

## 3 drivere bak selskapers bruk av lump sum

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

### Vurderinger for å oppnå ønskede mobility-mål

Det finnes en rekke tilnærminger å velge mellom når man skal relokalisere ansatte, fra flytting som administreres utelukkende gjennom en Relocation Management-partner til flyttinger som er selvstyrt av den ansatte. Mens et fullstendig administrert program best vil maksimere selskapets avkastning, medarbeideropplevelsen og et program som samsvarer med overordnede bedriftsmål, kan enkelte selskaper oppleve lump sum-modellen som et verdifullt verktøy i deres mobility-plan. I dette blogginnlegget vil vi gjennomgå de tre viktigste grunnene til at selskaper bruker lump sum og betraktninger rundt hver av grunnene. Se etter vårt neste blogginnlegg, som vil gi retningslinjer for selskaper som bruker en lump sum-tilnærming til flytting av ansatte.

#### 3 hoveddrivere bak selskapers bruk av lump sum

1. *Kostnadskontroll*
2. *Medarbeideres opplevelse*
3. *Talentstrategi*

#### 3 hoveddrivere bak selskapers bruk av lump sum

Til dags dato utgjør lump sum-utbetalinger omtrent 7 % av alle flyttinger, ifølge SIRVAs 2018–2020 volumdata. Vår erfaring viser at

implementering av lump sum i globale mobility-programmer i all hovedsak er drevet av tre primære bedriftsmål: kostnadsbegrensning, ansattes opplevelse og talentstrategi.

### *1. Kostnadskontroll*

Det er lett å forstå hvorfor organisasjoner mener at å utbetale et engangsbeløp vil bidra til kostnadskontroll: Færre administrasjonsgebyrer og minimert kostnadsvariabilitet per flytting bør i teorien redusere utgiftene. Selv om dette kan være sant i noen situasjoner, tar beregningene sjelden skatteplikt, ansattes uerfarenhet og immaterielle kostnader (som følge av dårlige valg eller uerfarenhet) i betraktning. Det er viktig å håndtere disse korrekt for å sikre at en organisasjons utbetaling av lump sum oppnår ønsket resultat.

**Skatteplikt:** Selv om skattebehandlingen av faste beløp er forskjellig over hele verden, regnes denne fordelen vanligvis som skattepliktig inntekt. Gross-up-beløp bør derfor tas behørig med i kostnadsanalysen.

**Immaterielle kostnader:** Eksempler på immaterielle eller myke kostnader inkluderer administrasjonskostnadene som HR- og avdelingsledere pådrar seg på grunn av eskaleringer og unntak som kan oppstå. En annen indirekte kostnad inkluderer tap av tid når den flyttende medarbeiderens fokus må omdirigeres fra jobbansvar til nødvendig research, innhenting av tilbud og administrering av leverandører involvert i flyttingen - eller feilsøkingssressursene som er uunngåelig når ansattes uerfarenhet fører til dårlige avgjørelser. Disse beslutningene kan kreve omfattende feilsøking for å bli løst. Problemer som skyldes

tidslinjeutfordringer, milepæler som ikke oppnås, eller feil valg av leverandører kan raskt føre til store ekstrakostnader.

For organisasjoner som forventer å se en reduksjon i programkostnadene ved bruk av lump sum foreslår vi en kvantifiseringsøvelse. Denne engangsaktiviteten undersøker tilgjengelige eskalerings- og unntaksrapporter og søker innspill fra HR- og avdelingsledere om deres erfaring med å håndtere engangsbeløp. Områder man bør undersøke inkluderer tid til å feilsøke problemer, antall infosamtaler man må ha med ansatte, hyppigheten og omfang av unntak og konsultasjoner med leverandører for å finne løsninger på problemer. Fokusgrupper med ansatte som fikk utbetalt engangsbeløp kan også være veldig informative. Undersøkelse av ansattes oppfatninger og innsamling av data om egenandeler, faktisk brukt tid på å håndtere flyttingen osv. kan bidra til å kvantifisere potensielle produktivitetspåvirkninger.

## *2. Medarbeideres opplevelse*

Den nest vanligste driver bruken av lump sum er den forventede forbedringen av medarbeideropplevelsen fordi man ofte forbinder ansattes autonomi og fleksibilitet med en positiv flytteopplevelse. Selv om denne sammenligningen i noen tilfeller kan være reell ønsker vi å påpeke at denne korrelasjonen kan være begrenset til mindre komplekse flyttinger, der det bare er noen få variabler å vurdere. I tilfeller av mer kompliserte flyttinger kan ansatte ha en dårlig opplevelse når de får utbetalt et engangsbeløp, ganske enkelt fordi «de vet ikke hva de ikke vet». Hvis du for eksempel velger en leverandør av midlertidig bolig som ikke er kvalitetssikret kan det føre til voldsomme gebyrer hvis det kreves en oppholdsforlengelse eller

tidlig avslutning av oppholdet. Manglende kjennskap til innbyrdes relaterte milepæler i flytteprosessen kan føre til forsinkelser i behandlingstider, som ytterligere kan forsinke en ansattes ankomst til destinasjonen. Uerfarenhet kan resultere i en rekke scenarier som fører til uventet bruk av tid, utgifter og komplikasjoner ved en flytting.

Sammenlign for eksempel variablene mellom pris og kvalitet ved en internasjonal flytting som involverer en husstand på tre personer fra Nord-Amerika til Australia, og en annen flytting som involverer en enkelt ansatt som flytter mellom to europeisk land. Sannsynligheten for flytterelaterte utfordringer og kvalitetsproblemer med selvvalgte leverandører er uten tvil mye høyere i det førstnevnte tilfellet på grunn av dets kompleksitet. Flyttegods er bare ett av mange eksempler. Uerfarne ansatte som ikke er klar over potensielle fallgruver kan oppleve at de endelige kostnadene for frakt av flyttegodset kan være betydelig høyere enn det som først ble oppgitt. Å ta tak i de uventede hindringene kan resultere i distraherede ansatte, som både blir stresset og noen ganger forsøker å få tak i ekstra midler. Dette kan føre til at de ikke prioriterer jobben og organisasjonsmål.

---

En familie som flyttet fra vestkysten av USA til Australia mottok en engangssum fra en av våre australske kunder innen olje- og gass-sektoren, med forventning om at de selv skulle administrere alle kostnadene. De innså imidlertid ganske fort at de måtte inngå et kompromiss på kvaliteten for å redusere utgiftene. De bestemte seg for å bruke en billigere leverandør for å administrere forsendelsen. Familien fant senere ut at lavere

kostnader betydde dårligere service og behandling av eiendeler: Møblene deres inkluderte antikviteter og ble delvis lagret på østkysten av USA, noe som betydde at en del av pakkingen måtte gjøres helt uten tilsyn. Møblene som hadde blitt lagret på østkysten ble hastig innpakket, og mange møbler hadde fortsatt løst innhold oppi skuffene. Fordi standardprosedyrer ikke ble fulgt, der alle produktene burde blitt pakket individuelt og med forsiktighet, fikk forsendelsen betydelig skade under den lange sjøreisen. Opplevelsen var så urovekkende for arbeidstakeren og familien at de, kort tid etter, bestemte seg for å avslutte arbeidsforholdet. Klienten endret til slutt sine retningslinjer for å etablere en fast containergodtgjørelse utenfor det faste beløpet, som skulle administreres av SIRVA.

---

Selv om mange ansatte foretrekker å få utbetalt en engangssum er dette noen ganger drevet av troen på at de kan gjøre det rimeligere selv, ofte i håp om at de kan beholde noe av godtgjørelsen, i stedet for å bruke pengene på flytting, slik de var ment. Disse ansatte kan også være uvitende om hvor kompliserte internasjonale flyttinger faktisk kan være. Hvert land har sine egne regler, forskrifter og forviklinger, så selv ansatte som har flyttet tidligere kan ikke forutse nyansene de vil møte i et nytt land eller en ny by. Som et resultat av dette anbefaler vi, når bedrifter velger å tilby lump sum, at de alltid gir en grad av tilsyn og veiledning for å sikre at flytting og oppdraget går greit. En administrert tilnærming til lump sum kan gi den verdifulle

veiledningen.

### *3. Talentstrategi*

Talentstrategi er også en pådriver for lump sum blant klienter for relokalisering av ansatte. Organisasjoner som rutinemessig ansetter nyutdannede kan for eksempel føle behov for å innføre en lump sum-tilnærming for å stille seg i bedre posisjon enn konkurrentene sine, som fremmer bruk av lump sum som et rekrutteringsverktøy. Å motta et engangsbeløp i kontanter når du kommer rett fra studiene kan virke som en attraktiv fordel for nyutdannede og derfor en fristelse når det gjelder hvilket tilbud de skal godta. Ikke overraskende står land med store bestander av nyutdannede som USA, India, Tyskland, Kina og Storbritannia for det største antallet lump sum-utbetalinger, ifølge SIRVAs volumdata for 2018–2020.

Den kjente risikoen man kan forutse i denne gruppen er en tendens for at noen ansatte bruker pengene sine på ting som ikke utbetalingen er ment til, eller en tendens til å bruke pengene sine for raskt ved å overforbruk på noen tjenester/leverandører og ikke rasjonere for å sikre at det vil være nok midler til de resterende tjenestene de trenger. SIRVA eksperter har hørt om eller blitt bedt om å gripe inn i tilfeller der urolige ansatte har kontakt veiledere og bedt om lønnsforskudd for å dekke nødvendige flytterelaterte utgifter som var budsjettert som en del av engangsutbetalingen.

### [Å finne en balanse mellom autonomi og veiledning](#)

De tre driverne som er beskrevet ovenfor representerer legitime bedriftsmål og grunner til å beholde lump sum som en del av deres

eksisterende mobility-programmer. Det er imidlertid viktig å merke seg at en balanse mellom å tilby passende engangsutbetalinger, ansattes autonomi og veiledning til den ansatte vil være nøkkelen til å sikre at hvert av disse selskapets mål blir realisert effektivt. Uten denne balansen kan det oppstå negative påvirkninger.

For å oppsummere kan faktiske programkostnader ende opp med å bli høyere hvis skatter og immaterielle kostnader ikke blir regnskapsført. Uerfarne ansatte kan ta dårlige beslutninger som krever inngrep og administrativ tid for å rette opp. Det kan gå ut over ansattes fokus på jobb og/eller utilstrekkelig vurdering av leverandører kan føre til skader, tidslinjeavbrudd og ekstra kostnader. I tillegg kan et engangsbeløp som brukes ensidig på all demografi og geografi utilsiktet skape ulikhet, særlig i situasjoner der ansatte flytter til områder med høyere levekostnader. En positiv medarbeideropplevelse er nøkkelen til en positiv oppfatning av et selskaps mobility brand. Denne oppfatningen er avgjørende for å skaffe talenter og beholde dem. Å designe et lump sum-program som er rettferdig vil være viktig for det formål, og som krever nøye undersøkelser rundt hvordan det vil bli implementert og tilpasset organisatoriske mål.

I tillegg bør bedriftskultur vurderes, og ansattes erfaring veies opp mot den kulturelle oppfatningen. For eksempel, hvis en start-up ønsker at de ansatte skal føle seg verdsatte, intelligente og uavhengige, kan den anta at å gi en engangsutbetaling vil bidra til den kulturelle verdien. Å finne en balanse mellom å opprettholde den verdien, samtidig som de gir verktøyene den ansatte trenger for å effektivt håndtere en flytting på egenhånd, vil være nøkkelen. Tilnærminger til flytting av ansatte bør tilpasses selskapets kultur når det er mulig.

I vårt neste blogginnlegg diskuterer vi retningslinjer som skal tas i betraktning når vi bruker lump sum som en del av en organisasjonens mobility-plan. I tillegg til å diskutere likebehandling av ansatte, å få støtte og gi veiledning, vil vi også diskutere viktigheten av teknologi for å gi de ansatte en mer positiv opplevelse.

For mer informasjon om hvordan SIRVA kan hjelpe deg med å implementere eller re-vurdere bruken av lump sum i din global mobility-plan, kan du kontakte oss på [conciierge@sirva.com](mailto:conciierge@sirva.com).

#### **Bidragstere:**

- Jialin Chia, Senior Regional Marketing Manager, APAC & Middle East
- Lisa Marie DeSanto, Manager, Content Marketing
- Dean Bennetts, Senior Manager, bedriftskontoer, Salg og Markedsføring
- Girlie Velasquez, Direktør, Global Account Management

*For mer informasjon, se [Ansvarsfraskrivelse for SIRVAs blogg](#).*