



Ledning av arbetsförmågan till en strategisk nivå

Målsättning: Strategisk ledning av arbetsförmågan är kopplad till organisationens ledarskap

Strategisk ledning av arbetsförmågan är en del av organisationens ledarskap, där faktorer som rör personalens arbetsförmåga beaktas i allt beslutsfattande. Det är ett systematiskt och proaktivt stöd för arbetsförmågan, som man engagerar sig i på alla nivåer i organisationen.

Med arbetsförmåga avses medarbetarens förmåga att utföra sitt arbete, dvs. förhållandet mellan individuella egenskaper och arbetet. Till arbetsförmågan hör medarbetarens hälsa, funktionsförmåga, kompetens, motivation, arbete och sociala faktorer som ledarskap, arbetsgemenskap och dess kultur samt fysiska och psykosociala arbetsförhållanden.

Varför?

Ledning av arbetsförmågan är alltför ofta en reaktion på problem, fokuserat på individen, innehåller enskilda åtgärder och är avskilt från organisationens övriga ledarskap, vilket gör att effekterna blir svaga.

Fördelarna med strategisk ledning av arbetsförmågan syns bland annat i minskade kostnader för arbetsförmåga, bättre kvalitet på tjänster och bättre dragkraft och hållkraft av medarbetare.

Metoder för att utveckla strategisk ledning av arbetsförmågan

Ta reda på hur ledning av arbetsförmågan ser ut i nuläget

Samla in information

- om de rutiner för stöd för arbetsförmågan som finns och hur de fungerar
- om faktorer som rör personalens arbetsvälmående, arbetsförmåga och arbetssäkerhet, såsom olika nyckeltal, investeringar och kostnader.

Sätt upp konkreta och mätbara mål för ledning av arbetsförmågan

Sätt upp långsiktiga mål för personalens arbetsvälmående, arbetsförmåga och arbetssäkerhet och förutse effekterna av eventuella förändringar på personalen.

Målen ska vara konkreta, realistiska och mätbara. Kommunicera aktivt och tydligt om målen så att alla känner till dem.

Sätt upp både proaktiva och konstaterande mått för målen

Proaktiva mått är till exempel personalomsättning och kompetensbehov samt kundnöjdhet. Exempel på konstaterande mått är personalens arbetsvälmående, sjukfrånvaro och olyckor.

Utnyttja kunskap från olika källor i ledningen av arbetsförmågan

Samla information från olika källor

- inom organisationen
- företagshälsovården
- arbetspensionsförsäkringsbolaget
- olycksfallsförsäkringsbolaget.

Kombinera och tolka insamlad information från olika källor som stöd för beslutsfattandet.

Säkerställ tillräckliga resurser för ledning av arbetsförmågan

Organisationens ledning beslutar vilka resurser som ska ges till ledningen av arbetsförmågan. Resurserna inkluderar den personal, tid och kompetens som behövs. Resurserna och målen för ledningen av arbetsförmågan ska vara i balans med varandra.

Följ upp och bedöm hur målen uppfylls

Planera, schemalägg och delegera ansvar för nödvändiga åtgärder för att uppnå målen.

Ge tillräckligt med tid för att uppnå målen så att de överenskomna åtgärderna hinner genomföras och följas upp. Följ upp och bedöm hur målen uppfylls i samarbete med olika aktörer.

Arbetsplatsen ansvarar för att leda företagshälsovårdssamarbetet

Företagshälsovårdssamarbete kräver ett aktivt samarbete mellan arbetsplatsen och företagshälsovården. Det innebär att sätta upp gemensamma mål, samordna rutiner samt kontinuerlig uppföljning och bedömning.

Organisationens högsta ledning fattar beslut om företagshälsovårdsavtalet, dess innehåll, omfattning och eventuella ändringar. Dessutom definierar högsta ledningen tillsammans med personaladministrationen målen för samarbetet, som uppfyller arbetsplatsens strategiska och affärsmässiga behov.

Verktyg

- Verktygsserien för resiliens på arbetsplatsen stärker arbetsgemenskapens förmåga att förbereda sig och anpassa sig till förändringar. Inkluderar ett resilienstest för arbetsplatsen och tre alternativa workshoppar.

[Verktygsserien för resiliens på arbetsplatsen \(ttl.fi\)](#)

Tilläggläsning

- Studiematerial för granskning och utveckling av ledning av arbetsförmågan för social- och hälsovården

[Strategisk ledning av arbetsförmåga | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)

- Information om ett fungerande och effektivt samarbete mellan arbetsplatsen och företagshälsovården

[Verkningsfullhet genom att utveckla företagshälsovårdssamarbetet | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)

- Handbok om rehabilitering anknutet till arbetet, stöd för arbetsförmågan och sektorsövergripande samarbete på arbetsplatserna

[Rehabilitering anknutet till arbetet – informationspaket | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)