



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Eva-Stina Knus & Lorena Vargas
**PERSONALFÖRMÅNER OCH
BESKATTNINGEN AV DESSA -
CASE HANDELSLAGET KPO**

Företagsekonomi
2010

FÖRORD

Detta lärdomsprov är skrivet vid Vasa yrkeshögskola inom utbildningsprogrammet för företagsekonomi. Vi har kombinerat två inriktningar, justitieförvaltning och ekonomiförvaltning. Vi inledde vårt arbete i mars 2009 och blev färdiga i maj 2010. Arbetet har handletts av Tuula Hartman och Anna-Lena Berglund.

Idén till arbetet växte fram under studietiden, när vi båda arbetade för handelslaget KPO. Att kombinera två olika inriktningar verkade intressant, men var samtidigt en utmaning. Vi såg detta som en möjlighet att göra ett lärdomsprov som kunde ge viktig information åt vår arbetsgivare Handelslaget KPO.

Vi vill tacka alla som deltagit i vår undersökning. Speciellt stort tack riktar vi till alla som kommit med nya idéer och utvecklingsförslag.

Vasa 18.5.2010

Eva-Stina Knus

Lorena Vargas

VASA YRKESHÖGSKOLA

Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

ABSTRAKT

Författare	Eva-Stina Knus och Lorena Vargas
Ämne	Personalförmaner och beskattningen av dessa - Case Handelslaget KPO
År	2010
Språk	Svenska
Sidantal	74 + 3 bilagor
Handledare	Tuula Hartman och Anna-Lena Berglund

Syftet med detta lärdomsprov är att utreda hur handelslaget KPO har lyckats informera sina anställda om deras personalförmaner. Detta gör vi genom att undersöka hur medveten personalen är om förmanerna, samt varifrån de fått informationen. Dessutom undersöker vi hur mycket förmanerna utnyttjas samt hur nöjda man är med förmanerna. Beskattningen av förmanerna är också en viktig del av arbetet.

Vi upptäckte att varken vi eller våra arbetskamrater var fullt medvetna om personalförmanerna som handelslaget KPO erbjuder. Eftersom Handelslaget KPO har ett utbrett verksamhetsområde och ett stort antal anställda, kan det vara svårt att få informationen att nå alla. Syftet med undersökningen är, att utreda varifrån personalen fått informationen. Samtidigt ser man vilken informationskanal som inte fungerat.

I undersökningen använde vi oss av kvalitativ undersökningsmetod. Undersökningen gjordes med hjälp av ett frågeformulär, som skickades ut till slumpmässigt valda verksamhetsställen, var anställda sedan svarade på enkäten. Av undersökningen framgick att förmanen och informationstavlan är de huvudskaliga informationskanalerna. Spridningen var dock relativt stor vid denna punkt. Det fanns många svaranden som inte fått information från antingen förmanen eller informationstavlan. Undersökningen gav även åsikter och förbättringsförslag.

I teoridelen har vi behandlat personalförmaner i allmänhet samt förmanerna i Handelslaget KPO.

Nyckelord

Personalförmaner, informationskälla, beskattning

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

ABSTRACT

Author	Eva-Stina Knus & Lorena Vargas
Topic	Personnel Benefits and Taxation - Case Osuuskauppa KPO
Year	2010
Language	Swedish
Pages	74 + 3 Appendices
Name of Supervisor	Tuula Hartman & Anna-Lena Berglund

The purpose with this thesis is to find out how well Osuuskauppa KPO has managed to inform their employees about their personnel benefits. We will try to find this out by researching how aware the employees are of the benefits and how they have been informed. Besides this we will try to find out how much these benefits are used and how pleased the employees are with the benefits. The taxation of personnel benefits has also a central part in this work.

We noticed that neither we nor our colleagues were totally aware of the benefits. Osuuskauppa KPO is active in quite a large area and they have a big amount of employees, which makes it hard to make sure everybody is getting the same information. If we research how the personnel have been informed, we should get answers to which information channel is not working as it should.

A qualitative research method was used for this thesis. We used a questionnaire that we sent out to some randomly chosen offices of Osuuskauppa KPO. There was a lot of important information that had not reached all employees. But as a whole the employees knew quite much about the benefits. The result of the survey was that the foreman and the notice-board gave the most of the information. The survey also gave some opinions and suggestions of improvement.

We have in this thesis discussed personnel benefits in general and what the benefits are in Osuuskauppa KPO.

Keywords Personnel benefits, information channel, taxation

INNEHÅLL

FÖRORD

ABSTRAKT

ABSTRACT

1	INLEDNING	9
1.1	Problemområde och syfte	9
1.2	Avgränsning och metoder.....	10
2	PRESENTATION AV HANDELSLAGET KPO	12
2.1	Historia	12
2.2	Verksamhetsområde och -bransch.....	13
2.3	Fakta om anställda.....	13
2.4	S- Bankens historia.....	15
3	PERSONALFÖRMÅNER	16
3.1	Hälsovård.....	17
3.1.1	Arbetsplatsutredning	19
3.1.2	Hälsoundersökningar.....	20
3.1.3	Sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster	21
3.2	Personalrabatter	24
3.2.1	Förmåner hos S-gruppens samarbetspartner	26
3.3	Motions-tjänster.....	26
3.3.1	Motionsverksamhet	27
3.3.2	Motions- och kultursedlar	28
3.4	Fysikaliska tjänster	29
3.5	Övriga förmåner	29
3.6	Belöningssystem.....	30
3.7	Skolning.....	34

4	BESKATTNING AV FÖRMÅNERNA.....	36
4.1	Hälsovård.....	36
4.2	Personalrabatter	37
4.3	Motions- och kulturverksamhet.....	37
4.4	Övriga förmåner	38
4.5	Skolning.....	40
4.6	Mervärdesbeskattning	41
5	PERSONALFÖRMÅNERNAS OFFENTLIGHET I ANDRA FÖRETAG .	43
5.1	Yle	43
5.2	HOK- Elanto.....	43
5.3	Uleåborg universitet	44
6	RESULTAT AV UNDERSÖKNINGEN	45
6.1	Hur medveten är personalen om förmånerna?.....	47
6.2	Hur informeras personalen om förmånerna?.....	48
6.3	Hur mycket används förmånerna?.....	48
6.4	Arbetshälsovård.....	49
6.5	Rabatter och förmåner	53
6.6	Övriga förmåner	58
6.7	Motionsförmåner	59
6.8	Rehabilitering	63
7	SLUTSATSER.....	67
8	SAMMANFATTNING	71
	KÄLLOR	72
	BILAGOR	

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

Bilaga 1. Bilagan till frågeformuläret

Bilaga 2. Frågeformuläret på svenska

Bilaga 3. Frågeformuläret på finska

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1: Fördelningen av försäljningen enligt verksamhetsbransch 2009

Figur 2: Könsfördelningen av anställda hos KPO år 2009

Figur 3: Antalet heltids- och deltidanställda hos KPO år 2009

Figur 4: Antalet tjänsteår år 2009

Figur 5: Könsfördelningen hos svaranden

Figur 6: Åldersfördelningen hos svaranden

Figur 7: Fördelningen av anställningsart hos svaranden

Figur 8: Vilket verksamhetsställe svaranden arbetar på

Figur 9: Medvetenhet om arbetshälsovård

Figur 10: Informationskälla för arbetshälsovård

Figur 11: Antalet besök hos arbetshälsovården år 2009

Figur 12: Nöjdhet med arbetshälsovården

Figur 13: Medvetenhet om rabatter och förmåner

Figur 14: Var svaranden använt rabatter och förmåner

Figur 15: Informationskälla för rabatter och förmåner

Figur 16: Nöjdhet med rabatter och förmåner

Figur 17: Medvetenhet om fritidsstugeförmånen

Figur 18: Användningen av fritidsstugeförmånen

Figur 19: Informationskälla för fritidsstugeförmån

Figur 20: Medvetenhet om motionsförmånerna

Figur 21: Hur ofta svaranden använt motionsförmånerna

Figur 22: Informationskälla motionsförmåner

Figur 23: Nöjdhet med motionsförmånerna

Figur 24: Medvetenhet om rehabilitering

Figur 25: Informationskälla för rehabilitering

Figur 26: Medvetenhet om tobakavvänjning

Figur 27: Medvetenhet om viktminskning

1 INLEDNING

Företag kan själva bestämma vilka förmåner de erbjuder åt sina anställda. Det är meningen att förmånerna skall motivera personalen samt upprätthålla deras arbetsförmåga. Enligt lagen om företagshälsovård 21.12.2001/1383 måste arbetshälsovård ordnas. Arbetsgivaren kan dock erbjuda en mer utvidgad hälsovård än vad lagen kräver och därmed värna mer om sin personal. Förmånerna är ett bra sätt för arbetsgivaren att visa att de bryr sig om arbetstagarna.

Personalförmånerna som arbetsgivaren erbjuder styrs till viss del av beskattningen. Förmånerna regleras genom att de endast är skattefria till en viss grad. Inkomster som baserar sig på belöningsystem beskattas som vanlig förvärvsinkomst.

1.1 Problemområde och syfte

I detta arbete undersöker vi handelslaget KPO:s personalförmåner. Undersökningen koncentreras på vilka förmånerna är, hur medvetna de anställda är om dessa samt hur mycket dessa förmåner utnyttjas. Förutom den lagstadgade hälsovården kan arbetsgivaren frivilligt erbjuda andra personalförmåner. Med frivilliga förmåner avses t.ex. personalrabatter. Vi undersöker även hur personalen har informerats om förmånerna samt hur förmånerna beskattas.

Syftet med detta arbete är, att ge information åt handelslaget KPO om deras metoder att informera sin personal om förmånerna. Med hjälp av vår undersökning kan vi kartlägga hur personalen på olika verksamhetsställen fått informationen. Detta är viktigt när man tar i beaktande att förmånerna skall kunna utnyttjas lika av alla anställda. Det är naturligt att det uppstår skillnader då informationen går via flera ”mellanhänder” innan den når en anställd.

Målet med denna undersökning är, att handelslaget KPO skall kunna dra nytta av undersökningen och beakta resultatet när man i framtiden utvecklar förmånerna. Förhoppningsvis ger undersökningen goda idéer och förbättringsförslag som kan

förverkligas. Samtidigt hoppas vi att personalen blir mer medvetna om förmånerna genom att delta i undersökningen.

1.2 Avgränsning och metoder

Undersökningen kommer att ske genom att skicka ut ett skriftligt frågeformulär till ett antal slumpmässigt valda verksamhetsställen. I undersökningen kommer vi inte att behandla verksamhetsställets förmån och eventuella skillnader i deras förmåner. Dessutom lämnar vi naturaförmånerna utanför undersökningen.

När vi utfört arbetet, har vi använt oss av rådande lagstiftning och tidigare rättsfall som behandlats i högsta domstolen samt i högsta förvaltningsdomstolens. Vi har fått tillgång till en hel del fakta från KPO:s personalchef Leif Lindberg samt sökt information i KPO:s och S-gruppens personaltidningar. Dessutom har vi sökt information i litterära källor. Vi har även, med syfte att jämföra, tagit reda på hur det går att få tag på information om personalförmånerna i andra företag.

När vi utfört denna undersökning, har vi valt att sända ut förfrågningar till ca. en femtedel av handelslaget KPO:s verksamhetsställen. Vi delade in verksamhetsställena i sju grupper; Sale, S-Market, Prisma, Emotion, Bilaffärer, restauranger och hotell. Sedan valde vi slumpmässigt ut ungefär en femtedel av gruppens verksamhetsställen. Detta gjorde vi för att säkerställa att vi får svar från alla dessa grupper. På KPO:s verksamhetsområde finns endast tre Prisma varuhus, av vilka vi valde ut en. Skulle vi inte ha grupperat in verksamhetsställena, kunde vi helt och hållet ha blivit utan svar från Prisma varuhus. Lika var det i några andra grupper också.

Förfrågningarna skickades via intern post till 21 verksamhetsställen. I dessa ingick fem Sale, sju S-Market, en Prisma, tre ABC trafikbutiker, samt en var av restauranger, Sokos Emotion och hotell. Allt som allt skickade vi ut 390 frågeblanketter, varav 273 på finska och 117 på svenska. Språkindelningen var en egen uppskattning. Till mindre verksamhetsställen skickade vi ut förfrågningar så att de skulle räckas till alla anställda.

Förfrågningen bestod av 31 frågor, av vilka 27 var ikryssningsfrågor. Vi hade med fyra öppna frågor, där man fick komma med egna förslag och åsikter. Svaren från ikryssningsfrågorna bearbetades med SPSS, vilket vi tyckte lämpade sig väl för ändamålet. Öppna frågorna gick vi sedan igenom skilt.

2 PRESENTATION AV HANDELSLAGET KPO

Handelslaget KPO är ett av de största regionhandelslagen i Finland. KPO-koncernen hade år 2009 en försäljning på ca 600 miljoner euro. Ekonomiområden som Handelslaget KPO är verksam i är Karleby, Jakobstad, Vasa och Ylivieska. KPO:s huvudkontor finns i Karleby. KPO är marknads- och prisledare inom markethandeln och verkar även inom bränsle-, rese- och förplägnads- samt bilhandelsbranschen. KPO har ca 87 000 ägarkunder (04/10) och ca 1600 anställda inom servicebranschen. <URL: http://www.skanava.fi/kpo_se/esittaytyy/>

2.1 Historia

Grunden till dagens handelslag sattes i England år 1844, när Rochdale vävare grundade det första kooperativet. Rochdale Kooperationens viktiga principer var öppet medlemskap, demokrati och utdelning av överskott. Dessa principer har följt med till dagens handelslag. (Huomo 2006, 12)

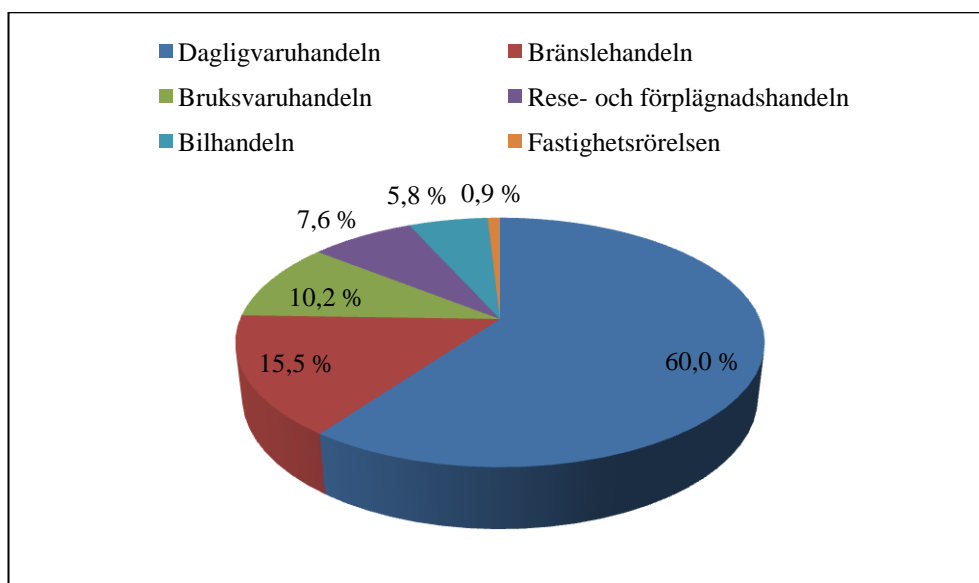
Keski-Pohjanmaan Osuuskauppa, som idag heter Osuuskauppa KPO och som har parallellfirmanamnet Handelslaget KPO, har sina rötter långt tillbaka. Det konstituerande mötet tog plats i Karleby 2.8.1905. Grundiden var att affärsverksamheten skulle gynna alla inom trakten, både stadsbor och de som bodde på landet. Att sprida verksamheten så mycket som möjligt var viktigt. (Huomo 2006, 19-29) Handelslaget KPO öppnade dörrarna till sin första butik i Karleby på Storgatan 7, den 2.7.1906. Detta kommer att firas som den dagen då Handelslaget KPO uppstod. (Huomo 2006, 31)

Handelslaget KPO, som då kallades för Keski-Pohjanmaan Osuuskauppa, kom att bli Finlands första regionhandelslag. Handelslaget växte i rask takt och redan i början av 1920-talet hade man verksamhet i Karleby samt 12 andra kommuner runt omkring. Antalet butiker var då 18 stycken. Verksamhetsställen fortsatte att växa fram under flera årtionden och under 1960-talet nådde man upp till 72 verksamhetsställen. Under 1980- och 1990-talet skedde en stor strukturförändring i hela S-gruppen, vars syfte var att förbättra lönsamheten i handelslagen. KPO har

varit Finlands näst största regionhandelslag från 1990-talet ända till 2000-talets början. Handelslaget KPO firade 100-års jubileum år 2006. KPO är ett av de få företag i Finland som fyllt 100 år. (Huumo 2006, 31-71)

2.2 Verksamhetsområde och -bransch

Marketbranschen består av tre Prisma varuhus, 34 S-marketer, 21 Sale, sju ABC-trafikbutiker och sju mindre trafikbutiker. Rese- och förplägnadsbranschen består av två Sokos - hotell och 11 stycken restauranger. Det finns åtta stycken bilaffärer. Som KPO:s nyaste bransch öppnades två Emotion, specialaffärer för skönhet, i Vasa och i Karleby. KPO:s första Kodin Terra- varuhus öppnar dörrarna i Karleby i april 2010. Totalt hade KPO-koncernen en årsförsäljning på 596,9 miljoner euro år 2009. (KPO 2010)

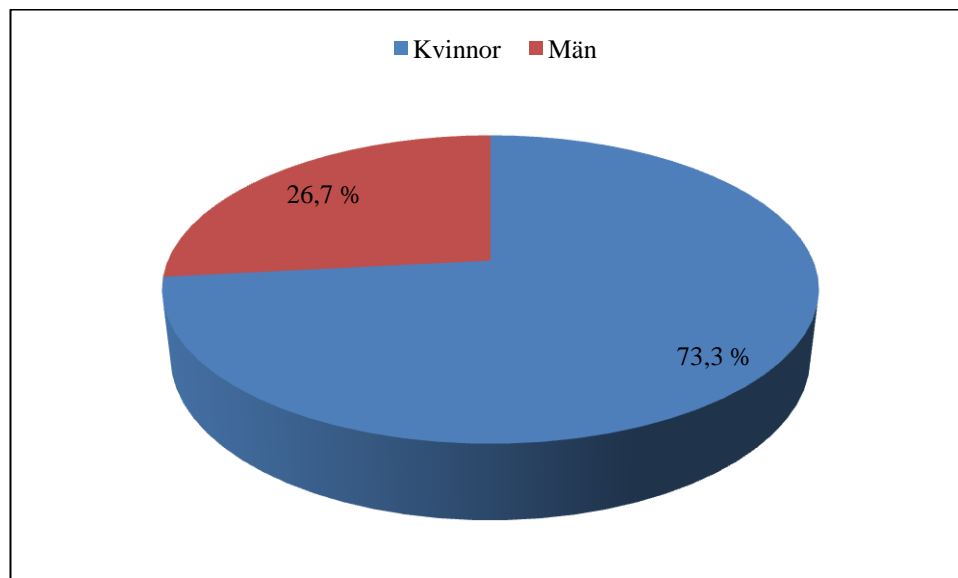


Figur 1: Fördelningen av försäljningen enligt verksamhetsbransch 2009

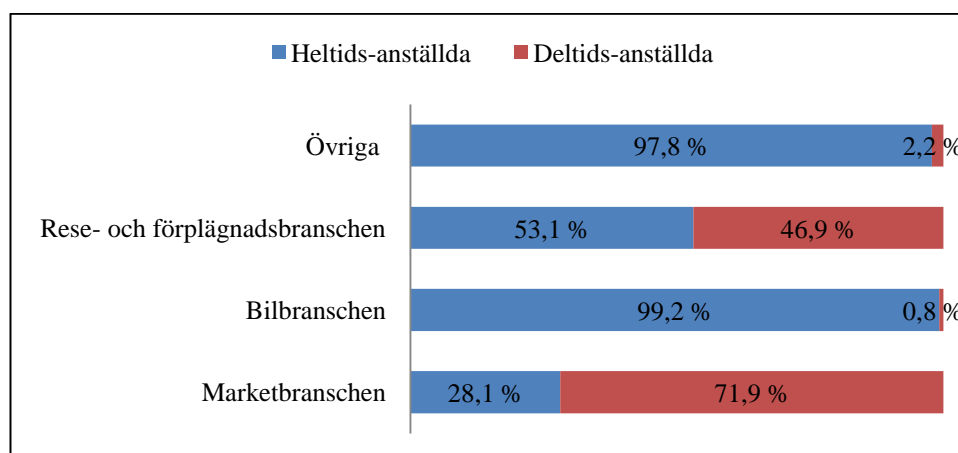
2.3 Fakta om anställda

KPO är en av de största arbetsgivarna i trakten. KPO-koncernen hade år 2009 ca 1550 anställda och vid utgången av år 2008 hade koncernen i genomsnitt under hela året ca 1660 personer (KPO verksamhetsberättelse 2008, 24). Av alla anställda var 73,3 % kvinnor och 26,7% män. År 2009 hade KPO-koncernen 493 heltidsanställda och antalet deltidsanställda var 697. Inom bilbranschen var 99,2 % heltidsanställda, medan motsvarande tal inom marketbranschen var endast 28,1

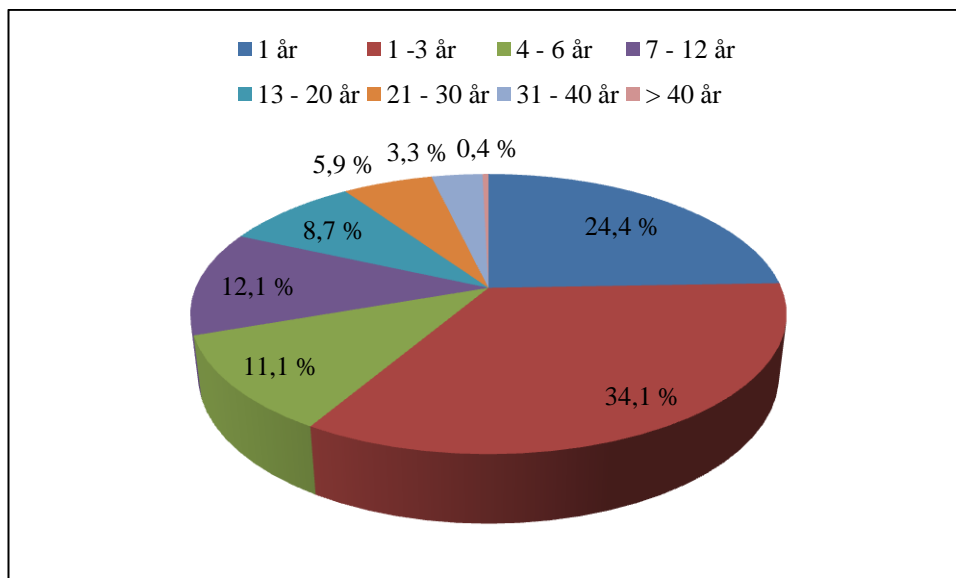
%. Inom rese- och förplägnadsbranschen var fördelningen mellan heltids- och deltidsanställda jämnast, nämligen 53,1 % respektive 46,9 %. Antalet tjänsteår hos de anställda går att avläsa från figur 4. (KPO verksamhetsberättelse 2009, 22)



Figur 2: Könsfördelningen av anställda hos KPO år 2009



Figur 3: Antalet heltids- och deltidsanställda hos KPO år 2009



Figur 4: Antalet tjänsteår år 2009

2.4 S- Bankens historia

S-Banken är S-gruppens egen bank som inledde sin verksamhet som depositionsbank i oktober 2007. Detta för att fortsätta S-gruppens hundraåriga sparkasseverksamhet som var hotad i samband med att lagen om andelslag ändrades år 2003. Lagändringen skulle ha försämrat sparkassornas möjligheter att erbjuda finansieringstjänster åt ägarkunderna. (KPO verksamhetsberättelse 2008, 22)

3 PERSONALFÖRMÅNER

Goda personalförmåner är ett bra sätt att locka arbetstagare samt behålla kunnig personal då konkurrensen är hård. Förmånerna anses öka samt upprätthålla motivationen hos arbetstagare, vilket förbättrar arbetsprestationen. Det kan hända att en arbetstagare som tröttnat på sitt jobb och tappat arbetsmotivationen inte bidrar fullt till utvecklingen av sitt arbete och företaget, utan istället söker ett nytt jobb. Ifall företaget vill utveckla kvaliteten på sin verksamhet, måste man se till att de anställda vill och kan utföra sitt arbete så bra som möjligt och stannar i företaget. (Viitala 2007, 8)

Allt fler företag framställer sin personal och dess kunnande som den viktigaste förutsättningen för framgång. Företagen måste fundera över hur man skall kunna upprätthålla personalens arbetsmotivation samt förbättra deras kunnande även om arbetstakten är hård. Flera undersökningar har visat, att en hög arbetsmotivation leder till bättre arbetsprestationer i jämförelse med låg motivation. (Viitala 2007, 10-11)

Enligt olika motivationsteorier, motiveras människan av belöningar som denne upplevt. Belöningen kan vara inre känslor eller yttre tack. Den yttre motivationen baserar sig på förväntan till belöning. Belöningen kan vara lön eller annan ekonomisk fördel, visad respekt eller trygghet. Källan till belöningen finns utanför människan och man måste anstränga sig för att nå den. Desto mer belöningen frestar, desto mer motiverad är man att jobba för att nå belöningen. Belöning samt en trevlig arbetsmiljö motiverar arbetstagaren till att sträva efter goda prestationer. Människan trivs på sitt jobb och upplever arbetet meningsfullt ifall arbetet är tillräckligt utmanande och det har satts upp mål som är möjliga att nå. (Viitala 2007, 16 - 17).

Enligt arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § får man inte tillämpa ofördelaktigare anställningsvillkor för anställningar för viss tid eller deltid, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Arbetsgivaren har diskrimineringsförbud enligt lag och måste därmed bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till

arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta. Detta innebär att personalförmånerna även måste vara de samma för alla anställda.

3.1 Hälsovård

Enligt företagshälsovårdslagens 2 kap. 4 § är arbetsgivaren skyldig att på egen bekostnad ordna företagshälsovård. Alla arbetstagare skall ha tillgång till företagshälsovården oberoende av anställningsförhållandets form och längd (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 12). Arbetsgivaren har dock enligt sjukförsäkringslagens 13 kap. 1 §, rätt till ersättning för nödvändiga och skäliga kostnader för ordnandet av företagshälsovård. Det är folkpensionsanstalten som ersätter arbetsgivaren. Enligt sjukförsäkringslagen 13 kap. 3 § ersätts kostnaderna förutsatt att verksamheten genomförts med användning av nödvändiga resurser inom företagshälsovården. I 5 § fastställs, att av den lagstadgade företagshälsovården ersätts 60 procent av kostnaderna.

Det är meningen att företagshälsovården skall stöda bekämpningen av risker, förebygga olägenheter för hälsan och stöda skyddandet och främjandet av arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga. Kostnaderna för verksamheten, som skall förhindra hälsorisker och förebygga olägenheter för hälsan, får inte belasta arbetstagarna. (Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383)

I 12 § i lagen om företagshälsovård (21.12.2001/1383) fastställs vad som skall ingå i företagshälsovården som arbetsgivaren ordnar. Företagshälsovården skall ordnas i den utsträckning som förhållandena på arbetsplatsen förutsätter. Vid bedömningen av hälsovårdens utsträckning skall man beakta arbetets art, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen samt förändringar i dem. Detta görs med hjälp av en arbetsplatsutredning.

Även om arbetsgivaren bär ansvaret för att ordna tjänsten, skall verksamheten ske i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården. Arbetsgivaren skall samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare när denne bereder beslut som är nödvändiga för att företagshälsovården skall kunna genomföras. Arbetsgivaren skall också i god tid ge arbetstagarna eller deras

företrädare sådan information som behövs för att företagshälsovården skall kunna genomföras. (Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383)

Arbetsgivaren skall ha en skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovården, som skall ses över årligen. I samband med den årliga översynen kan vid behov utföras en arbetsplatsutredning. För att öka arbetstagarnas möjligheter att påverka saker och ting på arbetsplatsen samt göra verksamheten mer genomskådlig, skall arbetsgivaren hålla lagen om företagshälsovård, avtalet om företagshälsovårdstjänster samt arbetsplatsutredningen framlagda på arbetsplatsen. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 12-13)

Verksamhetsplanen behandlas i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat motsvarande samarbetsorgan på arbetsplatsen <URL: <http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/211108121324KP?OpenDocument>>. Planen skall innehålla de allmänna målen för vården samt vilka behov som finns enligt de rådande förhållandena på arbetsplatsen (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 41). I planen beskrivs också vem som är den huvudsakliga serviceproducenten och vem som ger företagshälsovården <URL: <http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/211108121324KP?OpenDocument>>.

Enligt företagshälsovårdslagen 7 § (21.12.2001/1383) kan arbetsgivaren ordna företagshälsovårdstjänsterna själv, tillsammans med andra arbetsgivare eller skaffa dem från en hälsovårdscentral eller någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster. P.g.a. valfriheten och de många alternativen vill man säkerställa företagshälsovården på alla arbetsplatser, oberoende av arbetsplatsens storlek, läge och bransch. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 32)

KPO ordnar företagshälsovårdstjänsterna på varierande sätt, beroende på i vilket område man är bosatt. I Vasa köper KPO företagshälsovårdstjänster av Suomen Terveystalo Oy, som är en privat läkarcentral. I Karleby är det också ett privat företag, Keski-Pohjanmaan hoitopalvelut Oy, Työterveysasema Kokkolan

TyöSyke, som står för företagshälsovården. På många ställen fås vården dock vid hälsocentralerna. (KPO personalavdelningen 2007, 41-43)

Övervakningen av att arbetsgivaren ordnar i lagen om företagshälsovård avsedda tjänster sköts av arbetarskyddsmyndigheterna. Social- och hälsovårdsministeriet, Rättsskyddscentralen för hälsovården och länsstyrelsen skall övervaka verksamheten som utövas i medicinskt avseende samt innehållet i tjänsterna. (Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383)

I företagshälsovårdslagens 24 § bestäms, att ifall en arbetsgivare eller en företrädare för denne uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att ordna företagshälsovårdstjänster enligt lag, eller inte följer arbetarskyddsmyndighetens beslut om innebörden av skyldigheten att ordna företagshälsovård, skall arbetsgivaren för underlåtelse att ordna företagshälsovårdstjänster dömas till böter.

3.1.1 Arbetsplatsutredning

Alla arbetsgivare är skyldiga att utreda och identifiera alla potentiella risker och olägenheter i arbetet. Den praktiska identifieringen av riskerna och tillvägagångssätten på arbetsplatsen bestäms skilt enligt vad som lämpar sig bäst i varje enskild situation. Med hjälp av arbetsplatsutredningen skall man kunna framlägga förslag till fortlöpande utveckling av arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 45-47)

Dessutom avses med arbetsplatsutredning förebyggande och bekämpning av konstaterade hälsorisker samt bevarande och främjande av arbets- och funktionsförmågan. Det är inte alltid möjligt att avlägsna faktorer som orsakar risker och olägenheter. Då måste arbetsgivaren bedöma riskens eller olägenhetens betydelse för arbetstagarens säkerhet och hälsa samt vidta åtgärder för att hälsan och säkerheten äventyras så litet som möjligt. Exempel på risker som bör utredas och bedömas är möjliga fysiska olycksfall, yrkessjukdomar eller belastning som är farlig eller skadlig för hälsan. Det kan även handla om dålig arbetsgemenskap, trakasserier eller mobbning. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 46-47)

Besluten om att avlägsna eller minska identifierade olägenheter eller risker är alltid arbetsgivarens skyldighet och ansvar. Arbetsgivaren skall kunna lita på råd och anvisningar från företagshälsovården, men det är ändå på arbetsgivarens ansvar att arbetet och arbetsmiljön är trygg för arbetstagarna. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 46-47)

Det är meningen att arbetstagarna och deras företrädare skall kunna ge förslag till, samt aktivt delta i utvecklingen av företagshälsovårdsverksamheten. Förslagen kan utredas och behandlas i samband med arbetsplatsutredningen. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004)

3.1.2 Hälsoundersökningar

Enligt lagen om företagshälsovård 12 §, måste arbetsgivaren ordna hälsoundersökningar. Med hälsoundersökningar vill man utreda, utvärdera och följa risker och men för hälsan till följd av arbetet. Arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga utreds och utvärderas. Tanken med detta är, att man skall kunna upprätthålla arbetsförmågan samt upptäcka hot mot den i ett tillräckligt tidigt skede. Detta skall bättra arbetstagarnas möjlighet att fortsätta orka i arbetslivet. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 48 – 49)

Hälsoundersökningar kan utföras på grund av den hälsorisk som arbetet orsakar, de hälsomässiga krav som föranleds av arbetet och arbetstagarens andra personliga egenskaper eller på grund av säkerhetssynpunkter inom specialbranscher. Dessutom kan det ordnas hälsoundersökningar som det är frivilligt att delta i. Dessa frivilliga undersökningar är till för att följa, bevara och förbättra hälsan och arbetsförmågan. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 49)

Det finns flera olika syften med hälsoundersökningar. Man vill bland annat identifiera symptomen på yrkesbetingade sjukdomar och vidta behövliga åtgärder för att förebygga dem. Dessutom försöker man skaffa information om arbetet, arbetsförhållandena och om hur arbetsgemenskapen fungerar. I samband med hälsoundersökningar ger man även information om risker och men för hälsan i samband med arbetet samt rådgivning om sunda och säkra arbetssätt som

innefattar handledning i användningen av personlig skyddsutrustning. Det är även meningen att man vid behov i samband med hälsoundersökningar kan hänvisa till vård och rehabilitering. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 50)

Företagshälsovården skall också lägga fram åtgärdsförslag. Detta i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, eller för att vid behov anpassa arbetet till arbetstagarnas förutsättningar. Åtgärdsförslagen skall också hjälpa till att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga. Åtgärdsförslagen skall grunda sig på arbetsplatsutredningar och hälsoundersökningar. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 54)

3.1.3 Sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster

Enligt 14 § i lagen om företagshälsovård, kan arbetsgivaren utöver de tjänster som avses i 12 §, ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster för sina arbetstagare. Enligt sjukförsäkringslagen 7 § (21.12.2004/1224) ersätts arbetsgivaren med 50 procent av kostnaderna för sjukvårdstjänster. Ifall att arbetsgivaren ordnar sådana tjänster, skall denne komma ihåg praxisen om likvärdigt bemötande av arbetstagarna, som härleder från 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Arbetsgivaren måste ha ett godtagbart skäl för att särbehandla arbetstagare på grund av t.ex. ålder eller hälsotillstånd. Man får heller inte på grund av arbetsavtalets giltighetstid tillämpa ofördelaktigare anställningsvillkor. Om så sker måste det vara motiverat av objektiva skäl.

Det är öppen sjukvård, som ges av allmänläkare, som är sjukvård som ordnats i samband med företagshälsovården. Det kan även handla om specialistverksamhet till de delar som den grundar sig på en utvärdering, som arbetsplatsens företagsläkare gjort, om arbetstagarens arbetsförmåga och möjligheter att sköta arbetet. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 67)

Sjukvården skapar bättre möjligheter för förebyggande arbete. Den ger även möjlighet till att man i ett tidigt skede skall kunna konstatera risker som uppstår i arbetet och därmed kunna vidta nödvändiga åtgärder. Sjukvård, som är snabbt tillgänglig och som är på en professionellt hög nivå, kan ha en betydande inverkan

på hur vården lyckas. Det krävs att vården dessutom är effektivt ordnad för att man skall få största möjliga nyttan av den. (Social- och hälsovårdsministeriet 2004, 67)

Arbetsplatshälsovården som KPO ordnar, inkluderar öppen sjukvård som ges av allmän läkare, innehållande provtagningar och röntgen. Eventuell specialistverksamhet måste arbetstagaren själva stå för. (KPO personalavdelningen 2007, 36)

Det finns rättspraxis där företagshälsovården och dess utsträckning har behandlats. I högsta domstolens beslut KKO:2009:52 har man behandlat ett ärende, där ett byggnadsföretag haft två olika företagshälsovårdsavtal. Det ena avtalet tillämpades för tjänstemän, och det andra avtalet gällde vanliga byggnadsarbetare.

Innehållet i avtalet som gällde tjänstemännen:

- Hälsovård som stadgas i lagen om företagshälsovård (1383/2001) 12 §, d.v.s. verksamhet som skall förebygga samt upprätthålla arbetsförmågan
- hälsoundersökningar med tillhörande tilläggstjänster
- sjukvård omfattande sjukvård utförd av allmänläkare
- mottagningsbesök hos arbetsplatsläkaren och arbetsplatshälsovårdaren
- jourbesök hos allmänläkare
- fortsättningsvård hos arbetsplatsläkaren
- undersökningar som krävs för att kunna ge en diagnos och rätt vård
- laboratorie- och röntgenundersökningar med vissa begränsningar
- konsultering av specialistläkare med remiss av arbetsplatsläkaren

Innehållet i avtalet som gällde byggnadsarbetarna:

- Hälsovård som stadgas i lagen om företagshälsovård (1383/2001) 12 §, d.v.s. verksamhet som skall förebygga samt upprätthålla arbetsförmågan

Kravet från byggnadsarbetarnas sida var, att även de skulle ha samma rättigheter som tjänstemännen. Visserligen var tjänstemännen för det mesta fast anställda,

medan en del byggnadsarbetare anställdes för ett visst projekt, men även många av byggnadsarbetarna var fast anställda. Man hävdade att arbetsgivaren med sitt förfarande diskriminerade arbetarna p.g.a. deras yrkesgrupp utan att det fanns någon giltig orsak. Tjänstemännen var inte i behov av specialskydd och det fanns inte godtagbara skäl till olika bemötande på grund av arbetet eller utförandet av detta.

Företaget svarade, att fastän företagshälsovården alltid varit olika mellan olika yrkesgrupper, hade den ändå alltid varit den samma inom samma yrkesgrupp. Villkoren för de olika yrkesgrupperna fanns preciserade i olika kollektivavtal och man tillämpade olika pensionssystem. Företaget hävdade, att det var svårt att ordna företagshälsovården åt byggnadsarbetarna i och med att arbetsförhållandena ofta var tillfälliga och inte varade speciellt länge. I och med att arbetstagarnas arbetsuppgifter och ställning i företagets organisation var olika, hade man rätt att behandla yrkesgrupperna olika. Detta motsvarade ett allmänt förfarande som tillämpades i flera företag.

Syftet med olika avtal var att binda tjänstemännen till företaget samt minska antalet sjukfrånvaro. I och med att byggnadsarbetarna endast hade den lagstadgade företagshälsovården till sitt förfogande, var det frågan om huruvida arbetsgivaren hade brutit mot vad som stadgas i arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 3 mom. om kravet av opartiskt bemötande.

Enligt lagen skall arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta. Syftet med kravet av likvärdigt bemötande är, att garantera ett likvärdigt bemötande av arbetstagare i lika position i företaget, samt att undvika att arbetstagare behandlas olika i med varandra jämförbara situationer. Att placera arbetstagare i olika positioner hindras inte av bestämmelsen, ifall det finns ett objektivet sett godtagbart skäl som medförts av t.ex. arbetets art eller arbetsförhållanden. Därmed utgår man från att arbetsförmånernas mängd och kvalitet kan variera på grund av arbetstagarens position eller uppgift i företaget. Det kan dock strida mot bestämmelsen om likvärdigt bemötande av arbetstagare,

ifall man inte på ett sakligt sätt kan motivera förfarandet med arbetstagarnas position eller uppgift.

Enligt högsta domstolen, är de hälsovårdstjänster som arbetsgivaren frivilligt ordnar enligt lagen om företagshälsovård 14 §, en sådan förmån som kan vara olika för vissa arbetstagare eller personalgrupper, förutsatt att man på ett sakligt sätt kan motivera förfarandet med arbetstagarnas position eller arbetsuppgift.

Högsta domstolen ansåg, att företaget inte har kunnat påvisa någon hälsorelaterad grund för behovet av utvidgad arbetshälsovård för tjänstemännen. Företaget hävdade, att det är svårt att hitta ersättare till sjuklediga tjänstemän. Högsta domstolen ansåg att endast en del av tjänstemännen hade sådana uppgifter som gav upphov till utvidgade hälsovårdstjänster. Därmed fanns det ingen grund för utvidgad hälsovård till alla tjänstemän. Det var dessutom uppenbart, att arbetsolyckor och eventuellt även risken för insjuknande var större hos byggnadsarbetarna.

Högsta domstolen ansåg även, att företagets mening att binda tjänstemännen till företaget med hjälp av utvidgad arbetsplatshälsovård, inte utgjorde en tillräcklig grund. Företaget kunde inte påvisa att alla tjänstemän hade sådan position som skulle förutsätta speciella bindnings- eller belöningsåtgärder. På grund av att alla tjänstemän inte ansågs vara viktiga nyckelpersoner för företaget, fanns det ingen anledning att särbehandla alla tjänstemän. Högsta domstolen ansåg därmed att företaget brutit mot i arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 3 mom. föreskrivna krav på opartiskt bemötande.

3.2 Personalrabatter

KPO erbjuder sina anställda betydande förmåner. Det är inkomstskattelagen 4 kap. 69 § som definierar vilka som är berättigade till förmånerna som beviljas anställda hos KPO, KPO:s dotterbolag och övriga S-gruppens verksamhetsställen samt deras dotterbolag. Till förmånerna berättigade är alla fastanställda samt personer med visstidsanställning, med undantag av säsongarbetare. Med säsongarbetare avses sommarjobbare. Förmånerna beviljas även de personer, som

pensionerats ur KPO:s och övriga S-gruppens tjänst, samt en änka eller änklings till en anställd. Änkor och änklings har dock endast rätt till förmånerna till slutet av det dåvarande året. Personalens maka/make och barn som hör till samma hushåll är också berättigade till förmånerna. Dessa förmåner beviljas inte till förtroendemän eller hyresgäster i KPO:s fastigheter. (KPO personalavdelningen 2007, 25)

Sedan år 1994 är man endast berättigad till förmånerna med ett klistermärke som klistrats fast på s-kortet och är enhetligt i hela S-gruppen. Klistermärket är i kraft ett kalenderår åt gången. Pensionärernas märke är i kraft i två år. Man måste vara ägarkund och innehavare av ett s-kort för att vara berättigad till klistermärket och därmed ha tillgång till personalförmånerna. (KPO personalavdelningen 2007, 25)

KPO ger sina anställda en personalrabatt på inköp gjorda hos handelslagets inköpsställen. Rabatten består av en viss procent på uppköpet och ges direkt vid betalningstillfället. Procenten varierar beroende på vilken produktgrupp man handlar från. Produktgrupperna är dagligvaror, specialvaror och kapitalvaror, bränsle, biltillbehör, bilar och hotell. På bränsle räknas rabatten ut enligt x cent/liter och hotellrumspriserna är fasta. (KPO personalavdelningen 2007, 25-27)

Man kan bo på hotell för ett personalpris. Det är också möjligt att ge en hotellvistelse t.ex. i gåva åt någon. Detta också till personalpriset. Rumsreservationer kan göras utan tidsbegränsning genom att ringa direkt till hotellet eller via webben på S-matkat.fi. Personalpriset gäller i alla Sokos Hotell i Finland. Personalen får även övernatta till ett personalpris på alla Radisson Blu-hotell samt på Holiday Club spahotell i Finland. På S-matkat.fi finns även andra förmåner för anställda hos S-gruppen. (KPO 2010)

Personalrabatt ges även på tjänster som KPO och SOK producerar. Till dessa hör biltvätt, servicearbeten och restauranger. På alkohol- och tobaksvaror ger KPO ingen personalrabatt. Dessutom ges ingen rabatt på varor som redan är nersänkta och märkts med t.ex. -30 %. Detta beror på att rabatten är större än personalrabatten skulle vara. Ifall produkten är till specialpris, beviljas ytterligare personalrabatt. (KPO personalavdelningen 2007, 26)

KPO:s personal har möjlighet att ansöka oljebolagens kreditkort och med dessa få landsomfattande rabatter. Kreditkortsansökan lämnas alltid till KPO:s trafikbutiker. Vid avbetalningsköp av bil får personalen finansieringsfördel. (KPO personalavdelningen 2007, 26-27)

3.2.1 Förmåner hos S-gruppens samarbetspartner

Förutom de förmåner som personalen beviljas inom S-gruppen, är personalen även berättigad till förmåner hos S-gruppens samarbetspartner. En samarbetspartner är ett företag som inte hör till S-gruppen, men som beviljar Bonus på inköp. Utöver den vanliga bonusen får S-gruppens personal förmåner bl.a. hos försäkringsbolaget if, teleoperatören Elisa, Silmäasema och hos Oral tandläkarna. Dessutom får S-gruppens personal hyra bil från Hertz till ett förmånligare pris. (KPO 2010)

3.3 Motions-tjänster

Den vardagliga fysiska aktiviteten hos befolkningen har blivit allt mindre. Det har blivit allt vanligare att man tar bilen till jobbet istället för att promenera eller cykla. Man vet att regelbunden motion och fysisk aktivitet förbättrar arbetsförmågan och livskvaliteten. Motionstjänster som arbetsplatsen erbjuder, kan ge upphov till att man bättre sköter sin motion och hälsa samt att detta kan bli en vana för livet. (Aura & Sahi 2006)

Motions tjänster som arbetsgivaren ordnar, är till nytta för flera olika aktörer. Staten gynnas i och med att motionering ger bättre hälsa och friskt folk inte belastar social- och hälsovårdsutgifterna. Detta innebär att välfärdssamhället fortsättningsvis kan fungera lika bra som tidigare. Även företaget gynnas av att arbetstagarna, genom ökad fysisk aktivitet, mår allt bättre. En välmående arbetstagare har betydligt bättre förutsättningar för att vara effektiv, innovativ och lära sig nytt. Det finns ett samband mellan företagets framgång och personalens välmående. (Aura & Sahi 2006, 11-12)

Med hjälp av motion gynnar man också arbetsförmågan och undviker därmed en tidig pensionering på grund av nedsatt arbetsförmåga. Vanliga orsaker till en allt

för tidig arbetsförmåga är olika folksjukdomar hos den arbetande befolkningen. De vanligaste orsakerna är sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, problem med den mentala hälsan och sjukdomar i hjärt- och blodomloppet. Man har i flera undersökningar kunnat påvisa, att motion ger positiva hälsoeffekter. Motionering förebygger sjukdomar som orsakar arbetsförmögenhet och stöder vården av sådana sjukdomar. Motion har även en positiv inverkan på ryggsjukdomar. Motionens förebyggande effekt på folksjukdomar minskar behovet av invalidpension, vilket är grunden till att arbetspensionssystemet kan stöda företag och arbetsplatser för att öka arbetstagarnas motions utövande. (Aura & Sahi 2006, 24-26)

3.3.1 Motionsverksamhet

Arbetsplatshälsovården, motionsföreningar och olika kampanjer kan hjälpa med att öka den organiserade motionsverksamheten (Aura & Sahi 2006: 27). Motionsverksamheten kan stödas på flera olika sätt. Arbetsgivaren kan t.ex. stöda alla arbetstagare personligt, genom att stå för kostnaderna för individuell träning på t.ex. gym. Arbetsgivaren kan också själv ordna olika tjänster eller regelbundet köpa service eller utrymmen, av en utomstående, för motions verksamhet. Det kan också bestå av olika bolagsspel eller verksamhet, som ordnas i samarbete med arbetsplatshälsovården. Det har blivit allt mer populärt med motionsmedlar som alternativ till dessa andra former av verksamhet. Arbetsgivare och företag kan också på olika sätt försöka motivera sin personal till att utöva någon motionsform. (Aura & Sahi 2006, 32-33)

KPO stöder sina arbetstagares gymbesök med 200 €/år. Detta innebär gymbesök ca 1-2 gånger/vecka. Besöket skrivs ner och företaget som producerat tjänsten fakturerar sedan arbetsgivaren. Man arrangerar också innebandy, volleyboll och badminton timmar ifall det finns tillräckligt med intresse och deltagare. Anställda har även möjlighet att köpa biljetter till simhall för halva priset. På dessa biljetter finns ingen begränsning. (KPO personalavdelningen 2007, 36)

Då det arrangeras olika tillställningar som har samband med motionsverksamhet, strävar man till att möjliggöra personalens medverkan. (KPO personalavdelningen 2007, 36)

3.3.2 Motions- och kultursedlar

Avsikten med motionssedlar är att förbättra personalens hälsa och den uppmuntrar personalen till att aktivt utöva motion. Med motionssedlar kan man utöva motion i olika former på flera tusen olika ställen runt om i landet. Det spelar därmed ingen roll var i landet man befinner sig. Det är för var och en fritt fram att välja bland alla dessa alternativ. <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924285/Liikuntaseteli.html>>

Arbetsgivaren kan ordna motionsmöjligheter enligt förutsättningar på olika orter, beroende på vilken ort verksamhetsstället ligger i (Engbolm 2005, 115). Sedeln ger möjlighet till mångsidig och personlig motionsutövning. Man kan t.ex. använda sedeln till simhalls- och gymtjänster eller utöva olika racketsporter eller gå på instruerad gruppträning. I och med att motionssedlarna är till för aktiv motion kan man inte betala t.ex. massage eller solarium med dessa. <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924285/Liikuntaseteli.html>>

Kultursedeln ger tillgång till både motion och kultur. Kultursedeln är ett bra alternativ ifall man utöver motionsutövande vill understöda arbetstagarens psykiska välbefinnande. Det har blivit konstaterat att kultur sänker blodtrycket, samt att den har en sänkande effekt på nivån av stresshormoner. Kultursedeln går att använda på flera tusen olika ställen, men utbudet av motionsmöjligheter är aningen mindre än vid bruk av motionssedeln. Kulturutbudet består av bl.a. utställningar, musik, kurser, teater, idrottsevenemang och bio. <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924296/Kulttuuriseteli.html>>

Motions- och kultursedlarna är personliga och kan därmed inte användas av någon annan. Man kan t.ex. inte betala ett simhallsbesök åt sina barn eller andra familjemedlemmar. <URL:

<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10830194/Liikuntaseteli.html>> KPO erbjuder inte detta som en förmån för sina anställda.

3.4 Fysikaliska tjänster

Fysioterapi och rehabilitering används mycket vid ryggsjukdomar, till vård av nacke och axelpartiet samt efter operationer i stöd- och rörelseorganen (Aura 2006, 25). Enligt sjukförsäkringslagen (21.12.2004/1224) ersätts av en läkare föreskriven fysioterapi samt annan fysikalisk vård, förutsatt att vården getts av en fysioterapeut. Vården kan ha getts vid en verksamhetsenhet inom den privata hälso- och sjukvården, förutsatt att den tillhandahåller fysioterapitjänster. Kostnader som den försäkrade har betalat till en privat serviceproducent ersätts, ifall en hälsovårdscentralläkare eller sjukhusläkare har hänvisat den försäkrade till vård hos en privat serviceproducent och har skrivit remiss till denna.

Via handelslaget KPO har man möjlighet att få fysioterapi en gång i året. Detta innehåller fem besök hos fysioterapeut och man måste alltid ha en läkarremiss för att vara berättigad till fysioterapin. (KPO personalavdelningen 2007, 36)

3.5 Övriga förmåner

KPO erbjuder sina anställda möjligheter att, till ett skäligt pris, hyra fritidsstugor på tre olika orter i Finland. Stugan Kopelo finns i Kuusamo, i närheten av skidorten Ruka. I stugan finns möjlighet till övernattnings för ca 15 personer. Keka är en stockstuga belägen i närheten av Ylivieska, vid sjön Kekajärvi. Stugan används främst på sommaren. Den tredje stugan, parhuset Särkäntupa, finns i Kalajoki. I bostad I finns utrymme för 10 personer och den är ämnad för större grupper. Bostad II är i huvudsak ämnad för aningen mindre grupper, och rymmer 8 personer. (KPO personalavdelningen 2007, 39-40)

Stugorna lottas ut mellan alla intresserade. Vid tillfällen då det är flera än en som önskar hyra stugan vid samma tidpunkt, ges fördel till den som aldrig tidigare hyrt stugan. (KPO 2010)

3.6 Belöningssystem

Resultatbonus är lön som anknyter sig till resultatet, eller en kombination av flera resultat, som uppnåtts av hela organisationen, en del av organisationen, ett team eller en individ. Resultatbonussystemet baserar sig på mål, som definierats på förhand. Bonusen betalas ifall målen uppnås eller överstigs. Ofta betalas resultatbonus inte lika ofta som vanlig lön, utan en till fyra gånger i året och den kan gälla flera personer eller personalgrupper eller hela personalen. Systemet fungerar som ett supplement till grundlönen. (Kauhanen 2006, 124-125)

Grundtanken med resultatbonussystem är att den skall fungera som belöning då organisationen uppnår målen som dess ägare eller motsvarande lagt upp (Kauhanen 2006, 125). Det har visat sig, att ett rättvist belöningssystem ger större arbetsmotivation än ett orättvist system (Viitala 2007, 11). Teoretiskt sett kan belöningen grunda sig på ekonomiska, kvantitativa eller kvalitativa mål. Effektiviteten samt utvecklingsåtgärder kan också ligga som grund. (Kauhanen 2006, 125)

Ekonomiska mål går att mäta i pengar. Exempel på dessa är t.ex. avkastning av placerat kapital, vinst, täckningsbidrag, försäljning och kostnader. Som kvantitativa mål kan olika mätare av mängd fungera. Sådana är t.ex. produktens vikt, volym eller antal. Kvaliteten är väldigt svår att mäta, men man har allt mer börjat använda kundbelåtenhet och personalbelåtenhet som mätare för kvalitet. Effektiviteten mäts oftast med produktivitetens utveckling, där insatsen jämförs med produkten. (Kauhanen 2006, 125-126)

För att belöningssystemet skall fungera, måste man försöka hitta de rätta mätarna för varje organisation. Det kan vara svårt att alla gånger få fram de rätta mätarna. Om mätarna har valts rätt, mäter de arbetsprestationen på person- eller personalnivå. Yttre faktorer kan lätt påverka mätarna. Exempel på sådana yttre faktorer är ändringar i lagstiftningen eller förändringar i åtgången av varor eller tjänster, då åtgärder inom organisationen inte inverkar på detta. Belöningssystemet är enklast att tillämpa på t.ex. översta ledningen samt

försäljningspersonal, vilkas resultat går lätt och entydigt att avläsa. (Kauhanen 2006, 126)

Belöningsystemet som KPO tillämpar, grundar sig på kundbelåtenhet, försäljningens utveckling, effektivitet, verksamhetsbidrag, produkttillgänglighet och utvecklingen av medeltalet på uppköpens storlek. Resultatlönen betalas en gång i året och beräknas som euro per utförd arbetstimme under hela året. (KPO 2010)

I högsta domstolens beslut KKO:2008:28 har man behandlat ett fall, där ett bonusprogram som kompletterade grundlönen i ett bolag hade erbjudits de fastanställda som arbetade heltid. Som krav var att arbetstagarnas arbetsavtal skulle räckta hela året, eller så skulle man ha blivit anställd av bolaget under de tre första månaderna av året. Bonusprogrammet omfattade därmed inte de som anställdes efter mars månad samt inte heller de arbetstagare som varit borta från arbetet mer än tre månader. Storleken på bonusen ställdes i relation till hur mycket arbetstagaren varit borta.

Bolaget hade lämnat deltidspensionärer i deltidсанställning, personer anställda med tidsbestämda arbetsavtal som skulle upphöra före årsskiftet samt personer anställda genom läroavtal utanför bonusprogrammet.

Det var fråga om ifall bolaget på de grunder som uppgetts och utan att bryta mot diskrimineringsförbudet och kravet på opartiskt bemötande, hade kunnat lämna dessa arbetstagare utan bonus.

Enligt arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 2 mom. får man för visstidsanställningar och deltidсанställningar inte tillämpa ofördelaktigare villkor, än i andra anställningsförhållanden endast på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd. Om detta ändå sker, måste det vara motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelsen grundar sig på två direktiv (97/81/EY och 1999/70/EY) som behandlar deltidсарbete samt visstidsanställningar. I dessa direktiv har man reglerat om diskrimineringsförbud på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller

arbetstidens längd. Enligt båda direktiven kan man för deltidsarbete och visstidsanställningar tillämpa principen, enligt vilken arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter bestäms enligt arbetstiden som utförts, ifall det är ändamålsenligt.

Diskrimineringsförbudet kompletteras av arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 3 mom., enligt vilken arbetsgivaren måste bemöta arbetstagarna opartiskt om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Avsikten med kravet om opartiskt bemötande är, att dels garantera en jämlik behandling av arbetstagare i samma position, samt dels att hindra olika behandling av arbetstagare i med varandra jämförbara situationer. Som grund för detta ligger strävan till en jämställd behandling av alla arbetstagare på arbetsplatsen. Därför måste arbetsgivaren behandla alla arbetstagare likvärdigt oberoende av om arbetstagaren har ett deltids- eller heltidsavtal, eller om avtalet är i kraft tillsvidare eller för viss tid. Det är ändå inte meningen att bestämmelsen skall hindra att ställa arbetstagare i olika position, ifall det finns ett objektivet sett godtagbart skäl. Bestämmelsen hindrar därmed inte tillämpningen av uppmuntrande belöningsystem så länge systemet inte påverkats av diskriminering eller annan osaklig grund.

Företaget ansåg, att resultat- och vinstlönen som erbjudits de heltidsställda, inte var ett sådant arbetsvillkor som avses i arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 2 moment. Det vill säga att det inte var frågan om ett arbetsvillkor som deltids- och visstidsanställda, med hänvisning till arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 2 moment, kan kräva att skall tillämpas i arbetsförhållandet.

I och med att företaget beviljat resultat- och vinstlönen till alla fastanställda, anser Högsta domstolen att det är frågan om en sådan förmån som deltids- samt visstidsanställda har rätt att kräva att tillämpas i sina arbetsförhållanden med hänvisning till arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 2 mom. Det hade inte påvisats, att begränsningen till endast heltidsanställda berodde på annat än arbetsförhållandets art. Därmed uppstod ett antagande om diskriminering. Det var därmed företagets

uppgift att kunna påvisa att det fanns ett i lag föreskrivet, motiverat objektivt skäl till förfarandet.

Som godtagbart skäl hade företaget angett avsikten med bonusprogrammet och arbetstagarnas möjlighet att binda sig eller att låta bli att binda sig till programmet. Dessutom hävdade företaget, att arbetstagare i deltid- eller visstidsanställning inte kunde i en lika hög grad som heltidsanställda, påverka huruvida de upplagda målsättningarna nåddes.

Högsta domstolen ansåg att deltid- och visstidsanställda, på grund av deras arbetsförhållandes natur, inte kunnat satsa i av företaget uppsatta mål på det sätt som företaget angett. Företaget hade därmed inte påvisat något godtagbart skäl till tillämpning av ofördelaktigare arbetsvillkor för deltid- och visstidsanställda.

Högsta domstolen konstaterade, att fastän en heltidsanställd gick miste om bonusen ifall denne samlat på sig mer än tre månader frånvaro, har detta inte berott på arbetsförhållandets art. I dessa fall hade man samlat på sig frånvaro som inte avtalats i arbetsavtalet. Frånvaron som för deltidanställda uppstod enligt arbetsavtalet, hade berott av arbetsförhållandets art. Därmed har det varit i strid med diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § 2 moment att utesluta deltidanställda från bonusprogrammet.

Företaget har inte kunnat påvisa, att det skulle ha funnits ett objektivt sett godtagbar grund för att lämna deltidanställda utanför bonusprogrammet.

Företaget ansåg att arbetstagare med visstidsanställning inte hade rätt till bonusen i och med att deras arbetskontrakt inte gällde till slutet av året vid tidpunkten då bonusprogrammet tagits i bruk. Senare hade man dock förlängt dessa visstidsanställdas avtal att gälla en längre tid. Högsta domstolen ansåg även att visstidsanställda hade rätt till bonus, i och med att deras anställningar förlängts och därmed fortsatt hela året ut.

3.7 Skolning

Kompetensutvecklingen är väldigt central för företagen. När man planerar skolningar för företaget, skall man ta i beaktande företagets situation samt behovet av skolningarna. Bästa resultatet uppnås när skolningarna är anpassade för företagets verksamhet och då den teoretiska delen av skolningen stöder den praktiska delen. Skolningen skall vara målinriktad och man skall kunna mäta effektiviteten. (Lecklin 1999, 237-238)

I samband med den interna skolningen skall man helst använda så mycket information som möjligt från externa källor. Användningen av externa källor, är för små företag den huvudsakliga och egentligen den enda möjligheten. På externa skolningar är det bra att medarbetare kommer i kontakt med folk från andra företag för att kunna utväxla idéer samt få en annan synvinkel på liknande problem. (Lecklin 1999, 237-238)

Att skola folk är oftast dyrt, men man skall istället fokusera sig på vad de anställda får ut av själva skolningen. Sådana saker kan vara till exempel kvalitet, bättre prestanda, mera och bättre idéer samt att de anställda jobbar mer självständigt. Skolningen ger mest om den görs under en sådan tid, då den anställda jobbar med motsvarande arbetsuppgifter. Att försöka lagra på kunskap genom snabbskolning fungerar inte. Det fungerar bra att binda en viss typ av skolning till just en sådan tid då den anställda håller på att utföra motsvarande arbetsuppgifter. Det som också ger bättre färdigheter för framtida uppgifter för de anställda är att de samtidigt läser in olika språk och förbättrar sina förhandlings- samt kommunikationskunskaper. Numera har företag därför egna inlärningsprogram som gör det lättare för anställda att på egen hand utveckla sina kunskaper för att klara sig bättre i arbetslivet. (Lecklin 1999, 237-238)

Jollas institutet är ett inlärnings- och skolningscentrum för S-gruppen. Jollas institutet har tagit hand om S-gruppens kompetensutveckling under flera årtionden. S-gruppens egen utbildnings centrum har en central roll, när konkurrensen i tillgången av kunnig arbetskraft är hård. Genom att utveckla

skolningarna till behovet av affärsverksamhetens utveckling, har Jollas hjälpt S-gruppen att lyckas. (Ässä 9/2009, 12-21)

Jollas institutet erbjuder skolningar och kurser till olika organisations nivåer och verksamhetsbranscher. Även allmänna skolningar och kurser ordnas oberoende uppgift och organisation. Jollas institutet har ett brett urval skolningar som anpassas till personer med bestämda arbetsuppgifter eller till de som strävar till specifika arbetsuppgifter. <URL:<http://www.jollas.fi/tietoa1.html>.>

KPO hade år 2008 tre personer som inledde Jollas institutets merkantila fältutbildning och samma år avklarade 14 personer utbildningen till förman inom markethandeln. (KPO verksamhetsberättelse 2008, 25)

Merkantila fältutbildningen förnyades 2009-2010 och utbildningsprogrammet blev till S-Trainee och S-Päällikkö. S-Trainee är utsedd för de som avklarar en högre högskoleutbildning och de som utexamineras från yrkeshögskolan kan i fortsättningen söka till S-Päällikkö utbildningen. Genom dessa utbildningar rekryteras personer till S-gruppen. Varje år ordnas flertal kurser för de enskilda kedjorna. Även kurser som har att göra med utskänkningsbestämmelser och livsmedelshygien, som krävs av myndigheter, ordnas av Jollas. (KPO Tiimi 3/2009, 12)

4 BESKATTNING AV FÖRMÅNERNAS

Beskattningen av förmånerna regleras i inkomstskattelagen (30.12.1994/1535). Enligt inkomstskattelagens 69 § är sedvanliga och skäliga personalförmåner skattefria. Som sådan förmån anses t.ex. hälsovård som arbetsgivaren ordnar. Personalrabatt på de varor och/eller tjänster som arbetsgivaren producerar eller säljer är också skattefria liksom gåvor på bemarkelsedagar och mindre gåvor i annan form än pengar. Även rekreations- eller hobbyverksamhet som arbetsgivaren ordnar betraktas som skattefritt. (Engblom 2005, 97)

Årliga motions- och kulturverksamhetsförmåner för arbetstagaren, som arbetsgivaren erbjuder, är även skattefritt så länge det inte överstiger 400 euro i året. Eftersom förmånerna är befriade från skatt betalas inga lönebikostnader, så som arbetsgivarens socialskyddsavgifter eller arbetspensionsförsäkrings avgifter. (Engblom 2005, 97-98)

4.1 Hälsovård

Sedvanlig och skälig företagshälsovård, som ordnas av arbetsgivaren, anses som en skattefri förmån. Hälsovården skall basera sig på arbetsgivarens verksamhetsplan för företagshälsovården samt annan hälsovårds reglering, i vilka man definierar nivån och omfattningen av arrangemangen och tjänster som ersätts. I och med att hälsovården enligt företagshälsovårdslagen skall ordnas av arbetsgivaren, inverkar det inte på förmånens skattefrihet huruvida tjänstgivaren fakturerar arbetsgivaren eller om arbetstagaren först själv betalar för tjänsten och sedan får pengarna av arbetsgivaren. Löntagarens egna sjukdoms- och hälsovårdskostnader, som inte ingår i arbetsgivarens hälsovårdsarrangemang, är ingen skattefri utgift. (Engblom 2005, 100)

Företagshälsovården omfattar både hälsovård och sjukvård. Enligt 12 § i företagshälsovårdslagen, var man uppmanar arbetsgivaren att ordna hälsokontroll samt andra åtgärder, uppkommer ingen beskattningsbar inkomst åt arbetstagaren. Som förutsättning för att hälso- och sjukvårdstjänster, som arbetsgivaren enligt

företagshälsovårdslagen 14 § frivilligt ordnar, skall vara skattefria, är att tjänsterna är sedvanliga och skäligen. (Engblom 2005, 100-101)

4.2 Personalrabatter

För att personalrabatten skall vara skattefri kan den vanligen vara högst lika stor som rabatten som ges till återförsäljare eller bästa kunder. Som jämförelsegrund kan användas självkostnadspriset, vilket rabatten inte får understiga. Som undantag tillåts en större rabatt ifall varan är felaktig eller säljs till billigare pris till alla konsumenter. Inom beskattnings- och rättspraxis har prismässigt betydliga rabatters skälighet prövats fallmässigt. Detta fastän de ovan nämnda kriterierna för rabatterna fyllts. Uppskattningen av personalrabattens skattefrihet har inom beskattnings- och rättspraxis påverkats av hur mycket lönetagaren med hjälp av rabatterna kan spara in på sina nödvändiga levnadskostnader. (Engblom 2005, 97-98, 106-108)

I högsta förvaltningsdomstolens beslut 1988/B585 har man behandlat ett fall, där ett energibolag ämnade ge sina anställda 50 % rabatt på årstidstariffen eller områdesenergin grundavgift. Detta innebar en förmån på ca 560 mk i året. Rabatten skulle inte anses som skattepliktig löneinkomst, utan det skulle anses som personalrabatt som avses i lagen om skatt på inkomst och förmögenhet (1043/1974) 22 a §. Det skulle alltså inte utföras någon förskottsinnehållning på förmånen.

I högsta förvaltningsdomstolens beslut 1983 II 605 har man behandlat ett fall, där ett företag som tillverkade och idkade handel med oljeprodukter, sålde bensin och dieselolja till rabatterat pris till sina anställda. Rabatt som översteg 16 penni per liter för bensin och 11 penni per liter för dieselolja, ansågs som lön som företaget betalade till sina anställda.

4.3 Motions- och kulturverksamhet

Arbetsgivaren kan ordna motions- och kulturverksamhet genom att låta personalen använda sina utrymmen. Arbetsgivaren kan också genom att hyra utrymmen av utomstående till personalens bruk eller genom att stöda personalens

idrottsförenings-, klubb- eller annan föreningsverksamhet, ordna motions- och kulturverksamhet. (Engblom 2005, 115)

Sedan 2004 anses även motions- och kultursedlar som arbetsgivaren ordnar och bekostar, som verksamhet som ordnats av arbetsgivaren. För att motions- och kultursedlarna skall vara en skattefri förmån, förutsätts att hela personalen har tillgång till dessa. (Engblom 2005, 115)

Arbetsgivaren kan bekosta utgifter, så som deltagaravgifter och resekostnader, för arbetstagarnas deltagande i tävlingar och olika idrottsevenemang. Ersättningen som betalats till löntagaren är skattefri så länge deltagandet är av arbetsgivarens intresse, t.ex. i sedvanliga bolagsmatcher eller större motionsevenemang. Gåvor och priser som tilldelas arbetstagarna vid arbetstagarnas idrotts- eller motionstävlingar, skall främst vara symboliska och får högst vara 100 euro till värdet, för att det skall anses som skattefritt. (Engblom 2005, 117)

4.4 Övriga förmåner

Med bemärkelsedagar avses förutom arbetstagarens bemärkelsedagar, även arbetsgivarens bemärkelsedagar. Som arbetstagarens bemärkelsedag kan beaktas t.ex. dennes bröllopsdag, 50-, 60- och 70-års födelsedag samt pensionerings gåvor. Ifall en arbetstagare varit inom samma bransch under minst 10 års tid, godkänner beskattaren gåvor för tjänstgöringstid samt pensionerings gåvor som skattefria. Som arbetsgivarens bemärkelsedagar kan man åtminstone beakta dagar med anknytning till företagets ålder. (Engblom 2005, 110)

Gåvor som arbetsgivaren gett, -anses som lön då det är fråga om pengar eller med pengar jämförbar gåva. En sak- eller tjänstegåva, som arbetstagaren själv fritt fått välja, beaktas som pengagåva. Ett köpkort eller till en viss produkt ämnat presentkort, som enkelt går att byta till pengar, anses som förmån som kan jämföras med lön (löneliknande förmån). (Engblom 2005, 110-111)

I högsta förvaltningsdomstolens beslut 1982 II 572 har man behandlat ett fall, där ett företag hade som belöning för lång tjänstgöringstid, gett sina arbetstagare en sakgåva. Arbetstagaren hade för ändamålet fått en beställningsblankett, i vilken

gåvans värde varit färdigt ifyllt. Gåvomottagaren hade själv fått välja varifrån gåvan skulle beställas samt vilken gåva denne ville ha. Den enda begränsningen var att det inte fick vara livsmedel. Gåvans värde ansågs som lön av vilket man måste betala förskottsinnehållning samt arbetsgivarens socialskyddsavgift.

Enligt skattepraxis anses en bemärkelsedags gåva till arbetstagare som skälig, och därmed skattefri, då det motsvarar 1-2 veckors bruttolön. En gåva som en arbetstagare får på grund av arbetsgivarens bemärkelsedag, får inte vara lika värdefull som en gåva på arbetstagarens bemärkelsedag. (Engblom 2005, 111)

Som andra mindre gåvor anses t.ex. julgåvor, såsom julsinka eller fruktkorg. Dessa bör i jämförelse med bemärkelsedagsgåvor vara småskaliga. Enligt skattepraxis får en mindre gåva högst vara värd 100 euro så att denna kan beaktas som skattefri. Julpeng, köp- och beställningskort samt andra med pengar jämförbara prestationer anses som lön oberoende av deras värde. (Engblom 2005, 111-112)

I högsta förvaltningsdomstolens beslut 20.5.1997/1232 har man behandlat julgåvor som arbetsgivaren gett till sina anställda. En julgåva som arbetsgivaren gett till sina anställda, innehöll bland annat ett beställningskort, med vilken man hade möjlighet att beställa en årgång av en tidskrift. Man hade möjlighet att välja mellan 16 olika tidskrifter. Enligt högsta förvaltningsdomstolen skulle detta beaktas som med pengar jämförbar prestation som erhållits av arbetsgivaren. Därmed var detta beskattningsbar löneinkomst, av vilket arbetsgivaren var skyldig att innehålla förskottsinnehållning.

Arbetsgivaren kan ordna t.ex. lotterier, där man bland personalen lottar ut rese- eller sakgåvor. Arbetsgivaren kan också ordna tävlingar bland sina anställda, där vinnaren får det ovan nämnda priset. Dessa priser är inte skattefria mindre gåvor eller bemärkelsedags gåvor, utan anses oftast som beskattningsbar löneinkomst för pristagaren. Även om mottagandet av priset grundar sig på lotteri som ordnats av arbetsgivaren, hör inte priset till lotterilagstiftningens eller lotteribeskattningsens område. Istället betraktas det som lön för utfört arbete. Priserna har i skattepraxis uppskattats till sitt gängse värde. Ifall priset främst har

varit symbolisk och den inte har haft något bytesvärde, har priset nödvändigtvis inte betraktats som beskattningsbar förmån. (Engblom 2005, 112)

Arbetsgivaren kan utlåta sina utrymmen till personalen för användning till rekreations- och hobbyverksamhet. Dessutom kan arbetsgivaren stöda pengmässigt personalens gemensamma verksamhet eller betala utgifter, som sådan verksamhet ger upphov till. (Engblom 2005, 113)

Gratis kaffe samt övriga drycker och kaffebröd som arbetsgivaren bjuder sina anställda under arbetstid har inom rätts- och skattepraxis ansetts som en skattefri förmån. Denna bjudning skall dock vara så pass småskalig att den inte kan ersätta en måltid. (Engblom 2005, 113)

Arbetstagarens möjlighet att semestra i en semesterstuga ägd eller hyrd av arbetsgivaren, så som sommarstuga, lapplandsstuga eller semesteraktiebostad är vanligtvis inte en beskattningsbar förmån. Förmånen är skattefri ifall hela personalen har möjlighet att utnyttja den. Förmånen blir beskattningsbar ifall endast vissa i personalen har tillgång till den. Arbetsgivaren kan inte skattefritt ersätta resekostnader eller levnadskostnader som uppstår under semestern. (Engblom 2005, 113-114)

Gemensamma fester, så som lillajul, sommandags samt andra liknande fester som arbetsgivaren ordnar är inte beskattningsbara förmåner för arbetstagarna. Förmånernas skattefrihet bestäms enligt tillställningens kostnader samt av hur ofta festerna ordnas. (Engblom 2005, 114)

4.5 Skolning

För utbildning/skolning som ordnas av arbetsgivaren, finns det inga uttryckliga skattebestämmelser. Behandlingen av utbildnings-/skolningskostnader för arbetstagarens beskattning grundar sig på de allmänna bestämmelserna om skatteplikten av inkomst samt om naturliga avdrag och instruktioner som framförts av skatteförvaltningen och rättspraxis. Då kostnaderna för utbildning/skolning för enskild arbetstagare är betydelsefull, lönar det att söka efter förhandsbesked eller förhandsavgörande hos skatteverket. (Engblom 2005,

77-88),

<URL:

http://vero.fi/default.asp?path=5,40,87&article=503&domain=VERO_MAIN.>

Skolnings- eller utbildningskostnader betalda av arbetsgivaren anses inte som lön för arbetstagaren, då arbetstagaren har grundutbildning för arbetsuppgiften eller för sitt yrke, eller då skolningens främsta syfte är att utveckla eller att upprätthålla arbetstagarens yrkeskunnighet. (Engblom 2005, 79)

4.6 Mervärdesbeskattning

Företaget som idkar mervärdesskattepliktig verksamhet, får dra av moms, ifall någon mervärdesskatt finns att dras av för kostnader som orsakas av den lagstadgade företagshälsovården som skall ordnas för de anställda. All annan frivillig företagshälsovård som ordnas utöver den lagstadgade hälsovården, får ingen moms dras av. Det finns dock specialfall som ger rätt till avdragbarhet i mervärdesbeskattningen och dessa är arbetsolyckor samt dess eftervård eller andra omständigheter där arbetsgivaren skall stå för kostnaderna, ifall arbetet är av speciell karaktär eller att verksamheten av någon motiverad orsak skulle behöva det. (Engblom 2005, 104)

Varor och tjänster som anskaffas för privat konsumtion anses i mervärdesbeskattningen som företagets eget bruk och inte är avdragbar. Bemärkelsedags-, jul- samt andra gåvor som ges till personalen, är inte till för att gynna företagets själva verksamhet och kommer till privat bruk är inte därför avdragbar. För små gåvor såsom sedvanliga reklamgåvor får momsen dras av. Det är dock inte stadgat i beskattningen hur personalens mindre gåvor skall beskattas. Olika priser från arbetsgivaren till arbetstagaren såsom olika belönings priser för t.ex. produktivitet är inte momsen avdragbar. (Engblom 2005, 112)

Olika rekreationstillfällen som ordnas av företaget är i vissa fall avdragsgilla, sådana tillfällen är t.ex. julfest, sommarfest, eller olika bemärkelsedagar. Företaget som idkar mervärdesskattepliktig verksamhet och är arbetsgivare får dra av momsen för rekreationstillfällen ifall alla företagets anställda, eller alla från en hel avdelning har getts möjligheten att delta i tillfällen. Avdragbarheten berör

även alkohol och tobaksprodukter och det spelar ingen roll om tillfället ordnas i företagets egna utrymmen eller om det sker i någon restaurang eller annat utrymme som företaget hyrt för det ändamålet. I vissa fall har dock inte företaget kunnat bevisa till exempel julfester som ordnats för medarbetarna och deras sällskap att det har haft något att göra med företagets mervärdesskattepliktiga verksamhet, därav inte fått dra av moms. (Engblom 2005, 114-115)

Av arbetsgivaren ordnad motionsverksamhet för att främja personalens välmående och hälsa och därmed öka personalens produktivitet från företagets synvinkel, har man i rättspraxis bestämt att från denna verksamhet uppkomna kostnader, inte är avdragbara i mervärdesbeskattningen. (Engblom 2005, 117)

I högsta förvaltningsdomstolens beslut 27.11.2003/3038, har man behandlat ett fall, där ett telefonbolag hade gett hela sin personal som personalförmån befrielse från grundavgift samt installationsavgift vid öppnande av abonnemang och avgiftsfri bytesrätt av abonnemang en gång i året. Företaget hade tagit betalt för uppringda samtal enligt normal kundprislista.

Grund-, installations- och överföringsavgifter som företaget uppbär av kunder skulle anses som en del av teletjänsthelheten som kunden betalar. De olika delarna bildade tillsammans en ekonomiskt samhörande betalningshelhet, vars beskattningsförfarande skulle vara enhetligt. På grund av att tjänster som motsvarade telefonabonnemangets grund-, installations- och överföringsavgifter inte gick att separera från teletjänster som säljs som helheter, skulle förmånerna som företaget gett åt sina anställda beaktas som rabatter, som avses i mervärdesskattelagen 78 § 1 moment.

Enligt uppvisade dokument hade personalen med bortlämnad grundavgift i genomsnitt fått en rabatt på 30 procent i jämförelse med vanliga konsumentpriser. När man tagit i beaktande rabatter som företaget gett till vissa andra kunder, kunde inte personalpriset anses som betydligt lägre än det gängse värdet. Företaget behövde därmed inte betala mervärdesskatt på befrielser från grund-, installations- och överföringsavgifter enligt bestämmelser om eget bruk av tjänst.

5 PERSONALFÖRMÅNERNAS OFFENTLIGHET I ANDRA FÖRETAG

Avsikten med detta kapitel är att kartlägga personalförmånernas offentlighet i andra företag. Detta gör vi enligt önskan från Handelslaget KPO, eftersom vårt arbete kommer att finnas till allmän åskådan.

5.1 Yle

I slutet av år 2008 hade YLE 3 243 fastanställda <URL: <http://yle.fi/yleista/2008/hk/index.html>>. YLE främjar arbetsförmågan med olika åtgärder. Arbetshälsovården deltog i åtta tyky - projekt. Med dessa ville man främst stöda den mentala orken i arbetet och anpassningen till förändringar. Man ville också uppmuntra arbetstagarna till att upprätthålla och förbättra den egna hälsan. <URL: <http://yle.fi/yleista/2008/hk/tyokyky.html>>

Personalen gavs även möjlighet att gå till en psykolog eller en psykiatrisk specialistsjukskötares mottagning. Man ville förbättra både den mentala och fysiska orken med bl.a. Aslak-kurs, personliga program utarbetade av fysioterapeuter, åldersgruppsgranskningar samt med rehabiliteringskurser till personer som kände sig utmattade. Man lägger även stor vikt på rösten och dess vård. Man utför röstanalyser, röstträning och Voice Massage. <URL: <http://yle.fi/yleista/2008/hk/tyokyky.html>>

YLE har rikligt med information om personalen på sina hemsidor. Man betonar personalens välmående. Flera förmåner framgår ur texten, men det framgår inte mer exakt vad det är för förmåner som arbetstagarna får. Det är mest bara olika projekt som framläggs. Förmånerna är dock inte på något vis hemliga, utan man kan t.ex. ringa till YLE och få information om förmånerna.

5.2 HOK- Elanto

HOK- Elanto är ett handelslag inom S-gruppen, precis som KPO. HOK- Elanto hade år 2008 en omsättning på 1 484 miljoner euro och antalet ägarkunder i slutet

av år 2008 var 535 388. Antalet fastanställd personal var samma år 5 655. (HOK-Elanto verksamhetsberättelse 2008, 9 – 10)

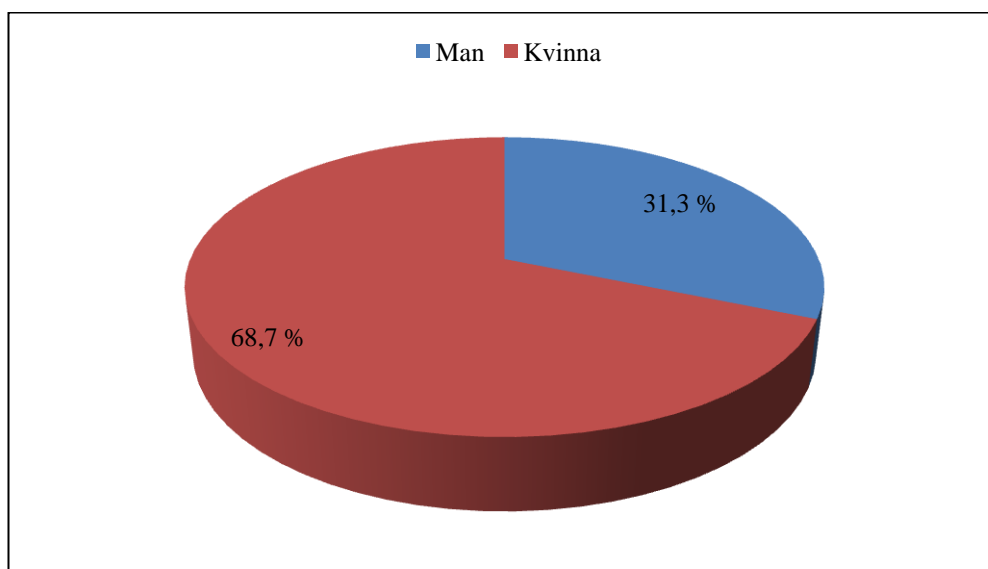
HOK- Elanto har valt att publicera alla sina personalförmåner på internet, på adressen http://www.digipaper.fi/hok_elanto/28658/index.php?pgnumb=2. Genom att granska HOK- Elantos personalförmåner kan man se att det skiljer sig till en viss del från KPO: s motsvarande.

5.3 Uleåborg universitet

Uleåborg universitet har ca 3 000 anställda och är ett internationellt vetenskapligt universitet <URL: <http://www oulu.fi/esittely/index.html>>. Uleåborg universitet har personalförmånerna framlagda på sin hemsida. Förmånerna finns därmed tillgängliga för allmänheten på adressen http://www oulu.fi/henkilokunnalle/henkilokunnan_edut.html.

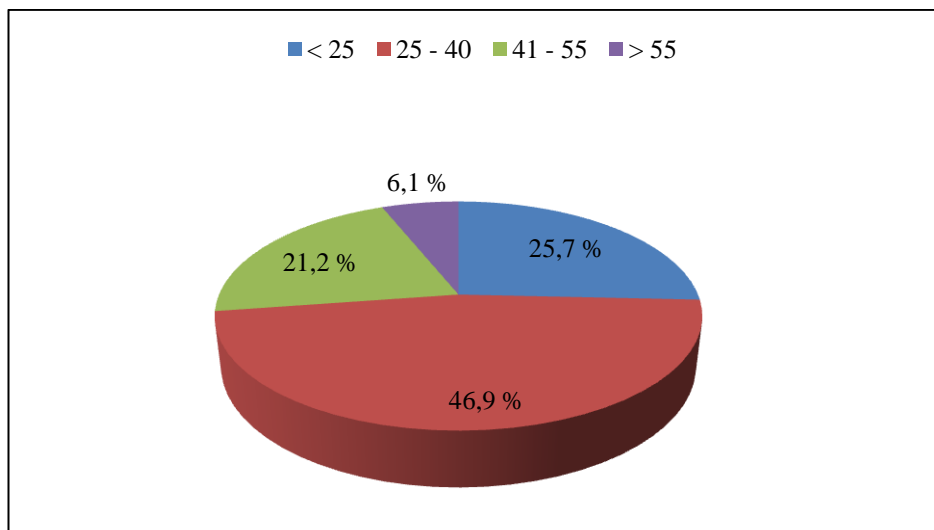
6 RESULTAT AV UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen gav totalt 179 svar, vilket ger en svarsprocent på 45,9 %. Dessutom var två svarsblanketter ogiltiga och sex svar anlände för sent. Könsindelningen bland de svarande var 56 män och 123 kvinnor. Detta innebär att 31,3 % var män och 68,7 % var kvinnor. En klar majoritet är därmed kvinnor, vilket inte är en överraskning i och med att kvinnorna är i majoritet inom KPO. Antalet anställda inom KPO- koncernen 10/2009 var 1532. Av dessa var 1124 kvinnor och 408 män. Vi fick in totalt 16 svar från Sale, 30 från S-market, 44 från Prisma, 33 från både trafikbutiker och bilaffärer, 13 från hotell och 10 svar från restauranger. Största antalet svar fick vi därmed från Prisma, dit vi även skickade flest förfrågningar. Prisma anställda stod för 24,6 % av alla svar.



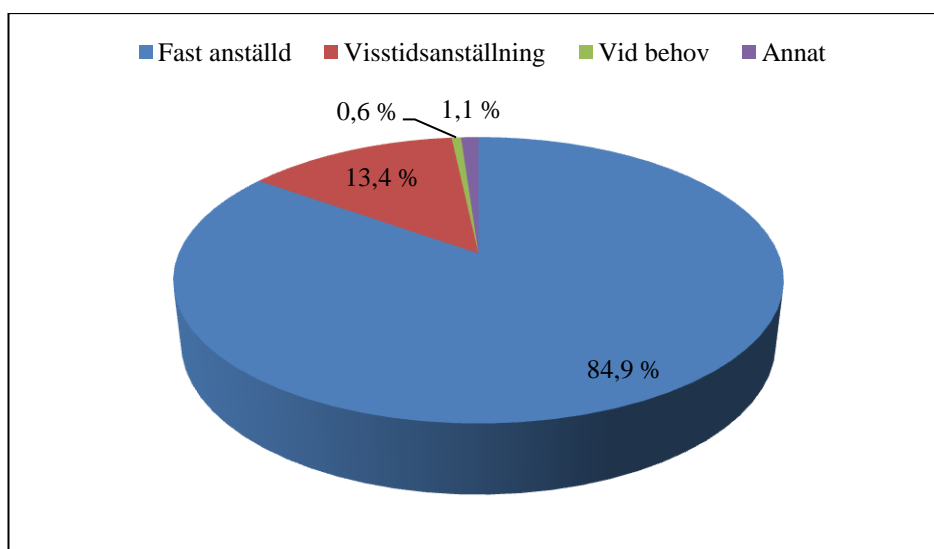
Figur 5: Könsfördelningen hos svaranden

Åldersindelningen av alla svaranden går att avläsa från figur 6. 84 personer, det vill säga 46,9 % av svarande finns inom intervallen 25 – 40 år. Minst var antalet svarande i gruppen för åldrarna över 55 år. Här var personantalet 11, vilket motsvarar 6,1 % av alla svaranden. Antalet anställningsår varierade från 0 till 40 år. Medeltalet var 6,67 år eller 6 år och 8 månader. Medianen var 4,25 år eller 4 år och 3 månader. Det mest förekommande antalet anställningsår var 2 år, vilket 21 personer hade angett.

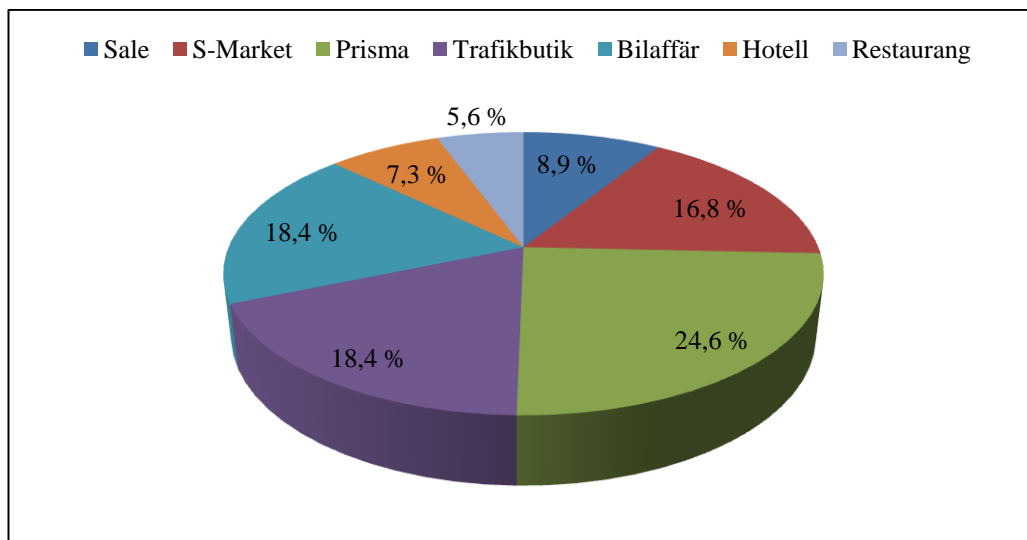


Figur 6: Åldersfördelningen hos svaranden

I undersökningen deltog 152 fast anställda av vilka 11 arbetar på Sale, 26 på S-Market, 31 på Prisma, 33 på trafikbutik, 32 på bilaffär, 11 på hotell och 8 på restaurang. De fast anställdas andel av alla svaranden var 84,9 %. Av 24 visstidsanställningar fanns 13 på Prisma.



Figur 7: Fördelningen av anställningsart hos svaranden



Figur 8: Vilket verksamhetsställe svaranden arbetar på

6.1 Hur medveten är personalen om förmånerna?

Det är onekligen viktigt att information om förmåner når arbetstagaren. I undersökningen kommer det fram hur medveten personalen är om förmåner som de är berättigade till. Det är till fördel för arbetsgivaren om så många som möjligt är medveten om förmånerna och utnyttjar dessa. Genom att arbetstagaren regelbundet t.ex. motionerar har förmånerna positiv verkan på arbetsinsatsen. Detta är oerhört viktigt för att det skall vara ändamålsenligt att erbjuda olika förmåner.

Vi tror att de flesta är medvetna om arbetshälsovården, som är den viktigaste förmånen att vara medveten om. Helst skall medvetenheten vara 100 % i och med att det är mycket viktigt, att alla vet om sin rätt till hälsovårds tjänster. Det är oroväckande om det finns personal som inte vet om sin rätt till arbetshälsovård.

Medvetenheten om motionsförmånerna tror vi att är bra. Åtminstone vet de flesta om att det finns motionsförmåner.

Vi tror att ungefär hälften av alla svaranden är medvetna om möjligheten till hyrning av fritidsstugor. Avvänjningen från tobak tror vi att är främmande för flera. Även viktminsknings verksamhet kommer att vara främmande. Vi hoppas att vår förfrågning informerar sådana som inte tidigare vetat om dessa möjligheter.

Det är enklare att leta fram information om dessa när man vet att möjligheten finns.

6.2 Hur informeras personalen om förmånerna?

Det är meningen att informationen skall nå alla arbetstagare. Detta förverkligas dock inte alltid som det är planerat. Inom KPO finns det flera olika metoder som tillämpas för att informera personalen. Vi tror att personalen i huvudsak informeras av sin förman och genom att läsa verksamhetsställets informationstavla. Arbetskamraterna har troligen också en viktig andel i informationsspridningen. Dessutom kan information ha spridits via personaltidningen Tiimi och Bonusposten. I undersökningen kommer vi att få fram hur stor andel av informationsspridningen vart och ett av alternativen har.

6.3 Hur mycket används förmånerna?

Ur undersökningen kommer det att framgå hur mycket och ofta de anställda använder förmånerna som de har tillgång till. Vi tror att hälsovården är i flitig användning och det kommer troligen inte att uppstå större skillnader mellan t.ex. olika verksamhetsställen eller orter. Arbetshälsovården borde även fungera bra överallt. Det är dock självklart att vissa behöver arbetshälsovårdens tjänster mer än andra.

Vi tror att rabatter utnyttjas flitigt av så gott som alla anställda. Det blir intressant att se om KPO:s personal även använt sig av förmåner hos handelslagets samarbetspartners. I förfrågningen har vi inte satt in samarbetspartners som svarsalternativ, utan svaranden måste själva fylla i dessa genom att kryssa i för alternativet Annat. Detta leder troligen till att alla inte kommer ihåg att nämna alla samarbetspartners hos vilka man använt sig av förmånerna. Möjligheten till hyrning av fritidsstugor tror vi att är mer främmande än rabatterna för personalen. Därför tror vi att förmånen inte använts av speciellt många.

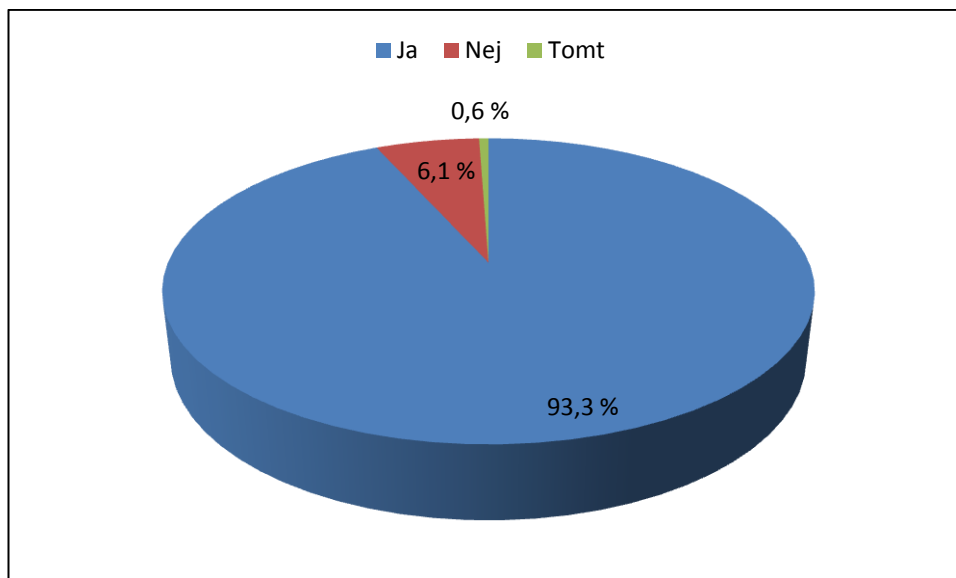
I användningen av motionsförmåner tror vi att det däremot kommer att finnas större skillnader. Redan intresset för att röra på sig och utöva motion är väldigt individuellt. Dessutom förekommer det stora skillnader i utbudet av tjänster på

olika orter. Utöver detta tror vi att utbudet i vissa fall kommer att upplevas som ganska smalt. Vi har förhoppningar om att många använder sig av motionsförmånerna och gärna minst några gånger i månaden.

Användningen och hur medveten personalen är om fysioterapin är väldigt svår att uppskatta. Troligen kommer de som varit anställda i flera år att vara medveten om möjligheten och antagligen har de även utnyttjat förmånen. Vi tror att information om fysioterapi sprider sig snabbt inom ett verksamhetsställe redan efter att en anställd fått information om det. Vi tror att det i huvudsak är läkare, som informerat om denna möjlighet. Antalet fysioterapi behandlingar är fem i året, vilket kan uppfattas som väldigt få gånger. Då det gäller fysioterapin undersöker vi inte hur ofta förmånen använts, utan vi koncentrerar oss på ifall man överhuvudtaget vet om den och om man någonsin har använt den.

6.4 Arbetshälsovård

Av alla 178 svar på frågan ifall man var medveten om arbetshälsovård, var 167 jakande och 11 nekande. Detta innebär att 93,8 % av svaranden vet om arbetshälsovården. Arbetshälsovården är något som alla utan undantag borde veta om. Av dessa 11 som inget vet om arbetshälsovården, arbetar en på Sale, tre på S-Market och sju på Prisma. Man kunde anta att dessa anställda är relativt nya inom KPO, men ur undersökningen framgick att en av dessa anställda varit anställd i sju år. Hela åtta anställda med anställningstid mellan ett år och tre år visste inget om arbetshälsovården. Ett par stycken hade nyligen blivit anställda och därför inte blivit informerade. En svarande som varit anställd i två månader (02/2010) skrev, att hon inte ens vet, hur hon skall gå till väga ifall hon skulle behöva sjukskriva sig.



Figur 9: Medvetenhet om arbetshälsovård

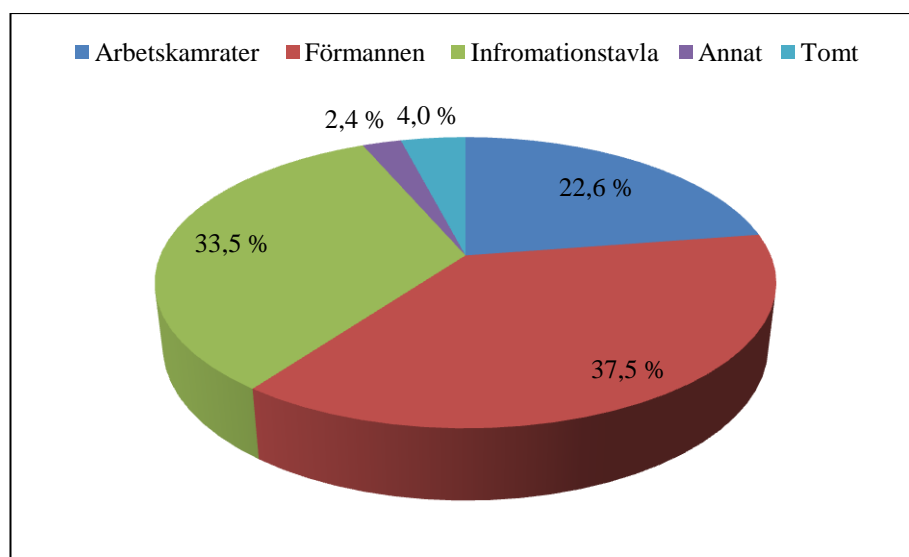
Totalt 15 stycken eller 8,4 % visste inte hur de skulle gå till väga för att kontakta arbetshälsovården. 10 svaranden av dessa hade anställningstid mellan ett år och tre år. Tre svaranden var medvetna om arbetshälsovården men visste inte hur de skulle gå till väga för att få kontakt med arbetshälsovården. I samband med att information om arbetshälsovården delas ut skall man också se till att information om tillvägagångssättet blir tydligt meddelat. En svarande, som inte visste hur hon skulle få kontakt med arbetshälsovården, hade fått hjälp av sin mamma. Mamman hade ringt till arbetshälsovården och en tid hade ordnats.

93 anställda hade informerats om hälsovården av sin förman. Dessa utgör 55 % av alla 169 som svarat på frågan. 76 stycken eller 45 % hade inte fått någon information från förmannen. Informationstavlan hade fungerat som informations-spridare för 83 personer eller 49,1 %, medan 86 stycken, det vill säga 48 %, inte fått någon information den vägen. En stor del hade därmed informerats av förmannen eller informationstavlan. Dessa skall även vara de huvudsakliga informationskällorna vad gäller arbetshälsovården. Det var totalt 27 anställda som inte fått information från varken förmannen eller informationstavlan. Dessa utgör 15,9 % av de som visste om arbetshälsovården. Om man även tar i beaktande de som inte visste om arbetshälsovården, är det totalt 39 personer som blivit utan

information från förmannen och informationstavlan. Dessa utgör 21,8 % av alla svaranden.

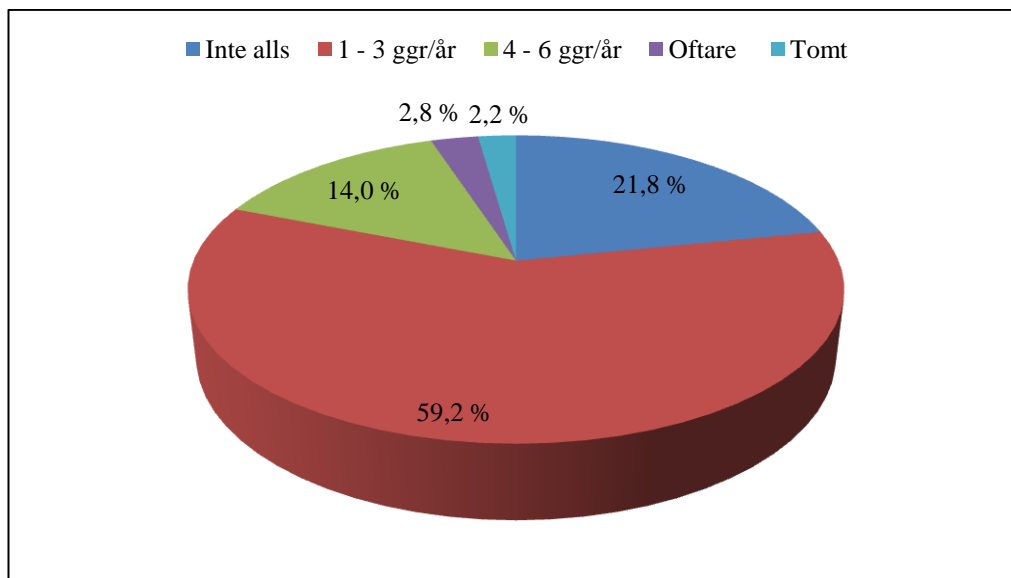
56 stycken hade informerats av sina arbetskamrater. Detta utgör 33,1 %. En svarande hade fått information om arbetshälsovården av sin mamma. Samma person hade även fått information om andra förmåner av sin mor, vilket väcker ett antagande om att även mamman arbetar inom KPO. En hade även fått information via e-post.

I figur 10 nedan, har informationskällorna betraktats annorlunda än ovan i texten. Detta för att få alla källor på en 100 procentig skala. Figuren visar helheten, det vill säga hur stor del av informationsspridningen var och en av källorna utgör.



Figur 10: Informationskälla för arbetshälsovård

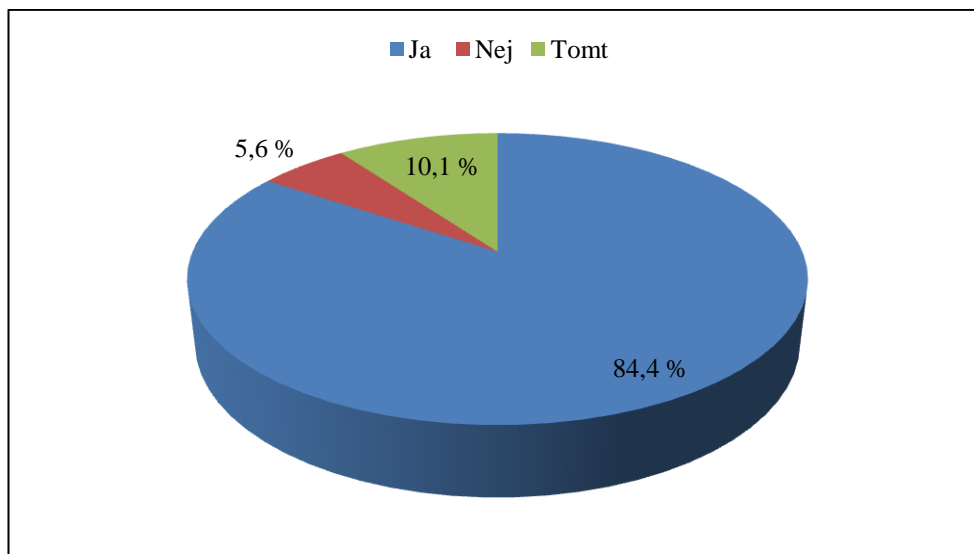
39 stycken hade inte alls använt hälsovårds tjänster år 2009. Detta utgör 22,3 % av svaren på frågan hur ofta man använt arbetshälsovårds tjänster. Några hade kommenterat att de är väldigt friska och därför inte haft behov av tjänsten. Majoriteten hade besökt arbetshälsovården 1 – 3 gånger år 2009. Denna grupp utgjorde hela 59,2 % med 106 svarande. 25 personer hade besökt arbetshälsovården 4 – 6 gånger år 2009, vilket är 14 % av alla svar på denna fråga. Detta kan redan anses som relativt många besök på ett år. Det fanns även några som besökt arbetshälsovården mer än sex gånger på ett år. Dessa var fem personer vilket är 2,8 % av svaren på frågan.



Figur 11: Antalet besök hos arbetshälsovården år 2009

151 personer, d.v.s. 84,4 % var nöjda med arbetshälsovården. Det kom in flera kommentarer angående hälsovården. Många hade inte haft några problem alls och ansåg att den fungerade snabbt, problemfritt och enkelt. Några tyckte att det fungerar snabbt även om det kan finnas dåligt med lediga tider ibland. Någon hade fått tid redan samma dag och hade varit mycket nöjd. Man tyckte att personalen är sakkunnig och trevlig och tar problemen på allvar. ”Man känner sig alltid välkommen” löd en kommentar. Man hade även konstaterat att det alltid gick snabbt att få en tid, oberoende om man var i behov av en läkare eller en sjukskötare. Det fanns även en som konstaterat att det tar lång tid innan man fått kontakt med arbetshälsovården och tidsbeställningen, men att man sedan nog fått snabbt en tid. Med detta syftar man antagligen på hur snabbt man fått svar när man ringt tidsbeställningscentralen.

Tio personer var inte nöjda med arbetshälsovården. ”Ibland känns det som läkarna inte tar en på allvar då man ”bara” arbetar som butikskassa. Någon gång har det känts som om läkaren tyckt att man har kommit för att få sjukledigt bara för skojs skull”. En tyckte att det inte finns några yrkeskunniga läkare, att fysioterapeuterna är konstiga och att hälsovårdarna är otrevliga. En uttryckte sig om att personalen är okunnig. En annan som kommenterat tyckte att det känns som om man besökte en ”gissningscentral”.

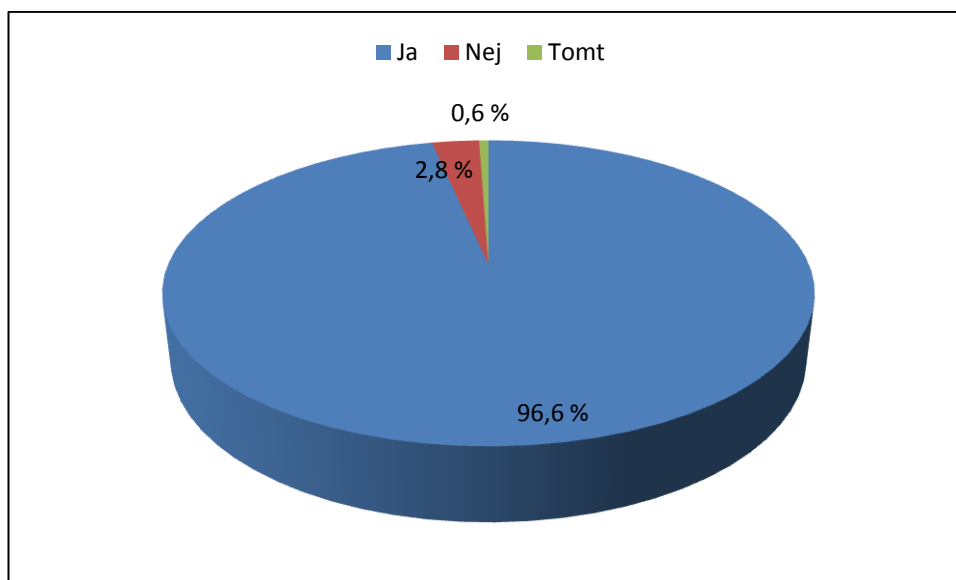


Figur 12: Nöjdhet med arbetshälsovården

Överlag var kommentarerna ändå positiva, och resultatet visar tydligt att personalen i allmänhet är mycket nöjd med arbetshälsovården. Det kan säkert vara skillnader ortsvis, vilket vi inte tagit i beaktande när vi sammanfattat resultaten. I det stora hela verkar det som om man är nöjd med själva vården, men att många upplever att det är svårt att få tider. På grund av att det rörde olika åsikter om huruvida det gick fort att få tider eller inte, antar vi att det på denna punkt skiljer mellan olika orter. Dessutom kan man ha olika uppfattningar om vad som är snabbt och vad som är att få vänta länge.

6.5 Rabatter och förmåner

Det visade sig att rabatterna och förmånerna använts mycket flitigt. 96,6 % var medvetna om rabatter och förmåner, medan 2,8 % inte var medvetna om dessa. Allt som allt var det fem personer som inte visste om rabatter och förmåner. Dessutom var det en person som lämnat frågan obesvarad. I huvudsak var det frågan om mycket korta anställningstider för de som inte visste något, men en av dessa hade angett tre år som anställningstid hos KPO. Det kan tänkas att denna person saknar S-kort och därmed inte har tillgång till klistermärket som skall fästas på kortet för att vara berättigad till rabatter och förmåner.



Figur 13: Medvetenhet om rabatter och förmåner

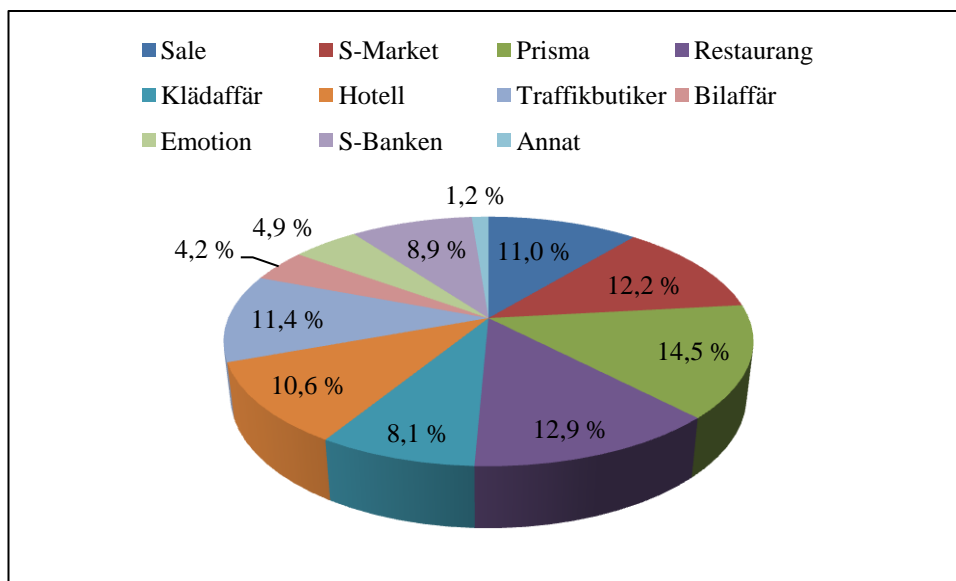
De flesta utnyttjar också personalförmånerna. 171 personer eller 95,5 % angav att man använder sig av rabatter och förmåner. Sex personer använde sig inte av rabatter. 70,4 %, motsvarande 126 personer, hade använt sig av rabatten på Sale butiker. 27,4 %, motsvarande 49 personer, hade däremot inte handlat med rabatt på Sale. Rabatten hade använts på S-Market av 78,2 % och på Prisma var motsvarande siffra 92,7 %. Användningsgraden ökar därmed jämsides med storleken på butiken. Desto större affär, desto fler har använt sig av rabatterna för sina uppköp.

82,7 % hade använt rabatter på restauranger medan 15,1 % inte gjort det. Rabatten hade använts på klädaffär av 52 %. Det är dock oklart om det alltid varit frågan om en specifik klädaffär eller t.ex. kläduppköp vid Prisma. Vid övernattnig på hotell hade 67,6 % utnyttjat rabatten.

72,6 % hade använt sig av rabatter på trafikbutiker. Siffran är överraskande låg med tanke på att det finns ABC trafikbutiker längs med vägen nästan vart man än reser i Finland. 25,1 % angav att de inte använt rabatten på någon trafikbutik. 26,8 % hade utnyttjat förmåner på bilaffärer och 31,3 % på Sokos Emotion. Förmåner på S- Banken hade använts av 57 %. Dessutom hade 7,8 %, d.v.s. 14 personer angett att de använt rabatterna även på något annat ställe. På denna punkt förekom

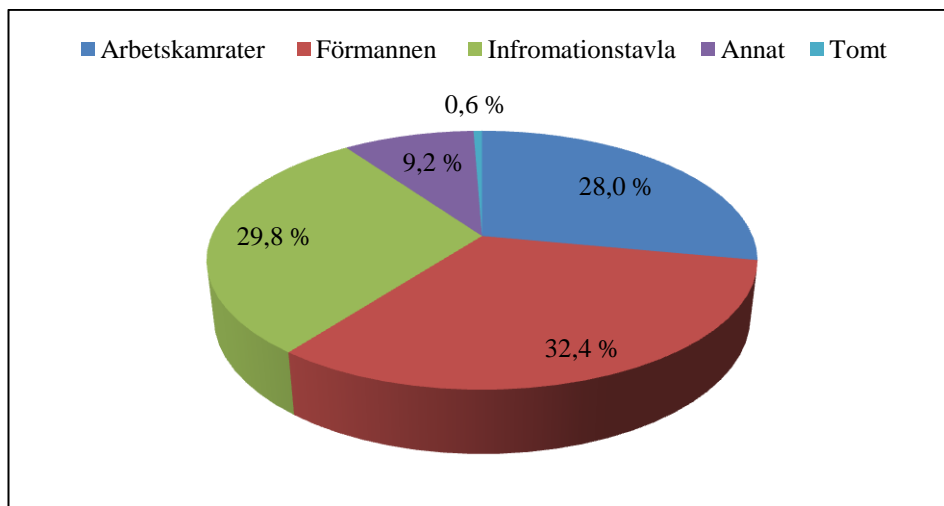
försäkringsbolaget If flest gånger. Därtill förekom Silmäasema, Agrimarket, DNA och Multasormi.

I figur 14 nedan samt figur 15, är procenttalen som anges olika från de som nämns i texten ovanför. Figuren åskådliggör hur stor andel vart och ett av alternativen har i jämförelse med varandra på en hundra procentig skala.



Figur 14: Var svaranden använt rabatter och förmåner

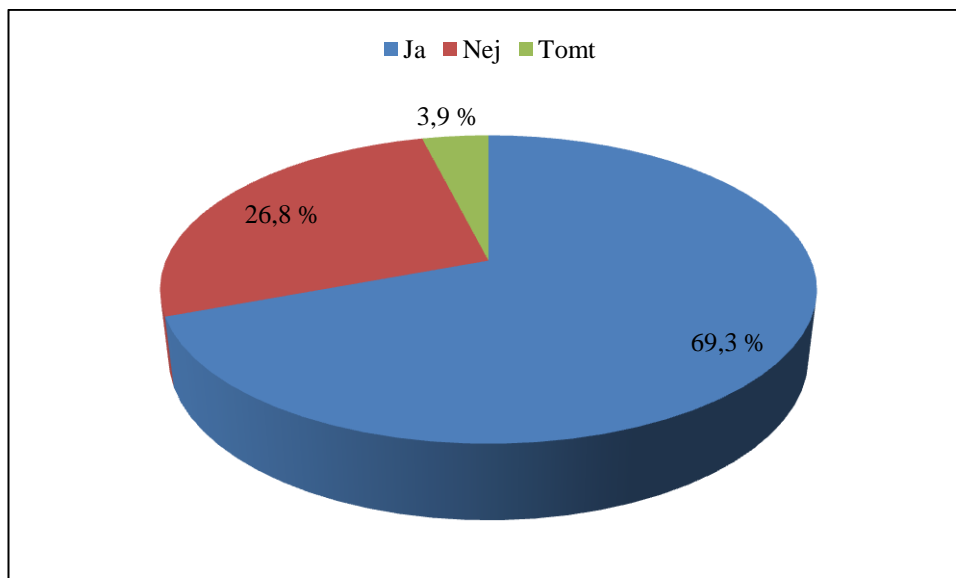
Information om rabatter och förmåner hade i huvudsak fått från förmannen. 60,9 % angav förmannen som informationskälla. 52,5 % hade fått information från arbetskamraterna medan 55,9 % hade läst informationen från verksamhetsställets informationstavla. 17,3 % hade dessutom fått information om rabatter och förmåner från annat håll. Flera nämnde Bonusposten, S- gruppens personaltidning Ässä och KPO:s personaltidning Tiimi. Någon hade läst om förmånerna på internetsidan S-kanava.fi. Flera angav också att de fått e- post om förmånerna. En person hade kommenterat att denne själva tagit reda på förmånerna.



Figur 15: Informationskälla för rabatter och förmåner

På frågan om man upplever att rabatterna och förmånerna är tillräckliga, hade 124 svarat jakande och 48 personer hade svarat nekande. Sju personer hade lämnat denna fråga utan svar. 69,3 % var därmed nöjda med personalförmånerna. Många skrev ner sina åsikter om nuvarande förmåner samt förbättringsförslag. Många ansåg att rabatten på mat är för liten och borde höjas. Det fanns ett förslag på att rabatten på alla varor borde vara 15 %. Samtidigt påpekades att man hört att rabatten är större vid andra affärer.

Rabatten ansågs alltför liten på bruksvaror och hemelektronik. Någon hade jämfört rabatten som ges inom KPO och andra handelslag inom S- gruppen och konstaterat att det förekom stora skillnader. Som exempel jämförde denne rabatten på bruksvaror, musik och elektronik med S- Arina. Utan att kontrollera uppgiften, antar vi att rabatten är betydligt högre i S- Arina än inom KPO. En annan påpekade att det skulle vara dags att uppdatera rabatterna i och med att det förekommer stora skillnader mellan olika handelslag.



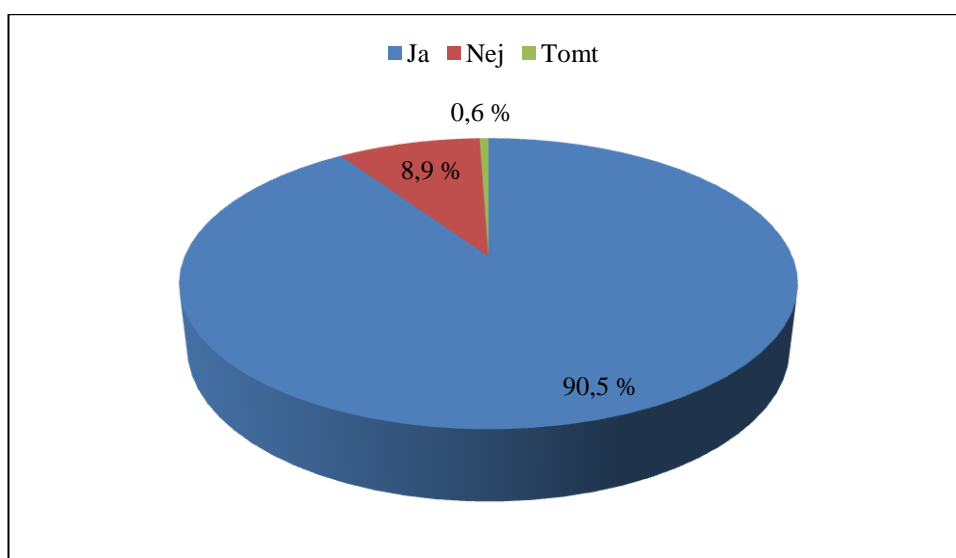
Figur 16: Nöjdhet med rabatter och förmåner

Det rådande systemet ansågs som något otydligt, och det är svårt att veta vilken rabattprocent som gäller för olika varugrupper. En svarande yttrade sig om att personalen även borde få personalrabatt på nedsatta priser. En hotellanställd var missnöjd med att alla numera har tillgång till samma hotellförmån, vilket gör att hotellanställda inte ”vinner” något i jämförelse med andra. Man kunde dock påpeka här, att man i huvudsak inte har några specialförmåner inom andra branscher heller. Dessutom var det ytterligare en som kommenterat hotellförmånen och påpekade att det är dålig tillgång på hotellrum till personalpris i större städer, så som i Helsingfors och Tammerfors. Situationen kan numera eventuellt ha förbättrats i och med att det inte längre finns någon tidsbegränsning på hur länge i förhand som man får göra bokningen.

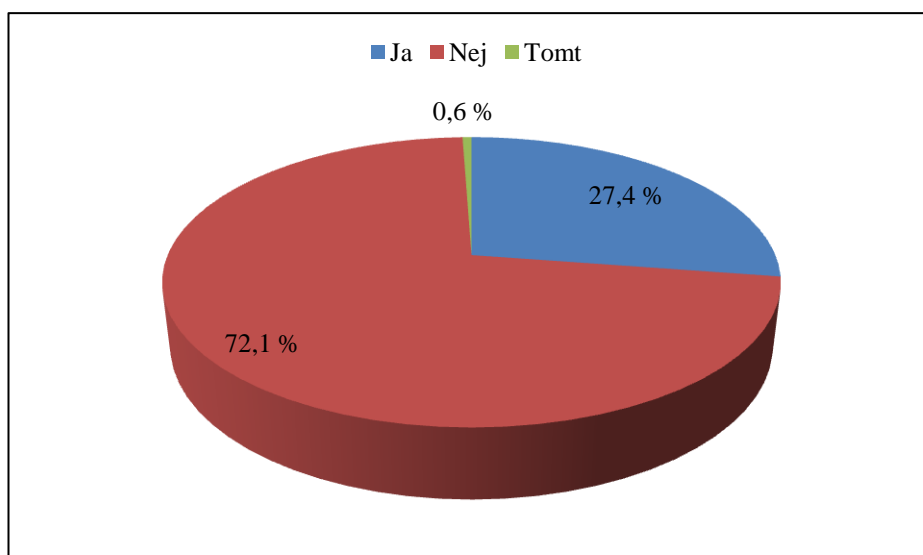
Det förekom önskemål om samarbete med någon möbelaffär med både möbler och inredning. Dessutom kom det önskemål om förmåner i samband med bostadslån. Kanske är detta något som S- Banken har under bearbetning. Dessutom kom det ett önskemål om personalrabatt på brännolja för husuppvärmning samt rabatt på hästfoder. För tillfället får man endast rabatt på hästtillbehör.

6.6 Övriga förmåner

90,5 % av svaranden hade hört om möjligheten till hyrning av fritidsstugor. Det var dock betydligt mindre som hade använt sig av denna möjlighet, nämligen 27,4 %. Förvirrande var det faktum, att det fanns svarande som inte visste om möjligheten, men hade ändå använt den. 8,9 % visste inget om stugorna och 0,6 % hade lämnat frågan obesvarad.



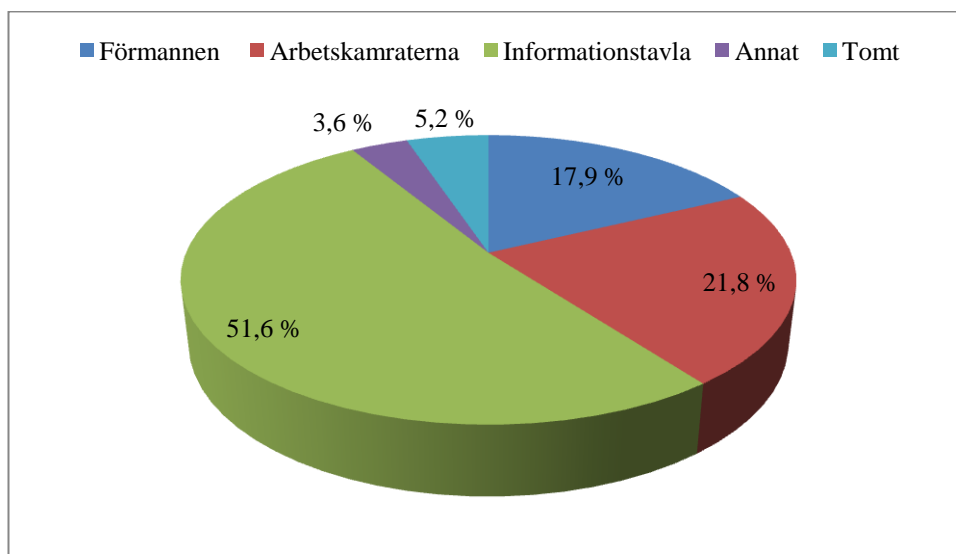
Figur 17: Medvetenhet om fritidsstugeförmånen



Figur 18: Användningen av fritidsstugeförmånen

De flesta hade fått information om fritidsstugorna från verksamhetsställets informationstavla. Denna informationskälla hade använts av 72,6 % av alla svaranden. Förmannen hade informerat 25,1 % och arbetskamraterna 30,7 %. 5 % hade fått information från annat håll, t.ex. via e- post. 13 personer hade lämnat tomt vid frågan om informationskälla. Dessa utgjorde 7,3 %.

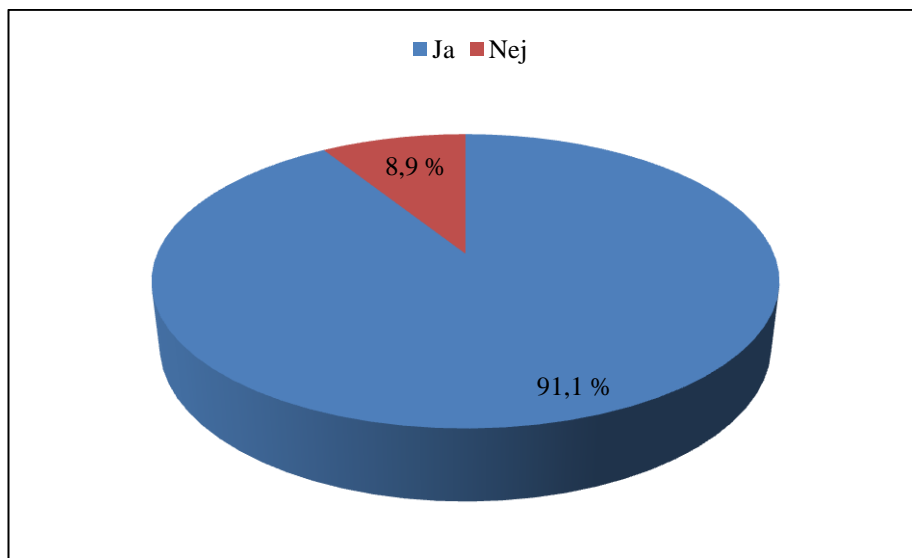
I figur 19 nedan, är procenttalen avvikande från talen i texten ovanför. I figuren förklaras informationskällornas andel av all informationsspridning.



Figur 19: Informationskälla för fritidsstugeförmån

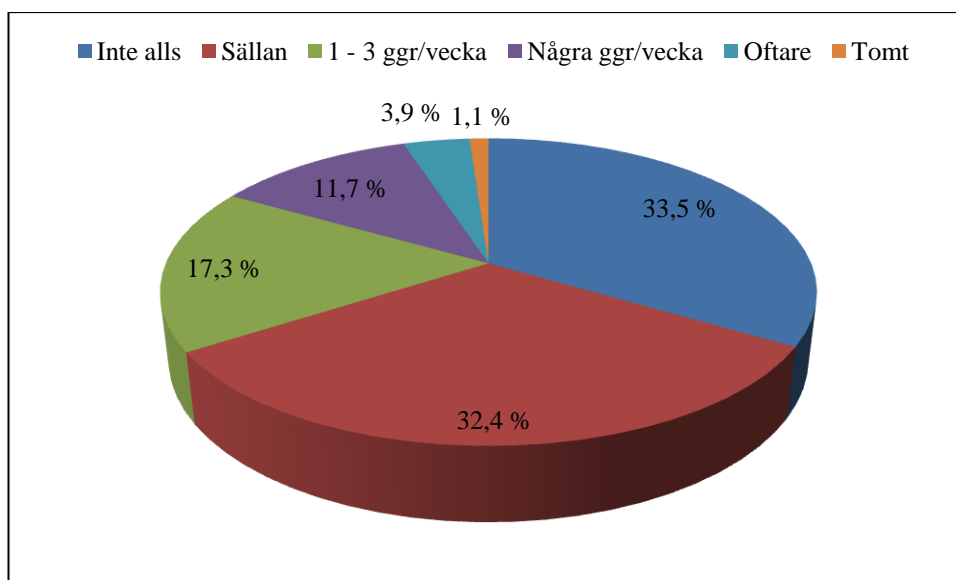
6.7 Motionsförmåner

En klar majoritet av personalen är medveten om motionsförmånerna. Undersökningen visar att 91,1 % är medveten om dessa. Alla hade svarat på frågan, vilket innebär att 8,9 % inte visste något om motionsförmånerna. Av 179 personer var det därmed 16 personer som inte var medvetna om motionsförmånerna.



Figur 20: Medvetenhet om motionsförmånerna

Frågan om hur flitigt man använder motionsförmånen, hade två personer låtit bli att svara på. Dessa två utgör 1,1 % av svaranden. 33,5 % använde inte förmånen överhuvudtaget. 32,4 % angav att de använde förmånen sällan, medan 17,3 % använde förmånen 1 – 3 gånger i veckan. 11,7 % av svaranden använde förmånen några gånger per vecka och 3,9 % angav att de använde sig av förmånen oftare än så. Detta innebär att 65,4 % använder sig av motionsförmånerna.



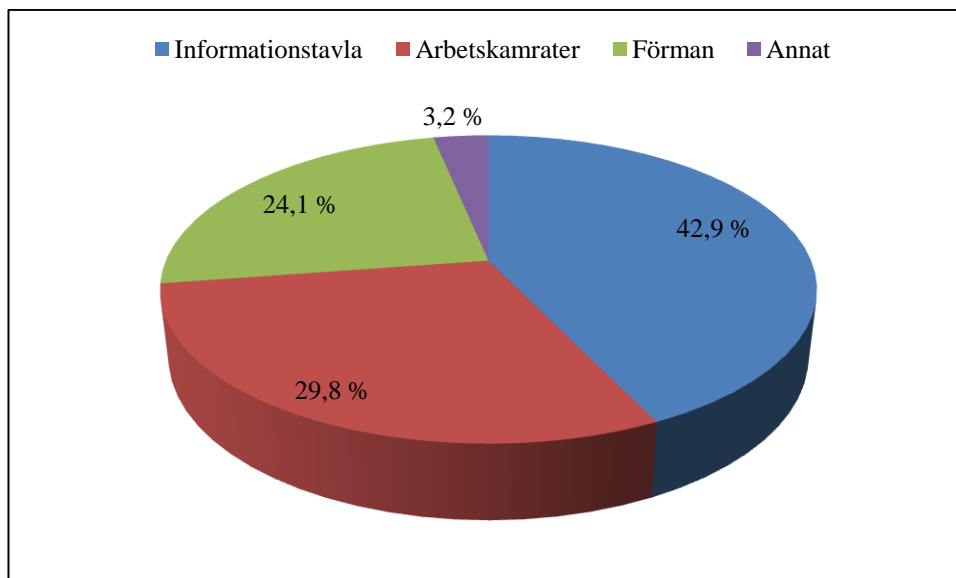
Figur 21: Hur ofta svaranden använt motionsförmånerna

Många hade beklagat sig över att det inte går att använda sig av förmånerna på deras boningsort. Detta är naturligtvis beklagligt men det är svårt att erbjuda samma förmåner till alla. Man kan anta, att användningsprocenten skulle öka ifall alla skulle ha goda förutsättningar till användning av motionsförmånerna på sin hemort. En svarande ville upplysa oss om att det faktiskt även finns liv utanför Karleby. Denna svarande tyckte att alla förmåner var koncentrerade till Karleby.

Alla verkade dock inte vara missnöjda, fastän de inte hade samma möjligheter som många andra. En person kommenterade, att hon istället har gångstavar och en friluftsdräkt, som båda fått som gåva av KPO, i flitig användning. Denna person hade inte möjlighet att utnyttja andra motionsförmåner på sin hemort. Andra som bodde på mindre orter tyckte att alternativ nog fanns på orten, men att arbetsgivaren inte hade något samarbete med dessa. Utbudet var för ensidigt.

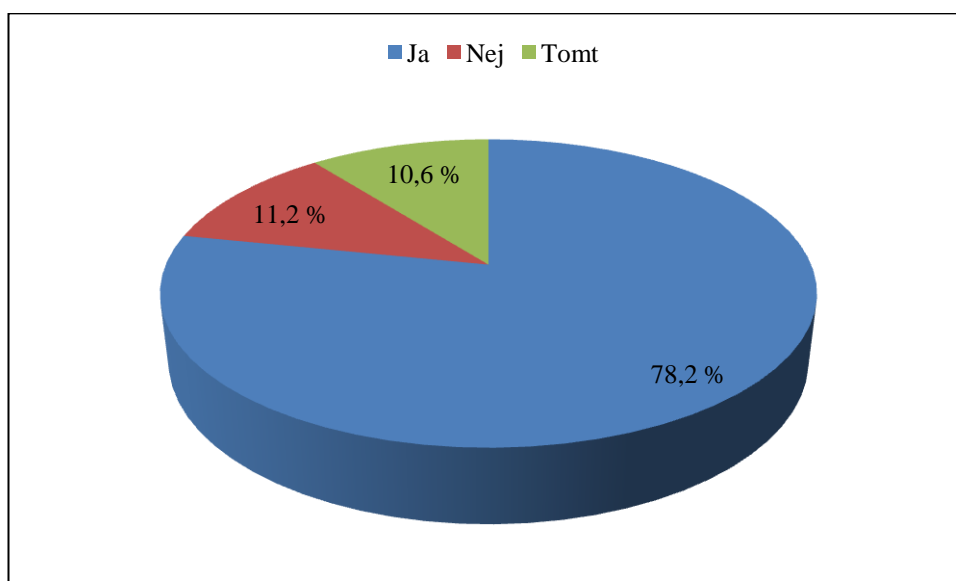
De flesta, nämligen 59,8 %, hade fått information om motionsförmånerna från verksamhetsställets informationstavla. 41,3 % hade informerats av sina arbetskamrater, medan 33,5 % sade sig ha fått information av förmannen. 4,5 % hade fått information från annat håll. Någon hade frågat själv av förmannen, som sedan tagit reda på vilka förmånerna är. Några hade fått information via e- post och en nämnde personalchefen som informationskälla.

Figuren nedan skiljer sig från beskrivningen ovan. Figur 22 åskådliggör hur stor andel vart och ett av alternativen har i jämförelse med varandra på en hundra procentig skala.



Figur 22: Informationskälla motionsförmåner

78,2 % av svaranden var nöjda med motionsförmånerna, 11,2 % var missnöjda och 10,6 % hade lämnat frågan utan svar. I stort sett var det personer med anställningstid mellan ett år och sex år som uttryckte sitt missnöje. Det fanns även en person med åtta anställningsår bakom sig som var missnöjd. Många tyckte att utbudet var för enformigt och önskade mer alternativ. Många konstaterade, att motionssedlarna skulle vara ett bra alternativ. Detta skulle öppna flera möjligheter och alternativ.



Figur 23: Nöjdhet med motionsförmånerna

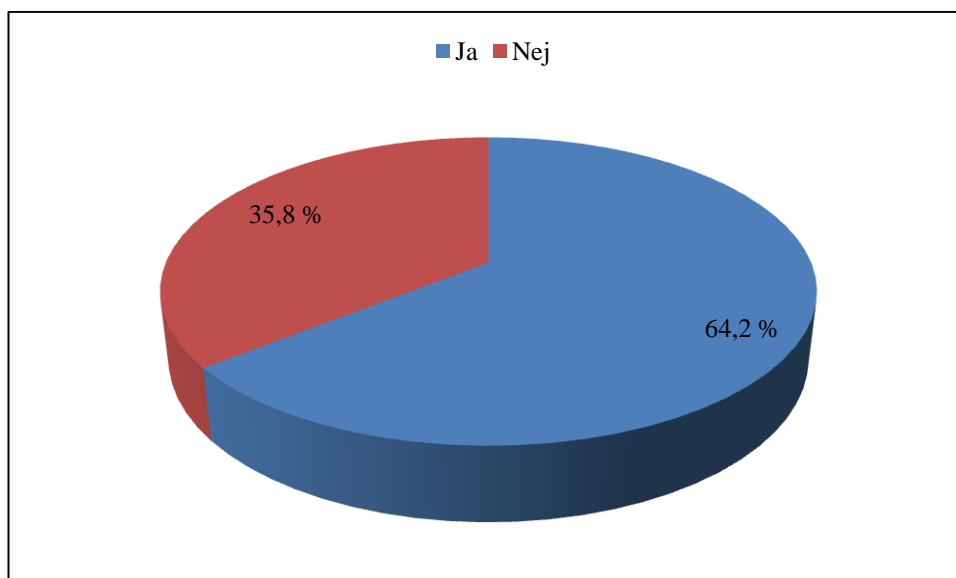
Det förekom önskemål om, att summan på årsbasis skulle höjas från nuvarande 200 euro till av lagen tillåtna 400 euro. En person tyckte att den nuvarande summan inte räcker till för en som vill träna aktivt. Här kan man tillägga, att det är mycket tacksamt att KPO även betalar en del av månadskort som ger möjlighet att träna så mycket som man själva önskar. Denna förmån är dock inte tillgänglig för alla. Här kunde man utreda ifall det finns fler möjligheter till samarbete på olika orter. Det kom dock även negativ respons på detta månadskortssystem. Man önskade att man istället på dessa ställen med månadskortssystem kunde använda sig av systemet två gånger per vecka. Man hävdade att man inte alltid besöker stället för den summa som man själva åläggs att betala.

Man uttryckte missnöje över att personalen på konditionssalarna inte visste hur många gånger man fick gå där. Dessutom kom det önskemål om mer information om hur ofta man kan använda motionsförmånerna. Man hade heller inte riktigt bra kontroll över vad som egentligen fick användas.

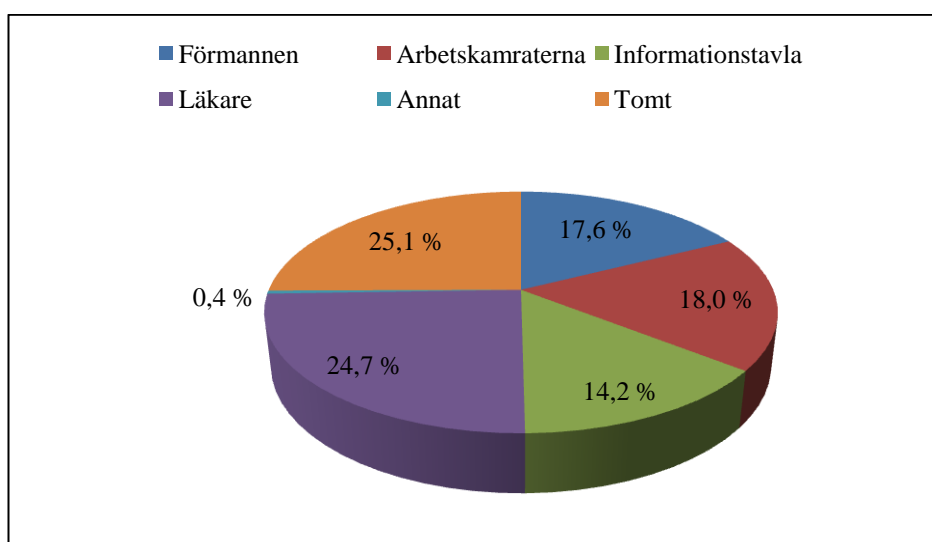
Det kom några förslag på verksamhet som kunde ges som alternativ. Någon önskade en intensivkurs för nacke och rygg. En annan hade ridning som önskemål.

6.8 Rehabilitering

64,2 % var medvetna om möjligheten till fysioterapi medan 35,8 % inte hade hört om detta. Av dessa 115 personer som visste om möjligheten, hade 77 personer använt den. Dessa 77 personer utgör 43 % av alla svaranden. 42 personer hade fått information från sin förman, vilket är 23,5 % av alla svaranden. Av de 115 anställda som visste om fysioterapin, hade 35,3 % informerats av sin förman. Av dessa 115 medvetna, hade 36,1 % fått information från arbetskamraterna och 28,6 % från arbetsplatsens informationstavla. 49,6 % hade informerats av läkare eller hälsovårdare. Flest personer hade därmed fått information via arbetshälsovården. Dessutom hade en person fått information från annat håll.

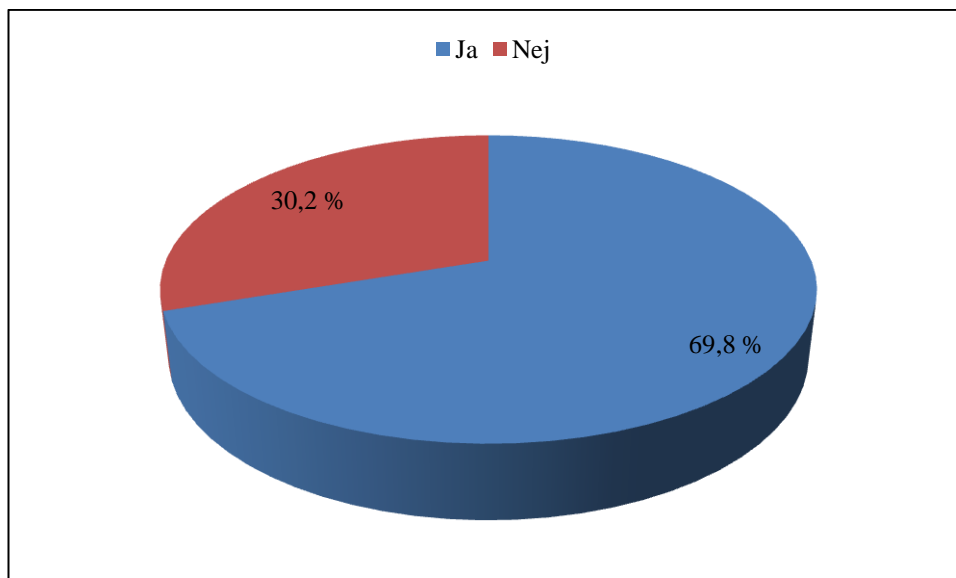


Figur 24: Medvetenhet om rehabilitering

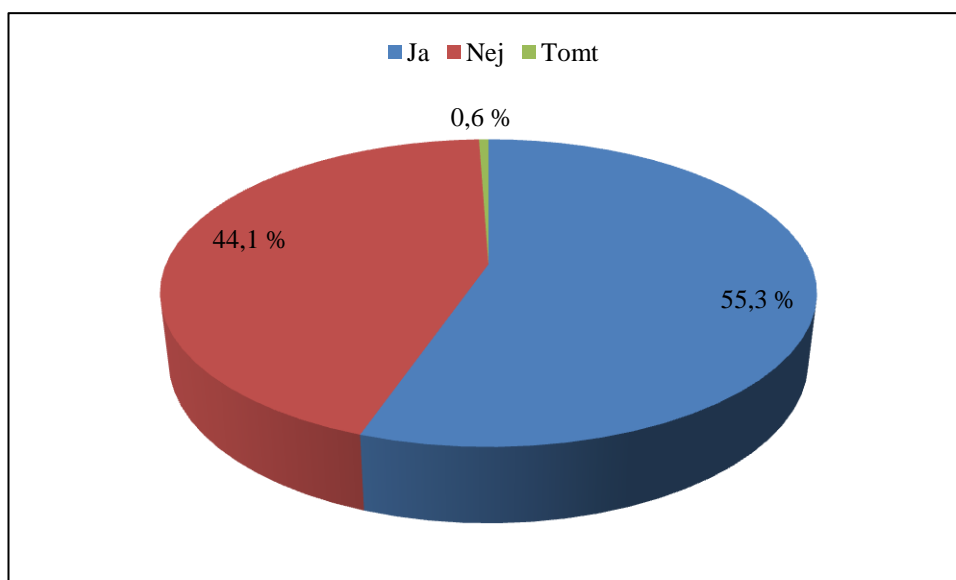


Figur 25: Informationskälla för rehabilitering

På frågan om man var medveten om att arbetsgivaren stöder avvänjning från tobak, hade alla 179 personer svarat. 69,8 % hade svarat jakande och 30,2 % svarade nekande. Frågan om viktminskning hade en person lämnat utan att svara. 55,3 % visste om att arbetsgivaren stöder viktminskning. 44,1 % visste inte om detta.



Figur 26: Medvetenhet om tobakavvänjning



Figur 27: Medvetenhet om viktninskning

Enligt undersökningen uppskattas rabatterna mest tätt följt av arbetshälsovården. Många röster föll även till motionsförmånerna. Ingen av förmånerna blev utan röster, vilket ger ett intryck av att alla förmåner är uppskattade. Rehabiliteringen och fritisstugorna fick minst röster, men det var även minst antal personer som visste om dessa och ännu mindre som hade använt sig av dem.

Rabatterna ansågs även som viktigaste förmån och fick 110 röster. Även här kom arbetshälsovården på andra plats med 80 röster. Motionsförmånerna ansågs som

viktigaste av relativt många, nämligen 40 personer. Rehabiliteringen fick 12 röster och fritidsstugorna fem röster. Det gick att kryssa i för flera alternativ, vilket förklarar den stora mängden totala svar på denna fråga. Därmed har många troligtvis tolkat frågan lite annorlunda än vi tänkt oss. Med frågeformuleringen viktigaste, hade vi som avsikt att utse vilken som verkligen anses som viktigast. Det var tänkt att man skulle välja ut ett alternativ. Detta gällde även på frågan om vilken förmån som är mest uppskattad.

7 SLUTSATSER

Reliabiliteten för undersökningen är god med svarsprocenten 45,9. Frågeformuläret kontrollerades och godkändes av handledarna samt KPO:s personalchef Leif Lindberg. Härmed kan vi konstatera att frågeställningarna varit ändamålsenliga. Vi har fått svar på det vi ämnat undersöka. Utgående från undersökningen kan vi konstatera, att informationstavlan fungerat bäst av de olika informationskanalerna. Man kan inte förbise det faktum, att det ändå är förmannen som har som uppgift att lägga upp information på informationstavlan. När förmannen dessutom ofta själv var informationsgivaren, har förmännen ett stort ansvar för informationsgången.

Av svaren, som undersökningen gav angående arbetsplatshälsovården, kan man dra slutsatsen att det inte finns ett helt felfritt fungerande system för att förse nya arbetstagare med information om arbetshälsovården. I och med att det fanns anställda på flera olika verksamhetsställen som inte visste om företagshälsovården, går det att påstå att det inte endast är på ett visst verksamhetsställe där introduktionen till arbetet inte gett all behövlig information. Det är på förmännens ansvar att se till att nya arbetstagare får del av denna viktiga information.

Man kan konstatera, att det borde vara mycket fler som fått information via förmannen och informationstavlan. Förmannen kunde alltid ge information om arbetshälsovården för att vara säker på att den når alla. Att ha blivit informerad av sina arbetskamrater känns inte som ett säkert alternativ. Arbetsgivaren skall inte räkna med att arbetstagarna skall diskutera arbetshälsovården sinsemellan. Här krävs därmed förbättring.

Även om majoriteten använt arbetshälsovården i måttlig mängd, kunde man utreda orsakerna till de ofta förekommande besöken hos vissa och kartlägga ifall det finns ett samband med arbetet. Orsakerna till besöken kan dock vara flera och behöver inte ha någon anknytning till arbetet. Det är möjligt att personer inte hinner tillfriskna helt innan de börjar arbeta igen. Då ökar risken för att hamna i

en ond cirkel och att man insjuknar om och om igen. Detta kan man dock endast spekulera i med denna förfrågning som grund.

Rabatter och förmåner användes av personalen i mycket hög grad. Detta var också väntat i och med att rabatterna ger största nyttan och går att använda dagligen. Själva koncentrerar vi våra uppköp till S-gruppens verksamhetsställen på grund av nyttan som vi får i form av rabatter. Vi antar att rabatterna har samma inverkan på andra anställda.

Användningen av motionsförmånerna skulle troligtvis vara större ifall alla skulle ha samma möjligheter, vilket dock i praktiken inte är möjligt. Det förekommer alltför stora skillnader ortsvis, vilket arbetsgivaren inte kan påverka. Medvetenheten om motionsförmånerna var hög och vi antar att alla som är intresserade av att använda dessa vet om möjligheten. Här kan det dock finnas nyligen anställda som undantag. Det var mer än två tredjedelar som använde sig av motionsförmånerna, vilket är ett relativt bra saldo. Det var dock väldigt många av dessa som angav, att de använde förmånerna sällan. Positiva effekter av motionsförmånerna syns efter regelbunden användning. Ungefär en tredjedel använder motionsförmånerna minst en gång i veckan. Vi tror att dessa arbetstagare även känner nytta av motionsutövningen.

Informationsspridningen hade i huvudsak skett via verksamhetsställets informationstavla. Det är positivt att förmännen satt upp information om motionsförmånerna på informationstavlan. Det kan vara svårt för förmannen själva eller för arbetskamraterna att räkna upp alla samarbetspartners. Därmed är en lista på väggen bra. Listan borde även uppdateras efter hand om det kommer nya samarbetspartners. Det är inte bra att tillskotten till listan kommer upp på en enskild lapp, utan alla alternativ skall finnas uppräknade på en och samma lista.

Det var tydligt att svaranden i allmänhet var mycket nöjda med motionsförmånerna. Största problemet verkade uppstå på grund av avlägsen eller liten boningsort. De som önskade motionssedlar uttryckte sin åsikt väldigt tydligt och tyckte att sedlarna skulle vara absolut bästa alternativet. Men många var också nöjda med hur systemet fungerar i dagsläget. Det kan tänkas att missnöje fanns

bland anställda som inte får utöva sina favoritmotionsformer. Vi tycker att man borde utreda möjligheten till ridning eftersom det förekom önskemål om detta. Utbudet borde även vara bredare så att alla kan hitta sin egen gren. Detta talar för ibruktage av motionssedlarna, som skulle utöka utbudet märkbart.

Det saknas information om, hur motionssedlarna skulle påverka förmånerna för dem som nu använder sig av månadskort. Går det att betala en del av månadsavgiften med motionssedlar? Även om det nuvarande systemet fungerar bra, så upplevs det i vissa fall som orättvist. På små orter där utbudet är dåligt skulle motionssedlarna heller inte göra någon speciellt stor skillnad. Det måste naturligtvis finnas motionstillfällen för att man skall kunna använda sig av motionssedlarna. På större orter skulle utbudet däremot öka kraftigt. Dessutom är motionssedlarna landsomfattande, vilket leder till att man kan använda motionssedlarna i hela landet. Det nuvarande systemet begränsar användningen till ställen som KPO har samarbetskontrakt med.

Även om motionssedlarna har sina fördelar, skall man beakta det faktum att dessa sedlar är daterade och kan bli gamla. Systemet kan ge onödiga kostnader ifall sedlar löses ut men inte används i tid. Därför är det viktigt att ha ett fungerande system då det gäller utdelningen av motionssedlar. Det kan uppstå stora kostnader för ett företag med många anställda. <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924286/K%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6tto.html>>

Vi blev överraskade över hur stor del som visste om fritidsstugorna, nämligen hela 90,5 % (162). Däremot var det föga överraskande att endast 27,4 % (49) hade använt sig av den. Rehabiliteringen kände man inte till i lika hög grad som fritidsstugorna. 64,2 % (115) hade hört talas om rehabiliteringen i form av fysioterapi. Vi hoppas att flera tar reda på möjligheten efter att de svarat på vår enkät. Att jobba som t.ex. kassa belastar ryggen och det är vanligt att man får problem med övre delen av den. Undersökningen visar, att största delen av de som använt sig av fysioterapin har fått information från arbetshälsovården. Detta tyder på att man inte vetat om möjligheten före man haft sådana problem och symptom att man varit i behov av vård. Vi anser att det skulle vara bra att få möjlighet till

massage även i förebyggande syfte innan man behöver uppsöka läkarvård. Massage i förebyggande syfte kunde minska sjukfrånvaron orsakad av sjuk rygg och liknande.

Medvetenheten om förmånerna var inte den bästa, men efter att vi genomfört vår enkät, sändes en uppdatering av rabatterna till verksamhetsställen. Dessutom fanns det information om motionsförmånerna i KPO:s personaltidning Tiimi i Mars 2010. Skulle undersökningen ha utförts efter detta, skulle medvetenheten antagligen ha varit större. Dessutom antar vi att vår undersökning gett information om förmånerna. Personaltidningen är den bästa informationsspridaren då den skickas till alla anställda utan undantag. Detta skulle även ha varit vårt förbättringsförslag, men detta har nu delvis genomförts. Vi skulle dock önska att alla förmåner skulle publiceras i personaltidningen i framtiden.

Att rabatterna och arbetshälsovården uppskattades mest av förmånerna var väntat. Speciellt arbetshälsovården ger en trygghetskänsla. Dessutom hoppas vi att anställda är medvetna om att arbetshälsovården som KPO erbjuder täcker mycket mer än det som bestäms i lagen. Rabatterna är också ekonomiskt sätt till stor fördel. Rabatterna och förmånerna ansågs därmed även som de viktigaste förmånerna för en själva. Motionsförmånerna ansågs också som viktiga för många. Man kan tänka sig att de som använder motionsförmånerna regelbundet känner nytta av det och därmed ser det som viktigt.

Enligt undersökningen är personalförmånerna uppskattade, men vi tycker att vissa förmåner borde ses över. Summan som på årsbasis får användas till motionsförmåner borde höjas till 400 euro från nuvarande 200 euro. Förändringen skulle uppskattas av personalen och ge en allt mer positiv bild av arbetsgivaren. Ändringen skulle i hög grad visa, att KPO verkligen värnar om sina anställda och deras välmående. Ifall möjligheten skulle användas av de flesta, skulle detta naturligtvis skjuta företagets personalutgifter i höjden. Vi tror ändå inte att det skulle vara speciellt många som skulle utnyttja möjligheten fullt ut. Det finns anställda som anser att den nuvarande summan är för liten. Då skulle dessa få utöva mer motion. Vi tycker att detta alternativ borde utredas ytterligare.

8 SAMMANFATTNING

Handelslaget KPO: s anställda har i denna undersökning svarat på frågor angående deras personalförmåner. Medvetenheten och informationskällan har gett svar på hur informationsspridningen fungerat i företaget och på verksamhetsställen. Angående arbetsplatshälsovård, rabatter och motionsförmåner har vi även tagit reda på nöjdhet samt hur mycket dessa förmåner används.

Vår undersökning visar, att förmännen oftast ger information om förmånerna. Därmed är det ytterst viktigt att förmännen är uppdaterade om förmånerna och förändringar i dem. Vi hade valt att lämna förmännen utanför undersökningen. I fortsatt forskning kunde man undersöka förmännens kunskap om förmånerna. I vår undersökning framgår det inte möjliga skillnader ortsvis. Det kunde vara intressant att veta ifall det skulle uppstå skillnader mellan t.ex. Karleby och Vasa.

Resultaten av undersökningen var dels väntade, men dels även överraskande. Mest överraskade var vi över det faktum att alla inte är medvetna om arbetshälsovården. Av undersökningen har vi kunnat dra slutsatsen att informationsspridningen inte alltid fungerar som den ska. Det finns inget enhälligt system som skulle fungera på alla verksamhetsställen.

Denna undersökning kommer att vara användbar för handelslaget KPO. Utgående från undersökningen kan man utreda vad det är som brister och vidta åtgärder. Arbetet har även gett förslag till förbättring och synpunkter om nuvarande förmåner och hur dessa fungerat. Arbetet har även klargjort att personalen i allmänhet är nöjd med personalförmånerna.

Vi valde att inte jämföra svar mellan kvinnor och män. Vi ansåg att antalet manliga svaranden var relativt litet och därmed kunde enstaka svar påverka resultaten i en alltför hög grad.

KÄLLFÖRTECKNING

1. Tryckta arbeten

Aura, Ossi & Sahi, Timo. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsingfors. Edita Prima Oy.

Engblom, Ari 2005. Henkilökuntaedut verotuksessa. Helsingfors. Edita publishing Oy.

Huumo, Katja 2006. Pohjalaisten oma kauppa: KPO 100 vuotta. 1 upplagan. Karleby. Art-Print Oy.

Kauhanen, Juhani. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 8. upplagan. Helsingfors. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsingfors. Edita publishing Oy.

Lecklin, Olli 1999. Laatu yrityksen menestystekijänä. Helsinki. Kauppakaari Oyj.

Arbeten utan egentlig författare

HOK- Elanto verksamhetsberättelse 2008.

KPO personalavdelningen 2007. Henkilökunnan tietopaketti.

KPO verksamhetsberättelse 2008.

KPO verksamhetsberättelse 2009.

Social- och hälsovårdsministeriet. 2004. Handbok för tillämpning av lagen om företagshälsovård. Helsingfors.

Tiimi. KPO-konsernin henkilöstölehti. 3/2009.

Lagar

Arbetsavtalslagen. 26.1.2001/55

Lag om företagshälsovård. 21.12.2001/1383

Sjukförsäkringslag. 21.12.2004/1224

Inkomstskattelagen. 30.12.1992/1535

2. Artiklar

Tenhunen Lasse 2009. Ässä – Oman valmentajan opissa 3/2009 s. 12-19.

3. Internet

Digipaperi.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: http://www.digipaper.fi/hok_elanto/28658/index.php?pgnumb=2.>.

Jollas.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL:<http://www.jollas.fi/tietoa1.html.>>.

Kela.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/211108121324KP?OpenDocument>>.

Oulu.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://www oulu.fi/esittely/index.html>>.

Oulu.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: http://www oulu.fi/henkilokunnalle/henkilokunnan_edut.html>.

S-kanava.fi 2009: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: http://www.s-kanava.fi/kpo_se/esittaytyy/>

Smartum.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924285/Liikuntaseteli.html>>.

Smartum.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924296/Kulttuuriseteli.html>>.

Smartum.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10830194/Liikuntaseteli.html>>.

Smartum.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924286/K%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6notto.html>>.

Vero.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: URL:http://vero.fi/default.asp?path=5,40,87&article=503&domain=VERO_MAI N.

Yle.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://yle.fi/yleista/2008/hk/index.html>>.

Yle.fi 2010: www. Tillgänglig i form av www-dokument: <URL: <http://yle.fi/yleista/2008/hk/tyokyky.html>>.

BILAGA 1

Hei,

Olemme kaksi opiskelujemme loppuvaiheessa olevaa liiketalouden opiskelijaa. Teemme opinnäytetyötä työnantajamme, Osuuskauppa KPO:n, henkilökuntaeduista. Opinnäytetyömme tarkoituksena olisi kartoittaa kuinka tietoisia KPO:n työntekijät ovat työnantajan tarjoamista henkilökuntaeduista, sekä mitä mieltä työntekijät eduista ovat. Toivomme, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyymme. Tästä olisi hyötyä työnantajalle, teille työntekijöille sekä ennen kaikkea meille opinnäytetyön onnistumisen kannalta. Vastaukset jäävät täysin anonyymeiksi.

Vastauksista kiittäen ja onnea vuodelle 2010 toivottaen,

Eva-Stina Knus ja Lorena Vargas

Hej,

Vi är två företagsekonomi studerande på slutrakan av våra studier. Vi gör vårt lärdomsprov om vår arbetsgivares, handelslaget KPO:s, personalförmåner. Syftet med lärdomsprovet är att kartlägga hur medvetna Ni anställda är om förmånerna som Er arbetsgivare erbjuder samt vad Ni tycker om dessa förmåner. Vi hoppas att så många som möjligt svarar på vår enkät. Detta skulle gynna arbetsgivaren, Er arbetstagare samt framförallt skulle det vara viktigt för att vårt lärdomsprov skall lyckas på bästa möjliga sätt. Svaren är fullständigt anonyma.

Tack för Ert svar och framgångsrikt nytt år önskar,

Eva-Stina Knus och Lorena Vargas

FÖRFRÅGNING

Svara genom att kryssa för det lämpligaste alternativet.

Det är även tillåtet att kryssa för flera alternativ.

1. Man Kvinna

2. Ålder?

< 25

25 - 40

41 - 55

> 55

3. Hurudant arbetsförhållande har du?

Fast anställd

Visstidsanställning

Vid behov

Annat

Vad? _____

4. Hur många år har ni varit anställd hos KPO?

5. Vilket verksamhetsställe arbetar du på?

Sale

S-Market

Prisma

Trafikbutik

Bilaffärer

Hotell

Emotion

Restaurang

Vilken? _____

ARBETSHÄLSOVÅRD

6. Är du medveten om hälsovård som din arbetsgivare erbjuder?

Ja

Nej

7. Vet ni hur ni skall gå till väga vid kontaktande av arbetshälsovården?

Ja

Nej

8. Hur har ni fått information om arbetshälsovården?

Av förmannen

Från arbetskamraterna

Från verksamhetsställets informationstavla

Annat

Hur? _____

9. Hur ofta har ni använt arbetshälsovårdens tjänster? (under år 2009)

Inte alls

1 - 3 ggr/år

4 - 6 ggr/år

Oftare

10. Är ni nöjd med arbetshälsovården? Kommentera gärna.

Ja

Nej

RABATTER OCH FÖRMÅNER

11. Är ni medveten om rabatter och förmåner som arbetsgivaren erbjuder?

Ja
Nej

12. Utnyttjar ni dessa rabatter/ förmåner?

Ja
Nej

Kryssa även för på vilka ställen ni använt rabatten/ förmånen.

Sale
S-Market
Prisma
Restaurang
Klädaffär
Hotell
Trafikbutiker
Bilaffär
Emotion
S-Banken
Annat

Var? _____

13. Hur har ni fått information om rabatterna/ förmånerna?

Från förmannen
Från arbetskamraterna
Från verksamhetsställets informationstavla
Annat

Hur? _____

14. Upplever ni att rabatterna/ förmånerna är tillräckliga?

Ja
Nej

15. Finns det något ni eventuellt saknar?

ÖVRIGA FÖRMÅNER

16. Är ni medveten om möjligheten till hyrning av fritidsstugor?

Ja
Nej

17. Har ni någonsin utnyttjat denna förmån?

Ja
Nej

18. Hur har ni fått veta om denna möjlighet?

Från förmannen
Från arbetskamraterna
Från verksamhetsställets informationstavla
Annat

Hur? _____

MOTIONSFÖRMÅNER

19. Är ni medveten om motionsförmåner som er arbetsgivare erbjuder?

Ja
Nej

20. Hur ofta använder ni er av dessa förmåner?

Inte alls
Sällan
1 - 3 ggr/mån
Några ggr/vecka
Oftare

21. Hur har ni fått information om motionsförmånerna?

Från förmannen
Från arbetskamraterna
Från verksamhetsställets informationstavla
Annat

Hur? _____

22. Är ni nöjd med motionsförmånerna?

Ja
Nej

23. Är det någonting som ni tycker att borde förbättras? (T.ex. Motionsnedlar)

REHABILITERING

FYSIOTERAPI

24. Är ni medveten om möjligheten till fysioterapi?

Ja
Nej

25. Har ni någonsin utnyttjat fysioterapi?

Ja
Nej

26. Hur har ni fått veta om denna möjlighet?

Från förmannen
Från arbetskamraterna
Från verksamhetsställets informationstavla
Från läkaren/ arbetsplats hälsovårdare
Annat

Hur? _____

AVVÄNJNING FRÅN TOBAK

27. Är ni medveten om att er arbetsgivare stöder tobakavvänjning?

Ja
Nej

VIKTVÄKTARNA

28. Är ni medveten om att er arbetsgivare stöder viktminskning?

Ja
Nej

29. Vilken förmån uppskattar ni högst?

Hälsovård
Rabatter
Fritidsstugor
Motionsförmåner
Rehabilitering

30. Vilken förmån upplever ni som den viktigaste för er själva?

Hälsovård
Rabatter
Fritidsstugor
Motionsförmåner
Rehabilitering

31. Upplever ni att ni fått tillräckligt med information om personalförmånerna och har ni någonting att tillägga eller utvecklingsförslag?
Alla åsikter och förslag är välkomna.

KYSELY

Vastaa kysymyksiin rastittamalla sopivin vaihtoehto. Voit myös valita useamman vaihtoehdon.

1. Mies Nainen

2. Ikä?

< 25

25 - 40

41 - 55

> 55

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

3. Minkälaisessa työsuhteessa olet?

Vakituinen

Määräaikainen

Kutsuttaessa

Muu

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Mikä? _____

4. Kuinka monta vuotta olet ollut KPO:n palveluksessa?

5. Missä toimipaikassa olet töissä?

Sale

S-Market

Prisma

Liikennemyymälät

Autoliikkeet

Hotelli

Emotion

Ravintolat

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Mikä? _____

TYÖTERVEYS

6. Oletko tietoinen toimipaikkasi työterveyshuollosta?

Kyllä
En

7. Tiedätkö miten ottaa yhteyttä alueesi työterveyshuoltoon?

Kyllä
En

8. Mistä olet saanut tiedon alueesi työterveyshuollon palveluista?

Esimieheltä
Työkavereilta
Toimipaikan ilmoitustaululta
Muu

Mistä? _____

9. Kuinka usein olet käyttänyt työterveyshuollon palveluita? (vuoden 2009 aikana)

En kertaakaan
1 - 3 kertaa/vuosi
4 - 6 kertaa/vuosi
Useammin

10. Oletko tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin? Perustelee mielellään.

Kyllä
En

HENKILÖKUNTA-ALENNUKSET JA EDUT

11. Oletko tietoinen työnantajasi tarjoamista alennuksista/ eduista?

Kyllä

En

12. Hyödynnätkö näitä alennuksia/etuja?

Kyllä

En

Rastita myös paikat, joissa olet alennuksia/ etuja hyödyntänyt.

Sale

S-Market

Prisma

Ravintolat

Vaateliikkeet

Hotellit

Liikennemyymälät

Autoliikkeet

Emotion

S-Pankki

Muu

Missä? _____

13. Mistä olet saanut tiedon alennuksista/ eduista?

Esimieheltä

Työkavereilta

Toimipaikan ilmoitustaululta

Muu

Mistä? _____

14. Ovatko alennukset/ edut mielestäsi riittäviä?

Kyllä

Ei

15. Mitä etuja jäät mahdollisesti kaipaamaan?

MUUT EDUT

16. Oletko tietoinen mahdollisuudesta vuokrata vapaa-ajan mökkejä?

Kyllä

Ei

17. Oletko koskaan hyödyntänyt kyseistä etua?

Kyllä

En

18. Mistä olet saanut tietää tästä mahdollisuudesta?

Esimieheltä

Työkavereilta

Toimipaikan ilmoitustaululta

Muu

Mistä? _____

LIIKUNTAEDUT

19. Oletko tietoinen työnantajasi tarjoamista liikuntaeduista?

Kyllä

En

20. Kuinka usein käytät näitä liikuntaetuja?

En ollenkaan

Harvoin

1 -3 kertaa/kk

Muutaman kerran/vko

Useammin

21. Mistä olet saanut tietää liikuntaeduista?

Esimieheltä

Työkavereilta

Toimipaikan ilmoitustaululta

Muu

Mistä? _____

22. Oletko tyytyväinen työnantajasi tarjoamiin liikuntaetuihin?

Kyllä

En

23. Mitä toivoisit mahdollisesti parannettavan? (Esimerkiksi liikuuntasetelit.)

KUNTOUTUS

FYSIOTERAPIA

24. Oletko tietoinen, että työnantajasi korvaa fysioterapiasta aiheutuvia kustannuksia?

Kyllä

En

25. Oletko koskaan hyödyntänyt fysioterapiaa?

Kyllä

En

26. Mistä olet saanut tiedon tästä edusta?

Esimieheltä

Työkavereilta

Toimipaikan ilmoitustaululta

Lääkäriltä/ työterveyshoitajalta

Muu

Mistä? _____

TUPAKASTA VIEROTTAMINEN

27. Oletko tietoinen siitä, että työnantajasi tukee tupakoinnin lopettamista?

Kyllä

En

PAINONVARTIJAT

28. Oletko tietoinen siitä, että työnantajasi tukee painonpudotusta?

Kyllä

En

29. Mitä etua arvostat eniten?

Terveydenhuolto	<input type="checkbox"/>
Alennukset	<input type="checkbox"/>
Vapaa-ajan mökit	<input type="checkbox"/>
Liikuntaedut	<input type="checkbox"/>
Kuntoutus	<input type="checkbox"/>

30. Mikä eduista on itsellesi tärkein?

Terveydenhuolto	<input type="checkbox"/>
Alennukset	<input type="checkbox"/>
Vapaa-ajan mökit	<input type="checkbox"/>
Liikuntaedut	<input type="checkbox"/>
Kuntoutus	<input type="checkbox"/>

31. Koetko saavasi tarpeeksi tietoa henkilökunnan eduista ja onko sinulla muuta lisättävää tai kehittämissuhteita? Kaikki mielipiteet ja ehdotukset ovat tervetulleita.
