

A man and a woman are sitting on a dark grey leather sofa in a modern living room. The man, on the left, is wearing a light yellow long-sleeved shirt and a green beanie, looking towards the woman. The woman, on the right, has blonde hair in a ponytail and is wearing a green sleeveless vest over a light-colored top and pink pants. She is focused on her silver laptop. The man is also working on a laptop. The room is decorated with several green plants, including a large one in a woven basket on a wooden shelf behind them. The overall atmosphere is professional and collaborative.

epasssi

DEN STORA

Studien om Personal- Förmåner.

2025

Fullständig rapport.



Innehåll.

1.	Den stora studien om personalförhöjningar 2025: Studiens struktur, definitioner och data	3
2.	Effekten av personalförhöjningar	10
3.	Investeringar kontra intressen	25
4.	Best practice inom personalförhöjningar	41
5.	Personligt välmående på jobbet	52
6.	AI på arbetsplatsen	68
7.	Tillgång till förhöjningar i mobilen – effekten av förhöjningsappar	75
8.	Framtida utmaningar för personalförhöjningar	82
9.	Marknadsspecifika personalförhöjningar	88





Avsnitt 1:

Den stora studien om personalförmåner 2025: Studiens struktur, definitioner och data.

Den stora studien om personalförmåner 2025 utökar undersökningen av europeiska personalförmåner till att även omfatta **Tyskland och Nederländerna.**

Studien ger en översikt över personalförmåner i Europa utifrån perspektiv i Sverige, Finland, Italien, Storbritannien, Nederländerna och Tyskland.

Den tvåsidiga designen undersöker skillnaderna mellan medarbetares och arbetsgivares perspektiv, och ger därigenom konkreta insikter för strategisk planering av personalförmåner.

Studien fokuserar på klassiska teman, som att jämföra medarbetares behov med organisationers planer att investera i framtida förmåner, samt mer aktuella ämnen som AI, medarbetarhälsa och distansarbete.

Studien har genomförts tre år i rad. Undersökningen har utformats av professorer och forskare vid Aalto-universitetet. Fältarbetet har genomförts av tankesmedjan Pole Star Advisory i samarbete med Epassi.

Syftet med studien var att besvara följande frågor:

- » Hur prioriterar och värderar medarbetare och arbetsgivare olika former av personalförmåner?
- » Hur kan arbetsgivare stötta etablering, upprätthållande och utveckling av hälsosamma vardagsrutiner hos medarbetarna genom förmåner?
- » Hur kan arbetsgivare förbättra tillgängligheten och användarvänligheten för förmåner?
- » Hur kan man skapa bättre medarbetarupplevelser och främja närvaro på arbetsplatsen?
- » Vad är de bakomliggande orsakerna till nöjdhet eller missnöje med personalförmåner – och hur kan de åtgärdas?

Europeisk data från sex länder.

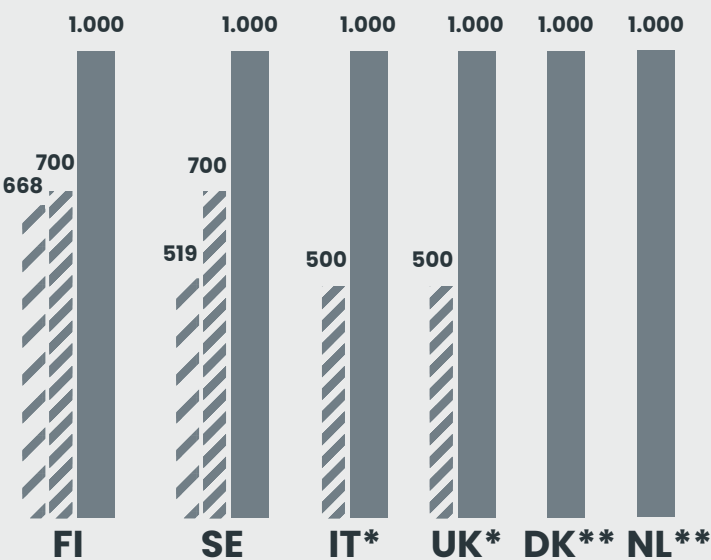
I studien deltog totalt 6000 anställda och 1435 chefer och HR-beslutsfattare som representanter för arbetsgivarsidan.

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

Under åren har antalet svar ökat avsevärt sedan 2023, vilket delvis tyder på att studien håller på att befästa sin position som en barometer för personalförändringar.

Datan för studien samlades in via en onlineundersökning under februari–mars 2025.

Medarbetares svar.



Arbetsgivares svar.



2023 2024 2025

*Italien och Storbritannien lades till i början av 2024. Respondentdata för dessa länder samlades alltså inte in under 2023.

**Tyskland och Nederländerna tillkom 2025. Respondentdata för dessa länder samlades inte in under 2023 eller 2024.



Definitioner.

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.

Hur följer man den tvåsidiga strukturen?

Studien bygger på insikter från två perspektiv:



Anställda



Chefer och beslutsfattare inom ledning och HR, som deltog som representanter för arbetsgivarna.

Medarbetarrespondenter utifrån grad av arbetsengagemang.

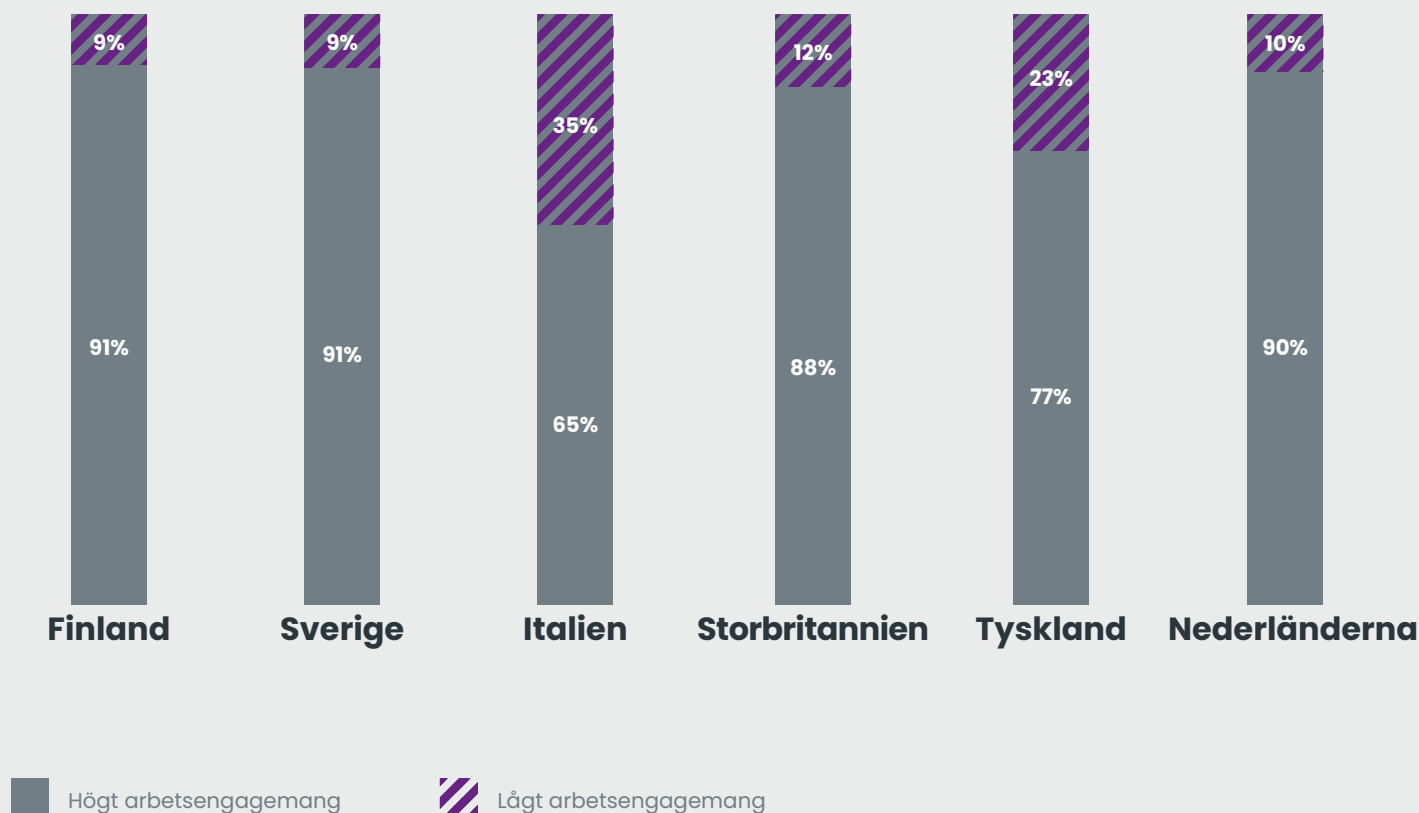
Arbetsengagemang är en nyckelfaktor som ofta kopplas till personalförmåner och organisationers övergripande resultat.

I denna rapport delas medarbetarna in i grupper med högt respektive lågt arbetsengagemang, baserat på deras egna svar.

Skillnader mellan dessa grupper analyseras och lyfts fram där resultaten är särskilt relevanta. I genomsnitt tillhör 9–35% av respondenterna i varje land kategorin med lågt arbetsengagemang, medan den återstående majoriteten klassificeras som högt engagerade.

Anställda, alla länder.

Respondenter utifrån arbetsengagemang 2025.



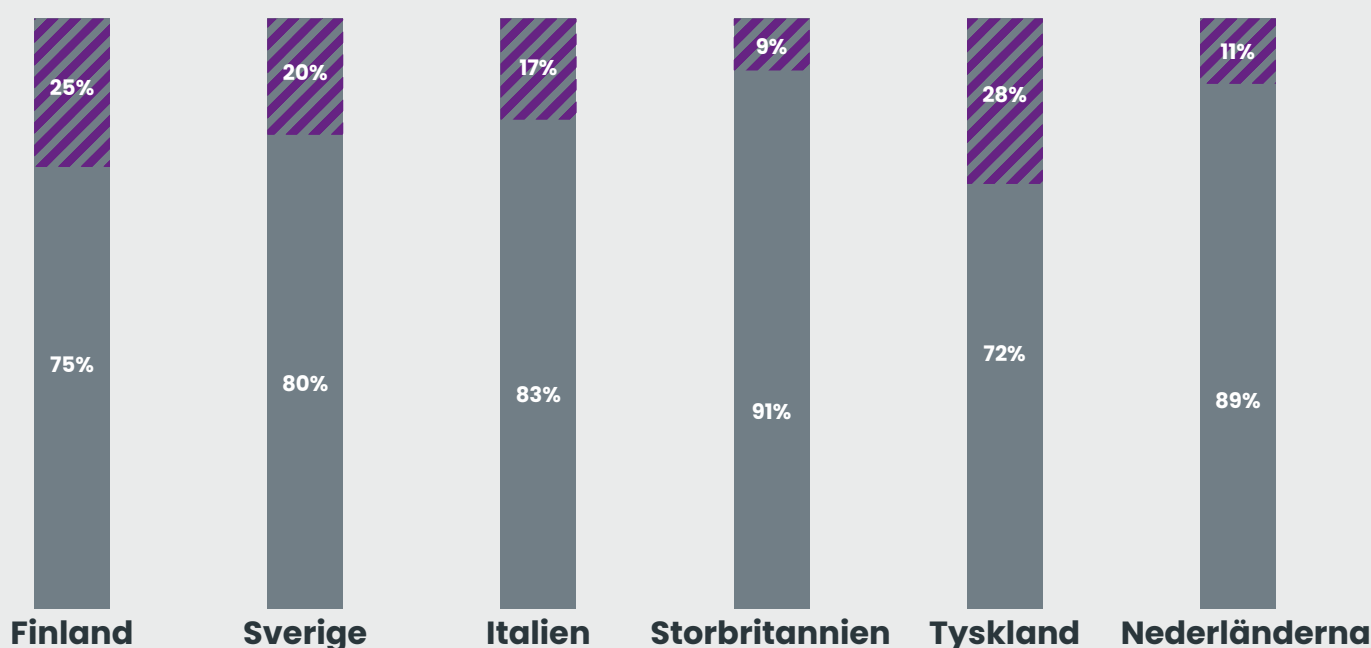
Medarbetarrespondenter utifrån antal sjukdagar per år.

Denna bild visar hur många sjukdagar medarbetare i olika länder hade under 2025. Respondenterna är indelade i två grupper: normal (0–7 dagar) och hög (8+ dagar) sjukfrånvaro.

Vanligtvis har medarbetare ett par sjukdagar per år, vilket täcks av kategorin 0–7 dagar (normal). Om det totala antalet sjukdagar överstiger en vecka kan det tyda på längre sjukdomsperioder eller upprepade sjukskrivningar, vilket i sin tur kan väcka oro kring utmattning eller ohälsa.

Anställda, alla länder.

Respondenter utifrån sjukdagar 2025



■ Sjukfrånvaro 0–7 dagar ▨ Sjukfrånvaro 8+ dagar

Beskrivande data om de svenska respondenterna.

Privat, industri inkluderar tillverkning, produktion av råmaterial och liknande.

Privat, övrigt inkluderar B2C- och B2B-tjänster, detaljhandel, logistik, teknik, telekommunikation, finans och försäkring.

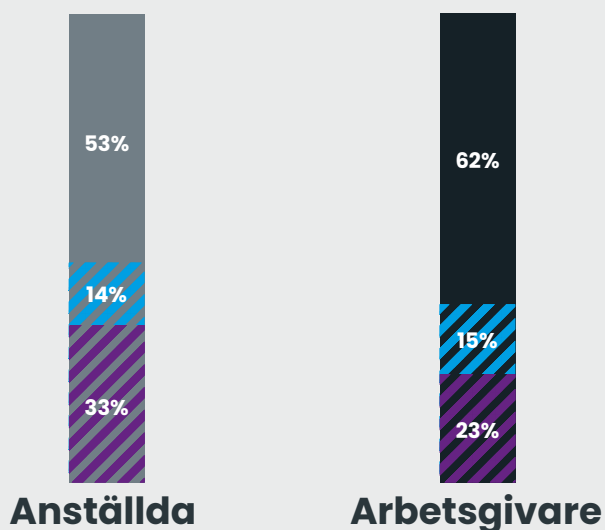
Offentlig sektor omfattar all offentligtanställd personal.

Generation Z avser personer födda mellan 1997 och 2012.

Millennials avser personer födda mellan 1981 och 1996.

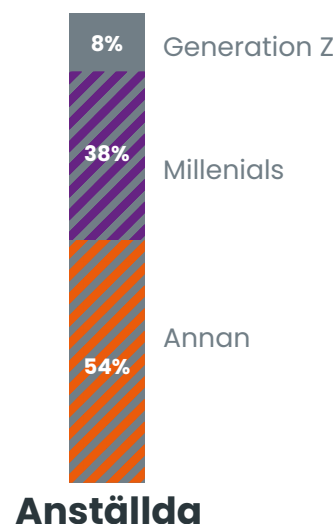
Generation X och äldre avser personer födda 1980 eller tidigare.

Respondenter utifrån industri, 2025



■ Offentlig sektor ■ Privat, industri ■ Privat, annat

Respondenter utifrån generationer, 2025



Avsnitt 2:

Effekten av personalförmåner.

Personalförmåner spelar en avgörande roll för medarbetarnas tillfredsställelse, engagemang och lojalitet.

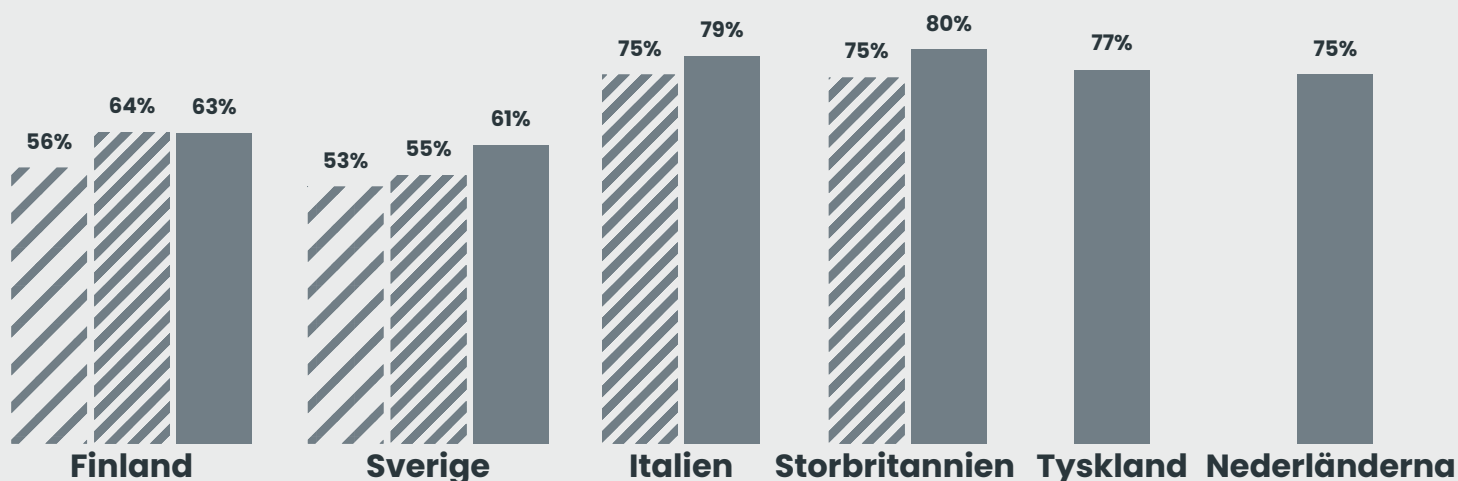
Detta avsnitt undersöker hur förmåner uppfattas av både medarbetare och arbetsgivare, och visar hur välmående, flexibilitet och stöd bidrar till ökat arbetsengagemang.

Förmåner är en nyckelfaktor vid val av jobb, och betydelsen har ökat i hela Europa sedan förra året.

Betydelsen av förmåner har ökat över tid, vilket tyder på att personalförmåner blir en allt viktigare faktor vid val av jobb – både på de nordiska och de centraleuropeiska marknaderna.

Anställda, alla länder.

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



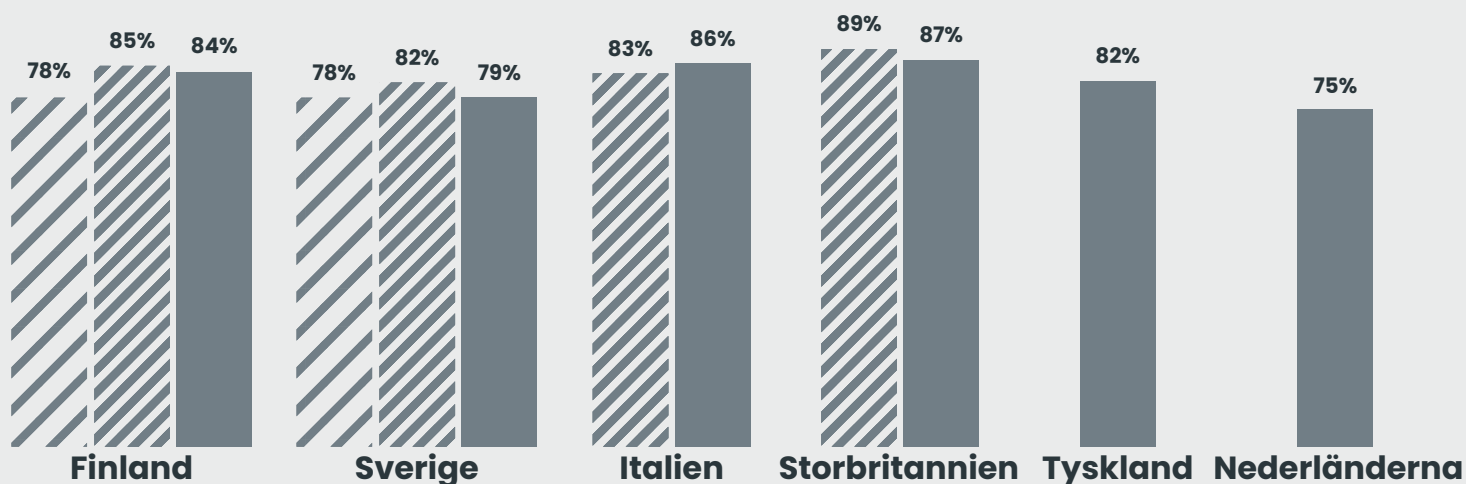
 Viktiga eller väldigt viktiga (2023)  Viktiga eller väldigt viktiga (2024)  Viktiga eller väldigt viktiga (2025)


Om förmånspaketet inte är konkurrenskraftigt kan det vara en stark drivkraft för att byta jobb.

Förmåner handlar inte bara om att attrahera medarbetare – de är också viktiga för att behålla dem. Ungefär fyra av fem medarbetare uppger att de skulle kunna tänka sig att byta jobb, förutsatt att övriga delar av rollen och arbetsplatsen förblir desamma.

Anställda, alla länder.

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



 Ja 2023  Ja 2024  Ja 2025

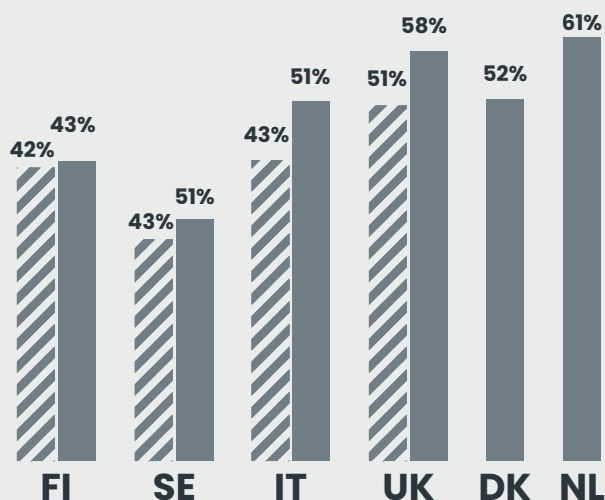
Ett starkt förmånspaket kan vara avgörande i rekryteringsbeslut.

I Sverige uppger en tredjedel av medarbetarna att de kan tacka nej till ett jobberbjudande om förmånerna är otillräckliga – vilket understryker förmånspaketets betydelse för att attrahera talanger. Även om lön fortfarande är en nyckelfaktor, kan ett starkt förmånserbjudande ge ett viktigt konkurrensförsprång i rekryteringen.

Jämfört med andra europeiska länder är svenska arbetsgivare generellt mindre oroad över hur förmåner påverkar rekryteringsbeslut, men förmåner spelar ändå en viktig roll för att säkra topptalanger. Att erbjuda attraktiva förmåner kan stärka arbetsgivarvarumärket och öka lojaliteten, särskilt på en arbetsmarknad där konkurrensen om kvalificerad arbetskraft ökar.

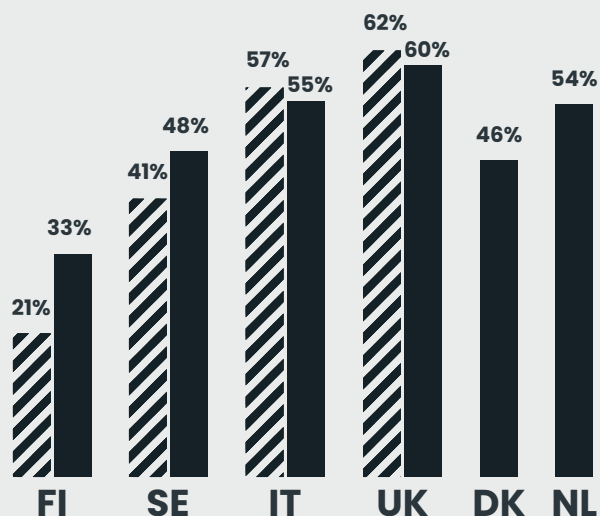
Anställda, alla länder.



Jag skulle kunna tacka nej till ett jobberbjudande om förmånspaketet visade sig vara dåligt.



Arbetsgivare, alla länder.

Medarbetare vi försöker rekrytera skulle till och med kunna tacka nej till ett jobberbjudande på grund av ett otillfredsställande förmånspaket.



 Ja 2024  Ja 2025

Ett attraktivt förmånspaket ses som avgörande för att attrahera toptalanger.

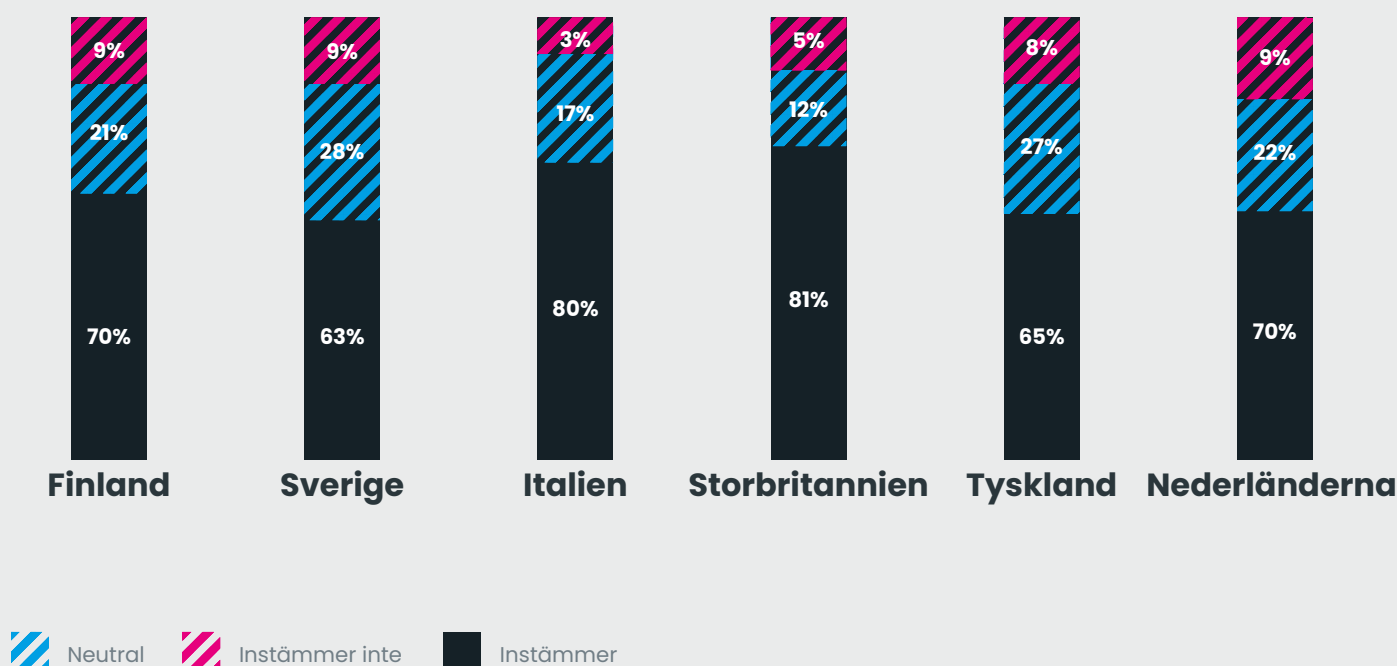
Förmåner fortsätter att spela en viktig roll i rekryteringen, särskilt i Storbritannien och Italien, där de flesta arbetsgivare ser dem som en nyckelfaktor för att locka talanger.

I andra länder värderas förmåner fortfarande högt, men kan uppfattas som något mindre avgörande i sammanhang där andra faktorer väger tyngre.

I samtliga marknader har vikten av förmåner i rekrytering varit stabil år efter år, vilket visar på ett konsekvent erkännande av deras betydelse.

Arbetsgivare, alla länder.

Att erbjuda ett omfattande förmånspaket är avgörande för att attrahera toptalanger.



Avsnitt 2.1: Effekten av personalförmåner.

Djupdykning Svenska resultat.

Hur mycket påverkar förmåner arbetsgivarvarumärket?

Anställda: Förmånspaketet har stor påverkan på min uppfattning om arbetsgivaren.

Arbetsgivare: Förmånspaketet har stor påverkan på vårt arbetsgivarvarumärke.

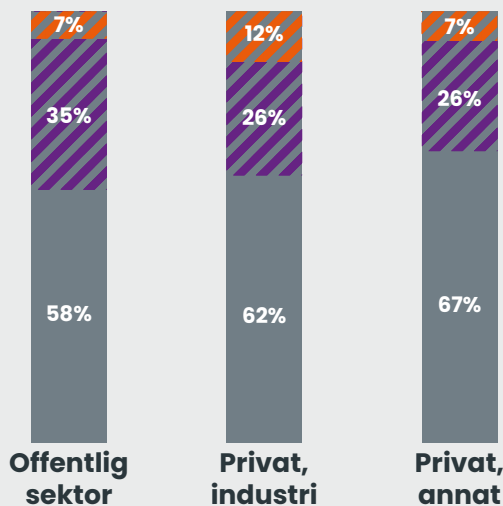


Förmåner har störst påverkan på arbetsgivarvarumärket inom den privata sektorn, där 67% av medarbetarna inom övrig privat verksamhet uppger att förmåner påverkar deras bild av arbetsgivaren. Detta kan jämföras med 62% inom industrisektorn och 58% inom offentlig sektor.

Trots dessa skillnader i medarbetares uppfattning är arbetsgivares syn mer enhetlig över sektorerna, där omkring 70% instämmer i att förmåner har stor påverkan på arbetsgivarvarumärket. Denna marginella variation tyder på ett brett samförstånd om förmånens betydelse för att attrahera och behålla talanger.

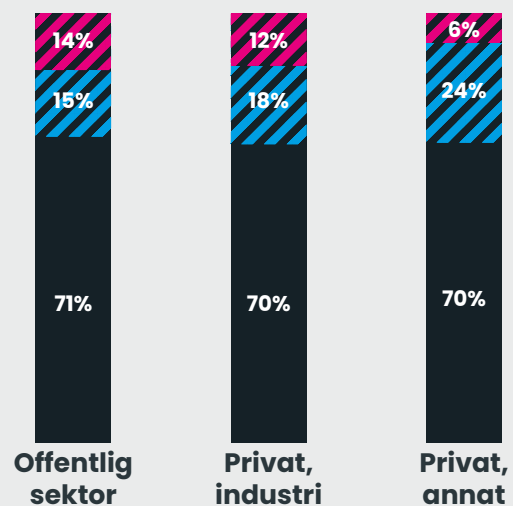
Anställda, Sverige.

Förmånspaketet har stor påverkan på min uppfattning om arbetsgivaren



Arbetsgivare, Sverige.

Förmånspaketet har stor påverkan på vårt arbetsgivarvarumärke



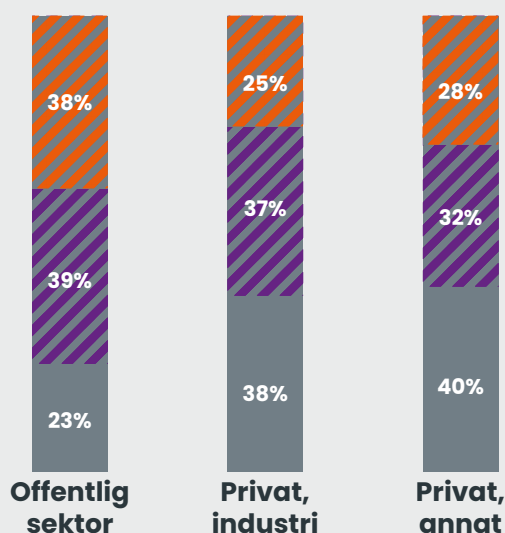
Neutral Instämmer inte Instämmer

I Sverige är medarbetare inom privat sektor mer benägna att tacka nej till ett jobberbudande med dåliga förmåner.

Medarbetare inom offentlig sektor är minst benägna att avböja jobberbudanden på grund av bristfälliga förmåner (23%), vilket är 17 procentenheter lägre än inom den privata industrisektorn (40%). Arbetsgivare inom privat sektor är också mer medvetna om denna risk – 55% inom industrin och 51% inom övrig privat sektor anser att kandidater kan tacka nej till en tjänst på grund av dåliga förmåner, jämfört med endast 33% inom offentlig sektor – en skillnad på 22 procentenheter.

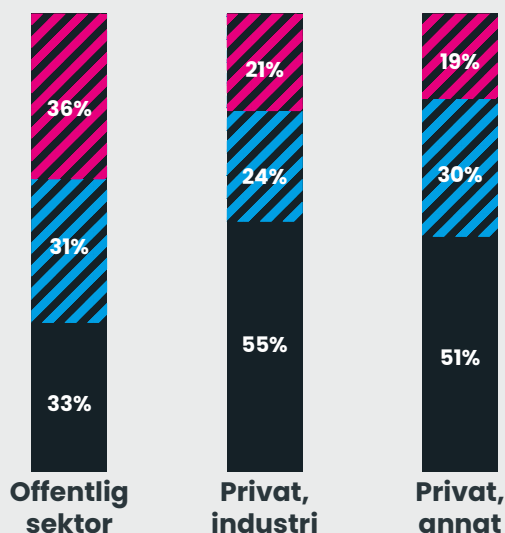
Anställda, Sverige.

Jag skulle kunna tacka nej till ett jobberbudande om förmånspaketet visade sig vara dåligt.



Arbetsgivare, Sverige

Medarbetare vi försöker rekrytera skulle kunna tacka nej till ett jobberbudande på grund av ett otillfredsställande förmånspaket.



 Neutral  Instämmer inte  Instämmer



Förmånspaket är en viktig drivkraft för arbetstillfredsställelse.

I Sverige uppger nästan hälften av medarbetarna att förmåner har stor påverkan på deras arbetstillfredsställelse, vilket understryker deras betydelse för både talangattraktion och lojalitet. Även om 33 % är neutrala och 18 % inte håller med, visar resultatet att ett starkt förmånspaket kan vara en avgörande faktor för trivsel och engagemang på arbetsplatsen. Arbetsgivare som prioriterar konkurrenskraftiga förmåner har större chans att skapa en nöjd och engagerad personal.

Anställda, Sverige.

Min arbetstillfredsställelse påverkas i hög grad av förmånspaketet.



 Neutral  Instämmer inte  Instämmer

Fler kan tänka sig byta lön mot bättre förmånspaket.

I Sverige har gapet i uppfattning mellan medarbetare och arbetsgivare kring förmåner minskat, vilket tyder på en bättre samstämmighet i förväntningar. Trots detta är det bara 21 % av svenska medarbetare som säger att de är villiga att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer omfattande förmånspaket.

Även om lönen fortfarande är en tydlig prioritet, finns en växande medvetenhet om värdet av starka förmåner. Arbetsgivare som stärker sitt förmånsutbud kan få ett konkurrensförsprång när det gäller att attrahera och behålla talanger.

Anställda, Sverige.

Jag skulle kunna tänka mig att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer omfattande och förbättrat förmånspaket.



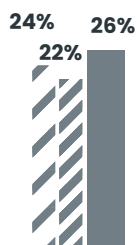
Arbetsgivare, Sverige.

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



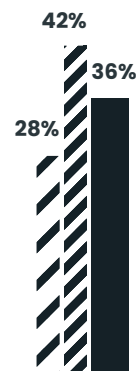
Anställda, Sverige.

Jag skulle kunna tänka mig att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer skräddarsytt och personligt anpassat förmånspaket.



Arbetsgivare, Sverige.

Många av våra medarbetare skulle acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer skräddarsytt och personligt anpassat förmånspaket.



2023 2024 2025

Äldre medarbetare är mer lönefokuserade och mindre benägna att byta pengar mot förmåner.

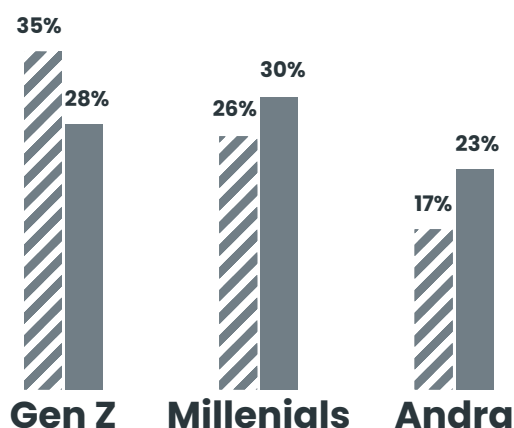
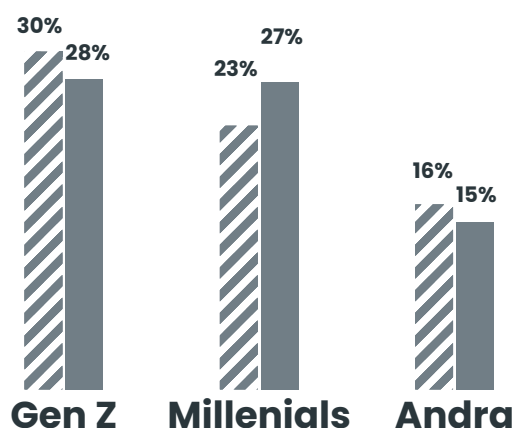
Yngre medarbetare är generellt mer villiga att byta en del av lönen mot bättre eller mer personligt anpassade förmåner, medan äldre medarbetare i högre grad värdesätter ekonomisk stabilitet och föredrar att behålla sin lön.

Detta understryker behovet av flexibla förmånsupplägg. Genom att erbjuda nivåbaserade eller valbara alternativ kan arbetsgivare möta olika generationers behov – exempelvis genom att låta äldre medarbetare prioritera lön, utan att det påverkar deras engagemang negativt.

Anställda, Sverige.

Jag skulle kunna tänka mig att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer omfattande och förbättrat förmånspaket.

Jag skulle kunna tänka mig att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mer skräddarsytt och personligt anpassat förmånspaket.



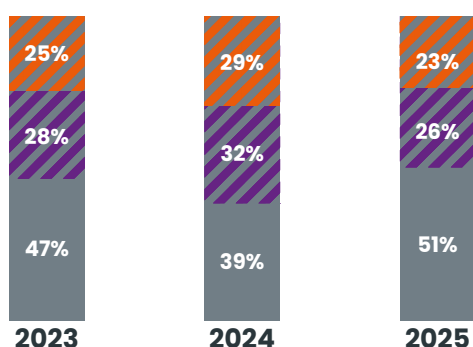
2024 2025

Gapet minskar – ökad samstämmighet mellan anställda och arbetsgivare.

Trots en liten nedgång är arbetsgivares förtroende fortfarande högt – ett mönster som är konsekvent i hela Europa. Glappet mellan uppfattning och verklighet är särskilt stort inom den privata industrisektorn, där arbetsgivares syn är mest i otakt med medarbetarnas upplevelse. Inom offentlig sektor och icke-industriell privat sektor är skillnaderna mindre men fortfarande märkbara, vilket belyser en fortsatt diskrepans mellan arbetsgivares antaganden och medarbetares faktiska upplevelser i olika branscher.

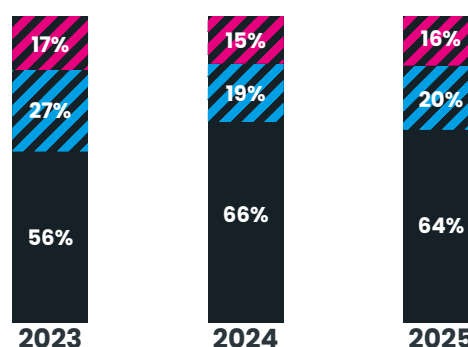
Anställda, Sverige.

Jag är nöjd med det utbud av förmåner som min arbetsgivare erbjuder.



Arbetsgivare, Sverige.

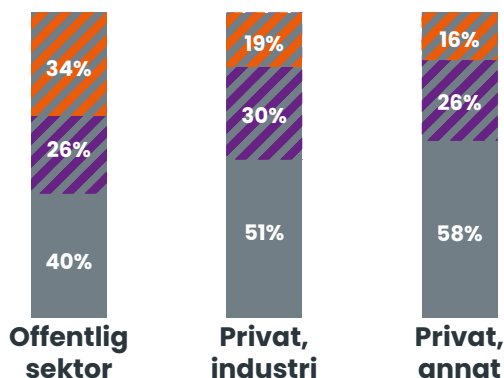
Våra medarbetare är nöjda med det utbud av förmåner som vår organisation erbjuder.



Den privata sektorn överskattar i högre grad medarbetarnas nöjdhet.

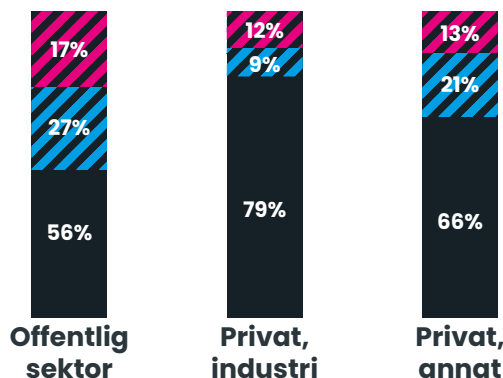
Anställda, Sverige.

Jag är nöjd med det utbud av förmåner som min arbetsgivare erbjuder.



Arbetsgivare, Sverige.

Våra medarbetare är nöjda med det utbud av förmåner som vår organisation erbjuder.



 Neutral
  Instämmer inte
  Instämmer

Vad driver nöjdhet med förmåner?

I Sverige är den viktigaste faktorn för nöjdhet med förmåner relevans – 67 % av medarbetarna värdesätter förmåner som möter deras personliga behov.

Den ekonomiska aspekten är en annan nyckelfaktor, där 51 % uppskattar förmåner som bidrar till att minska deras privata utgifter. Dessa insikter understryker vikten av att erbjuda välriktade och ekonomiskt stöttande förmåner för att öka medarbetarnas nöjdhet.

Anställda, alla länder.

Varför är du nöjd med de förmåner som du erbjuds? * **



*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Den totala procentsatsen för respektive land summerar därför till cirka 300 %, och speglar hur ofta varje kategori valdes.

**Denna fråga ställdes endast till respondenter som för närvarande är nöjda med det utbud av förmåner som erbjuds.

Bristande kostnadsminskning och upplevd irrelevans driver missnöje med förmånerna.

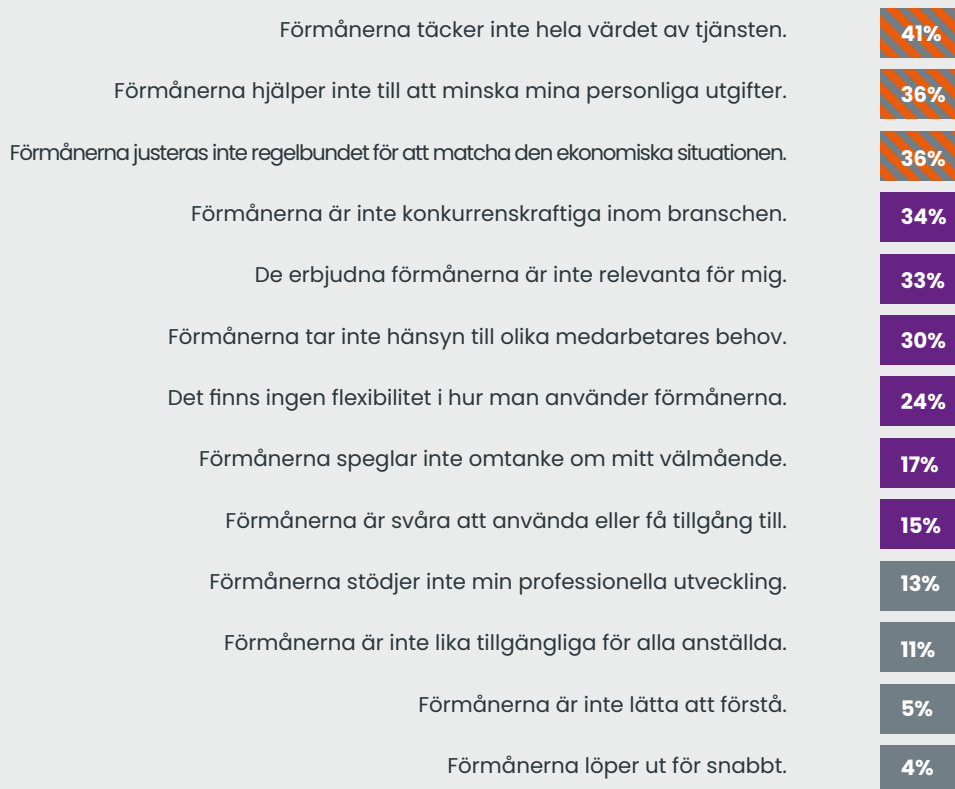
Den främsta orsaken till missnöje med förmånerna är att de inte täcker hela värdet av tjänsten (41 %). Många anställda upplever också att de förmåner som erbjuds inte är ekonomiskt användbara, vilket minskar deras totala effekt.

Dessutom är upplevd irrelevans ett fortsatt problem, eftersom vissa anställda inte ser hur de tillgängliga förmånerna passar deras behov. Dessa resultat understryker vikten av att erbjuda förmåner som är både kostnadseffektiva och anpassade efter medarbetarnas preferenser, för att öka tillfredsställelse och engagemang.

Anställda, alla länder.

Varför är du inte nöjd med de erbjudna förmånerna? * **

SE



Hög relevans (35–55%)



Måttlig relevans (15–35%)



Låg relevans (0–15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentandelen för varje land till cirka 300 %, vilket representerar hur ofta varje kategori valdes.

**Denna fråga visades endast för respondenter som för närvarande inte är nöjda med utbudet av förmåner.



Viktiga insikter:

Effekten av personalförmåner.

- » **Förmåner är en avgörande faktor vid val av arbete, och deras betydelse har ökat i hela Europa sedan förra året.**
- » **Förmåner har stor inverkan på arbetsgivarens varumärke och förmåga att behålla personal.**
- » **Förmånspaket påverkar i hög grad medarbetarnas arbetstillfredsställelse.**
- » **Allt fler anställda är villiga att byta bort lön mot bättre förmåner.**
- » **Arbetsgivare tenderar att överskatta medarbetarnas nöjdhet med de förmåner som erbjuds.**

A photograph of two people, a man and a woman, high-fiving in an office setting. The man is on the left, wearing a green shirt, and the woman is on the right, wearing a white top. They are both smiling and looking at each other. The background is slightly blurred, showing office furniture and a window.

Avsnitt 3:

Investeringar kontra intressen.

Detta avsnitt undersöker samspelet – och ibland bristen på samspel – mellan hur arbetsgivare fördelar sina förmånssatsningar och vad medarbetare faktiskt värdesätter.

Vi granskar de främsta förmånskategorierna som anställda uppfattar som attraktiva och jämför dessa med de områden där arbetsgivare planerar att öka sina investeringar.

Resultaten visar var arbetsgivares prioriteringar stämmer väl överens med anställdas behov, och var det finns glapp som kan innebära förlorade möjligheter till positiv påverkan.

Att förstå dessa dynamiker kan hjälpa organisationer att optimera sin förmånsstrategi – för att bättre möta medarbetarnas behov samtidigt som budgeten används effektivt.

Att möta medarbetares behov och att hantera kostnader är de största utmaningarna för arbetsgivare i alla länder – precis som förra året.

Respondenterna ombads att välja de tre mest centrala utmaningarna kopplade till personalförmåner. De viktigaste utmaningarna var likartade i alla länder, där kostnadshantering och att möta medarbetares behov rankades högst. Detta speglar den övergripande svårigheten i att kunna erbjuda förmåner som är anpassade efter individens behov, inom ramen för en optimal budget.

Arbetsgivare, alla länder.

Vilka faktorer har varit de största utmaningarna inom personalförmåner under det senaste året (2024)?*

	FI	SE	IT	UK	DK	NL
Kostnadshantering	36%	47%	53%	57%	57%	57%
Att möta medarbetares behov	48%	44%	38%	41%	53%	45%
Kommunikation kring förmåner	31%	36%	34%	33%	30%	29%
Regelefterlevnad och juridiska krav	18%	29%	27%	31%	26%	30%
Att erbjuda konkurrenskraftiga förmåner	31%	19%	29%	24%	19%	20%
Att hänga med i ständigt ökande medarbetarförväntningar	28%	18%	17%	18%	27%	25%
Teknikintegration	19%	17%	27%	25%	18%	20%
Att visa på faktisk effekt (av förmånerna)	32%	25%	14%	13%	12%	17%
Underutnyttjande av erbjudna förmåner	23%	25%	9%	9%	13%	12%
Hållbarhet i förmånserbudandet	7%	11%	17%	17%	13%	16%
Att avsätta tid för administration av förmåner	10%	15%	19%	11%	14%	10%
Mångfald och inkludering	14%	13%	12%	10%	10%	12%
Skalbarhet i förmånsutbudet	5%	2%	6%	13%	10%	8%

■ Högsta prioritet (55%+)
 /
■ Måttlig relevans (15–35%)
 ■ Låg relevans (0–15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentandelen för varje land till cirka 300%, vilket visar hur ofta varje kategori valdes. Procentalen återspeglar frekvensen för varje kategori, inte andelen av det totala antalet respondenter.

Förändrade trender i förmånsbudgetar inför 2026.

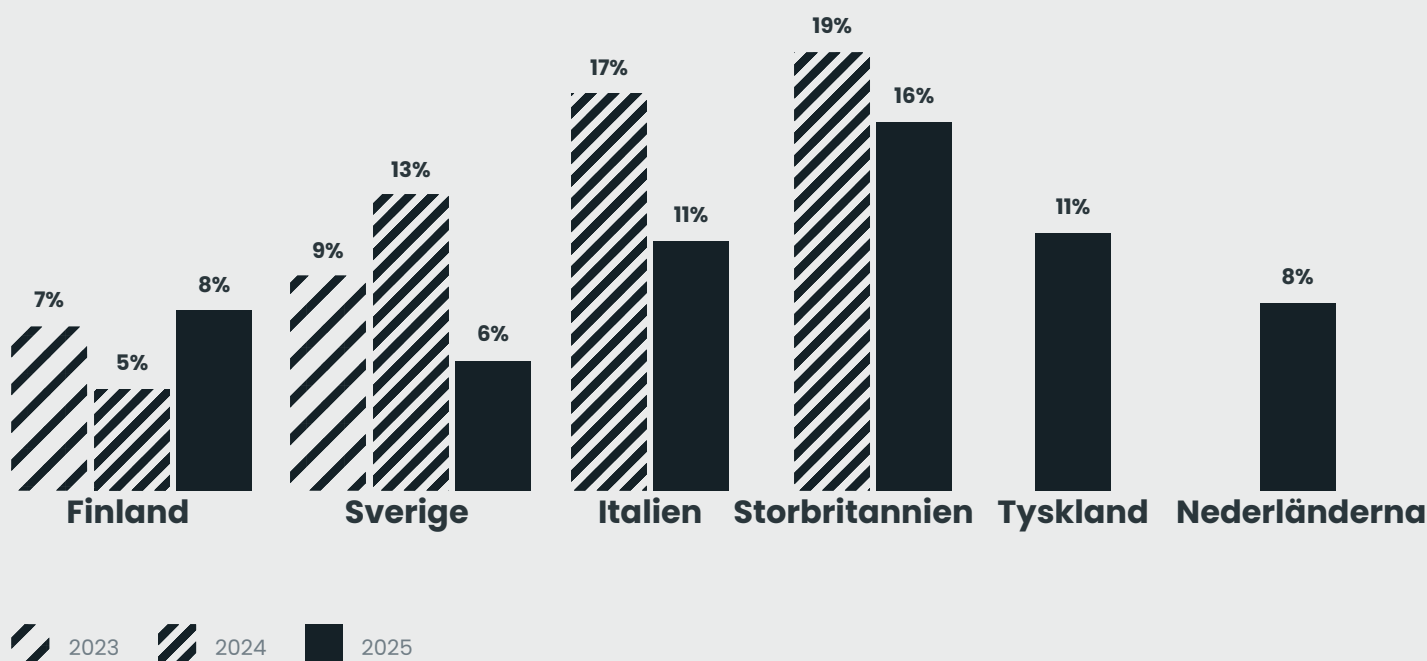
Övergripande varierar investeringstrenderna, där vissa marknader expanderar sina förmånsbudgetar medan andra bromsar upp ökningstakten.

Arbetsgivare i Storbritannien planerar de största ökningarna av förmånsbudgetar inför 2026, även om nivåerna är något lägre än vad som förutspåddes förra året.

Sverige och Italien förväntar sig de kraftigaste nedgångarna, där Sveriges förväntade ökning i förmånsbudgeten sjunker från 12,9 % år 2025 till 5,7 % år 2026.

Arbetsgivare, alla länder.

Förväntad ökning av totala förmånsbudgetar – 2026



Hur planerar arbetsgivare att investera i personalförmåner under 2026?

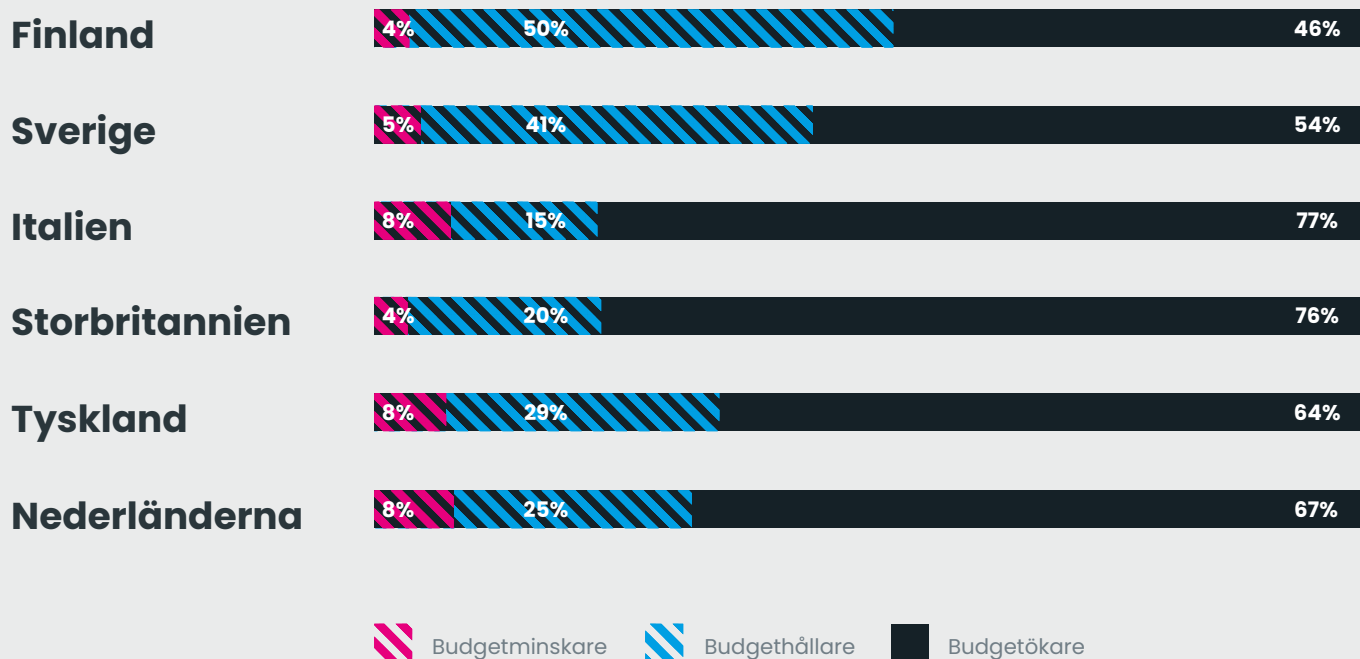
Många arbetsgivare runt om i Europa planerar att investera i personalförmåner, men tillväxtambitionerna varierar mellan marknaderna.

Vissa företag ökar sina förmånsbudgetar avsevärt, medan andra väljer en mer försiktig strategi och behåller nuvarande nivåer.

Överlag är det mycket få arbetsgivare som planerar att minska sina investeringar, vilket tyder på att personalförmåner fortsätter att vara en strategisk prioritet.

Arbetsgivare, alla länder.

Organisationer kategoriserade efter förväntade förändringar i förmånsinvesteringar 2026.



Välmående, konkurrenskraft och lojalitet är de främsta drivkrafterna bakom investeringar i personalförhöjningar.

Medarbetarnas välmående är den främsta drivkraften bakom ökade förhöjningsbudgetar i Europa, och prioriteras i flera länder. Att bibehålla ett konkurrenskraftigt förhöjningspaket är också ett viktigt fokus för många arbetsgivare – särskilt i Storbritannien och Tyskland. Dessutom är att stärka medarbetares engagemang för att minska personalomsättningen en betydande faktor, särskilt i länder som Nederländerna.

Arbetsgivare, alla länder.

Vilka faktorer påverkar din organisations beslut att öka investeringarna i personalförhöjningar? * **

	FI	SE	IT	UK	DK	NL
Öka våra medarbetares välmående	63%	55%	53%	45%	40%	34%
Hålla förhöjningspaketet konkurrenskraftigt	23%	34%	41%	54%	48%	42%
Stärka medarbetarengagemang för att minska personalomsättning	36%	41%	20%	24%	39%	56%
Förbättra medarbetarnas balans mellan arbete och privatliv	28%	30%	33%	36%	35%	35%
Stärka vårt arbetsgivarvarumärke	34%	36%	27%	28%	35%	25%
Svara på ökade levnadskostnader	21%	22%	33%	23%	23%	27%
Möta medarbetarnas behov	22%	20%	14%	17%	23%	18%
Bibehålla det faktiska värdet av förhöjningarna	15%	12%	20%	18%	11%	7%
Uppmuntra hälsosamma beteenden för att minska sjukfrånvaro	22%	16%	7%	9%	10%	12%
Svara på ökade skattefria belopp	12%	9%	11%	9%	6%	7%
Hålla jämna steg med branschstandarder	7%	7%	8%	12%	8%	7%
Stötta vår tillväxt och rekrytering	8%	5%	7%	6%	4%	10%
Stärka medarbetares professionella utveckling	6%	6%	7%	7%	7%	7%
Uppfylla mål för mångfald och inkludering	1%	3%	10%	7%	5%	6%
Harmonisering av förhöjningar inom den globala organisationen	3%	3%	7%	6%	7%	6%
Hantera låg nyttjandegrad av förhöjningar	2%	2%	0%	2%	2%	3%

■ Högsta prioritet (55%+) ■ Hög relevans (35–55%) ■ Måttlig relevans (15–35%) ■ Låg relevans (0–15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentandelen per land till cirka 300 %, vilket visar hur ofta varje kategori valdes. Procentalen speglar hur ofta varje kategori valts – inte andelen av det totala antalet respondenter.

**Denna fråga ställdes endast till respondenter som förväntar sig att öka sina investeringar i personalförhöjningar under 2026.

Ekonomiska påfrestningar och kostnadsreducering driver nedskärningar i förmånsinvesteringar.

Ekonomiska utmaningar och behovet av kostnadsbesparingar är de främsta anledningarna till att arbetsgivare i många länder minskar sina investeringar i personalförmåner. Finland, Tyskland och Sverige lyfter fram det ekonomiska läget som en avgörande faktor, och kostnader oroar särskilt arbetsgivare i Sverige och Italien. I Storbritannien är det däremot förändringar i beskattning och branschspecifika påtryckningar som är de mest framträdande skälen till att förmåner skärs ner – och utmärker sig som de viktigaste drivkrafterna i just det landet.

Arbetsgivare, alla länder.

Vilka faktorer påverkar din organisations beslut att minska investeringarna i personalförmåner?* **

	FI	SE	IT	UK	DE	NL
Minska kostnaderna för förmånsprogrammet p.g.a det ekonomiska läget	80%	46%	35%	44%	50%	42%
Skära bort onödiga kostnader	50%	64%	53%	33%	35%	21%
Förändrade strategiska prioriteringar	50%	27%	47%	22%	25%	26%
Omstrukturering eller uppsägningar inom organisationen	30%	36%	12%	33%	35%	32%
Anpassning till förändringar i beskattning	0%	27%	18%	56%	20%	37%
Hålla jämna steg med branschstandarder	30%	9%	18%	56%	25%	16%
Skifta kompensationsfokus till löner	30%	27%	24%	11%	10%	21%
Ingen observerad påverkan av förmåner på arbetsgivarvarumärket	0%	27%	18%	22%	10%	32%
Låg nyttjandegrad av förmåner	0%	18%	29%	0%	25%	21%
Vi kommer inte att öka förmåner om inte skattefria beloppsgränser höjs	20%	9%	12%	11%	10%	26%
Ökad användning av icke-fastanställd arbetskraft (t.ex. konsulter, frilansare)	10%	9%	12%	11%	30%	11%
Harmonisering av förmåner inom den globala organisationen	0%	0%	18%	0%	10%	11%
Vi kommer inte att öka förmåner om inte fler skattefria kategorier införs	0%	0%	6%	0%	15%	5%

■ Högsta prioritet (55%+)
 /
■ Hög relevans (35–55%)
 /
■ Måttlig relevans (15–35%)
 ■ Låg relevans (0–15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentandelen per land till cirka 300 %, vilket visar hur ofta varje kategori valdes. Procentalen speglar frekvensen av val – inte andelen av det totala antalet respondenter.

**Denna fråga ställdes endast till respondenter som förväntar sig att minska sina investeringar i personalförmåner inför 2026.

De mest attraktiva förmånskategorierna enligt anställda.

Anställda, alla länder.

Topp 3: Hur attraktiva är följande underkategorier av förmåner för dig?

Finland	Omfattande företagshälsovård	91%
	Fysiska hälsoprogram	88%
	Kulturförmån	81%
Sverige	Fysiska hälsoprogram	87%
	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	83%
	Olika typer av försäkringar	79%
Italien	Shoppingkuponger*	86%
	Lunchförmån	85%
	Omfattande företagshälsovård	84%
Storbritannien	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	82%
	Hälsobedömningsförmån**	81%
	Rabattplattform för detaljhandel**	79%
Tyskland	Fysiska hälsoprogram	75%
	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	75%
	Pendlingsersättningar	74%
Nederländerna	Pendlingsersättningar	83%
	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	83%
	Fysiska hälsoprogram	78%

*Förmånskategorin undersöktes exklusivt i Italien.

**Förmånskategorin undersöktes exklusivt i Storbritannien.

De förmånskategorier som förväntas öka mest i varje land fram till 2026.

Arbetsgivare, alla länder.

Topp 3: Uppskatta hur ditt företag planerar att förändra sin förmånsbudget för följande underkategorier under 2026 jämfört med 2025?

Andel arbetsgivare som förväntar sig budgetökningar under 2026:

Finland	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	34%
	Mentala hälsoprogram	24%
	Fysiska hälsoprogram	24%
Sverige	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	35%
	Fysiska hälsoprogram	32%
	Olika typer av försäkringar	31%
Italien	Shoppingkuponger*	43%
	Olika typer av försäkringar	35%
	Stöd för barnomsorg	32%
Storbritannien	Olika typer av försäkringar	32%
	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	52%
	Hälsobedömningsförmån**	46%
Tyskland	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	54%
	Mentala hälsoprogram	42%
	Fysiska hälsoprogram	40%
Nederländerna	Utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	48%
	Cykelförmån	36%
	Pendlingsersättningar	35%

*Förmånskategorin undersöktes exklusivt i Italien.

**Förmånskategorin undersöktes exklusivt i Storbritannien.

Avsnitt 3.1: Investeringar kontra intressen.

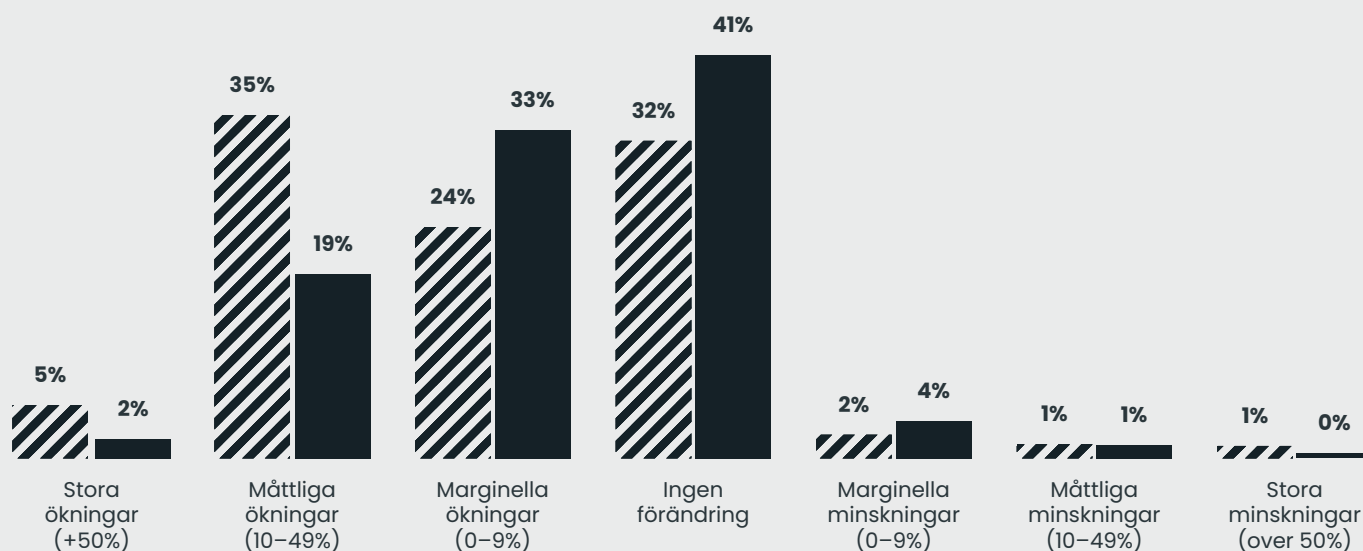
Djupdykning Svenska resultat

Svenska arbetsgivare planerar restriktiva förmånsbudgetar för 2026, med färre som förväntar sig ökningar jämfört med 2025.

Arbetsgivare intar en mer försiktig inställning till förmånsbudgetar, och ett ökande antal planerar att behålla nuvarande nivåer eller endast göra marginella förändringar. Större budgetökningar blir alltmer ovanliga, och förväntningarna på betydande nedskärningar förblir sällsynta. Denna trend speglar en mer konservativ syn på framtida investeringar i personalförmåner.

Arbetsgivare, Sverige.

Prognostiserad fördelning av totala förmånsökningar i Sverige: 2025 vs 2026



 Förväntad ökning av totala förmånsbudgetar för 2025 (2024)

 Förväntad ökning av totala förmånsbudgetar för 2026 (2025)

Sektorsuppdelning: stark tillväxt i privat sektor, måttlig ökning i offentlig sektor.

Den icke-industriella privata sektorn driver de största ökningarna i förmånsbudgetar, vilket signalerar starkt förtroende för investeringar i personalförmåner.

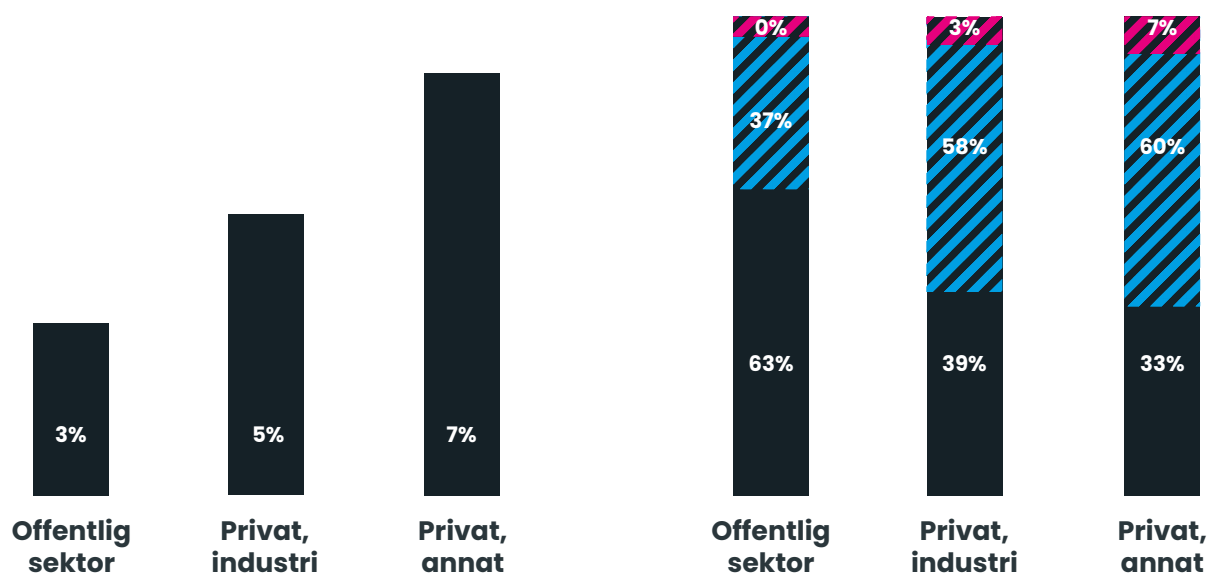
Arbetsgivare inom den offentliga sektorn intar en mer försiktig hållning, med lägre budgetökningar och fokus på stabilitet, medan arbetsgivare inom industrisektorn intar en mellanväg och förväntar sig måttlig tillväxt.

Detta tyder på att sektorer med större ekonomisk flexibilitet är mer benägna att utöka förmåner, medan sektorer med stramare budgetar – som offentlig sektor – prioriterar försiktighet och stabilitet.

Arbetsgivare, Sverige.

Förväntad ökning av totala förmånsbudgetar.

Organisationer klassificerade utifrån förväntade förändringar i förmånsinvesteringar för 2026.



För 2026 (2025)

Budgetminskare

Budgetökare

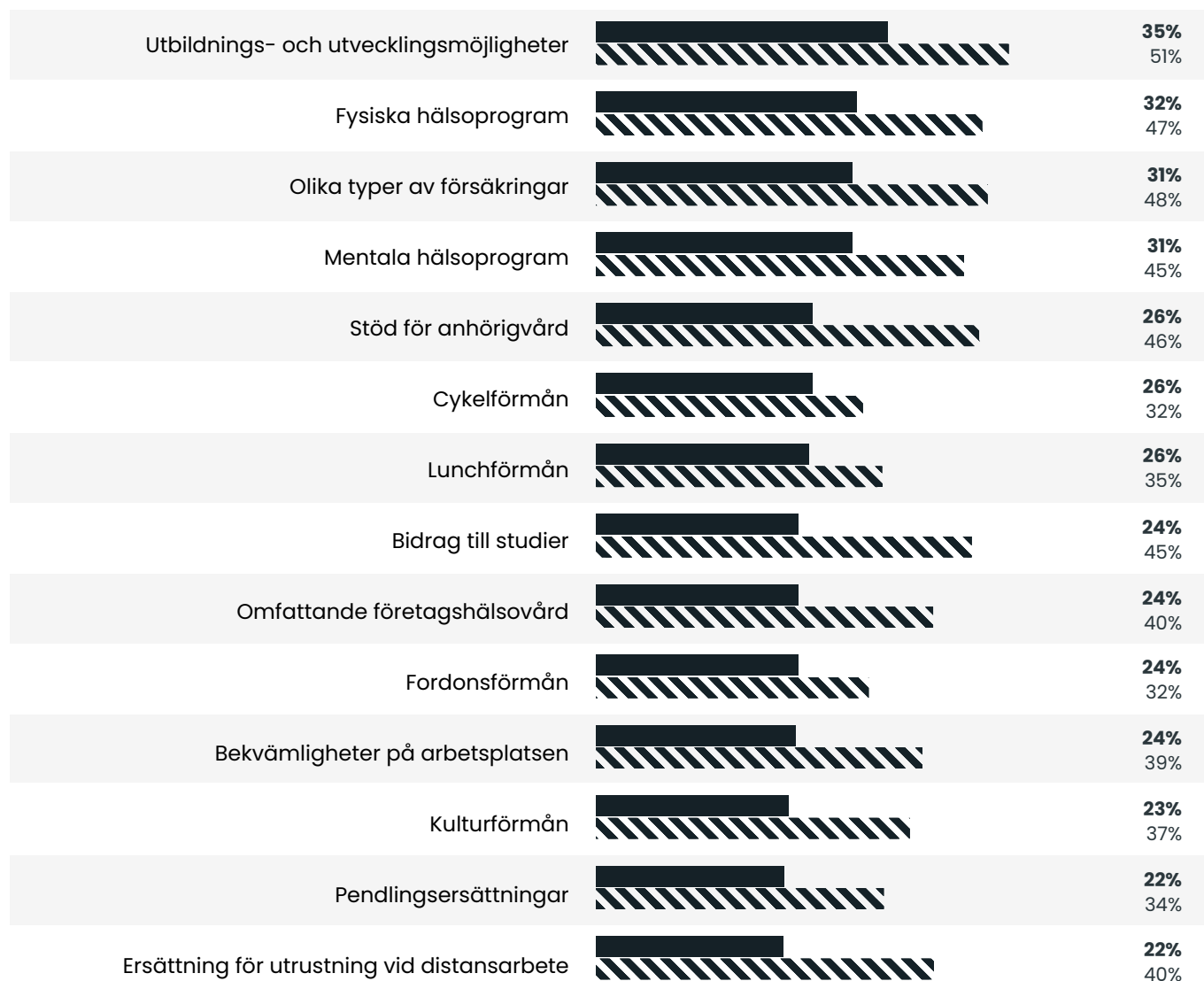
Budgethållare

Åtstramade budgetar: En nedgång i planerade ökningar för centrala personalförmåner.

Planerade budgetökningar minskar generellt inom de flesta förmånskategorier, med betydande nedgångar inom områden som utbildning och utveckling, fysisk hälsa och försäkringar. Även om dessa fortfarande är högsta prioritet, är det färre arbetsgivare som planerar större ökningar. Förmåner som mental hälsa, stöd för anhörigvård och lunchförmåner uppvisar kraftiga nedgångar i investeringsavsikter. Dessutom upplever områden som studiebidrag, företagshälsovård och kulturförmåner märkbara minskningar i planerade budgetökningar. Förmåner relaterade till pendling och distansarbete får också minskade investeringar, vilket speglar en bredare trend mot mer återhållsam budgetplanering.

Arbetsgivare, Sverige.

Uppskatta hur ditt företag planerar att förändra sin förmånsbudget för följande underkategorier*



2024 2025

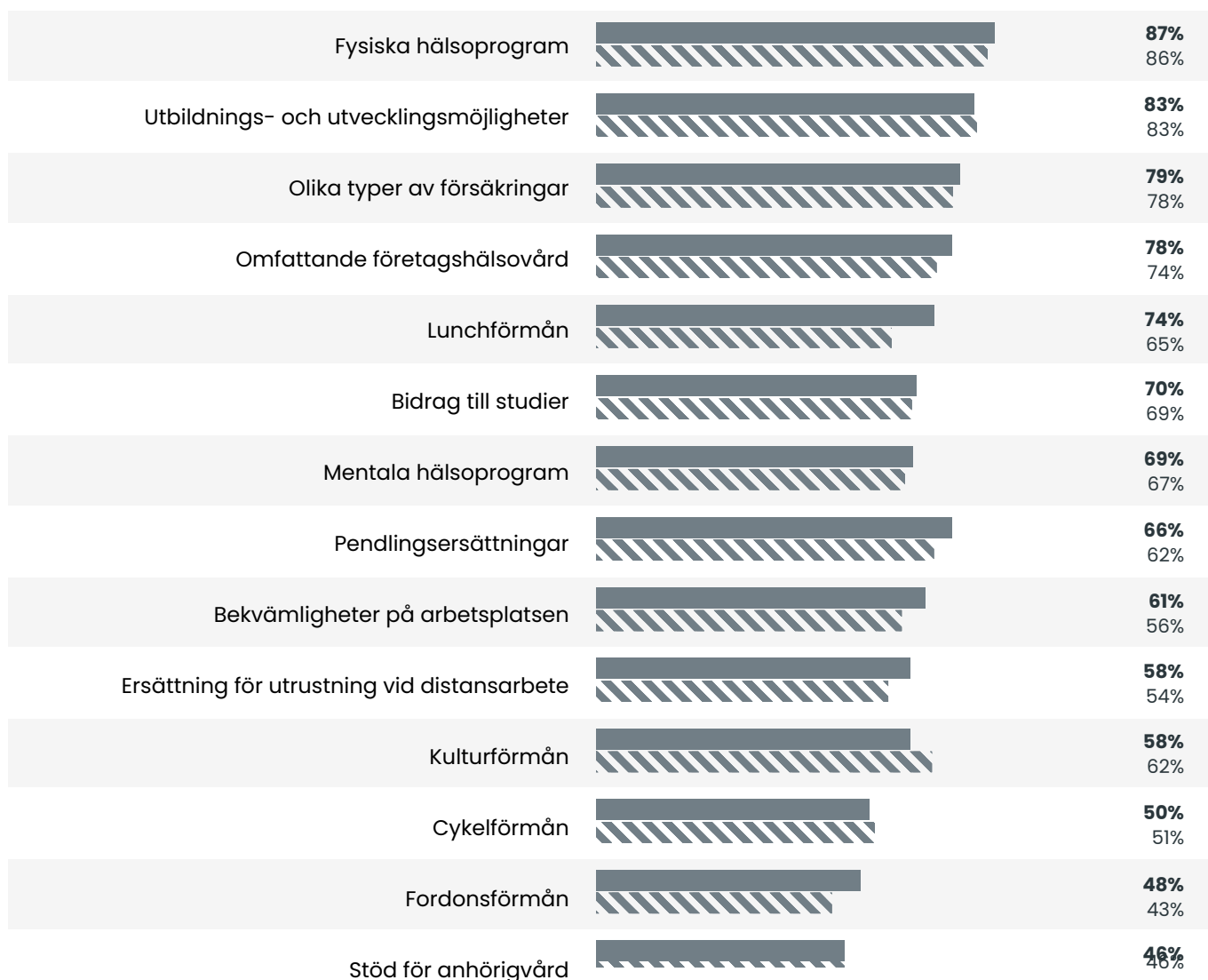
Fysisk hälsa och utbildning förblir högsta prioritet för medarbetare.

Fysiska hälsoprogram och utbildningsmöjligheter är fortsatt de mest attraktiva förmånerna, med liten förändring från föregående år. Detta är också de områden där arbetsgivare planerar att öka sina budgetar mest. Lunchförmåner såg den största ökningen i attraktivitet.

Dessa förmåner överensstämmer också med planerade budgetökningar. Överlag var förändringarna i attraktivitet måttliga, med mindre ökning för förmåner som pendlingsersättningar, bekvämligheter på arbetsplatsen, utrustning för distansarbete och fordonsförmåner.

Anställda, Sverige.

Hur attraktiva är följande underkategorier av förmåner för dig?



2024 2025

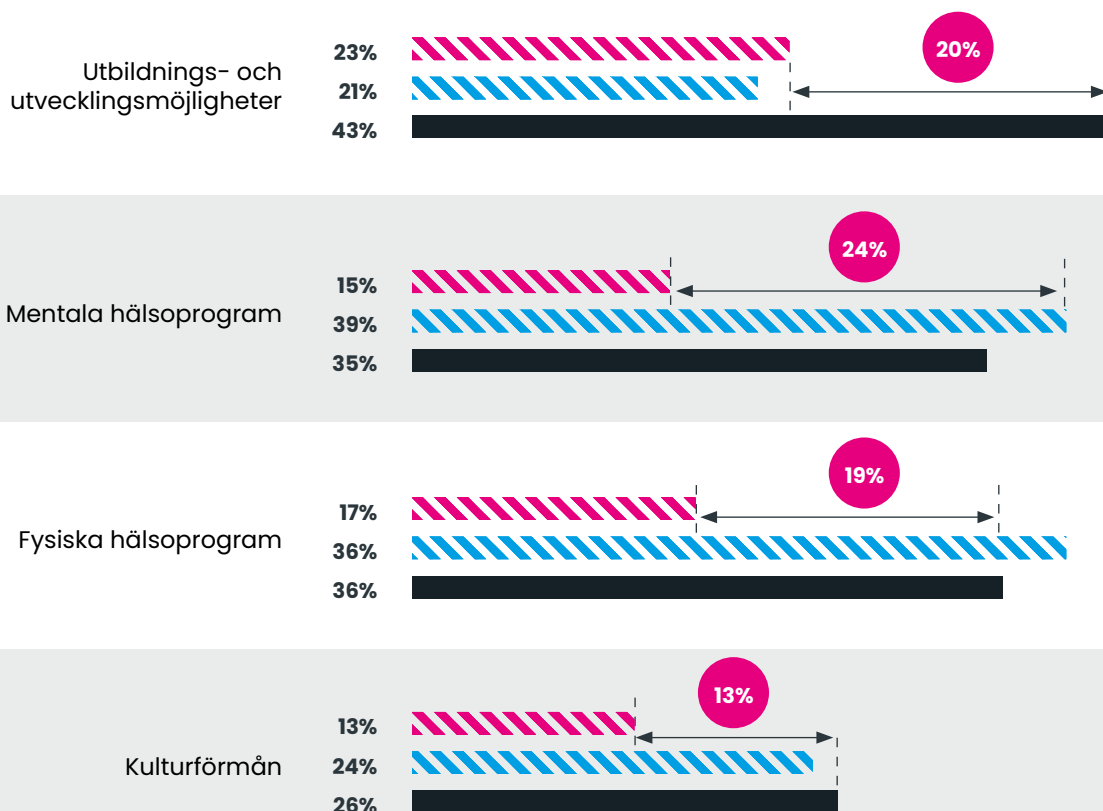
Offentlig vs. privat sektor: en växande klyfta i förmånsinvesteringar.

Arbetsgivare inom den offentliga sektorn är mest försiktiga när det gäller att öka förmånsbudgetar inom alla kategorier, med endast 23 % som planerar ökning för utbildning och utveckling – långt under de 43 % inom industriell privat sektor.

I synnerhet lägger arbetsgivare inom icke-industriell privat sektor stor vikt vid lärande. När det gäller hälsoförmåner är privata arbetsgivare betydligt mer benägna att investera, med planerade ökning för mental och fysisk hälsa som är mer än dubbelt så höga som inom offentlig sektor. Detta återspeglar den bredare trenden med starkare tillväxt i förmånsbudgetar inom privat sektor jämfört med offentlig sektor.

Arbetsgivare, Sverige.

Planerad fördelning av förmånsökningar totalt i Sverige: 2025 vs 2026*



Offentlig sektor Privat, industri Privat, annat

*Visualiseringen visar inte andelen svar för "Budgetminskningar (-)", "Budgeten förblir densamma som 2025" eller "Denna förmån ingår inte i vårt erbjudande".

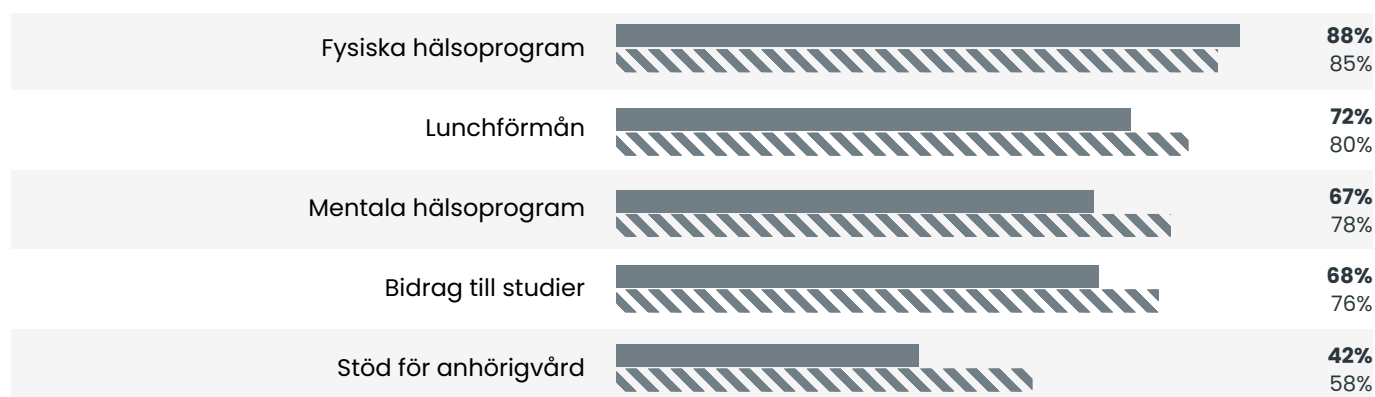
Medarbetare med högre sjukfrånvaro visar starkare preferens för stödorienterade förmåner.

Medarbetare med högre sjukfrånvaro tenderar att föredra förmåner som erbjuder emotionellt stöd, bekvämlighet och familjeomsorg – vilket speglar mer komplexa välmåendebehov.

I kontrast prioriterar de med låg sjukfrånvaro fysisk hälsa, vilket visar ett proaktivt förhållningssätt till sin hälsa. Att anpassa förmåner därefter kan öka medarbetarlojalitet, minska frånvaro och främja det övergripande välmåendet.

Anställda, Sverige.

Hur attraktiva är följande underkategorier av förmåner för dig?



■ Sjukfrånvaro: 0-7 dagar, mycket attraktivt eller attraktivt

▨ Sjukfrånvaro: 8+ dagar, mycket attraktivt eller attraktivt



Viktiga insikter:

Investeringar kontra intressen.

- » De flesta europeiska arbetsgivare planerar att öka sina totala förmånsbudgetar.
- » Att förbättra medarbetarnas välmående är den främsta anledningen till att budgetarna ökas.
- » Utbildnings- och hälsorelaterade förmåner är en hög prioritet för medarbetarna – något som arbetsgivarnas investeringar ligger väl i linje med.
- » I Sverige förväntar sig den privata sektorn betydligt större ökningar i förmånsbudgetarna jämfört med den offentliga sektorn.
- » Kostnadshantering och att tillgodose medarbetarnas behov är de största utmaningarna arbetsgivarna står inför när det gäller förmåner.

Avsnitt 4:

Best practice inom personalförhöjningar.

Hur bör förhöjningar administreras och kommuniceras för att maximera deras effekt?

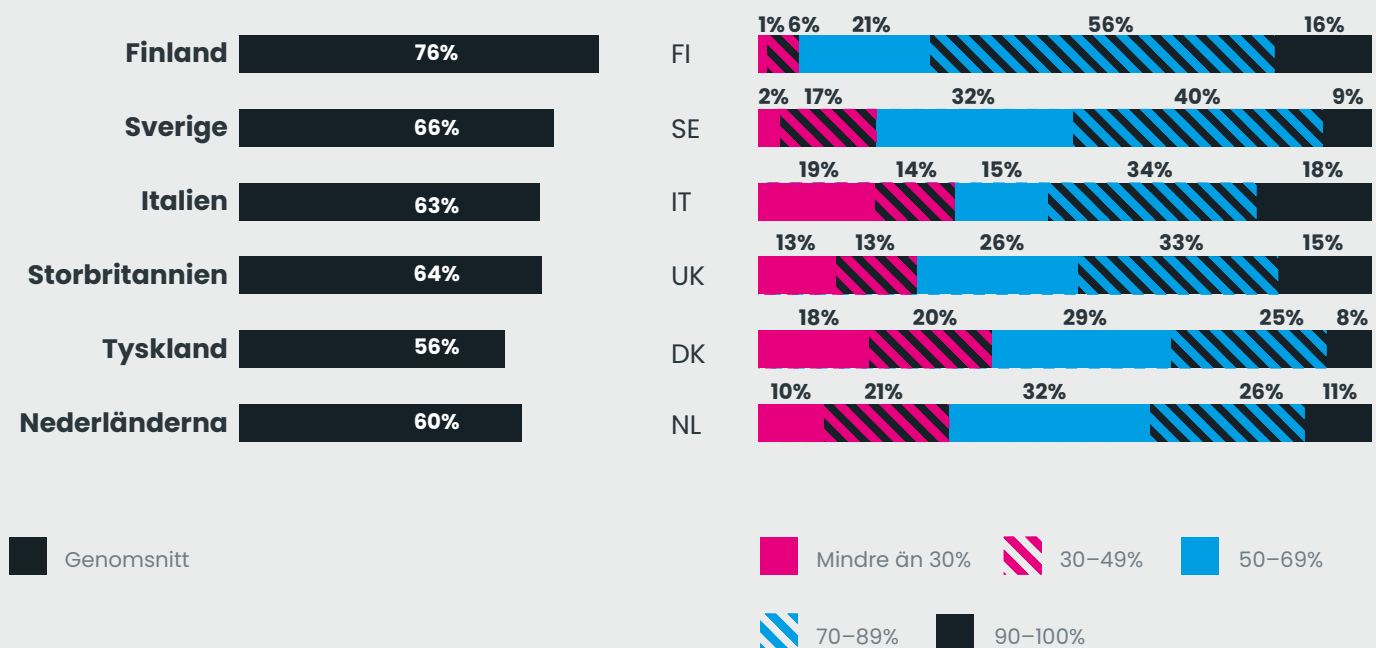
Effektiva förhöjningar handlar inte bara om vad som erbjuds, utan också om hur de kommuniceras och marknadsförs. För att förstå dessa teman undersöker denna del hur förhöjningar används och varför de inte nyttjas fullt ut. Att förstå dessa teman kan hjälpa arbetsgivare att öka användningen och den positiva effekten av förhöjningar.

Den högsta användningen av förmåner återfinns i Norden.

Norden leder när det gäller förmånsanvändning, där Finland rapporterar de högsta användningsnivåerna följt av Sverige. I kontrast har andra länder, som Tyskland, en lägre och mer ojämn användning. Italien visar den största variationen, vilket belyser skillnader mellan sektorer. Det starka nordiska engagemanget tyder på en väl integrerad förmånsstrategi, vilket stärker dess roll för medarbetarnas välmående.

Arbetsgivare, alla länder.

Vilken procentandel av förmånerna användes i din organisation förra året (2024)?



Varför lämnas förmåner outnyttjade enligt arbetsgivarna?

Arbetsgivare, alla länder.

Vilka tror du är de främsta orsakerna till att dina medarbetare inte nyttjade alla förmåner? * **

	FI	SE	IT	UK	DK	NL
De tillgängliga förmånerna matchar inte våra anställdas intressen.	41%	49%	39%	37%	56%	57%
Våra anställda glömde att nyttja förmånerna inom den angivna perioden.	66%	44%	37%	36%	24%	33%
Våra anställda är inte medvetna om de förmåner som erbjuds.	37%	32%	19%	38%	45%	34%
Våra anställda är inte intresserade av att använda förmånerna eftersom det ekonomiska värdet inte täcker kostnaden för den tjänst de vill använda.	33%	31%	31%	29%	38%	34%
Tjänsteleverantörer som våra anställda är intresserade av accepterar inte förmånsmedel.	42%	28%	35%	39%	27%	23%
Anställningsförmånerna är för tekniskt komplicerade att använda.	24%	24%	36%	26%	27%	26%
Våra anställda missade förmånens tidsgräns.	16%	39%	31%	32%	15%	19%
Våra anställda hade inte tillräckligt med tid att använda sina förmåner.	24%	19%	20%	19%	23%	18%
Våra anställda är inte intresserade av att använda förmånerna eftersom vår organisation endast täcker en del av kostnaden för tjänsten (t.ex. 50 %).	18%	15%	19%	15%	22%	24%
Våra anställda har inte råd med den initiala kostnaden och att sen vänta på ersättning.	0%	13%	18%	14%	11%	18%
Våra anställda tycker att ersättningsprocessen är för komplicerad.	0%	6%	17%	15%	14%	15%

■ Högsta prioritet (55%+)
 ■ Måttlig relevans (15-35%)
 ■ Låg relevans (0-15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentsatsen för varje land till ungefär 300 %, vilket representerar hur ofta varje kategori valdes. Procentsatserna speglar frekvensen av kategori-val, inte andelen av totala respondenter.

**Denna fråga ställdes endast till respondenter vars uppskattade utnyttjandegrad av förmåner är under 100 %.

Varför lämnas förmåner outnyttjade enligt anställda?

En viktig utmaning med förmånsanvändning i Europa är glappet mellan vad arbetsgivarna erbjuder och vad de anställda egentligen vill ha. Även om många arbetsgivare anser att de erbjuder värdefulla förmåner, känner en stor andel anställda att dessa erbjudanden inte stämmer överens med deras behov. Glömska är också en stor faktor till att förmåner inte används fullt ut, där arbetsgivare identifierar det som en ledande utmaning. Detta tyder på ett gap mellan arbetsgivarens förväntningar och de anställdas beteende – medan organisationer kan anta att förmånerna är lättillgängliga, kan de anställda behöva fler påminnelser eller strukturerad vägledning för att verkligen ta tillvara på dem.

Dessa insikter antyder att arbetsgivare behöver förbättra sin strategi – inte bara genom att utöka utbudet, utan också genom att säkerställa att det matchar de anställdas intressen, förbättra kommunikationen och undanröja praktiska hinder för att maximera engagemanget.

Anställda, alla länder.

Vad är de främsta anledningarna till att du inte nyttjade alla förmåner? * **

	FI	SE	IT	UK	DK	NL
Personalförmåner i allmänhet matchar inte mina intressen.	50%	45%	50%	48%	46%	54%
Det ekonomiska värdet täcker inte kostnaden för den tjänst jag vill använda.	38%	34%	44%	31%	31%	36%
Tjänsteleverantörer som jag är intresserad av accepterar inte förmånsmedel.	43%	23%	40%	35%	34%	25%
Jag glömde att nyttja förmånerna inom den angivna perioden.	38%	41%	24%	36%	30%	27%
Jag hade inte tillräckligt med tid att använda mina förmåner.	38%	32%	18%	31%	33%	23%
Förmåner är tekniskt för komplicerade att använda.	25%	21%	37%	28%	28%	27%
Jag är inte medveten om vilka förmåner min arbetsgivare erbjuder.	25%	27%	20%	23%	34%	35%
Jag missade förmånens tidsgräns.	21%	34%	21%	27%	24%	16%
Jag är inte intresserad av att använda förmånen eftersom min arbetsgivare endast täcker en del av kostnaden (t.ex. 50 %).	21%	13%	16%	16%	18%	27%
Jag har inte råd med den initiala kostnaden och att sen vänta på ersättning.	0%	16%	13%	14%	11%	17%
Processen för ersättning är för komplicerad.	0%	14%	16%	11%	10%	13%



Hög relevans (35–55%)



Måttlig relevans (15–35%)



Låg relevans (0–15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentsatsen för varje land till ungefär 300 %, vilket visar hur ofta varje kategori valdes. Procentsatserna speglar frekvensen av val, inte andelen av totala respondenter.

**Denna fråga ställdes endast till respondenter som har glömt bort och/eller valt att inte använda de förmåner som erbjudits dem.

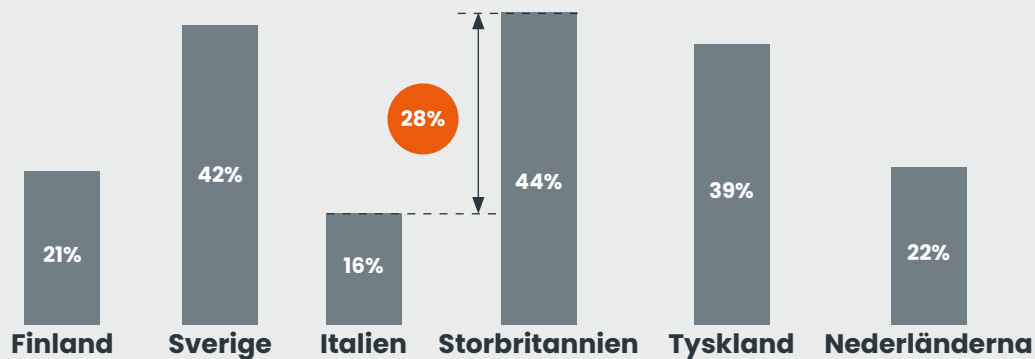
Glömska och irrelevanta förmåner: Stora utmaningar i hela Europa.

Att glömma att använda förmåner är en vanlig utmaning, särskilt i Sverige och Storbritannien, där anställda rapporterar fler fall av glömska jämfört med Italien och Finland.

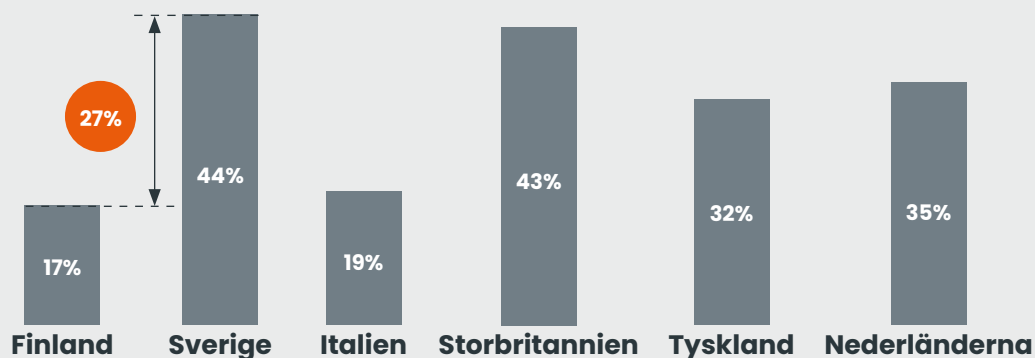
Dessutom varierar relevans och tillfredsställelse med förmånsutbudet avsevärt mellan länder, där svenska och brittiska anställda i större utsträckning aktivt väljer bort förmåner, medan italienska och finska anställda visar högre engagemang.

Anställda, alla länder.

Har du under det senaste året glömt att använda någon av de förmåner som funnits tillgängliga för dig?



Har du under det senaste året valt att inte använda någon av de förmåner som funnits tillgängliga för dig?



Ja (2025)

Avsnitt 4.4: Best practice inom personalförmåner.

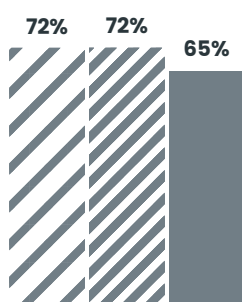
Djupdykning Svenska resultat.

Arbetsgivares och anställdas syn – hur väl stämmer de överens?

Här ser vi en intressant trend: de anställda har blivit mindre säkra på de förmåner som erbjuds under de senaste tre åren, medan arbetsgivarna har blivit mer säkra på hur väl de anställda förstår dessa förmåner.

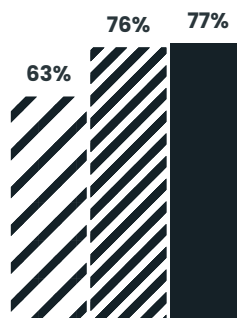
Anställda, Sverige.

Jag förstår helt och hållet det förmånspaket som erbjuds av min arbetsgivare.



Arbetsgivare, Sverige.

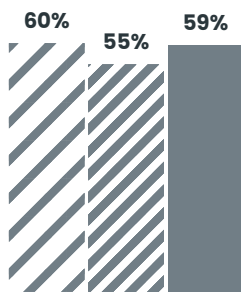
Våra anställda förstår helt och hållet det förmånspaket som erbjuds av vår organisation.



I Sverige är arbetsgivarna trygga med sin kommunikation kring förmåner, där ungefär fyra av fem uttrycker tillfredsställelse. Anställdas tillfredsställelse har också ökat över tid, även om en märkbar klyfta kvarstår mellan arbetsgivarnas självförtroende och de anställdas uppfattning.

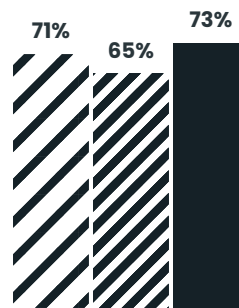
Anställda, Sverige.

Information om förmånspaketet från arbetsgivaren kommuniceras tydligt till mig.



Arbetsgivare, Sverige.

Information om vårt nuvarande förmånspaket kommuniceras effektivt till alla anställda.



 Instämmer 2023  Instämmer 2024  Instämmer 2025

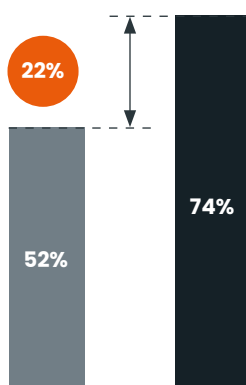
Arbetsgivares försök att uppmuntra till användning av förmåner går ofta obemärkt förbi.

Svenska arbetsgivare tenderar att överskatta sina insatser för att främja användningen av förmåner. Även om de flesta aktivt uppmuntrar sina anställda, finns fortfarande en skillnad mellan arbetsgivares uppfattning och de anställdas erfarenhet.

Denna trend visar på behovet av mer effektiv kommunikation och engagemangsstrategier för att överbygga denna klyfta.

Anställda vs. arbetsgivare, Sverige.

Anställda: Min arbetsgivare uppmuntrar aktivt till att använda förmåner.
Arbetsgivare: Vi främjar aktivt användningen av förmåner bland våra anställda.



■ Anställda instämmer (2025) ■ Arbetsgivare instämmer (2025)

Arbetsgivare tenderar att tro att de involverar de anställda i utvecklingen av förmånserbjudandet, men de anställda håller inte med.

Arbetsgivare tror i stor utsträckning på att involvera medarbetare i förmånsutvecklingen, men de anställdas upplevelser varierar. Även om många företag påstår att de engagerar personalen, kvarstår skillnader i uppfattningar. Denna trend visar behovet av mer transparenta och effektiva involveringsstrategier för att säkerställa att de anställda känner sig inkluderade i beslut kring förmåner.

Anställda vs. arbetsgivare, Sverige.

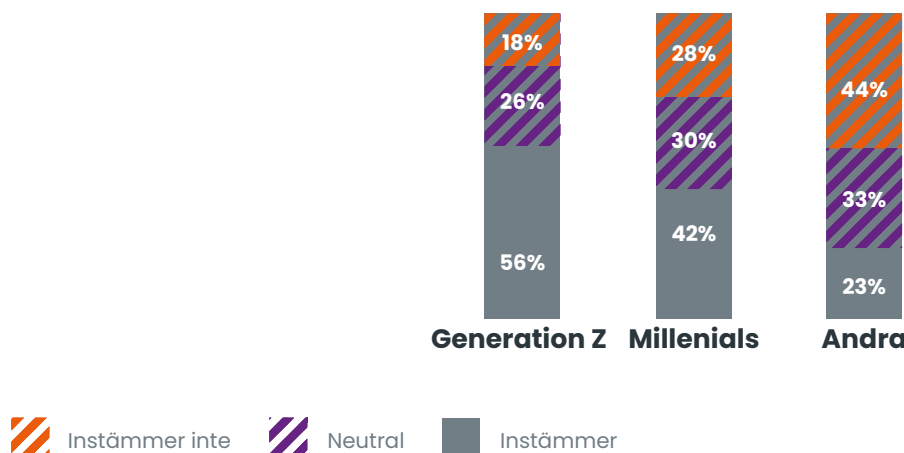
Anställda: Jag är engagerad i utvecklingen av förmånserbjudandet på min arbetsplats.
Arbetsgivare: Vi engagerar våra anställda att delta i utvecklingen av vårt förmånserbjudande.



Engagemanget i förmånsutvecklingen tenderar att minska med åldern, där äldre anställda känner sig mindre involverade och hörda. Detta pekar på en brist i inkludering som kan förbise värdefull input och leda till lägre tillfredsställelse.

Anställda, Sverige.

Jag är engagerad i utvecklingen av förmånserbjudandet på min arbetsplats.

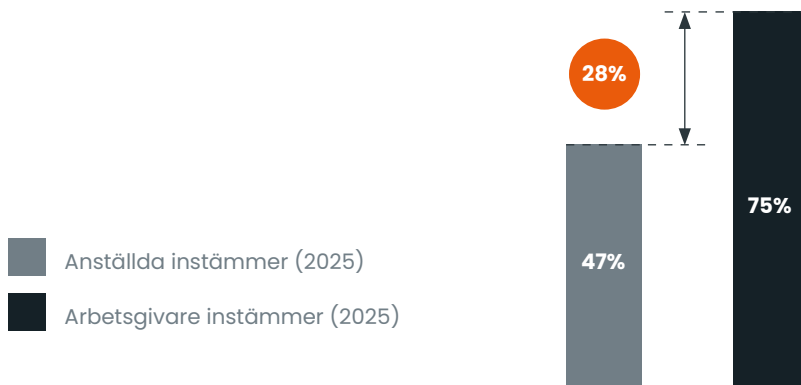


Chefer tenderar att överskatta sin öppenhet för feedback – även om denna skillnad minskar.

Svenska chefer överskattar ofta sin öppenhet för feedback, med en skillnad på 28 procentenheter mellan arbetsgivares och anställdas uppfattningar. Eftersom öppen kommunikation fortsätter vara en prioritet måste organisationer inte bara tillhandahålla kanaler för feedback, utan också visa de anställda att deras synpunkter tas emot och leder till åtgärder.

Anställda vs. arbetsgivare, Sverige.

Arbetsgivare: Vår ledning är öppen för att ta emot feedback angående det förmånspaket vi erbjuder.
Anställda: Min feedback om de erbjudna förmånerna välkomnas.

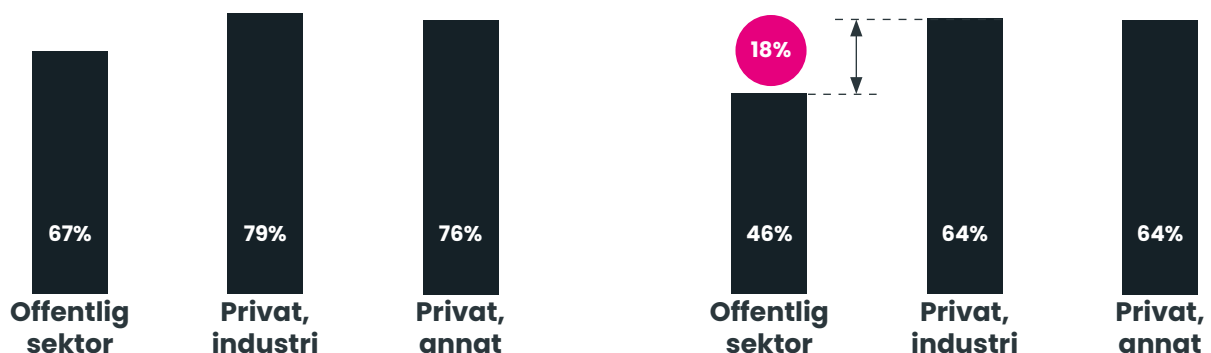


Arbetsgivare i privat sektor i Sverige är mer öppna för feedback om förmåner, där industri- och icke-industriella sektorer ligger före offentlig sektor. Medarbetarengagemang i förmånsutvecklingen är också mindre vanligt inom offentlig sektor, där engagemanget ligger 18 procentenheter lägre än hos privata arbetsgivare.

Arbetsgivare, Sverige.

Vår ledning är öppen för att ta emot feedback angående det förmånspaket vi erbjuder.

Vi engagerar våra anställda att delta i utvecklingen av vårt förmånserbudande.





Viktiga insikter:

Best practice inom personalförmåner.

- » Den högsta användningen av förmåner återfinns i Norden.
- » Den främsta anledningen till att förmåner inte används är en missanpassning mellan de erbjudna förmånerna och de anställdas faktiska intressen – en uppfattning som delas av både anställda och arbetsgivare.
- » Perceptionsklyfta: Anställda känner sig mindre informerade om förmåner jämfört med tidigare år – medan arbetsgivarna anser motsatsen.
- » Arbetsgivarnas försök att uppmuntra till användning av förmåner går ofta obemärkt förbi hos de anställda.
- » Arbetsgivare tror att de är mer mottagliga för feedback och mer inkluderande i förmånsplaneringen än vad de anställda uppfattar.

Avsnitt 5:

Personligt välmående på jobbet.

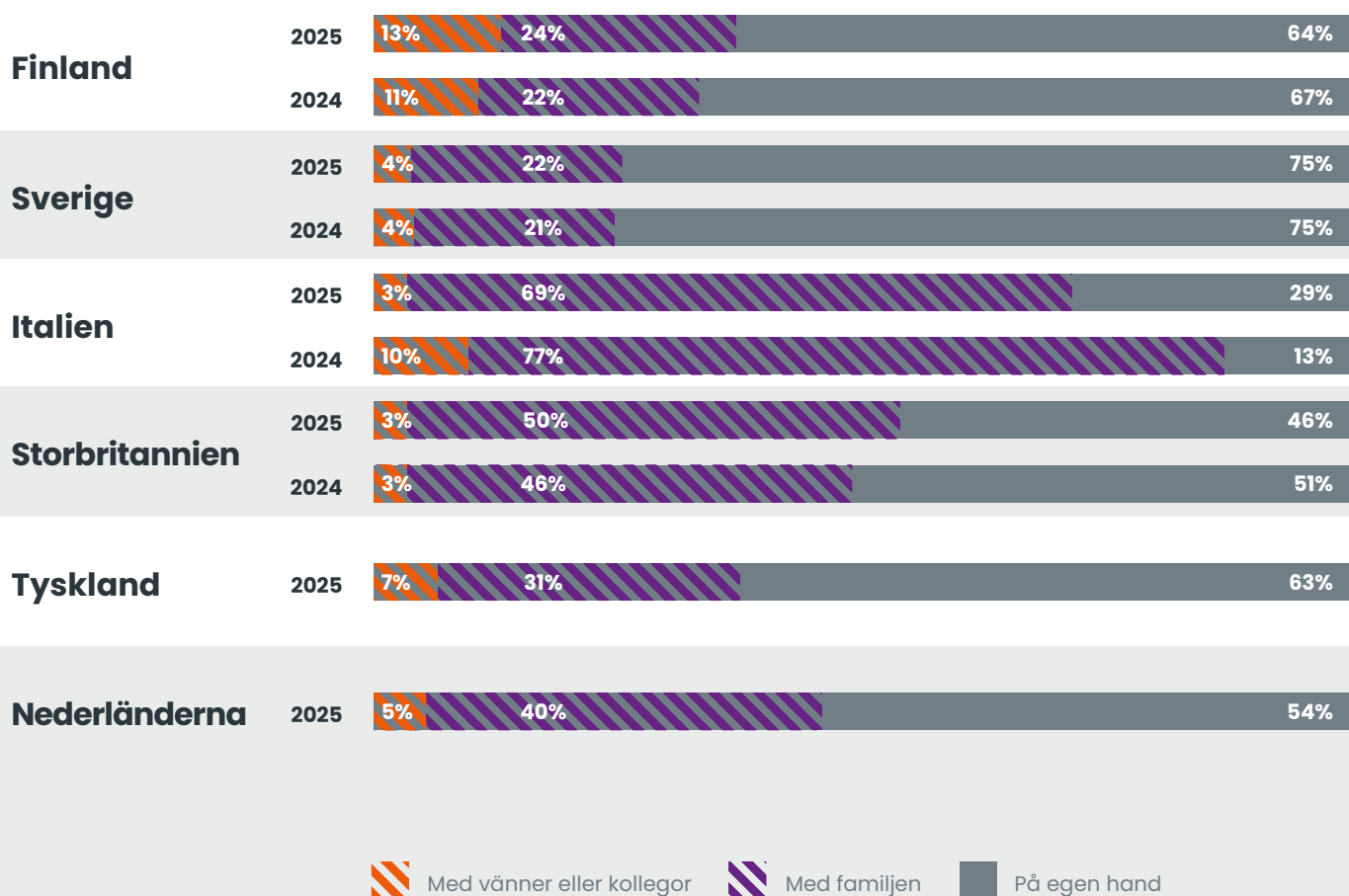
Medarbetarnas välmående har blivit ett centralt tema på moderna arbetsplatser, där många företag investerar i förmåner som syftar till att främja fysisk, mental och emotionell hälsa.

Dessutom kan investeringar i välmående ha stor påverkan på företagets prestation, eftersom friska medarbetare ofta är mer engagerade. Denna sektion undersöker hur anställda och arbetsgivare uppfattar effekten av dessa förmåner och hur de kan arbeta för att förebygga utbrändhet.

I Norden används förmåner mestadels individuellt, medan det i resten av Europa är vanligare att använda förmåner tillsammans med familjen.

De nordiska länderna visar en stark preferens för individuell användning av förmåner, medan familjeanvändningen förblir låg. I kontrast har Italien och Storbritannien en dominerande trend där förmåner används tillsammans med familjen, även om Italiens andel har minskat något. Tyskland och Nederländerna visar en blandning av individuell och kollektiv användning, där Tyskland lutar mer åt individuell användning och Nederländerna har en mer balanserad fördelning.

Anställda, alla länder.



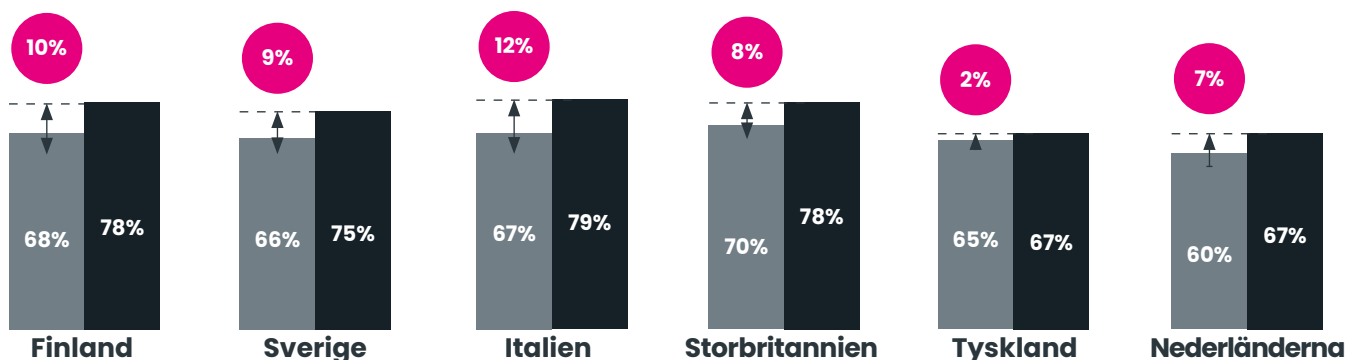
Anställda och arbetsgivare är överens: förmåner har en positiv inverkan på medarbetarnas välmående.

Anställda erkänner i stor utsträckning den positiva effekten som förmåner har på välmåendet, även om arbetsgivare tenderar att uppfatta effekten som ännu större.

Anställda vs. arbetsgivare, alla länder.

Anställda: Förmåner påverkar mitt övergripande välmående positivt.

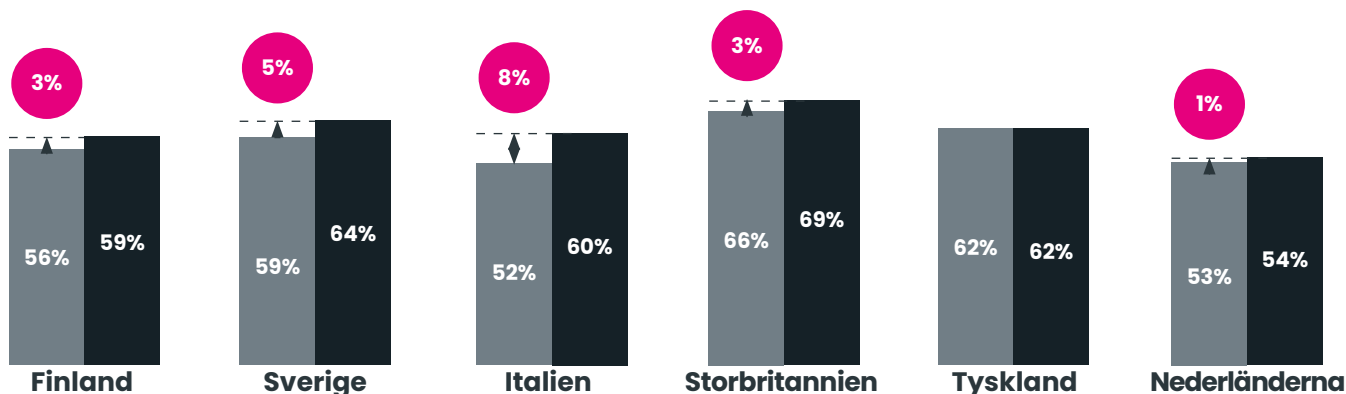
Arbetsgivare: Förmåner påverkar våra anställdas övergripande välmående positivt.



Anställda vs. arbetsgivare, alla länder.

Anställda: Förmåner uppmuntrar mig att vara mer fysiskt aktiv.

Arbetsgivare: Våra anställda är mer fysiskt aktiva tack vare förmånerna.



Är anställda och arbetsgivare eniga när det gäller hur man bäst ökar välmåendet på arbetsplatsen?

Flexibla arbetstider är den högsta prioriteten för anställda, medan arbetsgivare lägger störst vikt vid öppen dialog. I samtliga sex länder ses flexibla arbetstider av de anställda som det mest effektiva sättet att förbättra välmåendet. Däremot betonar arbetsgivarna oftast att främja en öppen dialog, där 66 % i Finland och 52 % i Sverige rankar detta som en av de främsta metoderna för att öka medarbetarnas välmående.

Anställda, alla länder.

Vilka är de mest effektiva sätten att öka ditt välmående på jobbet?*

Arbetsgivare, alla länder.

Vilka är de mest effektiva sätten att öka dina medarbetares välmående?*

	FI	SE	IT	UK	DK	NL	FI	SE	IT	UK	DK	NL
Erbjuda flexibla arbetstider.	50%	57%	59%	50%	50%	50%	45%	40%	47%	38%	45%	44%
Främja öppen dialog.	34%	39%	42%	35%	34%	31%	66%	52%	43%	44%	43%	37%
Erbjuda flexibla möjligheter till träning utanför arbetstid.	40%	37%	25%	37%	35%	36%	35%	37%	28%	32%	39%	36%
Erbjuda alternativ för distansarbete.	32%	38%	33%	29%	25%	39%	34%	36%	31%	30%	25%	29%
Anordna evenemang för nöje och avkoppling.	32%	25%	34%	35%	29%	31%	27%	20%	38%	30%	28%	27%
Erbjuda regelbundna möjligheter till motion på arbetsplatsen.	26%	36%	23%	26%	34%	23%	13%	35%	27%	27%	31%	29%
Tillhandahålla hälsosamma snacks på arbetsplatsen.	30%	17%	20%	29%	38%	30%	11%	16%	13%	28%	30%	28%
Genomföra medarbetarundersökningar om välmående.	26%	25%	24%	23%	24%	27%	34%	31%	32%	31%	25%	32%
Erbjuda stresshanterings- träning.	14%	15%	26%	22%	20%	15%	11%	20%	26%	23%	19%	22%
Erbjuda konfidentiella rådgivningstjänster.	17%	12%	15%	14%	12%	21%	24%	13%	14%	17%	16%	17%



*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar totalprocenten för varje land till ungefär 300 %, vilket visar hur ofta varje kategori valdes. Procentalen speglar frekvensen för val av kategori, inte andelen av det totala antalet respondenter.

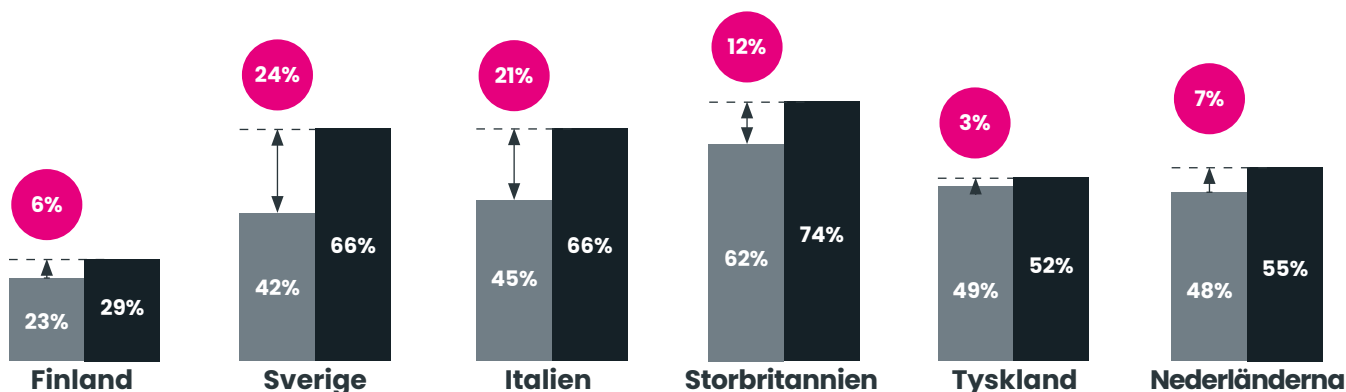
Balans mellan arbete och privatliv – ett växande arbetsgivaransvar.

I flera länder anser arbetsgivare generellt att de har ansvar för att stötta balansen mellan arbete och privatliv – men anställda är mindre benägna att hålla med. I Finland lägger både arbetsgivare och anställda relativt lite ansvar på arbetsgivaren, vilket sannolikt speglar landets starka betoning på individuell autonomi och de flexibla arbetsnormer som är vanliga i Norden.

Anställda vs arbetsgivare, alla länder.

Anställda: Min arbetsgivare bär främst ansvaret för att stötta min balans mellan arbete och privatliv.

Arbetsgivare: Vår organisation bär främst ansvaret för att stötta sina anställdas balans mellan arbete och privatliv.

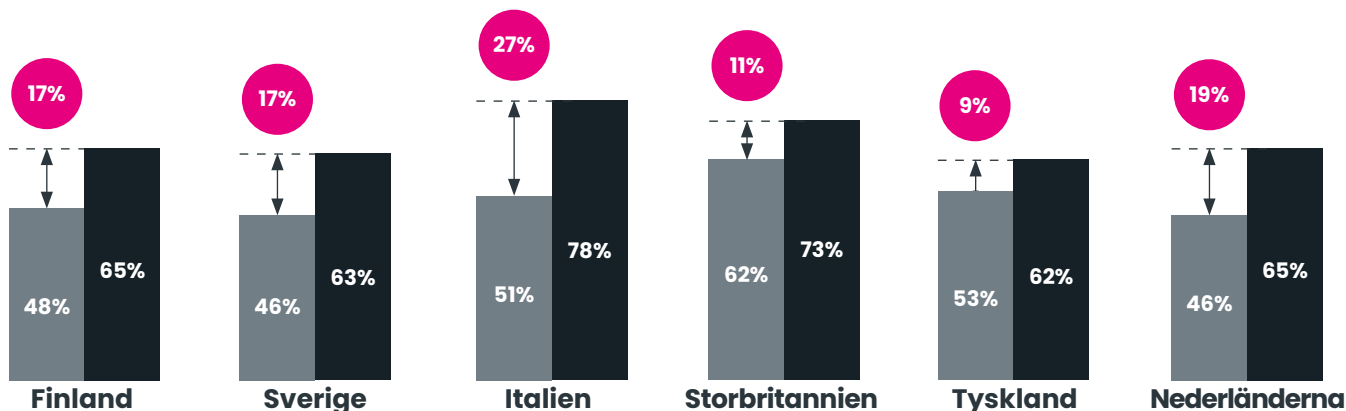


Arbetsgivare överskattar ofta hur väl förmånerna stödjer balans mellan arbete och privatliv, särskilt i Italien och Norden. Medan anställda i Storbritannien och Tyskland ser förmånerna som hjälpsamma, finns det en högre tvekan i Sverige och Finland, vilket pekar på behovet av mer personalfokuserade strategier.

Anställda vs arbetsgivare, alla länder.

Anställda: De förmåner min arbetsgivare erbjuder hjälper mig att upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete och privatliv och minskar risken för utbrändhet.

Arbetsgivare: De förmåner vi erbjuder som arbetsgivare hjälper våra anställda att upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete och privatliv och minskar risken för utbrändhet.

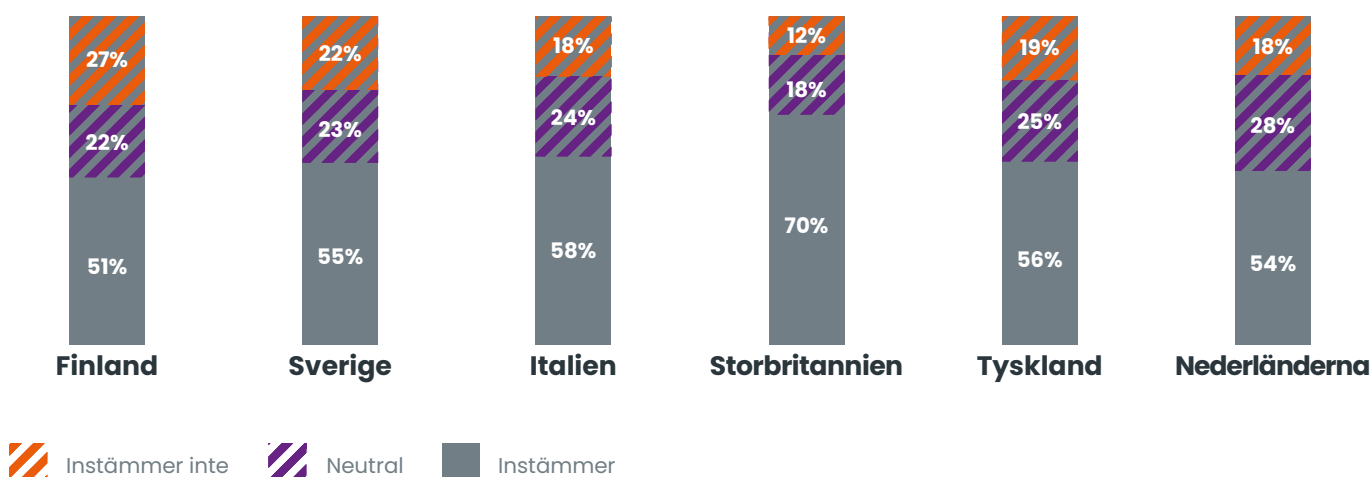


Nordiska arbetstagare känner sig minst stöttade i förebyggandet av utbrändhet.

Anställda i Storbritannien upplever mest kontroll över arbetsbelastning och återhämtning, vilket tyder på en stark balans. I kontrast visar nordiska länder blandade resultat – svenskar är delade och finländare rapporterar mer belastning. Detta belyser varierande tydlighet och tillfredsställelse med stöd för arbetsbelastning och återhämtning.

Anställda, alla länder.

Min arbetsbelastning är hanterbar och jag får tillräckligt med tid för återhämtning för att undvika utbrändhet.

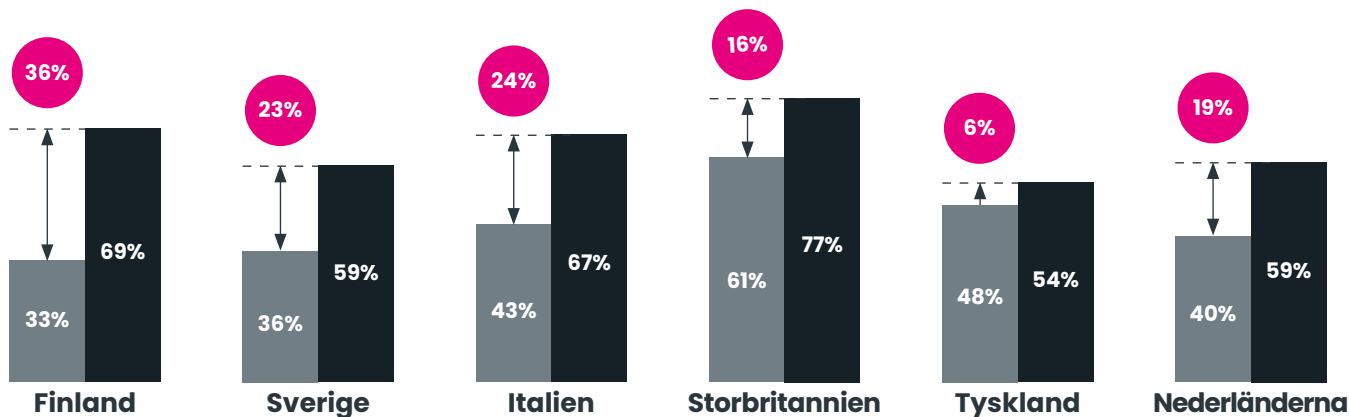


Arbetsgivare överskattar ofta sitt stöd i att förebygga utbrändhet, särskilt i Finland och Sverige där få anställda känner sig tillräckligt stöttade. Anställda i Storbritannien och Tyskland rapporterar bättre överensstämmelse med mindre glapp. Trenden visar på en tydlig diskrepans – som är mest uttalad i Norden.

Anställda vs. arbetsgivare, alla länder.

Anställda: Min arbetsgivare ger tillräckligt stöd för att förebygga utbrändhet, såsom resurser för mental hälsa och utbildning i stresshantering.

Arbetsgivare: Vi ger tillräckligt stöd för att förebygga utbrändhet, såsom resurser för mental hälsa och utbildning i stresshantering.

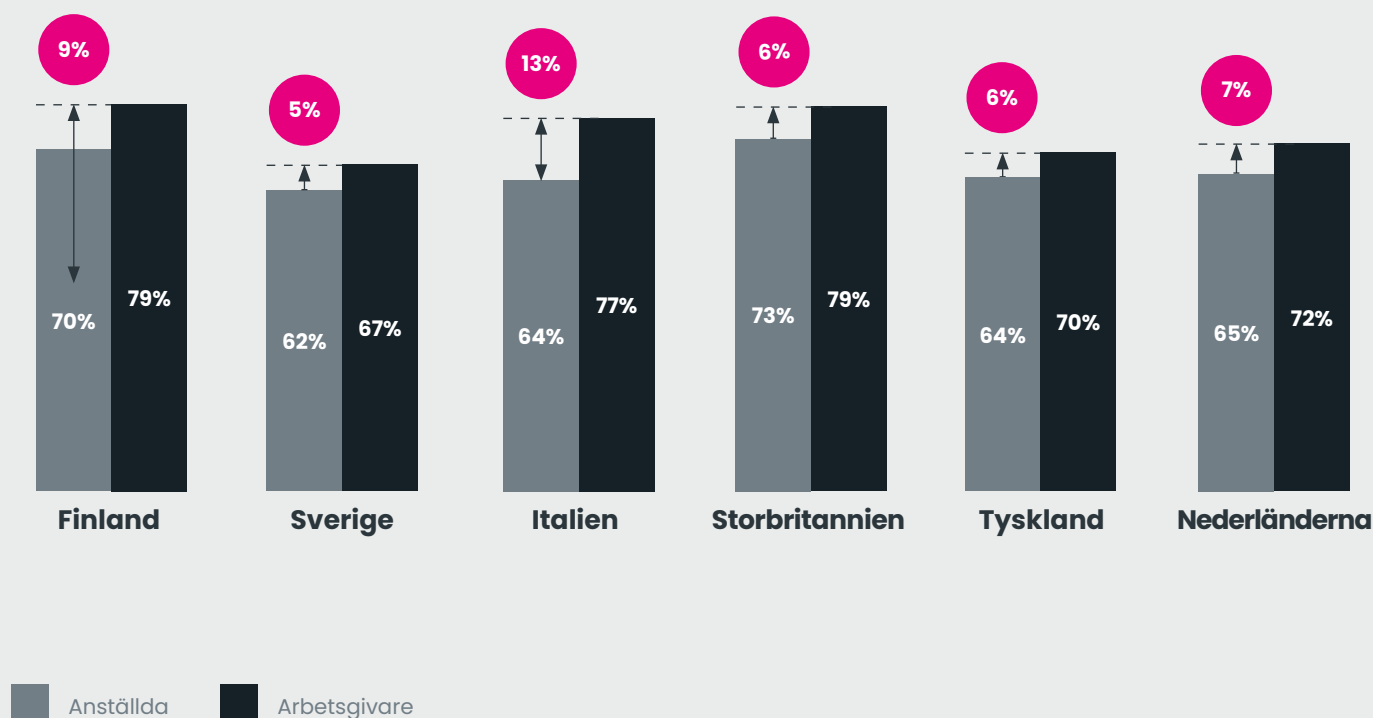


Både anställda och arbetsgivare har ett starkt förtroende för flexibelt arbete som ett verktyg för att förebygga utbrändhet.

Flexibelt arbete är ett av de mest populära verktygen för att förebygga utbrändhet, med starkt stöd från både anställda och arbetsgivare. Storbritannien och Finland leder när det gäller anställdas erkännande av fördelarna, medan arbetsgivarnas förtroende för flexibilitet är konsekvent högt i alla länder. Denna samstämmighet visar på en gemensam förståelse för flexibilitetens roll i att stötta välmående.

Anställda vs. arbetsgivare, alla länder.

Flexibla arbetsarrangemang, såsom distansarbete eller justerade arbetstider, är ett effektivt verktyg för att minska risken för utbrändhet.



Avsnitt 5.1: Personligt välmående på jobbet.

Djupdykning Svenska resultat.

Hur stöttade blir anställda i sitt välmående?

Klyftan mellan anställda och arbetsgivare består – men minskar. Även om klyftan på 35 procentenheter från 2024 har minskat till 16 procentenheter år 2025, tenderar arbetsgivare fortfarande att överskatta hur väl deras medarbetare upplever stödet för sitt välmående.

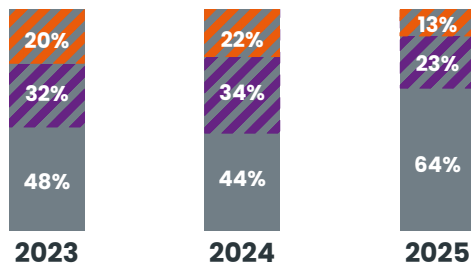
När det gäller fysiskt välmående uppger 64 % av de anställda att deras organisation stödjer deras fysiska hälsa, medan 82 % av arbetsgivarna anser att de faktiskt gör det.

För mentalt och emotionellt välmående tycker 54 % av de anställda att deras organisation ger stöd, jämfört med 77 % av arbetsgivarna.

När det gäller att uppmuntra till fysisk aktivitet anser endast 49 % av medarbetarna att deras organisation gör det, medan 77 % av arbetsgivarna hävdar att de uppmuntrar till träning.

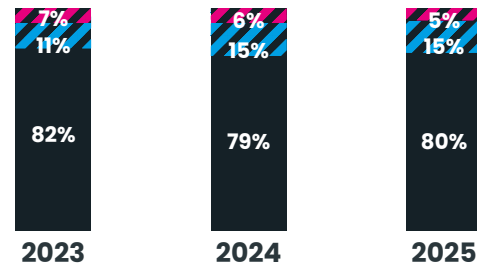
Anställda, Sverige.

Min arbetsgivare stödjer mitt övergripande välmående.



Arbetsgivare, Sverige.

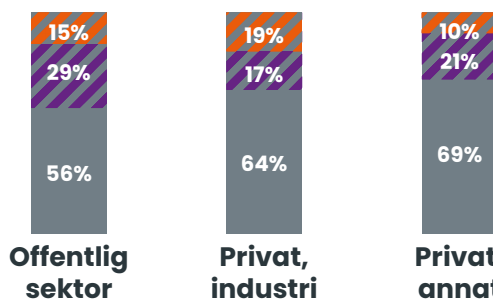
Vår organisation stödjer våra anställdas övergripande välmående.



Anställda inom offentlig sektor känner sig i lägre grad stöttade än vad arbetsgivarna tror – vilket visar på en tydlig avvikelse i uppfattning. Privata, icke-industriella sektorer visar däremot bättre överensstämmelse mellan arbetsgivares och anställdas uppfattningar.

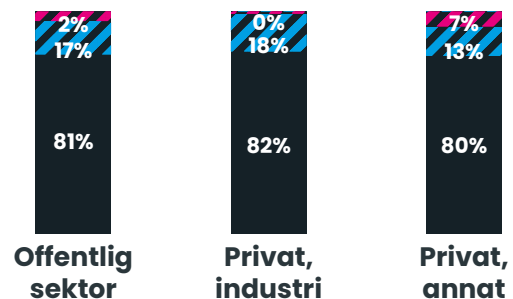
Anställda, Sverige.

Min arbetsgivare stödjer mitt övergripande välmående.



Arbetsgivare, Sverige.

Vår organisation stödjer våra anställdas övergripande välmående.



Instämmer inte
 Neutral
 Instämmer

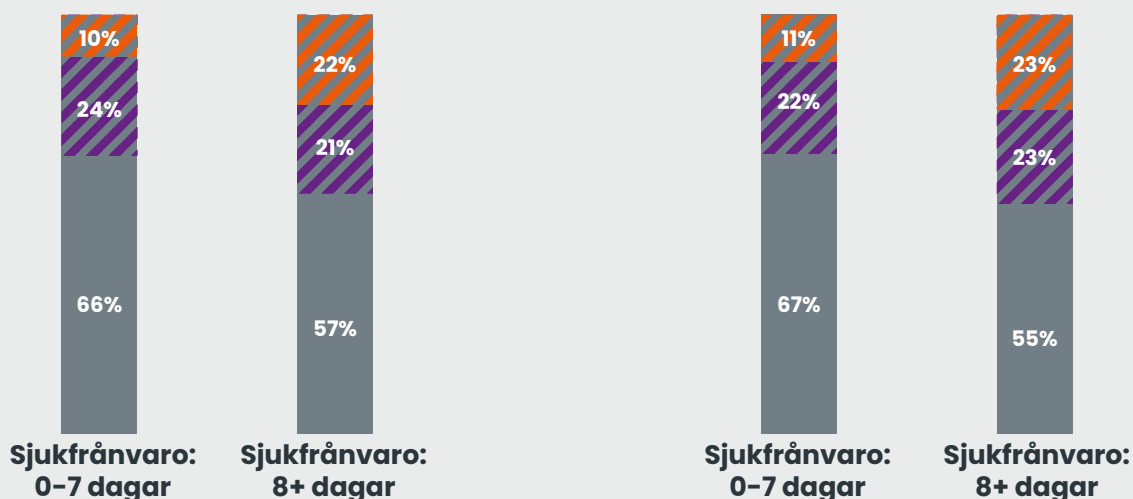
Sambandet mellan stöttande arbetsmiljöer och personalhälsa.

Anställda med färre sjukdagar är mer benägna att uppleva att deras arbetsgivare stöttar deras övergripande och fysiska välmående. Det visar på ett tydligt samband mellan upplevt stöd från arbetsgivaren och lägre sjukfrånvaro.

Anställda, Sverige.

Min arbetsgivare stödjer mitt övergripande välmående.

Min arbetsgivare stödjer mitt fysiska välmående.



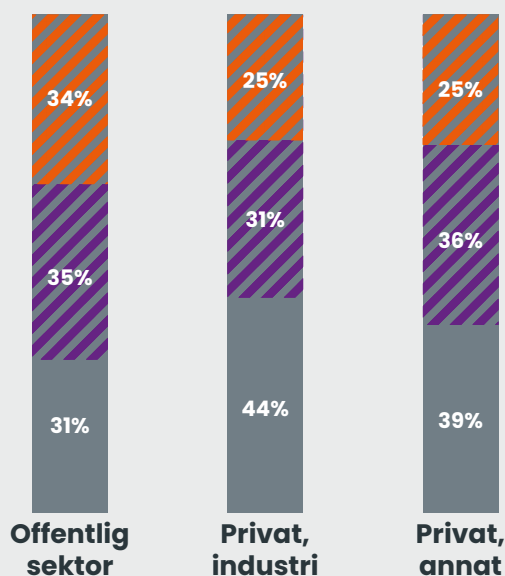
 Instämmer inte  Neutral  Instämmer

Mäts välmående på ett meningsfullt sätt?

Anställda inom den offentliga sektorn är mindre benägna att uppleva att deras välmående mäts på ett meningsfullt sätt, medan arbetsgivare inom den privata sektorn oftare anser att de har effektiva sätt att följa upp medarbetares välmående. Det finns alltså en tydlig upplevd klyfta – särskilt inom offentlig sektor – där både anställda och arbetsgivare har låg tilltro till att välmående mäts på ett meningsfullt sätt.

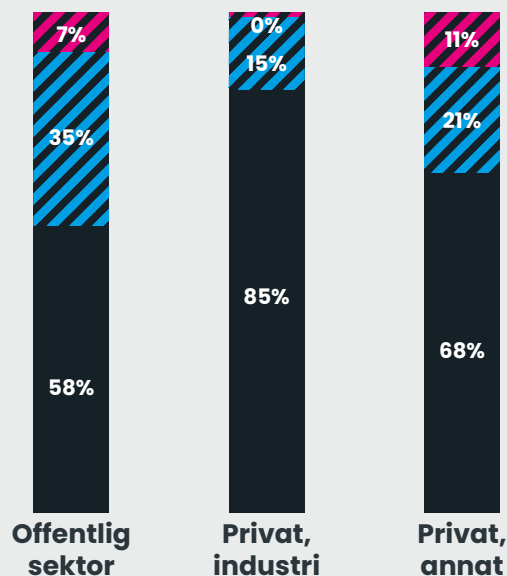
Anställda, Sverige.

Min arbetsgivare mäter mitt välmående på ett meningsfullt sätt.



Arbetsgivare, Sverige.

Vår organisation mäter medarbetares välmående på ett meningsfullt sätt.



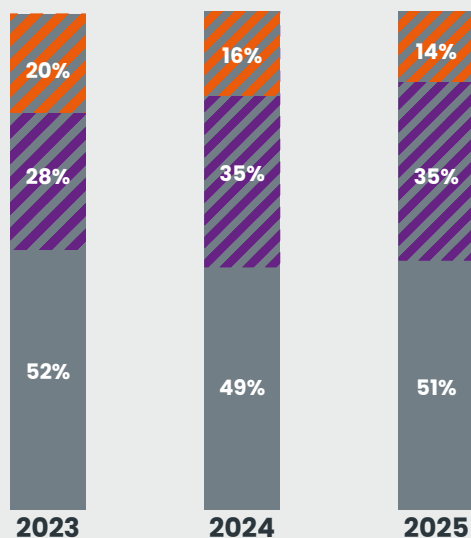
 Neutral  Instämmer inte  Instämmer

Engagemanget ökar när välmående prioriteras – men arbetsgivares tilltro har minskat kraftigt.

Anställda upplever fortsatt att investeringar i välmående har större betydelse för långsiktigt engagemang än löneökningar. Samtidigt har arbetsgivares tro på att välmåendefokus driver engagemang minskat markant. Detta pekar på en växande klyfta mellan vad medarbetare värdesätter och vad arbetsgivare tror skapar lojalitet och motivation.

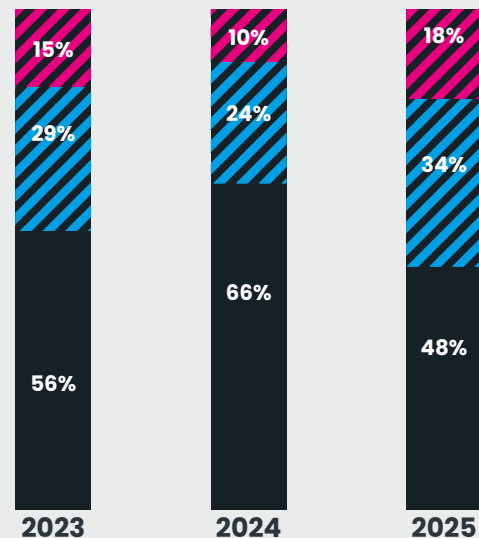
Anställda, Sverige.

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



Arbetsgivare, Sverige.

Våra medarbetare är mer benägna att engagera sig i organisationen om vi fokuserar på att förbättra deras välmående, snarare än att enbart erbjuda löneökningar.



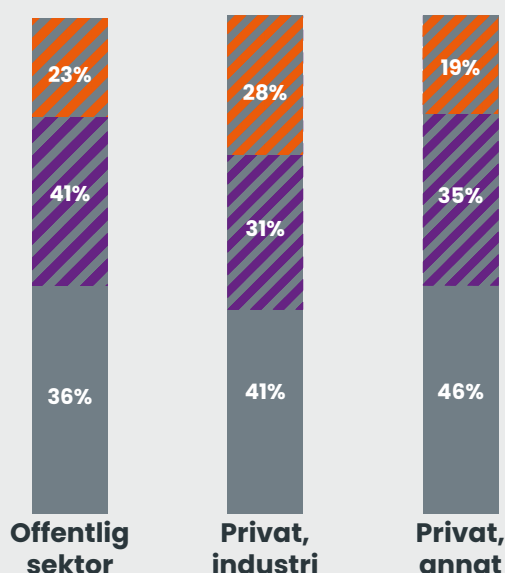
 Neutral  Instämmer inte  Instämmer

Anställda i offentlig sektor ser i lägre grad work-life balance som arbetsgivarens ansvar.

Medarbetare inom offentlig sektor är mindre benägna än sina kollegor i privat sektor att anse att arbetsgivaren har huvudansvaret för att stötta balansen mellan arbete och fritid. Det tyder på en bredare kulturell skillnad mellan sektorerna när det gäller förväntningar på stöd och ansvarstagande.

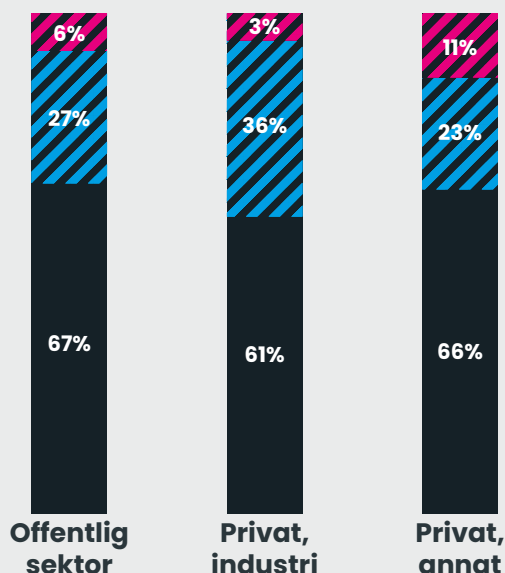
Anställda, Sverige.

Min arbetsgivare har det primära ansvaret för att stötta min balans mellan arbete och fritid.



Arbetsgivare, Sverige.

Vår organisation har det primära ansvaret för att stötta våra medarbetares balans mellan arbete och fritid.



 Neutral  Instämmer inte  Instämmer

Generation Z ställer nya krav på balans mellan arbete och fritid.

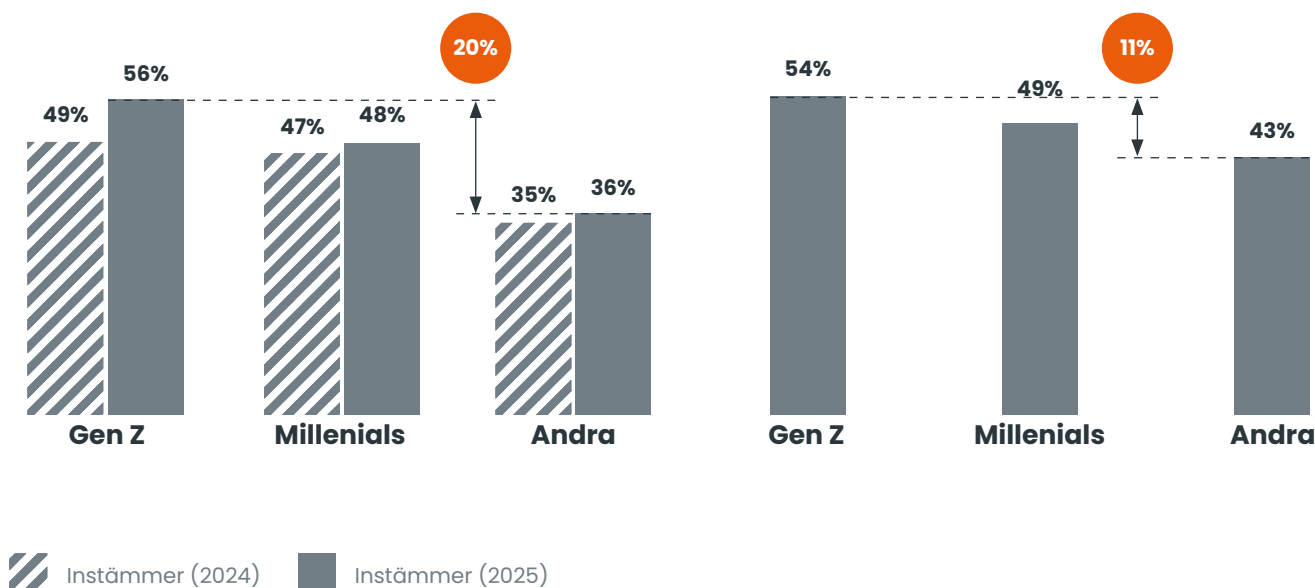
Medarbetare i Generation Z har högre förväntningar än äldre generationer på att deras arbetsgivare ska ta ansvar för att upprätthålla en sund balans mellan arbete och fritid. Detta speglar en bredare förändring i synen på välmående – från att vara en personlig angelägenhet till att bli en central del av arbetsgivarens erbjudande.

För att förbli attraktiva på arbetsmarknaden behöver arbetsgivare ta en mer proaktiv roll i att skapa hållbara arbetsvillkor. Tydlig kommunikation kring detta ansvar, i kombination med ett väl utformat förmånspaket, kan vara avgörande för att attrahera och behålla yngre medarbetare.

Anställda, Sverige.

Min arbetsgivare har det primära ansvaret för att stötta min balans mellan arbete och fritid.

Förmånerna som min arbetsgivare erbjuder hjälper mig att upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete och fritid och minskar risken för utbrändhet.



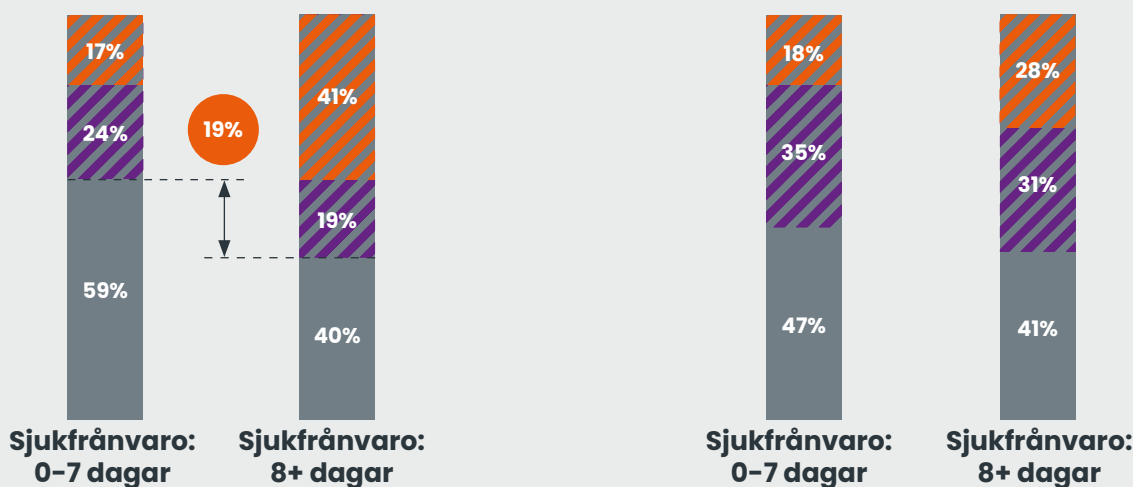
Arbetsgivarens stöd kan avgöra hur hållbart arbetslivet blir.

Anställda med låg sjukfrånvaro känner sig i betydligt högre grad stöttade i att hantera sin arbetsbelastning. 59 % av medarbetare med få sjukdagar uppger att deras arbetsbelastning är hanterbar. Det är 19 procentenheter högre än bland dem med hög sjukfrånvaro (40 %). Upplevelsen av att förmåner bidrar till balans mellan arbete och privatliv är också lägre bland dem med fler sjukdagar.

Anställda, Sverige.

Min arbetsbelastning är hanterbar och jag får tillräckligt med tid för återhämtning för att undvika utbrändhet.

De förmåner som min arbetsgivare erbjuder hjälper mig att upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete och privatliv och minskar risken för utbrändhet.



Instämmer inte Neutral Instämmer



Viktiga insikter:

Personligt välmående på jobbet.

- » **Anställda och arbetsgivare är överens: förmåner har en positiv inverkan på medarbetarnas välmående.**
- » **Att erbjuda flexibla arbetstider är, enligt medarbetare, det mest effektiva sättet att öka välmåendet på arbetsplatsen.**
- » **Arbetsgivare är mer benägna än anställda att se work-life balance som sitt ansvar.**
- » **Nordiska medarbetare känner sig minst stöttade i att förebygga utbrändhet.**
- » **Svenska arbetsgivare har blivit betydligt bättre på att stötta medarbetares välmående.**

Avsnitt 6:

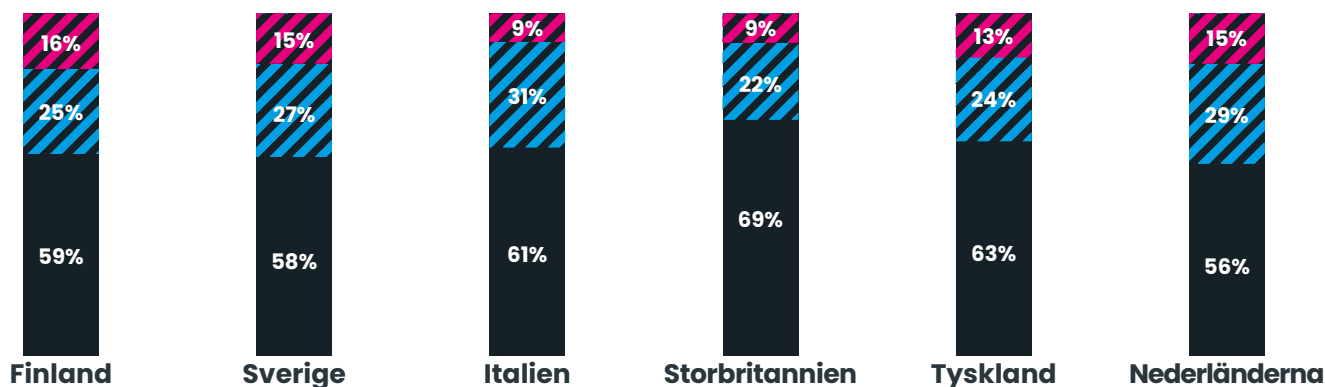
AI på arbetsplatsen.

Användningen av artificiell intelligens förändrar i allt större utsträckning arbetsmetoder på europeiska arbetsplatser. Denna sektion undersöker hur både anställda och arbetsgivare uppfattar AI:s roll – från att minska administrativa bördor till att erbjuda personligt stöd för välmående. Avsnittet undersöker också hur bekväm man är med att AI ersätter mänsklig interaktion, samt den upplevda effekten av AI på medarbetarnas välmående över de olika länderna.

Arbetsgivare över hela Europa ser AI som ett värdefullt verktyg för att minska arbetsbördan vid administration av förmåner.

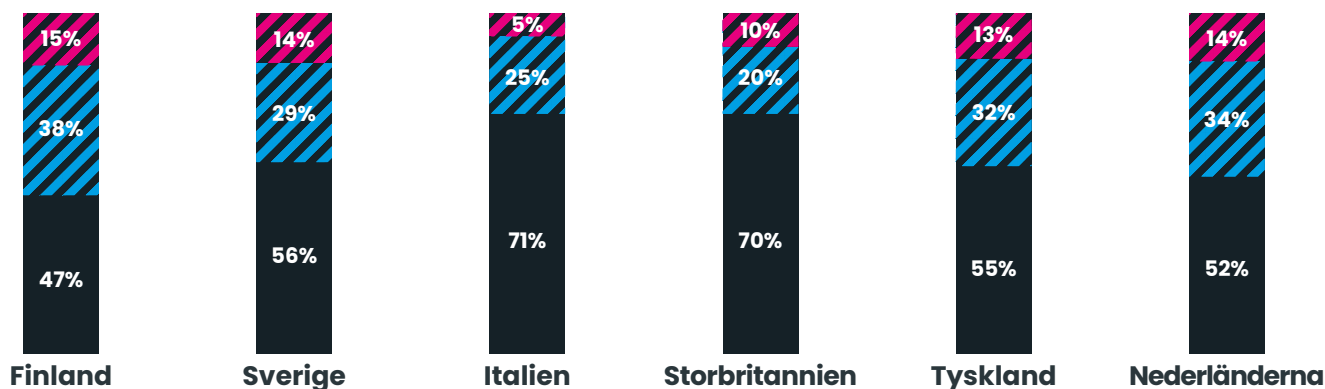
Arbetsgivare, alla länder.

AI kan avsevärt minska den mängd arbete som krävs för att administrera förmåner:



Arbetsgivare, alla länder.

AI kan i hög grad hjälpa vår organisation att analysera och förbättra vårt förmånserbudande i linje med våra affärsmål:



Neutral Instämmer inte Instämmer

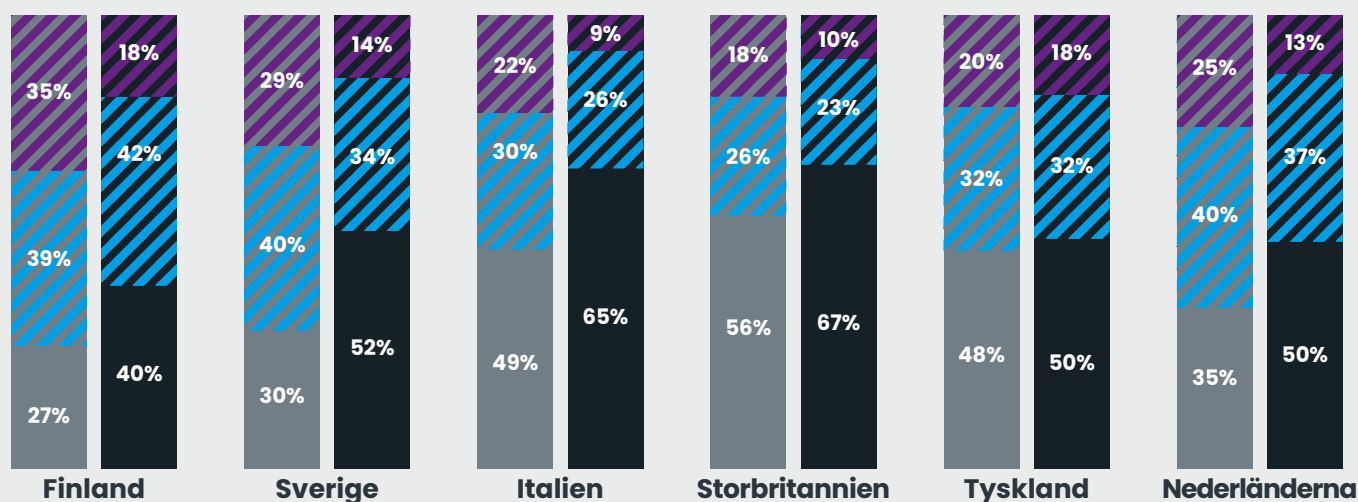
Arbetsgivare är mer optimistiska än anställda när det gäller AI:s positiva påverkan på välmående – med stora skillnader över Europa.

Anställdas tro på AI:s potential att förbättra välmåendet varierar betydligt, där anställda i Storbritannien och Italien är mest positiva, medan de i Finland och Sverige är mer skeptiska. Arbetsgivare är däremot generellt mer säkra på AI:s inverkan på välmåendet, där de största skillnaderna i uppfattning finns i Sverige och Italien, och den minsta skillnaden i Tyskland.

Anställda vs. arbetsgivare, alla länder.

Anställda: Om användningen av AI blir mer utbredd i mitt arbete tror jag att det kommer att ha en positiv effekt på mitt välmående.

Arbetsgivare: Om användningen av AI blir mer utbredd på vår arbetsplats tror vi att det kommer att ha en positiv effekt på våra anställdas välmående.



Neutral Instämmer inte Instämmer

Avsnitt 6.1: AI på arbetsplatsen.

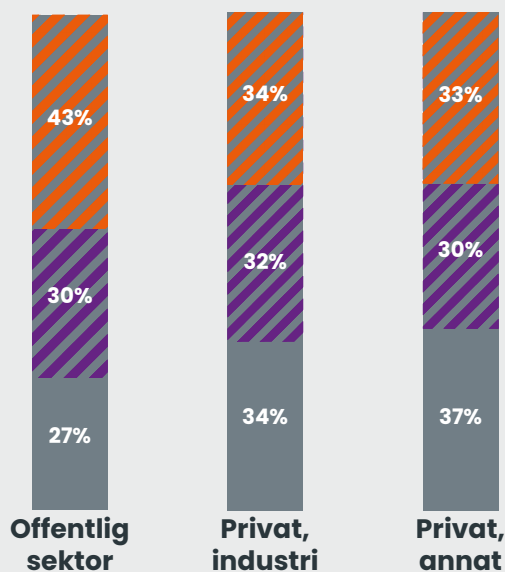
Djupdykning Svenska resultat.

Skillnader i acceptans av AI – Offentlig vs. privat sektor.

Anställdas bekvämlighet med AI varierar mellan sektorer, där den offentliga sektorn visar minst öppenhet. Anställda inom offentlig sektor känner sig mindre bekväma med att AI ersätter mänskliga kontakter vid förvaltning av förmåner jämfört med de inom privat sektor. Arbetsgivare inom alla sektorer är generellt mer bekväma med att använda AI, där privata industriarbetsgivare ligger i framkant när det gäller AI-acceptans. Detta tyder på en skillnad i AI-förberedelse mellan arbetsgivare och anställda, särskilt inom offentlig sektor.

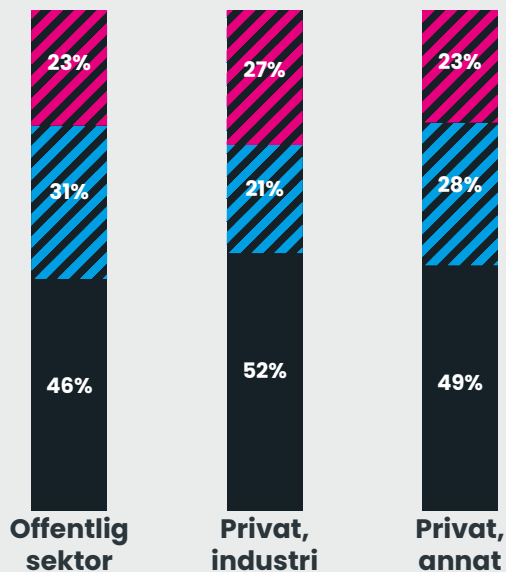
Anställda, Sverige.

Jag känner mig bekväm med att ersätta mänskliga kontakter med AI för att administrera mina förmåner.



Arbetsgivare, Sverige.

Jag känner mig bekväm med att ersätta mänskliga kontakter med AI för att administrera mina förmåner.



 Neutral  Instämmer inte  Instämmer

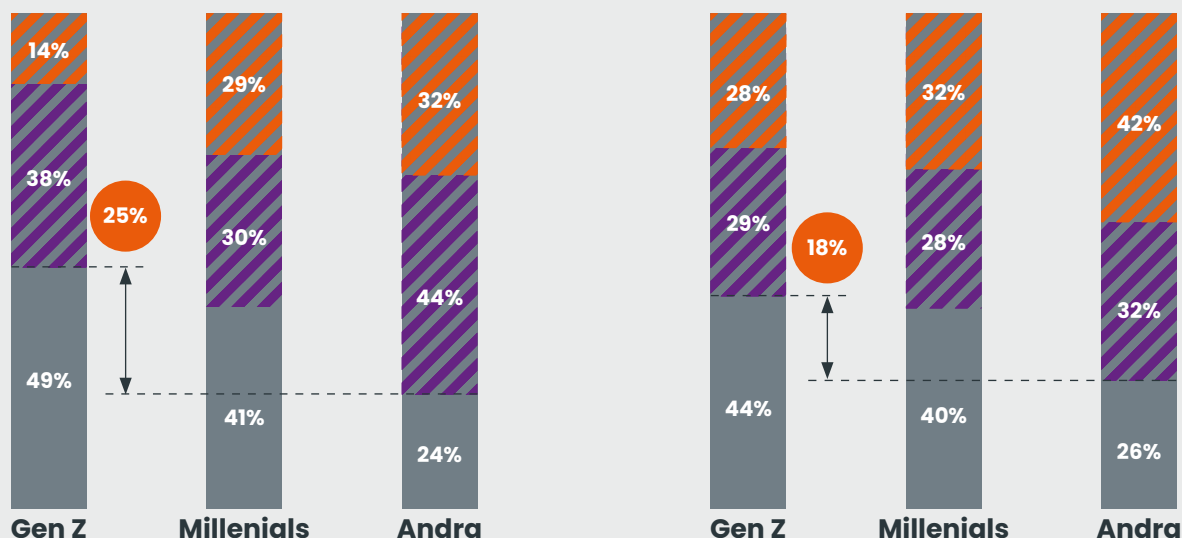
Generation Z välkomnar AI som ett verktyg för personligt välmående och smartare användning av förmåner.

Generation Z är mest öppna för att använda AI i det dagliga arbetet och vid förmånsanvändning, och ser det som ett hjälpsamt verktyg snarare än ett hot. Äldre generationer värderar däremot mänsklig interaktion högre och kan vara mer försiktiga. För att säkerställa bred adoption bör arbetsgivare bygga förtroende genom transparens och utbildning, och positionera AI som ett stöd – inte en ersättning – för mänskliga kontaktytor.

Anställda, Sverige.

AI kan hjälpa mig att hitta det bästa sättet att använda mina förmåner på för att öka mitt välmående.

Jag känner mig bekväm med att ersätta mänskliga kontakter med AI för att administrera mina förmåner.



 Instämmer inte  Neutral  Instämmer



Viktiga insikter:

AI på arbetsplatsen.

- » **Arbetsgivare över hela Europa ser AI som ett värdefullt verktyg för att minska arbetsbördan vid förmånsadministration.**
- » **Arbetsgivare i alla länder är betydligt mer bekväma än anställda med att använda AI för att underlätta förmånsadministrationen.**
- » **Svenska privata företag är mer öppna för att AI ska ersätta mänskliga interaktioner än den offentliga sektorn.**



Avsnitt 7:

Tillgång till förmåner i mobilen – effekten av förmånsappar.

Hur påverkar teknologin användningen av förmåner? Mobila appar har blivit viktiga verktyg för att hantera medarbetarnas förmåner. Denna del undersöker de faktorer som påverkar användarupplevelsen av förmånsappar, inklusive användarvänlighet, bekvämlighet och säkerhet.

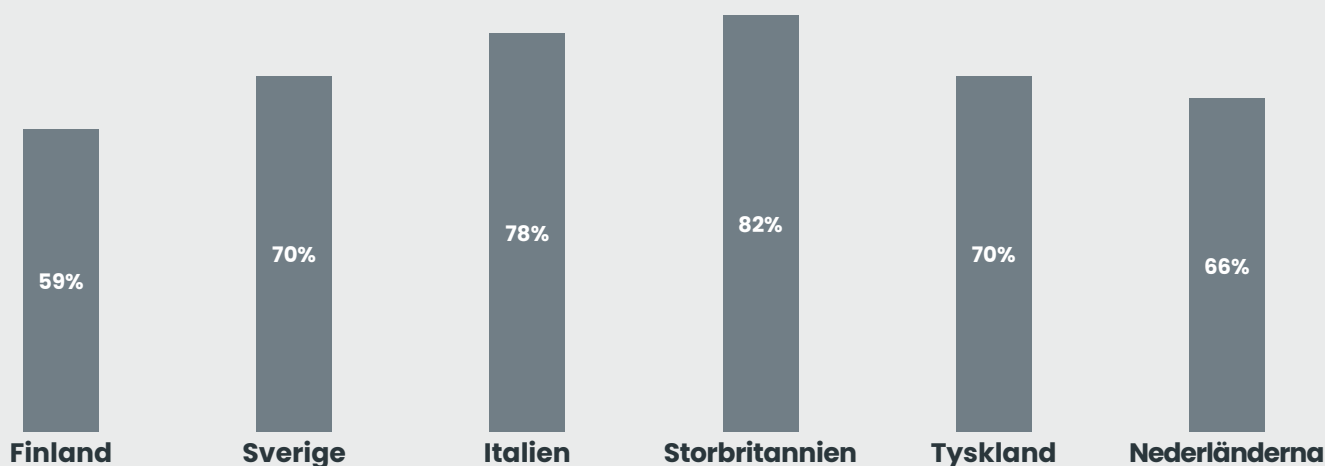
Att förstå dessa prioriteringar hjälper arbetsgivare att förbättra sina digitala lösningar för att öka användning och engagemang.

Så kan mobil tillgänglighet öka engagemanget i förmåner.

Mobil tillgänglighet är en nyckelfaktor för att öka användningen av förmåner över hela Europa, där majoriteten av de anställda instämmer i att mobila appar ökar engagemanget. Storbritannien och Italien visar den starkaste positiva responsen, medan Sverige och Tyskland också rapporterar höga nivåer av stöd för mobil åtkomst. Finland sticker dock ut med minst entusiasm, vilket tyder på att en bred kännedom om mobil tillgång kan ha minskat den upplevda effekten på förmånsanvändningen.

Anställda, alla länder:

Jag är mer benägen att använda mina förmåner om jag kan komma åt dem via min mobiltelefon.*



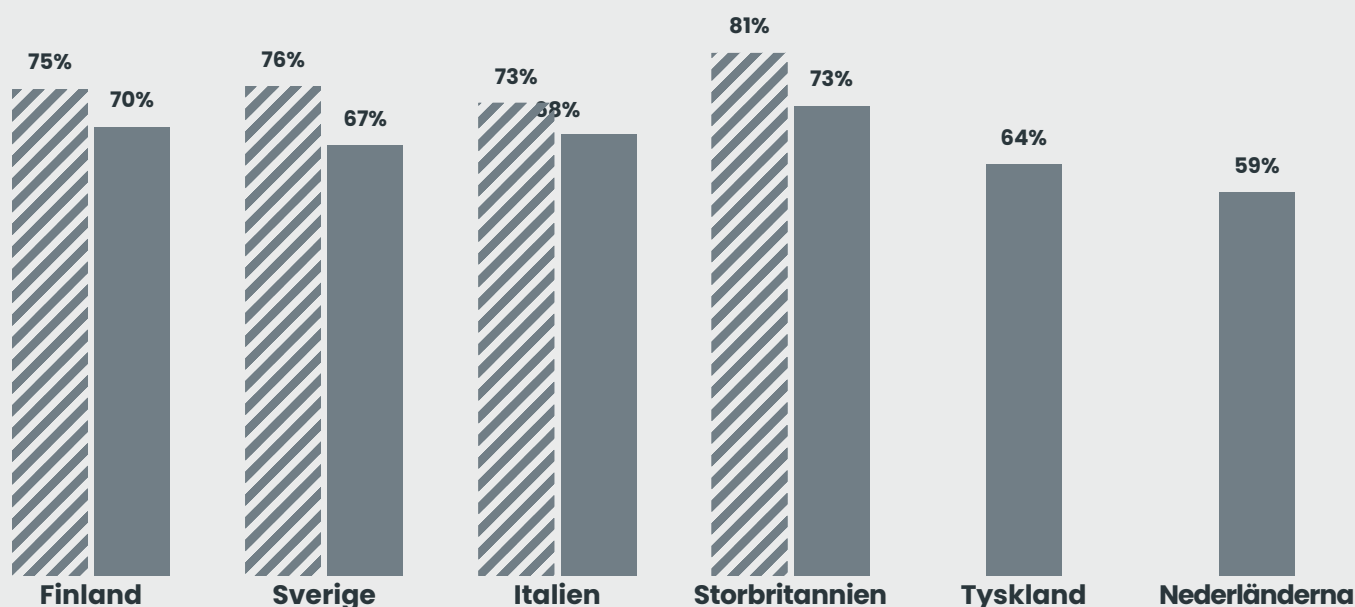
* Frågan ställdes endast till respondenter som använder en förmånsapp.

Påminnelser om förmåner som går ut ökar användningen, men deras upplevda effekt har börjat plana ut.

Påminnelser om förmånens utgång fortsätter att driva högre användning i de flesta länder, där Storbritannien och Finland uppvisar den starkaste effekten. Effektiviteten av dessa påminnelser har dock minskat något jämfört med föregående år. Länder som Sverige och Storbritannien visar märkbara nedgångar, vilket tyder på en möjlig trend av att man matas med överflödigt mycket påminnelser och notiser. Nederländerna och Tyskland rapporterar lägre effektivitet jämfört med andra regioner.

Anställda, alla länder:

Påminnelser om förmåner som går ut ökar min användning av förmåner.*



2024

2025

*Frågan ställdes endast till respondenter som använder en förmånsapp.

Avsnitt 7: Tillgång till förmåner i mobilen – effekten av förmånsappar.

Djupdykning Svenska resultat.

Effekten av förmånsappar i Sverige.

I Sverige ser allt fler anställda förmånsappar som ett verktyg för att främja hälsosammare vanor. Andelen som instämmer har ökat stadigt med 5 procentenheter, från 54 % år 2024 till 59 % år 2025. Denna trend speglar ett växande engagemang för friskvårdsförmåner via mobila plattformar i Norden.

Anställda, Sverige.

Förmånsappen uppmuntrar mig att utveckla hälsosammare vanor.*



Anställda, Sverige.

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



Jag upplever att betalning direkt via appen är ett bekvämt betalningssätt för mig.*



 Instämmer (2024)  Instämmer (2025)

*Frågan ställdes endast till respondenter som använder en förmånsapp.

Användarvänlighet påverkar upplevelsen av förmånsappar.

I Sverige ser allt fler anställda förmånsappar som ett verktyg för att främja hälsosammare vanor. Andelen som instämmer har ökat med 5 procentenheter, från 54 % år 2024 till 59 % år 2025. Denna trend speglar ett växande engagemang för friskvårdsförmåner via mobila plattformar i Norden.

Anställda, Sverige.

Hur jämför du användarupplevelsen av förmånsappar med andra appar du använder regelbundet?*



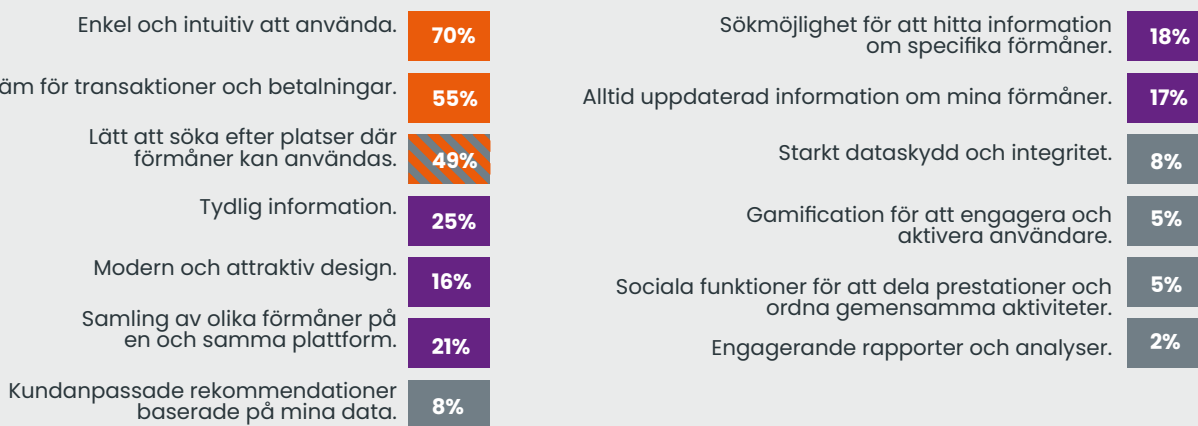
Är sämre än användarupplevelsen hos andra appar.

Matchar användarupplevelsen hos andra appar.

Är bättre än användarupplevelsen hos andra appar.

Anställda, Sverige.

Vilka är de viktigaste faktorerna som påverkar användarupplevelsen av förmånsappar?*



Högsta prioritet (55% +)

Hög relevans (35–55%)

Måttlig relevans (15–35%)

Låg relevans (0–15%)

*Varje respondent valde sina tre viktigaste kategorier. Därför summerar den totala procentandelen för varje land till ungefär 300 %, vilket visar hur ofta varje kategori valdes. Procentandelarna speglar frekvensen av valda kategorier, inte andelen av totala respondenter.



Viktiga insikter:

Tillgång till förmåner i mobilen
– effekten av förmånsappar.

- » En majoritet av de anställda är mer benägna att använda sina förmåner om de kan komma åt dem via en mobilapp.
- » Påminnelser om förmåner som går ut i appar kan öka användningen och bidra till att främja hälsosammare vanor bland de anställda.
- » En majoritet använder ofta förmånsappar för att göra transaktioner.

Avsnitt 8:

Framtida utmaningar för personalförmåner.

När arbetsplatser utvecklas förändras även förväntningarna på personalförmåner. Detta avsnitt undersöker viktiga utmaningar, så som distansarbete och hållbarhetsaspekter.

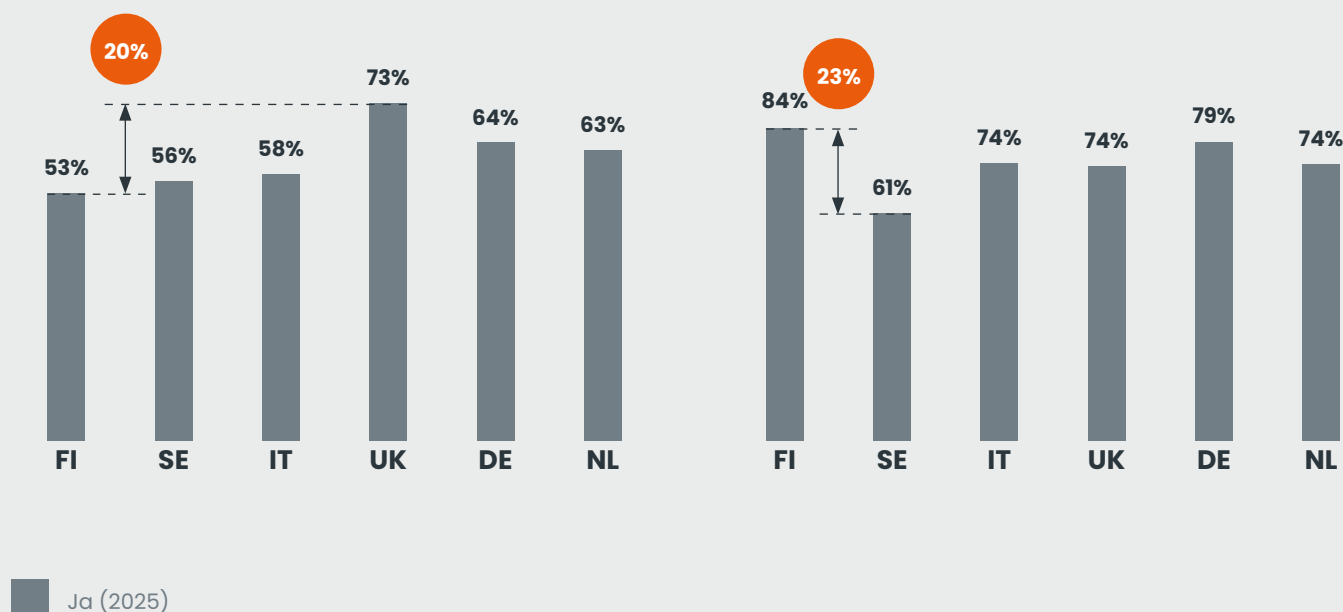
Det nya arbetslivet präglas av distansarbete – och det märks på kontorsnärvaron.

Distansarbete är i stor utsträckning tillgängligt på arbetsplatser runt om i Europa, även om tillgången varierar mellan länderna. Storbritannien ligger i framkant med högst tillgänglighet, medan nordiska länder som Finland och Sverige rapporterar mer begränsad tillgång. Överlag har distansarbete lett till färre kontorsbesök, där Finland visar den största förändringen bort från arbetsplatsen och Sverige den mest måttliga.

Anställda, alla länder.

Är distansarbete möjligt för dig i din organisation?

Har möjligheten att arbeta på distans minskat hur ofta du besöker arbetsplatsen?*



*Frågan ställdes endast till respondenter som har möjlighet att arbeta på distans.

Skilda synsätt på att öka närvaron på arbetsplatsen: incitament driver anställda, medan arbetsgivare fokuserar på sociala faktorer.

Anställda, alla länder.

Vad skulle motivera dig att komma till arbetsplatsen oftare än du gör idag?*

Arbetsgivare, alla länder.

Vad skulle mest effektivt motivera dina anställda att komma till arbetsplatsen oftare än de gör idag?*

	FI	SE	IT	UK	DK	NL	FI	SE	IT	UK	DK	NL
Ökade arbetsgivarerbjudna incitament	33%	24%	18%	19%	23%	12%	16%	14%	15%	20%	15%	13%
Fler möjligheter till samarbete	14%	16%	19%	21%	17%	21%	13%	20%	18%	19%	16%	19%
Fler möjligheter till sociala interaktioner	25%	16%	16%	17%	12%	18%	21%	17%	14%	17%	16%	20%
En mer attraktiv kontorsmiljö	15%	19%	8%	11%	12%	20%	19%	12%	8%	6%	20%	17%
Tillgång till bättre resurser	6%	8%	18%	19%	18%	9%	9%	15%	22%	15%	17%	15%
Möjligheter till karriärutveckling	5%	9%	14%	11%	11%	9%	6%	13%	19%	15%	12%	10%
Tydligare förväntningar från organisationen	3%	7%	7%	4%	7%	10%	17%	10%	5%	8%	6%	7%

 20+%

 10-20%

 0-10%

 20+%

 10-20%

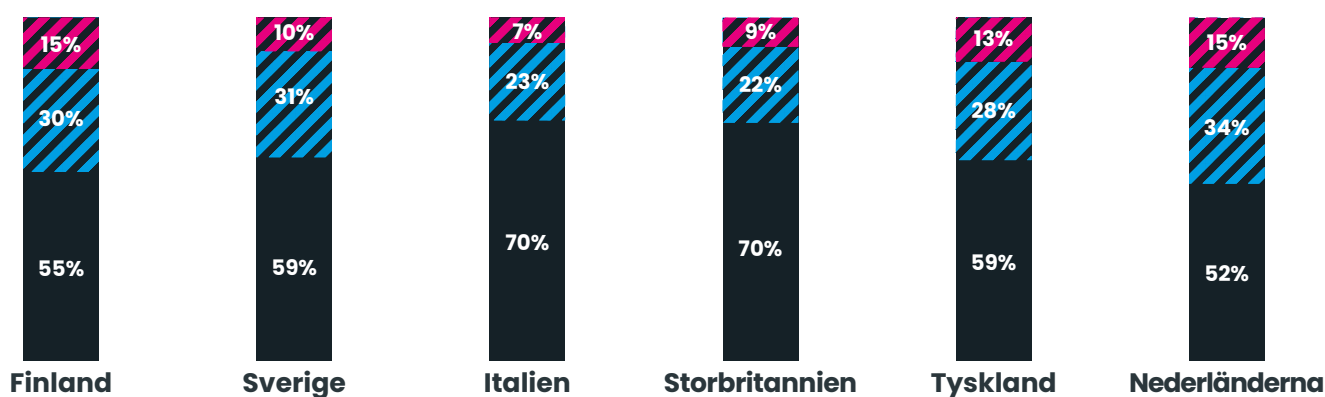
 0-10%

*Varje respondent valde en kategori från de beskrivna alternativen.

Hållbarhetsaspekter påverkar arbetsgivares beslut om förmåner, men prioriteringarna skiljer sig åt över Europa.

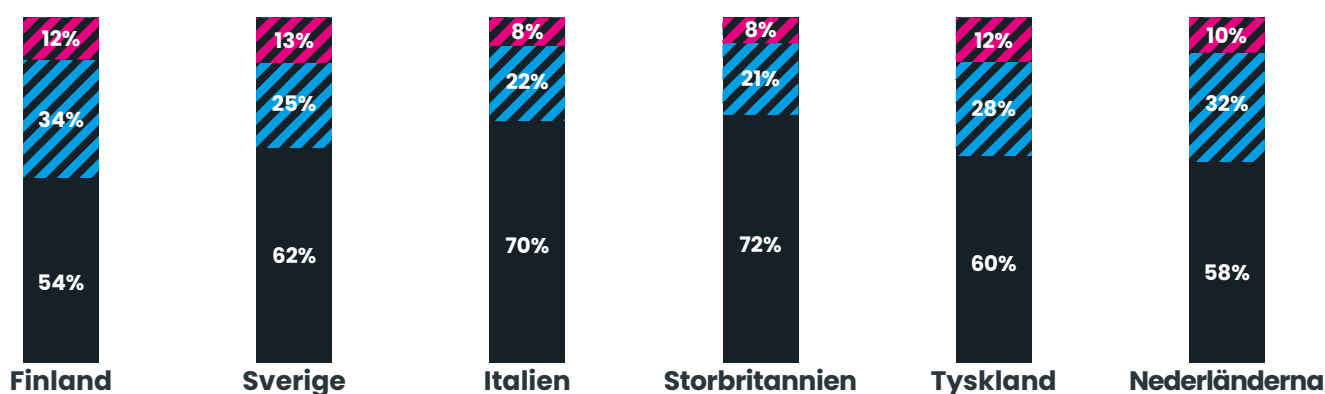
Arbetsgivare, alla länder.

Hållbarhetsaspekter påverkar besluten kring vilka förmåner vi inför eller avslutar.



Arbetsgivare, alla länder.

Vi prioriterar samarbeten med förmånsleverantörer som delar vårt engagemang för hållbarhet.

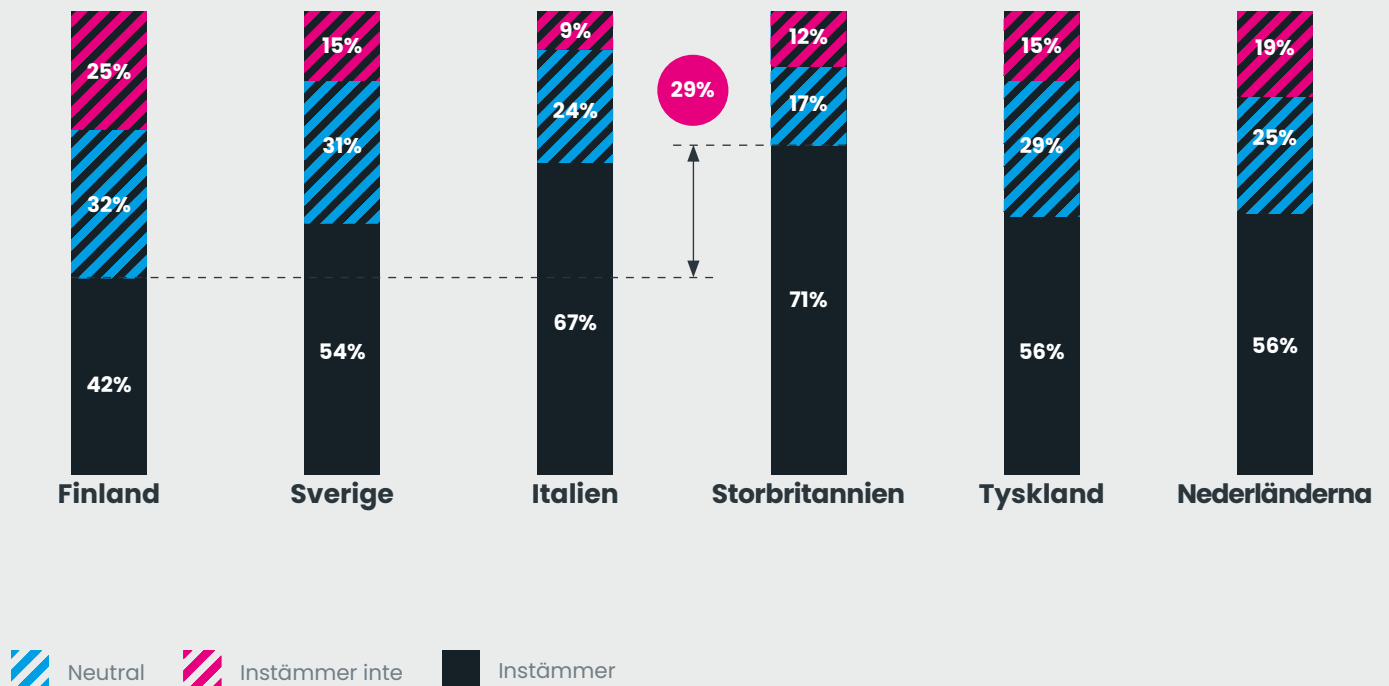


 Neutral  Instämmer inte  Instämmer

Arbetsgivare anser att deras förmånsprogram effektivt stöttar medarbetare i att anta en hållbar livsstil.

Arbetsgivare, alla länder.

Vårt förmånsprogram stöttar medarbetare i att anta hållbara vanor, såsom incitament för att använda kollektivtrafik eller elfordon.






Viktiga insikter:

Framtida utmaningar för personalförmåner.

- » Distansarbete är allmänt tillgängligt och påverkar i hög grad närvaron på kontoret.
- » Skilda synsätt på att öka närvaron på arbetsplatsen – incitament motiverar anställda, medan arbetsgivare fokuserar på sociala faktorer.
- » Hållbarhet påverkar i allt större utsträckning beslut kring förmåner.



Avsnitt 9:

Marknadsspecifika personalförväningar.

Eftersom förmånstyperna skiljer sig avsevärt mellan de europeiska marknaderna fokuserar vi i detta avsnitt uteslutande på relevanta förmånskategorier för Sverige: Cykelförmån, Friskvårdsbidrag och Lunchförmån.

Avsnitt 9.1: Marknadsspecifika personalförhöåner.

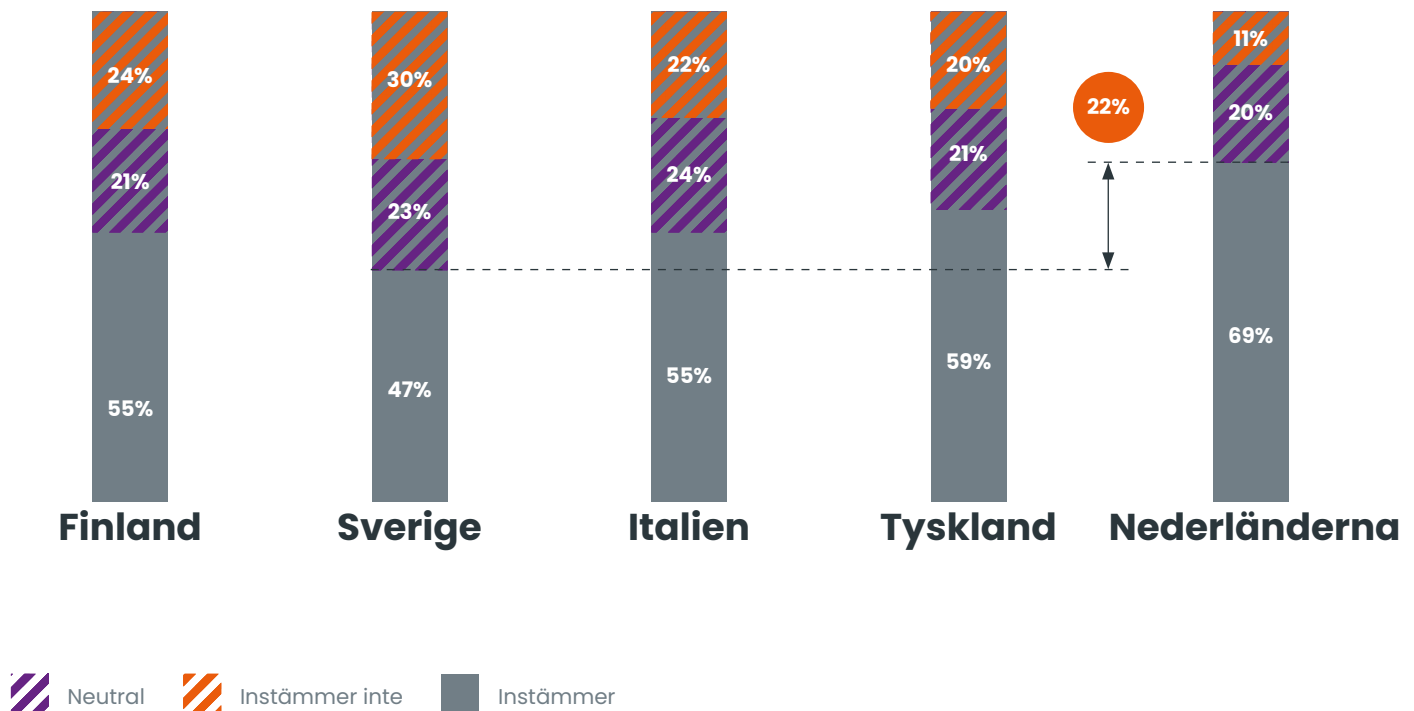
Cykelförhöån.

Hur uppskattad är cykelförmånen i Europa?

Nederländerna utmärker sig med en stor uppskattning av cykelförmånen, troligen kopplat till landets starka cykelkultur. I andra marknader som Finland, Italien och Tyskland är intresset måttligt, medan Sverige visar den största polariseringen. Överlag är förmånen uppskattad av många, men har inte ett universellt genomslag i alla länder.

Anställda, fem länder.*

Jag skulle värdera cykelförmånen högt.



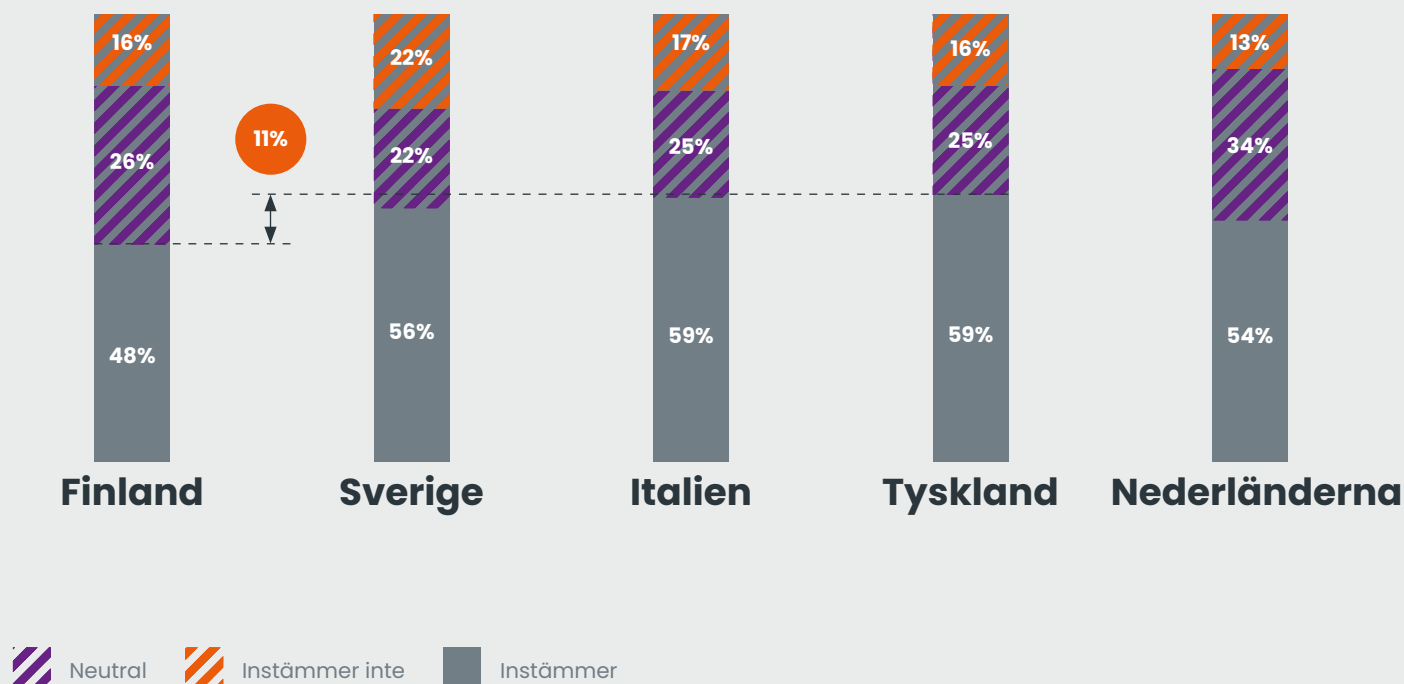
* Frågan ställdes inte till respondenter i Storbritannien.

En majoritet av de anställda förväntar sig mobil tillgång till cykelförmånen.

Anställda i alla länder förväntar sig mobil tillgång till cykelförmånen, även om efterfrågan varierar. Tyskland och Italien visar de starkaste förväntningarna, medan Finland är mer neutralt – möjligen på grund av att nuvarande erbjudanden inte är digitala. Sverige utmärker sig genom att ha mest delade åsikter om behovet av mobil åtkomst.

Anställda, fem länder*

Jag tycker att cykelförmånen bör vara tillgänglig via en app.



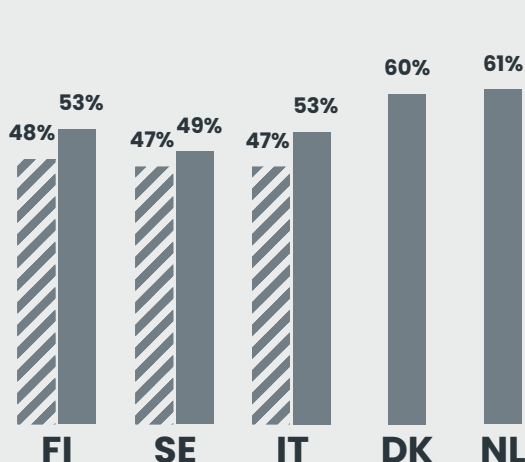
*Frågan ställdes inte till respondenter i Storbritannien.

Cykelförmånen ses i stor utsträckning som något som stärker välmåendet och främjar en hälsosammare pendlingskultur i Europa.

Anställda i Europa ser i allmänhet cykelförmånen som ett stöd för både det personliga välmåendet och en mer hälsosam pendling. Det starkaste stödet finns i länder med etablerade cykelkulturer, såsom Nederländerna, Tyskland och Finland, medan andra marknader också visar ett växande erkännande av förmånens värde.

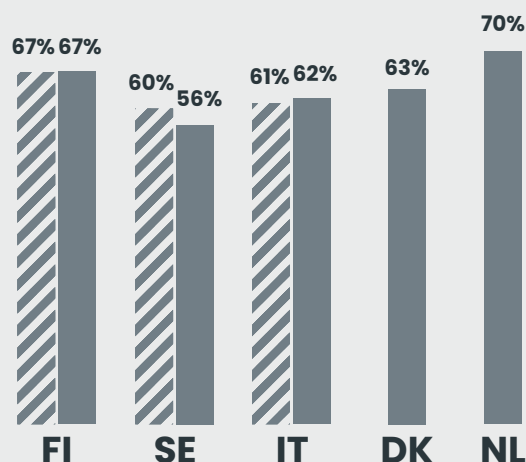
Anställda, fem länder.*

Cykelförmånen skulle påverka mitt övergripande välmående positivt.



Anställda, fem länder.*

Cykelförmånen skulle främja en hälsosammare pendlingskultur.



2024 2025

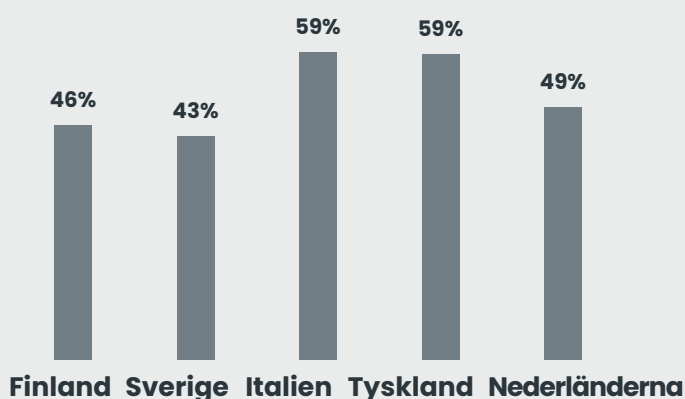
*Frågan ställdes inte till respondenter i Storbritannien.

Hur mycket kan cykelförmånen bidra till ökad hållbarhet?

Cykelförmånen ses i stort som ett stöd till organisationer att nå sina hållbarhetsmål, särskilt i Nederländerna och Finland. Däremot skiljer sig åsikterna åt kring förmånens förmåga att minska bilanvändningen – italienska och tyska anställda är mer optimistiska, medan nordiska arbetstagare är mer skeptiska.

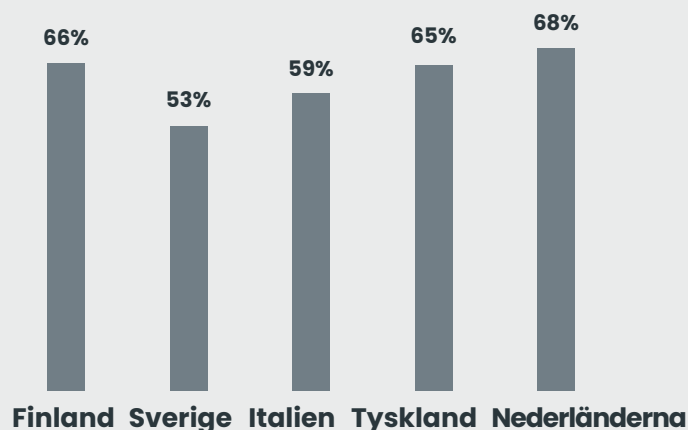
Anställda, fem länder:

Cykelförmånen skulle få mig att använda bilen mindre.*



Anställda, fem länder:

Cykelförmånen skulle bidra till vår organisations övergripande hållbarhet.**



*Uttalandet besvarades endast av respondenter som äger en bil.

**Frågan ställdes inte till respondenter i Storbritannien.

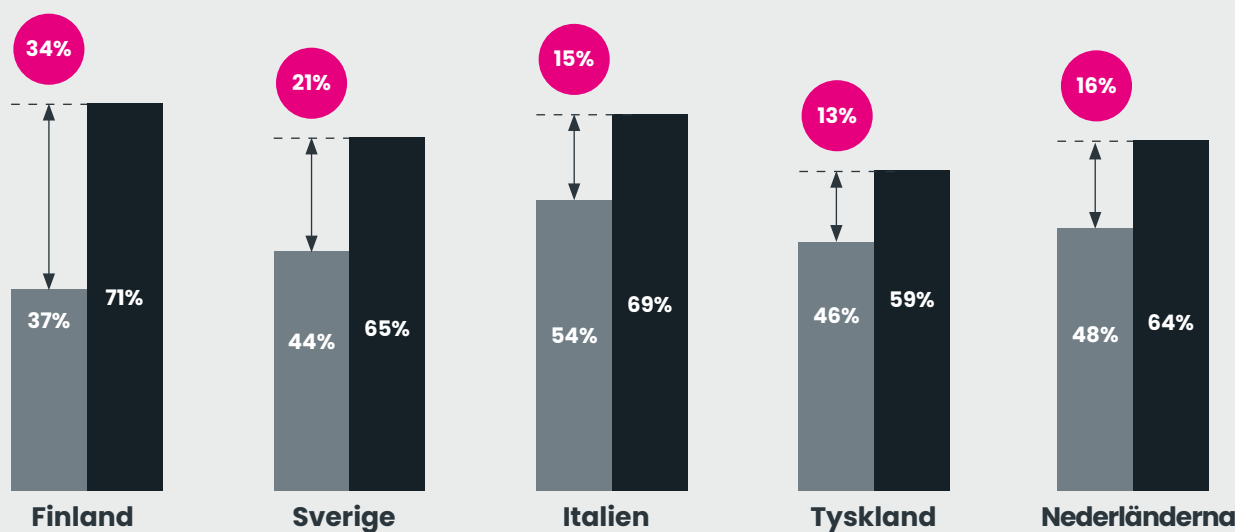
Arbetsgivare visar starkt stöd för begagnade cyklar, men efterfrågan från anställda är något lägre.

Anställdas intresse för att skaffa begagnade cyklar genom cykelförmånen är begränsat, och efterfrågan varierar tydligt mellan länder. Intresset är störst i Italien, medan det är särskilt lågt i Finland. Arbetsgivare visar däremot starkt stöd för att inkludera begagnade cyklar – särskilt i Finland, där entusiasmen bland arbetsgivare vida överstiger intresset bland anställda, vilket skapar en tydlig skillnad mellan grupperna.

*Anställda vs. Arbetsgivare, fem länder.

Anställda: Jag skulle vilja skaffa en begagnad cykel genom cykelförmånen.

Arbetsgivare: Cykelförmånen bör även omfatta begagnade cyklar.



*Frågan ställdes inte till respondenter i Storbritannien.

Avsnitt 9.2: Marknadsspecifika personalförmaner.

Friskvårdsbidrag.



Välstånd på jobbet: vad driver arbetsgivares investeringar?

Att uppmuntra till fysisk aktivitet är den främsta drivkraften bakom friskvårdsförmåner och anges av 36 % av arbetsgivarna. Detta tyder på ett starkt fokus på förebyggande hälsa för att minska långsiktiga kostnader och frånvaro. Samtidigt anger 23 % att syftet är att visa omtanke – vilket lyfter fram friskvård som ett verktyg för att stärka relationen mellan arbetsgivare och anställda. Produktivitet är också en strategisk faktor, där 16 % kopplar friskvård till prestation.

Arbetsgivare, Sverige.

Varför erbjuder ert företag en friskvårdsförmån till era anställda?

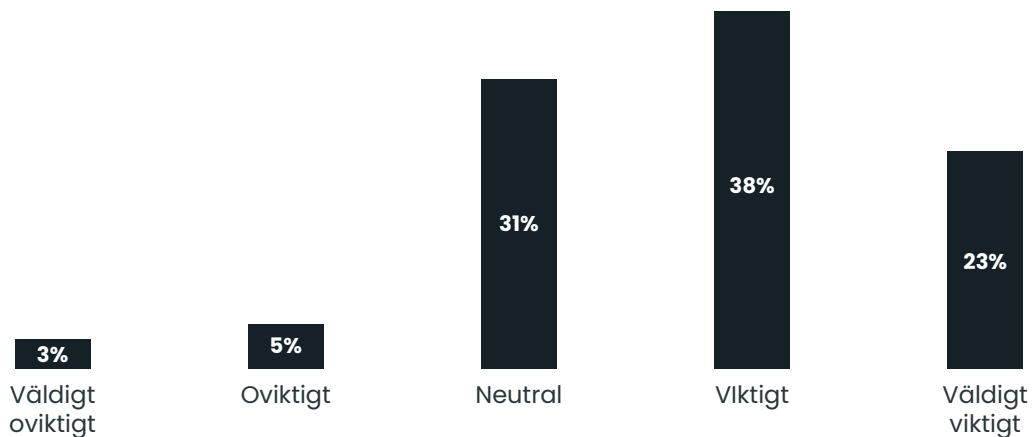


Friskvårdsförmåner spelar en tydlig roll vid val av arbetsgivare.

61 % av svenska arbetstagare säger att friskvårdsförmåner är viktiga eller mycket viktiga vid val av arbetsgivare, vilket understryker vikten för arbetsgivare att investera i denna populära förmån.

Anställda, Sverige.

Är friskvårdsförmåner viktiga för dig när du väljer arbetsgivare?

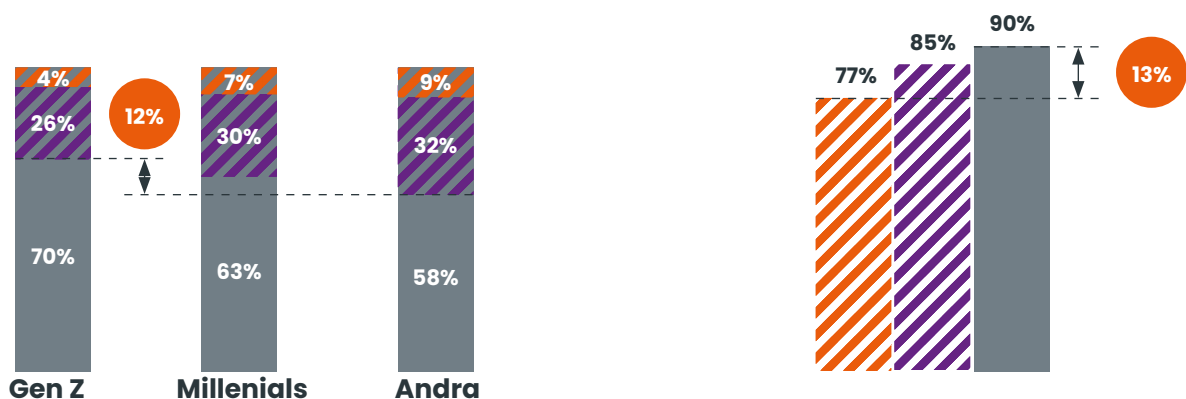


Yngre anställda i Sverige värderar friskvårdsförmånen högre vid val av arbetsgivare, medan äldre generationer i större utsträckning faktiskt nyttjar förmånen.

Anställda, Sverige.

Är friskvårdsförmåner viktiga för dig när du väljer arbetsgivare?

Hur stor andel av friskvårdsbidraget använde du under förra året (2024)?



 Väldigt oviktigt
  Neutral
  Väldigt viktigt eller viktigt

 Gen Z
  Millenials
  Andra

Friskvårdsförmånen används i stor utsträckning – och har en positiv inverkan på välmåendet.

Friskvårdsförmånen är allmänt tillgänglig och flitigt använd i Sverige, med starkt engagemang och uppskattning från de anställda. Nästan alla har tillgång till förmånen, de flesta använder den, och en överväldigande majoritet uppger att den påverkar deras välmående positivt och motiverar till hälsosammare vanor.

Anställda, Sverige.

Erbjuder din arbetsgivare friskvårdsbidrag till sina anställda?



Nej Ja

Har du nyttjat friskvårdsbidraget som din arbetsgivare erbjuder?



Jag värderar friskvårdsförmånen högt.



Friskvårdsförmånen har en positiv inverkan på mitt allmänna välmående.



Friskvårdsförmånen motiverar mig att hålla mig frisk och vara mer aktiv.



Instämmer inte Neutral Instämmer

Varför använder anställda sin friskvårdsförmån?

Anställda, Sverige.

På vilket sätt bidrar friskvårdsförmånen mest till ditt välmående?

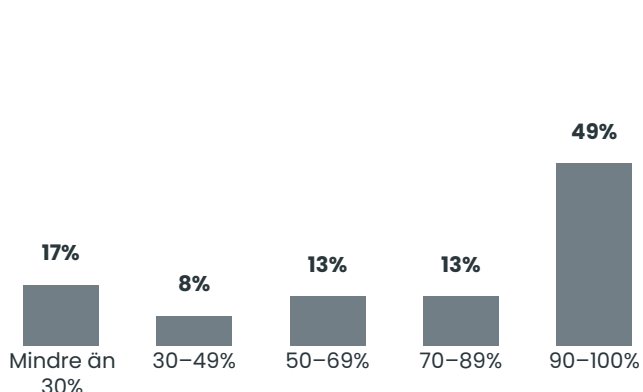


Friskvårdsförmåner har det högsta engagemanget bland anställda.

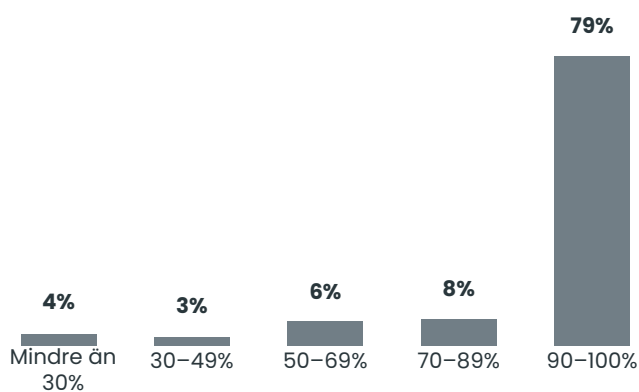
Användningen av förmåner generellt är blandad – endast omkring hälften av de anställda nyttjar sina förmåner fullt ut. Friskvårdsförmånen sticker däremot ut med betydligt starkare engagemang, där en klar majoritet använder nästan hela sitt bidrag. Jämfört med andra typer av förmåner har friskvård betydligt högre nyttjandegrad, vilket tyder på att den upplevs som mer relevant för anställda och uppmuntrar till ökad användning.

Anställda, Sverige.

Hur stor andel av dina förmåner använde du under förra året (2024)?



Hur stor andel av friskvårdsbidraget använde du under förra året (2024)?



Anställda, Sverige.

Vilka typer av förbättringar eller initiativ skulle motivera dig att använda hela ditt friskvårdsbidrag?*



*Frågan ställdes endast till respondenter som använde mindre än 100 % av sitt friskvårdsbidrag.

Avsnitt 9.2: Marknadsspecifika personalförmaner.

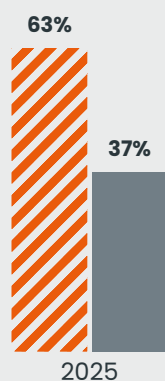
Lunchförmån.

Lunchförmånen är mycket eftertraktad, men erbjuds inte så ofta.

Tillgången till lunchförmånen är begränsad, och det är endast en minoritet av svenska anställda som har tillgång till den. De som däremot har tillgång nyttjar den i hög grad. Det finns en tydlig potential för ökat användande, då många anställda skulle dra nytta av förmånen om den erbjuds.

Anställda, Sverige.

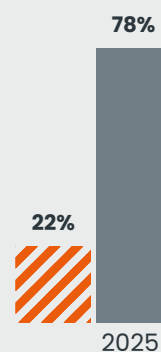
Erbjuder din arbetsgivare en lunchförmån till sina anställda?



Har du nyttjat den lunchförmån som din arbetsgivare erbjuder?



Skulle du nyttja en lunchförmån från din arbetsgivare om den fanns tillgänglig?



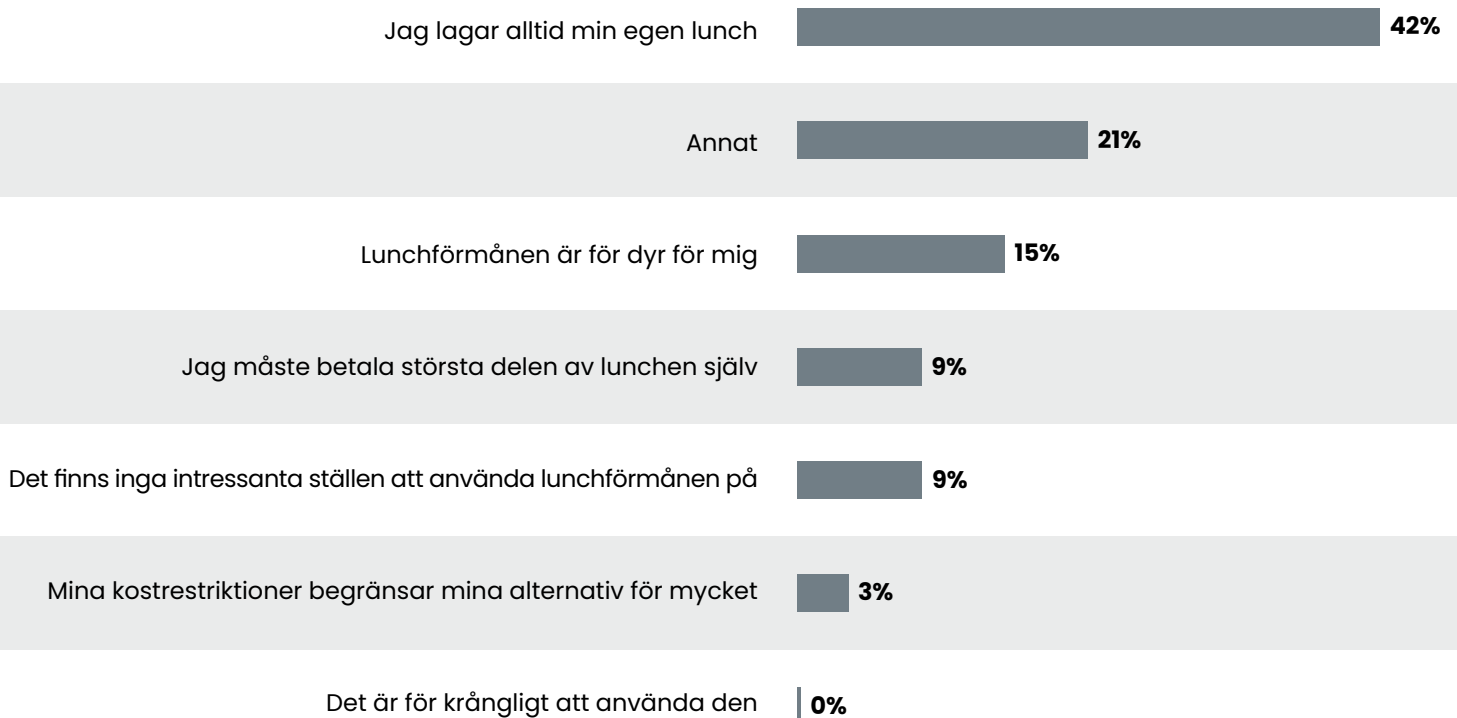
 Nej  Ja

Varför används inte lunchförmånen?

Den främsta anledningen till att lunchförmånen inte används är att många anställda föredrar att laga mat hemma. Kostnaden spelar också en roll – vissa upplever att förmånen är för dyr eller att den inte täcker tillräckligt av lunchkostnaden. Sekundära hinder inkluderar brist på lämpliga alternativ och kostrestriktioner. Användbarheten är däremot inget problem, då det inte finns några klagomål på att förmånen skulle vara krånglig att använda.

Anställda, Sverige.

Varför har du inte använt den lunchförmån som erbjuds dig?*



*Frågan ställdes endast till respondenter som använde mindre än 100 % av sin lunchförmån.

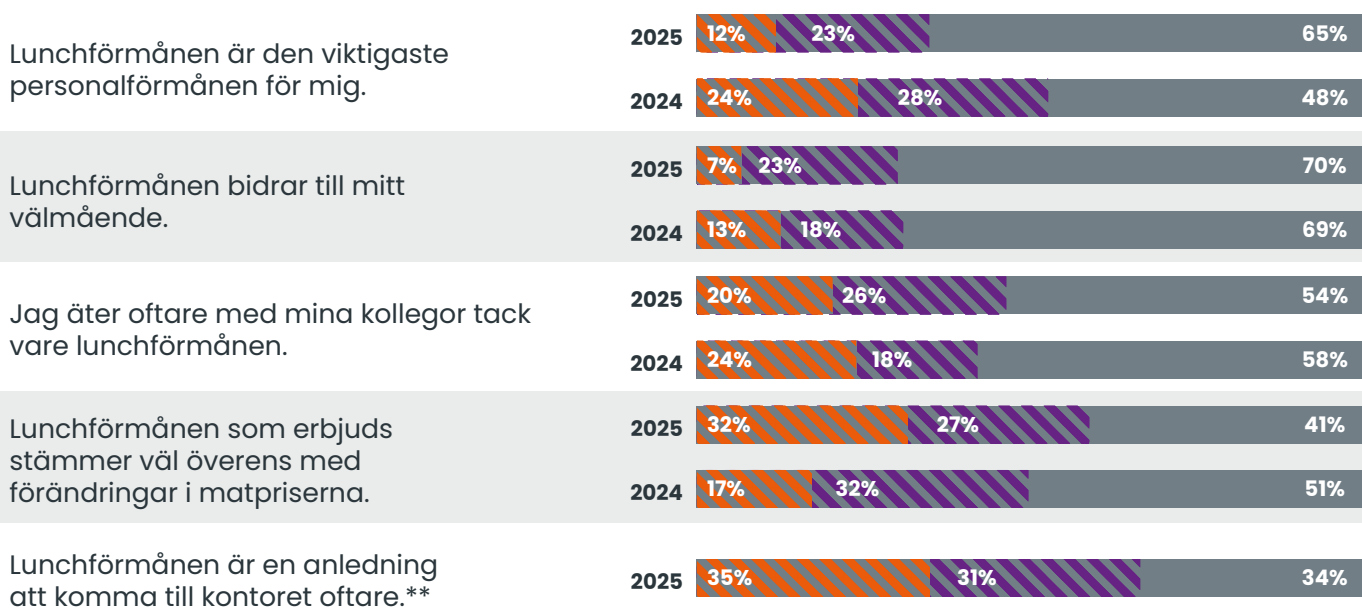
Ökat intresse för lunchförmån bland de som använder den.

En växande andel av de anställda ser lunchförmånen som sin viktigaste förmån. År 2025 instämmer 65 % av de anställda i att lunchförmånen är deras viktigaste personalförmån, upp från 48 % år 2024.

Lunchförmånen är en grundläggande del av välmåendet. År 2025 instämmer 70 % av de anställda i att lunchförmånen bidrar till deras välmående, vilket är i linje med 69 % år 2024.

Lunchförmånens inverkan på kontorsnärvaron är blandad. Endast 34 % av de anställda år 2025 instämmer i att lunchförmånen är en anledning att komma till kontoret oftare, medan 35 % inte tycker det och 31 % är neutrala – vilket visar på en bristande enighet kring förmånens roll för närvaron på arbetsplatsen.

Anställda, Sverige.*



 Instämmer inte  Neutral  Instämmer

* Påståendena visades endast för respondenter som använder lunchförmånen.

** Påståendet visades för första gången år 2025.

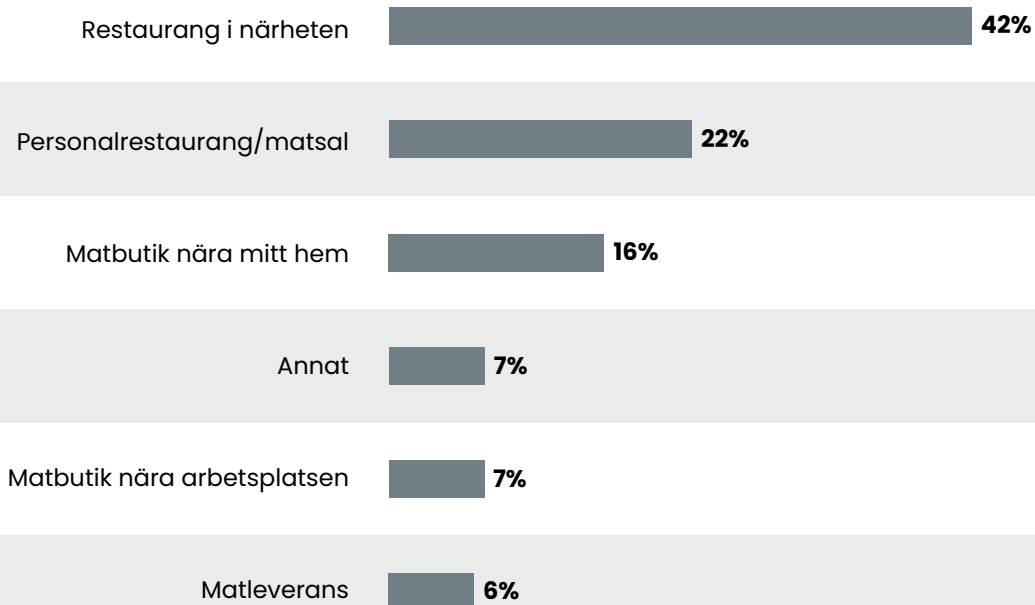
De flesta anställda i Sverige använder sin lunchförmån på närliggande restauranger.

Den vanligaste platsen för att använda lunchförmånen är på restauranger i närheten, och en stor andel anställda väljer detta alternativ. Även personalmatsalar och matbutiker nära hemmet används i betydande utsträckning. Matleverans är däremot fortfarande ett ovanligt val – endast en liten andel av de anställda använder lunchförmånen för detta ändamål.

Andra mindre vanliga alternativ inkluderar skolmatsalar, personalkök och tjänsteresor.

Anställda, Sverige.

Var brukar du vanligtvis använda din lunchförmån?





Viktiga insikter:

Marknadsspecifika personalförmåner.

- » **Många skulle uppskatta cykelförmånen och ser dess potential att främja en hälsosammare pendlingskultur.**
- » **Friskvårdsbidraget är den mest använda förmånen i Sverige, och en majoritet uppger att den är en viktig faktor vid val av ny arbetsgivare.**
- » **Allt fler anställda uppger nu att lunchförmånen är deras mest uppskattade förmån, och en majoritet säger att den uppmuntrar dem att äta tillsammans med kollegor oftare.**

Insikter från svenska arbetsplatser: Hur förmåner blir ett strategiskt verktyg för morgondagens arbetsgivare.

I takt med att arbetslivet förändras blir personalförmåner ett allt viktigare strategiskt fokus. De är inte bara avgörande för att attrahera och behålla talanger, utan också för att skapa arbetsmiljöer där människor kan utvecklas och må bra. Denna rapport belyser hur svenska arbetsgivare ser på förmåner – och varför det spelar roll:

- 87 % av svenskarna värdesätter fysisk hälsa högst, men endast 35 % av arbetsgivarna planerar att öka sina satsningar på området.
- År 2025 tackade 51 % av jobbsökare nej till erbjudanden på grund av otillräckliga förmåner.
- Två av tre anställda säger att förmåner förbättrar deras välmående. Över hälften uppger att de blir mer motiverade att vara fysiskt aktiva.
- 46 % menar att förmåner bidrar till en hälsosam balans mellan arbete och fritid – särskilt bland Generation Z. Mer än hälften anser att hälso-förmåner ökar engagemanget mer än en löneökning.

Samtidigt krymper budgetarna och HR-team står inför ökade krav. Digitala lösningar som Epassi kan vara ett stöd. Vår mobilbaserade plattform ökar användningen, minskar administrationen och stärker arbetsgivarvarumärket.

Faktum är att 70 % av de anställda säger att mobil tillgång gör dem mer benägna att använda sina förmåner, och 59 % uppger att det uppmuntrar till sundare vanor.

Upptäck hur Epassi kan hjälpa dig att skapa en
mer engagerad och välmående arbetsplats.