



HR-fråga 1417; Närvarobaserad bonus

Vi planerar att eventuellt dela ut en bonus i år som ska vara närvarobaserad och inte prestationsbaserad. Har ni någon policy för en närvarobaserad bonus som ni vill dela med er av tar jag tack-samt emot förslag på hur man kan utforma en sådan policy/regler.

Svar: 2018-09-19

1. Har ingen erfarenhet av detta men tänker spontant att detta kommer innebära att medarbetarna kommer till jobbet trots sjukdom. Ytterligare en frågeställning är ju att om man tar bort prestationsbaserad bonus och lägger in närvarobaserad – vad är fokuset? Är det viktigare att "sitta av" sin tid på arbetsplatsen än att de facto leverera en output? Personligen skulle jag aldrig vilja gå den här vägen, jag arbetar efter mottot att det är outputen som är viktigast; inte antalet timmar vid datorn. En medarbetare kan spendera 8 timmar på facebook eller liknande utan att det märks medan en annan kan få sitt jobb gjort på 6 timmar. Jag föredrar den sistnämnda medarbetaren.
2. Vi har en prestationsbaserad bonusmodell på kollektivsidan som även grundar sig på närvaro. Dvs, bonussumman avräknas med frånvaro-%. Vi anser att detta är en bra modell för oss.
3. Vi baser vår bonus på närvaro – dvs att man är i tjänst. Är man sjuk en längre period (mer än en månad) eller föräldraledig blir bonusen pro rata. Lika så blir det när man arbetar deltid.
4. Jag undrar i vilket syfte som det behövs en närvaropolicy och dessutom bonusbaserat? Är det problem att folk inte är på jobbet och jobbar? Känner att jag skulle behövt en längre bakgrundsförklaring. I anställningsavtalet ingår att utföra arbete enligt arbetsgivarens regler och om man ska närvara på jobbet så är det ju det som gäller. Är man i så fall inte på arbetet är det i förlängning-en skäl för uppsägning, så jag har lite svårt att förstå syftet.

Om en policy med närvaro annars är befogad borde en parameter av x timmar närvaro/månad generera en bonus på x kr. Viktigt att beskriva syftet med närvaron i förhållande till krav på närvaro ändå.



5. Vi har inte den typen av bonus. Skulle dock förorda följande synsätt:
 - Se det hela som en form av vinstdelning eller bonus utan koppling till prestation.
 - I merparten prestationsrelaterade bonussystem finns en koppling till arbetad tid. I ert fall utgår ni från att prestationen är lika för alla och att bonus utgår från arbetad tid. Ni kan här kika på hur arbetstidsmått används i olika bonussystem.
6. Detta verkar intressant. Jag har ingen policy kring något sådant, men jag tänker en risk i detta är att ni kommer ha massa sjuka på plats endast för att det genererar bonus att vara närvarande?
7. Vi har ett koncerngemensamt verksamhetsmål; närvaron skall vara minst 98 % mätt på R12 och på sista raden för hela koncernen. Närvaro är egentligen korttidssjukfrånvaro, men vi vill fokusera på det positiva och friska och därför vänder vi på det. Närvaro är helt enkelt 100 – korttidssjukfrånvaro i procent. Vi får alltså ha en korttidssjukfrånvaro på högst 2 %. När vi målet, skjuter ägarna till 1 000 kr/anställd till trivselkassan.
8. Vi har resultatdelning som baseras på närvaro. Utdelning sker om resultatet överstiger budgeterat resultat med en viss kvot av det överskjutande beloppet.

Under året har vi en del medarbetare med visstidsanställningar, därför är det viktigt för oss med regler för vad som gäller för dessa. Vi har satt gränsen till 6 månaders anställning.
9. Nej vi har inte bonus bara gratifikationer som delas ut vid extra ordinärt arbete.
10. Jag har inte jobbat med bonusar som endast varit närvarobaserad, utan detta har istället varit en del i uträkningen. Vi hade ett regelverk som var sammankopplat med en bonuspolicy. Parametrar som kan ha ingått är att bonusen gäller under ett kalenderår och frånvaro såsom föräldraledighet, studieledighet, sjukdom osv räknas bort ifrån slutsumman. Tex sjukdom räknas bort om det överstiger 2 veckor sammanlagd frånvaro (här hade vi tagit ett beslut om hur stor/lång frånvaro som vi satte gränsen vid. Fåtal dagar räknades inte bort). Studietjänstledighet kan vara t ex 6 månader som räknas bort osv. Om man



SVENSKA HR-NÄTVERKET

inte var på arbetsplatsen så kunde man heller inte bidra till ett positivt utfall på bonusen. Semester räknades inte bort. Slutsumman beräknades också beroende på om man jobbade del- eller heltid.

Tankar som dyker upp gällande närvarobaserad bonus är att man vill inte att de anställda ska känna sig pressade att inte kunna svabba, vara sjuka etc. Däremot kan man förhoppningsvis slippa obefogad korttidsfrånvaro.

Ovanstående är kanske inte svar på frågan men vill sända mitt bidrag om tidigare erfarenheter.

11. Jag jobbade i en organisation där vi utformade just detta. Vi hade 5 för oss viktiga parametrar som vi mätte, varav en var att mäta just närvaro.

Vi satte bonusen utifrån 100% närvaro där man då fick x antal 100kr i påslag per månad.

Jag vill dock poängtera att detta gällde en organisation där vi hade mkt problem med frånvaro utifrån ett missnöjesbeteende och där det fanns allt att vinna.

Jag tror man behöver vara noga med att följa upp detta så att det inte slutar med att medarbetare slutar sjukskriva sig när de faktiskt är sjuka samt känner sig stressade över vad osv, mer än vad man kanske redan är.

Jag skulle vara försiktig med HUR och NÄR denna form av bonus används.

12. Är det närvarotid som ska utgöra bonusgrund?

Men jag kanske fattar frågan fel.

Om man tillämpar en prestationsbaserad bonus så kan ju den beräknas i procent av under året (halvåret, kvartalet) utbetald lön – då får man på sätt och vis en närvarobaserad bonus.

13. Är principiellt emot att betala bonus för att man kommer till jobbet, där emot kan närvarotid vara en faktor för beräkning av hur mycket var och en skall få av t. ex en resultatbonus.