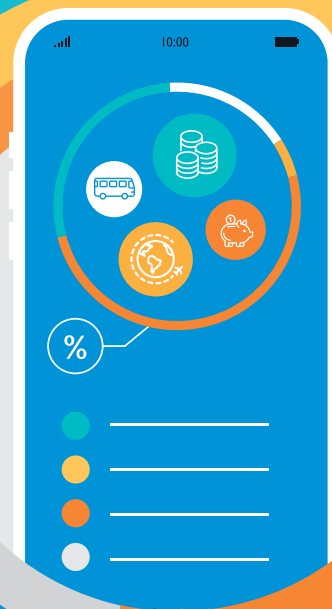




Förmåner som gör skillnad

Att bidra till medarbetarnas finansiella hälsa är värt varenda krona



Förmåner som gör skillnad

I den här guiden går vi igenom hur du som arbetsgivare kan ge dina medarbetare ett ökat lugn, minskad ekonomisk oro och mer pengar i plånboken – så att det gynnar både dem och företaget. Vi förklarar varför det är värt att satsa på dina medarbetares finansiella hälsa och visar konkreta exempel på förmåner du kan erbjuda för att vara en flexibel och progressiv arbetsgivare i skakiga tider. Dessutom tipsar vi om hur du tydligt kan kommunicera vilka förmåner som finns och deras faktiska värde.

Vi kommer också med tips på vad som är bra att tänka på om ni funderar på att övergå till en digitaliserad förmånshantering. Det finns stora fördelar med att du som arbetsgivare tydligt kan presentera vilka förmåner ni erbjuder, och medarbetaren själv kan styra över bland annat sitt pensionssparande. Inte minst sparar smarta digitala lösningar både tid och pengar för er som arbetsgivare, tack vare minskad administration.

Hoppas att du ska finna guiden inspirerande och användbar för att ta ert förmånserbudande till nästa nivå!



Nya tider ställer medarbetarupplevelsen på sin spets

Det är minst sagt spännande och ovissa tider vi lever i nu. Pandemin ställde mycket på ända och påverkade Sveriges och hela världens ekonomi. Produktions- och fraktproblematik, social distansering, minskade intäkter och många småföretagare som tvingades lägga ner verksamheten blev ett faktum.

En rapport från forskningsinstitutet [Ratio 2021](#) är en av flera undersökningar som visar att den för många nya möjligheten till hem- eller hybridarbete som pandemin gav upphov till, leder till ökad work-life-balance. Samma rapport presenterar att distansarbete indirekt leder till effektivare matchning av kompetenser och lägre personalomsättning. Så visst kom det något positivt för vår arbetsmarknad ur pandemin.

Nu har Sverige drabbats av en ökad inflation, högre elpriser, dyrare varor och stigande räntor. Det är en tuff tid för många svenska företag och organisationer, och det är ännu tuffare för de anställda vars privatekonomi är mer ansträngd än på länge.

Tanken att en medarbetares privata ekonomiska bekymmer kan ha betydande effekter på företagets slutresultat kan verka långsökt. Fler och fler arbetsgivare börjar dock se sambanden mellan ekonomisk oro och prestation, minskat engagemang och ökade sjukskrivningar – och är beredda att göra mer för att hjälpa till på individnivå.



Starkt samband mellan ekonomisk stress och prestation på jobbet

25%

av medarbetare upplever att ekonomiska bekymmer påverkar deras hälsa.



Många undersökningar visar samma tydliga resultat – sämre ekonomi innebär sämre hälsa. Är du stressad på hemmaplan tar du med dig stressen till jobbet, det är nästan oundvikligt.

Redan före coronapandemin visade [PwCs Employee Financial Wellness Survey](#) från 2018 att 25 procent av medarbetarna upplevde att ekonomiska bekymmer påverkade deras hälsa. Att den ekonomiska stressen innebär en mental stress råder det alltså inget tvivel om. En forskningsgenomgång av [Statens Folkhälsoinstitut](#) fastställer att personer med låg inkomst dubbelt så ofta drabbas av depression och att en låg familjeförmögenhet tredubblar risken för depression. En undersökning av [Kantar Sifo](#) visar att bara 53 procent av svenskarna upplever att de har en ekonomisk styrka som gör att de klarar av en längre sjukskrivning. Ännu färre, 46 procent, uppger att man skulle klara av om någon i hushållet förlorar jobbet.

[PwCs rapport Financial stress and the bottom line](#) visar att så mycket som 30 procent av medarbetarna distraheras av sin ekonomi på jobbet,

och 46 procent av de distraherade lägger hela tre timmar eller mer av sin arbetsvecka på att hantera problem relaterade till privatekonomin. Detta alltså under arbetstid.

Med det här som bakgrund är det inte svårt att förstå att medarbetare som bär på mycket ekonomisk stress presterar sämre på jobbet. En persons välmående är en summa av bland annat ekonomi, fysisk hälsa, relationer och mental hälsa. Därför är det värt att som arbetsgivare ha en mer holistisk approach till välmående medarbetare, som sträcker sig utöver lönen.

En undersökning som [Kantar Sifo](#) gjort på uppdrag av personförsäkringsbolaget Bliwa visar att anställda som har en arbetsgivare som prioriterar att de har en ekonomisk trygghet presterar bättre på jobbet. Genom bra och smarta förmåner kan du alltså öka välmåendet hos varje individ och på arbetsplatsen i stort.



Förmånserbjudanden skapar konkurrenskraft

Bra personalförmåner ger inte bara nöjdare och mer engagerade medarbetare. Det förstärker även arbetsgivarvarumärket. Därför bör förmånerna alltid vara en viktig del av bolagets övergripande strategi. Att satsa på goda förmåner som också bidrar till finansiell hälsa är på god väg att bli en ny standard för den moderna arbetsgivaren. Därför gäller det att börja arbetet nu.

Gör ni det blir det en möjlighet för er att:

- öka produktiviteten
- skilja er från konkurrenterna
- attrahera de bästa talangerna
- skapa en välmående arbetsplats
- få medarbetare att känna sig sedda och stöttade
- stärka tilliten genom ökad transparens
- ge de anställda möjlighet till mer pengar i plånboken.



Vad menas med finansiell hälsa?

Begreppet "financial wellness" är väletablerat i USA och Storbritannien. I Sverige pratar vi oftare om det bredare begreppet ekonomisk trygghet. Men de mer målande beskrivningarna "finansiell hälsa" eller "ekonomiskt välbefinnande" får allt större utrymme i debatten. Det tack vare att fler förstår fördelarna med att engagera sig i medarbetarnas ekonomiska välmående utöver lön, pension, bonus och andra direkta monetära ersättningar.

Förutom de mer självklara ekonomiska incitamenten du erbjuder dina medarbetare finns det alltså ett antal förmåner som kan hjälpa att minska de anställdas ekonomiska oro eller stress. Om ni redan har förmånerna på plats gäller det att synliggöra dem så tydligt som möjligt. Förslagsvis i en användarvänlig medarbetarplattform där just förmåner är en av flera funktioner.

Finansiell hälsa handlar mindre om hur mycket pengar som kommer in på bankkontot varje månad och mer om att ha valmöjligheter och en buffert om något oförutsett skulle hända. Har man inte det kan stressen och oron över vad som skulle kunna ske bli stor.

Exempel på vad som definierar en god finansiell hälsa är att

- känna sig fri att kunna göra aktiva val i livet som resor och personlig utveckling
- kunna klara sig under tuffare tider som arbetslöshet eller sjukskrivning
- känna att man har kontroll över privatekonomi som budget, skulder och sparande
- ha resurser inför framtiden som pension, sparande till barnen och allmän buffert



Ökat engagemang ger snabbt avkastning

Hög personalomsättning kan vara kostsamt. Rekrytering, kunskapsförlust, upplärning, onboarding och offboarding tar tid och resurser. Att ha engagerade och lojala medarbetare som ser många anledningar att stanna kvar är därför en investering som snabbt ger avkastning. Ett högt medarbetarengagemang sägs ha positiva effekter på omsättningen och vi kan anta att minskat engagemang istället får motsvarande negativ effekt på företagets tillväxt.

PwCs [Employee Financial Wellness Survey](#) från 2022 visar på intressanta siffror som stödjer tesen om finansiell hälsa och engagemang på jobbet. Bland annat visar undersökningen att en fjärdedel av alla som bytte jobb föregående år baserade sitt val på möjligheten till hem- eller hybridjobb och en önskan om minskad stress.



Stötta era medarbetare genom bra förmåner

Att stötta medarbetarnas ekonomiska situation på olika sätt är alltså en stor fördel för såväl medarbetaren i sig som verksamheten i stort. Men att göra detta genom höjda löner är för de flesta arbetsgivare inte möjligt. Lyckligtvis finns det flera sätt att stötta era medarbetare i tider av inflation och lågkonjunktur. Ett sätt är att ni växlar upp och synliggör förmånerna. Det visar att ni är flexibla och inte minst vill era medarbetare väl.

Enligt Benifys undersökning [Framtidens arbetsgivare](#) från 2022 ligger exempelvis arbetstid och ledighet, friskvård och pension i toppen av alla de smarta förmåner som påverkar medarbetarnas finansiella hälsa utöver lön. Samma undersökning visar också att nästan hälften av alla tillfrågade anser att ett större utbud av förmåner och rabatter, som dessutom är tydliga och gärna individuellt anpassade, skulle göra dem ännu nöjdare med sina befintliga anställningsförmåner.

[Randstad employer brand research](#) från 2022 visar att 30 procent av de tillfrågade anser att personalförmåner i form av betald mobil och måltider skulle göra det lättare att upprätta en balans mellan jobb och fritid. Högst upp på listan med 37 procent kom möjligheten till flexibilitet i val av arbetsplats och arbetstid.

Top 10 förmånerna som påverkar medarbetarnas finansiella hälsa utöver lön



Arbetstid och ledighet, t.ex. flexibilitet och semesterväxling



Friskvård



Pension



Sjukvård



Work-life-balance, t.ex. rabatter och subventioner på hushållsna tjänster



Försäkringar



Transport



Kompetensutveckling



Rabatter



Klimatsmarta förmåner

Benifys undersökning
Framtidens arbetsgivare 2022



Konkreta exempel på olika förmåner

Bra förmåner innebär med andra ord en möjlighet att skapa hållbara arbetsplatser med mer välmående medarbetare. Vad medarbetare tycker är en bra förmån kan såklart skilja sig från person till person och generation till generation. Därför är det viktigt att skraddarsy sitt förmånserbjudande efter de som faktiskt ska ta del av det – vi kommer att gå in på det lite senare.

Det finns en uppsjö av smarta förmåner du kan erbjuda dina medarbetare som kan göra verklig skillnad för deras finansiella hälsa. Det kan till exempel handla om att ni:

- möjliggör hybridarbete som kan ge ökad balans och spara in på resekostnader
- erbjuder hjälp med att anpassa hemmakontoret
- utökar friskvårdsbidraget
- kan erbjuda friskvård på jobbet som massage eller lunchyoga i konferensrummet
- väljer en pensionslösning som är lätt att förstå och själv kunna påverka, som dessutom erbjuder hållbara sparalternativ
- erbjuder hälsoundersökningar och vaccinationer
- erbjuder rabatter på närliggande lunchställen, butiker, serviceställen, gym eller varför inte ha ett avtal med något matkasseföretag
- erbjuder frukost på kontoret eller middag för de som jobbar övertid
- ger en extra ledig dag varje födelsedag och som gåva ger en valfri digital kurs som främjar medarbetarnas egen kompetensutveckling och intressen
- se till att den totala kompensationen är lättöverskådlig för att behålla och attrahera den bästa personalen.



Anpassa era förmåner efter generationerna

Oavsett om du som arbetsgivare är ny i förmånsdjungeln eller om du länge erbjudit olika typer av förmåner till dina medarbetare, kan det finnas en fördel i att förfina och förnya ert erbjudande. Som medarbetare vill man känna sig hörd, sedd och stöttad av sin arbetsgivare, oavsett vilket stadie i livet man befinner sig i.

I Benifys rapport [Det nya normala](#) från 2022, säger 91 procent av de tillfrågade arbetsgivarna att de inte anpassar förmånerna efter vilken generation som arbetar hos dem. Kanske är det dags att tänka om? Att ha en förmånsstrategi anpassad efter vilken generation era anställda tillhör, ökar möjligheten för förmånerna att attrahera rätt kompetens och att ni ses som en attraktiv arbetsgivare. Här är medarbetarna källan till kunskapen – därför är en god idé att fråga medarbetarna själva vad som är viktigt för dem på just deras arbetsplats.

Du som arbetsgivare vet hur mycket dina medarbetare tjänar. Men du har troligtvis inte lika bra insikt i deras privata ekonomi och hur de

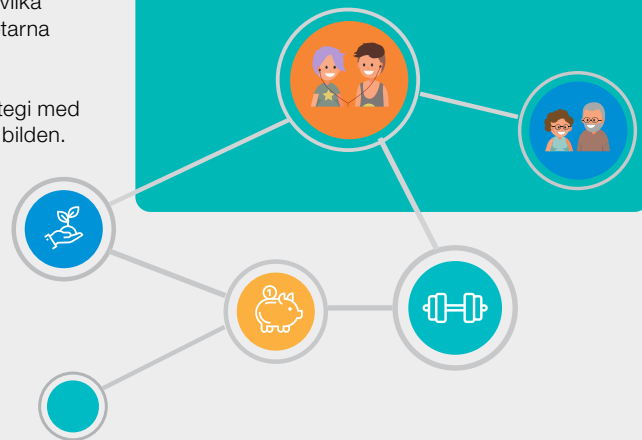
hanterar sina pengar. Vad man behöver för att uppleva att man har en god finansiell hälsa beror delvis på ålder, skede i livet och personlighet. Beroende på var era medarbetare befinner sig i livet, kan de alltså behöva olika stöd och förmåner som hjälper dem när oron kryper sig på.

I stora drag kan man säga att för yngre är friskvård, arbetstid, ledighet och work-life-balance viktigast, och för äldre är det försäkringar, pension och sjukvårdsrelaterade förmåner som toppar listan. Om ni väljer att se över er förmånsstrategi med generationer i åtanke, fundera då på vilka förmåner som underlättar för var medarbetarna befinner sig i livet.

Det är här en väl genomtänkt förmånsstrategi med skräddarsydda förmånspaket kommer in i bilden.

91%

av arbetsgivare anpassar inte förmånerna efter vilken generation som arbetar hos dem.



Hur skapar jag som arbetsgivare en bra förmånsstrategi?

Att erbjuda förmåner ska inte innebära en stor ökad kostnad för företaget eller att ni behöver dra ner på andra kostnader för att ha råd. Tvärtom. Det handlar om att tänka smart, fråga vad era medarbetare faktiskt behöver och erbjuda det ni kan för att de ska känna sig uppskattade. Ibland kan det till och med vara bättre och mer uppskattat än en löneökning.



Om du är osäker på var du ska börja, kommer här en steg för steg-guide!

1. Definiera er värdegrund.

Fundera över hur du vill att dina nuvarande och framtida anställda ska se ditt företag som arbetsgivare, varumärke och arbetsplats överlag. Att tydligt identifiera vad ni som företag står för och hur ni vill framstå, kommer att hjälpa er definiera vilka förmåner ni vill erbjuda era medarbetare.

2. Utvärdera era nuvarande förmåner.

Ett företags förmånspaket ska alltid vara ett resultat av vad medarbetarna är i behov av. Om medarbetarnas önskemål och förmånerna inte stämmer överens, kan du slösa bort värdefulla resurser på förmåner som aldrig används. Därför är det värt att se över existerande förmåner, på vilket sätt och hur ofta de används och vad som skulle kunna göra dem ännu bättre.

3. Hitta effektiva sätt att synliggöra era förmåner.

I vissa fall är det inte förmånspaketet i sig som är ineffektivt, utan sättet det kommuniceras på. Fundera över hur du kan samla era förmåner på ett och samma ställe så att det skapar ett konkurrenskraftigt erbjudande. Kanske är en digital förmånsplattform den rätta vägen att gå?

4. Finslipa och uppdatera ert förmånspaket.

När du vet vilka förmåner som är bra, vilka som är mindre bra och vilka dina medarbetare önskar, kan du börja finslipa ditt förmånspaket. Vi föreslår att du fokuserar på att erbjuda förmåner som är lönsamma genom hela dina anställdas livscyklar. På detta sätt kan du jobba förebyggande med dina medarbetares finansiella hälsa, och samtidigt säkerställa en stadigare arbetsmiljö. Alla vinner!

5. Tänk långsiktigt.

Se till att det förmånspaket du väljer att erbjuda är hållbart och fördelaktigt, och att din strategi för förmåner är lönsam på lång sikt. Det kan både handla om vilka förmåner du väljer att erbjuda, och hur du presenterar dem. Här kan du med fördel ta hjälp av en extern partner som hjälper dig åstadkomma din strategi och fullfölja den i långa loppet.

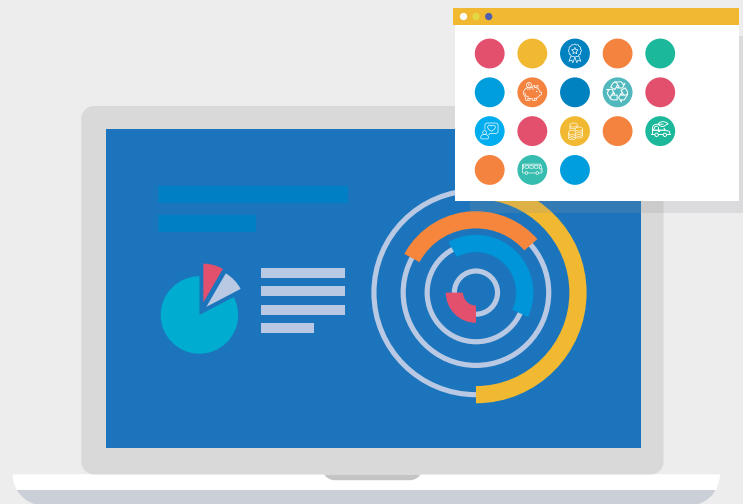
6. Ta en paus!

Även HR-ansvariga och andra chefer behöver tänka på sitt välmående. När jobbet är klart är det dags att luta dig tillbaka och ta en välförtjänt paus. Med en digital förmånshantering får du dessutom mer tid över till annat.

Förmånspaket i digitala plattformar

Som tur är finns det idag digitala och automatiserade plattformar som gör det enkelt för arbetsgivaren att arbeta aktivt med förmåner och samtidigt gör det transparent och enkelt för den anställda. Om du befinner dig i processen att utvärdera vilken plattform ni ska börja använda, se till att den har funktioner som:

- minimerar administrationen genom automatiserade processer
- samlar alla förmåner på ett och samma ställe, förslagsvis i en app
- beräknar förmånsvärden
- registrerar löneavdrag
- minimerar eller helt tar bort behovet av attester
- hanterar kvitton och utlägg kopplade till förmånerna
- presenterar varje medarbetares totala kompensation utöver lönen
- möjliggör enkel kommunikation kring förmånerna till dina anställda.



Om Benifys värld av förmåner

Benify erbjuder en plattform för förmånshantering till tusentals kunder och mer än 2 miljoner användare världen över. Med Benifys prisbelönta plattform kan arbetsgivare minska sin förmånsadministration, automatisera sina HR-processer, förbättra sin medarbetarkommunikation och skapa exceptionella medarbetarupplevelser där varje individ förstår och uppskattar hela värdet av sin anställning.

I Benifys medarbetarportal finns en hel värld av förmåner för olika skeden i livet och anställningen. Förutom vårt breda sortiment av leverantörer och tjänster har du möjlighet att lägga upp ert företags unika personalerbjudanden, med moduler för allt från personalrabatter, sjukvård, företagsbilar och massage på arbetsplatsen. Om du väljer att beställa direkt via vår portal, har vi dessutom förmånliga rabatter på vissa tjänster.

Det skräddarsydda utbudet presenteras på ett överskådligt sätt i vår portal – tillgänglig var som helst, när som helst både via dator och mobilapp. Eftersom vi inte tar emot någon provision av leverantörerna är vi helt oberoende och kan erbjuda förhandlade erbjudanden för dig och dina medarbetare.

