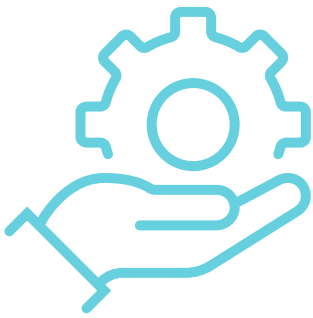




Stärka och stödja arbetsförmågan

Mål

På arbetsplatsen vidtar man både förebyggande åtgärder och åtgärder som stödjer fortsatt arbete samt återgång till arbetet.

Varför?

För att främja personalens arbetsförmåga och ingripa i eventuella utmaningar med arbetsförmågan behövs olika åtgärder på arbetsplatsen som stöd för arbetsförmågan. Dessa åtgärder ska riktas mot

- arbetsförmågans olika delområden – hälsa, kompetens och motivation – samt andra faktorer som påverkar arbetsförmågan
- alla skeden, dvs. förebyggande samt tidigt och effektiverat stöd för arbetsförmågan

Metoder för att stärka och stödja arbetsförmågan

Sätt upp mål för att stödja arbetsförmågan

För att ni ska kunna bedöma inriktningen och effekterna av praxisen för att stödja arbetsförmågan måste ni sätta upp mål för dem. Målen ska vara i linje med företagets affärsmål. Definiera målen för personalens välbefinnande i arbetet, arbetsförmåga och arbetssäkerhet så konkret som möjligt (t.ex. noll arbetsolycksfall).

Välj indikatorer för att följa upp målen

Följ upp hur väl ni uppnår målen för personalens arbetshälsa, arbetsförmåga och arbetssäkerhet med hjälp av förebyggande och konstaterande indikatorer.

Förebyggande indikatorer hjälper till att förbereda för eventuella personalkriseser.
Förebyggande indikatorer är till exempel

- personalomsättning och kompetensbehov
- antalet tillbud och avvikelser
- kundnöjdhet
- personalstruktur.

Konstaterande indikatorer berättar om tidigare händelser och slutresultat. Dessa är till exempel

- personal- och arbetshälsoenkäter
- antal sjukfrånvaro
- kostnader för arbetsoförmåga och
- inträffade arbetsolycksfall.

Hantera belastningen och stärk resurserna

Arbetet förknippas alltid med olika belastnings- och resursfaktorer som ska identifieras på arbetsplatsen. Man kan endast ingripa i identifierade belastningsfaktorer och stärka identifierade resursfaktorer.

Metoderna för att hantera arbetsbelastningen är kopplade till planering och kontinuerlig utveckling av arbetet, arbetsredskapen, hur väl arbetsgemenskapen fungerar och arbetsmiljön.

Resursfaktorerna stödjer för sin del hanteringen av arbetsbelastningen. Resurser är till exempel

- en tydlig arbetsbeskrivning och tydliga mål
- arbetets meningsfullhet
- möjligheter att påverka arbetet och hur det utförs
- flexibel arbetstid
- lämplig arbetsmängd och tid som används för detta
- gemenskap.

Arbetslagsskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att förebygga skadlig belastning. Hanteringen förutsätter delaktighet, samarbete och kompetens hos alla som arbetar på arbetsplatsen. Företagshälsovården kan hjälpa till att hitta lösningar.

Gör en systematisk riskbedömning

Arbetsgivaren ska utreda de risk- och belastningsfaktorer som förekommer på arbetsplatsen och bedöma hur stora riskerna är. Detta är en kontinuerlig verksamhet och görs i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Riskbedömningen görs skriftligt så att man vid behov kan återkomma till den och använda den för att verifiera bedömningen för arbetarskyddsmyndigheten. Efter att man har identifierat risk- och belastningsfaktorer ska man vidta nödvändiga åtgärder för att eliminera eller minska dem och man ska följa upp vilken effekt åtgärderna har.

Möjliggör kompetensutveckling

Arbetets krav och personalens kompetens ska motsvara varandra, eftersom underdimensionerade och överdimensionerade arbetskrav kan öka belastningen. Möjlighet till kompetensutveckling stärker arbetstagarens motivation och engagemang på arbetsplatsen. Kompetensutveckling innebär inte alltid att man deltar i utbildningar, utan kan göras som en del av det dagliga arbetet, till exempel genom att tillsammans utveckla arbetsplatsens verksamhetssätt, tjänster och produkter. Med hjälp av utvecklingssamtal får chefen kunskap om arbetstagarens kompetens, kompetensbehov och förhoppningar inför framtiden.

Uppmuntra till hälsosamma levnadsvanor

Motion, hälsosam kost, god återhämtning, rökfrihet och drogfrihet upprätthåller och främjar arbetsförmågan. Metoder på arbetsplatsen för att främja dessa är till exempel att möjliggöra regelbundna raster, uppmuntra till pausgymnastik och erbjuda motionsförmåner. Arbetsgivaren kan stödja en hälsosam kost genom att erbjuda lunchförmån och hälsosamt tilltugg på möten.

Anpassa arbetet vid behov

Anpassning av arbetet är ett av de mest effektiva sätten att stödja arbetsförmågan. En arbetstagare kan behöva anpassa sitt arbete permanent eller tillfälligt på grund av till exempel en skada, en sjukdom, sin livssituation eller sin kulturella bakgrund. Anpassningen av arbetet kan bland annat gälla arbetstiden, organiseringen av arbetet, arbetsmiljön, de hjälpmedel som används i arbetet eller arbetsresan.

Det är bra att tillsammans med arbetstagarna fundera på anpassningslösningar som är lämpliga för arbetsplatsen redan innan det blir aktuellt att anpassa arbetet för en arbetstagare. Många lösningar kostar ingenting. Arbetsgivaren kan ändå ansöka om stöd för specialarrangemang på arbetsplatserna, som beviljas av Arbetskraftstjänsterna, om en skada eller sjukdom hos en person som anställs för arbetet eller som arbetar på arbetsplatsen förutsätter anskaffning av arbetsredskap, ändringar på arbetsplatsen (till exempel tillgängliga passager) eller hjälp av en annan arbetstagare.

Ta hänsyn till arbetstagare i olika skeden av karriären och livet

Arbetstagare i olika skeden av livet och yrkeskarriären har olika behov av att förena arbete och privatliv. På arbetsplatsen kan dessa behov tillgodoses genom arbets- och arbetstidsarrangemang samt individuell flexibilitet, såsom förkortad arbetstid, färre nattskift och möjlighet till distansarbete. Flexibilitet stödjer personalens arbetsförmåga och arbetsmotivation.

Verktyg

- [Må bra av jobbet-materialet \(ttl.fi\)](#)
- [Återhämtningsräknare \(ttl.fi\)](#)
- [Rörelse och variation på jobbet \(ttl.fi\)](#)
- [Psyisk hälsa och anpassning av arbetet \(ttl.fi\)](#)

Ytterligare läsning

- [Företagshälsovården som stöd för företagaren | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)
- [Att utreda faror och bedöma risker i arbetet | Arbetarskyddscentralen \(ttk.fi\)](#)
- [Stöd för arbetsförmågan på arbetsplatsen | Suomi.fi](#)