Klik her hvis du ikke kan læse den tankevækkende mail - Klik her for at udskrive mailen

ofir.dk gør jobbet

Fleksible lønpakker vinder frem

26. april 2012

Siden finanskrisen startede i 2008, har de fleste virksomheder – offentlige som private – måttet begrænse udgifterne til lønstigninger, efteruddannelse og diverse arbejdsgiverbetalte personalegoder markant.

Når mulighederne for at belønne medarbejderne dermed er blevet færre, er det nødvendigt at finde nye veje til at motivere og tiltrække medarbejdere.

På den baggrund har flere danske virksomheder taget fleksible lønpakker – også kendt som bruttolønsordninger – til sig. Ofir.dk har i den forbindelse talt med Henrik Klem Lassen, afdelingsleder i Willis Benefit, der rådgiver virksomheder om fleksible lønpakker.

Har I mærket en større efterspørgsel på fleksible lønpakker, siden finanskrisen begyndte?

"Det, vi primært har mærket, er, at virksomhederne er blevet meget fokuserede på, hvordan de får mere værdi ud af deres lønbudgetter. Forstået på den måde, at arbejdsgiverne med mindre budgetter ønsker at bruge pengene på en måde, så medarbejderne får mere værdi ud af dem. Det er fleksible lønpakker et godt redskab til at gøre."

Hvad er fordelene ved fleksible lønpakker?

"Den primære fordel ved en fleksibel lønpakke er, at virksomheden uden omkostninger kan hjælpe medarbejderne med at få mere ud af deres løn, idet de fleste af goderne kan trækkes fra i skat. Samtidig kan medarbejderne selv vælge de goder, som de sætter pris på – hvad enten det er en sundhedsordning, billigere iPads, mobiltelefoni, bredbånd, forsikringer eller buskort. Det en bevægelse væk fra 'one-size-fits-all' tilgangen til lønfastsættelse. På den måde bruger virksomheden ikke penge på goder, som medarbejderne ikke vil have og ikke sætter pris på."

Hvad får virksomheden ellers ud af at tilbyde medarbejderne bruttolønsordninger?

"Vi har eksempler fra kunder, hvor medarbejderne har valgt iPads, og hvor nogle så er begyndt at udvikle små apps og har fundet nye og bedre måder at løse deres opgaver på. Det har gjort hverdagen lettere og været med til at skabe innovation på arbejdspladsen. Det var godt nok i en ingeniørvirksomhed, men jeg er ikke i tvivl om, at det også for mange andre arbejdsgivere er en fordel at være med til at udbrede nye IT-redskaber til medarbejderne. Dermed får medarbejderne jo samtidig løftet deres IT-kompetencer."

Hvad koster det i tid og penge for virksomheden at tilbyde medarbejderne fleksible lønpakker?

"Det er det lidt svært at sige noget generelt om. Det kommer an på flere ting – hvor mange goder er med i ordningen, hvor mange medarbejdere er der og så videre. Men alle kan i princippet være med. Det kræver selvfølgelig noget administration – men som jeg nævnte tidligere kommer det mangefold igen i form af værdien af de goder, medarbejderne dermed får adgang til."

Hvordan sikrer man, at medarbejderne får det maksimale ud af en bruttolønsordning?

"Det er vigtigt, at arbejdsgiveren sørger for at sætte sig ind i, hvilke goder medarbejderne efterspørger. Man kan ikke have alt med i sine fleksible lønpakker. Kommunikationen er også meget vigtigt for, at en ordning skal blive en succes. Det er vigtigt at forklare medarbejderne, hvad ordningen går ud på, hvordan det fungerer, og hvorfor virksomheden tilbyder fleksible lønpakker."

Skal éns virksomhed have en vis størrelse, for at det kan hænge sammen?

"Alle virksomheder kan lave fleksible lønpakker, men det er naturligvis lettere, jo flere medarbejdere der er. Det kræver en vis viden om skatteregler, hvordan ordningen kommunikeres, og ikke mindst hvordan ordningen administreres. Men det er godt givet ud. Glade medarbejdere er guld værd", afslutter Henrik Klem Lassen.

Hos Ofir.dk tror vi på, at fleksible lønpakker er kommet for at blive. Derfor tilbyder vi det også selv til vores

medarbejdere. Finanskrise eller ej, så mener vi, at det på sigt vil være et almindeligt tilbud til medarbejderne, som de fleste vil forvente som en naturlig del af deres ansættelsesvilkår.

Næste Tankevækkende mail kommer i 3. uge af maj, og her kan du bl.a. læse om jobrotation.

Vi ønsker dig et rigtigt godt forår!

Med venlig hilsen

Jan Lundsgaard
Salgsdirektør

Ofir.dk – gør jobbet

Telefon: 39 57 78 66 Mail: kundecenter@ofirjob.dk www.ofir.dk/Arbejdsgiver.aspx

Du er tilmeldt Ofir.dk's tankevækkende mail. Ønsker du at ændre modtagelsen af disse mails, kan du benytte dette link

Mail-ID: T.7.1.04.12