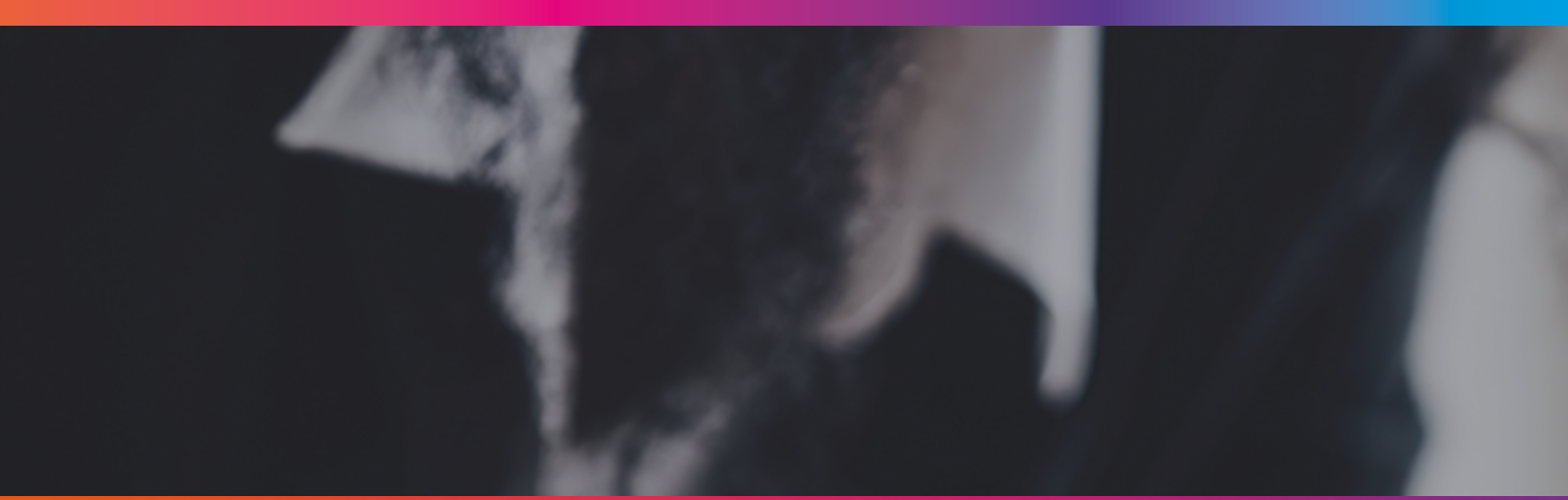




Den Stora Studien om Personal- förmåner 2023



Innehåll.

Den Stora Studien om Personalförmåner 2023: bakgrund och definition.	3
Vilka tillfrågades? Respondentprofiler för arbetsgivare och anställda i Sverige och Finland.	5
Avslöjar ett stort glapp: Arbetsgivares investeringar går inte i linje med anställdas önskemål.	6
Personligt välmående på arbetsplatsen: Möter arbetsgivarna medarbetarnas behov?	18
Stor efterfrågan på digitaliserad friskvård: Så mycket kan mobila förmånsappar påverka välmåendet.	29
Hur ser framtidens personalförmåner ut? Framskridande trender i Sverige & Finland.	39

Den Stora Studien om Personalförmåner 2023: bakgrund och definition.

Bakgrund: Vad är Den stora studien om personalförmåner 2023?

Den stora studien om personalförmåner 2023 fördjupar sig i just personalförmåner, och utforskar vad arbetsgivare och arbetstagare i Sverige egentligen tycker om personalförmåner.

Den banbrytande forskningen designades av professor Pekka Mattila och forskarassistent Juho-Petteri Huhtala, båda från Aalto University School of Business i Helsingfors. Forskningen utfördes av tankesmedjan Pole Star Advisory, i samarbete med Epassi.

Studien, som ägde rum under våren 2023, använde sig av en enkätbaserad metod, som besvarades av 1.187 anställda och 278 beslutsfattare inom personalfrågor. Studien riktade sig endast till organisationer med minst 50 anställda.

Syftet med studien var att svara på följande frågor:

Hur prioriterar och utvärderar anställda och arbetsgivare olika former av personalförmåner?

Hur kan arbetsgivare möta medarbetarnas krav och önskemål på vilka förmåner som arbetsgivaren erbjuder.

Hur kan arbetsgivare förbättra och effektivisera det dagliga arbetslivet för sina anställda?

Studien syftade till att ge insikter och förståelse för dessa områden för att hjälpa organisationer att effektivt tillgodose anställdas behov och främja en positiv arbetsmiljö.



Definitioner: Personalförmåner & personligt välmående.

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 tilläggförmåner 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.



Vilka tillfrågades?

Respondentprofiler för arbetsgivare och anställda i Sverige och Finland.

De 4 målgrupperna i Sverige & Finland.

I denna rapport kommer vi att fokusera på den Svenska marknaden, med målgrupperna Arbetsgivare i Sverige & Anställda i Sverige i centrum.

Arbetsgivare i Sverige

Studien riktade sig till beslutsfattare inom personalfrågor i offentliga och privata organisationer i Sverige, med minst 50 anställda under Q1 2023.

Målgruppen svarade på enkäten ur hela företagets perspektiv.

Efter en omfattande kvalitetskontroll erhöles totalt 120 svar på företagsnivå.

Anställda i Sverige

Studien fokuserade på anställda i offentliga och privata organisationer i Sverige som hade en personalstyrka på minst 50 anställda under Q1 2023.

Målgruppen svarade på enkäten utifrån sitt perspektiv som anställd individ.

Efter kvalitetskontrollen erhöles totalt 519 svar på individnivå.

Arbetsgivare i Finland

Studien riktade sig till beslutsfattare inom personalfrågor i offentliga och privata organisationer i Finland med minst 50 anställda under Q1 2023.

Målgruppen svarade på enkäten ur hela företagets perspektiv.

Efter en omfattande kvalitetskontroll erhöles 158 svar på företagsnivå.

Anställda i Finland

Studien fokuserade på anställda i offentliga och privata organisationer i Sverige som hade en personalstyrka på minst 50 anställda under Q1 2023.

Målgruppen svarade på enkäten utifrån sitt perspektiv som anställd individ.

Efter kvalitetskontrollen erhöles totalt 668 svar på individnivå.

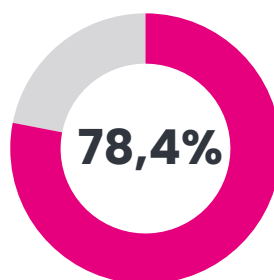
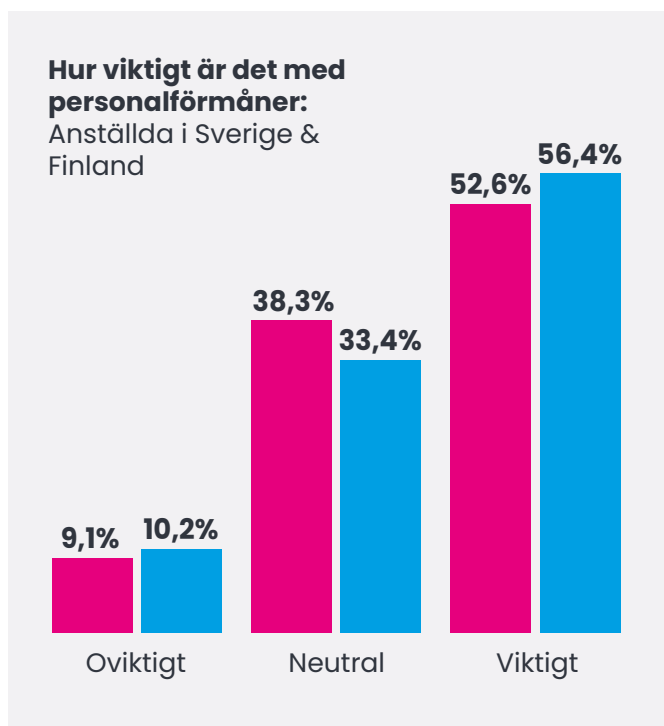
Avslöjar ett stort glapp: Arbetsgivares investeringar går inte i linje med anställdas önskemål.

Endast 1 av 10 anställda anser att personalförmåner inte är viktigt.

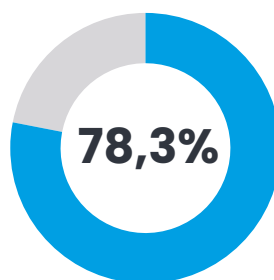
I både Sverige och Finland delar anställda liknande perspektiv när de bedömer vikten av personalförmåner som en del av deras ersättning.

Mer än 50 procent av de anställda i båda länderna anser att personalförmåner är viktiga.

Fyra av fem skulle byta till en annan arbetsgivare om denne erbjöd bättre personalförmåner, förutsatt att alla andra aspekter som omfattar deras arbete och arbetsplats (inklusive deras nuvarande roll) förblir oförändrade.



Av Sveriges arbetstagare skulle byta till en liknande roll på ett annat företag om de erbjöds bättre personalförmåner där.



Av Finlands arbetstagare skulle göra detsamma.

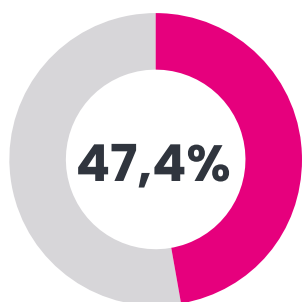
Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Mindre än hälften av Sveriges arbetstagare är nöjda med sina nuvarande personalförmåner.

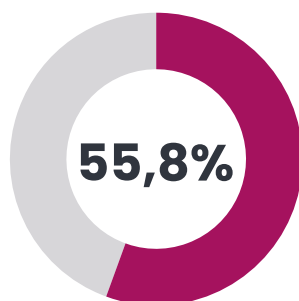
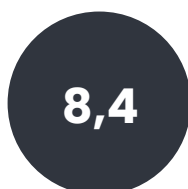
En minoritet av de anställda (47,4 procent) uttrycker tillfredsställelse med utbudet av personalförmåner som deras arbetsgivare erbjuder. Omvänt tror en majoritet av arbetsgivarna (55,8 procent) att de anställda är nöjda med det nuvarande utbudet av personalförmåner.

Skillnaderna i anställdas och arbetsgivares perspektiv på personalförmåner blir extra tydligt i hur olika de uppfattar arbetsplatsens öppenhet när det kommer till att diskutera personalförmåner.

Över tre fjärdedelar av arbetsgivarna anser att arbetsplatsen främjar en öppen kommunikation kring personalförmåner – men färre än sju av tio anställda delar den uppfattningen.



av anställda i Sverige är nöjda med utbudet av förmåner som deras arbetsgivare erbjuder.



av arbetsgivare i Sverige anser att deras anställda är nöjda med utbudet av förmåner som deras organisation erbjuder.

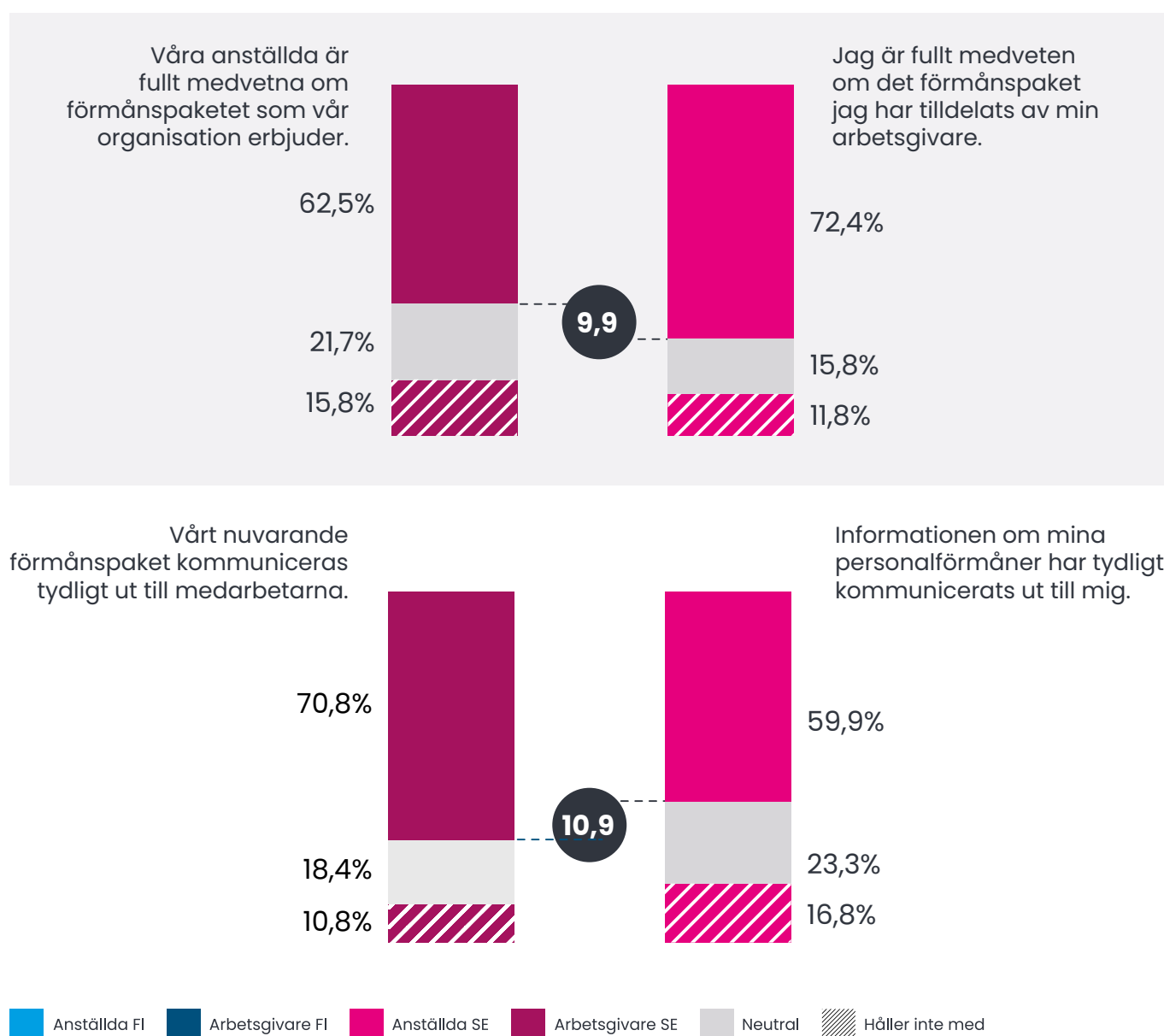
Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Medarbetarnas medvetenhet överträffar arbetsgivarnas uppfattning i Sverige.

Anställda i Sverige visar en högre grad av medvetenhet om sina förmåner än vad arbetsgivarna verkar tro.

Ungefär 70 procent av arbetsgivarna uttrycker förtroende för deras effektivitet när det gäller att kommunicera kring organisationens personalförmåner, men mindre än 60 procent av de anställda känner att de får tydlig och heltäckande kommunikation om deras förmåner.

Denna klyfta understryker vikten av att kommunicera än mer kring personalförmåner för att säkerställa medarbetarnas tillfredsställelse och engagemang.



I snitt ökar svenska organisationer sina investeringar i personalförmåner något mer än organisationer i Finland.

Organisationer i Sverige som ökar sina investeringar i personalförmåner (48,4 procent) anser att ett utökat förmånsutbud är ett mer genomförbart alternativ än att höja lönerna för att motverka prisökningar. Dessutom ser dessa organisationer investeringar i förmåner som avgörande för att motivera anställda och öka deras engagemang.

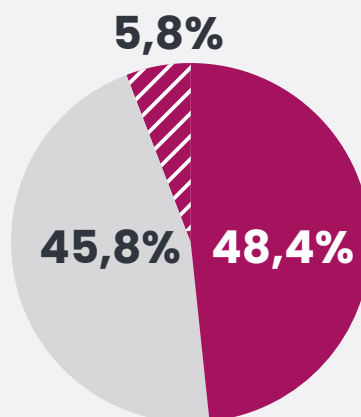
Organisationer som inte förväntar sig några förändringar i budgeten för personalförmåner för 2024 (45,8 procent) tillskriver sitt beslut till faktorer så som: finansiella överväganden, ekonomiska utmaningar, budgetrestriktioner och behovet av stabilitet i förmånspaketet.

Organisationer som planerar att minska sina förmånsinvesteringar (5,8 procent) nämner inflation som den främsta anledningen till sitt beslut. Vissa organisationer prioriterar också små höjningar av grundlönerna framför förbättringar av förmånspaketet.

I genomsnitt räknar arbetsgivare i Sverige med att öka sin totala förmånsbudget från 2023 till 2024 med:

9,41%

Förväntade förändringar i förmånsinvesteringar för år 2024:



Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Felaktiga prioriteringar avslöjas när arbetsgivarnas förmånsinvesteringar jämförs med de anställdas intressen*.

Arbetsgivare ökar i genomsnitt sina investeringar mest när det kommer till olika typer av försäkringar (såsom liv- eller tandvårdsförsäkringar) och beroendevård (t.ex. subventionerad dagvård för barn eller äldreomsorg).

Samtidigt värdesätter en betydande majoritet av de anställda istället satsningar på fysisk hälsa och utbildningsmöjligheter allra mest. Dessa förmåns kategorier befinner sig förvisso inom intervallet av budgetökningarna, men ökningarna lever inte alls upp till arbetstagarnas önskemål. Arbetsgivarnas förmånssatsningar är alltså felprioriterade ur arbetstagarnas perspektiv.

**Beräknad förändring i
allokering av förmånsbudget
2024 jämfört med 2023:**
Arbetsgivare Sverige

Intresse för förmåner 2023:
Anställda Sverige

6,7%	Olika typer av försäkringar	69%
6,0%	Beroendevårdsassistans	36%
3,9%	Satsningar på psykisk hälsa	64,9%
3,7%	Ersättning för undervisning	57%
3,7%	Utbildningar & kurser	74,2%
3,4%	Satsningar på fysisk hälsa	86,3%
2,7%	Lunchförmån	62,2%
0,9%	Bekvämligheter på arbetsplatsen	53,9%
0,6%	Distansarbete	50,7%
0,5%	Ersättning för transporter	61,5%
-1,1%	Rabbaterat pris på kulturella upplevelser	64,5%

*Resultaten som presenteras är baserade på uppskattningar från beslutsfattare. Klassificeringen av förmånsinvesteringar som användes i denna studie var medvetet utformad för att ge mer detaljerade insikter än den konventionella redovisningsbaserade klassificeringen som vanligtvis används i Sverige.

Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Svenskarna är mer villiga att offra en del av sin lön för att få mer omfattande personalförmåner jämfört med finländarna.

Ungefär en fjärdedel av arbetsgivarna i Sverige tror att en betydande del av de anställda skulle vara villiga att sänka sin lön i utbyte mot ett förbättrat förmånspaket. En femtedel av de anställda delar denna uppfattning.

Detta påstående får inte samma nivå av stöd från varken arbetsgivare eller arbetstagare i Finland. Endast 15,8 procent av arbetsgivarna i Finland tror att majoriteten av deras anställda skulle vara villiga att anamma denna förändring. Dessutom uppskattar mindre än en tiondel av de anställda att de är villiga att offra sin lön för att få mer omfattande och bättre förmåner.

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

28,3%

15,8%

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

19,1%

9,3%

Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

I Finland ställer man sig mer tveksam till att ge avkall på lönen för att få ta del av ett mer skräddarsytt förmånspaket.

Nästan en tredjedel (28 procent) av arbetsgivarna i Sverige tror att många anställda skulle vara villiga att byta ut en del av sin lön mot ett mer personligt förmånspaket. Nära en fjärdedel (24 procent) av de svenska arbetstagarna skulle acceptera en lägre lön i utbyte mot mer personliga förmåner.

I Finland möts tanken av detta med mer tveksamhet, på samma sätt som idén om att sänka lönen i utbyte mot ett mer omfattande förmånspaket.

Många av våra anställda skulle acceptera en reducerad lön i utbyte mot ett mer skräddarsytt och personligt förmånspaket.

27,5%

17,1%

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

24,3%

11,7%

Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Insikter från jämförelser mellan målgrupperna:

Prioriteringar av personalförmåner.

Geografiska skillnader:

Anställda som arbetar i Stockholmsregionen är mer villiga att acceptera lönesänkningar om deras förmåner förbättras.

I Stockholmsregionen är 35,6 procent av de anställda villiga att sänka sina löner för att motta ett mer personligt förmånspaket (jämfört mot alla anställda i Sverige: 24,3 procent).

Dessutom är 28,8 procent av de anställda i Stockholmsregionen öppna för lönesänkningar om det innebär ett mer omfattande och förbättrat förmånspaket (mot alla anställda i Sverige: 19,1 procent).

Anställda som arbetar i Stockholmsregionen visar ett större intresse för olika typer av förmåns kategorier – allt ifrån lunchförmån till satsningar på psykisk hälsa.

Till exempel tycker upp till sju av tio anställda (69,2 procent) som arbetar i Stockholmsregionen att distansarbete är en tilltalande förmån (jämfört med alla anställda i Sverige: 50,7 procent).

Generationsmässiga skillnader:

Millennials och Gen Z (anställda födda 1981 eller senare) anser det mer attraktivt att erbjudas ersättning för transporter och olika typer av utbildningar och kurser jämfört med de äldre generationerna.

Bland företrädare för Millennials och Gen Z i Sverige är det 73,2 procent som tycker att ersättning för transporter är tilltalande (jämfört med alla anställda i Sverige: 61,5 procent).

Utbildningar och kurser anses attraktivt av två tredjedelar (66,1 procent) av Millennials och Gen Z (jämfört med alla anställda i Sverige: 57,0 procent).

Här ser vi ett glapp då investeringarna i framförallt transportsättningar inte planeras att öka i den takt som de yngre generationerna önskar. Frågan som uppstår ur det är om organisationernas investeringar är tillräckliga för att attrahera och behålla unga talanger på arbetsplatserna.

Personligt välmående på arbetsplatsen:

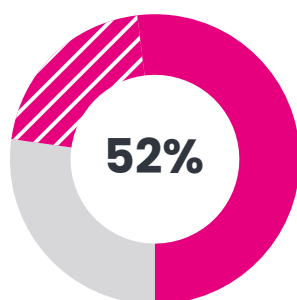
Möter arbetsgivarna medarbetarnas behov?

Att prioritera medarbetarnas personliga välmående resulterar i ökat engagemang.

En majoritet av de anställda i Sverige tror att de skulle vara mer engagerade i sitt arbete om deras arbetsgivare prioriterade att investera i deras välmående istället för att enbart fokusera på löneökningar. En något större andel av arbetsgivarna delar den uppfattningen.

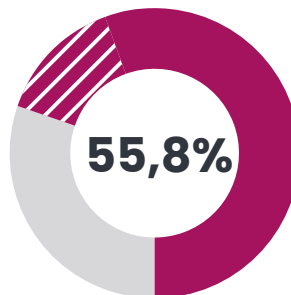
Endast 20 procent av medarbetarna håller inte med om att arbetsgivarens investeringar i de anställdas välmående engagerar dem mer än en lönehöjning.

Anmärkningsvärt är att för en femtedel av individerna i Sverige så verkar löftet om eventuella löneökningar vara den enda drivkraften för att engagera sig i organisationen.



av anställda i Sverige är mer benägna att engagera sig i sitt arbete om deras arbetsgivare prioriterar att investera i deras välmående snarare än att bara höja lönen.

av arbetsgivare i Sverige tror att deras anställda är mer benägna att engagera sig i organisationen om man lägger vikt vid att öka deras välmående, snarare än att enbart förlita sig på löneökningar.



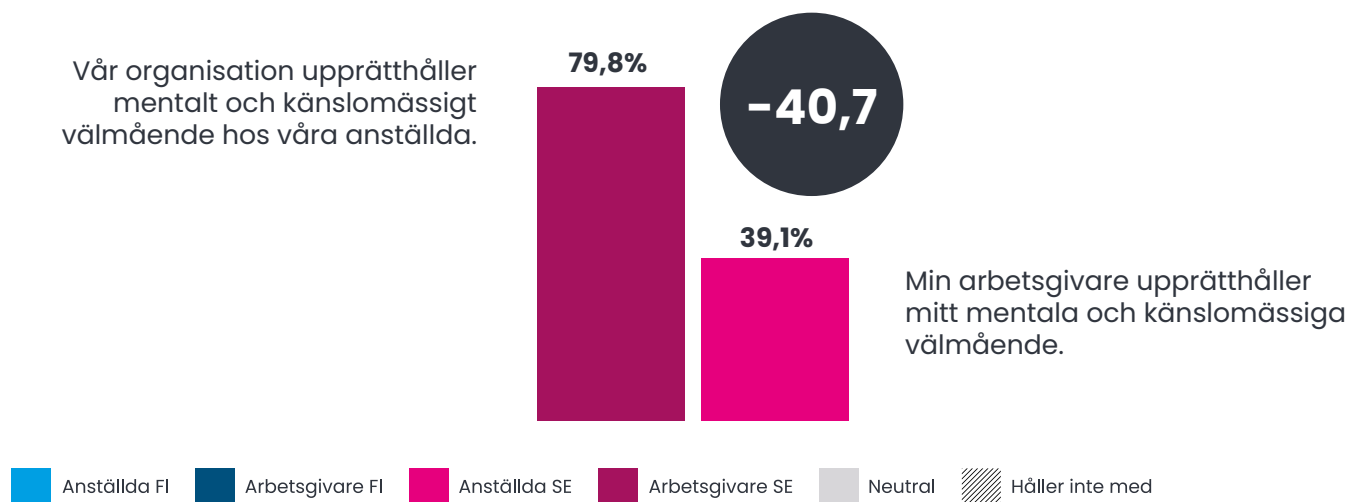
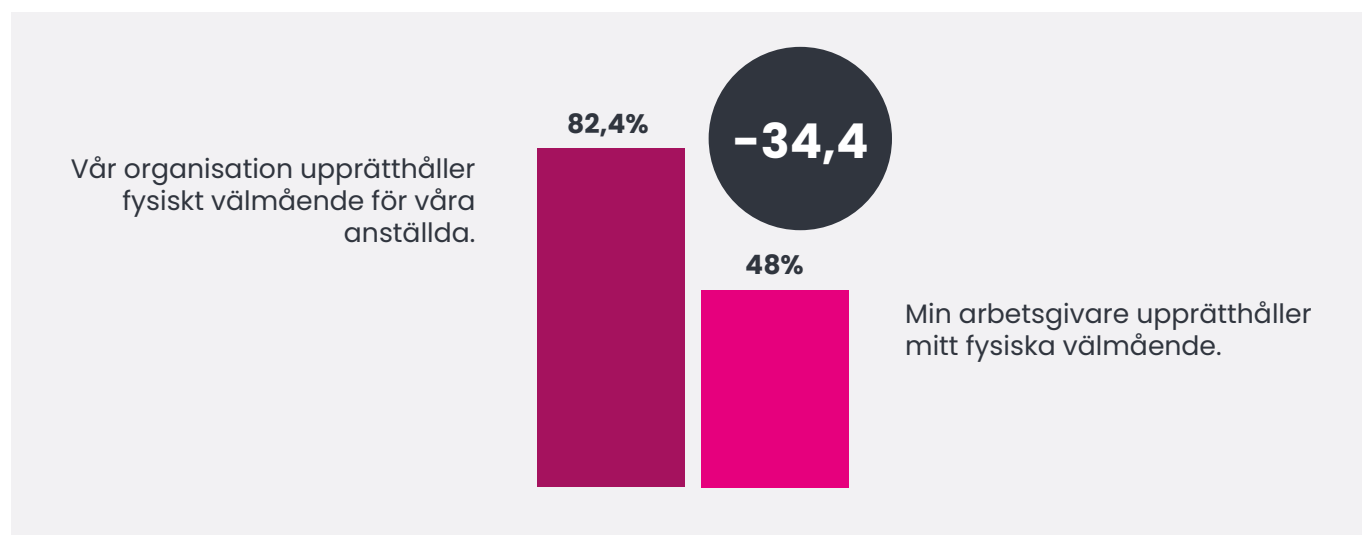
■ Anställda FI ■ Arbetsgivare FI ■ Anställda SE ■ Arbetsgivare SE ■ Neutral ■ Håller inte med

Svenska organisationer gör ett undermåttligt arbete för att upprätthålla medarbetarnas fysiska och psykiska välmående.

Skillnaderna är slående i hur arbetsgivare och anställda uppfattar organisationens arbete för upprätthållandet av medarbetarnas personliga välmående.

Ungefär fyra av fem arbetsgivare tror att deras organisation upprätthåller både medarbetarnas fysiska och psykiska välmående. Men mindre än hälften av de anställda upplever att deras arbetsgivare stödjer deras fysiska välmående, och än värre: färre än 40 procent av de anställda upplever att deras arbetsgivare upprätthåller deras mentala och känslomässiga välmående.

Dessa resultat är något alarmerande, och understryker hur viktigt det är för organisationer att få den här typen av "reality-check". Framåt blir det avgörande för Svenska organisationer att börja prioritera och initiera ansträngningar som syftar till att förbättra deras medarbetares personliga välmående.



■ Anställda FI ■ Arbetsgivare FI ■ Anställda SE ■ Arbetsgivare SE ■ Neutral ■ Håller inte med

Vad bör arbetsgivare prioritera i arbetet med att förbättra välmåendet på arbetsplatsen?

Arbetsgivare och anställda i Sverige fick poängsätta faktorer som de ansåg skulle förbättra deras personliga välmående på arbetsplatsen. Respondenterna fick tio poäng att dela ut, vilka de kunde koncentrera på en och samma kategori eller fördelas jämnt mellan flera kategorier.

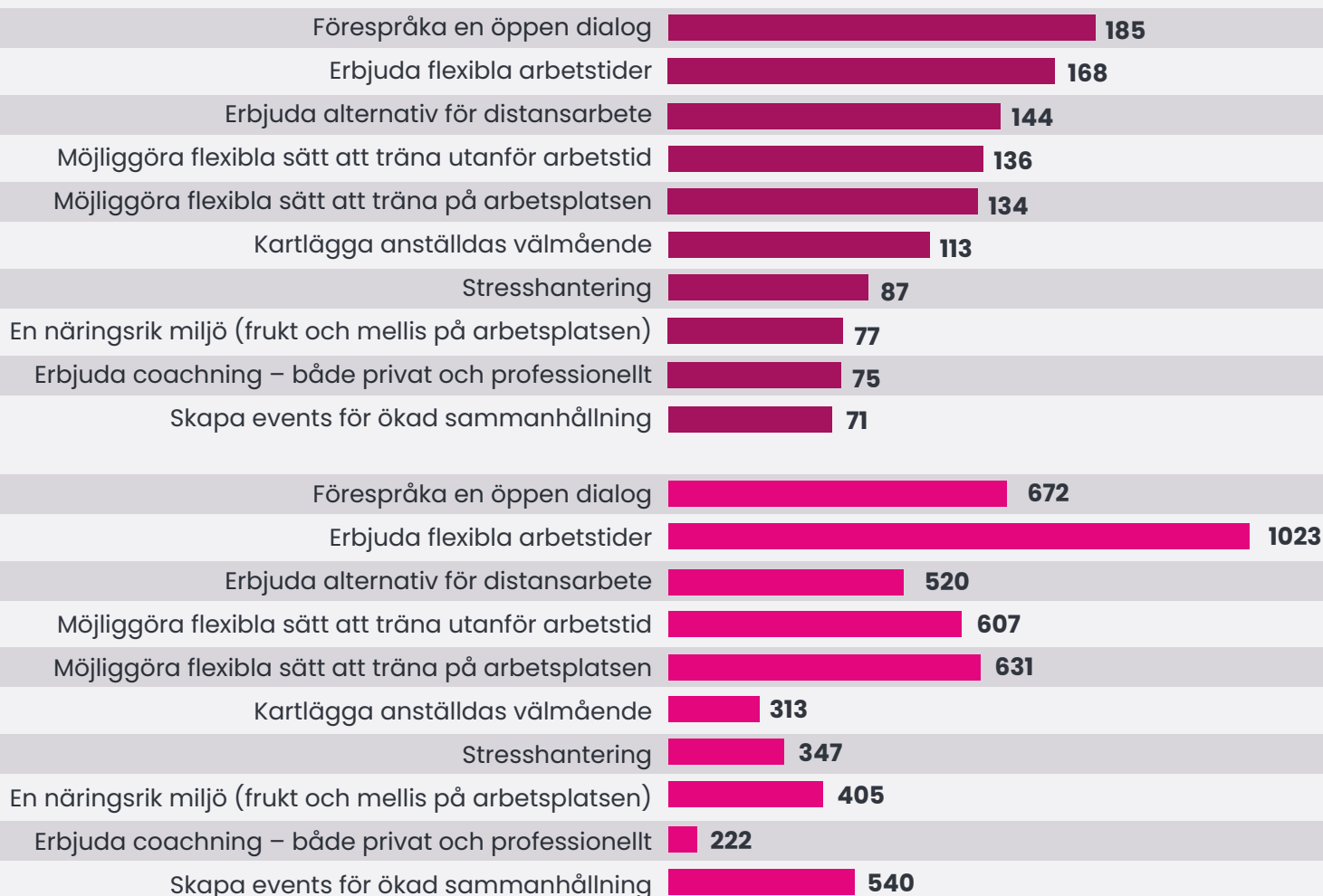
Rankningen av de viktigaste faktorerna avslöjar de kontrasterande perspektiven mellan arbetsgivare och anställda när det gäller nyckelfaktorer som bidrar till att förbättra det personliga välmåendet på arbetsplatsen.

På arbetsgiversidan tilldelades majoriteten av poängen till aktiviteter som främjar öppen dialog (15,5

procent av totalpoängen), som att lyssna till och svara på feedback och organisera aktiviteter mm.

På de anställdas sida tog flexibla arbetstider ledningen med en betydande marginal (19,7 procent av totalpoängen), och där ser vi att arbetsgivarnas uppfattning går isär med den starka trenden hos arbetstagarna.

En annan uppfattning som går isär mellan de två målgrupperna är hur man ser på evenemang. I Sverige värderar anställda intressant nog evenemang för ökad sammanhållning mycket högre än arbetsgivarna, som rankar denna faktor lägst av alla faktorer i listan.



■ Anställda FI ■ Arbetsgivare FI ■ Anställda SE ■ Arbetsgivare SE ■ Neutral ■ Håller inte med

Åsikterna går isär när det kommer till vem som är ytterst ansvarig för att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv.

Mer än hälften av arbetsgivarna i Sverige anser att organisationen har huvudansvaret i att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv för sina anställda. Uppfattningen delas av drygt 40 procent av arbetsgivarna i Finland.

På samma sätt anser över 37 procent av de anställda i Sverige att arbetsgivaren har huvudansvaret för att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv, medan endast var femte anställd i Finland har samma åsikt.

Jag anser att vår organisation är ytterst ansvarig för att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv för våra anställda.

51,3%

40,5%

Jag anser att min arbetsgivare huvudsakligen är ansvarig för att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv.

37,8%

21,4%

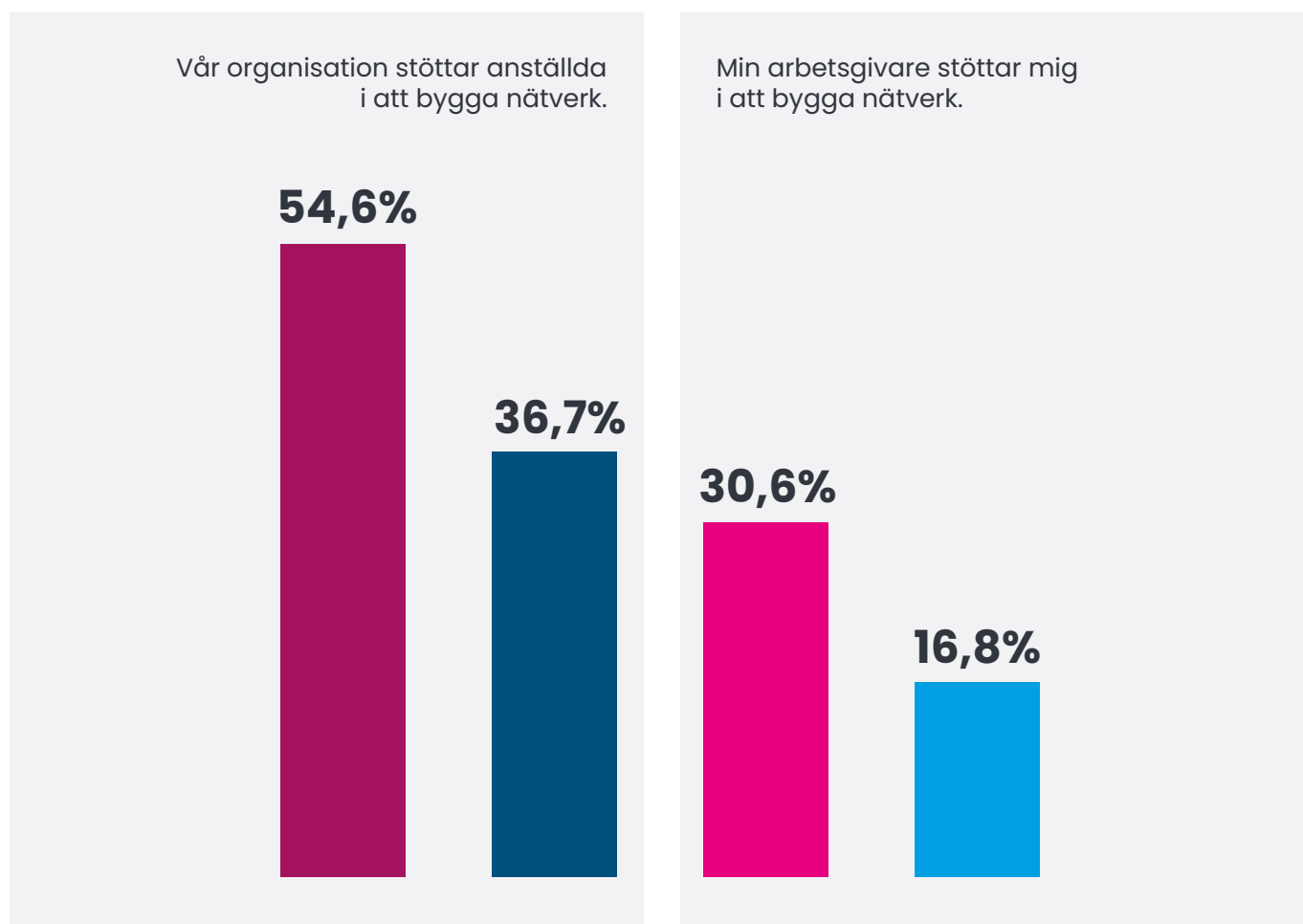
Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Organisationer i Sverige är mer stöttande i skapandet av medarbetarnas sociala nätverk jämfört med Finland.

I Sverige anser mer än hälften av arbetsgivarna att deras organisationer stöttar anställda i att bygga sociala nätverk. Endast en tredjedel av arbetsgivarna i Finland delar den uppfattningen.

Det finns betydande skillnader i perspektiv mellan arbetsgivare och arbetstagare inom detta område. I Sverige upplever mindre än en tredjedel av de anställda att arbetsgivaren stödjer dem i att bygga nätverk. I Finland är siffran ännu lägre än så: bara 16 procent av arbetstagarna anser att deras arbetsgivare stöttar dem i nätverkandet.

Skillnaderna mellan länderna är också betydande: svenska organisationer överträffar finländska organisationer med en klar marginal när det gäller att stötta medarbetarna i sitt nätverkande.



■ Anställda FI ■ Arbetsgivare FI ■ Anställda SE ■ Arbetsgivare SE ■ Neutral ■ Håller inte med

Majoriteten av organisationerna i Finland och Sverige måste helt ompröva hur de mäter sina anställdas välmående.

Två tredjedelar av arbetsgivarna i Sverige och hälften av arbetsgivarna i Finland anser att deras organisationer mäter medarbetarnas välmående på ett meningsfullt sätt.

Dock håller endast en fjärdedel av de anställda i Sverige och mindre än 14 procent av de anställda i Finland med om detta.

När vi tittar på det här glappet mellan arbetsgivare och anställda så blir det tydligt att flertalet organisationer fortfarande har ett stort utrymme för förbättringar när det gäller att mäta personalens välmående. Det här glappet är ett genomgående mönster vi kan se ta form, särskilt utmärkande när det kommer till avsnittet om personligt välmående.

Vår organisation mäter våra anställdas välmående på ett meningsfullt sätt.

64,7%

50%

Min arbetsgivare mäter mitt välmående på ett meningsfullt sätt.

27,6%

13,8%

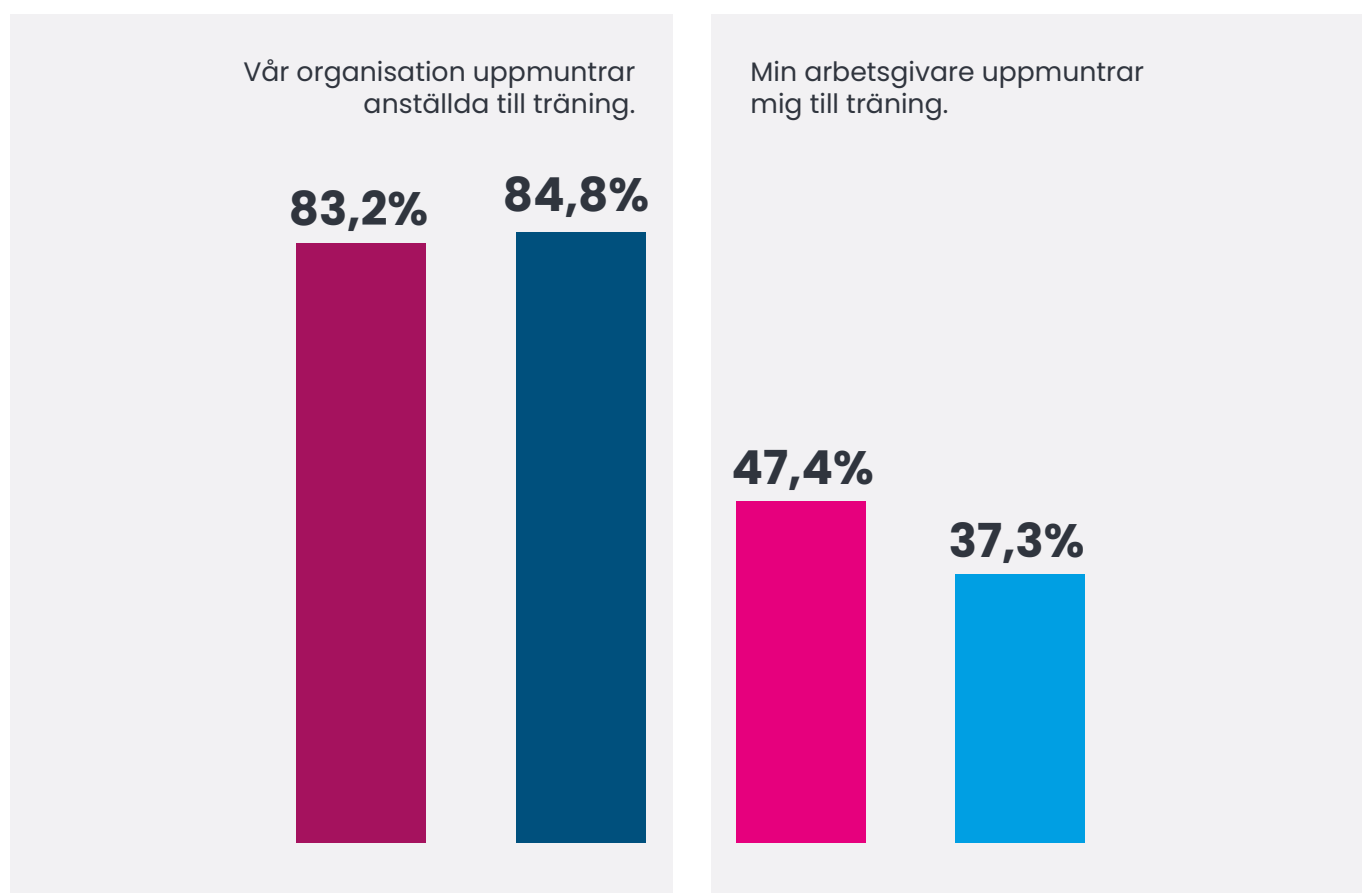
Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Många arbetsgivare tror att deras organisation motiverar anställda att engagera sig i fysisk aktivitet, men medarbetarna har en helt annan uppfattning.

Över 80 procent av arbetsgivarna i både Sverige och Finland anser att deras organisation uppmuntrar anställda till att träna.

Det är dock bara 47,4 procent av de anställda i Sverige som känner likadant. Glappet är ännu större i Finland, där endast en tredjedel (37,3 procent) håller med om att deras arbetsgivares insatser framgångsrikt motiverar dem att ägna sig åt fysisk aktivitet.

I framtiden bör organisationer satsa mer på att utveckla friskvårdsprogram som uppmuntrar till rörelse, eftersom det också är den förmånskategori som anställda efterfrågar mest.



■ Anställda FI ■ Arbetsgivare FI ■ Anställda SE ■ Arbetsgivare SE ■ Neutral ■ Håller inte med



Insikter från jämförelser mellan undergrupper:

Personligt välmående på arbetsplatsen.

Skillnader mellan städer och generationer.

De som arbetar i Stockholmsregionen upplever i högre grad att deras arbetsgivare tar väl hand om deras personliga välmående jämfört med de som arbetar utanför Stockholm. Samma trend går att urskilja när det kommer till de yngre generationerna, även de är mer positiva till arbetsgivarens insatser.

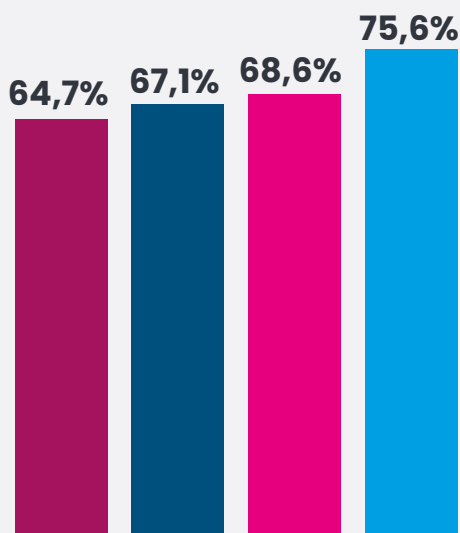
Majoriteten av de anställda som arbetar i Stockholmsregionen upplever att deras arbetsgivare upprätthåller både fysiskt välmående (54,8 procent, jämfört med alla anställda i Sverige: 48,0 procent) och mentalt välmående (51,9 procent, jämfört med alla anställda i Sverige: 39,1 procent).

Millennials och Gen Z (anställda födda 1981 eller senare) i Sverige upplever betydligt oftare än genomsnittet att deras organisation hjälper dem att bygga sociala nätverk: 38,4 procent av anställda inom dessa åldersgrupper upplever att deras arbetsgivare stödjer dem i detta (jämfört mot alla anställda i Sverige: 30,6 procent).

Stor efterfrågan på digitaliserad friskvård: Så mycket kan mobila förmånsappar påverka välmåendet.*

En gemensam övertygelse – både arbetsgivare och anställda anser att alla förmåner ska vara tillgängliga via en digital plattform.

Alla personalförmåner bör vara tillgängliga via en enda digital plattform.**



Modellen med en plattform är mer allmänt föredragen i Finland jämfört med Sverige – Upp till tre av fyra anställda i Finland stödjer idén om att ha alla personalförmåner tillgängliga via en och samma plattform.

*Resultaten i detta avsnitt baseras primärt på respondentdata, som endast består av arbetsgivare och anställda som för närvarande har tillgång till förmåner i en mobilapp(ar) för luncher eller annan användning (Arbetsgivare Sverige n=95 svar på företagsnivå ; Anställd Sverige n=351 individuella svar.

** Detta uttalande riktades till anställda. Uttalandet riktat till arbetsgivare presenterades som "Vi borde kunna tillhandahålla alla personalförmåner genom en enda digital plattform."

Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

För en majoritet av Sveriges arbetstagare är det ett måste att ha en enda digital plattform – även om det gör tjänsten svårare att hantera.

Närmare 60 procent av de anställda i Sverige skulle vilja ha tillgång till alla förmåner i en och samma plattform, även om det innebär att det skulle vara svårare att hantera förmånerna. I Finland är de inte lika övertygade om detta påstående – där är det endast 40 procent av de anställda som skulle kunna tänka sig att ge avkall på en smidig hantering för att få en samlad digital plattform.

Arbetsgivarna är lite mer måttfulla i sina bedömningar. I Sverige tror nästan 47 procent av arbetsgivarna att de anställda skulle vara villiga att gå över till en digital plattform, och då också ge avkall på en smidig hantering. På samma sätt håller drygt var tredje arbetsgivare i Finland med om detta påstående.

Våra anställda söker tillgång till alla förmåner via en enda plattform, även om det leder till en svårare hantering av dessa förmåner.

46,8%

34,8%

Jag söker tillgång till alla förmåner via en enda plattform, även om det leder till en svårare hantering av dessa förmåner.

59%

39,1%

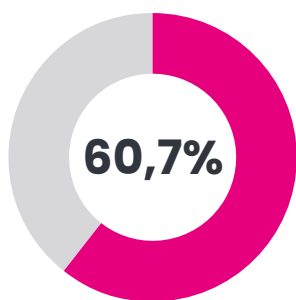
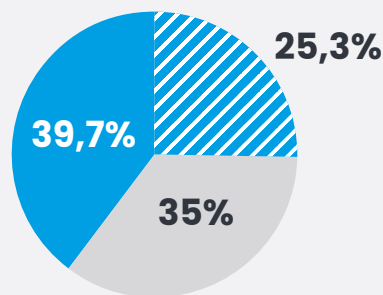
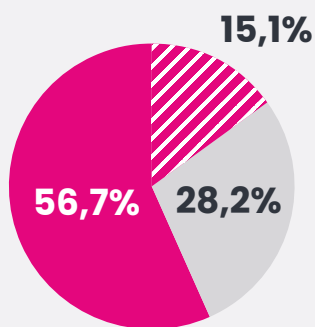
Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Anställda upplever att förmåner i mobilapplikationer har en positiv inverkan på deras välmående.

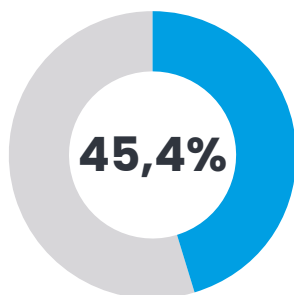
Över hälften av Sveriges anställda (56 procent) tror att tillgång till personalförmåner genom mobilapplikationer kan bidra till en bättre balans mellan arbete och privatliv. I Finland är siffran något lägre, nära 40 procent håller med om detta påstående.

Dessutom upplever de flesta anställda i Sverige att mobilapplikationer för olika typer av förmåner bidrar till att främja hälsosammare matvanor.

Med hjälp av mobila förmånsappar kan jag uppnå en bättre balans mellan mitt jobb och privatliv.



Av anställda i Sverige tror att tillgång till personalförmåner genom mobilapplikationer uppmuntrar dem att utveckla hälsosammare vanor.



Av anställda i Finland håller med.

Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Påminnelser i förmånsappar anses vara en betydande fördel som hjälper anställda i deras förmånsplanering.

Mer än fyra av fem anställda i Finland och tre av fyra anställda i Sverige anser att påminnelser om förmåner som snart löper ut avsevärt hjälper dem att planera sin användning av förmånerna.

Övriga åsikter när det kommer till fördelar med att ha tillgång till personalförmåner genom appar skiljer sig något mellan länderna:

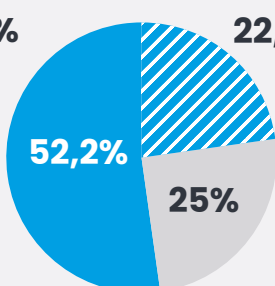
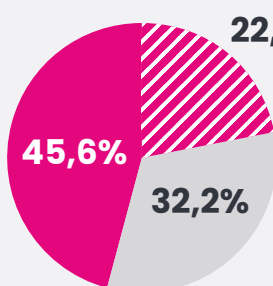
Anställda i Finland uppskattar de tidsbesparande fördelarna som mobilapplikationer ger i de dagliga rutinerna, medan anställda i Sverige generellt sett har ett större intresse av att se andra användares recensioner av ställen där de själva kan nyttja sina förmåner.

75,2%

av anställda i Sverige anser att påminnelser om att använda förmåner som snart löper ut förbättrar deras förmånsplanering.

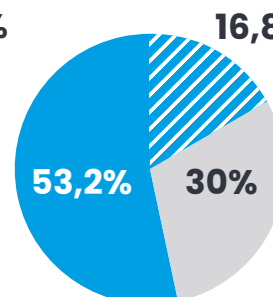
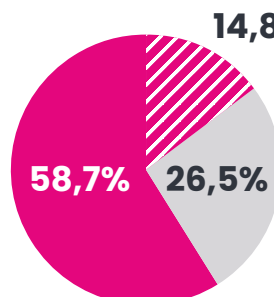
81,4%

av anställda i Finland delar samma uppfattning.



Att spara tid i betalnings- och transaktionsprocesser, till exempel vid köp av lunch, är viktigt för mig.

Att se kundbetyg/recensioner på platser där jag kan nyttja mina förmåner skulle göra det lättare att välja.



Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

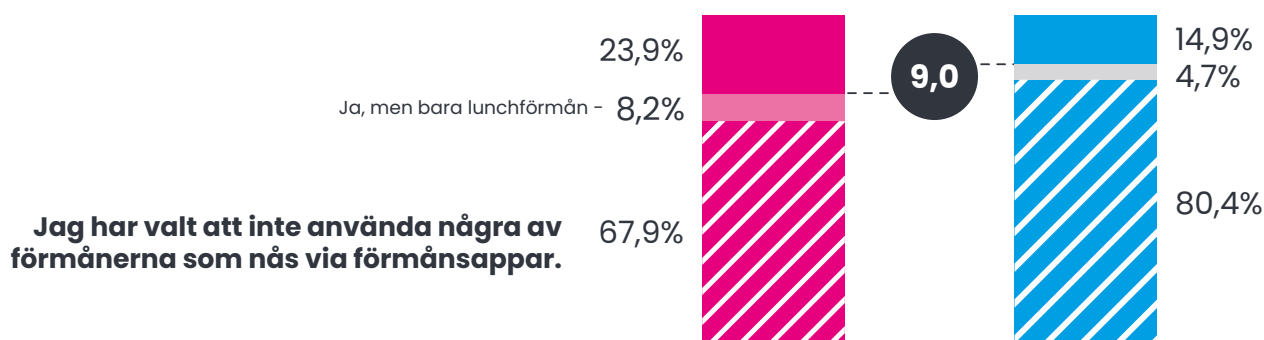
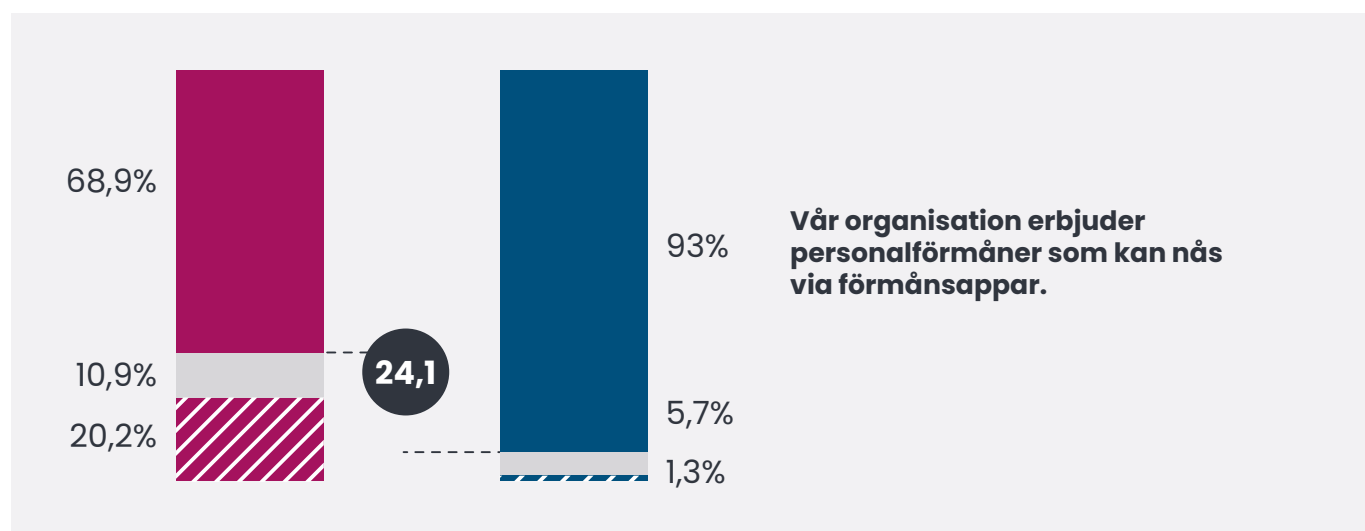
Förmåner genom mobilapplikationer är mer utbrett i Finland jämfört med Sverige.

Att kunna nyttja sina förmåner via mobilapplikationer är möjligt för nästan alla i Finland som arbetar på företag med minst 50 anställda. I Sverige är fenomenet ännu inte lika utbrett.

Men alla förmåner som erbjuds via mobila plattformar nyttjas inte. I Sverige har nästan 24 procent av de anställda som har tillgång till förmåner i mobilen valt att inte ta del av de förmåner som finns tillgängliga. I Finland är motsvarande siffra något lägre på 15 procent.

Dessutom rapporterar 27 procent av de anställda i Sverige och 15 procent i Finland att de glömmer att nyttja de förmåner som erbjuds genom mobilen.

I Sverige uppskattar de som har glömt eller inte velat nyttja sina förmåner genom förmånsappar att 48,5 procent av förmånerna i genomsnitt lämnas outnyttjade. Motsvarande siffra är 30 procent i Finland.

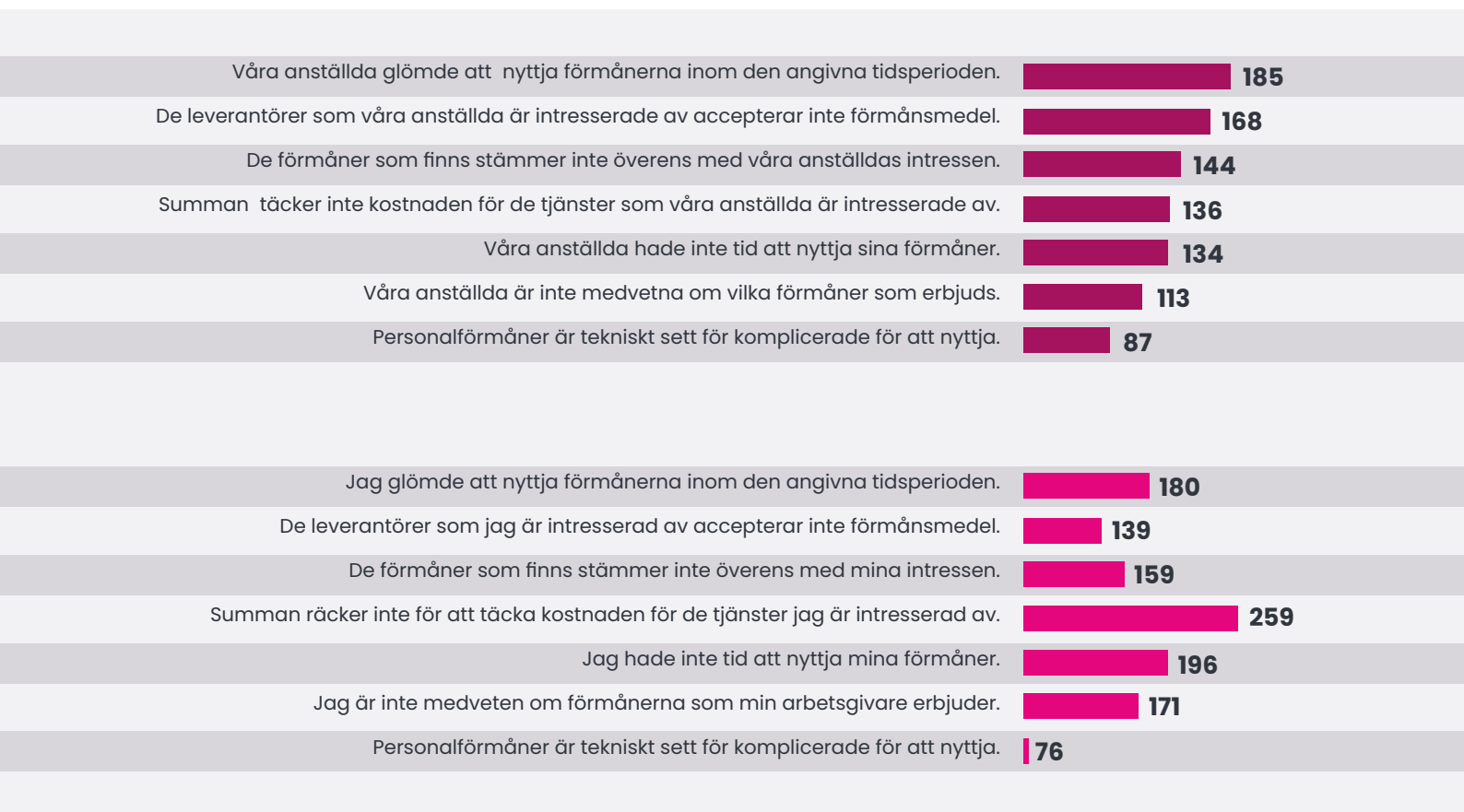


Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Arbetsgivare lyckas inte helt identifiera orsaken till att förmåner i mobilappar lämnas outnyttjade.

Arbetsgivare i Sverige anser att den främsta orsaken till underutnyttjade förmåner är att medarbetarna inte nyttjar dem inom den specifika tidsgränsen.

Men enligt medarbetarna själva så beror underutnyttjandet på att summan av förmånerna, alltså själva förmånsvärdet, inte är tillräckligt för att täcka kostnaderna för de aktiviteter som intresserar dem.

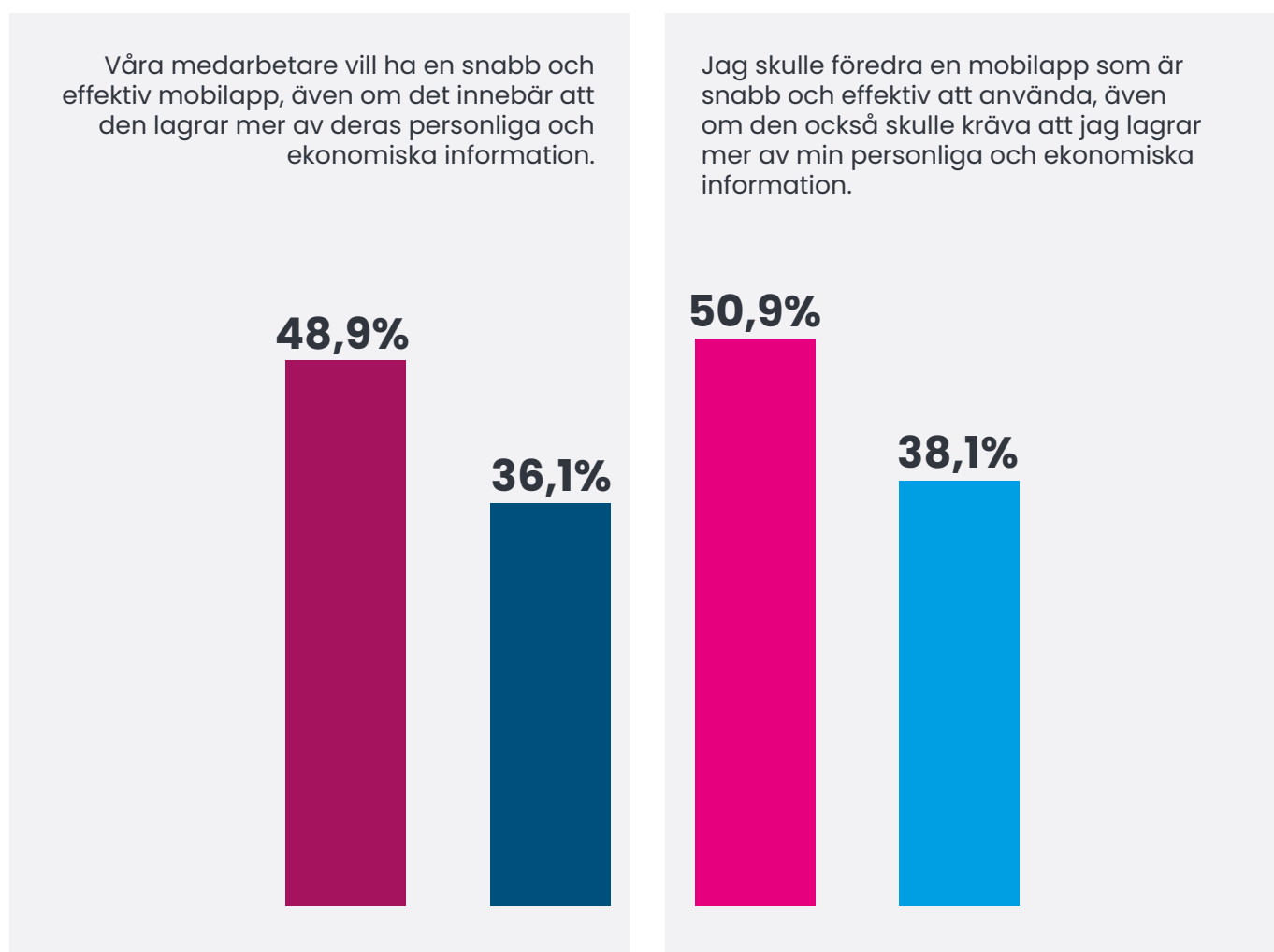


Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

Svenskar är mer villiga att dela sin personliga information i utbyte mot en snabb och effektiv mobilapp.

Nästan hälften av arbetsgivarna i Sverige tror att anställda skulle vara villiga att tillhandahålla personlig och ekonomisk information för att förbättra förmånsappens användarupplevelse. Och varannan arbetstagare är öppen inför detta.

I Finland ser vi något lägre siffror: drygt en tredjedel av arbetsgivarna tror att anställda skulle vara villiga att dela med sig av mer personlig och ekonomisk information för att förbättra användarupplevelsen. Över 38 procent av de anställda i Finland håller med.



■ Anställda FI ■ Arbetsgivare FI ■ Anställda SE ■ Arbetsgivare SE ■ Neutral ■ Håller inte med

Insikter från jämförelser av undergrupper:

Personalförmåner i mobilen.

Skillnader mellan städer och generationer.

Förmånsappar anses särskilt förbättra work-life balance för de som arbetar i Stockholmsregionen. Nästan sju av tio (69,9 procent) av anställda som arbetar i Stockholmsregionen upplever att de med hjälp av förmånsappar kan uppnå en bättre balans mellan jobb och privatliv (jämfört mot anställda i hela Sverige: 56,7 procent).

Enligt de yngre generationerna är det främst effektivitet som är det viktigaste när det kommer till personalförmåner i mobilen. Mer än hälften (50,7 procent) av de som tillhör Millennials eller Gen Z anser att det är ytterst viktigt att spara tid i betalnings- och transaktionsprocesser, exempelvis när de ska betala för sin förmånslunch. Tittar vi på alla anställda i Sverige ser vi att den siffran är lägre: 45,6 procent delar samma uppfattning.

Hur ser framtidens personalförmaner ut?

Framskridande trender i Sverige & Finland.

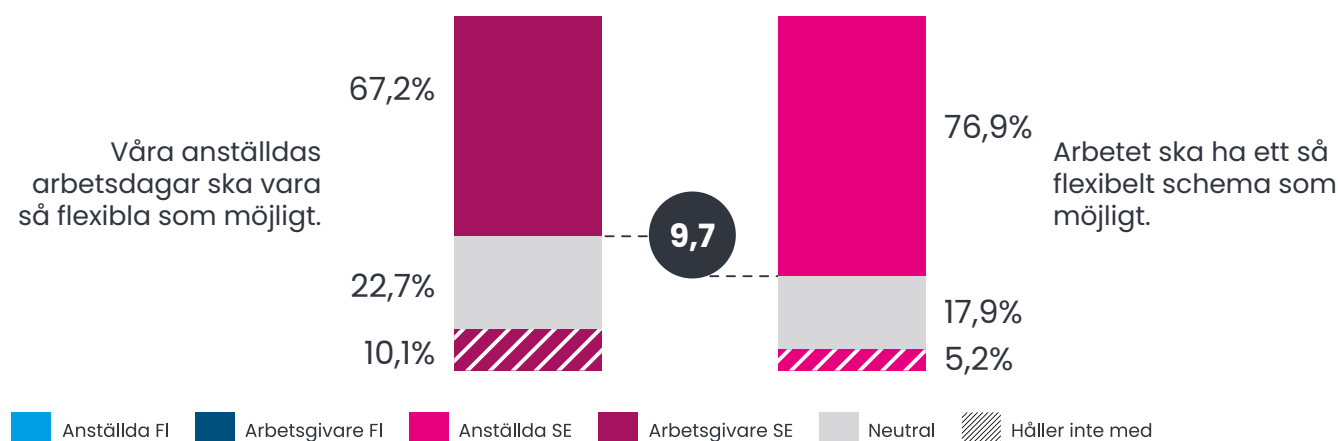
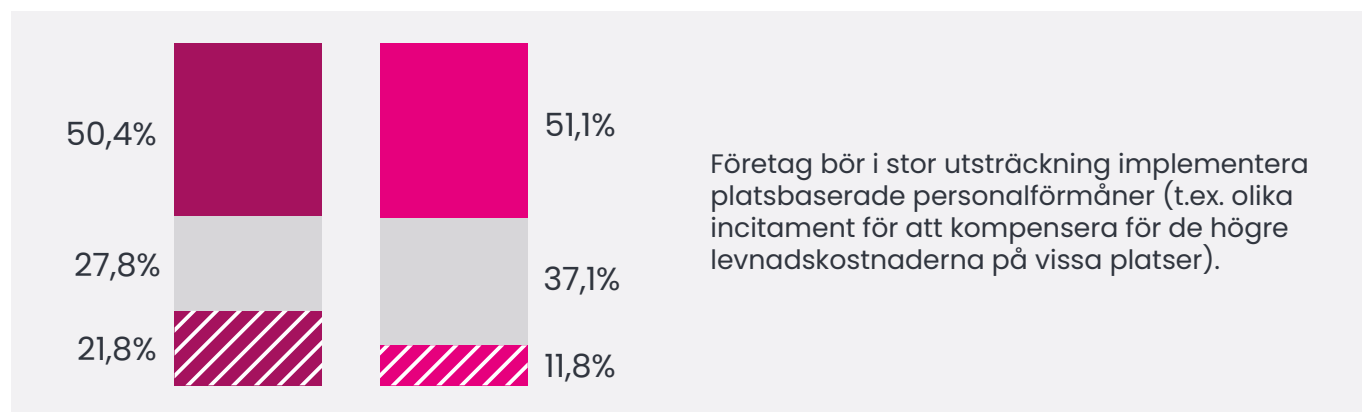
Tre av fyra anställda i Sverige efterfrågar så flexibla arbetsdagar som möjligt.

Ungefär hälften av alla arbetsgivare och anställda i Sverige anser att företag i stor utsträckning bör implementera platsbaserade personalförmaner.

Flexibilitet är särskilt efterfrågat när det kommer till arbetsdagars schema: nästan 77 procent av

de anställda i Sverige vill att flexibiliteten ska tas till det yttersta.

Behovet av flexibilitet vad gäller distansarbete har ökat till följd av pandemin, och nu ställer arbetstagare högre krav på organisationer att vara mer flexibla vad gäller arbetstider och plats.



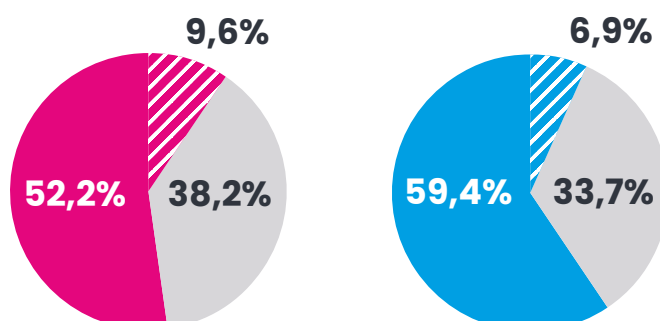
Organisationer bör vara mer transparenta i hur man tar fram medarbetarnas förmånspaket.

En majoritet av medarbetarna i Sverige och Finland önskar att deras arbetsgivare skulle vara mer transparenta i hur deras förmånspaket planeras.

Även arbetsgivarna tycker att det borde finnas en större transparens i hur man bestämmer och planerar medarbetarnas förmåner. Nästan 54 procent av arbetsgivarna i Finland och drygt 51 procent i Sverige håller med om att det finns ett behov av ökad transparens.

Organisationer i både Finland och Sverige bör alltså se över hur de på bästa sätt framåt ska kommunicera kring detta för att göra planeringen av förmånspaket tydligare och mer rättvis för sina anställda.

Min arbetsgivare borde vara mer transparent med hur mitt förmånspaket bestäms.



Anställda FI Arbetsgivare FI Anställda SE Arbetsgivare SE Neutral Håller inte med

A man and a woman are running in a park. The man is on the left, wearing a dark blue hoodie and dark pants. The woman is on the right, wearing a dark blue long-sleeved shirt and dark pants. They are both running towards the right. The background is a blurred park with trees and grass.

Insikter från jämförelser av undergrupper:

Framtidens personalförmåner.

Geografiska skillnader:

De som arbetar i Stockholmsregionen känner allra störst behov av en ökad transparens från arbetsgivaren när det gäller deras personalförmåner.

Hela två tredjedelar (67,3 procent) av de som arbetar i Stockholmsregionen anser att deras arbetsgivare bör vara mer transparenta i hur deras förmånspaket bestäms (jämfört mot alla anställda i Sverige: 52,2 procent).

Den stora studien om personalförmåner 2023 djupdök in i världen av personalförmåner. Denna helt nya typ av studie syftade till att bättre förstå vad svenskar och finländare egentligen tycker om förmåner och personligt välmående på arbetsplatsen.

Studien utformades för att jämföra anställdas och arbetsgivares perspektiv, vilket gav riktigt intressanta resultat. Denna jämförelse avslöjade flera fall där arbetsgivare inte lyckas tillgodose sina anställdas behov.

Några viktiga insikter från studien:

Anställningsförmåner är verkligen viktiga.

Endast 1 av 10 anser att de inte är viktiga och 4 av 5 skulle byta arbetsplats om de erbjöds bättre förmåner där.

Arbetsgivarna har mycket kvar att göra.

Resultaten visar att anställda inte är så nöjda med sina nuvarande förmåner som deras arbetsgivare verkar tro. Detsamma gäller för arbetsgivarnas förmåga att främja fysiskt och psykiskt välmående på arbetsplatsen.

Förmånsinvesteringar förväntas växa.

I båda länderna uppger arbetsgivare att deras budget för personalförmåner kommer att öka till 2024. Hur man sedan prioriterar dessa investeringar är dock inte helt i linje med de anställdas behov.

Alla personalförmåner ska vara tillgängliga via en digital plattform.

Respondenterna uppgav också att tillgång till förmåner via mobilapplikationer kan ha en positiv inverkan på deras personliga välmående.

Den här studien hjälper dig som arbetsgivare att överväga om ni bör ändra era förmånsprioriteringar för att bättre möta de anställdas behov. Du hittar även data som stödjer dina ansträngningar i att förbättra de anställdas fysiska, mentala och känslomässiga välmående.

För att sammanfatta det – den här rapporten ger dig rätt verktyg och insikter i hur du skapar en så attraktiv och välmående arbetsplats som möjligt.

SE HUR EPASSI KAN HJÄLPA DIN ORGANISATION FÅ NÖJDARE MEDARBETARE.