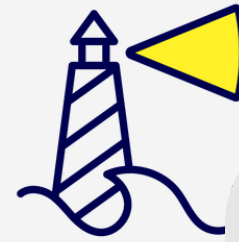


# Auntie

brukerundersøkelse 2025

# Innledning



Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og organisasjoner stilles stadig større krav til evne til fornyelse, læring og prestasjon i en hverdag preget av usikkerhet. Aunties årlige brukerundersøkelse undersøker hvordan brukere av Aunties tjenester opplever tjenestens effekt, og hvordan forebyggende støtte kan møte arbeidslivets utfordringer i praksis – til støtte for både individers og organisasjoners suksess.

Brukerundersøkelsen 2025 er basert på svar fra personer som har benyttet Aunties tjenester i løpet av det siste året. Studien vurderte også tjenestens effekt over lengre tid etter at bruken av tjenesten var avsluttet.

## Betydningen av menneskelig støtte i en tid preget av kunstig intelligens

Ettersom vi lever i en tid preget av kunstig intelligens, undersøkte brukerundersøkelsen også respondentenes holdninger til bruk av KI i spørsmål knyttet til mental helse og trivsel. 56 % av respondentene oppga at de ikke ønsker å ta opp temaer relatert til mental helse eller velvære med kunstig intelligens. Funnene understreker betydningen av menneskelig samhandling. Selv om KI spiller en viktig rolle i mange arbeidsprosesser, oppleves fortrolig, menneskelig interaksjon fortsatt som sentral i arbeidet med å støtte mental helse.

**«Når organisasjoner investerer forebyggende i medarbeidernes mentale trivsel, bygger de systematisk læringsevne, endringsberedskap og kvalitet i beslutningstakingen – de ferdighetene som fremtidig vekst og konkurransekraft springer ut av. På organisasjonsnivå innebærer dette bedre fokus, sterkere prestasjon og evne til å gjennomføre strategi raskere.»**

**Forebyggende støtte er en av få investeringer der det menneskelige og det økonomiske perspektivet faktisk sammenfaller.»**

— Immo Salonen, CEO, Auntie

I det følgende presenteres fire sentrale observasjoner om dagens arbeidsliv. Observasjonene bygger på internasjonal forskningsbasert kunnskap og speiles mot resultatene fra Aunties brukerundersøkelse 2025 og den opplevde effekten av tjenesten.

# Fire observasjoner om arbeidslivet



## 1. Resiliens og endringsevne er sentrale ferdigheter i arbeidslivet

Internasjonal forskning viser at resiliens, tilpasningsevne og evnen til å regulere egen belastning er sentrale ferdigheter i dagens og fremtidens arbeidsliv. Disse ferdighetene støtter både individets trivsel og organisasjoners evne til å fungere i perioder med endring og usikkerhet.

I Aunties brukerundersøkelse oppga flertallet av respondentene at deres resiliens hadde blitt styrket som følge av bruk av tjenesten. I tillegg rapporterte 81 % av dem som hadde benyttet tjenesten for mer enn seks måneder siden, at de fortsatt opplever nytte av Aunties støtte i hverdagen. Når individers funksjonsevne styrkes, forbedres også organisasjoners evne til å prestere og tilpasse seg endringer.

## 2. Individets funksjonsevne er direkte knyttet til organisasjonens prestasjonsevne

Forskning viser at arbeidsprestasjon sjelden svekkes brått. Oftere skjer det en gradvis nedgang i takt med økende belastning: konsentrasjonen blir dårligere, beslutningstakingen går tregere, og evnen til å ta til seg ny informasjon svekkes lenge før synlig fravær eller mer alvorlige utfordringer knyttet til arbeidsevne oppstår.

I Aunties brukerundersøkelse rapporterte 71 % av respondentene at de fikk mer gjort i arbeidet etter å ha benyttet tjenesten. Samtidig ble det rapportert om økt motivasjon og redusert sykefravær relatert til mental helse. Resultatene viser at forebyggende støtte på individnivå også fungerer som en investering på organisasjonsnivå – ved å støtte bærekraftig prestasjon og redusere kostnader.

## 3. Menneskelige ferdigheter blir stadig viktigere – særlig i lederrollen

Internasjonal forskning viser at ledere har en sentral rolle i teamenes prestasjon, engasjement og arbeidsmiljø. Psykologisk trygghet bygges i den daglige samhandlingen og legger til rette for læring, åpenhet og utprøving av nye løsninger. Samtidig balanserer ledere egen belastning mot kravene som stilles til dem – og har selv behov for støtte.

I Aunties brukerundersøkelse rapporterte respondenter i lederroller om sterkere enn gjennomsnittlige positive effekter på resiliens og produktivitet i arbeidet. Dette understreker betydningen av å utvikle lederes mentale ferdigheter, både med tanke på egen mestring og belastning, og med tanke på teamets funksjonsevne og prestasjon.

## 4. Stress er en sentral belastningsfaktor og krever forebyggende støtte

Stress er fortsatt den vanligste årsaken til å oppsøke Aunties tjenester. Økt belastning er ikke alltid synlig utad, men når den vedvarer over tid, svekker den arbeidsprestasjonen og øker risikoen for redusert arbeidsevne.

Aunties brukerundersøkelse viser at tidlig støtte med lav terskel bidrar til å håndtere belastning før situasjoner blir mer krevende. Tjenesten fokuserer på løsningsorientert håndtering av hverdagsutfordringer uten bruk av diagnoser, og muliggjør støtte i situasjoner som ikke er sykdommer i seg selv, men som over tid kan føre til utfordringer knyttet til arbeidsevne.

Kilder for observasjonene: 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

# Auntie brukerundersøkelse 2025

## Bakgrunn og formål med studien

Auntie gjennomfører årlig en brukerundersøkelse for å forstå hvordan bruken av tjenesten påvirker individers trivsel, arbeidsevne og opplevelser i arbeidslivet. Studien fra 2025 rettet seg mot brukere som hadde benyttet tjenesten i løpet av det siste året. Undersøkelsen vurderte ikke bare de umiddelbare fordelene ved bruk av tjenesten, men også hvordan effektene kommer til uttrykk i hverdagen over lengre tid etter avslutningen av en samtalepakke hos Auntie.

Formålet med studien er å undersøke Aunties påvirkning sett fra brukerens perspektiv, samt å identifisere hvordan erfaringer på individnivå gjenspeiles bredere i organisasjoner. Resultatene benyttes i videreutviklingen av tjenesten og i vurderingen av dens effekt.

## Studiedesign og metode

Brukerundersøkelsen 2025 er basert på svar fra brukere av Auntie. Totalt deltok 1 222 brukere i studien, noe som gjør den til den største brukerundersøkelsen i Aunties historie. Respondentene representerer ulike bransjer, roller og organisasjoner.

Studien ble gjennomført i oktober 2025 som en anonym nettbasert spørreundersøkelse. Undersøkelsen inkluderte brukere fra ulike deler av verden, med hovedvekt på Aunties kjernemarkeder i Europa.

**N = 1 222**



# Bakgrunnsinformasjon for brukerundersøkelsen 2025



# Respondentprofil – brukerundersøkelsen 2025

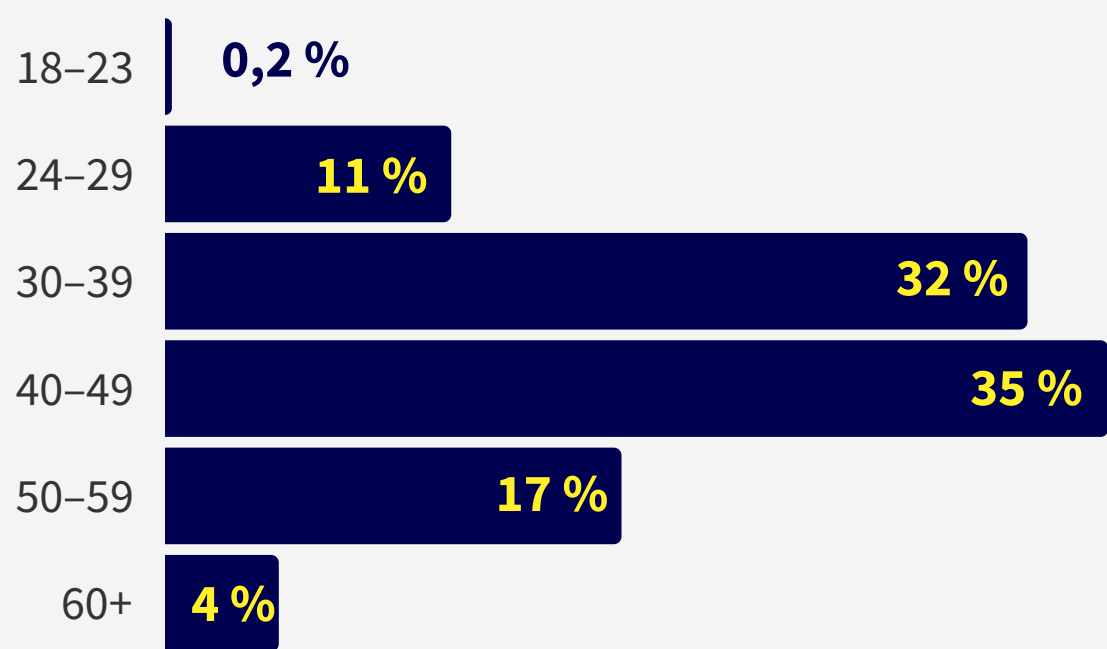
I det følgende presenteres sentrale bakgrunnsfaktorer for respondentene i brukerundersøkelsen 2025. Bakgrunnsinformasjonen gir kontekst for tolkningen av studiens resultater og bidrar til å forstå hvilke roller, livsfaser og organisasjoner Aunties brukere er en del av.

Av respondentene (N = 1 222) oppga 20,5 % at de hadde en lederrolle. Aldersgruppen 30–49 år var klart størst og utgjorde 67,7 % av respondentene.

## Respondentenes rolle i organisasjonen



## Respondentenes aldersgrupper



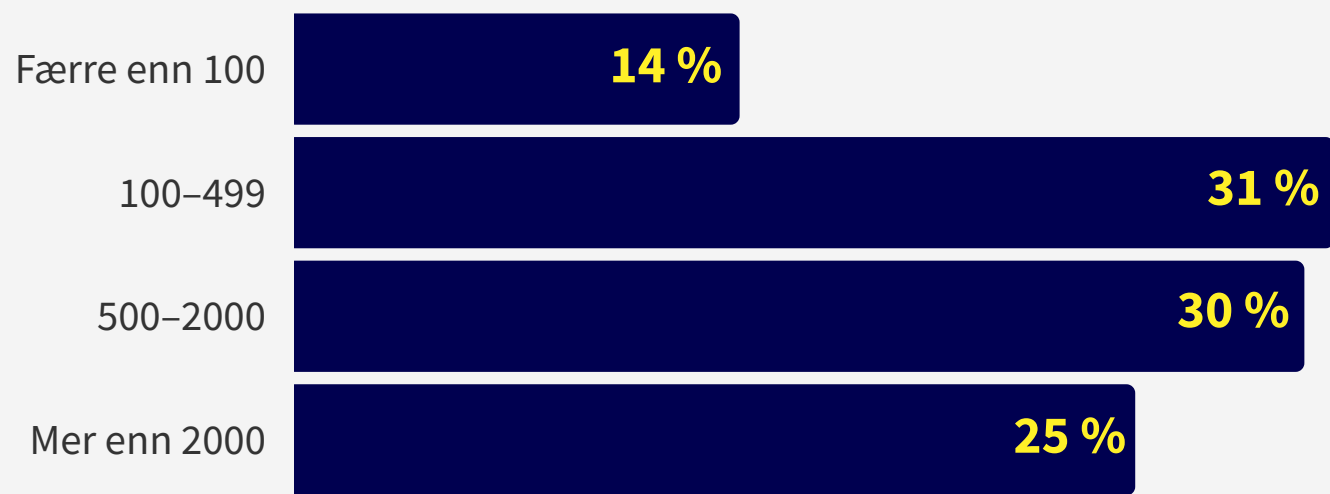
Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222

# Respondentprofil – brukerundersøkelsen 2025

Respondentene representerer et bredt spekter av bransjer og organisasjoner av ulik størrelse. Blant deltakerne finnes både kunnskaps- og ekspertorganisasjoner, virksomheter i offentlig sektor samt selskaper innen industri og tjenesteytende næringer. Organisasjonenes størrelse varierer fra små virksomheter med under 100 ansatte til store organisasjoner med over 2 000 medarbeidere.

Den brede representasjonen av både bransjer og organisasjonsstørrelser muliggjør analyse av resultatene på tvers av ulike arbeidsmiljøer og styrker funnenes generaliserbarhet. Det ble ikke observert vesentlige forskjeller mellom bransjer i svarene, noe som indikerer at tjenestens effekt ikke er knyttet til bestemte målgrupper.

## Virksomhetens størrelse (antall ansatte)



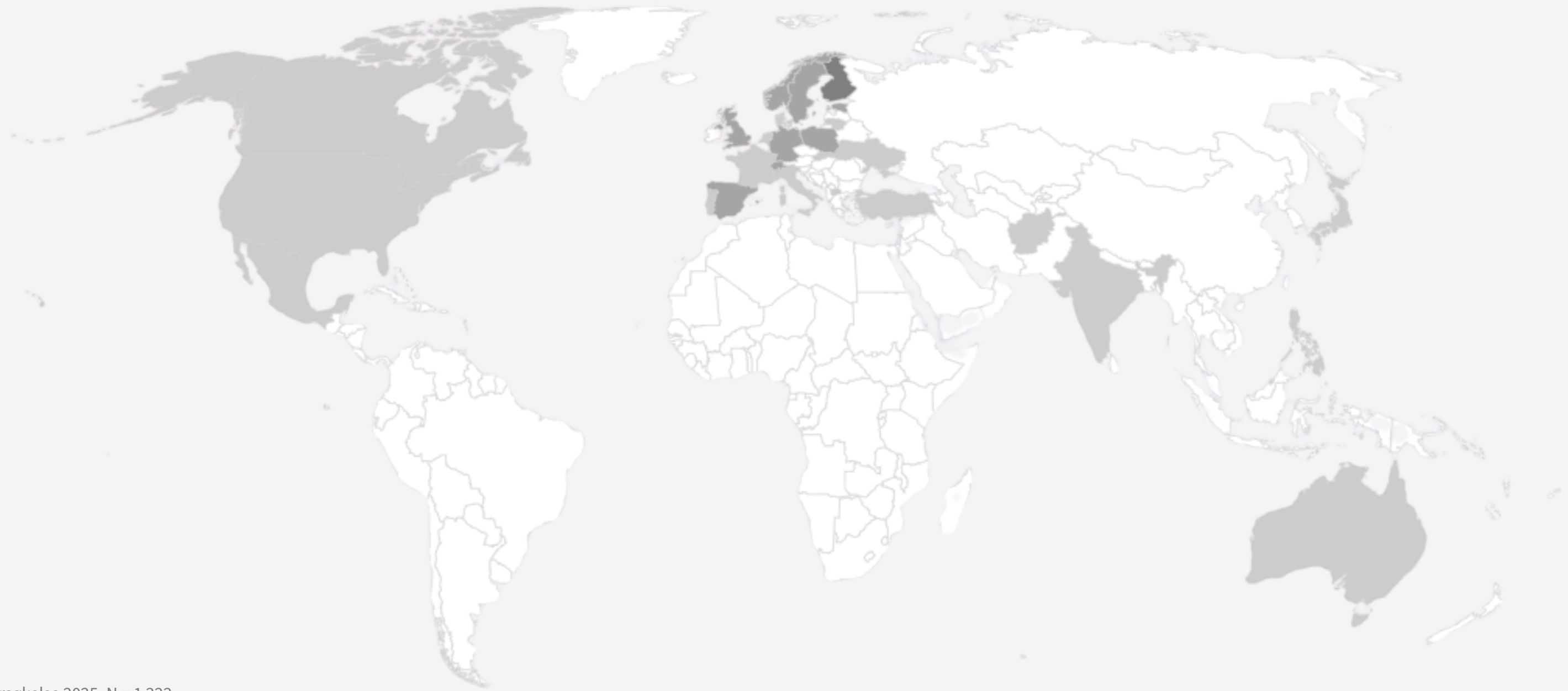
## Bransje



Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222

# Respondentenes geografiske fordeling

Svarene i brukerundersøkelsen 2025 ble samlet inn fra totalt 27 land.  
Datamaterialet har hovedvekt på Europa, men inkluderer også svar fra land utenfor Europa.

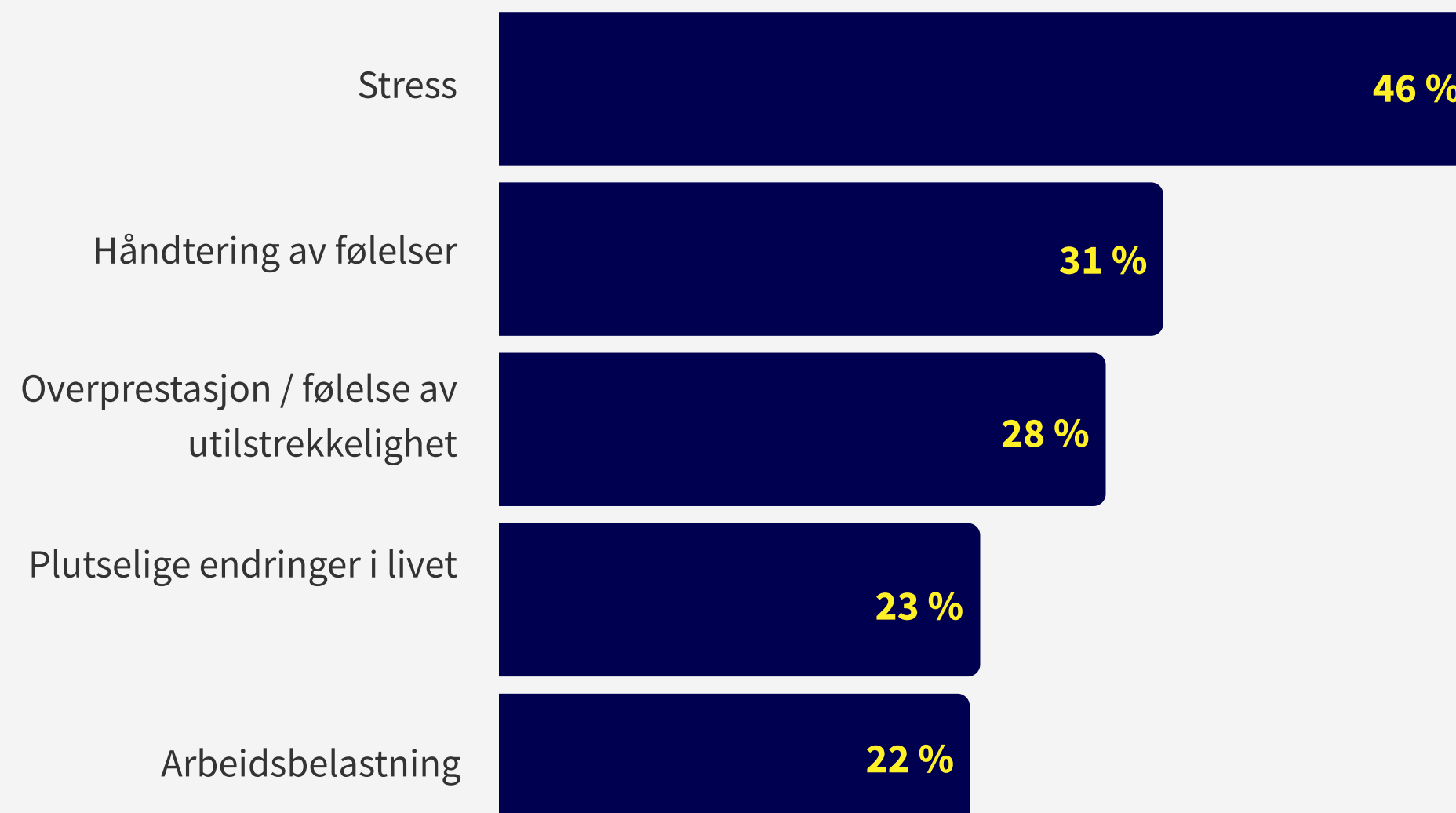


Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222

# Årsaker til å oppsøke tjenesten – brukerundersøkelsen 2025

Årsakene beskriver hvorfor respondentene valgte å benytte Aunties tjenester. Nedenfor presenteres de vanligste årsakene til å oppsøke tjenesten i brukerundersøkelsen 2025. Respondentene kunne oppgi flere årsaker.

Årsakene gjenspeiler lignende temaer som i Aunties tidligere forskningsdata, noe som indikerer en stabilitet i brukernes behov over tid.



## Andre årsaker i datamaterialet



Andre årsaker til å oppsøke tjenesten inkluderte blant annet tidsstyring, personlig utvikling, motivasjonsutfordringer, balanse mellom arbeid og fritid, spørsmål knyttet til familiesituasjon eller relasjoner samt utfordringer relatert til lederrollen.

Nesten halvparten av lederne (45 %; n = 251) oppsøkte støtte for spørsmål knyttet til lederoppgaver, inkludert utfordringer med å lede andre og behov for støtte i lederrollen.

Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222

# Aunties påvirkning

Resultater fra brukerundersøkelsen 2025



# Mentale ferdigheter styrkes – effekten merkes i arbeidshverdagen

Aunties påvirkning kommer først og fremst til uttrykk gjennom styrkede mentale ferdigheter. Brukerne opplever bedre trivsel, mer effektiv restitusjon og økt evne til å håndtere belastning i hverdagen. Disse effektene legger grunnlaget for langsiktige gevinster både på individ- og organisasjonsnivå. Av deltakerne i undersøkelsen hadde 33 % brukt Aunties tjenester sist for mer enn seks måneder siden.

**«Bedre resiliens, økt selvinnsikt og selvtillit, samt økt tro på fremtiden.»**

## Hvorfor mentale ferdigheter er særlig viktige nå

I dagens arbeidsliv er prestasjonsevne samt evnen til å lære og utvikle seg i økende grad basert på metakompetanser: mentale og emosjonelle ferdigheter som styrker bærekraftig prestasjon, endringsevne og samarbeid. Disse ferdighetene muliggjør også en mer menneskelig lederstil som skaper resultater gjennom tillit, tydelighet og psykologisk trygghet.

Ifølge McKinsey er resiliens og tilpasningsevne blant de viktigste ferdighetene for fremtidens arbeidsliv og en forutsetning for organisatorisk suksess i en verden i kontinuerlig endring. Auntie støtter en systematisk og individuell utvikling av disse ferdighetene.

Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222; antall respondenter på spørsmålet om resiliens: N = 1 211.

McKinsey, Developing a resilient, adaptable workforce for an uncertain future (2024).

Åpent svar på brukerundersøkelsen:

Hvilke konkrete fordeler har du fått gjennom Auntie?

92 %

opplever at Auntie har bidratt til bedre trivsel

81 %

opplever at deres resiliens er styrket

66 %

opplever en positiv effekt på motivasjonen

81 %

opplever fortsatt nytte mer enn seks måneder etter siste samtale

# Aunties positive effekt på arbeidsflyt og produktivitet

Når mentale ferdigheter styrkes merkes effekten i arbeidshverdagen.  
Brukerne opplever at arbeidet flyter bedre og at de får mer gjort, noe som bidrar til økt engasjement og styrket prestasjonsevne i organisasjonen.

71 %

fikk mer gjort på jobb



71 % av respondentene opplevde økt produktivitet i arbeidet etter å ha benyttet Aunties tjenester.

50 %

opplevde styrket engasjement

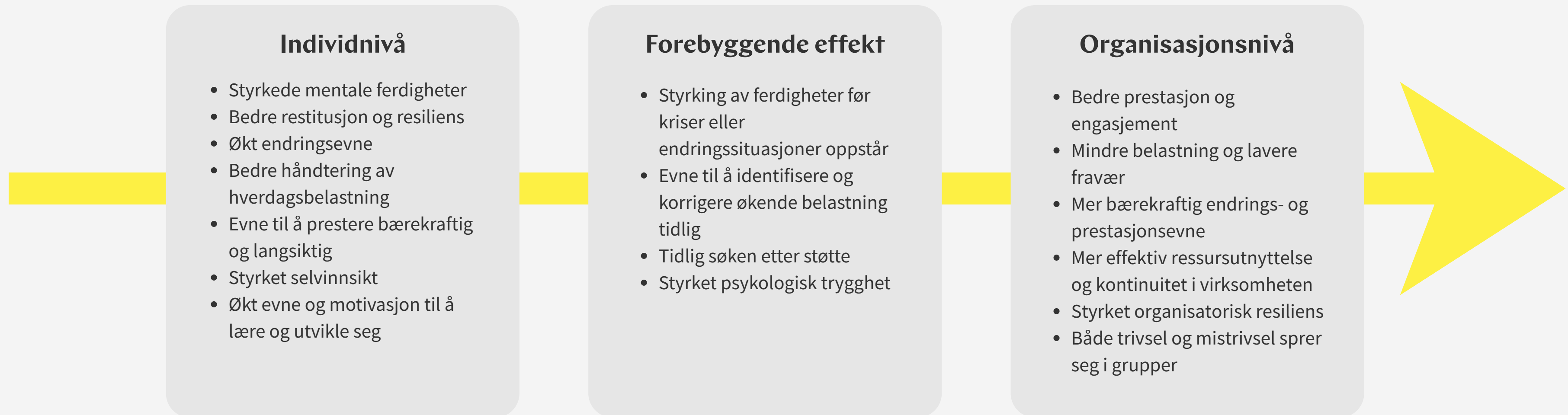


50 % av respondentene opplevde at deres engasjement overfor arbeidsgiveren ble styrket.

**«Da jeg fikk strukturert tankene mine sammen med en fagperson, klarte jeg å holde fokus på arbeidet over lengre tid enn før jeg tok i bruk Auntie.»**

Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222. | Åpent svar på brukerundersøkelsen: Hvilke konkrete fordeler har du fått gjennom Auntie?

# Individets trivsel blir til organisasjonens prestasjonsevne



**«Når tjenesten når frem til mennesker til rett tid, har den reell påvirkningskraft. Tidlig støtte kan gi betydelige menneskelige og økonomiske gevinster.»**

— Katja Kainulainen, Head of Wellbeing, Futurice

# Aunties forebyggende støtte reduserer risikoen for utbrenthet

Forebygging av utbrenthet har vært i kjernen av Aunties arbeid helt fra starten. Brukerundersøkelsen 2025 viser at forebyggende støtte gjenspeiles i brukernes opplevde evne til å håndtere arbeidsbelastning og stress. Relevansen av temaet understrekes ytterligere av Verdens helseorganisasjon (WHO), som har definert utbrenthet som et arbeidsrelatert fenomen som følge av kronisk stress på arbeidsplassen som ikke har blitt håndtert på en vellykket måte.



**Utbrenthet oppstår ikke på ett øyeblikk – og forebygges heller ikke gjennom ett enkelt tiltak**

Utvikling av mentale ferdigheter styrker medarbeiderens evne til tidlig å gjenkjenne belastning, regulere stress og restituere seg i hverdagen. Når belastning håndteres på et tidlig stadium, kan opphopning og langvarig belastning forebygges.

# 75 %

av brukerne som oppsøkte tjenesten av belastningsrelaterte årsaker\*, opplevde at Auntie bidro til å forebygge arbeidsrelatert utbrenthet.

*\*Spørsmålet ble stilt til brukere som oppsøkte tjenesten på grunn av stress, overprestasjon, arbeidsbelastning eller utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og privatliv (n = 750).*

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

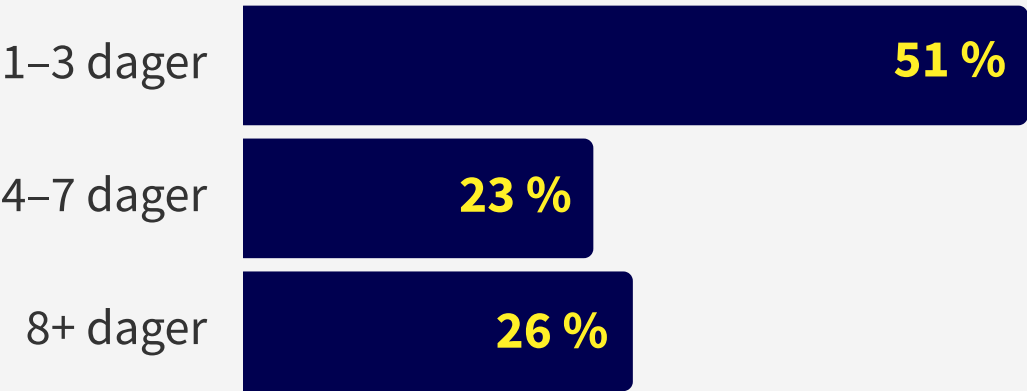
# Psykisk helserelatert sykefravær

Forebyggende støtte kommer også til uttrykk gjennom konkrete effekter på behovet for sykefravær relatert til psykisk helse. Nesten halvparten av respondentene opplevde at sykefraværet hadde blitt redusert som følge av bruk av Aunties tjenester i løpet av det siste året.

49 %

av respondentene opplevde at Aunties tjenester bidro til å redusere psykisk helserelatert sykefravær det siste året.

## Estimert reduksjon i sykefraværsdager



Omtrent én av fire respondenter som rapporterte redusert sykefravær, anslo at antall sykefraværsdager hadde blitt redusert med åtte dager eller mer.

*«Min samtalepakke hos Auntie forhindrete det som med stor sannsynlighet ville ha utviklet seg til utbrenthet, og ga meg mot til å ta opp mentalt belastende temaer med lederen min.»*

Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222. Estimert reduksjon i sykefraværsdager, N = 501.  
Åpent svar på brukerundersøkelsen: Hvilke konkrete fordeler har du fått gjennom Auntie?

# Støtte for arbeidsevne starter før bedriftshelsetjenesten – Auntie tilbyr en løsning

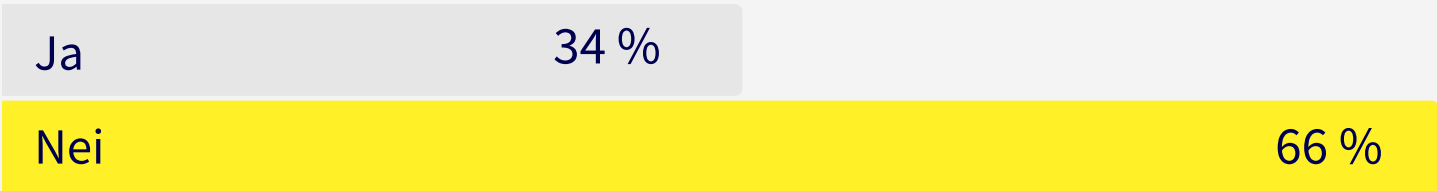
Auntie tilbyr forebyggende og målrettet støtte for håndtering av belastning, noe som kan bidra til å redusere presset på bedriftshelsetjenester. Belastende situasjoner og vanskelige følelser i arbeidslivet kan lett bli medisinalisert dersom støtte først søkes etter at situasjonen har vart over tid eller gjennom behandlingsorienterte tjenester. Auntie muliggjør tidlig støtte i situasjoner som i seg selv ikke er sykdom, men som over tid kan føre til redusert arbeidsevne.

68 %

av respondentene opplevde at Auntie reduserte behovet for å oppsøke bedriftshelsetjenester i spørsmål relatert til psykisk helse.

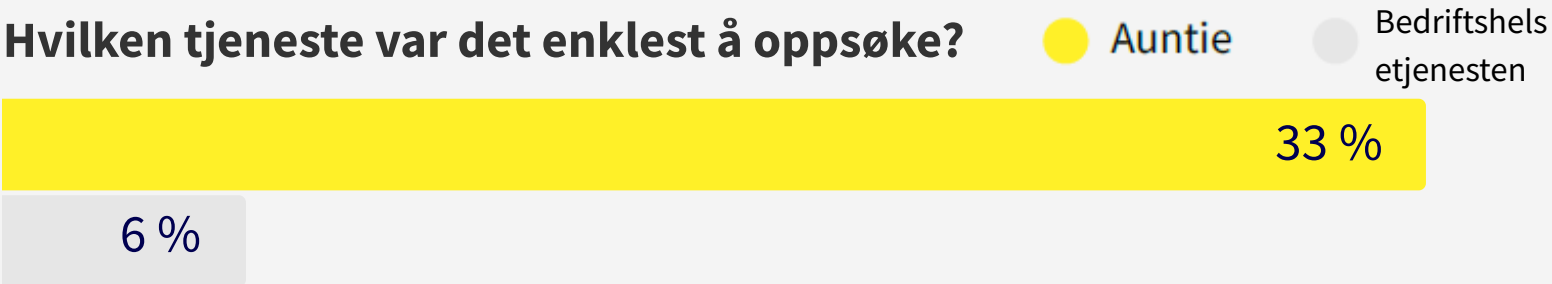
I motsetning til bedriftshelsetjenester stilles det ingen diagnoser i Aunties tjenester. I stedet fokuseres det på en løsningsorientert utvikling av mentale ferdigheter og støtte i håndtering av hverdagens utfordringer. Jo tidligere individet mottar støtte, desto raskere styrkes egen mestring og arbeidsprestasjon. Dette gir også raske gevinster for organisasjonen: bedre daglig fungering, stopp i den «stille nedgangen» i arbeidseffektivitet og reduserte skjulte kostnader.

## Behandlet brukerne de samme temaene i bedriftshelsetjenesten?



Kun 34 % av respondentene oppga at de også hadde tatt opp de samme temaene i bedriftshelsetjenesten.

## Hvilken tjeneste var det enklest å oppsøke?



De fleste opplevde det som like enkelt å oppsøke begge tjenestene. Når det ble opplevd en forskjell, ble Auntie klart oftere foretrukket. Spørsmålet ble kun stilt til respondenter som hadde brukt begge tjenestene (N = 413).

Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222.

# Psykologisk trygghet og ledelse

Ifølge brukerundersøkelsen anses mental helse åpenbart som viktig i arbeidslivet. Likevel fremstår det ikke alltid som en tydelig prioritet i ledelsens daglige praksis. Samtidig er samtalekulturen i mange arbeidsmiljøer i ferd med å styrkes: 71 % av respondentene opplever at de kan snakke om mental helse med kolleger, og 62 % også med sin leder. Dette gir et godt grunnlag for psykologisk trygghet, men resultatene indikerer at neste steg er å gjøre støtte til mental helse mer synlig i ledelsens strukturer og praksis.



## Sentralt funn

Mental helse oppfattes som en prioritet i ledelsen (91 %), men bare 35 % opplever at dette gjenspeiles i den daglige praksisen.

Psykologisk trygghet beskriver et arbeidsmiljø der mennesker tør å uttrykke synspunkter, stille spørsmål, utfordre og lære av feil uten frykt for negative konsekvenser. Det er en sentral forutsetning for gode beslutninger, velfungerende samarbeid og bærekraftige resultater. Effekten styrkes når ledelsen gjør dette til en synlig prioritet i den daglige praksisen.

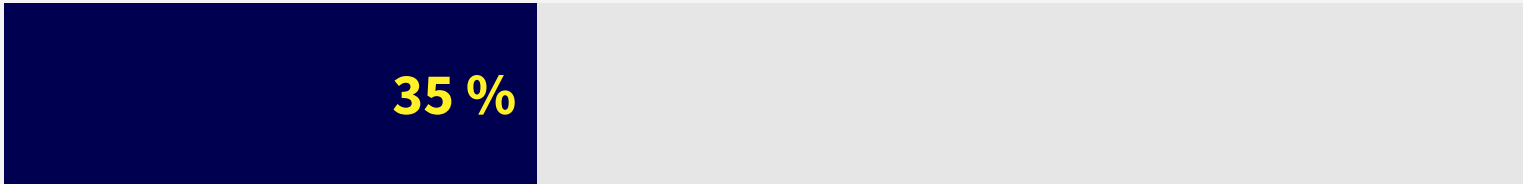
Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222.

● Ja    ● Nei

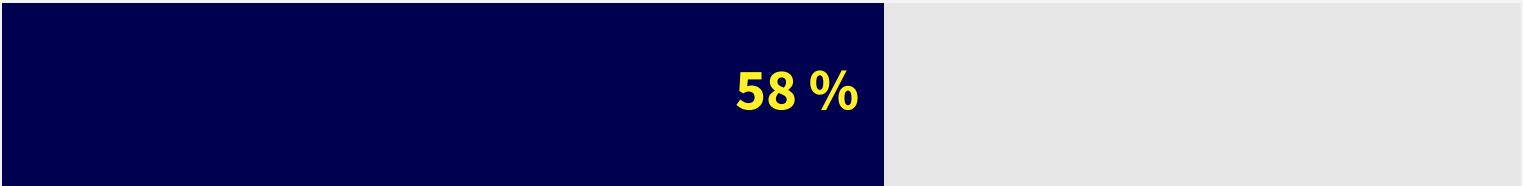
Mener du at mental helse bør være en ledelsesprioritet i organisasjonen din?



Mener du at mental helse er en ledelsesprioritet i organisasjonen din?



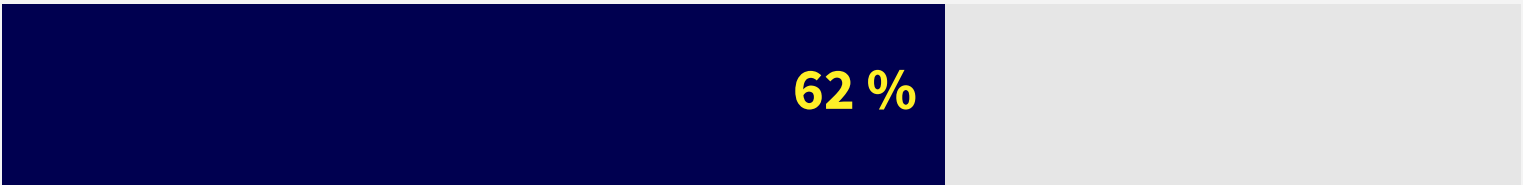
Tror du at temaer knyttet til mental helse kan diskuteres åpent i organisasjonen din?



Føler du at du kan diskutere disse temaene med dine kolleger?



Føler du at du kan diskutere disse temaene med din nærmeste leder, veileder eller sjef?



# Auntie styrker arbeidsgiverimage

Tilgjengeligheten av Auntie i organisasjonen styrker en kultur som støtter mental helse og arbeidsgiverens omdømme.



Har tilgjengeligheten av Auntie påvirket oppfatningen din av arbeidsgiveren din?

Veldig positivt   Positivt   Nei



## Støtte til mental helse påvirker valg av arbeidsplass

20 % av respondentene anser tilgjengelighet av støtte til mental helse som et obligatorisk kriterium ved valg av arbeidsplass, mens 66 % ser det som en viktig tilleggsgode.

Hvis du skulle bytte arbeidsgiver, hvor viktig ville tilgang til mental helsestøtte være for ditt valg av arbeidsgiver?

Helt nødvendig   Et viktig tilleggsgode   Nei



Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025, N = 1 222.

# Ledere har en nøkkelrolle

Ledere har en betydelig innvirkning på medarbeidernes trivsel og teamenes prestasjon. Ifølge Gallup forklares opptil 70 % av teamenes engasjement av lederens innsats. Samtidig balanserer ledere mellom egen belastning og ansvaret for å lede både andre og seg selv. Derfor er det behov for konkret støtte i lederrollen og muligheter til å utvikle relasjons- og menneskelige lederferdigheter.

## Samtalekulturen styrkes, men opplevelsene varierer

65 %

av lederne opplever at det er mulig å snakke  
åpent om mental helse i organisasjonen.

Medarbeidere: 56 % (+9 prosentpoeng)  
Totalt utvalg: 58 % (+7 prosentpoeng)

Funn: I ledernes svar fremheves styrket resiliens og bedre produktivitet. Samtidig opplever ledere i langt større grad enn medarbeidere at det er mulig å snakke åpent om mental helse, noe som indikerer rollebaserte forskjeller i opplevelsen av psykologisk trygghet.



## Sentrale effektindikatorer blant ledere: resiliens og produktivitet

84 %

av lederne opplevde at deres  
resiliens ble styrket etter bruk  
av Aunties tjenester.

Medarbeidere: 80 % (+4 prosentpoeng)  
Totalt utvalg: 81 % (+3 prosentpoeng)

75 %

av lederne opplevde at de  
fikk mer gjort i arbeidet med  
støtte fra Auntie.

Medarbeidere: 70 % (+5 prosentpoeng)  
Totalt utvalg: 71 % (+4 prosentpoeng)

Kilde: Auntie brukerundersøkelse 2025; Gallup, State of the Global Workplace.

# Hvilke konkrete fordeler har du fått gjennom Auntie?

*«Styrket resiliens, muligheten til å snakke konfidensielt med en fagperson om utfordringer i jobben, og konkrete verktøy for å håndtere arbeidsbelastning og stress.»*

*«Et møte med Auntie forhindret det som med stor sannsynlighet ville blitt et sikkert burnout, og ga meg mot til å ta opp mentalt belastende temaer med lederen min.»*

*«Da jeg fikk strukturert tankene mine sammen med en fagperson, klarte jeg å holde fokus på arbeidet over lengre sammenhengende perioder enn før jeg tok i bruk Auntie.»*

*«Samtalen med en fagperson ga meg perspektiv og hjalp meg med å løse en vanskelig situasjon i en nær relasjon.»*

*«Å reflektere over egne arbeidsmåter var svært nyttig da jeg startet i en ny jobb. Jeg fikk hjelp og støtte til å forme min egen rolle, planlegge arbeidsprosesser og strukturere arbeidsmengden.»*

*«Jeg fikk støtte, forståelse og råd – konkrete råd som hjalp meg gjennom en ny utfordring.»*

*«Jeg har lært å bruke arbeidstiden bedre og redusere unødvendig perfektjonering i planleggingen.»*



# Konklusjoner og anbefalinger for organisasjoner



# Konklusjoner og anbefalinger for organisasjoner

Usikkerhet og kontinuerlig endring belaster arbeidsmiljøer og utfordrer den daglige prestasjonen. Når belastningen øker, faller produktiviteten sjelden brått – den svekkes gradvis: konsentrasjonen reduseres, restitusjonen blir vanskeligere, og evnen til å tilpasse seg endringer svekkes. For organisasjoner viser dette seg som «skjulte kostnader» som oppstår allerede før eventuelt sykefravær.

Resiliens er ikke bare en individuell egenskap. Den gjenspeiles i organisasjonens samlede evne til å lykkes i endringssituasjoner. Når mennesker opprettholder sin funksjonsevne, presterer organisasjoner bedre også under press. Dette støtter både resultatskaping og opprettholdelse av arbeidsevne, særlig i situasjoner preget av høy belastning og rask endring.

Resiliens er ikke bare en individuell egenskap  
Den gjenspeiles i organisasjonens samlede evne til å lykkes i endringssituasjoner. Når mennesker opprettholder sin funksjonsevne, presterer organisasjoner bedre også under press. Dette støtter både resultatskaping og opprettholdelse av arbeidsevne, særlig i situasjoner preget av høy belastning og rask endring.

## Hva organisasjoner bør investere i

-  Utvikling av kompetanse og arbeidslivsferdigheter
-  Psykologisk trygghet i praksis
-  Resiliens og endringsevne i hverdagen
-  Stressmestring, restitusjon og selvledelse
-  Prioritering og fokus
-  Samhandlings- og kommunikasjonsevner

## Medarbeiderne er klare – nå trengs ledelse

De mest populære temaene i Aunties webinarer i 2025 (fokus, mentale ferdigheter, vekst i endring) viser at interessen for disse ferdighetene allerede er bred. Organisasjoner kan nå utnytte denne beredskapen ved å integrere målrettet og forebyggende støtte i hverdagsstrukturer.

# Konklusjoner og anbefalinger for organisasjoner

Utvikling av mentale ferdigheter er direkte knyttet til organisasjonens læringsevne og endringsberedskap – og forutsetter at medarbeiderne har tilstrekkelig funksjonsevne. Når arbeidshverdagen blir mer krevende og usikkerheten øker, omsettes ikke kompetanse i praksis: konsentrasjonen svekkes, beslutningstaking blir vanskeligere og evnen til å lære noe nytt reduseres. Derfor er mentale ferdigheter som stressmestring, selvledelse og restitusjon ikke et separat trivselstema, men en forutsetning for at mennesker skal kunne lære, prestere og fornye seg under daglig press. Størst effekt oppnås når mental helse og mentale ferdigheter løftes til et strategisk satsingsområde og ledes like systematisk som øvrig virksomhet.

Når mål, ansvar og parametere for måloppnåelse defineres tydelig, blir utvikling av mentale ferdigheter en del av organisasjonens læring og kapasitetsbygging. Da er ikke individene bare mottakere av støtte, men en strategisk ressurs: arbeidsfellesskapet evner å opprettholde funksjonsevne gjennom endring og bygge bærekraftig prestasjon over tid.

## Hvordan omsette utvikling av mentale ferdigheter i praksis



Eierskap: HR, ledelse og ledere



Parametere for måloppnåelse: for eksempel eNPS, belastning, resiliens, fravær



Mål: for eksempel prestasjon, endringsevne, engasjement

***Ledere har en avgjørende rolle i hvordan teamets hverdag formes – hvordan teamet fungerer, presterer og hvordan medarbeiderne har det. Ansvar er betydelig, og derfor trenger også ledere støtte. Å styrke mentale ferdigheter støtter både teamets trivsel og prestasjon, og Auntie tilbyr konkret støtte til både ledere og medarbeidere.***

— Sanna Konsti, Lead Psychology Expert, Auntie

Ledere har en sentral rolle i å støtte medarbeidernes mentale helse og prestasjon. De er tette på hverdagen, identifiserer belastningsfaktorer i teamene sine og fungerer ofte som første samtalepunkt når utfordringer oppstår. Derfor er det avgjørende å styrke ledernes mentale ferdigheter: evnen til selvledelse, belastningsregulering og konstruktive samtaler påvirker direkte teamets funksjonsevne og arbeidsmiljø. Samtidig fungerer lederens handlinger som et konkret eksempel på hvordan trivsel støttes i praksis.

# Konklusjoner og anbefalinger for organisasjoner

Et psykologisk trygt arbeidsmiljø er i praksis fundamentet for læring, fornyelse, bærekraftig prestasjon og innovasjon – særlig i situasjoner der usikkerhet, endring og belastning utfordrer hverdagen.

Fremtidens arbeidslivsferdigheter, som analytisk tenkning, kreativ problemløsning og kontinuerlig læring, kan ikke utvikles gjennom opplæring alene. De forutsetter et miljø der det er trygt å tenke høyt, og der belastning håndteres aktivt. Her er mentale ferdigheter en avgjørende drivkraft: stressmestring, selvledelse og restitusjon påvirker direkte evnen til å konsentrere seg, ta beslutninger og prestere under press.

Vellykkede organisasjoner bygges på menneskers funksjonsevne. Vekst, fornyelse og problemløsning krever klart tankearbeid, læringsevne og kreativitet – også i usikre situasjoner. Belastning viser seg imidlertid ikke alltid umiddelbart i prestasjon, men kan gradvis svekke konsentrasjon, beslutningstaking og nytenkning – nettopp de ferdighetene som er mest avgjørende i endring. Derfor er utvikling av mentale ferdigheter og forebyggende støtte ikke et separat trivselstiltak, men en strategisk forutsetning for organisasjonens prestasjons- og endringsevne.



## Fremtidens ferdigheter krever psykologisk trygghet

- Kreativ tenkning og problemløsning
- Analytisk tenkning og beslutningstaking
- Læringsevne og tilpasning i endring
- Mot til å prøve, stille spørsmål og utfordre

## Ledere muliggjør psykologisk trygghet

- Ledere påvirker direkte arbeidsmiljøet og om belastning tas opp tidlig
- De balanserer egen kapasitet med ansvaret for å støtte andre
- Å støtte ledere er derfor en av de raskeste måtene å styrke organisasjonens samlede funksjonsevne

Når ledere får støtte i selvledelse, styrkes prestasjonen i hele teamet.

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

### Psykologisk trygghet

Hvorfor: Muliggjør åpenhet, læring og utprøving av nye ideer

Anbefaling: Gjør «si ifra tidlig»-praksiser synlige i hverdagen (ledere + team)



## Sjekkliste for suksess

### Ledere (viktig påvirkningskanal)

Hvorfor: Ledere setter retningen for hverdagen. De påvirker direkte psykologisk trygghet, belastningshåndtering og teamets prestasjon.

Anbefaling: Støtt ledere med konkrete verktøy for hverdagen (selvledelse, gjenkjenning av belastning, fokus og restitusjon) og gjør ledelse av trivsel til en grunnleggende del av lederrollen.

### Resiliens og endringsevne

Hvorfor: Styrker funksjonsevne og fleksibilitet under press, usikkerhet og endring.

Anbefaling: Støtt tidlig identifisering av belastning og etabler rutiner for restitusjon.

### Samhandling og kommunikasjon

Hvorfor: Tydelig og konstruktiv samhandling styrker samarbeid, tillit og en smidig arbeidshverdag.

Anbefaling: Etabler felles spilleregler for tilbakemeldinger og å ta opp temaer – gjør god samhandling til en hverdagsferdighet.

### Prioritering og fokus

Hvorfor: Produktivitet skapes gjennom fokus – ikke økt travelhet.

Anbefaling: Tydeliggjør mål og reduser «støy» (f.eks. fokusuker, møtepraksiser).

### Ta vare på analytisk og kreativ tenkning

Hvorfor: Fremtidens arbeid krever læring, problemløsning og fornyelse.

Anbefaling: Bygg et miljø der mennesker tør å prøve, stille spørsmål og lære → psykologisk trygghet og mentale ferdigheter på plass.

**«Som et globalt teknologiselskap ønsker vi å ta vare på våre ansatte og deres trivsel. Det er uten tvil en av pilarene som vår suksess bygger på. Verden rundt oss endrer seg raskt, og teknologien tar enorme sprang framover. Det krever stadig mer motstandskraft hos folk for å håndtere endringene.**

**For oss har Aunties tjenester vært en måte å styrke trivselen blant våre ansatte på – og de blir høyt verdsatt i hele organisasjonen. Både menn og kvinner har tatt i bruk Auntie, og mange vender tilbake når de trenger det igjen. Det er flott at slike lavterskeltjenester innen mental helse er lett tilgjengelige – og at de faktisk fungerer.»**

*-Hanna Kivelä, CEO, Fujitsu Finland Oy*



Fujitsu Finland har vært kunde hos Auntie siden 2022.

# Healthy minds, brighter business.



# Hvorfor det lønner seg å investere i Auntie

Auntie er ikke et enkeltstående trivselstiltak, men en kontinuerlig utviklende tjeneste som tilpasses arbeidslivets skiftende behov på en kundeorientert måte. Tjenesten tilbyr skalerbar forebyggende støtte og utvikling av mentale ferdigheter for enkeltpersoner, samt datadrevet innsikt i utviklingen av mental helse på organisasjonsnivå. Som en genuint internasjonal tjeneste gir Auntie organisasjoner mulighet til å tilby lik støtte og en konsistent brukeropplevelse uavhengig av lokasjon eller språk.

Forebyggende støtte er også en økonomisk forsvarlig investering. Gjennom Aunties ROI-kalkulator kan organisasjoner estimere tilbakebetalingstid og beregnede gevinster, blant annet knyttet til styrket arbeidsevne og bedre håndtering av belastning. Forskning understøtter dette: Ifølge Deloitte gir hver krone investert i mental helse flere ganger avkastning.

Aunties effekt gjenspeiles også i brukeropplevelsen: 97,7 % av sluttbrukerne i langtidsdata oppgir at de vil anbefale Auntie. De åpne svarene er ofte uvanlig grundige og reflekterte, noe som tyder på høy grad av engasjement og opplevd nytte. Blant kundeorganisasjoner var Aunties NPS 73 ved siste måling (2025).

## Når Auntie integreres i sentrale HR-prosesser, blir effekten helhetlig:



Onboarding og tidlig karriere: Støtter tilpasning til ny rolle og arbeidsmiljø samt styrker selvledelse.



Endring og usikkerhet: Styrker resiliens og gir retning i overgangsperioder.



Modell for tidlig støtte: Senker terskelen for å søke hjelp og forkorter tiden til støtte.



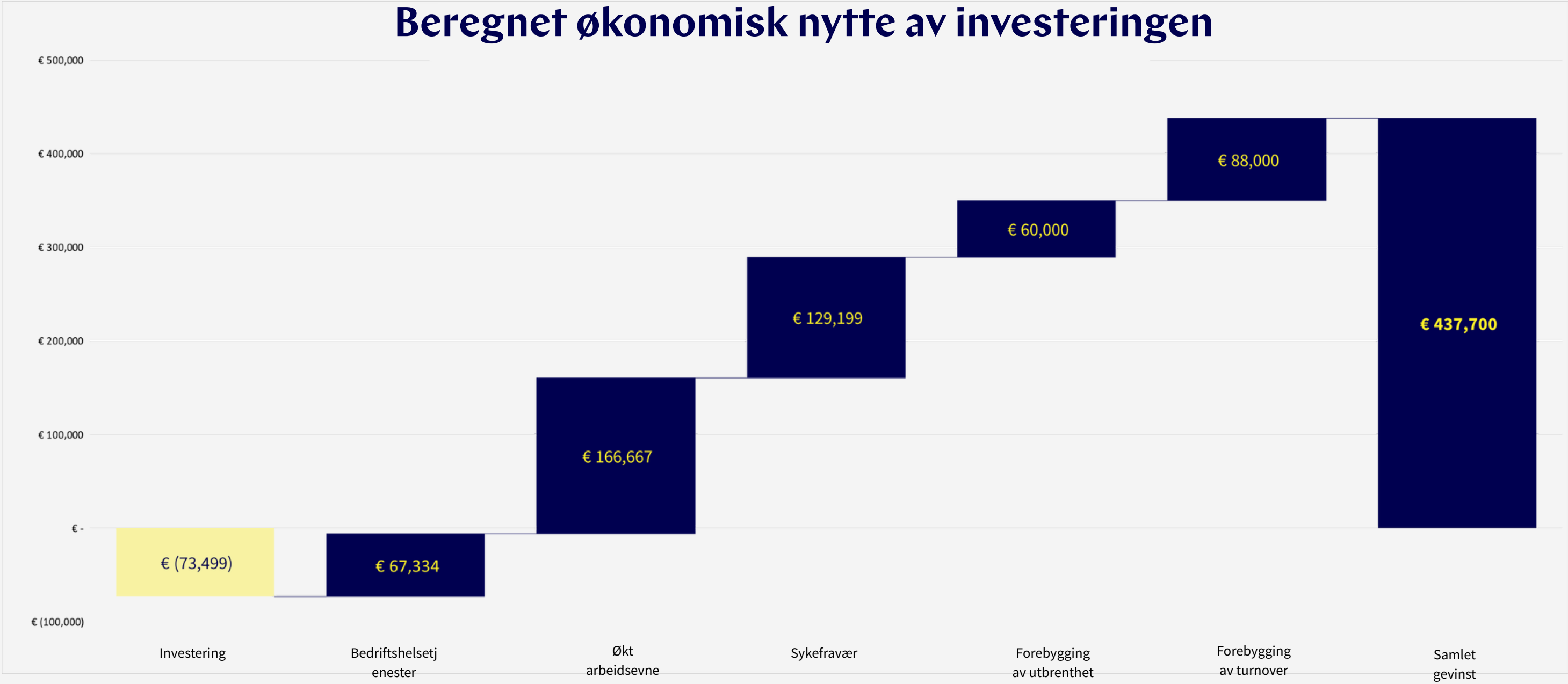
Lederarbeid og hverdagsledelse: Støtter individet og styrker teamets funksjonsevne i praksis.



Læring og kompetanseutvikling: Styrker selvinnsikt og legger til rette for kontinuerlig læring.

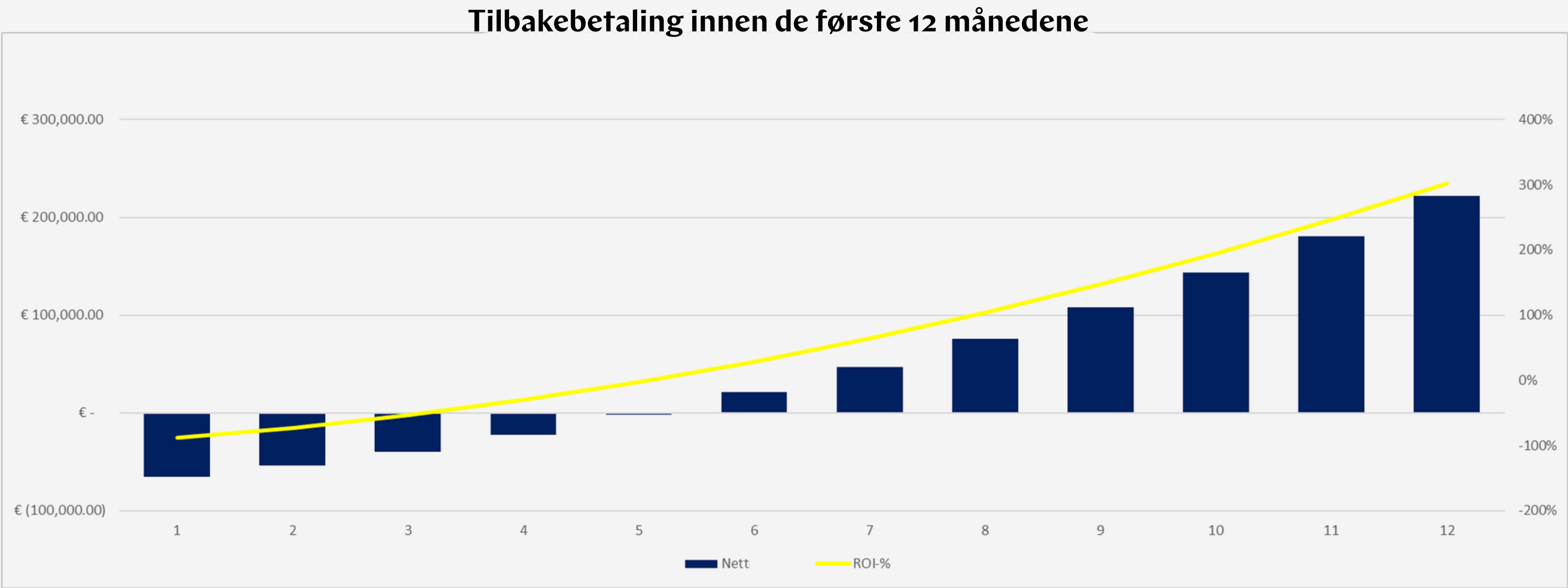
# Forebygging gir målbare gevinster

Eksempel på resultater fra ROI-kalkulatoren: Beregnede gevinster av investeringen. Eksempelet er basert på data fra et selskap innen teknologikonsulent- og programvarebransjen, med 500 ansatte.



# Forebygging gir målbare gevinster

Eksempel på resultater fra ROI-kalkulatoren: Tilbakebetaling, første år.



# Auntie utvikler seg i takt med arbeidslivets behov

Aunties støtte er ikke begrenset til enkeltstående samtaler eller kortvarige tiltak, men er bygget som en helhetlig tjeneste som kombinerer individuell støtte med utvikling på organisasjonsnivå. Aunties samtalepakker støtter håndtering av belastning i hverdagen og muliggjør utvikling av mentale ferdigheter sammen med en fagperson, mens webinarer og materiell styrker hele arbeidsfellesskapets kompetanse og skaper et felles språk rundt mental helse.

På organisasjonsnivå støtter Auntie Insights beslutningstaking ved å gjøre utviklingen av mental helse målbar og etterprøvbar. En enda mer virkningsfull versjon av Insights-løsningen lanseres i februar 2026. Kontinuerlig tjenesteutvikling gjenspeiles også i innholdet: våren 2025 ble tilbudet styrket med pakker som støtter resiliens, og som svarer direkte på økende usikkerhet og endringspress i arbeidslivet. I løpet av 2026 vil det også bli pilotert tjenester rettet mot grupper.

**«Vi går modig i front innen tjenesteutvikling, men beslutningene våre bygger på kundetilbakemeldinger, behandlingsmodellen vår og den generelle utviklingen i bransjen.»**

— Toni Laturi, CPO, Auntie

## En globalt skalerbar tjenestehelhet

**Auntie Insights:**  
Rapportering og innsikt for HR og ledelse

**Forretningsmessig effekt:**  
Styrket arbeidsevne og kompetanseutvikling  
Produktivitet, engasjement og bærekraftig prestasjon  
Reduksjon i psykisk helserelatert fravær

**Støtte til ledelse og HR:** Auntie HR Circle & Leader Circle-nettverk  
Fremtidens arbeidslivstemaer for HR og ledere

**Auntie-webinarer:** Månedlige webinarer om aktuelle temaer innen mental helse  
Månedlige webinarer om aktuelle temaer innen mental helse

**Individuell støtte:** 5 × 45 minutter personlige samtaler

**Kommende tjenester:** Gruppere rettede tilbud: gruppesamtaler og workshops

# Anonymitet og lav terskel muliggjør tidlig støtte

Mental helse er fortsatt forbundet med stigma, noe som kan hindre mennesker i å søke støtte tidlig. Auntie tilbyr anonym støtte med lav terskel, som gjør det mulig å håndtere belastning og hverdagens utfordringer eller utvikle mentale ferdigheter proaktivt, uten frykt for stigmatisering. Kjernen i tjenesten er samtalepakker som gir målrettet og løsningsorientert støtte i ulike arbeidssituasjoner – både når belastningen merkes, og når målet er å styrke egen funksjonsevne og prestasjon. Samtalepakkenes kompletteres av materiell og webinarer som muliggjør bredere utvikling av mentale ferdigheter i hele organisasjonen og støtter tidlig og forebyggende hjelp før situasjoner eskalerer eller medisinaliseres.

## Hva tilbyr Auntie ansatte?

Auntie støtter enkeltpersoner både i krevende arbeidssituasjoner og når målet er personlig utvikling og styrking av egen funksjonsevne. Tjenesten muliggjør kontinuerlig utvikling av mentale ferdigheter som er avgjørende i dagens og fremtidens arbeidsliv:

- Resiliens og stressmestring
- Restitusjon og bærekraftig arbeidsprestasjon
- Endringsevne og læringsevne
- Styrking av samhandlings- og emosjonelle ferdigheter
- Selvinnsikt og selvledelse

## Hva tilbyr Auntie organisasjoner?

Auntie støtter organisasjoner i å bygge bærekraftig prestasjon ved å kombinere individuell støtte med datadrevet innsikt i utviklingen av arbeidsmiljøets trivsel:

- Forebyggende støtte til arbeidsevne som reduserer kostnader før sykefravær oppstår
- Målbar data og utviklingsinnsikt (Auntie Insights) som støtter beslutningstaking og ledelse
- Enhetlig og likeverdig brukeropplevelse globalt, uavhengig av lokasjon og språk
- En skalerbar modell som støtter individer, team og hele organisasjonen
- En komplementær rolle ved siden av bedriftshelsetjenester, uten motsetning

## Hva tilbyr Auntie ledere?

Auntie tilbyr ledere lavterskelstøtte i daglige ledelsessituasjoner og støtte til egen belastning. Tjenesten styrker mentale ferdigheter som er sentrale i menneskelig ledelse, bygging av psykologisk trygghet og sikring av bærekraftig prestasjon.

Med Auntie kan ledere:

- Styrke selvledelse, emosjonell intelligens og stressmestring
- Identifisere og håndtere belastning tidlig
- Fremme åpen kommunikasjon og psykologisk trygg teamkultur
- Balansere krevende lederrolle med egen restitusjon

# Auntie – 10 år for et mer bærekraftig arbeidsliv

Aunties historie startet i 2015 med erkjennelsen av at utbrenthet hadde blitt en stadig vanligere del av arbeidshverdagen, samtidig som støtte ofte kom for sent – først når belastningen allerede var blitt for stor. Denne innsikten sprang ut av en menneskelig erfaring og et ønske fra Aunties grunnlegger, Mervi Lamminen, om å endre måten arbeidslivet forholder seg til belastning, trivsel og utbrenthet på.

Forebygging av utbrenthet har helt siden starten vært kjernen i Aunties arbeid. Tanken om tidlig og menneskelig støtte har fulgt Aunties utvikling gjennom årene og er fortsatt en sentral del av Aunties DNA. Samtidig har forståelsen av forebygging blitt dypere.

Ved siden av forebygging av utbrenthet har utvikling av mentale ferdigheter fått en stadig viktigere rolle: evnen til restitusjon, regulering av belastning og styrking av resiliens i hverdagen. Å støtte disse ferdighetene tar forebygging ett steg videre – mot et mer bærekraftig arbeidsliv.



# Auntie – 10 år for et mer bærekraftig arbeidsliv

I dag har over 500 fremtidsrettede organisasjoner – fra små kunnskapsbedrifter til store internasjonale konsern og aktører i offentlig sektor – tillit til Aunties tjenester i Norden og Europa.

Aunties 130+ fagpersoner innen mental helse, som arbeider på over 25 språk, muliggjør tilgjengelig, mangfoldig og virkningsfull støtte i ulike arbeidsmiljøer og kontekster.

Auntie er en global og skalerbar tjenestehelhet som kombinerer individuell støtte med målbar, datadrevet utvikling på organisasjonsnivå. I tillegg til samtalepakker inkluderer tjenesten webinarer og læringmateriell som styrker mentale ferdigheter i hele arbeidsfellesskapet. På denne måten fungerer Auntie som en langsiktig strategisk partner for utvikling av mental helse og arbeidsevne – langt utover enkeltstående tiltak.

Støtten Auntie tilbyr er ikke bare til nytte for individet, men en strategisk del av organisasjoners bærekraftige drift. Når støtte er tilgjengelig tidlig og med lav terskel, forsterkes individuelle gevinster til organisatorisk effekt – og bidrar til bedre prestasjon, engasjement og langsiktig suksess.

## Auntie i tall

- 500+ kundeorganisasjoner, titusenvis av brukere
- NPS 73 (2025)
- 97,7 % av brukerne anbefaler tjenesten (all-time)
- ≈ 20 mill. euro i estimerte årlige besparelser fra redusert psykisk helserelatert sykefravær
- 5× ROI

## Auntie Insights – målt effekt på utvikling av mentale ferdigheter

### Opplevd stress

**-22 %**

basert på over 10 000 før- og ettermålinger

### Opplevd arbeidsprestasjon

**+15 %**

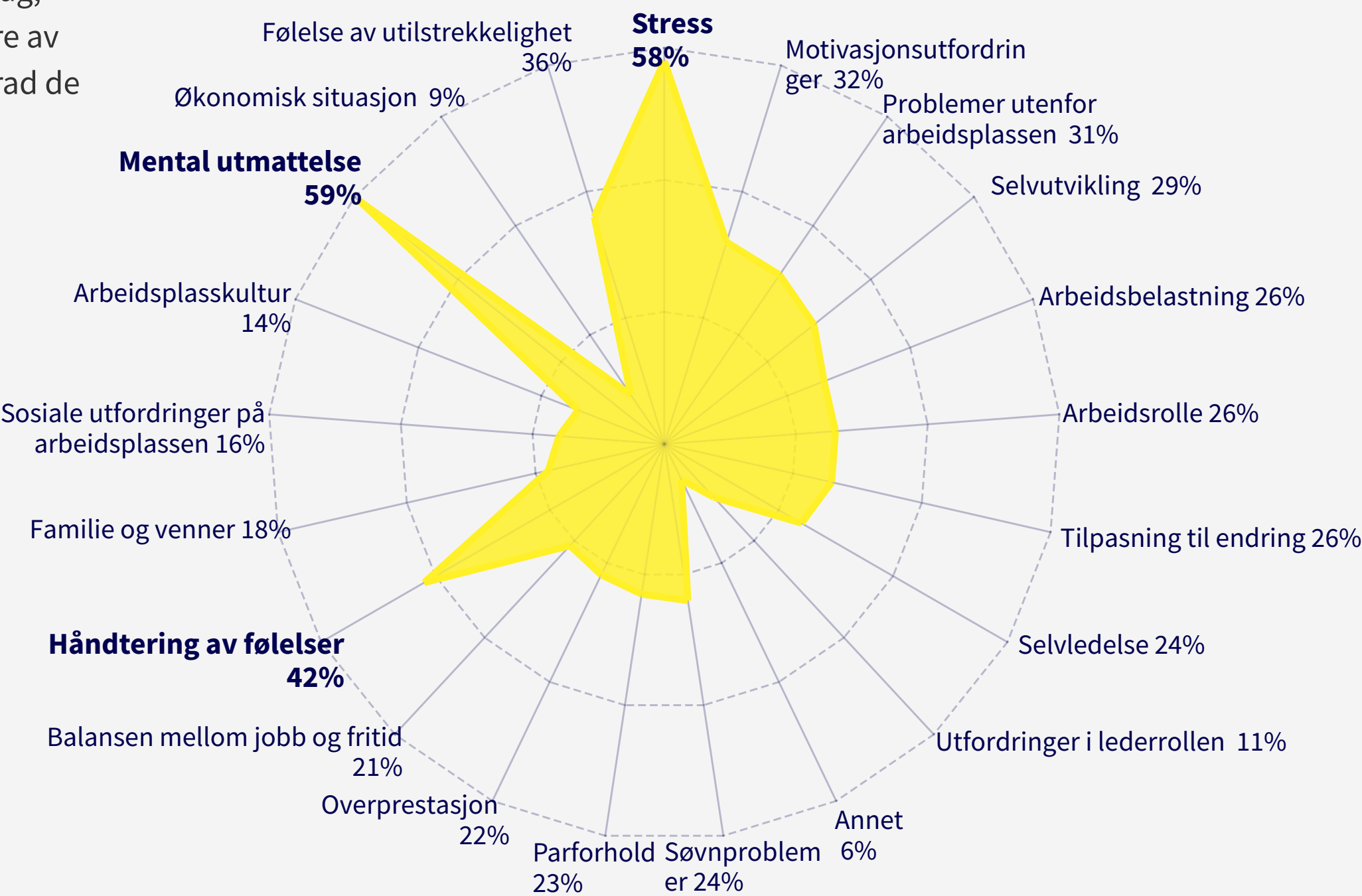
basert på over 10 000 før- og ettermålinger

# Hvorfor brukes Auntie?

Denne siden viser Aunties samlede historiske datagrunnlag, samlet inn gjennom oppstartskartleggingen blant brukere av tjenesten. Årsakene til å søke støtte hos Auntie er i stor grad de samme som i brukerundersøkelsen fra 2025.

## De vanligste grunnene til å søke Aunties tjenester

- Mental utmattelse (59 %)
- Stress (58 %)
- Håndtering av følelser (42 %)
- Følelse av utilstrekkelighet (36 %)
- Motivasjonsutfordringer (32 %)



Kilde: Auntie Insights: brukernes årsaker til å søke støtte, oppstartskartlegging (samlet historisk datagrunnlag)

# La oss fortsette samtalen

Ønsker du å diskutere resultatene fra studien nærmere eller utforske hvordan Auntie kan støtte din organisasjon i å lede mental helse og arbeidsevne, samt utvikle medarbeidernes mentale ferdigheter?

Ta kontakt eller book et møte direkte med oss via knappen nedenfor.

[Ta kontakt](#)



**Auntie støtter individer og organisasjoner i å bygge et bærekraftig arbeidsliv – menneskelig og målbart.**

# Auntie

**Healthy minds, brighter business.**