

Status för ledning av arbetsförmåga 2023-sammanfattning



ILMARINEN

Status för ledning av arbetsförmåga 2023-sammanfattning

God arbetsförmåga ligger i allas intresse, individen, företaget och samhället. Miljardkostnaderna för arbetsoförmögenhet består bl.a. sjukfrånvaro, förtidspensioner, försvagad pensionsuppbyggnad och minskad produktivitet. Att hantera dessa kostnader och säkerställa att företaget har tillräcklig personal kräver ledning, strukturer och verksamhetsmetoder, vilket organisationen förbinder sig till för att främja personalens arbetsförmåga.

Undersökningen visade på vilken nivå ledning av arbetsförmåga är i Finland och var det fortfarande finns utrymme för förbättringar. Respondenterna var 311 företagsbeslutsfattare, främst HR- och verkställande direktör. Undersökningen följde strukturen för arbetsförmågeledningsstandarden CSA Z1011-2020 från planering, implementering, utvärdering till ständig förbättring.

De viktigaste resultaten är:

1. Det finns mycket aktivitet på operativ nivå inom ledning av arbetsförmåga

Det finns mycket operativ verksamhet på en praktisk nivå. Aktiviteter för tidigt stöd för arbetsförmåga, bedömning av arbetsförmåga, närverkssamtal, anpassning av arbetet och omplacering av anställda är metoder som är bekanta för de allra flesta företag. De används ju oftare desto större företaget är.

2. Få företag är på en äkta strategisk nivå inom ledning av arbetsförmåga

Trots de många individuella åtgärder, har mindre än hälften av företagen en gemensam intern förståelse för innehållet och målen för ledning av arbetsförmåga. 40 % av företagen sätter upp mätbara mål och en tredjedel har en skriftlig plan att följa. 60 % av företagen övervakar genomförandet av målen, men ju mer systematisk uppföljning som avses, desto mindre blir andelen. Än så länge är det inte ens möjligt att genomföra en officiell audition av ledning av arbetsförmåga i Finland.

3. Resurserna för ledning av arbetsförmåga är otillräckliga i många företag

Företagen upplever brist på kompetens, tid och verktyg för personalledning. I hälften av företagen har nyckelpersonerna inte tillräckligt med kunskande för att leda arbetsförmåga, och lika ofta är det ingen arbetstid avsatt för det. Dessutom upplever 40 % av företagen att de inte har elektroniska verktyg för personalhantering som uppfyller deras behov.

4. Personal är en underutnyttjad resurs

En ganska liten del företag frågar personalens åsikter, det vill säga deras som verksamheten riktar sig till, när de planerar och utvecklar ledning av arbetsförmåga. Ändå har de anställda förmodligen en syn på arbetet och dess flöde som ledningen inte har.

5. Företag kan se sin ledning av arbetsförmåga i ett onödigt positivt ljus

I undersökningar kan ens egna handlingar ses i ett mer positivt ljus än vad en utomstående betraktare skulle göra. Även om verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan har bedrivits i Finland sedan 1990-talet, har ledning av arbetsförmåga ännu inte en lång tradition att förlita sig på. Det är omöjligt att veta hur bra driften är när respondenten bedömer driften av det egna företaget som 'bra'.

Denna forskning beskriver hur läget är i de företag som redan har tagit steg i riktning av ledning av arbetsförmåga, och resultaten kan inte generaliseras till alla finländska företag. Undersökningen riktade sig till stora och medelstora företag vilket slog ut de minsta arbetsplats. Dessutom kan enkäten ha besvarats av de som redan upplever att arbetsförmågeledning är viktigt och behöver forskningsinformation som stöd för ledningsarbete.

Forskningsresultat fungerar som ett utmärkt referensmaterial för företag som vill jämföra sin ledning av arbetsförmåga med andra företag som redan investerar i det. Forskningen ger också en riktning för utvecklingsarbete åt alla som utvecklar och utbildar ledning av arbetsförmåga.