

Kwart van Belgische kmo's plant extralegale voordelen of flexibele verloning in 2019

Maar nog lang niet alle mogelijke voordelen even gekend bij kmo's

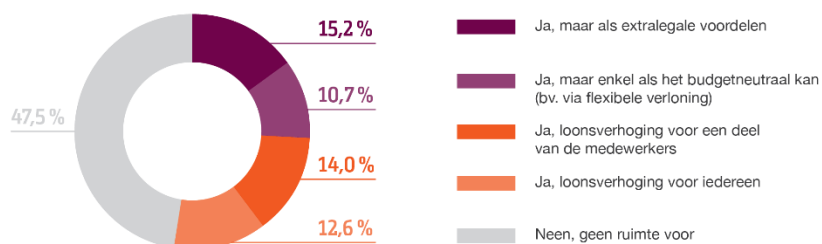
- Een kwart van de Belgische kmo's (tot 100 medewerkers) plant nieuwe extralegale voordelen of flexibele (budgetneutrale) verloning in 2019;
- Kmo's hebben vooral interesse in de (elektrische) fiets, Internet@home, een hospitalisatieverzekering, de winstpremie, het mobiliteitsbudget, extra vakantiedagen en flexibele verloning;
- Grotere kmo's zijn beter op de hoogte van de mogelijkheden rond het toekennen van extralegale voordelen dan kleinere kmo's. Lang niet alle mogelijke voordelen blijken even bekend bij kmo's;
- Organisaties als Destiny vinden een budgetneutrale oplossing in flexibele verloning.

Antwerpen, 4 oktober 2018 – Een kwart van de Belgische kmo's plant een extralegaal voordeel voor (een deel van) zijn medewerkers of een budgetneutrale invulling zoals flexibele verloning in 2019. Maar niet alle mogelijkheden zijn even bekend bij onze kmo's. Grotere kmo's zijn vaak beter op de hoogte van de verschillende mogelijkheden, zoals de (elektrische) fiets, Internet@home, een hospitalisatieverzekering, de winstpremie, het mobiliteitsbudget, extra vakantiedagen of flexibele verloning ... om er enkele te noemen uit de top 10 waarin interesse bestaat. Dat zijn de opvallende conclusies uit een rondvraag van SD Worx bij meer dan 627 kmo-zaakvoerders in bedrijven tot 100 werknemers.

Loonplannen voor 2019 zijn verdeeld

Een kwart (25,9%) van de kmo's tot 100 werknemers overweegt nieuwe extralegale voordelen of een budgetneutrale verloning in 2019: 15,2% denkt aan extralegale voordelen en 10,7% (of een op tien) wil iets extra voorzien als dit budgetneutraal kan. Ongeveer een op zeven kmo's (14%) denkt aan een loonsverhoging voor een deel van de medewerkers en 12,6% aan een loonsverhoging voor iedereen. Het overige deel (47,5%) geeft aan dat er geen ruimte is voor extra's.

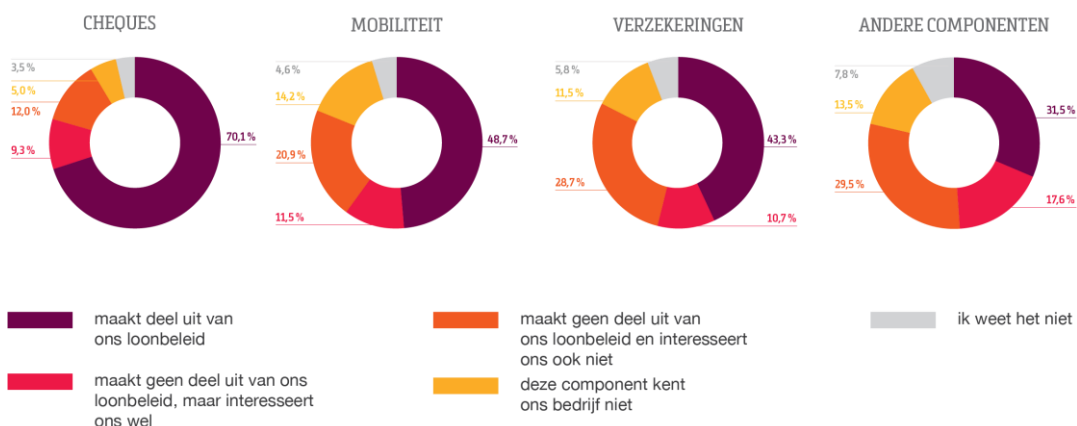
OVERWEEGT DE KMO EEN LOONSVERHOOGING IN 2019 OF IETS EXTRA VOOR EEN DEEL VAN DE MEDEWERKERS?



Onbekend maakt onbemind

De beste reeds ingeburgerde looncomponenten bij kmo's zijn: maaltijd- en ecocheques (70,1%), de bedrijfswagen en sociaal abonnement (met respectievelijk 65,6% en 63,0%), het nieuwe mobiliteitsbudget, de fietsvergoeding, de elektrische fiets...(onder de noemer mobiliteit met 48,7%) en verzekeringen (met de groepsverzekering op kop met 60,8%, gevolgd door de hospitalisatieverzekering en invaliditeitsverzekering) met 43,3%. Andere componenten, waaronder flexibele verloning, de loonbonus, winstpremies, warranten en extra vakantiedagen volgen met 31,5%. Bij bijna een op vijf (17,6%) kunnen deze 'andere componenten' wel op interesse rekenen, hoewel ze vandaag nog geen deel uitmaken van hun loonbeleid. 13,5% geeft aan deze component nog niet te kennen, net als de mogelijkheden die bestaan op vlak van mobiliteit. Hoe groter de onderneming, hoe meer de mogelijkheden gekend zijn.

WELKE COMPONENTEN MAKEN REEDS DEEL UIT VAN HET LOONBELEID IN UW BEDRIJF?



Bron: SD Worx, 2018, Tewerkstellingsbevraging kmo's (tot 100 werknemers)

Annelies Rottiers, business unit manager consultancy kmo bij SD Worx: *“Bij de start van de budgettering voor 2019, bekijken kmo's wat de mogelijkheden zijn qua loon. Slechts 5% geeft aan nooit loonsverhogingen te geven. Ook voor wie geen financiële ruimte ziet, zijn er budgetneutrale oplossingen. Maar onbekend is onbemind. Heel wat voordelen zijn nog niet overal gekend. In ons laatste onderzoek zijn kmo's het meest geïnteresseerd in de nieuwe mogelijkheden van elektrische fiets en Bike mobility (de werknemer kan een fiets van de werkgever gebruiken voor zowel privé als professioneel gebruik) of in het mobiliteitsbudget. Maar ook de 'andere componenten' zoals winstpremie of extra vakantiedagen hebben nog meer potentieel bij kmo's, zeker als ze eenvoudig in te voeren zijn.”*

TOP 10 van loon-elementen waarin kmo-bedrijfsleiders interesse hebben*		
1	Elektrische fiets	30,3 %
2	Bike mobility (de werknemer kan een fiets van de werkgever gebruiken voor zowel privé als professioneel gebruik)	28,6 %
3	Internet@home	24,8 %
4	Winstpremie	24,2 %
5	Mobiliteitsbudget	23,0 %
6	Extra vakantiedagen	22,9 %
7	Hospitalisatieverzekering	22,7 %
8	Fietsvergoeding	22,0 %
9	Flexibele verloning (de werknemer kan de samenstelling van zijn loonpakket zelf kiezen in functie van zijn behoefte)	19,6 %
10	Cash for car	18,3 %

(* Dit maakt geen deel uit van ons loonbeleid maar we hebben hier wel interesse in)
Bron: SD Worx 2018, Tewerkstellingsbevraging kmo's (tot 100 werknemers)

Zes op tien wel overtuigd van positief effect op motivatie

Zes op de tien Belgische kmo's geeft aan dat een individuele loonsverhoging een positief effect op de motivatie heeft; drie op tien (29,0 %) gelooft in een effect op korte termijn en nog eens drie op tien (28,6 %) gelooft erin op voorwaarde dat het deel uitmaakt van een eigen loonbeleid. Drie op de tien gelooft dit niet, omdat ze bijvoorbeeld meer zien in alternatieve voordelen (11,9%) of in variabele verloning (1,7%).

Annelies Rottiers ziet de voordelen van een dubbele aanpak: *“Met een loonsverhoging zet je in op waardering van de persoonlijke bijdrage van het individu; met extralegale voordelen (voor het hele bedrijf of groepen van functies) verhoog je daarenboven de aantrekkelijkheid als werkgever.”* Ze besluit: *“Het is positief dat organisaties via een loonbeleid accenten leggen en met zoveel elementen kunnen inspelen op behoeften van werknemers. Organisaties die geen plannen hebben voor een eigen loonbeleid (bv omdat ze vinden dat ze de barema's volgen) riskeren zich onvoldoende te wapenen in de strijd voor talent, terwijl er heel wat instrumenten zijn die budgetneutraal zijn – en dus in te passen zijn voor 2019.”*

Ook kmo's maken het verschil met loonbeleid – voorbeeld van Destiny

Destiny, een challenger op de Benelux telecommarkt, heeft in juni 2018 voor haar Belgische populatie van een 100-tal medewerkers, flexibele verloning ingevoerd. Heidi Lenaerts, Chief Human Resources Officer getuigt: *“Ook als kmo kan je snel het verschil maken met loonbeleid. We zijn erin geslaagd om op een zestal weken flexibele verloning in te voeren zonder meerkost voor de werkgever. De reacties van de werknemers zijn positief. Onze top vijf meest gekozen voordelen bestaan uit een terugbetaling van de groepsverzekering en hospitalisatieverzekering, keuze uit extra vakantiedagen (met een maximum van vier), verhoogde terugbetaling van kinderbijslag en de (elektrische) leasefiets met kilometervergoeding. Voorzien in duurzame*

mobilitieitsoplossingen zoals de leasefiets biedt ons een extra troef om mensen in Zaventem te werk te stellen. Kortom, onze medewerkers hebben het initiatief van flexibele verloning enthousiast onthaald en ervaren meer 'empowerment' door zelf keuzes te maken."

In de **driemaandelijke tewerkstellingsprognose van SD Worx** zijn voor de 32e keer een voor België representatief aantal kmo's bevroegd naar hun verwachtingen over tewerkstelling. Aan deze editie van de enquête namen 627 bedrijven van 1 - 99 werknemers deel. Voor de volledige steekproef bedraagt de foutenmarge 3,9%. De bevraging werd uitgevoerd door het onderzoeksbureau WES.

Voor meer informatie kunt u terecht bij:
Eva De Schryver, verantwoordelijke persrelaties België
Eva.deschryver@sdworx.com
Tel +32 496 02 67 08

Over SD Worx

SD Worx biedt specifieke dienstverlening aan kmo's aan, ook over afspraken maken rond extralegale voordelen. De Divisie KMO van SD Worx telt meer dan vierhonderd medewerkers.

Samen staan ze in voor ruim 47.000 kmo-werkgevers die in totaal meer dan 280.000 werknemers tewerkstellen. De dienstverlening is, via 28 kantoren, sterk regionaal uitgebouwd. Elke regionale kmo-ploeg biedt een totaaldienstverlening rond loonberekening, sociale wetgeving en personeelsbeleid, met praktisch advies van een vertrouwenspersoon die de kmo-problematiek door en door kent.

Bezoek de Grayling PR Belgium Press Room op <http://press.grayling.be>
