

3 Treiber hinter der Verwendung von Pauschalzahlungen durch das Unternehmen

Amanda Jones, SVP of Sales & Account Management, APAC & Middle East

Überlegungen zum Erreichen der gewünschten Mobilitätsziele

Bei der Verlagerung von Mitarbeitern stehen verschiedene Ansätze zur Auswahl, von Umzügen, die vollständig von einem Relocation-Management-Partner verwaltet werden, bis hin zu Umzügen, die vom Mitarbeiter selbst geleitet werden. Während ein vollständig verwaltetes Programm den Unternehmens-ROI, die Mitarbeitererfahrung und die Programmausrichtung am besten an den allgemeinen Unternehmenszielen maximieren kann, kann das Pauschalmodell für einige Unternehmen ein wertvolles Instrument innerhalb ihres Mobilitätsplans sein. In diesem Blog-Beitrag werden wir die drei Hauptgründe untersuchen, warum Unternehmen einen Pauschalansatz verwenden, und Überlegungen anstellen. Seien Sie gespannt auf unseren nächsten Blog-Beitrag, der Richtlinien für Unternehmen enthält, die einen pauschalen Ansatz für die Relocation verwenden.

3 Haupttreiber hinter der Verwendung von Pauschalbeträgen durch das Unternehmen

1. *Kosteneindämmung*
2. *Mitarbeitererfahrung*
3. *Talentstrategie*

3 Haupttreiber hinter der Verwendung von Pauschalbeträgen durch das Unternehmen

Laut SIRVAs Volumendaten von 2018-2020 machen Pauschalzahlungen bis heute etwa 7 % aller Umzüge aus. Unsere Erfahrung zeigt, dass die Einbeziehung von Pauschalbeträgen in globale Mobilitätsprogramme in erster Linie von drei Hauptzielen des Unternehmens bestimmt wird: Kosteneindämmung, Mitarbeitererfahrung und Talentstrategie.

1. Kosteneindämmung

Es ist leicht zu verstehen, warum Unternehmen glauben, dass ein Pauschalansatz die Kostenkontrolle des Programms unterstützt: Weniger Verwaltungsgebühren und eine minimierte Kostenvariabilität pro Umzug sollten theoretisch die Ausgaben senken. Obwohl dies in einigen Situationen zutreffen kann, berücksichtigen die Berechnungen selten die Steuerpflicht, die Unerfahrenheit der Mitarbeiter und die immateriellen Kosten (die sich aus schlechten Entscheidungen oder Unerfahrenheit ergeben). Es ist wichtig, diese ordnungsgemäß zu verwalten, um sicherzustellen, dass die Verwendung von Pauschalzahlungen durch ein Unternehmen das gewünschte Ergebnis erzielt.

Steuerverbindlichkeit: Obwohl die steuerliche Behandlung von Pauschalbeträgen weltweit unterschiedlich ist, wird dieser Bonus normalerweise als steuerpflichtiges Einkommen angesehen. Hochgerechnete Beträge sollten daher ordnungsgemäß in die Kostenanalyse einbezogen werden.

Immaterielle Kosten/Indirekte Kosten: Beispiele für immaterielle oder indirekte Kosten sind die administrativen Kosten, die

Personal- und Linien-/Abteilungsleitern aufgrund von möglicherweise auftretenden Eskalationen und Ausnahmen entstehen. Zu den weiteren indirekten Kosten gehört jeglicher Zeitverlust, wenn der Fokus der Relocation von Mitarbeitern von der beruflichen Verantwortung auf die erforderliche Recherche, Beschaffung und Verwaltung von Anbietern im Zusammenhang mit seinem Umzug umgeleitet werden muss. Dies gilt auch für die Ressourcen zur Fehlerbehebung, die unweigerlich benötigt werden, wenn Unerfahrenheit der Mitarbeiter zu schlechten Entscheidungen führt. Für diese Entscheidungen kann eine umfassende Fehlerbehebung erforderlich sein. Probleme, die sich aus zeitlichen Herausforderungen, nicht erfüllten Meilensteinen oder schlecht ausgewählten Anbietern ergeben, können sich schnell summieren.

Für Organisationen, die eine Reduzierung der Programmkosten durch die Verwendung von Pauschalbeträgen erwarten, empfehlen wir eine Quantifizierungsübung. Diese einmalige Aktivität prüft die verfügbaren Eskalations- und Ausnahmeberichte und bittet die Personal- und Linien-/Abteilungsleiter um Informationen zu ihren Erfahrungen im Umgang mit Pauschalbeträgen. Zu den zu untersuchenden Bereichen gehören der Zeitaufwand für die Behebung von Problemen, die Anzahl der Schulungsaufrufe für Mitarbeiter, die Häufigkeit und das Extrem von Ausnahmen sowie Echtzeit-Konsultationen mit Anbietern zu Lösungen. Fokusgruppen mit Mitarbeitern, die Pauschalbeträge erhalten haben, können ebenfalls sehr informativ sein. Die Untersuchung der Wahrnehmung der Mitarbeiter und das Erfassen von Daten zu Auslagen, tatsächlichem Zeitaufwand für die Verwaltung des Umzugs usw. können dazu beitragen, potenzielle Auswirkungen auf die Produktivität zu

quantifizieren.

2. Mitarbeitererfahrung

Der zweithäufigste Faktor für die Einführung von Pauschalbeträgen ist die erwartete Verbesserung der Mitarbeitererfahrung, da Mitarbeiter häufig Autonomie und Flexibilität mit einer positiven Umzugserfahrung verbinden. Obwohl diese Zuordnung in einigen Fällen zutreffen kann, warnen wir davor, dass diese Korrelation auf weniger komplexe Umzugsarten beschränkt sein kann, bei denen nur wenige Variablen zu berücksichtigen sind. In Fällen komplizierterer Umzüge haben Mitarbeiter möglicherweise schlechte Erfahrungen mit der Anwendung von Pauschalzahlungen, einfach weil sie nicht wissen, was sie nicht wissen. Die Wahl eines Anbieters für temporäre Unterkünfte, der beispielsweise nicht ordnungsgemäß überprüft wurde, kann zu exorbitanten Gebühren führen, wenn eine Verlängerung des Wohnraums oder eine vorzeitige Kündigung erforderlich ist. Mangelnde Vertrautheit mit miteinander verbundenen Meilensteinen auf einer Umzugszeitachse kann zu Verzögerungen bei der Bearbeitung führen, die die Ankunft eines Mitarbeiters am Zielort weiter verzögern können. Unerfahrenheit kann zu einer Vielzahl von Szenarien führen, die einer Relocation unerwartete Zeit, Kosten und Komplikationen hinzufügen.

Vergleichen Sie zum Beispiel die Variablen zwischen Kosten und Qualität für einen internationalen Umzug von Nordamerika nach Australien, an dem ein dreiköpfiger Haushalt beteiligt ist, und einen weiteren Umzug, an dem ein einzelner Mitarbeiter beteiligt ist, der innerhalb der Europäischen Gemeinschaft umzieht. Die Wahrscheinlichkeit von umzugsbedingten Herausforderungen und

Qualitätsproblemen bei selbst ausgewählten Anbietern ist im ersteren Fall aufgrund ihrer Komplexität wohl viel höher. Anhand von Haushaltswaren als einem von vielen Beispielen können unerfahrene Mitarbeiter, die sich potenzieller Fallstricke nicht bewusst sind, feststellen, dass die endgültigen Kosten für den Versand von Waren erheblich höher sein können als ursprünglich angegeben. Die Bewältigung dieser unerwarteten Änderungen kann zu abgelenkten Mitarbeitern führen, die gestresst sind und manchmal nach zusätzlichen Mitteln suchen und nicht in der Lage sind, ihre Aufgaben und organisatorischen Ziele vollständig zu priorisieren.

Eine Familie, die von der Westküste der USA nach Australien zog, erhielt eine Pauschale von einem unserer Öl- und Gaskunden in Australien. Von ihnen wurde erwartet, dass sie alle ihre Kosten selbst verwalten. Sie erkannten jedoch bald, dass sie bei der Qualität Kompromisse eingehen mussten, um ihre Auslagen zu senken. Sie entschieden sich für einen günstigeren Anbieter, um ihre Sendung zu verwalten. Die Familie erfuhr später, dass niedrigere Kosten weniger aufmerksamen Service und ein geringeres Maß an Pflege bedeuten: Ihre Möbel enthielten Antiquitäten und wurden teilweise an der Ostküste der Vereinigten Staaten gelagert, was bedeutete, dass ein Teil der Verpackung völlig unbeaufsichtigt erfolgen musste. Die Möbel, die an der Ostküste gelagert worden waren, waren eingeschweißt, und viele Möbelstücke hatten losen Inhalt in den Schubladen. Da die Standardverfahren nicht befolgt wurden, bei denen alle Teile einzeln und sorgfältig verpackt wurden, wurde

die Sendung während ihrer langen Seereise erheblich beschädigt. Die Erfahrung war für den Angestellten und die Familie so beunruhigend, dass sie bald darauf beschlossen, seine Beschäftigung insgesamt zu beenden. Der Kunde änderte schließlich seine Richtlinie, um eine feste Containerzulage außerhalb des von SIRVA zu verwaltenden Pauschalbetrags festzulegen.

Obwohl viele Mitarbeiter eine Präferenz für Pauschalbeträge angeben, wird dies manchmal von der Überzeugung getrieben, dass sie dies zu einem geringeren Preis tun können, und oft in der Hoffnung, dass sie einen Teil der Geldzulage behalten können, anstatt den Pauschalbetrag für die Relocation auszugeben, für die er bestimmt war. Diese Mitarbeiter wissen möglicherweise auch nicht, wie kompliziert internationale Relocations tatsächlich sein können. Jedes Land hat seine eigenen Regeln, Vorschriften und Feinheiten, sodass selbst Mitarbeiter, die zuvor umgezogen sind, möglicherweise nicht in der Lage sind, die Nuancen zu antizipieren, denen sie in einem neuen Land oder einer neuen Stadt begegnen werden. Wenn Unternehmen sich dafür entscheiden, Pauschalbeträge als Relocation-Ansatz bereitzustellen, empfehlen wir daher, stets ein gewisses Maß an Überwachung und Anleitung bereitzustellen, um sicherzustellen, dass der Umzug und die Zuweisung reibungslos verlaufen. Verwaltungete Pauschalansätze können diese wertvolle Anleitung liefern.

3. Talentstrategie

Die Talentstrategie ist unter Kunden auch ein Treiber für die Verwendung von Pauschalbeträgen für die Relocation ihrer Mitarbeiter. Unternehmen, die beispielsweise routinemäßig neue Absolventen einstellen, haben möglicherweise das Bedürfnis, einen Pauschalansatz zu wählen, um sich positiv unter ihren Konkurrenten zu positionieren, die ihre Pauschalpolitik als Rekrutierungsinstrument einsetzen, wenn sie versuchen, diese Mitarbeiter anziehen. Der Erhalt eines Pauschalbetrags in bar, frisch vom College, kann für neue Absolventen als attraktiver Vorteil und daher als Verlockung erscheinen, wenn es darum geht, welches von mehreren Angeboten sie annehmen sollten. Es überrascht nicht, dass Länder mit einer großen Anzahl neuer Absolventen wie die USA, Indien, Deutschland, China und Großbritannien laut SIRVAs Volumendaten für den Zeitraum 2018-2020 für die meisten Pauschalzahlungen verantwortlich sind.

Das bekannte Risiko, das in Bezug auf diese Gruppe zu erwarten ist, besteht darin, dass einige Mitarbeiter ihre Mittel falsch für Posten ausgeben, die nicht mit der Absicht des Programms zusammenhängen, oder dass sie dazu neigen, ihre Mittel zu schnell zu erschöpfen. Dies geschieht, indem für einige Artikel/Anbieter zu viel ausgegeben wird und nicht rationiert wird, um sicherzustellen, dass genügend Geld für die verbleibenden Dienste vorhanden ist, die sie benötigen. SIRVA-Fachkräfte haben von Fällen gehört oder wurden gebeten, sich für Fälle einzusetzen, in denen notleidende Mitarbeiter sich an ihre Vorgesetzten gewandt haben und einen Gehaltsvorschuss beantragt haben, um die notwendigen umzugsbezogenen Posten abzudecken, die als Teil ihres Pauschalbetrags budgetiert wurden.

Ein Gleichgewicht zwischen Autonomie und Führung finden

Die drei oben beschriebenen Treiber stellen legitime Unternehmensziele und Gründe für die Beibehaltung von Pauschalbeträgen im Rahmen ihrer bestehenden Mobilitätsprogramme dar. Es ist jedoch wichtig anzumerken, dass ein Gleichgewicht zwischen der Bereitstellung der angemessenen Pauschalzahlung, der Autonomie der Mitarbeiter und der Anleitung der Mitarbeiter der Schlüssel ist, um sicherzustellen, dass jedes dieser Unternehmensziele effektiv verwirklicht wird. Ohne dieses Gleichgewicht können negative Auswirkungen auftreten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die tatsächlichen Programmkosten höher ausfallen könnten, wenn Steuern und immaterielle Kosten nicht ordnungsgemäß berücksichtigt werden. Unerfahrene Mitarbeiter treffen möglicherweise schlechte Entscheidungen, deren Korrektur Eingriffe und Verwaltungszeit erfordert. Der Fokus auf die Arbeit der Mitarbeiter kann leiden und/oder eine unzureichende Überprüfung der Anbieter kann zu Schäden, Unterbrechungen der Zeitachse und zusätzlichen Kosten führen. Darüber hinaus kann ein pauschaler Pauschalbetrag, der einseitig auf alle Mitarbeitergruppen und Regionen angewendet wird, unbeabsichtigt zu Ungleichheiten führen, insbesondere in Situationen, in denen Mitarbeiter in Gebiete mit höheren Lebenshaltungskosten ziehen. Eine positive Mitarbeitererfahrung ist der Schlüssel zu einer positiven Wahrnehmung der Mobilitätsmarke eines Unternehmens. Diese Wahrnehmung ist entscheidend für die Akquisition und Bindung von Talenten. Zu diesem Zweck ist es wichtig, ein faires und gerechtes Pauschalprogramm zu erstellen, das eine sorgfältige Prüfung der Implementierung und Ausrichtung auf die organisatorischen Ziele

erfordert.

Darüber hinaus sollte die Unternehmenskultur berücksichtigt und die Erfahrung der Mitarbeiter gegen diese kulturelle Wahrnehmung abgewogen werden. Wenn ein Start-up beispielsweise möchte, dass sich seine Mitarbeiter geschätzt, intelligent und unabhängig fühlen, kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitstellung einer Pauschale zu diesem kulturellen Wert beiträgt. Es ist entscheidend, ein Gleichgewicht zwischen der Aufrechterhaltung dieses Werts und der Bereitstellung der Tools zu finden, die die Mitarbeiter benötigen, um einen Umzug effektiv selbst zu verwalten. Relocation-Ansätze sollten nach Möglichkeit an der Unternehmenskultur ausgerichtet sein.

In unserem nächsten Blog-Beitrag werden wir Richtlinien erörtern, die bei der Verwendung eines Pauschalansatzes als Teil eines Mobilitätsplans eines Unternehmens zu berücksichtigen sind. Neben der Erörterung der Mitarbeiterbeteiligung, der Gewinnung von Unterstützung und der Bereitstellung von Anleitungen werden wir auch die Bedeutung der Technologie für die Bereitstellung einer positiveren Erfahrung für die Mitarbeiter erörtern.

Weitere Informationen darüber, wie SIRVA Sie bei der Übernahme oder Überprüfung der Verwendung von Pauschalbeträgen in Ihrem globalen Mobilitätsplan unterstützen kann, erhalten Sie von uns unter conciierge@sirva.com.

Mitwirkende:

- Jialin Chia, Senior Regional Marketing Manager, APAC und Naher Osten
- Lisa Marie DeSanto, Manager, Content Marketing
- Dean Bennetts, Senior Manager, Corporate Accounts, Sales und Marketing
- Girlie Velasquez, Director, Global Account Management

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an [Blog-Haftungsausschluss von SIRVA](#).