



9.9.2024

LokalTapiola och Elo: Undersökning av små och medelstora företag

LokalTapiolas och Elos gemensamma undersökning av små och medelstora företag är ett sätt att förstå människan bakom företaget

Vad är det fråga om?

- Det finns cirka 572 000 företag i Finland. Av dem verkar nästan hälften, det vill säga cirka 287 000 i servicebranschen, 130 000 inom primärproduktion, cirka 55 000 i handelsbranschen, 56 000 i byggbranschen och cirka 28 000 inom industrin. Det är beaktansvärt att majoriteten av finländska företag, det vill säga cirka 93 %, är små företag med färre än 5 anställda. (Statistikcentralen 2022)
- LokalTapiola och Elo är bland de största försäkrings- och arbetspensionsbolagen i Finland, vilket ger dem en unik chans att nå en stor del av företagen i Finland via bolagens gemensamma kundkrets.
- Det är viktigt för LokalTapiola och arbetspensionsbolaget Elo att företagen är framgångsrika och vi vill särskilt förstå människorna bakom företaget så att vi kan hjälpa våra kundföretag till framgång.
- I undersökningen utreder vi vilken syn beslutsfattarna i små och medelstora företag har på orken i arbetsgemenskapen, förväntningarna på företagets affärsverksamhet och framtida utmaningar.
- Undersökningen har gjorts av LokalTapiolas enhet för Kunskapsbaserad ledning och i ärenden som har att göra med undersökningen står chefspecialist inom kundförståelse, Juho-Ville Matveinen, till tjänst.

Enkätens svarsuppgifter

- Enkäten gjordes 16.5–31.5.2024 och skickades till 12 716 företag. Enkäten besvarades av 600 olika företag, vilket ger en svarsprocent på 4,7 %. Den maximala felmarginalen i undersökningen är $\pm 3,9$ % på en konfidensgrad på 95 %.

| <u>Åldersgrupp (n)</u> | <u>Andel</u> | <u>Storområde (n)</u> | <u>Andel</u> |
|------------------------|--------------|-----------------------|--------------|
| Under 40 år (48) | 8 % | Södra Finland (185) | 31 % |
| 40–49 år (153) | 26 % | Östra Finland (135) | 23 % |
| 50–59 år (218) | 36 % | Västra Finland (161) | 27 % |
| 60–69 år (151) | 25 % | Norra Finland (119) | 20 % |
| 70 år eller äldre (30) | 5 % | | |

| <u>Branscherfarenhet (n)</u> | <u>Andel</u> | <u>Bransch (n)</u> | <u>Andel</u> |
|------------------------------|--------------|--------------------|--------------|
| 5 år eller mindre (34) | 6 % | Industri (105) | 18 % |
| 6–10 år (62) | 10 % | Byggnad (65) | 11 % |
| 11–20 år (175) | 29 % | Handel (100) | 17 % |
| 21–30 år (138) | 23 % | Service (330) | 55 % |
| Över 30 år (191) | 32 % | | |

| <u>Personalkategori (n)</u> | <u>Andel</u> | <u>Omsättningsklass (n)</u> | <u>Andel</u> |
|---------------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| Under 5 arbetstagare (298) | 51 % | Under 500 000 € (285) | 48 % |
| 5–9 arbetstagare (141) | 24 % | 500 000–1 000 000 € (127) | 21 % |
| 10–19 arbetstagare (88) | 15 % | Över 1 000 000 € (184) | 31 % |
| 20 eller fler arbetstagare (61) | 10 % | | |

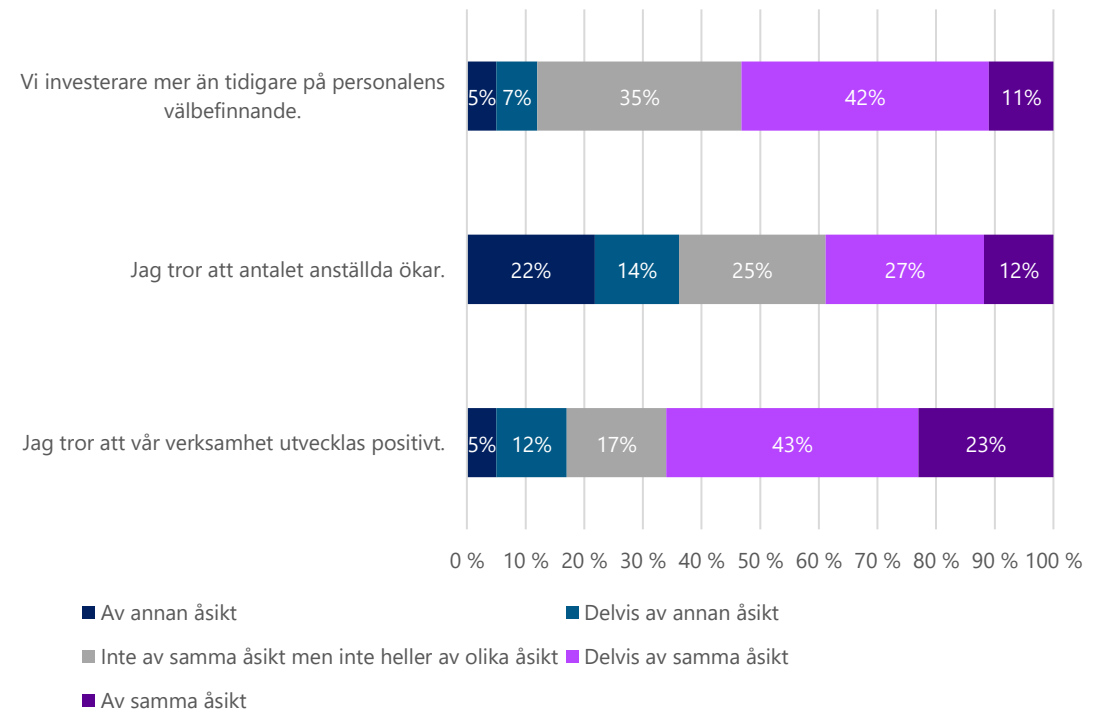
Hur tror du att affärsverksamheten i ert företag utvecklas under de följande 12 månaderna?

Personalens välbefinnande: Resultaten av undersökningen visar att majoriteten av beslutsfattarna i små och medelstora företag (53 %) tänker investera mer än tidigare i personalens välbefinnande under de 12 följande månaderna. Det här tyder på att företagen vet att personalens välbefinnande har betydelse för hur framgångsrik affärsverksamheten är och att de är beredda att satsa på välbefinnandet. Å andra sidan tror 12% av de svarande att investeringarna inte kommer att öka, vilket kan återspegla resursbrister och omedvetenhet om fördelarna som välbefinnande för med sig.

Antal anställda: 39 % av de svarande tror att antalet anställda kommer att öka vilket tyder på positiva utsikter och att verksamheten eventuellt utvidgas. Nästan lika många (36 %) tror dock att antalet anställda inte kommer att öka, vilket kan bero på ekonomiska osäkerhetsfaktorer eller på att det nuvarande antalet anställda är tillräckligt. Fördelningen visar att företagets syn på en personalökning är mycket polariserad.

Utveckling av affärsverksamheten: Majoriteten av de svarande (66 %) tror att affärsverksamheten utvecklas positivt under de följande 12 månaderna. Den här optimismen är särskilt stor i servicebranschen, vilket kan bero på att efterfrågan på service har ökat och på möjligheterna digitaliseringen för med sig. Å andra sidan tror 17 % inte på en positiv utveckling och särskilt i byggnadsbranschen är förtroendet mindre.

Hur tror du att verksamheten i ert företag utvecklas under de följande 12 månaderna?



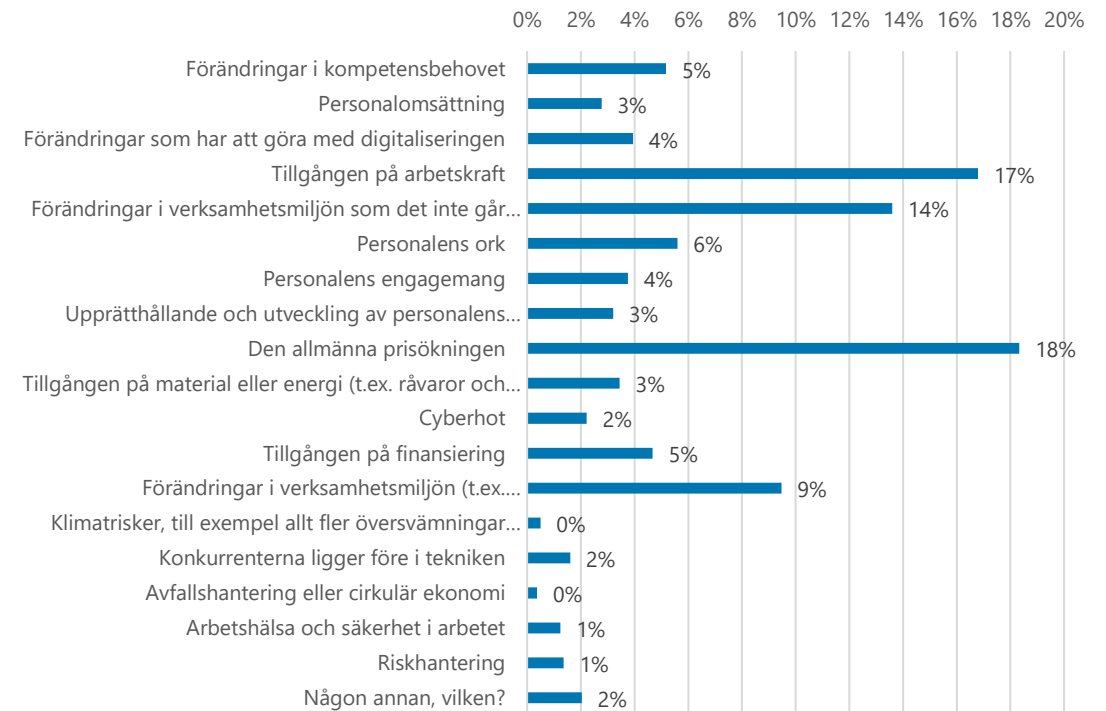
Vilka av följande saker ser du som en utmaning för en framgångsrik affärsverksamhet?

Högre priser: Resultaten av undersökningen visar att den allmänna prisökningen är en betydande utmaning för små och medelstora företag då 18 % av de svarande anser att prisökningen är ett hinder för en framgångsrik verksamhet. Det här tyder på att inflationen och högre kostnader har en direkt inverkan på företagets lönsamhet och konkurrenskraft. Intressant är att särskilt i servicebranschen oroar man sig inte lika mycket för prisökningen.

Tillgången på arbetskraft: Tillgången på arbetskraft är en annan stor utmaning som 17 % av de svarande nämner. Det här tyder på en stramare arbetsmarknad och svårigheter att hitta kompetent arbetskraft. Sämre tillgång på arbetskraft kan fördröja projekt och påverka företagets förmåga att svara på efterfrågan.

Förändringar i verksamhetsmiljön: 9 % av de svarande anser att förändringar i verksamhetsmiljön är en utmaning och den här oron är särskilt stor i handelsbranschen. Det här kan bero på den snabba förändringen i branschen, digitaliseringens inverkan och förändringar i konsumentbeteendet. Företag som klarar av att anpassa sig till de här förändringarna kan hitta nya möjligheter medan de som inte gör det kan stöta på stora utmaningar.

Vilka av följande saker ser du som en utmaning för en framgångsrik affärsverksamhet?



Personligt välbefinnande i arbetet: fundera på och bedöm följande påståenden om ditt välbefinnande i arbetet

Ledarförmåga: Resultaten av undersökningen visar att majoriteten av beslutsfattarna i små och medelstora företag (75 %) litar på att de har en tillräcklig ledarförmåga. Det här tyder på att beslutsfattarna upplever att de har den förmåga som krävs för att leda sina företag och sin personal. 10 % av de svarande anser dock att de kunde förbättra sin ledarförmåga, vilket understryker behovet av en kontinuerlig utveckling och utbildning.

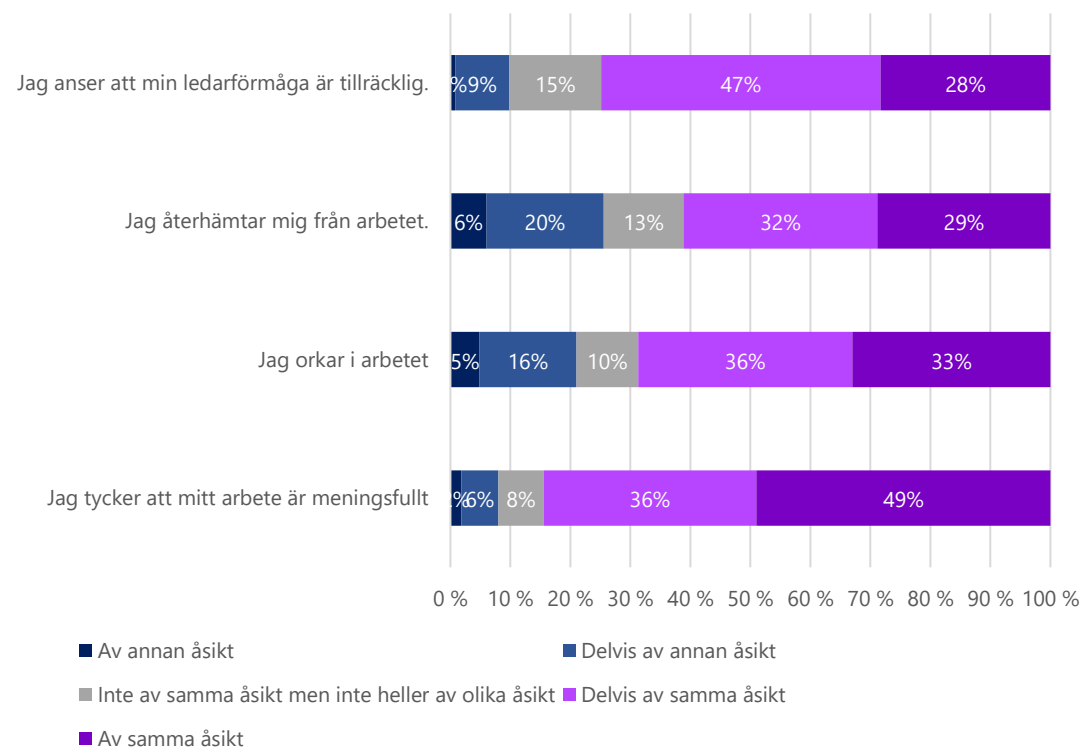
Återhämtning från arbetet: 61 % av de svarande anser att de återhämtar sig bra från arbetet, vilket är ett positivt tecken på välbefinnande i arbetet. Å andra sidan anser 26 % att det finns brister i återhämtningen, vilket kan tyda på en för hög arbetsbelastning eller otillräckliga återhämtningsmetoder. Det här visar att det finns ett behov att utveckla praxis som främjar välbefinnandet i arbetet.

Ork i arbetet: 69 % av de svarande anser att de orkar bra i arbetet, vilket är uppmuntrande. 21 % anser dock att det finns saker att förbättra när det gäller orken, vilket kan bero på mycket jobb, stress eller andra faktorer som har ett negativt påverkan på välbefinnandet i arbetet.

Meningsfullt arbete: 85 % av de svarande anser att arbetet är meningsfullt, vilket är ett mycket positivt resultat och tyder på att de flesta arbetstagarna tycker att det finns en mening med deras arbete och att det är motiverande. Dock är 8 % mer kritiskt inställda till hur meningsfullt arbetet är, vilket kan bero på innehållet i arbetet, arbetsmiljön eller andra faktorer.

Skillnader mellan åldersgrupperna: De äldre åldersgrupperna har en mer positiv syn på välbefinnandet i arbetet än de yngre åldersgrupperna. Det här kan bero på den säkerhet som erfarenheten för med sig och på anpassningsförmågan. De yngre åldersgrupperna stöter kanske på mer utmaningar i början av arbetslivet, vilket framhäver behovet av att stöda unga arbetstagare i början av deras karriärer.

Fundera på och bedöm följande påståenden om ditt välbefinnande i arbetet.



Arbetsgemenskapen: fundera på och bedöm följande påståenden om arbetsgemenskapen i ditt företag

Personalens ork i arbetet: Resultaten av undersökningen visar att 40 % av beslutsfattarna i små och medelstora företag oroar sig över hur personalen orkar i arbetet. Det här framhäver betydelsen av välbefinnande i arbetet och behovet av att utveckla stödfunktioner som hjälper arbetstagarna att orka bättre i arbetet. Oron över orken kan bero på arbetsbelastningen, stress eller otillräckliga återhämtningsmetoder.

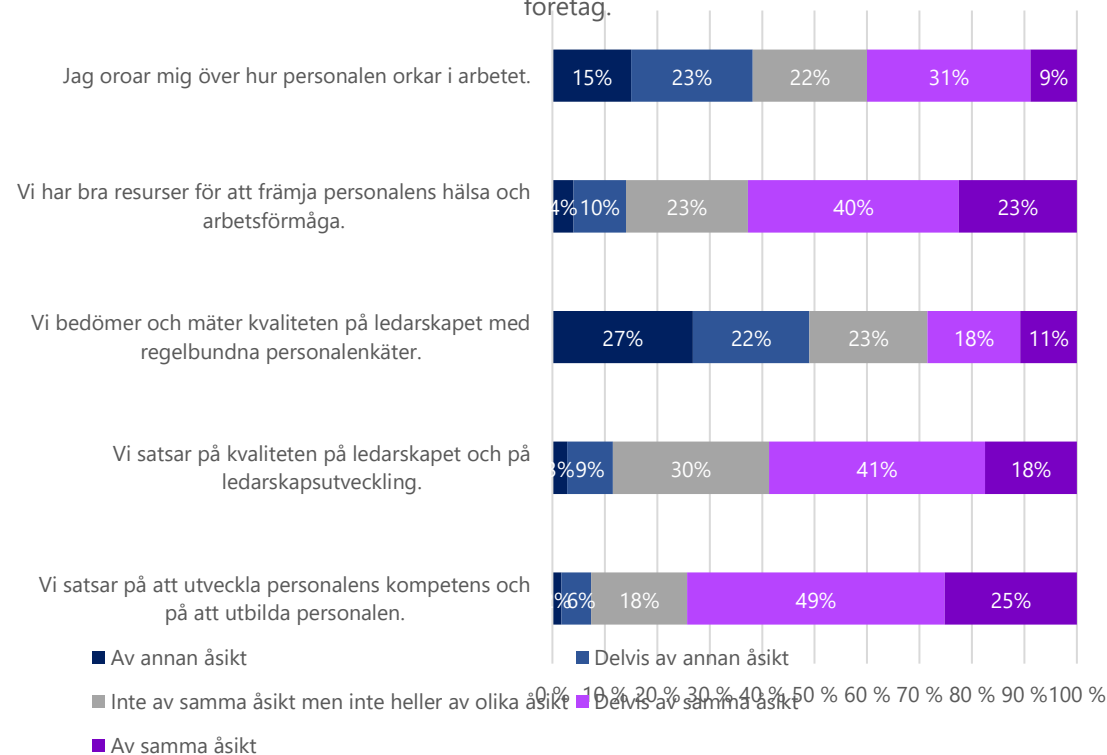
Resurser: 14 % av de svarande anser att det finns brister i företagets resurser när det gäller att främja personalens hälsa och arbetsförmåga. Det här tyder på att en del av företagen upplever att resurserna inte räcker eller på att det finns utmaningar i att stöda hälsan och arbetsförmågan. Det kan ha en negativ inverkan på arbetstagarnas välbefinnande och företagets totala framgång.

Bedömning av kvaliteten på ledarskapet: 29 % av företagen bedömer och mäter regelbundet kvaliteten på ledarskapet med personalenkäter men 49 % gör det inte. Det här visar att nästan hälften av företagen inte systematiskt följer med kvaliteten på ledarskapet, vilket kan leda till brister i utvecklingen av ledarskapet och att de anställda inte är lika nöjda. En regelbunden bedömning kan hjälpa till att hitta områden som kräver utveckling och förbättra ledarskapet.

Ledarskapsutveckling: 59 % av företagen satsar på kvaliteten på ledarskapet och ledarskapsutvecklingen vilket är positivt. 12 % satsar dock inte på det, vilket kan försämra företagets förmåga att leda effektivt och stöda personalen. Ledarskapsutveckling är centralt för företagets framgång och personalens välbefinnande.

Utveckling av personalens kompetens: 74 % av företagen satsar på att utveckla personalens kompetens och på utbildning av personalen, vilket visar att det finns ett starkt engagemang att stöda arbetstagarnas yrkeskunskaper och karriärutveckling. 8 % satsar dock inte på det, vilket kan begränsa arbetstagarnas möjligheter att utvecklas och ha en negativ inverkan på företagets konkurrensförmåga.

Fundera på och bedöm följande påståenden om arbetsgemenskapen i ditt företag.



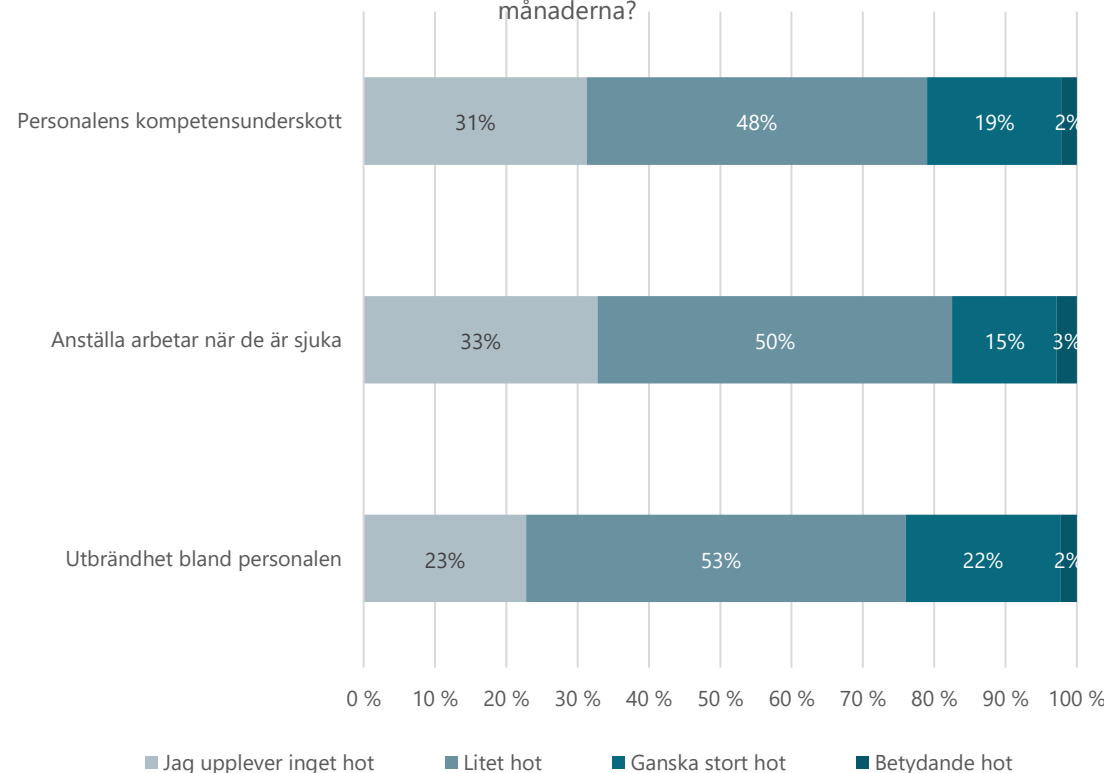
Bedöm om följande hot gäller ert företag under de följande 12 månaderna

Personalens kompetensunderskott: Resultaten av undersökningen visar att 21 % av beslutsfattarna i små och medelstora företag ser kompetensunderskott hos personalen som åtminstone ett ganska stort hot under de följande 12 månaderna. Kompetensunderskott kan försämra företagets konkurrenskraft och förmåga att tillgodose föränderliga behov på marknaderna. Företagen borde satsa på en kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling för att säkerställa att personalen har de kunskaper som krävs och klarar av de utmaningar som affärsverksamheten ställer.

Anställda som arbetar när de är sjuka: 18 % av de svarande anser att anställda som arbetar när de är sjuka är åtminstone ett ganska stort hot. Det här framhäver behovet av att utveckla företagshälsovården och skapa arbetsmiljöer i vilka arbetstagarna kan bli tillfriskna utan att det finns press att de återgår till arbetet för tidigt. Att arbeta när man är sjuk kan leda till försämrad produktivitet, långvarig sjukfrånvaro och utbrändhet. Företagen borde främja hälsosamma arbetsmetoder och erbjuda tillräckligt med stöd för att upprätthålla arbetstagarnas hälsa.

Utbrändhet bland personalen: 24 % av de svarande anser att utbrändhet bland personalen är åtminstone ett ganska stort hot. Utbrändhet är ett stort orosmoment som kan påverka arbetstagarnas välbefinnande i arbetet och företagets prestationsförmåga. Det lönar sig för företagen att göra upp en plan för att förebygga utbrändhet i organisationen.

Bedöm om följande hot gäller ert företag nu eller under de följande 12 månaderna?

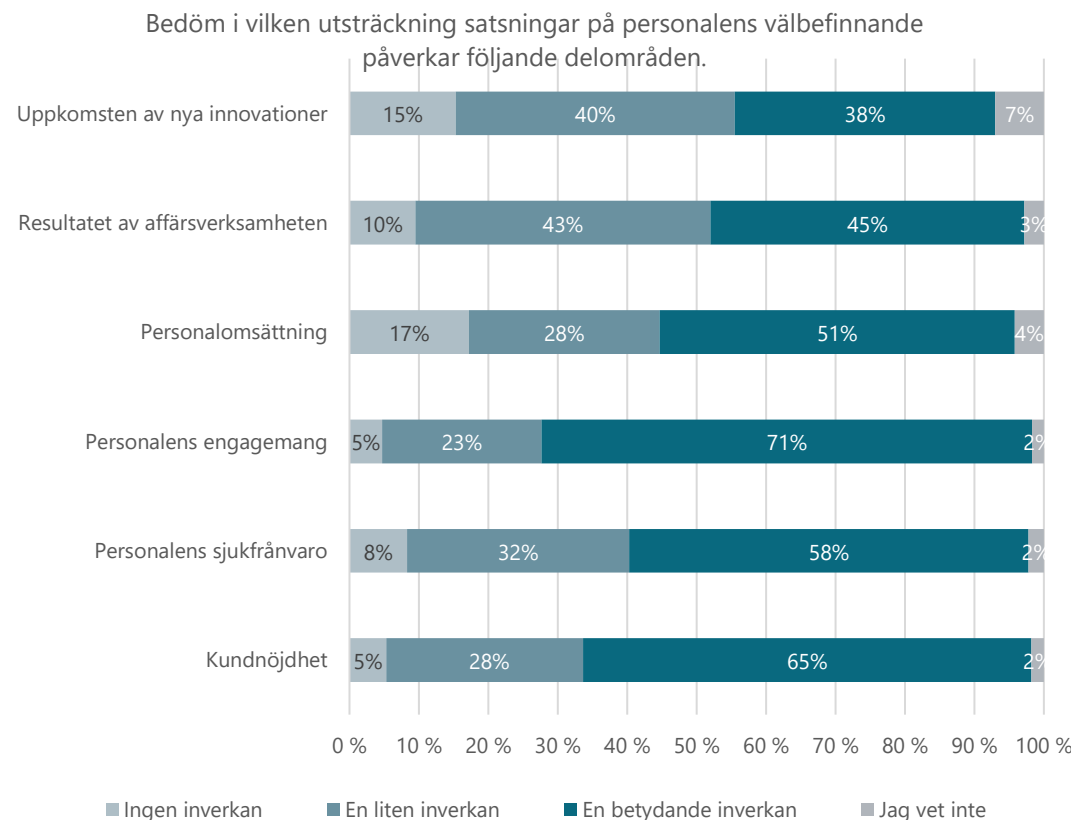


Bedöm i vilken utsträckning satsningar på personalens välbefinnande påverkar följande delområden

Personalomsättning och personalens engagemang: Resultaten från undersökningen visar att nästan 20 % av beslutsfattarna i små och medelstora företag anser att satsningar på personalens välbefinnande inte påverkar personalomsättningen. Det här kan tyda på att en del av företagen inte ser ett direkt samband mellan satsningar på välbefinnandet och omsättningen, eventuellt på grund av andra påverkande faktorer, såsom situationen på arbetsmarknaden eller intern praxis i företaget. Å andra sidan anser 71 % att satsningar har en betydande inverkan på personalens engagemang, vilket framhäver hur viktigt det är att satsa på välbefinnandet för att engagera och motivera arbetstagarna.

Kundnöjdhet och resultat av affärsverksamheten: 65 % av de svarande tror att satsningar på personalens välbefinnande har en betydande inverkan på kundnöjdheten. Det här tyder på att en välmående personal kan erbjuda en bättre betjäning och kundupplevelse, vilket har en direkt inverkan på kundnöjdheten. Dock anser endast 45 % att satsningarna har en betydande inverkan på resultatet av affärsverksamheten. Det här kan bero på att den inverkan välbefinnandesatsningar har på resultatet av affärsverksamheten är indirekt och svårare att mäta.

Uppkomsten av innovationer: En beaktansvärd observation är att endast 38 % av de svarande tror att satsningar på personalens välbefinnande har en betydande inverkan på uppkomsten av nya innovationer. Det här kan tyda på att företagen inte nödvändigtvis ser ett direkt samband mellan välbefinnande och innovationer eller på att uppkomsten av innovationer ses som en komplicerad process som många faktorer påverkar.



Fundera på och bedöm följande påståenden om digitalisering och artificiell intelligens ur arbetsplatsens synvinkel

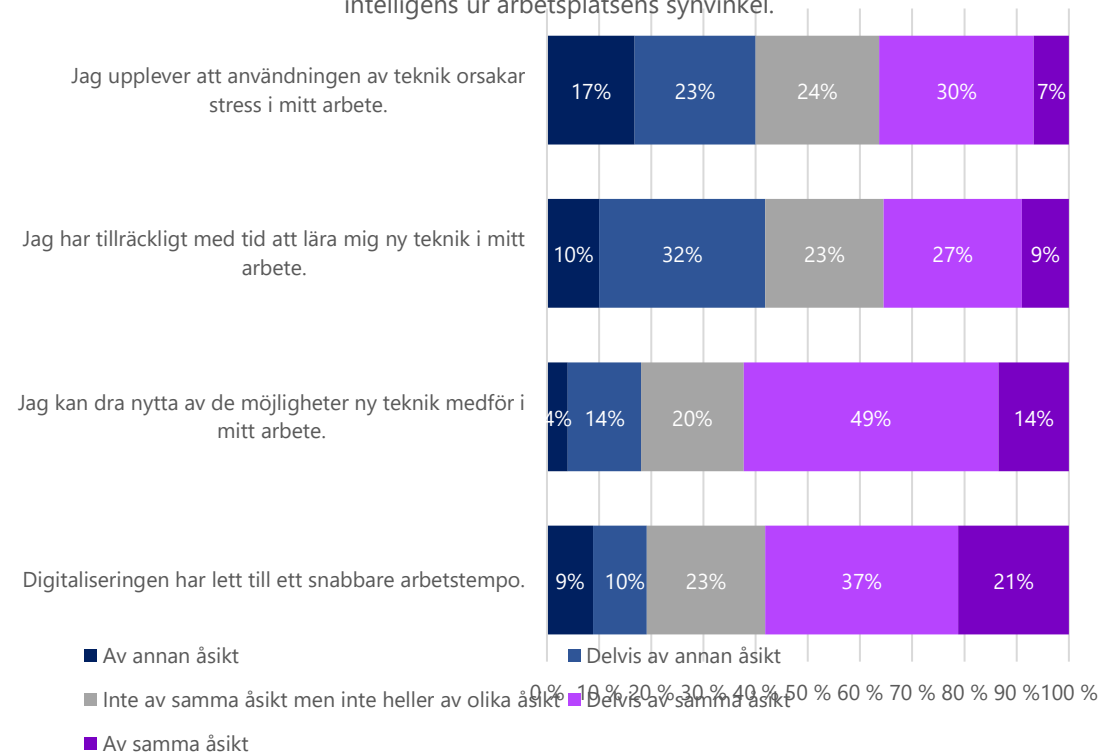
Stress orsakad av teknik: Resultaten av undersökningen visar att 37 % av beslutsfattarna i små och medelstora företag anser att teknik orsakar stress i arbetet. Det här tyder på att den snabba teknikutvecklingen och integreringen av teknik i arbetsprocesserna kan orsaka stress för arbetstagarna. Företagen borde fästa uppmärksamhet vid att stöda ibruktagandet av teknik och erbjuda tillräckligt med utbildning och tillräckliga resurser för att minska stressen.

Brist på tid att lära sig teknik: 42 % av de svarande anser att tidsbrist gör det utmanande att lära sig ny teknik i arbetet. Det här framhäver behovet att planera och schemalägga utbildningar så att arbetstagarna har tillräckligt med tid att lära sig nya verktyg och ny teknik. Tidsbrist kan förhindra en effektiv inläring och leda till att det tar längre före ny teknik kan användas i arbetet.

Att dra nytta av möjligheterna teknik erbjuder: 62 % av de svarande tror att de vet hur de kan dra nytta av de möjligheter ny teknik för med sig i deras arbete, vilket är ett positivt tecken på att man tillägnar sig tekniken. 18 % anser dock att det är utmanande, vilket kan tyda på att en del av arbetstagarna behöver mer stöd och utbildning för att kunna dra nytta av teknik på ett effektivt sätt. Företagen borde erbjuda kontinuerlig utbildning och kontinuerligt stöd för att säkerställa att alla arbetstagarna kan dra nytta av de möjligheter teknik för med sig.

Digitaliseringens inverkan på arbetstempot: 58 % av se svarande anser att digitaliseringen lett till ett snabbare arbetstempo. Det här kan bero på att digitaliseringen möjliggör ett snabbare informationsutbyte och beslutsfattande men att den samtidigt kan öka intensiteten och kraven i arbetet. Företagen borde fästa uppmärksamhet vid att arbetstagarna har kontroll över arbetet och erbjuda dem verktyg och resurser som hjälper dem att anpassa sig till en arbetsmiljö där tempot är snabbt.

Fundera på och bedöm följande påståenden om digitalisering och artificiell intelligens ur arbetsplatsens synvinkel.



Fundera på och bedöm följande påståenden om digitalisering och artificiell intelligens ur arbetsplatsens synvinkel

Kunskaper för att dra nytta av artificiell intelligens: Resultatet av undersökningen visar att endast 23 % av beslutsfattarna i små och medelstora företag anser att det finns tillräckligt med kunskaper att dra nytta av artificiell intelligens på arbetsplatsen medan 51 % anser att det finns brister i kunskaperna. Det här tyder på att kunskaperna för att dra nytta av artificiell intelligens fortfarande är under utveckling och att många företag har ett behov av tilläggsbildning och kompetensutveckling. Företagen borde satsa på att utveckla utbildningen och kunskaperna inom artificiell intelligens för att säkerställa att personalen kan på ett effektivt sätt dra nytta av möjligheterna artificiell intelligens för med sig.

Motivering av personalen vad gäller digitalisering och artificiell intelligens: 31 % av de svarande anser att det är utmanade att motivera personalen att hänga med i utvecklingen av digitaliseringen och artificiell intelligens. Det här framhäver behovet att skapa motiverande och inspirerande inlärningsmiljöer i vilka arbetstagarna kan utveckla sin kunskaper och hållas uppdaterade om teknikutvecklingen.

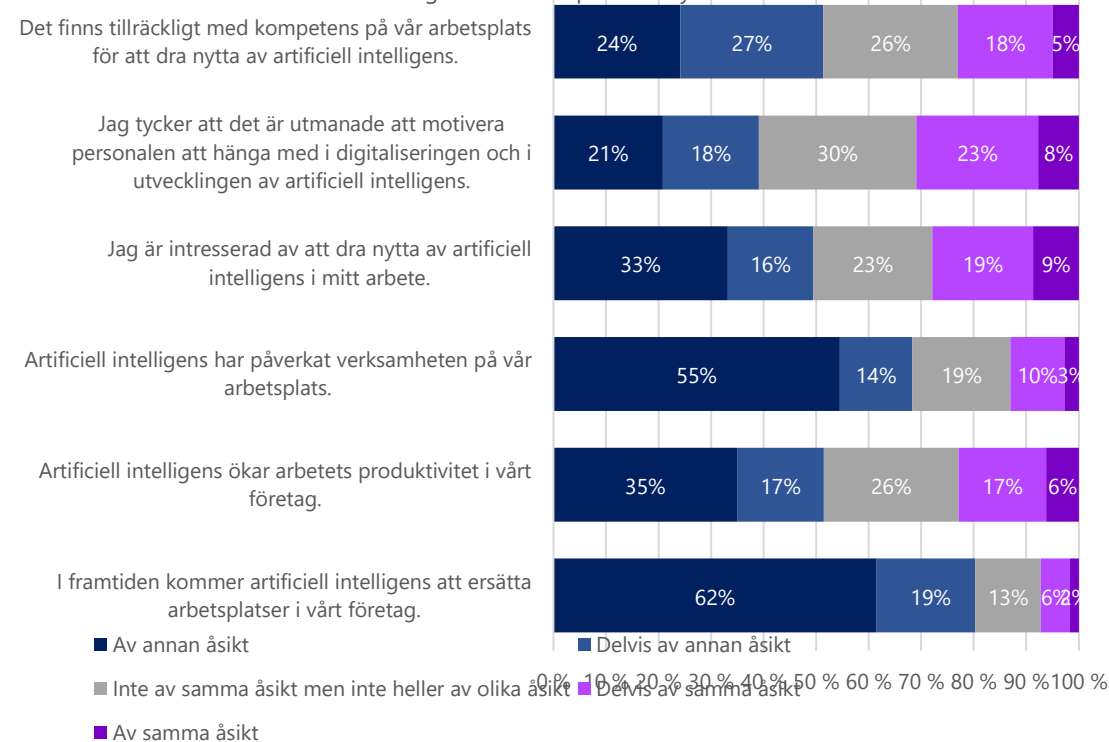
Att dra nytta av artificiell intelligens och inverningar: 28 % av de svarande är intresserade att dra nytta av artificiell intelligens i arbetet men 49 % är mer kritiskt inställda till det. Det här visar att inställningen till artificiell intelligens är fördelad och att många fortfarande tvivlar på om den är till någon nytta. Dessutom har 55 % inte märkt att artificiell intelligens skulle ha påverkat verksamheten på arbetsplatsen, vilket tyder på att ibruktagandet av artificiell intelligens fortfarande är i en inledande fas eller att inverkningarna av artificiell intelligens inte ännu är synliga.

Den artificiella intelligensens inverkan på produktiviteten och arbetsplatser: 52 % av de svarande tvivlar på att artificiell intelligens ökar arbetets produktivitet i företaget och 81 % anser att artificiell intelligens inte ersätter arbetsplatser i företaget. I små och medelstora företag anser man alltså att artificiell intelligens inte erbjuder förändringar.

Skillnader mellan åldersgrupper och branscher: Yngre åldersgrupper har en mer positiv inställning till artificiell intelligens än äldre åldersgrupper. Inställningen till artificiell intelligens är mer positiv inom industrin och i servicebranschen än i logistikbranschen och i handelsbranschen.

Logistikbranschen och handelsbranschen i små och medelstora företag (2024), Kunskapsbaserad ledning vid LokalTapiola-gruppen, Kundförståelse.

Fundera på och bedöm följande påståenden om digitalisering och artificiell intelligens ur arbetsplatsens synvinkel.



I vilken utsträckning är du av samma åsikt/annan åsikt med följande påståenden om förändringsbenägenhet

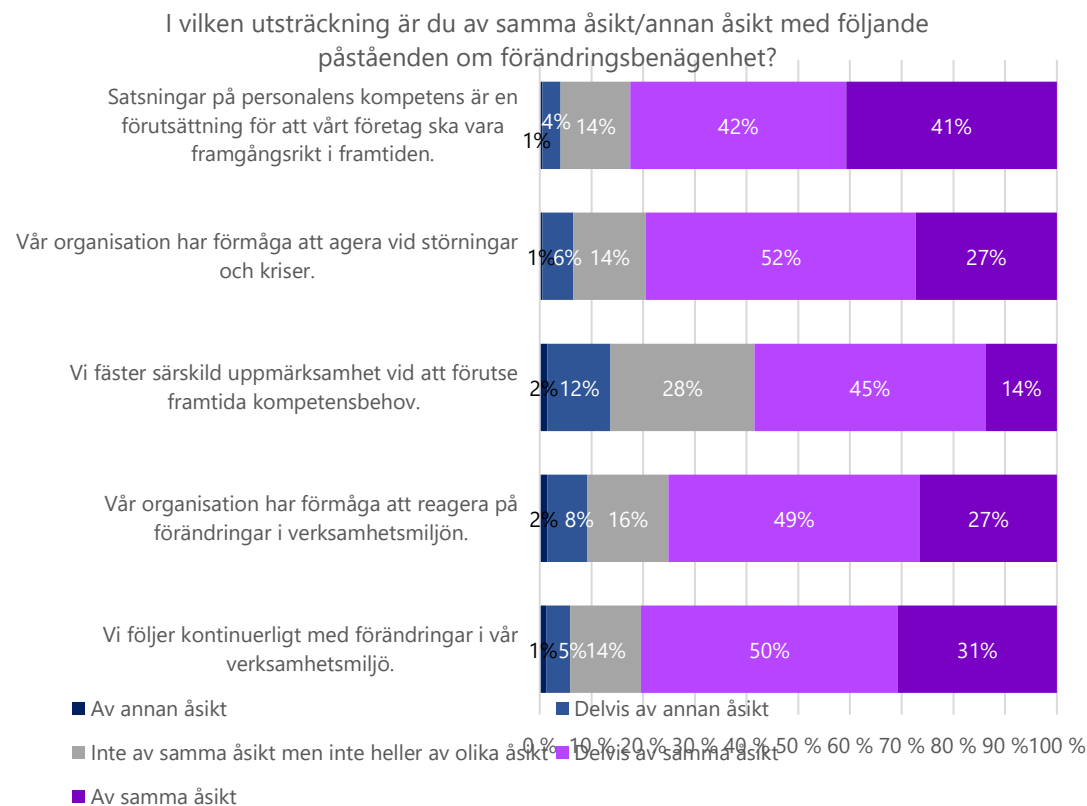
Satsningar på personalens kompetens: Resultaten av undersökningen visar att 83 % av beslutsfattarna i små och medelstora företag anser att satsningar på personalens kompetens är en förutsättning för att företaget ska vara framgångsrikt i framtiden. Det här framhäver betydelsen av kompetensutveckling och behovet att investera i en kontinuerlig utbildning och i att upprätthålla yrkeskunskaperna. Företag som satsar på personalens kompetens är bättre förberedda att möta framtida utmaningar och att upprätthålla konkurrenskraften.

Handlingskraft vid störningar och kriser: 79 % av de svarande tror på företagets handlingskraft vid störningar och kriser. Det här tyder på ett stort förtroende för att företaget har förmåga att klara av oväntade situationer och att snabbt anpassa sig till nya förhållanden.

Att förutse framtida kompetensbehov: 14 % av de svarande fäster ingen särskild uppmärksamhet vid att förutse framtida kompetensbehov. Det här kan vara en risk eftersom företagen, genom att förutse framtida kompetensbehov, kan bättre förbereda sig på förändringar och säkerställa att personalen är beredd att möta framtida utmaningar. En proaktiv planering och kompetenskartläggningar kan hjälpa företagen att vara ett steg före.

Förmåga att reagera på förändringar i verksamhetsmiljön: 76 % av de svarande anser att företaget har förmåga att reagera på förändringar i verksamhetsmiljön men 10 % tvivlar på organisationens förmåga. Det här tyder på att även om majoriteten av företagen anser sig vara beredda att anpassa sig till förändringar, så finns det fortfarande vissa som anser att det behövs förbättringar vad gäller flexibiliteten och anpassningsförmågan.

Uppföljning av förändringar i verksamhetsmiljön: 81 % av de svarande följer regelbundet med förändringar i verksamhetsmiljön. Det här visar att företagen är medvetna om förändringar i verksamhetsmiljön och strävar efter att aktivt anpassa sig till dem. En kontinuerlig uppföljning hjälper företagen att hitta möjligheter och hot i god tid, vilket förbättrar deras förmåga att reagera på ett effektivt sätt.



Vilka är enligt din åsikt de viktigaste metoderna för att stöda personalens välbefinnande och arbetsförmåga? (fritt formulerad respons)

- **Uppskattning av personalen och respons:** Många svarande betonade att uppskattning av personalen och positiv respons har betydelse för välbefinnandet i arbetet. Uppskattning kan visa sig som till exempel tack, erkännande, flexibilitet, lyssnande, delaktiggörande och rättvisa.
- **Öppenhet och växelverkan:** De svarande ansåg att det är viktigt att stämningen i arbetsgemenskapen är öppen och uppmuntrande och att det är möjligt att ha ärliga och konstruktiva diskussioner. Öppenhet förutsätter förtroende, samarbete, problemlösning och utveckling.
- **Företagshälsovårdstjänster och välbefinnandeförmåner:** De svarande nämnde flera företagshälsovårdstjänster och välbefinnandeförmåner som stöder personalens fysiska och psykiska hälsa. Dessa var till exempel högklassig och omfattande företagshälsovård, massage, gym, motions- och kultursedlar, tandvård och mentalvårdstjänster.
- **Meningsfullt arbete och utveckling:** De svarande betonade att arbetet måste vara meningsfullt och inspirerande för att personalen ska må bra och vara motiverad. Ett meningsfullt arbete hänför sig bland annat till innehållet i arbetet, utmaningar, ansvar, självständighet och möjligheter att påverka. De svarande uppskattade dessutom en möjlighet att utveckla den personliga kompetensen och karriären med hjälp av utbildning, handledning och sparring.
- **Flexibilitet och samordning av arbetsliv och annat liv:** De svarande önskade flexibla arbetstider och arbetsplatser så att de kan samordna arbetet och övriga behov och situationer i livet. Flexibilitet kan öka arbetstagarens känsla av kontroll, arbetstillfredsställelsen och orkandet i arbetet. Flexibilitet kräver dock att både arbetsgivaren och arbetstagaren visar förståelse och kommer överens.

