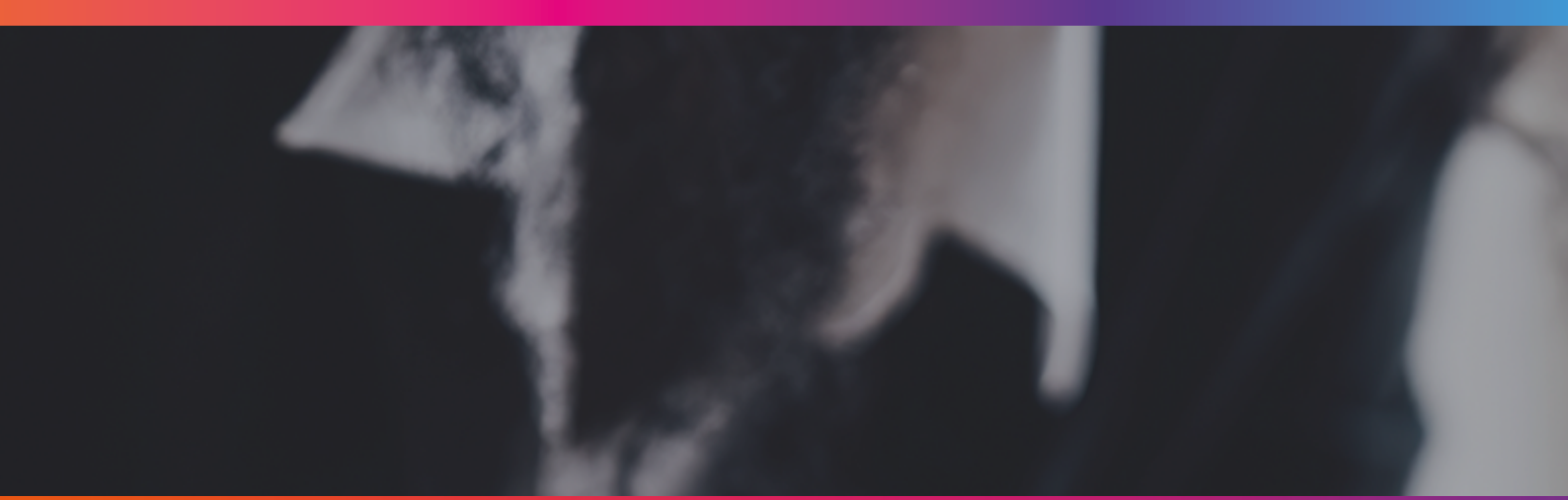




Den stora studien om personalförhållanden 2024.

Fullständig rapport.

epassi



Innehåll.

Den stora studien om personalförmåner 2024: Studiens struktur, definitioner och datainsamling.	3
Anställdas uppfattning om personalförmåner.	6
Arbetsgivarnas investeringar kontra anställdas intressen.	15
Hur stort är glappet mellan anställda och arbetsgivare?	23
Personligt välmående på arbetsplatsen.	34
Effekten av mobila förmånsappar.	41
Framtida utmaningar för personalförmåner: Regelverk, hållbarhet och kampen om talangerna.	51

Den stora studien om personalförmåner 2024: Studiens struktur, definitioner och datainsamling.



Studien undersöker synen på personalförmåner inom organisationer med minst 50 anställda.

Resultaten erbjuder värdefulla insikter i hur man ser på personalförmåner i fyra europeiska länder: Sverige, Finland, Italien och Storbritannien.

Forskningsdesignen av studien, med flera länder och både medarbetar – samt arbetsgivarperspektivet, ger en tydlig bild av hur organisationer bör jobba framåt med sin strategiska planering och budgetering av personalförmåner. Genom att fokusera på viktiga, men ofta förbisedda teman, kan studien ge betydande insikter i hur medarbetare egentligen uppfattar organisationens förmånssatsningar.

Studien har genomförts två år i rad. Forskningen har utformats av professorer och forskare från Aalto-universitetet, och utfördes av Pole Star Advisory i samarbete med Epassi.

» Personalförmåner

Personalförmåner avser icke-lönemässiga ersättningar som arbetsgivare erbjuder sina anställda utöver lönen.

Studien innefattar inte lagstadgade förmåner, utan syftar att undersöka andra former av personalförmåner. Det kan röra sig om allt ifrån lunchförmåner till flexibla arbetsförhållanden eller olika typer av hälsosatsningar.

Som personalförmåner räknas dock även tilläggsförmåner in, vilka erbjuds utöver de lagstadgade förmånerna, så som mer omfattande typer av försäkringar.

» Personligt välmående

Personligt välmående omfattar det holistiska tillståndet för en individs fysiska, mentala och känslomässiga hälsa och tillfredsställelse.

Detta sträcker sig längre än bara den fysiska hälsan, och lägger stor vikt vid faktorer så som en positiv arbetsmiljö, möjligheter till utveckling, meningsfulla uppgifter, självständighet och en sund balans mellan arbetsliv och fritid.

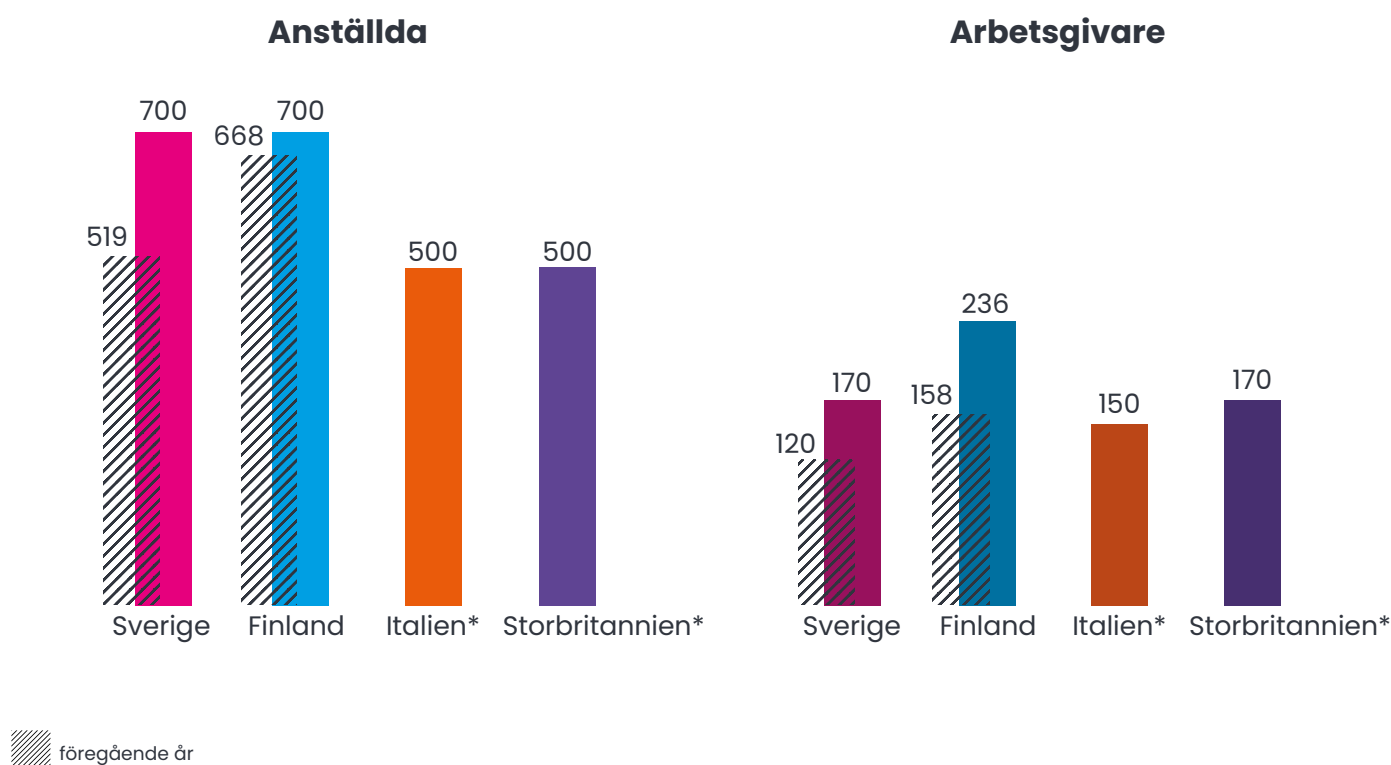
Datainsamling från fyra europeiska länder.

726 ledande befattningshavare och beslutsfattare deltog som företrädare för arbetsgivarna och totalt 2400 arbetstagare deltog i undersökningen.

Studien riktade sig endast till företag med över 50 anställda. Det gäller varje land och i alla regioner.

I Sverige och Finland har antalet svar på företagsnivå ökat avsevärt sedan 2023, vilket tyder på att studien befäster sin position som en årlig barometer för personalförhållanden.

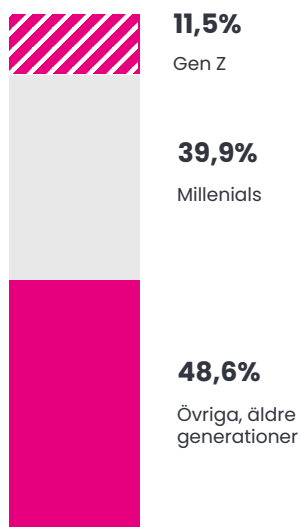
Datan för studien samlades in genom en onlineundersökning under mars-april 2024.



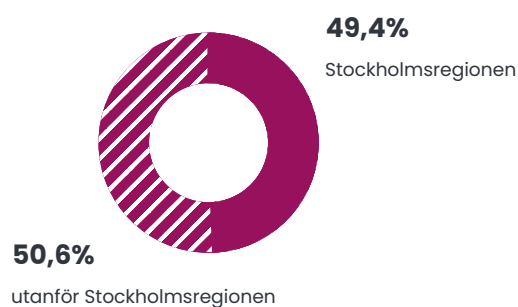
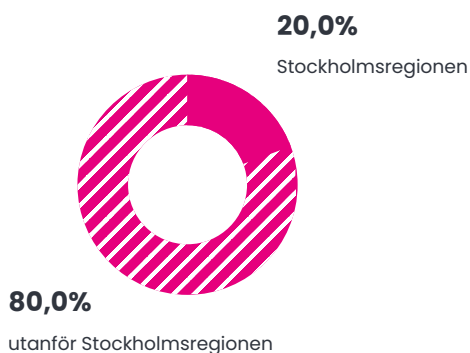
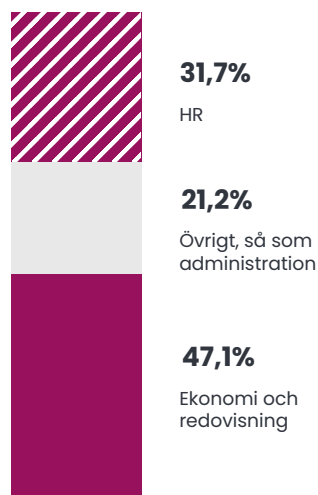
*Italien och Storbritannien lades till som länder i studien under början av 2024. Respondentdata för dessa länder samlades alltså inte in under 2023, som det gjordes för Sverige och Finland.

Djupdykning: De svenska respondenterna.

Anställda, Sverige



Arbetsgivare, Sverige



A photograph of three people in a modern office environment. On the left, a man with a beard and dark hair is smiling broadly, holding a glass of dark liquid. In the center, a man with glasses and a mustache is laughing, gesturing with his hands. On the right, a woman with blonde hair is also laughing. They are all holding glasses, suggesting a social gathering or a break. The background shows office furniture and large windows.

Avsnitt 1:

Anställdas uppfattning om personalförmåner.

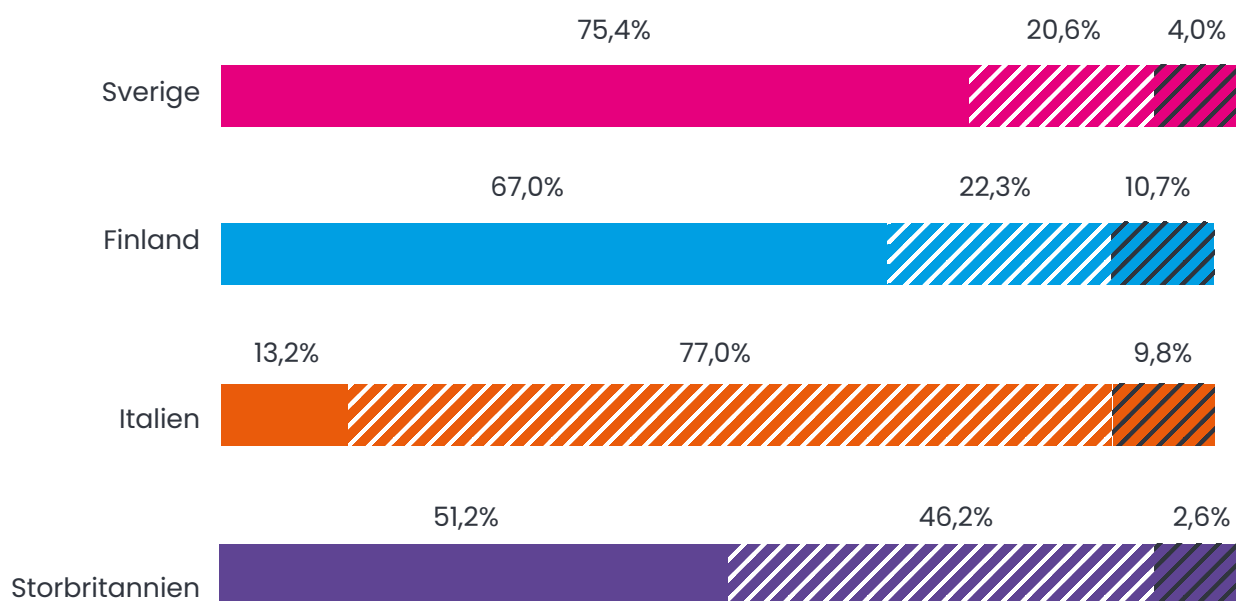
I de nordiska länderna är användningen av förmåner oftast kopplat till egentid – tvärtemot trenden i de centraleuropeiska länderna.

Det finns betydande kulturella skillnader i hur förmånerna används. I Italien svarar över tre fjärdedelar att de använder sina förmåner främst när man spenderar tid med familjen. I Norden brukar förmånerna istället användas när den anställde har tillfälle för lite egentid.

I alla studerade länder är det bara en liten minoritet som använder sina förmåner tillsammans med vänner eller kollegor.

Anställda, alla fyra länder

Hur använder du oftast dina förmåner?



själv



tillsammans med familjen



tillsammans med vänner eller kollegor

Förmåner är grundläggande för att attrahera nya talanger – och arbetsgivarna är väl medvetna om det.

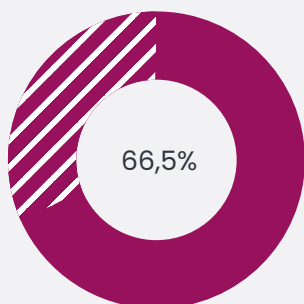
I Italien och Storbritannien är arbetsgivarna som mest införstådda i vikten av attraktiva personalförmåner när det kommer till rekrytering.

I Finland och Sverige är arbetsgivarna inte riktigt lika övertygade om att förmånerna är avgörande i samma utsträckning vid rekryteringen av nya talanger. Men 69 procent av de finska och 66,5 procent av de svenska arbetsgivarna säger ändå att ett omfattande förmånspaket är viktigt.

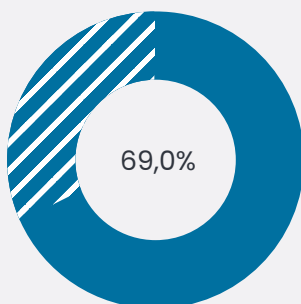
Arbetsgivare, alla fyra länder

Att erbjuda ett omfattande förmånspaket är grundläggande för att kunna attrahera nya talanger.

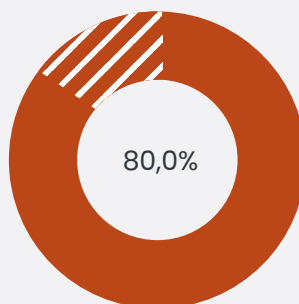
Sverige



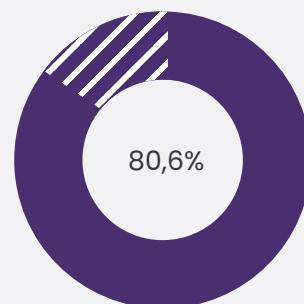
Finland



Italien



Storbritannien



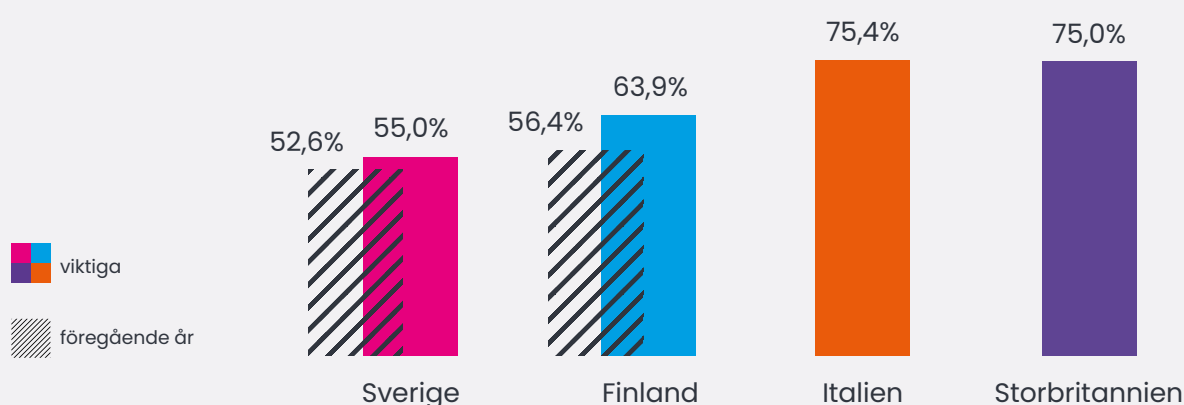
 håller med  håller inte med/neutrala (2024)

Mer än hälften av arbetstagarna anser att förmåner är viktiga vid valet av ett nytt jobb.

Personalförmåner är något som värderas högt i studiens alla fyra länder. Mer än hälften anser dem vara viktiga, och färre än var tionde arbetstagare anser att personalförmåner inte är viktiga.

Anställda, alla fyra länder

Hur viktiga är förmåner för dig när du överväger ett nytt jobb?

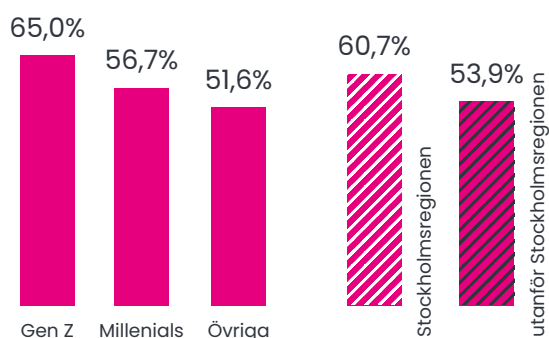


Anställda, Sverige

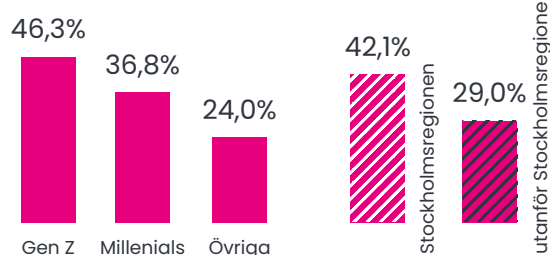
Gen Z verkar uppskatta personalförmåner allra mest. Nästan sju av tio Gen Z-arbetstagare i Sverige upplever att förmåner är en viktig eller mycket viktig faktor när man överväger ett nytt jobb.

Sammantaget tenderar anställda i Stockholmsregionen att värdera förmåner något mer än de utanför Stockholmsområdet.

Förmåner är viktiga eller mycket viktiga för mig när jag överväger ett nytt jobb.



Jag skulle kunna tacka nej till ett jobb om förmånspaketet visar sig vara svagt.

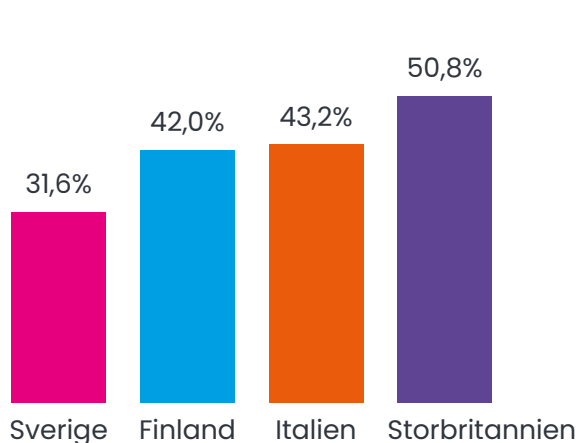


För många är förmånspaketet en deal-breaker vid valet av en ny arbetsplats.

För en stor del anställda är förmånspaketet en deal-breaker vid utvärderingen av olika jobberbjudanden. Och även om förmånerna har visat sig vara viktiga för anställda, så kan arbetsgivare till och med överskatta vikten av förmåner något när det kommer till rekryteringen.

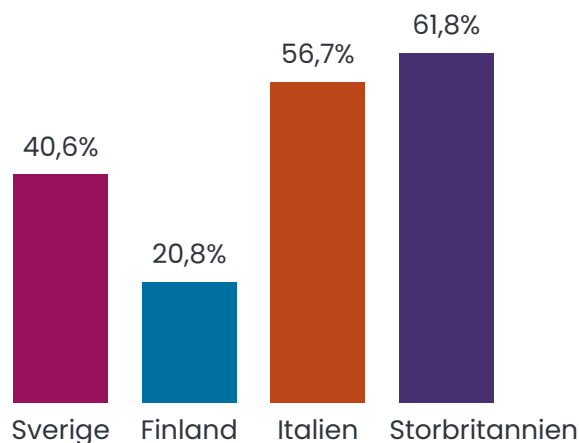
Anställda, alla fyra länder

Jag skulle kanske tacka nej till ett jobberbjudande om förmånspaketet visade sig vara otillfredsställande.



Arbetsgivare, alla fyra länder

Personer som vi rekryterar kan till och med tacka nej till ett jobberbjudande på grund av ett otillfredsställande förmånspaket.



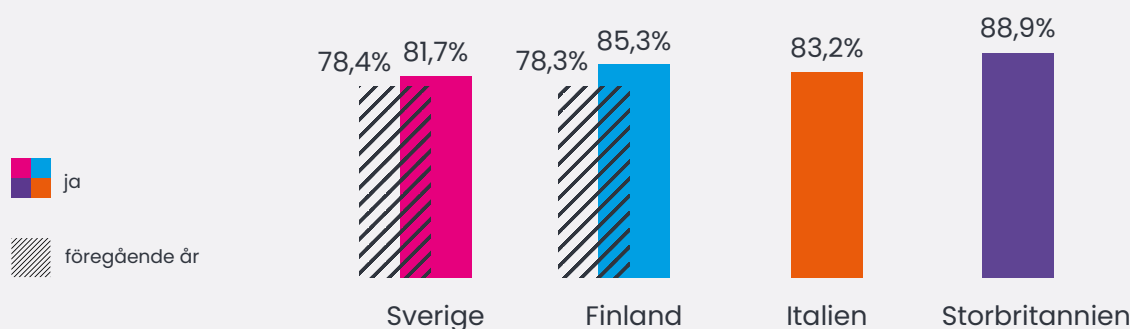
Om förmånspaketet inte är konkurrenskraftigt kan det ge en betydande push för att byta jobb.

Förmåner handlar inte bara om att attrahera nya talanger; de är också ett viktigt verktyg för att behålla medarbetare. Mer än fyra av fem anställda säger att de kan komma att byta jobb, förutsatt att alla andra aspekter som omfattar deras arbete, så som deras roll, förblir oförändrade.

Vikten av konkurrenskraftiga personalförmåner har ökat från föregående år i Norden. I Finland och Sverige ökade andelen som kan tänka sig att byta jobb för att ta del av bättre förmåner med 7 procentenheter i Finland och 3 procentenheter i Sverige, jämfört med 2023.

Anställda, alla fyra länder

Föreställ dig ett scenario där det fanns ett identiskt företag på samma plats som din nuvarande arbetsgivare. Om det här andra företaget erbjöd bättre förmåner för en liknande roll, skulle du vara villig att byta jobb?

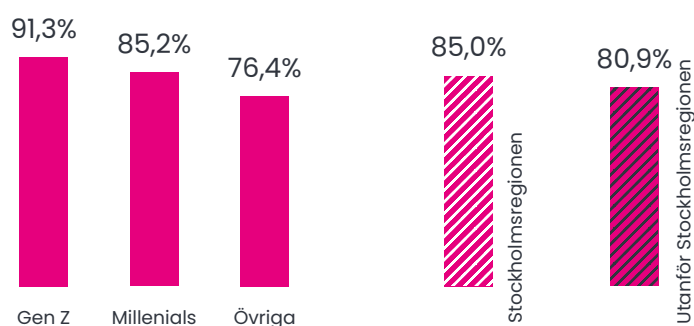


I Sverige är de yngre generationerna mer benägna att byta jobb i jakten på bättre förmåner. Nästan nio av tio anställda från åldersgrupperna Gen Z och Millennials skulle byta jobb för bättre förmåner.

Arbetstagare i Stockholmsregionen är också generellt något mer villiga att byta jobb för att ta del av ett bättre förmånspaket, jämfört med de utanför Stockholmsregionen.

Anställda, Sverige

Jag skulle byta jobb om det erbjöds bättre personalförmåner där.



Anställda finner värde i cykelförmånen, och många uppskattar dess positiva effekt på hälsa och miljö.

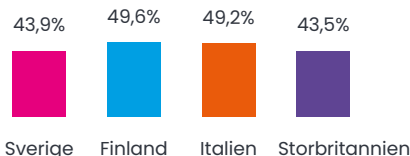
Studien har kartlagt intresset för cykelförmånen i de fyra länderna – oavsett om förmånen redan fanns i bruk i respektive land eller inte.

Respondenterna fick en konceptbeskrivning av cykelförmånen och ombads svara på frågor utifrån deras intryck.

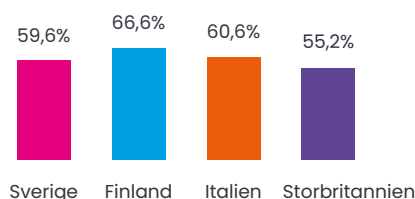
Cykelförmånen är uppskattad bland många anställda, där nästan hälften av dem uttrycker ett stort intresse. Vidare upplevs cykelförmånen som värdefull även om personen i fråga själv inte är intresserad av att ta den i bruk. I alla länder är antalet anställda som tror att cykelförmånen skulle tillföra värde för dem personligen mindre än de som uppskattar dess potential att främja en hälsosammare pendlingskultur. Därför tyder resultaten på att även de som personligen inte skulle ha något intresse i cykelförmånen ändå uppskattar förmånens vinster kopplat till miljö och hälsa.

Anställda, alla fyra länder

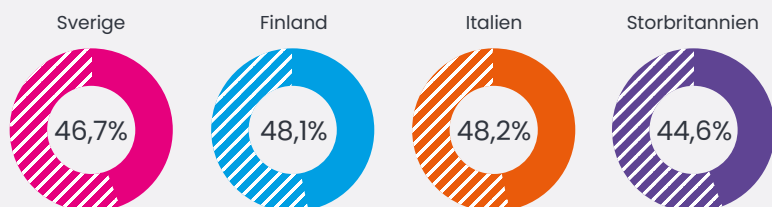
Jag skulle värdesätta cykelförmånen högt.



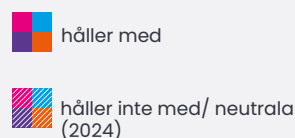
Cykelförmånen skulle främja en hälsosammare pendlingskultur.



Nästan hälften anser att cykelförmånen skulle ha en positiv inverkan på deras välmående.

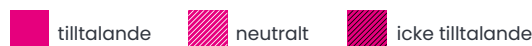


Anställda, alla fyra länder



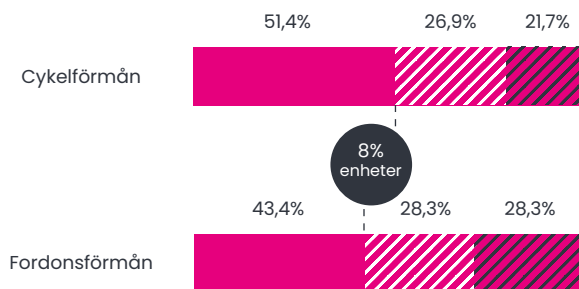
Cykelförmånen har blivit mer populär i Sverige än fordonsförmånen.

Drygt hälften av de svenska arbetstagarna (51,4 procent) tycker att cykelförmånen är tilltalande, jämfört med 43,4 procent som tycker att fordonsförmånen är tilltalande.



Anställda, Sverige

Förmånsintressen 2024



A close-up photograph of a woman with curly hair, wearing a blue shirt and a dark blazer. She is holding a pair of red-rimmed glasses in her right hand, looking down at them with a thoughtful expression. The background is blurred, showing vertical lines of light and shadow.

Avsnitt 1.2:

Anställdas uppfattning om personalförhöllanden.

Djupdykning: **Svenska resultat.**

Personalförmåner har en betydande inverkan på anställdas upplevelse – både när det gäller tillfredsställelse på jobbet och synen på arbetsgivarens varumärke.

Arbetsgivarvarumärket och arbetstillfredsställelsen kan påverkas avsevärt av förmåner enligt resultaten från studien. Över hälften av de svenska arbetstagarna uppger att det erbjudna förmånspaketet påverkar deras uppfattning om arbetsgivaren och deras tillfredsställelse på jobbet.

Anställda, Sverige

Det förmånspaket som erbjuds påverkar i hög grad min uppfattning om arbetsgivaren.

55,0%



Min tillfredsställelse på jobbet drivs i hög grad av förmånspaketet.

52,7%



En av fem skulle offra en del av sin lön för att få bättre och mer omfattande personalförmåner.

I Sverige finns det en betydande skillnad mellan anställdas och arbetsgivares syn på att prioritera lön framför förmåner. Och skillnaderna ökar.

Anställda, Sverige

Jag är villig att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer omfattande och förbättrat förmånspaket.

19,1% 19,9%



 föregående år

Arbetsgivare, Sverige

Många av våra anställda skulle acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer omfattande och förbättrat förmånspaket.

28,3% 38,8%



A person's hand is visible in the foreground, holding a pen over a desk. On the desk, there is a laptop with a black screen, a small potted plant, a grey mug, and several tax forms. The forms are labeled '1065 U.S. Return', '1120 U.S. Corporation Income Tax Return', and '1040 U.S. Individual Income Tax Return'. The year '2019' is visible on the forms. The background is slightly blurred, showing a desk and a chair.

Avsnitt 2:

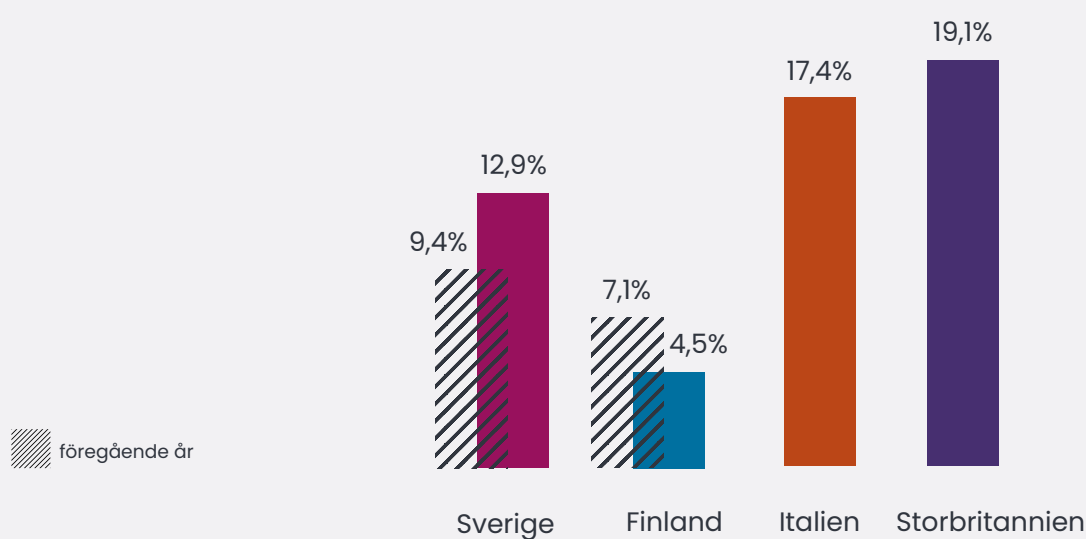
Arbetsgivarnas investeringar kontra anställdas intressen.

Trots den utmanande ekonomin, satsar arbetsgivare allt mer på förmåner.

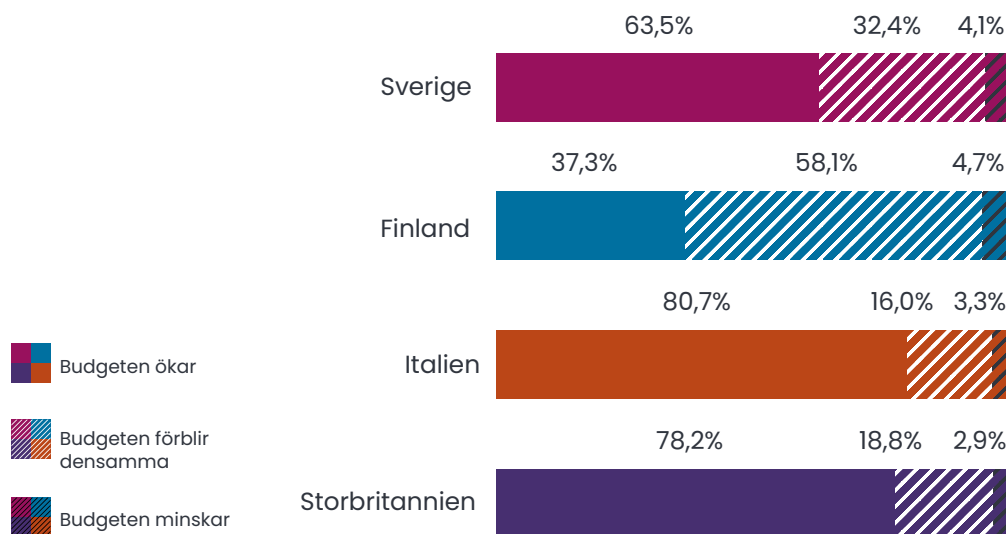
Personalförmåner uppfattas som investeringar, inte kostnader. Trots den rådande osäkerheten, och flertalet kostnadsbesparingar som många organisationer genomgår, finns det fortfarande stora planer på att öka förmånsbudgetarna för 2025.

Arbetsgivare, alla fyra länder

Förväntad ökning av total förmånsbudget.



Organisationer klassificerade baserat på förväntade förändringar i förmånsinvesteringar för 2025.



De fem förmånskategorierna där investeringarna förväntas öka mest 2025.

Att investera i medarbetarnas kompetens är centralt för alla arbetsgivare. Organisationer i alla de studerade länderna räknar med en ökning av budgeten, särskilt för utbildnings- och utvecklingsmöjligheter.

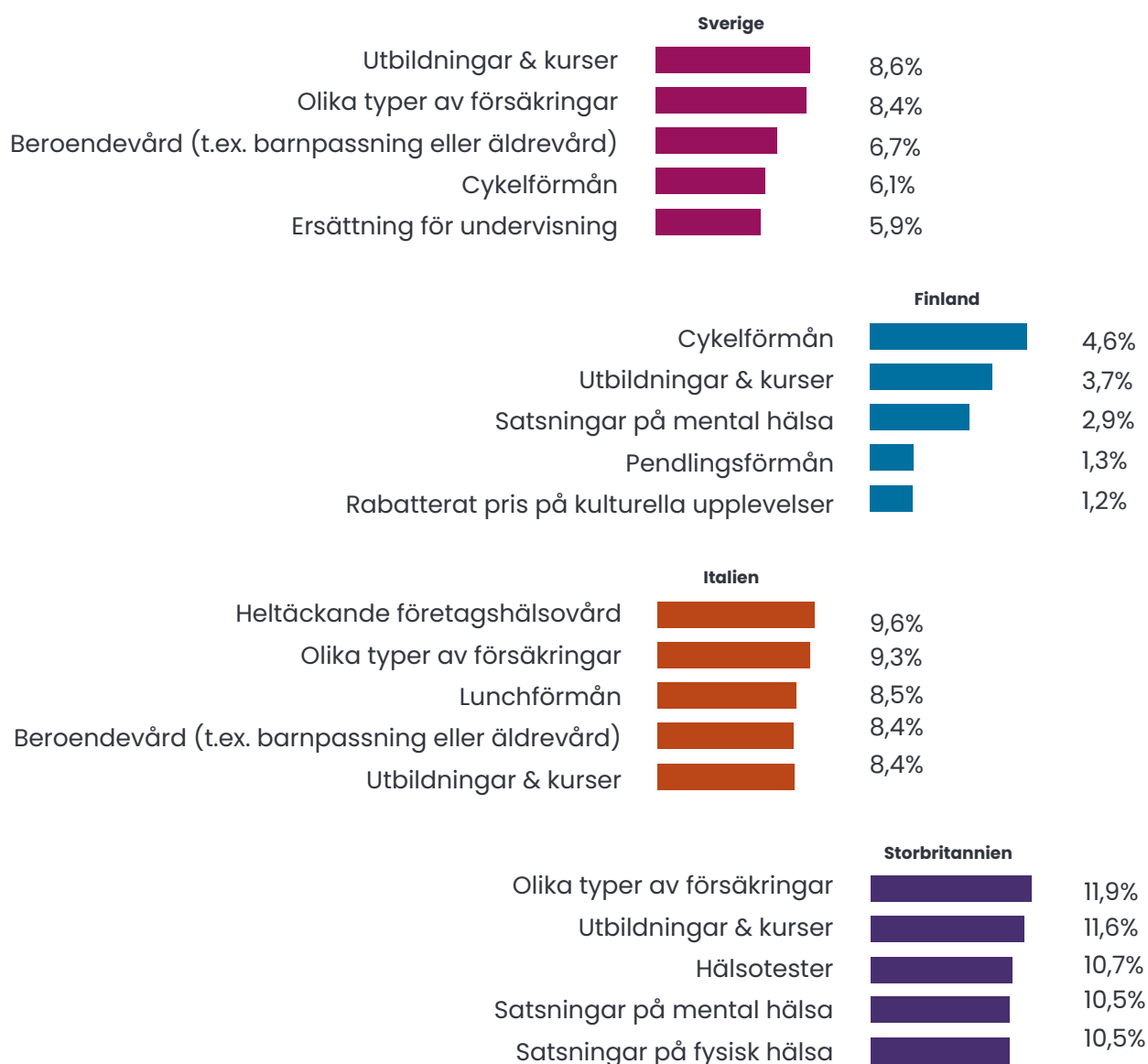
Arbetsgivare i Sverige, Italien och Storbritannien förväntar sig att öka sina investeringar i olika

typer av försäkringar, inklusive livförsäkringar, sjukförsäkringar och tandvårdsförsäkringar.

Vi ser även att många organisationer satsar på cykelförmånen i Norden, där investeringarna förväntas öka betydligt i Finland och Sverige under 2025.

Arbetsgivare, alla fyra länder

Beräknad ökning av budgettilldelning i förmåner 2025 jämfört med 2024.



De fem populäraste förmånskategorierna – enligt medarbetarna.

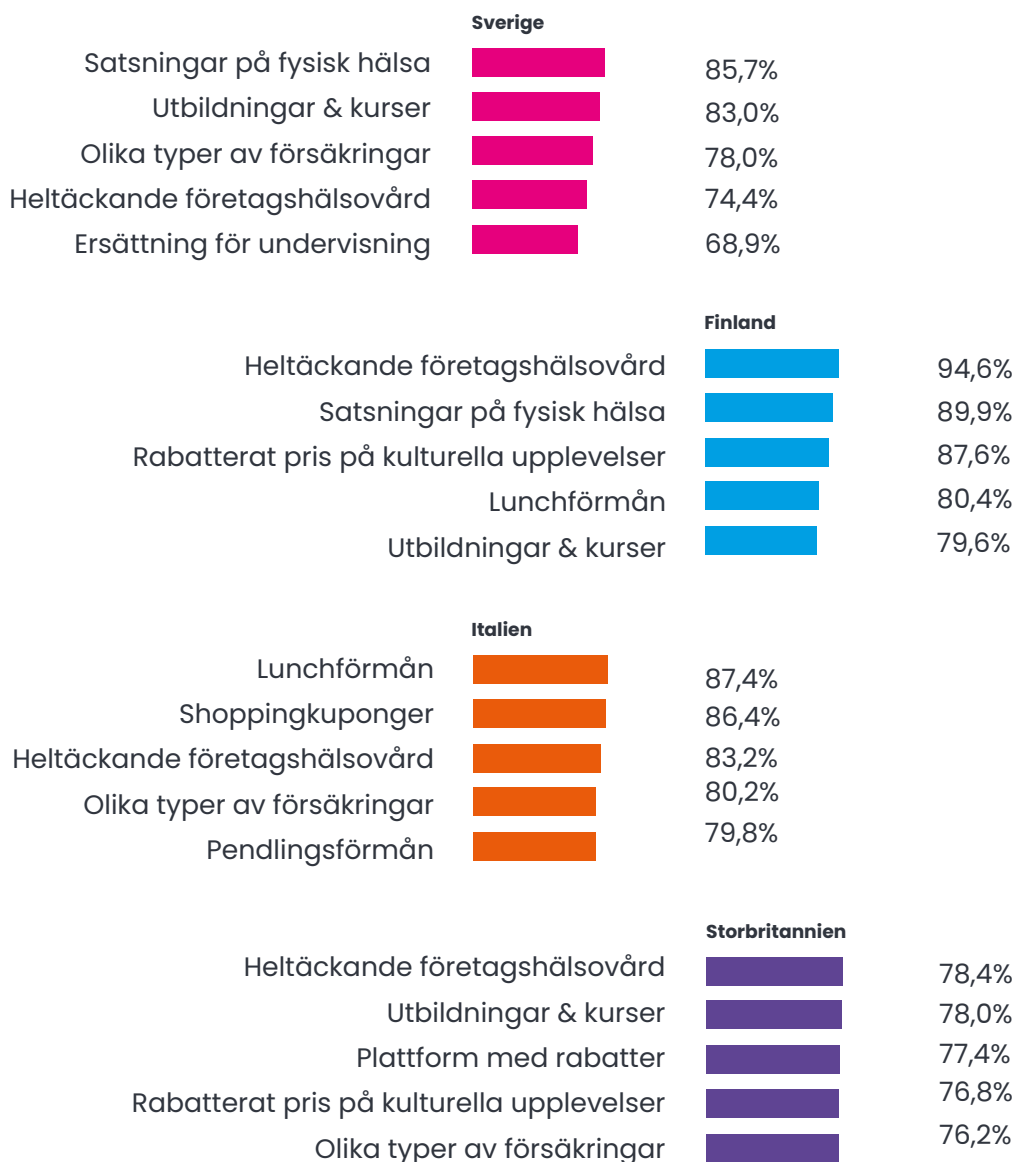
I alla studerade länder rankas omfattande företagshälsovård bland de mest tilltalande förmånerna. Vi kan också se att i Norden är förmåner relaterade till fysiskt välmående särskilt tilltalande.

Även utbildningsrelaterade förmåner anses mycket tilltalande i alla länder, förutom i Italien.

I resultaten kan vi se att det finns ett glapp i hur arbetsgivarna planerar framtida förmånsinvesteringar jämfört med vad medarbetarna egentligen vill ha.

Anställda, alla fyra länder

Anställda, alla fyra länder





Avsnitt 2.2:

Arbetsgivarnas investeringar kontra anställdas intressen.

Djupdykning: **Svenska resultat.**

Svenska arbetsgivare väntas öka sina förmånsinvesteringar för 2025.

Ungefär två tredjedelar av de svenska organisationerna som deltog i studien räknar med en ökning av sina förmånsinvesteringar för 2025. Ökningen för 2025 är dessutom betydligt högre jämfört med föregående år.

De organisationer som planerar att öka sina investeringar (63,5 procent) tror att detta kommer att ge ekonomiska vinster längre fram. Vissa motiverar också sina förmånsinvesteringar med att de planerar att anställa många nya talanger, vilket kräver ett konkurrenskraftigt förmånsutbud.

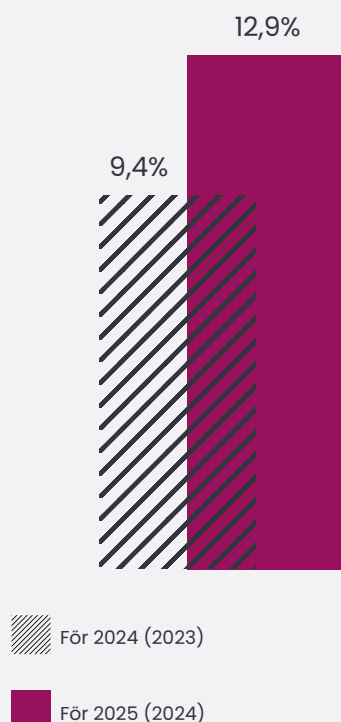
32,4% anger att de inte kommer att göra någon förändring alls i sin förmånsbudgetering för det nästkommande året. I de flesta fallen beror detta på ekonomiska begränsningar eller att man ökade investeringarna betydligt för 2024 och därför avvaktar nu.

Endast 4,1% planerar att minska förmånsinvesteringarna – något som oftast beror på planerade budgetnedskärningar till följd av den, enligt dem, förväntat långsiktiga lågkonjunkturen.

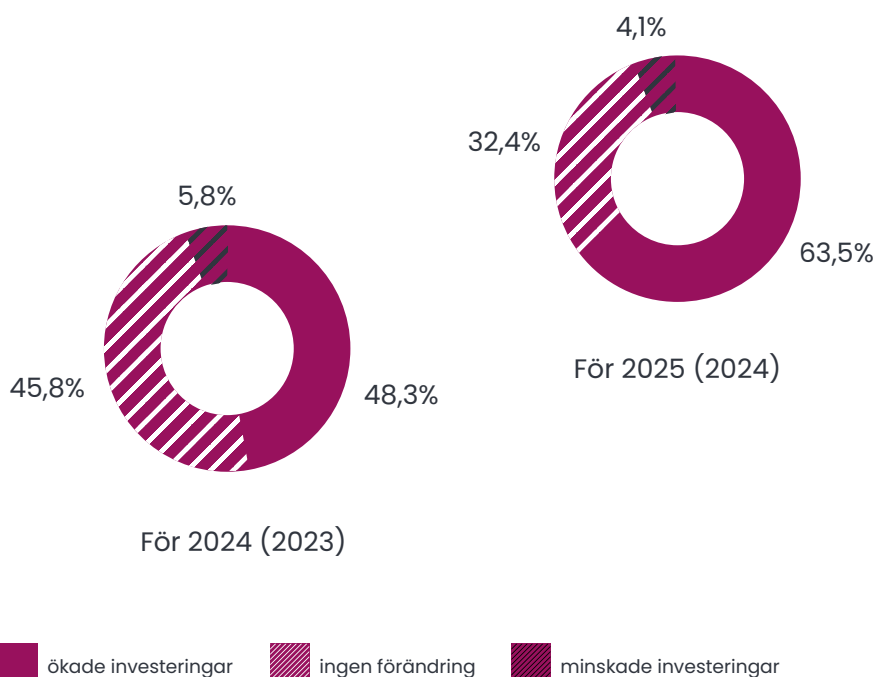
Oavsett om vi står inför en konjunkturuppgång eller inte, så ökar svenska arbetsgivare i snitt sina investeringar i personalförmåner inför 2025.

Arbetsgivare, Sverige

Förväntad ökning av
totala förmånsinvesteringar.



Organisationerna klassificeras utifrån
förväntade förändringar i förmånsinvesteringar.



Förmånsinvesteringarna ökar avsevärt – framförallt inom utbildningar och kurser.

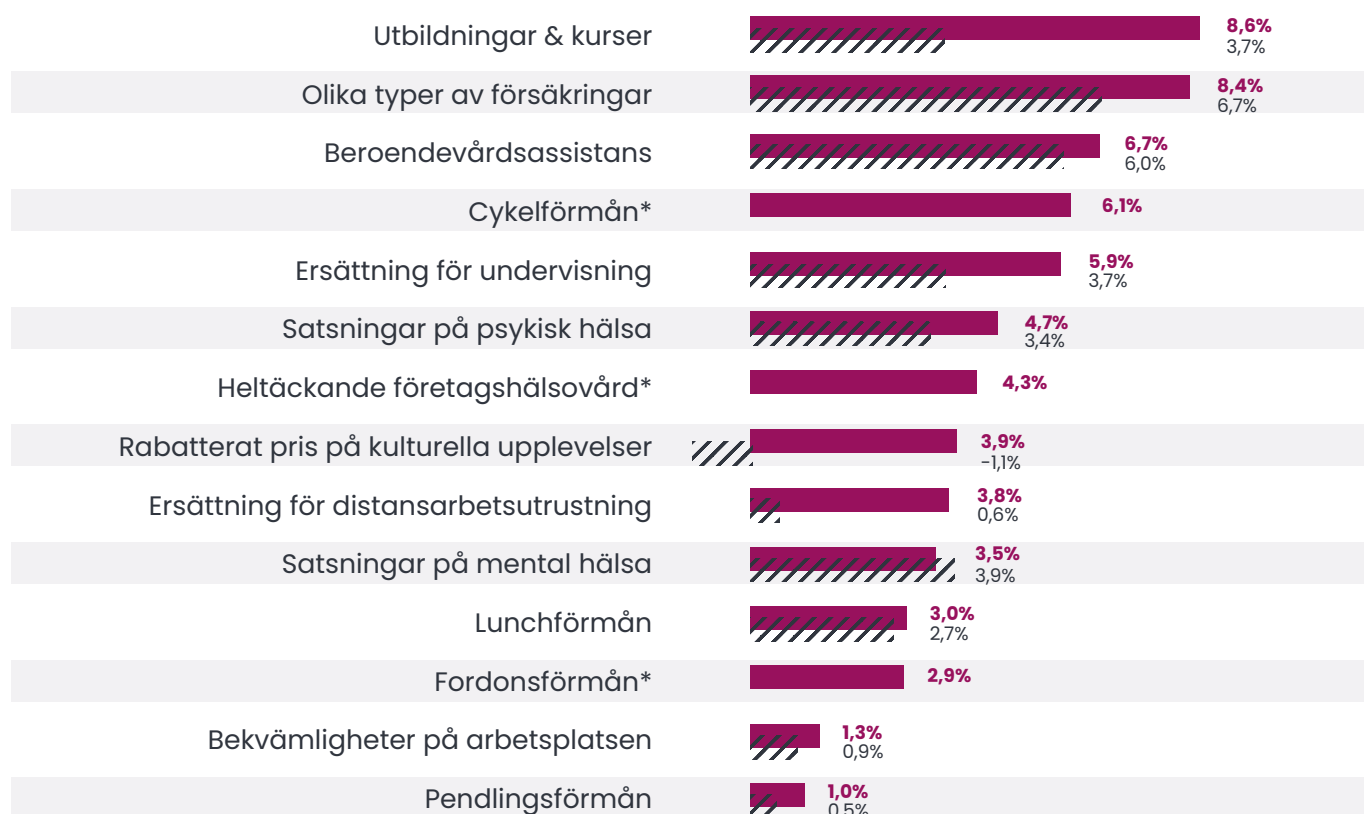
Enligt Regeringskansliets prognos för april 2024 förväntades BNP öka med 0,7 procent 2024 och 2,5 procent 2025. Jämfört med Sveriges förväntade BNP-tillväxt förväntas nästan varje underkategori av förmånsinvesteringar växa mer 2025.

Organisationer i Sverige räknar med ökade investeringar, framför allt i utbildningar och kurser för sina medarbetare. Investeringarna i denna kategori förväntas öka med 8,6 procent i genomsnitt för år 2025 – en tillväxt som är mycket högre jämfört med föregående år.

Svenska organisationer ökar också sina investeringar i olika typer av försäkringar, beroendevård (t.ex. barnpassning eller äldreomsorg), cykelförmån och undervisningsersättning.

Arbetsgivare, Sverige

Beräknad förändring av förmånsinvesteringar 2025 jämfört med 2024.



beräknad förändring för 2024 (2023) beräknad förändring för 2025 (2024)

*Nya kategorier för 2024

Svenska arbetstagare prioriterar förmåner som stödjer fysiskt välmående och professionell utveckling.

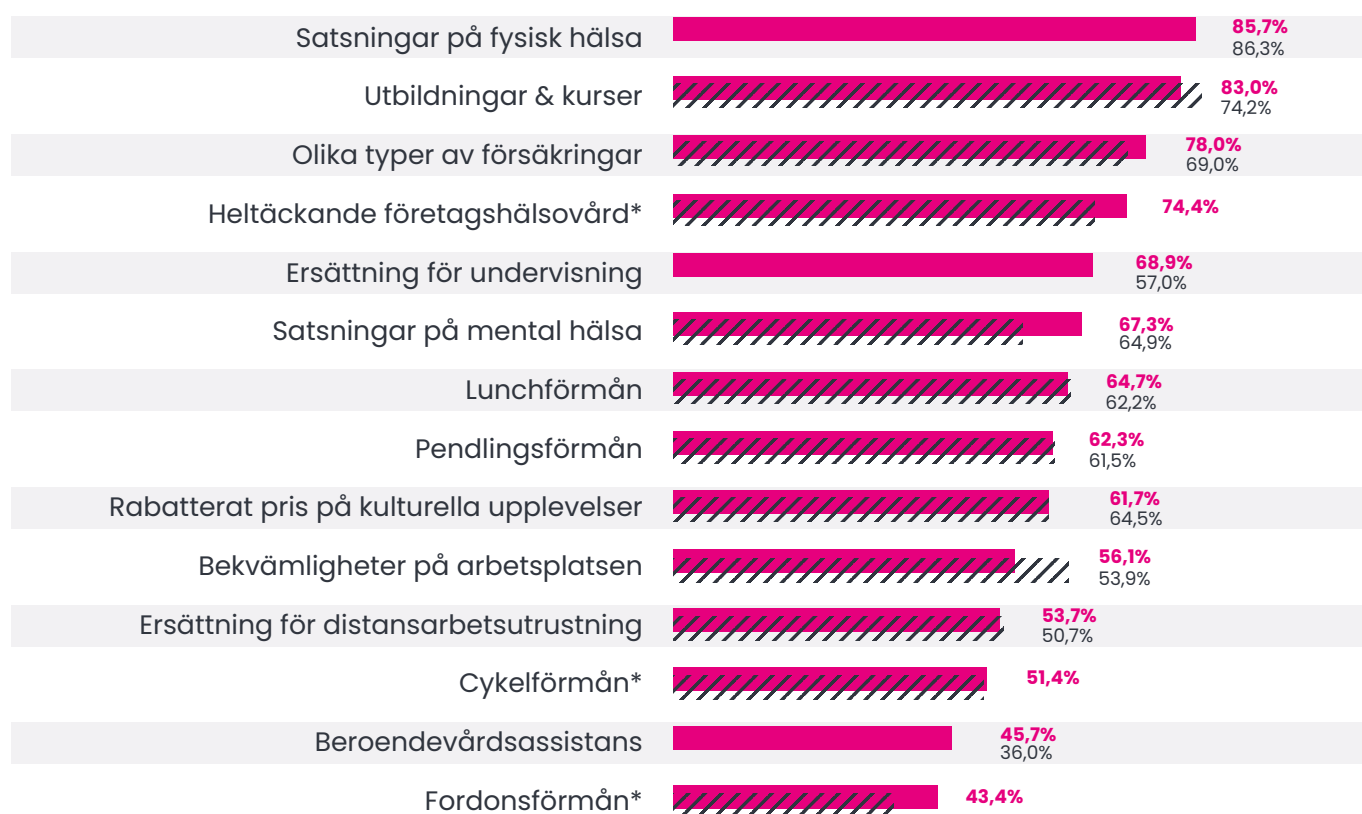
Satsningar på fysisk hälsa, så som friskvårdsprogram, har varit den populäraste förmånen bland svenska arbetstagare två år i rad nu.

Även professionell utveckling, i form av utbildningar och kurser, är en allt mer populär förmån vi kan se ett stort intresse för i Sverige.

I Sverige är heltäckande företagshälsovård inte lika populärt som i studiens andra länder.

Anställda, Sverige

Rangordning av förmånsintressen 2024



kategorin är tilltalande (2023) kategorin är tilltalande (2024)

*Ny kategori för 2024

A photograph of two women sitting at a wooden table in a modern office setting. The woman on the left, with blonde hair, is wearing a blue and white striped shirt and is looking towards the other woman. The woman on the right, with curly brown hair, is wearing a light blue blazer over a yellow shirt and is gesturing with her hands while speaking. On the table are a smartphone, a notebook, a pen, and a glass of water. A laptop is partially visible on the right. The background features a large window with a black frame and a wooden wall.

Avsnitt 3:

Hur stort är glappet mellan anställda och arbetsgivare?

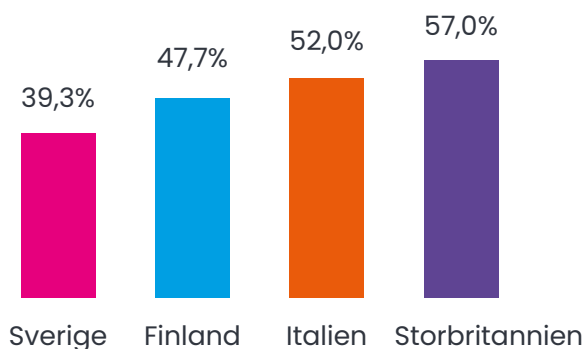
Anställda är inte så nöjda med sina förmåner som arbetsgivarna tror.

Svenska arbetsgivare verkar överskatta hur nöjda deras anställda är med de förmåner som organisationen erbjuder.

Vi kan se en tydlig klyfta här där 65,9 procent av arbetsgivarna tror att deras anställda är nöjda, men endast 39,3 procent av de anställda håller med. Jämfört med övriga länder uppvisar Sverige den största klyftan (26,6 procentenheters skillnad) mellan arbetsgivare och arbetstagare.

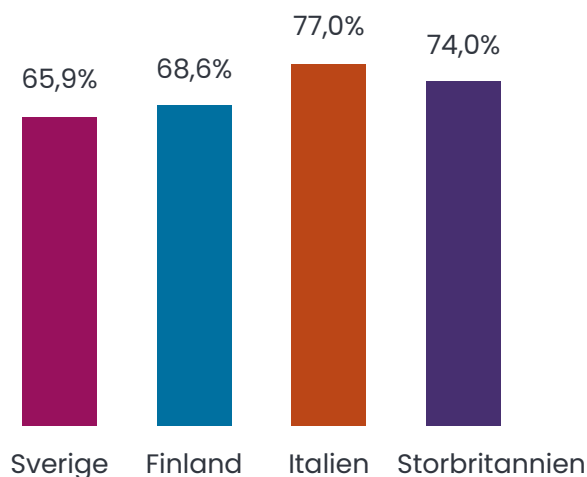
Anställda, alla fyra länder

Jag är nöjd med utbudet av förmåner som min arbetsgivare erbjuder.



Arbetsgivare, alla fyra länder

Våra medarbetare är nöjda med de förmåner som vår organisation erbjuder.



De största utmaningarna bland arbetsgivare i alla länder är att tillgodose anställdas behov och hantera kostnader.

Studien bad arbetsgivare att bedöma och ranka utmaningar relaterade till personalförmåner. Respondenterna fick tio poäng att tilldela, som de kunde koncentrera på en enda utmaning eller fördela jämnt mellan flera, totalt 9, olika utmaningar.

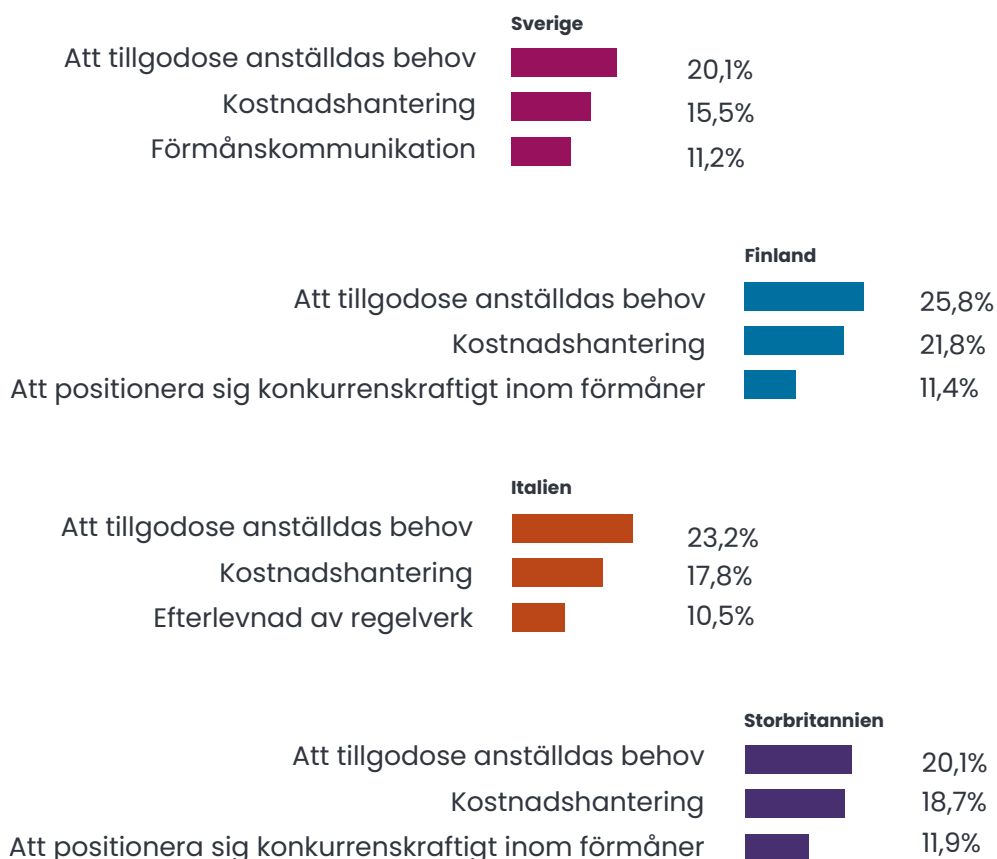
De största utmaningarna visade sig vara

desamma i alla studiens länder – att tillgodose anställdas behov och samtidigt hantera kostnader.

Detta speglar den gemensamma utmaningen att förse medarbetarna med de förmåner som passar deras individuella behov, till en optimal budget.

Arbetsgivare, alla fyra länder

Vilka har varit de största utmaningarna inom förmånshanteringen under det föregående året (2023)?*



*Du har 10 poäng att tilldela. Vänligen fördela dessa poäng till de områden som du anser skapar flest utmaningar relaterade till personalförmåner för din organisation. Du kan tilldela alla 10 poäng till ett enda område eller fördela dem på flera områden.

A photograph of three people in a meeting. A man with a beard and a maroon sweater stands in the center with his arms crossed, looking down. To his left, a woman in a blue polka-dot shirt is partially visible. To his right, a woman with dark hair tied back is looking at him and gesturing with her hand. They appear to be in a modern office setting with large windows in the background.

Avsnitt 3.2:

Hur stort är glappet mellan anställda och arbetsgivare?

Djupdykning: **Svenska resultat.**

Svenska arbetsgivare gör inte tillräckligt för att stötta medarbetarnas välmående.

Fysiskt välmående: bara 41,6 procent av de anställda anser att deras organisation stödjer deras fysiska välmående. 79,4 procent av arbetsgivarna menar att de visst gör det.

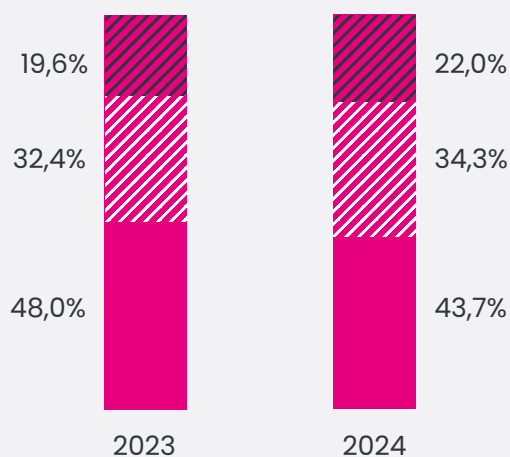
Mentalt och känslomässigt välmående: endast 36,6 procent av de anställda menar att deras organisation stödjer deras mentala välmående, medan 79,4 procent av arbetsgivarna säger att de gör det.

Träning: 44,0 procent av de anställda säger att deras organisation uppmuntrar dem till att träna, medan 81,2 procent av arbetsgivarna säger att de gör det.

Klyftorna mellan arbetsgivares och anställdas perspektiv är slående stora i dessa frågor. Utifrån detta resultat blir det tydligt att många svenska organisationer inte har lyckats så väl som de tror med att säkerställa sina medarbetares fysiska och mentala välmående.

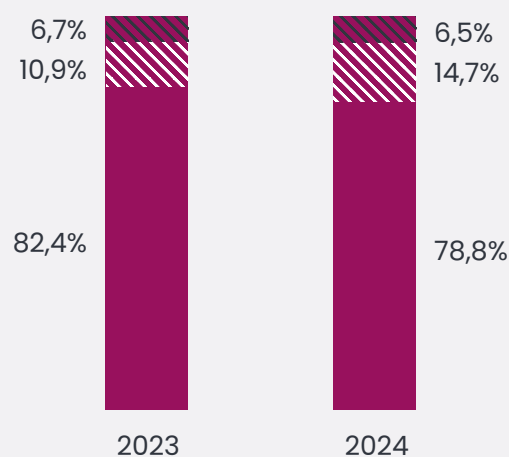
Anställda, Sverige

Min arbetsgivare stöttar mitt allmänna välmående.



Arbetsgivare, Sverige

Vår organisation stöttar våra medarbetares allmänna välmående.



håller med neutral håller inte med

Skillnaden mellan medarbetarnas tillfredsställelse och arbetsgivarnas uppfattning ökar.

Anställda i Sverige är de som är mest missnöjda med utbudet av förmåner, jämfört med studiens andra länder. Färre än två av fem är nöjda med det nuvarande utbudet av personalförmåner. Endast 47,4 procent anger att de är nöjda med utbudet av förmåner. Det är 8,2 procentenheter mindre än föregående år.

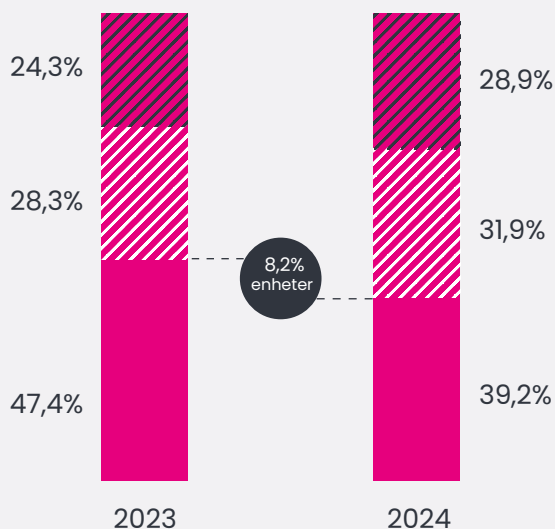
Samtidigt tror nästan 70 procent av arbetsgivarna att deras anställda är nöjda med det nuvarande utbudet av personalförmåner. Jämfört med förra året är det 10,1 procentenheter mer.

Skillnaden i synsätt speglar en betydande klyfta mellan anställda och arbetsgivare i Sverige när det kommer till uppfattningen om arbetsplatsens utbud av personalförmåner. Och klyftan har blivit mycket större bara det senaste året.

I Sverige finns det generellt ett snävtare utbud av förmånskategorier jämfört med till exempel Finland. Är det dags för regeringen att svara på anställdas behov av diversifierade förmåner?

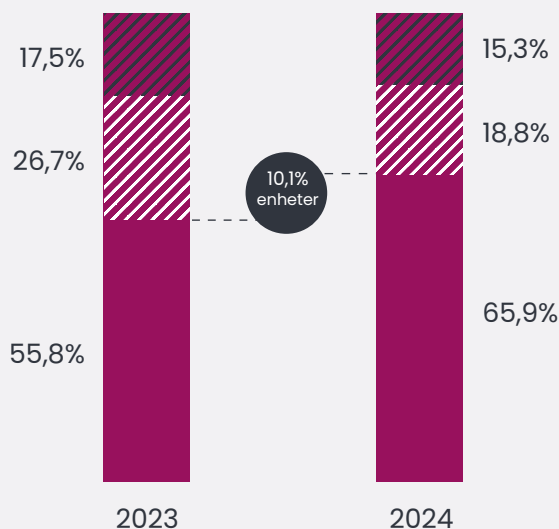
Anställda, Sverige

Jag är nöjd med utbudet av förmåner som min arbetsgivare erbjuder.



Arbetsgivare, Sverige

Våra medarbetare är nöjda med de förmåner som vår organisation erbjuder.



håller med neutral håller inte med

Arbetsgivare är allt mer säkra på att förståelsen för personalförmåner är stor.

Förståelsen för förmåner har hållit sig på en hög nivå i Sverige för andra året i rad. De flesta anställda (71,7 procent) anser sig ha en fullständig förståelse för det förmånspaket som erbjuds av deras arbetsgivare. Som jämförelse tror något fler arbetsgivare (76,5 procent) att deras anställda är väl införstådda i organisationens förmånspaket.

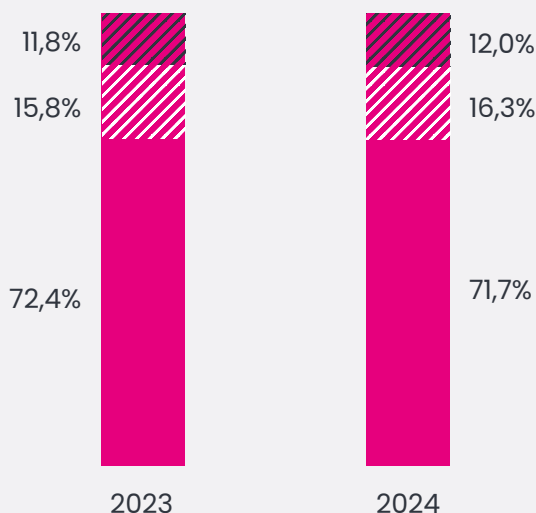
Bland arbetsgivarna har förtroendet för medarbetarnas förståelse ökat markant (med 22,4 procent) från förra året. Till följd av ökningen ser vi detta år att arbetsgivare och anställda är mer i fas jämfört med föregående år.

Den äldsta åldersgruppen av anställda är oftast mer införstådda i vilka förmåner de har. Medan 74,6 procent av de äldre anställda säger att de är väl medvetna om förmånspaketet, säger endast 69,7 procent av Millennials och 68,8 procent av Gen Z-anställda detsamma.

Millennials är den generationsgrupp som är minst nöjda med hur förmånerna kommuniceras ut till dem. Medan 57,5 procent av de äldre anställda, och 60,0 procent av Gen Z uppger att information om förmånerna kommuniceras tydligt till dem, håller endast 49,8 procent av Millennials med om detta.

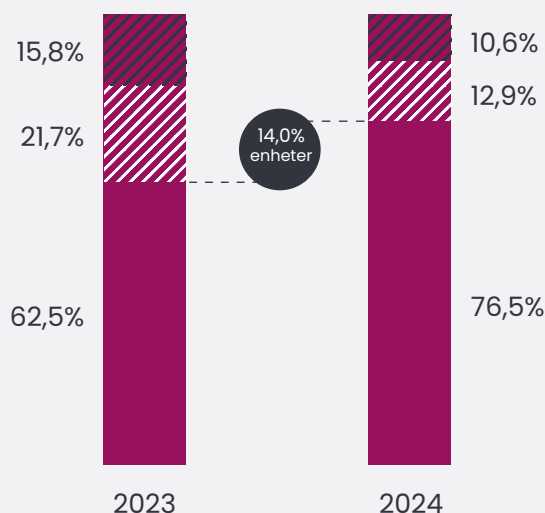
Anställda, Sverige

Jag förstår fullt ut det förmånspaket som min arbetsgivare erbjuder.



Arbetsgivare, Sverige

Våra anställda förstår fullt ut förmånspaketet som vår organisation erbjuder.



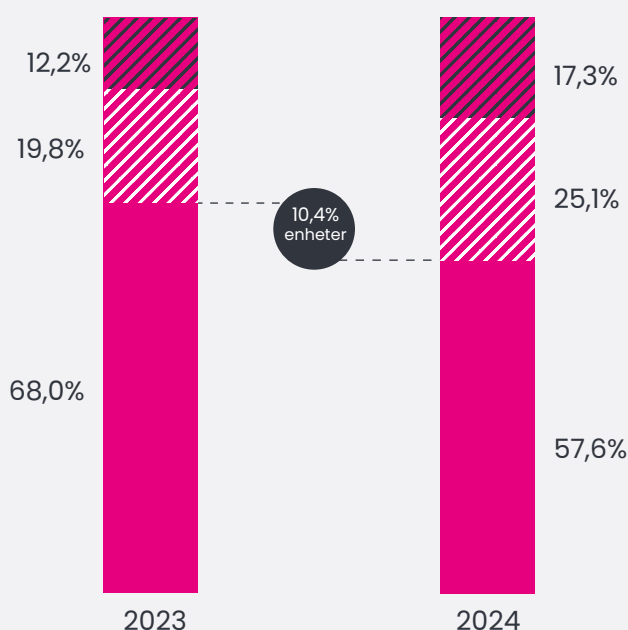
håller med neutral håller inte med

Allt färre känner sig bekväma med att diskutera sina förmåner.

Mer än hälften av Sveriges arbetstagare är bekväma nog att prata med sin chef om förmåner – men den siffran minskar. Jämfört med 2023 uppger 10,4 procentenheter färre anställda att de känner sig bekväma med att diskutera de förmåner som erbjuds 2024. Vad kan detta bero på?

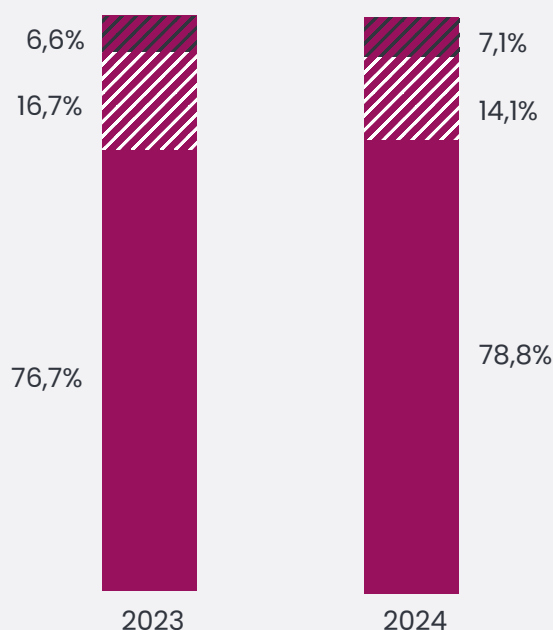
Anställda, Sverige

Jag känner mig bekväm med att öppet prata med min chef om förmåner.



Arbetsgivare, Sverige

Vår arbetsplats främjar öppen kommunikation om personalförmåner.



håller med neutral håller inte med

Förmånskommunikationen har minskat i effektivitet jämfört med förra året.

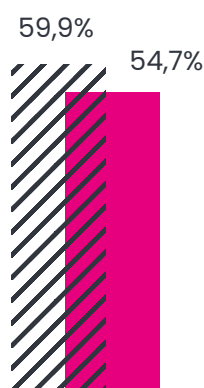


Arbetsgivare tycks tro att de är bättre på att informera om förmåner jämfört med vad de egentligen är enligt medarbetarna. Det finns nämligen ett glapp mellan de två grupperna på 10,6 procentenheter.

Skillnaden är dock inte chockerande, och en majoritet av de anställda anser ändå att informationen kommuniceras ut tillräckligt tydligt. Det intressanta är dock att effektiviteten i kommunikationen verkar ha minskat sedan förra året – en trend som visar sig i båda grupperna.

Anställda, Sverige

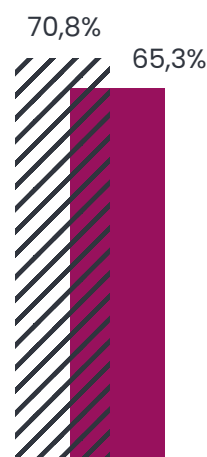
Information om tillgängliga personalförmåner kommuniceras tydligt till mig.



föregående år

Arbetsgivare, Sverige

Information om vårt nuvarande förmånspaket kommuniceras effektivt till alla anställda.



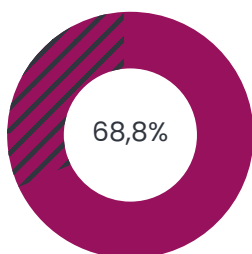
Arbetsgivare tenderar att överskatta sin öppenhet för feedback.

Baserat på resultaten från studien, så tenderar arbetsgivare att överskatta sin öppenhet för feedback. Medan nästan två tredjedelar av arbetsgivarna uppger att deras ledning är öppen för återkoppling angående de förmåner som erbjuds, håller bara var femte av de anställda med om det.

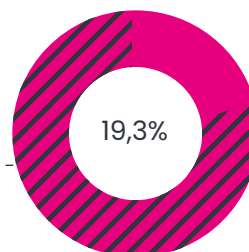
Öppen kommunikation ses som en viktig beståndsdel i de flesta organisationerna, vilket gör det viktigt för arbetsgivare och ledare att se över hur de kan överbrygga detta glapp. Ett sätt kan vara att ge medarbetarna en anonym kanal där de kan ge feedback, men den avgörande faktorn blir att visa att synpunkterna faktiskt uppmärksammas och leder till förändring.

Arbetsgivare: Vår ledning är öppen för att få feedback angående de förmåner vi erbjuder.
Anställda: Min feedback om de förmåner som erbjuds är välkommen.

Arbetsgivare, Sverige



Anställda, Sverige



49,5%
enheter



håller med



håller inte med

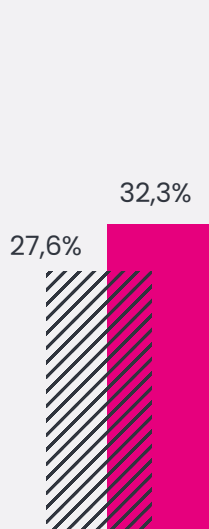
De flesta organisationer bör tänka om i hur de mäter medarbetarnas välmående.

Nästan två tredjedelar av arbetsgivarna i Sverige anser att deras organisationer mäter medarbetarnas välmående på ett meningsfullt sätt. Emellertid tyder de anställdas svar på att situationen inte är så positiv, då färre än hälften håller med arbetsgivarna om detta.

Det är tydligt att majoriteten av organisationerna fortfarande har mycket utrymme för förbättringar vid mätning av välmåendet. Resultaten i hela detta avsnitt ger tydliga bevis på att organisationer inte alltid är fullt medvetna om hur deras medarbetare egentligen mår och vad de egentligen tycker.

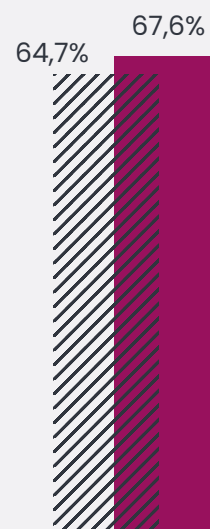
Anställda, Sverige

Min arbetsgivare mäter mitt välmående på ett meningsfullt sätt.



Arbetsgivare, Sverige

Vår organisation mäter medarbetarnas välmående på ett meningsfullt sätt.



 föregående år



Avsnitt 4:

Personligt välmående på arbetsplatsen.

Det lönar sig att investera i välmående – det kan till och med förbättra engagemanget mer än en lönehöjning.

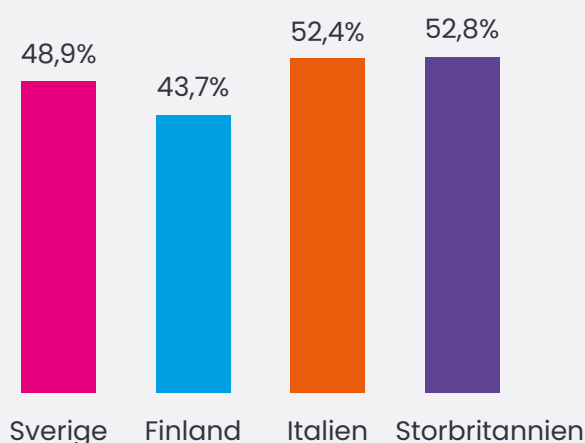
Att investera i välmående kan vara ett viktigt sätt att engagera medarbetarna. Ungefär hälften av arbetstagarna i studien är mer benägna att engagera sig i arbetet om de känner att deras arbetsgivare är investerad i deras välmående.

Arbetsgivarna verkar väl medvetna om detta, och förväntar sig att investeringarna engagerar deras anställda. Mer än två tredjedelar av arbetsgivarna förväntar sig en positiv inverkan på medarbetarnas engagemang till följd av deras satsningar.

Allt fler arbetsgivare i Sverige litar på att investeringarna i medarbetarnas välmående är ett viktigt sätt att engagera dem. Antalet arbetsgivare som anser att denna typ av investeringar lönar sig har ökat med 9,6 procentenheter i Sverige från förra året (2023).

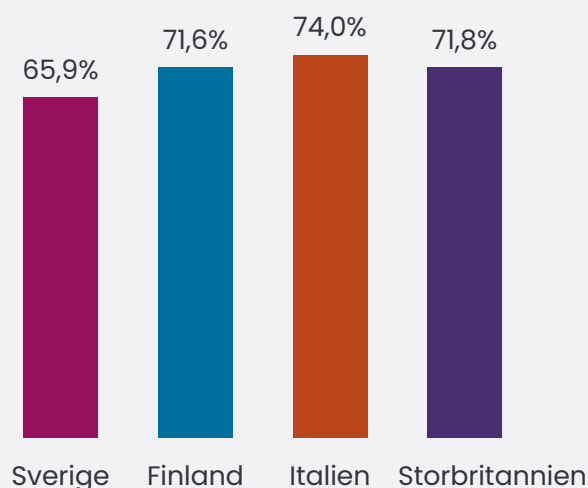
Anställda, alla fyra länder

Jag är mer benägen att engagera mig i mitt arbete om min arbetsgivare prioriterar att investera i mitt välmående snarare än att bara höja min lön.



Arbetsgivare, alla fyra länder

Våra anställda är mer benägna att engagera sig i arbetet om vi lägger vikt vid att förbättra deras välmående, snarare än att bara höja lönen.



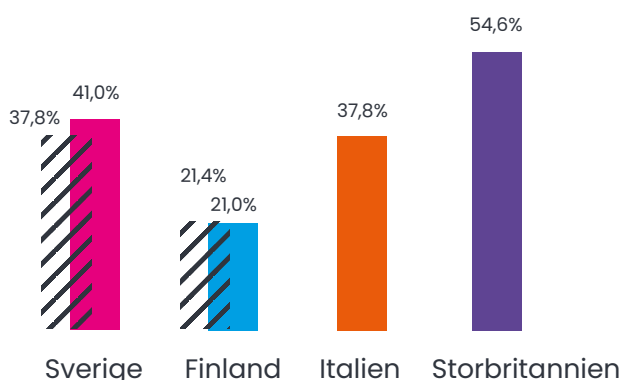
I de flesta länder anser arbetsgivaren sig ansvarig för medarbetarnas work-life balance – förutom i Finland.

I Finland anser bara en fjärdedel av arbetsgivarna att balansen mellan arbete och privatliv är deras ansvar. I alla andra länder som studerades menar mer än två tredjedelar av arbetsgivarna på att de är ansvariga för sina anställdas work-life balance.

I Storbritannien säger mer än hälften av de anställda att deras arbetsgivare bär ansvaret för deras work-life balance. Även en stor del av de anställda i Sverige (41,0 procent) och Italien (37,8 procent) tycker detsamma.

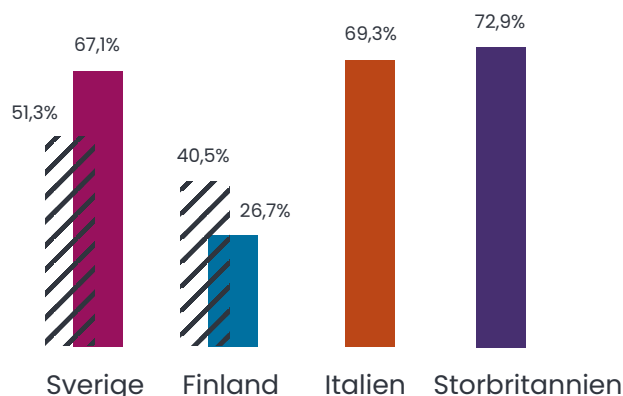
Anställda, alla fyra länder

Min arbetsgivare är primärt ansvarig för att stödja min balans mellan arbete och privatliv.



Arbetsgivare, alla fyra länder

Vår organisation är primärt ansvarig för att stödja balansen mellan arbete och privatliv för våra anställda.



Gen Z och Millennials i Sverige anser i högre grad att deras arbetsgivare är ansvarig för balansen mellan arbete och privatliv.

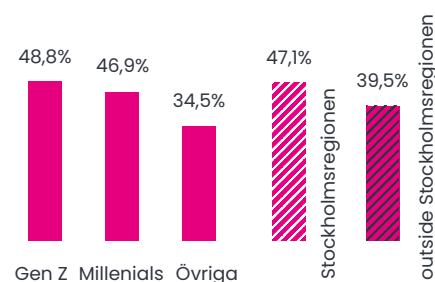
Arbetsgivare i Sverige tenderar att känna ett större ansvar än vad medarbetarna förväntar sig. Två tredjedelar av arbetsgivarna (67,0 procent) tycker att balansen mellan arbete och privatliv är deras ansvar, men endast 41,0 procent av de anställda håller med.

De yngre generationerna tenderar att hålla sina arbetsgivare ansvariga i större utsträckning, där nästan hälften anser arbetsgivaren som primärt ansvarig för deras work-life balance. Detta kan jämföras med de äldre generationerna där endast en tredjedel håller arbetsgivaren som primärt ansvarig för balansen.

Anställda i Stockholmsregionen ställer högre krav på sina arbetsgivare. Där anser 47,1 procent av de anställda i Stockholmsregionen att arbetsgivaren är ytterst ansvarig för deras work-life balance, att jämföra med arbetstagare utanför Stockholmsregionen där endast 39,5 procent tycker detsamma.

Anställda, Sverige

Min arbetsgivare är primärt ansvarig för att stödja min balans mellan arbete och privatliv.



A man with grey hair and glasses, wearing a grey turtleneck sweater, is sitting at a wooden desk. He is looking down at a laptop, which is open in front of him. He is holding a pen in his right hand, ready to write. The background is a simple, light-colored wall.

Avsnitt 4.2:

Personligt välmående på arbetsplatsen.

Djupdykning: **Svenska resultat.**

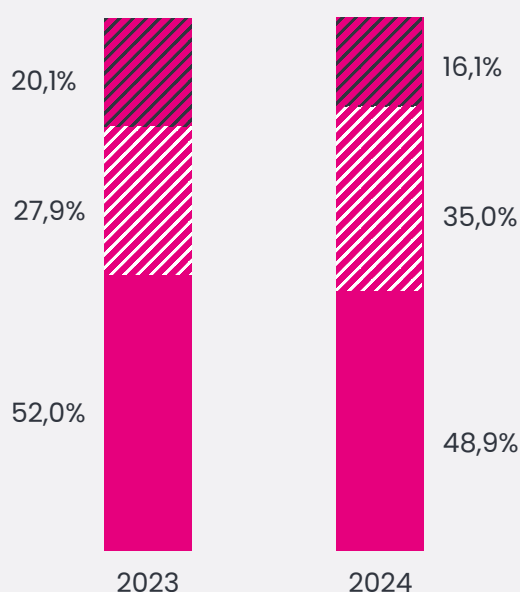
Svenska arbetsgivare allt mer medvetna om de ekonomiska vinster som följer av investeringar i hälsa och välmående.

Att investera i medarbetarnas välmående kan vara en viktig faktor som ökar engagemanget på arbetsplatsen. I Sverige är 48,9 procent av de anställda mer benägna att engagera sig i sitt arbete om deras arbetsgivare är investerad i deras välmående.

Samtidigt förväntar sig två tredjedelar av arbetsgivarna en positiv inverkan på medarbetarnas engagemang till följd av deras hälsoinvesteringar – och denna siffra ökar. Antalet arbetsgivare som tror att anställda är mer benägna att engagera sig i organisationen om de investerar i medarbetarnas välmående har ökat med 9,6 procentenheter från förra året.

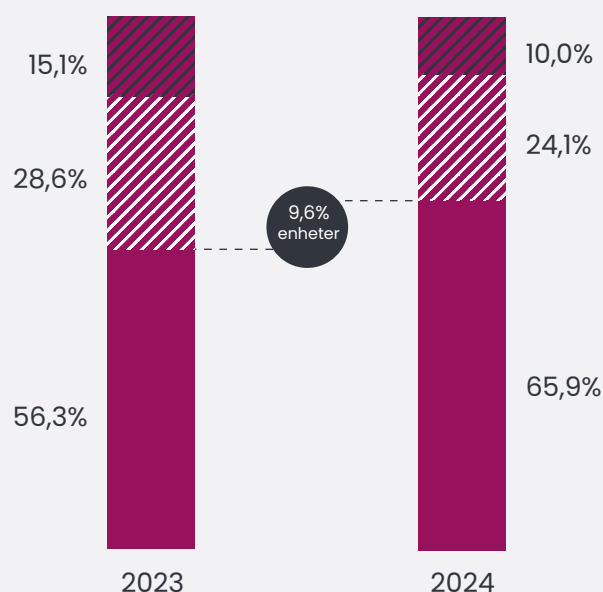
Anställda, Sverige

Jag är mer benägen att engagera mig i mitt arbete om min arbetsgivare prioriterar att investera i mitt välmående snarare än att bara höja min lön.



Arbetsgivare, Sverige

Våra anställda är mer benägna att engagera sig i arbetet om vi lägger vikt vid att förbättra deras välmående, snarare än att bara höja lönen.



håller med neutral håller inte med

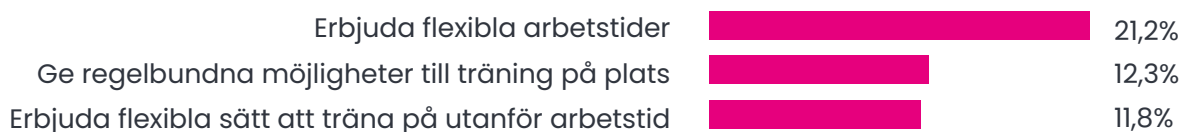
Topp 3 satsningar för att öka välmåendet – är arbetsgivarna och arbetstagarna överens?

Studien utmanade anställda och arbetsgivare att bedöma och poängsätta faktorer som skulle förbättra det personliga välmåendet på arbetsplatsen. Respondenterna fick tio poäng att tilldela, som de kunde koncentrera på ett enda tema eller fördela jämnt mellan flera teman.

Både arbetsgivare och arbetstagare är överens om att flexibla arbetstider är en viktig faktor för att skapa en välmående arbetsplats. Intressant nog ser vi att anställda prioriterar träning mer än sina arbetsgivare – som listar öppen dialog som det viktigaste området (något som anställda inte alls prioriterar i samma utsträckning). Detta resultat visar tydligt hur nära hopkopplat träning och välmående är, och indikerar alltså att arbetsgivare bör tänka om och prioritera mer träning på arbetsplatsen.

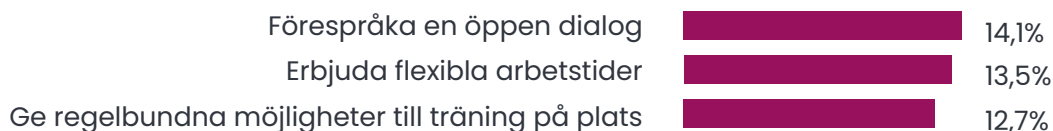
Anställda, Sverige

Vilka av följande områden anser du att din arbetsgivare bör investera i för att stödja ditt välmående?*



Arbetsgivare, Sverige

Vilka av följande områden anser du att din organisation bör investera i för att stödja dina anställdas välmående?*



*Du har 10 poäng att tilldela. Du kan tilldela alla 10 poäng till ett enda område eller fördela dem på flera områden.

Hela listan – de viktigaste punkterna för att förbättra välmåendet på svenska arbetsplatser.

Rankningar visar att både arbetsgivare och anställda i Sverige värdesätter flexibla arbetstider, alternativ till distansarbete och möjligheter att träna – på plats under arbetsdagen och utanför arbetstid.

Arbetsgivare prioriterar även i hög grad aktiviteter som främjar öppen dialog, som att lyssna och svara på feedback och organisera teambuilding-

aktiviteter – något som inte rankas lika högt av medarbetarna.

Sammantaget visar rankingen att perspektiven mellan arbetsgivare och anställda, när det gäller drivkrafter för personligt välmående på arbetsplatsen, är relativt väl överens men att det finns saker som arbetsgivarna kan omprioritera.

Anställda, Sverige

Vilka av följande områden anser du att din arbetsgivare bör investera i för att stödja ditt välmående?*

Arbetsgivare, Sverige

Vilka av följande områden anser du att din organisation bör investera i för att stödja dina anställdas välmående?*



*Du har 10 poäng att tilldela. Du kan tilldela alla 10 poäng till ett enda område eller fördela dem på flera områden.



Avsnitt 5:

Effekten av mobila förmånsappar.

Mobila förmånsappar allt mer populära.

I Sverige vinner förmånsappar allt mer mark, där nu drygt 85 procent av landets organisationer erbjuder sina personalförmåner genom appar. Detta är en markant ökning från föregående år (2023) då den siffran låg på 80 procent.

Arbetsgivare, alla fyra länder

Erbjuder er organisation personalförmåner genom mobilappar?

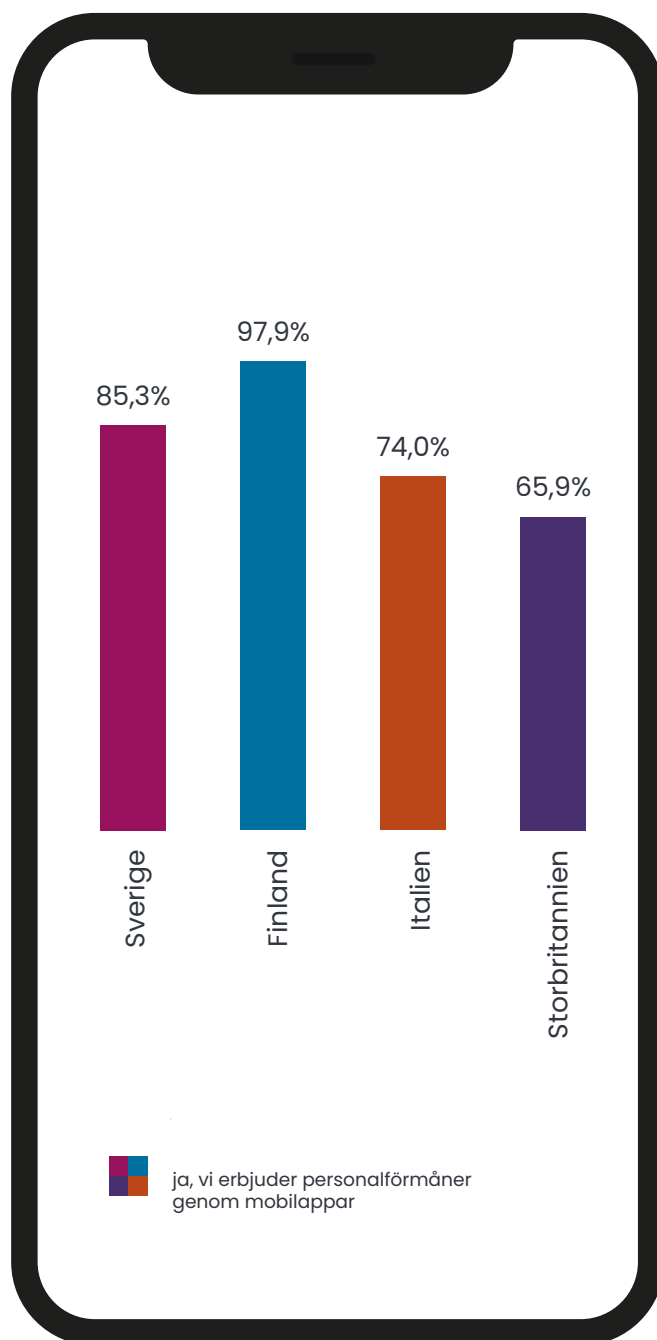
Resultaten av detta avsnitt baseras i första hand på respondentdata, som endast består av arbetsgivare och anställda som för närvarande har tillgång till förmåner genom mobilapp(ar) för måltidsbetalningar eller mer omfattande användning.

Finland: Arbetsgivare n=231 svar på organisationsnivå; Anställd n=602 individuella svar

Sverige: Arbetsgivare n=145 svar på organisationsnivå; Anställd n=395 individuella svar

Italien: Arbetsgivare n=111 svar på organisationsnivå; Anställd n=248 individuella svar

Storbritannien: Arbetsgivare n=112 svar på organisationsnivå; Anställd n=246 individuella svar.



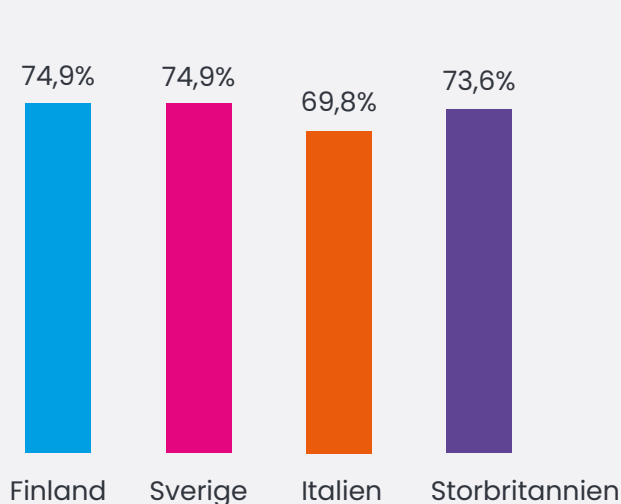
De flesta appanvändare håller med om att det är bekvämt att betala direkt via mobilen.

Att betala direkt i appen är att föredra bland majoriteten av alla användare av förmånsappar. I alla länder uppger ungefär tre av fyra anställda att det är bekvämt för dem att betala direkt via appen.

Arbetsgivarna anser även dem att förmånsappar gör det enklare för deras anställda. Allra mest positiva till förmånsappar är man i Finland, där nio av tio arbetsgivare håller med om detta. Minst positiva till förmånsappar är arbetsgivarna i Storbritannien. Men även om de är minst positiva i jämförelse med de andra länderna i denna studie så är ändå tre av fyra brittiska arbetsgivare positiva till apparnas inverkan.

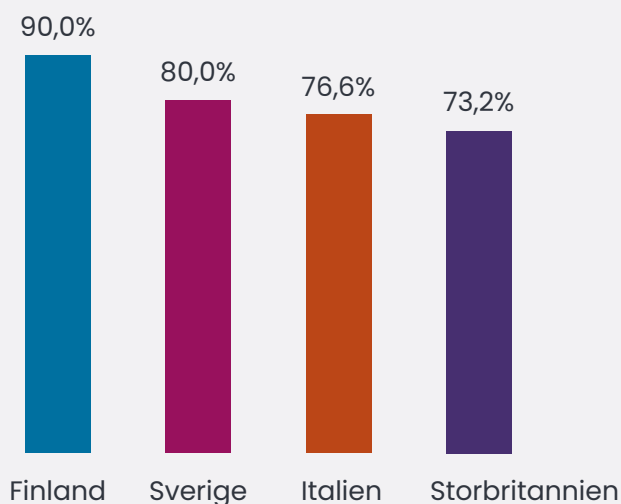
Anställda, alla fyra länder

Jag tycker att det är en bekväm betalningsmetod att betala direkt via appen.*



Arbetsgivare, alla fyra länder

Våra anställda tycker att det är en bekväm betalningsmetod att betala direkt via appen.*



*Frågan ställdes endast till dem vars arbetsgivare tillhandahåller personalförmåner via någon mobil förmånsapp.

I Norden är de anställda mindre villiga att dela sina uppgifter – även om det skulle ge dem en bättre användarupplevelse.

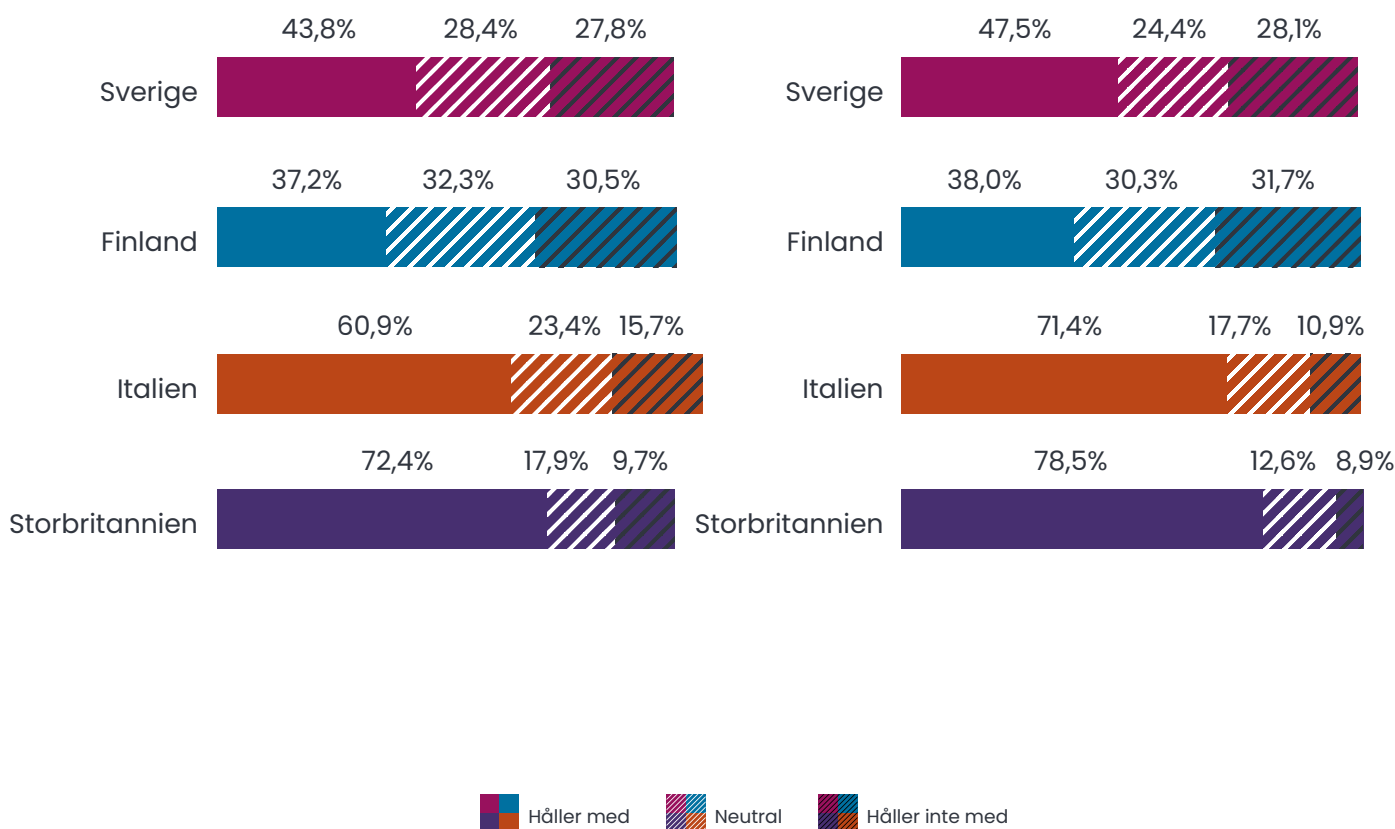
Anställda i Italien och Storbritannien är mer villiga att tillhandahålla och lagra sina uppgifter i utbyte mot en bättre app, jämfört med de nordiska respondenterna. Detta kan bero på en ökad medvetenhet om frågor kring datasekretess i Norden.

Enligt resultaten är man i regel mer villig att dela personuppgifter i utbyte mot snabb och effektiv användning av appen, snarare än att få skräddarsydda rekommendationer.

Arbetsgivare, alla fyra länder

Jag är intresserad av att få mer skräddarsydda rekommendationer, även om det kräver att jag tillhandahåller personuppgifter*

Jag skulle föredra en mobilapp som är snabb och effektiv att använda, även om det också kräver att jag lagrar mer av min personliga och ekonomiska information.*



*Frågan ställdes endast till dem vars arbetsgivare tillhandahåller personalförmåner via någon mobil förmånsapp.



Avsnitt 5.2:

Effekten av mobila förmånsappar.

Djupdykning: **Svenska resultat.**

Mobila förmånsappar uppmuntrar medarbetare till hälsosammare vanor.

Mer än hälften av appanvändarna i Sverige anser att tillgång till personalförmåner i mobilen kan bidra till att de utvecklar hälsosamma vanor.

Anställda, Sverige

Tillgång till förmåner i mobilappar uppmuntrar mig att utveckla hälsosammare vanor.*

53,9%



Arbetsgivare, Sverige

Tillgång till förmåner i mobilappar uppmuntrar våra medarbetare att utveckla hälsosammare vanor.*

75,9%



Påminnelser i förmånsappar stöttar anställda i deras planering.

Påminnelser om utgående förmåner anses vara en användbar funktion i förmånsapparna.

Tre av fyra anställda i Sverige anser att påminnelser om utgående förmåner hjälper dem att planera sin användning av förmåner, och därmed också öka nyttjandet av dem. En ännu större majoritet av arbetsgivarna håller med om detta.

Anställda, Sverige

Påminnelser om utgående förmåner ökar mitt nyttjande.*

75,9%



Arbetsgivare, Sverige

Påminnelser om utgående förmåner skulle öka våra anställdas nyttjande.*

77,9%



*Frågan riktades endast till dem vars arbetsgivare tillhandahåller personalförmåner via någon förmånsapp.

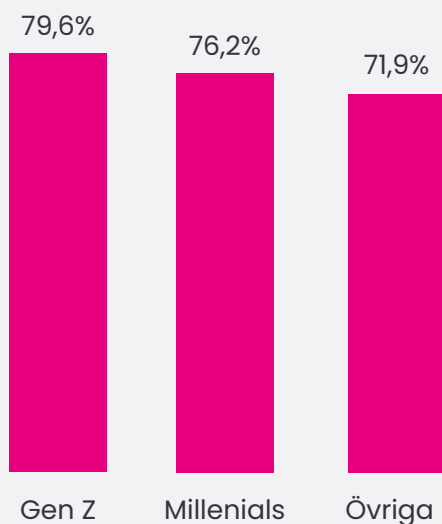
Gen Z – de mest frekventa användarna av förmånsappar.

De flesta anser det smidigt att betala via förmånsappar, en trend vi kan se över alla åldersgrupper i studien. Men när det kommer till Gen Z ser vi ett ännu större intresse och nyttjande av förmånsappar.

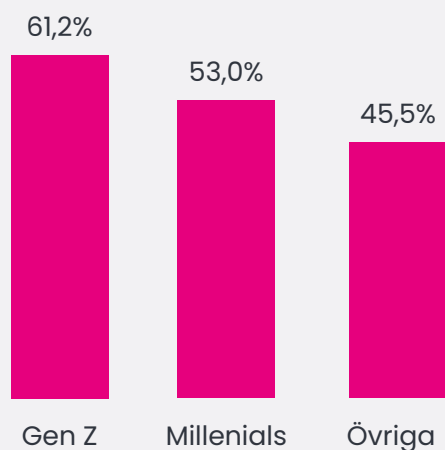
Det är nämligen den grupp som är mest aktiva i användandet av appar för att göra transaktioner: 61,2 procent av Gen Z-användare gör transaktioner i appen, medan endast 53,0 procent av Millennials och 45,5 procent av de äldre generationerna.

Anställda, Sverige

Jag tycker att det är bekvämt att betala direkt via appen.*



Jag använder ofta förmånsappar för att göra transaktioner eller köp.*



*Frågan riktades endast till dem vars arbetsgivare tillhandahåller personalförmåner via någon förmånsapp.

Den rådande uppfattningen är att alla förmåner ska vara tillgängliga via en och samma plattform.

Att ha alla förmåner samlade på en och samma plattform är att föredra över alla länder i studien. I Sverige kan vi se hur en majoritet av de anställda är överens om att det skulle förbättra medarbetarupplevelsen om man centraliserade alla förmåner till en förmedlare.

Anställda, Sverige

Alla personalförmåner bör vara tillgängliga via en enda digital plattform.

74,3%



Arbetsgivare, Sverige

Att ha alla personalförmåner via en enda digital plattform skulle göra min upplevelse bättre.

51,6%



Att ha allt samlat på en plattform skulle göra arbetet enklare för de flesta arbetsgivare.

De flesta arbetsgivare förväntar sig genomföra kostnadsbesparingar genom att centralisera alla förmåner till en och samma plattform. Arbetsgivarna verkar dock tro att det inte finns några plattformar som kan tillgodose deras organisations behov.

Arbetsgivare, Sverige

Att centralisera alla förmåner till en plattform är ekonomiskt lönsamt för oss.

63,5%



Det finns ingen enskild plattform som skulle kunna tillgodose vår organisations behov av personalförmåner.

52,4%



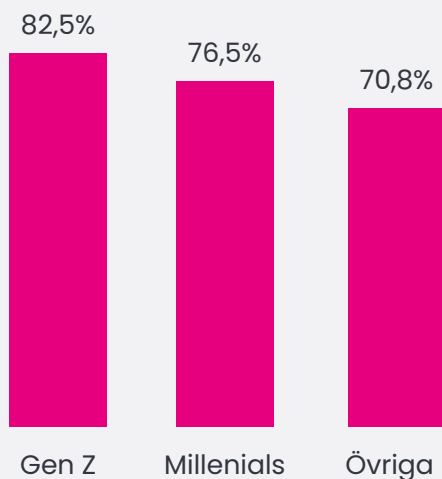
Att centralisera alla förmåner på samma plattform är särskilt viktigt för Gen Z- anställda.

Vi kan se en stor skillnad mellan generationerna när det kommer till vad som behövs för att de ska känna engagemang i arbetet. För Gen Z är det mycket viktigare att ha tillgång till alla förmåner på samma plattform, jämfört med andra äldre generationer. Den yngre generationen är uppväxta med teknik på ett helt annat sätt och är således vana vid, och kräver, enkla digitala lösningar.

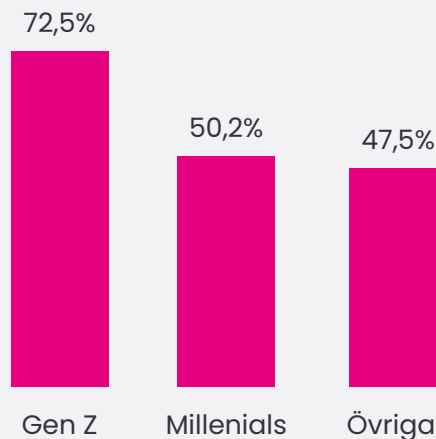
Deras krav på en smidig användarupplevelse kan ge oss en insikt i de äldre generationernas framtida behov då tekniken blir en alltmer självklar del av vår vardag och tankesätt.

Anställda, Sverige

Alla personalförmåner bör vara tillgängliga via en enda digital plattform.



Att ha alla förmåner tillgängligt via en plattform skulle göra min användarupplevelse bättre.



Varför lämnas förmåner outnyttjade?

Studien gav anställda och arbetsgivare i uppdrag att fastställa orsakerna som hindrade anställda från att nyttja sina personalförmåner fullt ut. Respondenterna fick tio poäng att tilldela, som de kunde koncentrera på ett enda tema eller fördela jämnt mellan flera teman.

Arbetsgivare i Sverige menar att den främsta anledningen till att förmåner lämnas outnyttjade är att anställda glömmer att nyttja dem inom utsatt tid. Men, baserat på medarbetarnas svar verkar det som om den faktiska orsaken är att förmånsvärdet inte är tillräckligt stort för att täcka de aktiviteter som de är intresserade av.

Arbetsgivare, Sverige

Vilka tror du är de främsta orsakerna som hindrade dina anställda från att nyttja sina förmåner?*

Våra anställda glömde att nyttja sina förmåner inom utsatt tid.	19,1%
Våra medarbetare är inte medvetna om de förmåner som erbjuds.	15,6%
De förmåner som erbjuds matchar inte våra anställdas intressen.	13,6%
Vår organisation täcker endast en del av förmånskostnaden (t.ex. 50% av summan).	11,5%
Förmånsvärdet är inte tillräckligt för att täcka de aktiviteter de är intresserade av.	11,0%
De leverantörer som våra anställda är intresserade av accepterar inte förmånsmedel.	10,0%
Våra anställda hade inte tid att nyttja sina förmåner.	10,0%
Personalförmåner är tekniskt sett för komplicerade att nyttja.	9,3%

Anställda, Sverige

Vilka tror du är de främsta orsakerna som hindrade dig från att nyttja dina förmåner?*

Förmånsvärdet är inte tillräckligt för att täcka de aktiviteter jag är intresserad av.	23,0%
Jag glömde att nyttja mina förmåner inom utsatt tid.	15,7%
Personalförmåner i allmänhet matchar inte mina intressen.	15,5%
Jag är inte medveten om förmånerna som min arbetsgivare erbjuder.	14,3%
De leverantörer som jag är intresserad av accepterar inte förmånsmedel.	11,4%
Jag hade inte tid att nyttja mina förmåner.	8,3%
Min arbetsgivare täcker endast en del av förmånskostnaden (t.ex. 50% av summan).	6,3%
Personalförmåner är tekniskt sett för komplicerade att nyttja.	5,6%

*Du har 10 poäng att tilldela. Du kan tilldela alla 10 poäng till ett enda område eller fördela dem på flera områden.



Avsnitt 6:

Framtida utmaningar för personalförmåner.

Regelverk, hållbarhet och kampen om talangerna.



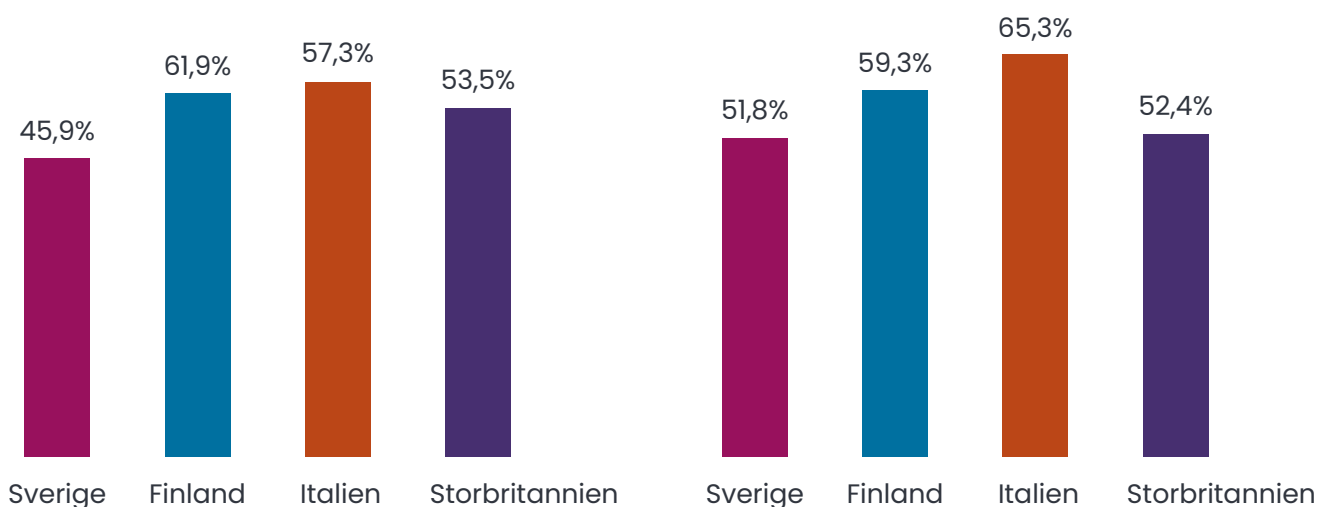
En majoritet av arbetsgivarna anser att förändringar i skattepolitiken skulle uppmuntra till ökade investeringar i förmåner.

Skattepolitiken spelar en viktig roll i investeringsbesluten, där budgetarna i Sverige ofta är bundna av den. I Sverige uppger 45,9 procent av arbetsgivarna att de sannolikt inte kommer att öka sina investeringar, om inte regeringen höjer det skattefria beloppet, och 51,8 procent av dem skulle inte öka investeringen om inte antalet skattefria kategorier utökas.

Arbetsgivare, alla fyra länder

Det är osannolikt att vi kommer att öka vår investering på personalförmåner, om inte regeringen höjer det skattefria beloppet.

Det är osannolikt att vi kommer att öka vår investering på personalförmåner, om inte regeringen utökar antalet skattefria kategorier inom personalförmåner.

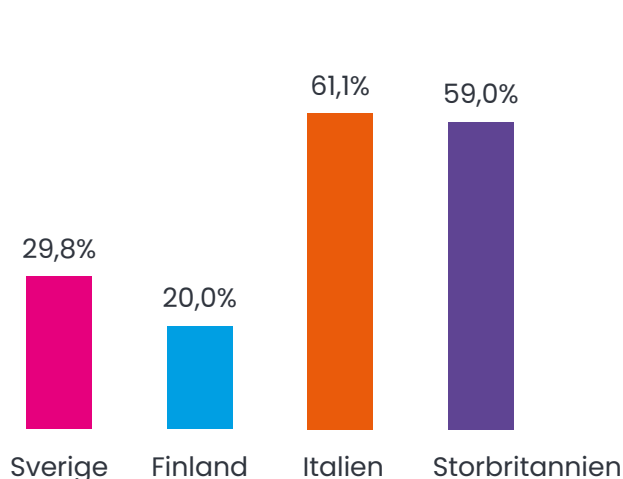


Organisationer kräver hållbarhetsdata på förmåner – något som skulle uppskattas även av anställda.

Hållbarhet är något som har blivit allt viktigare för många organisationer, då många regelverk kräver att de rapporterar sina utsläpp och hållbarhetsmål. Detta kan vi se återspeglas även när det kommer till personalförmåner. I Sverige, Italien och Storbritannien svarar ungefär två tredjedelar av organisationerna att de kommer att behöva hållbarhetsdata om sina personalförmåner för att stödja framtida beslut.

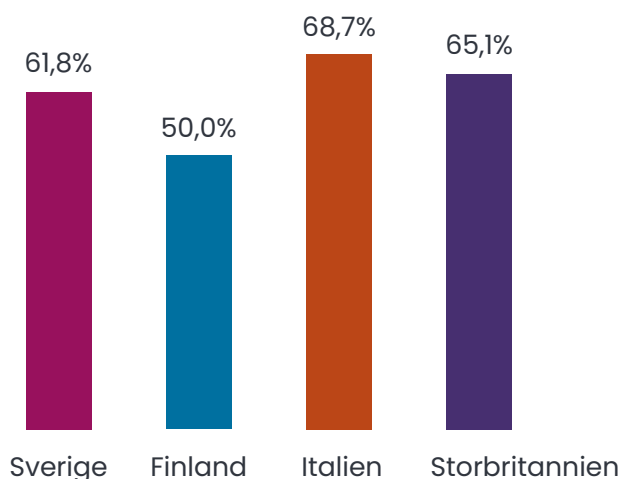
Anställda, alla fyra länder

Jag skulle uppskatta att veta det uppskattade koldioxidavtrycket för de tjänster jag använder, även om det kräver att jag matar in mer information i appen själv.*



Arbetsgivare, alla fyra länder

Vår organisation behöver hållbarhetsdata för att stödja framtida beslutsfattande om olika förmånspaket.



*Frågan riktades endast till dem vars arbetsgivare tillhandahåller personalförmåner via någon förmånsapp.

5 viktiga insikter från studien.



1.

Personalförmåner är en allt viktigare del av anställdas totala ersättning, och de påverkar avsevärt hela medarbetarupplevelsen.

2.

Att investera i medarbetarnas välmående har en betydande effekt på deras engagemang i arbetet. Hälsosatsningar på arbetsplatsen är centralt för arbetsgivarvarumärket och spelar en viktig roll för att rekrytera nya talanger.

3.

En ny generation har kommit in på arbetsmarknaden och arbetstagare från **Gen Z förväntar sig mycket mer av sin arbetsgivare när det gäller personalförmåner**, arbetsgivarvarumärke och användarupplevelse.

4.

Flexibilitet och öppenhet är avgörande för att skapa en bra medarbetarupplevelse – öppen dialog och hänsyn till olika livssituationer är nyckeln till framgång.

5.

Att tillgodose de anställdas behov är en stor utmaning för arbetsgivare över studiens alla länder. För att tillgodose detta bör arbetsgivare aktivt söka medarbetarnas åsikter och se till att de erbjudna personalförmånerna kommuniceras ut tydligt.

A photograph of three women sitting around a wooden table in a bright, modern office. The woman on the left is seen from the back, wearing a brown sweater and a headset. The woman in the middle has blonde hair and glasses, looking towards the right. The woman on the right has dark hair and is gesturing with her hand while speaking. A laptop, a mug, and a glass of water are on the table. Large windows with sheer curtains are in the background.

Tack!

Vill du diskutera studien vidare eller komma i kontakt med Epassi för att höra hur vår digitala förmånslösning kan hjälpa er?

Anmäl ditt intresse så kontaktar vi dig!

epassi