



VAD ÄR LEDNING AV ARBETSFÖRMÅGAN?

Den är målinriktat och systematiskt dagligt arbete för att främja personalens arbetsförmåga. I ledning av arbetsförmågan är det viktigt att ledningen engagerar sig, att personalen aktivt deltar och att samarbetet fungerar smidigt. Verkningsfullheten i ledning av arbetsförmågan ökar genom förutseende, helhetsbetoning och kontinuerlig utveckling av verksamheten.

Ledning av arbetsförmågan är ett sätt att främja arbetstagarnas arbetsförmåga i småföretag

Småföretag kan på många sätt främja arbetstagarnas arbetsförmåga. Det är viktigt att ledningen och cheferna förstår hur arbetsförmågan kan ledas. På så sätt kan man förebygga sjukfrånvaro och bestående arbetsoförmåga bland arbetstagarna.

LÖSNINGAR



Led arbetsförmågan i vardagen.

Främjandet av arbetsförmågan är i bästa fall en del av vardagens möten på arbetsplatsen, dagliga diskussioner mellan företagets ledning, chefer och arbetstagare. Ledning av arbetsförmågan bör vara en integrerad del av företagsledningens agenda, precis som ledningen av affärsverksamheten. Kunskapsbaserad ledning stöder ledning av arbetsförmågan.

Förutse riskerna för arbetsförmågan.

Det lönar sig att stödja arbetsförmågan i förebyggande syfte: det är kostnadseffektivt och verkningsfullt. Till exempel personalenkäter, riskkartläggningar och uppföljning av sjukfrånvaro kan ge värdefull information om centrala belastningsfaktorer och problemområden i arbetet. Åtgärderna kan gälla till exempel utveckling av kompetens, arbete och arbetsarrangemang, ledarskap eller arbetsgemenskapens verksamhet.

Stöd arbetstagarna i ett tidigt skede.

Det är viktigt att det på arbetsplatsen finns fungerande rutiner för tidigt stöd, uppföljning av sjukfrånvaro och samarbete med företagshälsovården. Det är viktigt att skapa sådana verksamhetsätt som beaktar arbetsplatsens egna behov och situation. Cheferna har en central roll när det gäller att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga.

Vidta effektiva åtgärder

som främjar arbetsförmågan, fortsättandet i arbetet och återgången till arbetet. Det finns starka bevis till exempel på hur arbetsmodifieringen, modellen med ersättande arbete, partiell sjukdagpenning och främjandet av sunda levnadsvanor påverkar arbetsförmågan. Kombinationen av olika åtgärder är mer verkningsfull än enskilda åtgärder. (Ervasti m.fl. 2022.) Också konsekvensbedömningen är en viktig del av ledning av arbetsförmågan.

Samarbete.

Företagshälsovården är en viktig partner för småföretag när det gäller att främja arbetstagarnas arbetshälsa och stödja deras arbetsförmåga. Företagshälsovårdstjänster ska ordnas om det finns en enda arbetstagare i företaget. Ett gott samarbete mellan ledningen, HR, arbetarskyddet, personalen och företagshälsovården är en central förutsättning för ett verkningsfullt främjande av arbetsförmågan. Arbetsförmågan byggs upp tillsammans!

34%

av invalidpensionerna för arbetstagare i småföretag beror på muskuloskeletala sjukdomar

17%

av invalidpensionerna för arbetstagare i småföretag beror på psykiska störningar och beteendestörningar

18%

av arbetsuppgifterna för arbetstagare i småföretag har gjorts lättare eller ändrats före ansökan om invalidpension

Källa: Varmas data, 2018–2022

Vad vet vi?

Små företag är betydande sysselsättare, och största delen av företagen i Finland sysselsätter färre än tio personer. Personalen är en viktig resurs för småföretag, och därför är det viktigt att sörja för arbetstagarnas arbetsförmåga. Undersökningar visar att arbetsförmåga som upplevs som dålig förutspår senare sjukfrånvaro och övergång till invalidpension. Ledning av arbetsförmågan är ett sätt att minska kostnaderna för arbetsförmåga och stärka företagens arbetsgivarbild. I småföretag kan ledning av arbetsförmågan få problem på grund av begränsade tids- och personalresurser.

Varför är detta viktigt?

Lagstiftningen förpliktar arbetsgivarna att sörja för arbetstagarnas hälsa och arbetarskydd. Arbetsförmåga medför betydande kostnader för företagen, till exempel som sjukfrånvaro. Å andra sidan kan det i småföretag vara rentav vanligare att arbetstagarna arbetar som sjuka än att de är frånvarande på grund av sjukdom. Detta är oroväckande, eftersom också arbete som utförs vid sjukdom kan leda till arbetsförmåga.

Vad bör man göra?

Småföretag kan på många sätt främja arbetstagarnas arbetsförmåga. Det är viktigt att sörja för arbetsförmågan proaktivt och samtidigt stödja de arbetstagare vars arbetsförmåga är hotad. Främjandet av arbetsförmågan förutsätter samarbete. Lösningarna kan vara till exempel ledning av arbetsförmågan, förutseende av risker för arbetsförmåga och tidigt stöd, stöd för återgång till arbetet samt nätverkssamarbete.

Framtidens arbetsförmåga byggs upp tillsammans!

SKRIBENTER OCH MER INFORMATION:

Auli Airila,
forskningschef
auli.airila@varma.fi

Minna Savinainen,
forskningschef
minna.savinainen@varma.fi

SÅ HÄR GJORDES UTREDNINGEN:

Lösningarna grundar sig på Varmas publikationsserie *Tietoa työkyvystä* (på finska), där man granskar ledning av arbetsförmågan och metoder för att främja arbetsförmågan i småföretag.

Bekanta dig med publikationen på [vår webbplats](#).

CHECKLISTA FÖR LEDNING AV ARBETSFÖRMÅGAN

Har er arbetsplats

- regelbundet på ledningens agenda tagit upp frågor som gäller arbetsförmågan?
- ställt upp konkreta mål för att främja arbetsförmågan?
- tydligt definierade roller och ansvar för att främja arbetsförmågan?
- mätare för kunskapsbaserad ledning av arbetsförmågan?
- kunskap om de centrala belastningsfaktorerna i arbetet?
- vidtagit åtgärder för att hantera arbetsbelastningen?
- planmässig och proaktiv utveckling av arbetsförmågan?
- engagerat personalen för att främja arbetsförmågan?
- en regelbunden dialog om frågor som gäller arbetsförmågan mellan ledningen, cheferna och arbetstagarna?
- verksamhetsstätt och verksamhetsmodeller för stöd för arbetsförmågan, till exempel uppföljning av sjukfrånvaro, tidigt stöd och återgång till arbetet?
- ett fungerande samarbete med interna och externa partner i frågor som gäller arbetsförmågan?
- regelbundet samarbete med företagshälsovården?
- kontinuerlig uppföljning av arbetsförmågans tillstånd och utveckling av verksamheten utifrån erhållna resultat och respons?

VARMA