

Pas op de rewardkloof! Meer dan de helft van de Belgische werknemers wil een flexibel rewardpakket, maar op dit moment heeft minder dan een tiende hier invloed op

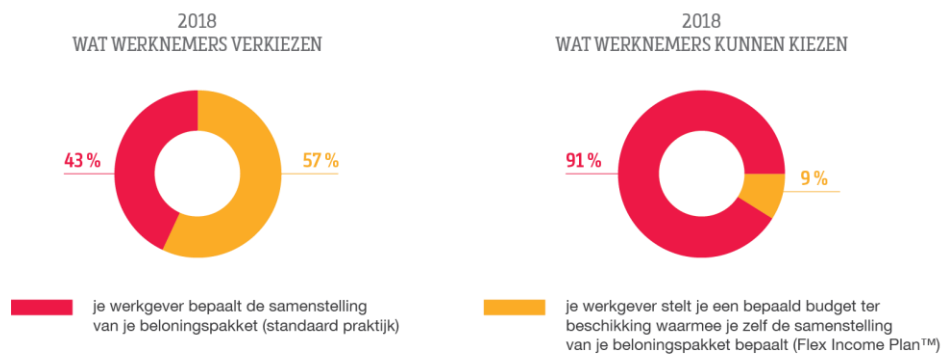
Maaltijdcheques, individueel pensioensparen en extra vakantie zijn TOP 3-keuzes van Belgische werknemers

Antwerpen, 17 oktober 2018 – Met flexibel werken in opkomst streven werknemers naar meer invloed en flexibiliteit ten aanzien van alle aspecten van hun professionele leven, inclusief hun rewardpakket. Meer dan de helft (57%) van de Belgische werknemers wil invloed kunnen uitoefenen op zijn of haar voordelen en de samenstelling van het rewardpakket bepalen. Met deze mogelijkheid wordt door bedrijven echter geen rekening gehouden, aangezien de overgrote meerderheid van de werkgevers (91%) nog steeds de volledige zeggenschap heeft over de verloning van hun werknemers. Belgische werknemers zijn wel meer tevreden over hun rewardpakket dan de rest van Europa. Deze resultaten komen uit de meest recente survey die in zes Europese landen is uitgevoerd door payroll- en hr-dienstverlener [SD Worx](#), die ook heeft onderzocht aan welke voordelen werknemers de meeste prioriteit willen geven. In België werd de survey uitgevoerd bij 2.500 Belgische werknemers.

Meer dan de helft van de Belgische werknemers vóór flex reward

Meer dan de helft (57%) van de Belgische werknemers wil graag invloed uitoefenen op zijn of haar voordelen en de samenstelling van het rewardpakket bepalen. Met deze mogelijkheid wordt door bedrijven echter geen rekening gehouden, aangezien de overgrote meerderheid van de werkgevers (91%) nog steeds de volledige zeggenschap heeft over de verloning van hun werknemers.

WAT WERKNEMERS ANNO 2018 KUNNEN KIEZEN VS. WILLEN KIEZEN



In Europa bieden bedrijven in Oostenrijk (28%) en Nederland (24%) werknemers al vaker een vast budget om te bepalen hoe hun verloningspakket is samengesteld, terwijl bedrijven in België (9%) dit het minst vaak doen.

Flexibel verlonen en een sterke personeelsretentie gaan hand in hand

Van alle Europese werknemers van organisaties die een vast budget voor voordelen op maat bieden, geeft 71% aan tevreden te zijn en is 72% van plan om lange tijd bij het bedrijf te blijven. Bovendien zegt 71% van hen bij de organisatie te blijven, zelfs als ze een vergelijkbaar aanbod van een andere werkgever zouden krijgen. Als het gaat om personeelsretentie in een talentenmarkt waar de concurrentie steeds groter wordt, is het juiste rewardbeleid absoluut van cruciaal belang.

Traditionele voordelen blijken nog steeds populair

Als het om voordelen op maat gaat, zijn – als de financiële beloning buiten beschouwing wordt gelaten en Belgische werknemers een vast budget krijgen om een verloningspakket op maat samen te stellen – de top 10-prioriteiten, in volgorde van belang:

TOP 10 prioriteiten bij voordelen op maat	
1	Maaltijdcheques
2	Individueel pensioensparen
3	Extra vakantiedagen
4	Anciënniteitspremie
5	Bijdrage aan eigen hospitalisatiepremies
6	Anciënniteitsdagen
7	Bedrijfswagen
8	Bijdrage aan eigen hospitalisatiepremies voor familieleden
9	Smartphone, laptop of andere multimedia
10	Prestatieverloning

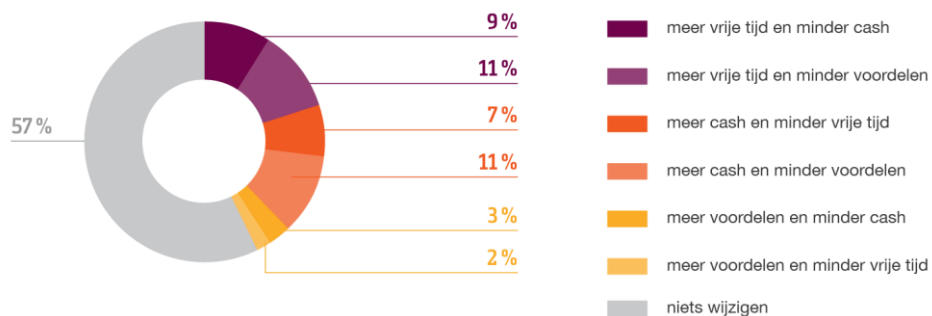
Bron: SD Worx 2018

Meer vakantiedagen en cash het populairst bij Belgische werknemers die verandering willen

In vergelijking met andere Europese landen hebben Belgen minder klachten over het rewardpakket dat ze momenteel ontvangen. Van alle ondervraagde Europese landen vinden werknemers in België (57%) veruit het meest dat hun loon- en voordelenpakket niet moet veranderen. Van de Belgen die wel een verandering willen, heeft meer vrije tijd in ruil voor voordelen (11%) of meer vrije tijd in ruil voor cash (9%) duidelijk de voorkeur. Op de tweede plaats, maar bijna net zo belangrijk voor Belgische werknemers die een verandering willen, is een hoger loon in ruil voor minder voordelen (11%) of in ruil voor vrije tijd (7%), het laagste percentage in Europa.

“Deze uiteenlopende voorkeuren geven aan dat we te maken hebben met verschillende generaties en medewerkers met verschillende profielen. Dit pleit ook in de richting van flexibele verloning”, stelt Lieve Michiels, Manager Flex Income Plan, Mobility and Warrants van SD Worx.

WAT ZOU JE AAN DE SAMENSTELLING VAN JE LOON- EN BENEFITSPAKKET WILLEN WIJZIGEN?



Bron: SD Worx 2018

Werknemers hechten waarde aan een goede balans tussen werk en privéleven

Wat motivatie betreft, is een balans tussen werk en privéleven en de mogelijkheid om meer vakantiedagen te nemen de topprioriteit voor veel Belgische werknemers: 47% ziet dit expliciet als een stimulans om deze voordelen te kiezen.

Loonoptimalisatie is altijd een belangrijke factor in België: 41% van de werknemers zegt te kiezen voor voordelen die de fiscale en/of socialezekerheidsbijdragen verlagen.

“Geld lijkt misschien een voor de hand liggende stimulans, maar in een steeds flexibeler wordende wereld leggen werknemers in heel Europa ook veel nadruk op hun persoonlijke leven en is een goede balans tussen werk en privéleven voor hen duidelijk heel belangrijk”, zegt Lieve Michiels van SD Worx. “Mobiliteit en flexibel werken dragen bij aan een cultuur waarin de werknemer de controle heeft over zijn werk. De mogelijkheid om een voordelenpakket aan te passen aan de individuele behoeften is voor veel werknemers van groot belang, en bedrijven moeten meer doen om dit standaard aan te bieden. Zo houden ze niet alleen de huidige werknemers tevreden, maar kunnen bedrijven ook het beste talent vinden en aanwerven.”

Neem voor meer informatie contact op met

Eva De Schryver, eva.deschryver@sdworx.com, +32 496 02 67 08

Over het onderzoek

Het Europe LTD-onderzoek is een bevraging van honderd werkgerelateerde aspecten relevant voor tevredenheid, motivatie, betrokkenheid en engagement van medewerkers. Het onderzoek wordt in België sinds 2009 jaarlijks afgenomen onder de naam NV België, en dit bij 2.500 Belgische werknemers. Omwille van zijn internationale groei heeft SD Worx deze studie sinds 2017 uitgebreid naar Duitsland, Frankrijk, Nederland, Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk. Het gaat telkens om 500 werknemers.

De steekproef is representatief voor de specifieke lokale arbeidsmarkten en heeft eenzelfde samenstelling volgens statuut (arbeiders, bedienden en ambtenaren), geslacht, regio, werkregime, taal, diploma en organisatiegrootte als die van de actieve arbeidspopulatie in de betrokken landen.



Over SD Worx

Als toonaangevende Europese speler in payroll en hr, biedt SD Worx wereldwijd diensten op het gebied van payroll, hr, juridische ondersteuning, training, automatisering, consultancy en outsourcing. Het stelt hierbij de klant centraal, kiest volop voor digitalisering en zet in op internationale groei. Vandaag vertrouwen meer dan 65.000 grote en kleine organisaties wereldwijd op de meer dan 70 jaar ervaring van SD Worx.

De 4.150 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen: België (hoofdkantoor), Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Mauritius, Nederland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. SD Worx berekent de lonen van zo'n 4,4 miljoen werknemers en boekte in 2017 een omzet van € 443 miljoen. SD Worx is medeoprichter van de Payroll Services Alliance, een wereldwijd strategisch netwerk van toonaangevende payrollbedrijven die samen instaan voor 32 miljoen loonberekeningen.

Meer info op: www.sdworx.com
