

Fremtidens arbeidsmiljø bygges innenfra

Hvordan mentale ferdigheter kan bidra til
forebygging og bedre helse på arbeidsplassen



Auntie

Dette skal vi gjennom



Hvorfor nå

Prestasjon svikter lenge før noen sykmelder seg

3 min



Hva sier forskningen og dataene

McKinsey, Gallup og Auntie 2025 user study

7 min



Forebygging = å oppdage ting tidlig

Hva tidlige tegn faktisk ser ut som

5 min



Slik bygger dere ferdighetene internt

Team-rutiner og medarbeidersamtaler ledere kan eie selv

11 min



Når dere trenger mer enn det interne

Din rolle, grensen din, og bevis for at det blir brukt

7 min



Oppsummering

Hovedpoeng og neste steg

3 min

Prestasjon svikter lenge før noen sykmelder seg

49%

av ansatte globalt rapporterer god helhetlig helse og ingen tegn til utbrenthet

Kilde: McKinsey Health Institute, 2025

Poenget

Konsentrasjon, beslutningsevne og læringsevne svekkes gradvis — lenge før fravær eller mer alvorlige problemer viser seg.

Produktivitet og «presenteeism» står for 54–77 % av den økonomiske gevinsten ved bedre ansatthelse — langt mer enn sykefravær alene.

Fire observasjoner om dagens arbeidsliv

01



Resiliens og tilpasningsevne

er nøkkelferdigheter i dagens og fremtidens arbeidsliv

02



Individuell kapasitet

er direkte knyttet til organisasjonens prestasjon

03



Mellommenneskelige ferdigheter

blir stadig viktigere — særlig i ledelse

04



Stress

er den viktigste kilden til belastning og krever forebygging

Kilder: McKinsey Health Institute & McKinsey Quarterly, Gallup, World Economic Forum, Google re:Work / Project Aristotle

Og det bekreftes i praksis

Auntie 2025 User Study — N = 1 222 brukere



81%

styrket resiliens — og fortsatt nytte 6+
mnd. etter siste samtale



75%

av de med belastning mener støtten
forebygget utbrenthet

Konklusjonen

Mental robusthet kan bygges — og gir målbar effekt
raskt.

*Spørsmålet er ikke lenger om det virker — men hvordan
dere bygger det inn i egen organisasjon.*

Forebygging betyr å oppdage ting tidlig

Belastning viser seg sjelden brått. Den bygger seg opp stille — og handler ofte ikke om det du tror.

EKSEMPEL: STILLE PRESTASJONSFALL

71%

fikk gjort mer på jobb etter å ha fått støtte — et tegn på hvor mye som hadde bygget seg opp usett

«Arbeidsprestasjon svikter sjelden brått. Konsentrasjon, beslutningsevne og evnen til å ta til seg ny informasjon svekkes gradvis — lenge før fravær eller mer alvorlige problemer blir synlige.»

Basert på funn fra McKinsey Health Institute og Auntie 2025 User Study

Poenget: nedgangen skjer stille, lenge før tallene på arket viser det. Derfor må ledere trene seg på å se etter mønstre, ikke vente til prestasjonen synlig svikter.

Dette kan du faktisk observere

Ingen av disse beviser noe alene — men et mønster over tid er verdt å følge opp



Slutter å bli med på lunsj eller uformelle prater



Kamera alltid av, sjelden ordet i møter



Svarer kort — small talk som før var naturlig, uteblir



Trekker seg fra sosiale initiativ de tidligere ble med på



Leverer fortsatt, men kvaliteten er stille synkende



Endret mønster — ikke hvordan personen «alltid har vært»

Basert på forskning på tidlige tegn på belastning og tilbaketrekning på arbeidsplassen

Fire ferdigheter som kan trenes

Dette er ikke personlighetstrekk. Det er ferdigheter dere kan bygge i team-hverdagen.



Stressmestring

Gjenkjenne belastning tidlig, hos seg selv og andre



Selvledelse

Prioritere og regulere egen arbeidsdag



Psykologisk trygghet

Tørre å si ifra før ting blir store



Konstruktiv samhandling

Gi og ta tilbakemelding uten å gå i forsvar

Neste slide: konkrete team-rutiner som trener nettopp disse fire — som du kan starte med denne uken.

Bruk medarbeidersamtalen til å trene, ikke bare evaluere

Fire deler, samme samtale — bygget på samme prinsipper som Auntie selv bruker

1



Åpne med energi, ikke prestasjon

Trener psykologisk trygghet

«På en skala 1–10, hvor har energien din ligget denne perioden — og hva har påvirket den mest?»

2



Se tilbake på mestring, ikke bare resultater

Trener stressmestring

«Hva var det vanskeligste denne perioden, og hvordan taklet du det?»

3



Se fremover — løsningsfokustert

Trener selvledelse

«Hvis neste periode skal føles mer bærekraftig — hva er den ene tingen du ville endret?»

4



Avslutt med konkret, kort oppfølging

Bygger vane, ikke engangsinnsetts

«La oss ta en 15-minutters sjekk på akkurat dette om fire uker.»

Uten et konkret oppfølgingspunkt før neste formelle samtale bygges ingen vane — punkt 4 er ikke valgfritt.

Du skal ikke være psykolog

— bare tørre å spørre

DET ER IKKE JOBBEN DIN Å VÆRE

-  **Coach**
-  **Psykolog**
-  **Terapeut**

DET DU KAN GJØRE ER Å AVDEKKE

-  Tørre å ta den vanskelige samtalen når noe virker galt
-  Stille spørsmålet før du er helt sikker
-  «Du trenger ikke løse dette alene. Vil du at jeg hjelper deg med å komme i kontakt med noen som kan?»

Men å tørre krever egen robusthet — det er ikke lett å stå i en ansatts vanskelige følelser uten selv å ville fikse eller flykte. Derfor kan det være nyttig å bruke en tjeneste som Auntie for å bygge de mentale ferdighetene som gjør deg rustet til å faktisk ta de samtalene.

Ikke bare tilgjengelig — faktisk brukt

Lavterskel er ikke nok i seg selv. Her er beviset for at det faktisk endrer atferd.



49%

Unngikk en mental helse relatert sykemelding

Kilde: Auntie 2025 User Study

20–25%

opptak er terskelen der løsninger blir selvforsterkende

Kolleger drar hverandre med — bruken sprer seg av seg selv når terskelen er lav nok.

Kilde: McKinsey Health Institute / Wellhub, 2025

CASE: ON (SPORTSWEAR)

11,6x ROI

(\$2,9M årlig)

50% av 2 500 ansatte tok i bruk løsningen — fordi den var lav-terskel nok.

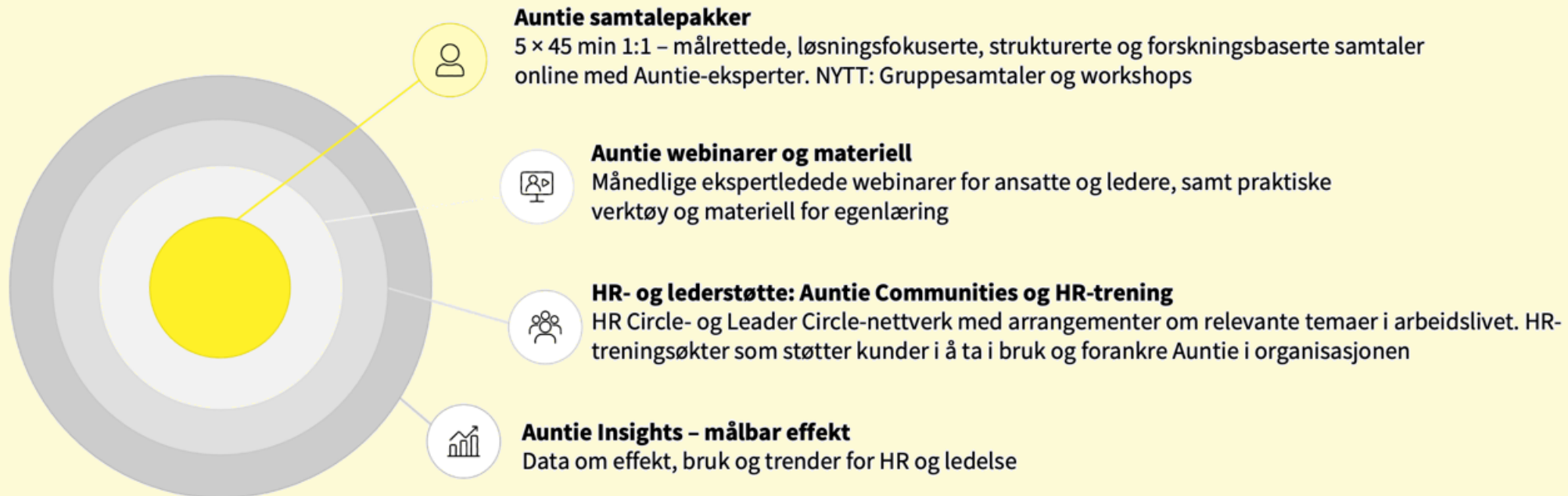
Kilde: McKinsey Health Institute, 2025

Sammen viser disse tre at «lavterskel» ikke bare er en påstand — det er en målbar mekanisme som endrer hvordan folk faktisk søker hjelp.

Auntie: en målrettet partnerskapsmodell



Kombinerer støtte, kompetanseutvikling og målbar effekt



Strategisk partnerskap og rådgivning



Målsetting og KPI-tilpasning



Løpende aktivering og kompetanseutvikling



Effektgjennomgang og optimalisering

Tre ting å ta med deg

1

Mental robusthet er en ferdighet, ikke en egenskap

Forskning og Auntie sine egne tall viser at den kan trenes systematisk — og gir rask, målbar effekt.

2

Forebygging starter med å se tidlig — ikke å vente på at noen sier ifra

Belastning er ofte usynlig utenpå. Tren deg selv og teamet i å legge merke til mønstre.

3

Bygg ferdighetene i egne rutiner — hent inn hjelp når det trengs mer

Faste team-ritualer bygger kapasitet internt. Ha en klar vei videre for det dere ikke kan løse selv.

Vil du høre mer om hvordan Auntie kan være en del av verktøykassen?

**Ta kontakt på våre nettsider eller via mail:
Jannicke.elverhaug@auntie.io**

Takk for oppmerksomheten