

4 retningslinjer du bør vurdere når du bruker lump sum i global mobility

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

Som nevnt i et nylig blogginnlegg utgjør lump sum-betalinger (engangsbeløp) per dags dato omtrent 7 % av alle flyttinger, ifølge SIRVAs 2018–2020 volumdata. Lump sum kan være et verdifullt verktøy for noen bedrifter – for noen i den mobile arbeidsstyrken. Avgjørelsen om å gi ansatte en engangsutbetaling når de flytter er normalt drevet av en eller flere hovedmål for selskapet: kostnadsbegrensning, ansattes erfaring og talentstrategi. Spørsmålet er, går denne engangsutbetaling automatisk til disse formålene? Vi har funnet ut at det kan gjøre det, men kun når noen retningslinjer følges.

4 retningslinjer å vurdere når du bruker lump sum

1. *Fokus på rettferdighet*
2. *Fokus på å få støtte*
3. *Fokus på å gi veiledning*
4. *Fokus på robust teknologi*

Fire retningslinjer å vurdere når du bruker lump sum

De 4 retningslinjene som er nevnt under kan hjelpe interne mobility-team når de skal velge om de ønsker å adoptere eller re-vurdere bruken av engangsutbetalinger i deres globale mobility-program. Fokus på disse områdene kan bidra til effektiv gjennomføring av en lump sum-strategi.

1. Fokus på rettferdighet

En bevisst og målrettet begrunnelse for bruk av engangsbeløp vil styrke global mobility-avdelingens rolle som en strategisk partner innad i organisasjonen. Det vil også fremme oppfatninger om rettferdighet og likebehandling blant ansatte, som igjen fremmer tillit og takknemlighet for selskapet mobility-team og merkevare.

- Gå gjennom hvor mangfoldig og kompleks den mobile arbeidsstyrke din sannsynligvis vil være fremover.
- Vurder levekostnadene mellom opprinnelses- og destinasjonssteder, behovene til de viktigste medarbeiderne dine og hvor enkelt det er å skaffe tjenester på hvert av opprinnelses- og vertstedene.
- Bruk en konsultativ og streng metode som øker rettferdigheten i behandling og inkludering i utførelsen.

2. Fokus på å få støtte

Hvis driveren for utnyttelse av engangsbeløp er kostnadsbegrensning vil selskapet ha nytte av å vurdere en administrert lump sum-tilnærming, der et Relocation Management-selskap (RMC) bidrar til å administrere dine ansattes forhåndsdefinerte budsjetter, ved å koordinere tjenester gjennom et forhåndskvalifisert nettverk av leverandører. I tillegg til å garantere at alle leverandører er kvalitetssikret, vil denne metoden:

- Bidra til å legge til rette for mer effektive lump sum-flyttinger, en mer positiv medarbeideropplevelse og en forsikring om at det tiltenkte budsjettet brukes klokt og hensiktsmessig per ansatt
- Presentere ansatte med et begrenset beløp, som kan tildeles ulike tjenester, for eksempel midlertidig bolig, boligsøk og flytting av personlige eiendeler
- Gi den ekstra fordel av støtte og autonomi til ansatte, samtidig som de beholder kontrollen over faktiske programkostnader

3. Fokus på å gi veiledning

Fordi ansatte ofte «ikke vet hva de ikke vet», kan de ta beslutninger som kan ha negativ innvirkning på tidslinjer, rasjonering av midlene og deres samlede opplevelse av flyttingen. Dette kan føre til ytterligere negative konsekvenser for organisatoriske mål, behovet for interne team for å bruke verdifulle ressurser på feilsøking, og på lang sikt også om man klarer å beholde talenter. For å minimere disse negative konsekvensene foreslår vi at man gir den ansatte verdifulle briefingmøter og/eller veiledningsaktiviteter.

Disse digitale øktene hjelper den ansatte med å forstå og håndtere tidslinjen og prioritere elementene som er involvert i flyttingen. Øktene inneholder også:

- En kontaktliste for forhåndsgodkjente leverandører
- Stedsspesifikke boligalternativer
- Informasjon som hjelper med å finne seg til rette og veiledning om hvordan du får engangssummen til å vare gjennom hele flytteprosessen.

4. Fokus på robust teknologi

Mens individer som mottar engangsbeløp varierer i alder og er i forskjellige stadier av karrieren, er mange «digitale innfødte» vant til å bruke teknologi i alle aspekter av sitt personlige liv. De fleste forventer i økende grad det samme på arbeidsplassen. Som et resultat kan det å jobbe med en RMC som kan gi lump sum-teknologi være en fordel for selskaper med et lump sum-program. Teknologien skal kunne:

- Enkelt integreres med andre interne plattformer for å gi mobility-ledere og andre interessenter full oversikt over relocation-prosessen, slik at de kan overvåke milepæler, fange opp tilbakemeldinger fra den ansatte i sanntid og gjøre justeringer i flytteplaner etter behov
- Sørge for et fugleperspektiv som gir en trygghet til alle interessenter om at flyttingen går i henhold til planen, slik at de kan feilsøke lenge før potensielle problemer blir alvorlige problemer, og å fange opp data som forbedrer fremtidige flyttinger.

SIRVA sin løsning på ovennevnte behov, for eksempel, er iMOVE, en brukervennlig app som gjør det mulig for dem som får en engangsutbetaling å enkelt undersøke, planlegge og utføre en flytting i en «one-stop shop». For en flyttende ansatt er appen som å ha en erfaren relocation-konsulent tilgjengelig, for å veilede deg, hvor som helst og akkurat når det er behov for det. Bedrifter drar nytte av å vite at de ansatte mottar informasjon, påminnelser og veiledning om flyttingens tidslinje, leverandørvalg og milepæler. De drar også nytte av data som kan hjelpe dem med å vurdere deres mobility-planer - fra effektivitet til forbruk. Plattformen rapporterer også om hvilke elementer den ansatte bruker engangsbeløpet på, noe som kan være uvurderlig for arbeidsgiveren når de utfører gjennomgang av retningslinjer og analyserer effektiviteten av sin lump sum-policy.

Effektiv implementering av lump sum-modellen

Likebehandling, kreativitet, veiledning og teknologi er alle faktorer selskaper bør vurdere når de validerer effektiviteten av en lump sum-tilnærming i sine globale mobility-programmer. For å benchmarke og sikre effekten av et eksisterende program, oppfordres interne mobility-team til å konsultere med sin Relocation Management-leverandør. Enkelt sagt, mens lump sum kan være det riktige valget for noen organisasjoner og noen av deres ansatte, må den rette balansen mellom veiledning og autonomi oppnås for å sikre en like gunstig balanse mellom en positiv medarbeideropplevelse og kostnadskontroll. Fordelene ved å finne denne balansen er mange, både for ansatte og organisasjonene som ansetter dem.

For mer informasjon om hvordan SIRVA kan hjelpe deg med å ta i bruk eller re-vurdere bruken av lump sum i din globale mobility-plan, kan du kontakte oss på concierge@sirva.com.

Bidragstyttere:

- Jialin Chia, Senior Regional Marketing Manager, APAC og Midtøsten
- Dean Bennetts, Senior Manager, bedriftskontoer, Salg og Markedsføring
- Girlie Velasquez, Direktør, Global Account Management

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

