ausbilder:in heute

Für beide ist klar: Die Rolle von Ausbilder:innen hat sich stark verändert.

Ausbilder:innen sind heute mehr als Wissensvermittler:innen. Sie begleiten fachlich und persönlich, hören zu, machen Mut und schaffen einen Rahmen, in dem Vertrauen und Ehrlichkeit möglich sind. Ziel ist es, dass Auszubildende erleben, dass ihre Meinung zählt und sie ernst genommen werden.

Neben der direkten Begleitung der Auszubildenden gehört bei BRUNATA-METRONA auch die Unterstützung der Ausbildungsbetreuer:innen und Mentor:innen in den Fachbereichen zur Aufgabe der Ausbildungsleitung.

Klare Grenzen trotz Nähe

Gleichzeitig betonen beide die Notwendigkeit klarer Grenzen.

Gerade im Zusammenhang mit psychischen Belastungen war es anfangs eine Herausforderung, die Grenze zwischen empathischer Begleitung und notwendiger professioneller Distanz zu wahren. Brunner erinnert sich an ihre Lernphase, in der sie die Erreichbarkeit auch am späten Abend oder am Wochenende als vermeintliche Pflicht empfand. Gleichzeitig gibt es auch heute Momente, in denen diese Abgrenzung nicht eindeutig ist, etwa bei besorgten Anrufen von Eltern, die berichten, dass ihr Kind die Ausbildung nicht mehr fortsetzen möchte. „Dann fragt man sich schon, wo

das einzuordnen ist und ob das nicht doch noch zur Rolle dazugehört“, beschreibt Brunner diese innere Unsicherheit. Klar bleibt jedoch: Trotz Engagement und Herzblut ist es wichtig, die eigenen Grenzen ernst zu nehmen.

„Wir sind keine Therapeut:innen“, zitiert Brunner Jenny Alexandra Hoch (Geschäftsführerin stg) und bringt es damit auf den Punkt. Ausbilder:innen können begleiten, beobachten und unterstützen, jedoch keine professionelle Hilfe ersetzen. Diese Klarheit schützt nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die Ausbilder:innen selbst.

Konkrete Maßnahmen im Alltag

Mentale Gesundheit wird bei BRUNATA-METRONA bewusst sichtbar gemacht. Bereits im Onboarding wird das Thema offen angesprochen. Durch Workshops zu mentaler Gesundheit, Resilienz oder Stress entsteht ein offener Gesprächsraum. Dadurch erleben Auszubildende früh, dass sie Belastungen ansprechen dürfen.

Auch die Ausbildungsbetreuer:innen werden gezielt geschult. Ziel ist es, Sicherheit im Umgang mit der Generation Z zu schaffen, Warnsignale besser zu erkennen und die eigenen Grenzen zu wahren. Davon profitieren sowohl die Nachwuchskräfte als auch die betreuenden Personen.

Wenn Ploner für einen Zeitraum von fünf bis acht Wochen Nachwuchskräfte in ihrer Abteilung betreut, nimmt sie sich bewusst Zeit für wöchentliche Reflexi-

Praxisbeispiel

onsgespräche. Hierfür formuliert sie individuelle Fragen, die unter anderem Themen wie Selbstvertrauen oder eigene Werte aufgreifen. So erhält die persönliche Entwicklung ebenso Raum wie fachliche Inhalte. Wichtig ist ihr dabei eine klare Trennung zur Leistungsbewertung. Persönliche Anliegen fließen nicht in Beurteilungen ein.

Lernen durch Selbstreflexion

Beide Gesprächspartner:innen betonen die Bedeutung von Selbstreflexion.

Fehler passieren täglich. Jede Menge. Aber sie gehören zum Alltag – entscheidend ist der Umgang damit. Brunner beschreibt, dass sie lange gebraucht habe zu erkennen, dass hinter vermeintlicher Unmotiviertheit oft ganz andere Ursachen stecken. Heute schaut sie genauer hin und bietet früher Unterstützung an.

Ploner ergänzt: Offenheit wirkt vor allem durch Vorleben.

„Wie soll ich Offenheit erwarten, wenn ich selbst nichts von mir zeige?“

Ein bewusster, authentischer Umgang mit eigenen Themen fördert Vertrauen und Gesprächsbereitschaft.

Selbstfürsorge als Voraussetzung

Auch die eigene Selbstfürsorge spielt eine zentrale Rolle.

„Wenn wir nicht selbst für uns sorgen, wer tut es dann“, sagt Ploner.

Klare Feierabendzeiten, bewusste Pausen, Austausch mit Kolleg:innen und externe Impulse helfen, langfristig gesund zu bleiben. Für Ploner ist auch klar: Nur wer gut für sich sorgt, kann andere nachhaltig begleiten.

Unterstützung durch externe Angebote

„Die langjährige Partnerschaft mit stg ist für uns ein wesentlicher Sicherheitsanker“, berichtet Brunner. „Sie ermöglicht uns, dort professionelle Hilfe anzubieten, wo unsere Rolle als Ausbilder:in endet.“ In Zusammenarbeit mit stg werden sowohl Workshops für Nach-

wuchskräfte als auch Schulungen für Ausbildungsbetreuer:innen und Mentor:innen umgesetzt.

Ein zentraler Mehrwert liegt darin, beide Seiten zu erreichen. Ausbildungsbetreuer:innen, die sich unsicher fühlen oder Berührungsängste im Umgang mit psychisch belasteten Auszubildenden haben, werden ermutigt, Themen anzusprechen und handlungsfähig zu bleiben. Gleichzeitig werden jene entlastet, die aus großem Engagement heraus dazu neigen, dauerhaft zu viel Verantwortung zu übernehmen. Aus Brunners Erfahrung trägt diese Form der Unterstützung wesentlich dazu bei, Ausbilder:innen in ihrer Rolle zu stärken und langfristig zu halten.

Empfehlung an andere Unternehmen

Für beide ist klar: Mentale Gesundheit ist keine Zusatzaufgabe, sondern ein zentrales Fundament guter Ausbildung. Ob regelmäßige Reflexionsfragen, bewusst eingeplante Zeit für Gespräche oder Angebote wie Workshops und externe Mitarbeiterberatung – all diese Maßnahmen benötigen Ressourcen, Zeit und vor allem eine klare Haltung des Unternehmens.

Mentale Gesundheit ernst zu nehmen bedeutet, Verantwortung zu übernehmen. Investitionen in dieses Thema, unabhängig davon, ob intern oder extern, stärken die Resilienz aller Beteiligten.

Brunner fasst es so zusammen: „Wir tragen alle ein Stück Verantwortung. Es gilt, Belastungen anzusprechen, Hilfe anzubieten und dort, wo die eigenen Möglichkeiten enden, externe Unterstützung hinzuzuziehen. Denn wir sind keine Therapeut:innen. Am Ende heißt es vor allem eines: machen und das Thema ernst nehmen.“



Wenn Dein Azubi Unterstützung braucht. So kannst Du helfen:



Wahrnehmen

Veränderungen früh bemerken.

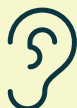
„Mir ist aufgefallen, dass Du in der letzten Zeit stiller geworden bist.“



Ansprechen

Wertschätzend ins Gespräch gehen.

„Uns ist wichtig, dass Du Dich bei uns wohlfühlst.“



Zuhören

Erst verstehen, dann reagieren.

„Magst Du mir erzählen, was Dich beschäftigt?“



Hilfe einbeziehen

Unterstützung holen, wenn nötig.

„Ich kann Dir durch X oder Y Unterstützung anbieten.“

Du musst Probleme nicht allein lösen. Es reicht, aufmerksam zu sein.

Gut begleitet von Anfang an

Mentale Gesundheit in der Ausbildung braucht Aufmerksamkeit, Haltung und klare Grenzen. Genau dort, wo die Rolle von Ausbilder:innen endet, unterstützt stg. Mit der externen Mitarbeiterberatung EAP bietet stg einen professionellen und vertraulichen Gesprächsraum für Auszubildende, Mitarbeitende und Führungskräfte sowie deren Angehörige. Extern, unabhängig und jederzeit erreichbar. Darüber hinaus unterstützt stg Ausbildungsbetriebe bereits früh, zum Beispiel im Onboarding von Auszubildenden oder durch Workshops zu mentaler Gesundheit.

Das Angebot von stg auf einen Blick:

- 24/7 Soforthilfe an 365 Tagen im Jahr, auch für Angehörige
- Vertrauliche Beratung durch qualifizierte Fachkräfte
- Beratung vor Ort
- Präventive Workshops und Impulse für Auszubildende und Ausbilder:innen
- Begleitende Unterstützung in angrenzenden Themenfeldern wie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und der betrieblichen Weiterbildung



Dr. Alexandra Gilde

Geschäftsführende
Gesellschafterin

+49(0) 176 708 444 61

a.gilde@stg-mitarbeiterberater.de



Jenny Alexandra Hoch

Geschäftsführende
Gesellschafterin

+49(0) 89 9213159-60

j.hoch@stg-mitarbeiterberater.de

Quellen:

1 Sapien Labs – Global Mind Project (2025). Mental State of the World Report 2024. <https://mentalstateoftheworld.report/> (zuletzt abgerufen am 16.04.2026)

2 World Health Organization. (2005). Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice (Summary report) <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/58c74cc5-f816-47f8-b01d-cd414a6ffb64/content> (zuletzt abgerufen am 16.04.2026)

3 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2025). Ausbildungsreport 2025. <https://jugend.dgb.de/materialien/++co++ac44cfea-6c50-11f0-a718-3d93057b8f6f> (zuletzt abgerufen am 14.04.2026)

4 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2024). Ausbildungsreport 2024. https://www.dcm-bestellportal.de/dgb/downloads/DGB-0648_Ausbildungsreport_2024.pdf (zuletzt abgerufen am 14.04.2026)

Impressum:

Text: Yelva Werner, B.Sc. Psychologie
Fotos: aFotostock, Look!, berkahlineart, VectorCraze, Single Line
Art © stock.adobe.com
© stg – Die MitarbeiterBerater GmbH