



Cafetariaplan
voor elke
werkgever

Waarom en
hoe flexibel
verlonen?

acerta

Inhoudstafel

- 01 Cafetariaplan, een haalbare troef voor elke werkgever
- 02 Cafetariaplan: wat is het, waarom en wat kost het?
- 03 Voor wie een cafetariaplan?
- 04 Wat kan er in een cafetariaplan?
- 05 Enkele feiten die pleiten voor het cafetariaplan
- 06 Hoe starten met een cafetariaplan?
Het Benefit Motivation Plan van Acerta
- 07 Laat Acerta je helpen



Cafetariaplan, een haalbare troef voor elke werkgever

Flexibiliseren en individualiseren zijn trends van onze maatschappij. En dus zouden ook de arbeidsmarkt en de manier van verlonen individueel en flexibel moeten kunnen zijn. Een persoonlijk, flexibel loonpakket – een cafetariaplan – is een interessante én haalbare oplossing, voor elke werkgever.

Met een cafetariaplan kom je tegemoet aan de individuele noden van je medewerkers. Het biedt hen de mogelijkheid om zelf die keuzes te maken die het best inspelen op hun behoeftes. Dat die behoeftes voor iedereen anders zijn, hoeft de werkgever geen (extra) zorg te zijn. Want een goed cafetariaplan laat werknemers kiezen en garandeert werkgevers een onveranderde loonkost met een administratie die beheersbaar blijft. Door je medewerkers op die manier flexibel te verlonen, vergroot je aantrekkingskracht als werkgever, klein, middelgroot of groot. En dat is zeker welkom in tijden van arbeidskrapte.

Nu de hindernissen verdwijnen, de vooroordelen tegenover de administratieve rompslomp afbrokkelen, de context gunstig is, de puzzelstukken er liggen en de vraag groter is dan gedacht, valt de meerwaarde van het cafetariaplan niet meer te ontkennen. Acerta helpt je graag om voor jouw onderneming een succesvol cafetariaplan uit te rollen.

Annelies Baelus

Director Legal & Reward Acerta Consult

Cafetariaplan: wat is het, waarom en wat kost het?



Cafetariaplan: wat is het, waarom en wat kost het?

Wat is een cafetariaplan?

Een cafetariaplan is een keuzemenu opgesteld door werkgevers voor werknemers om zelf hun loonpakket uit samen te stellen.

Waarom een cafetariaplan?

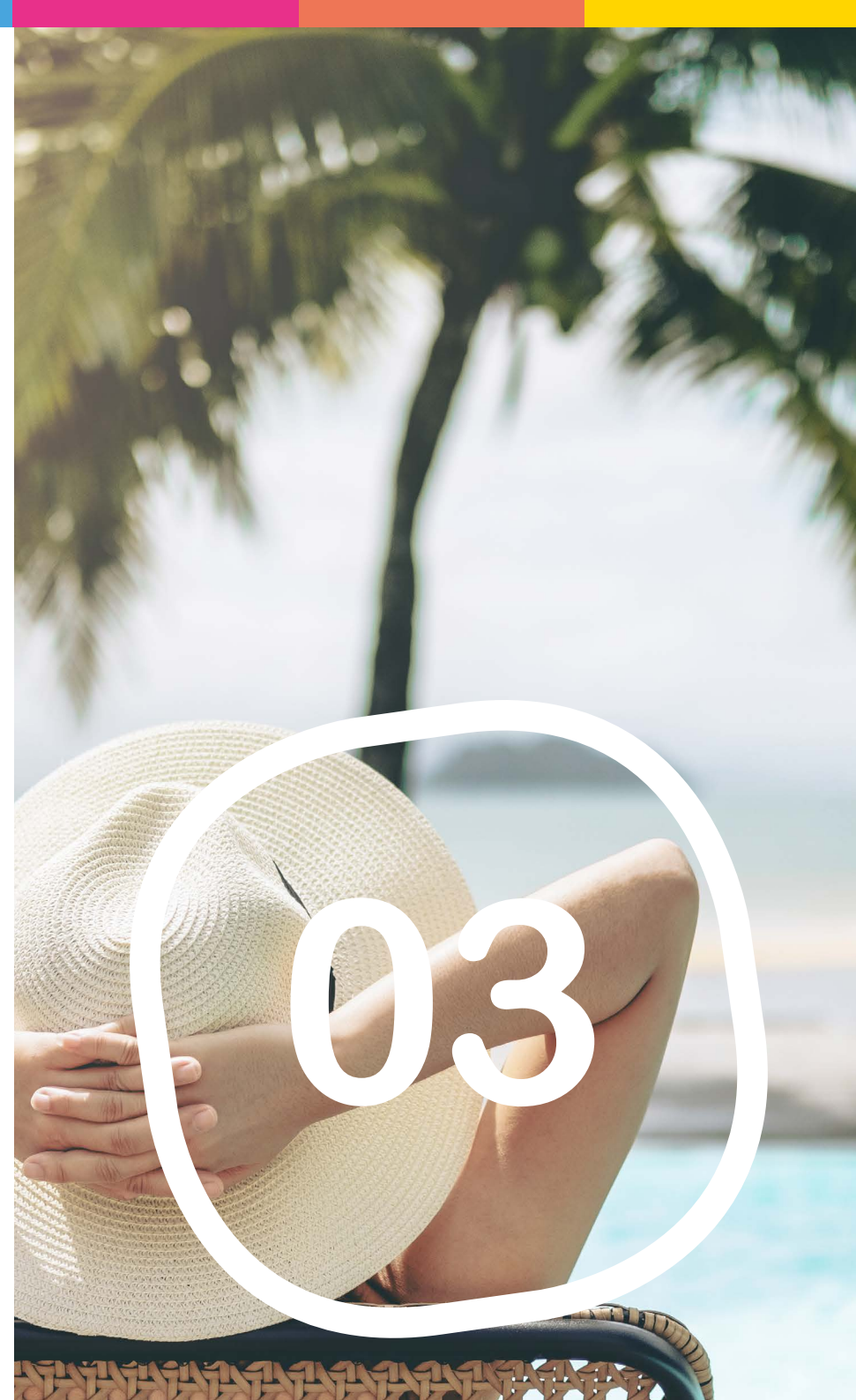
De arbeidskrachte maakt dat het meer dan ooit een uitdaging is om een gemotiveerd team van werknemers aan boord te hebben en te houden. Een marktconform loon is niet meer genoeg. Met individueel flexibel verlonen kan je het verschil maken.

De werkelijke waarde van 100 euro loonsopslag of een bedrijfswagen of extra vakantie of een fitnessabonnement hangt af van de individuele appreciatie door de individuele werknemer. Wat voor de een peanuts is, kan voor de ander een boost zijn. De werkgever die in zijn loonpakket die opties aanbiedt die het dichtste bij de individuele prioriteiten en noden van zijn werknemers komen, haalt uit die verloning het grootste rendement.

Wat kost een cafetariaplan?

Niets. Met of zonder cafetariaplan, de loonkost blijft dezelfde. Integendeel, het cafetariaplan impliceert juist een optimalisering van de bestaande middelen. Een cafetariaplan betekent meer waarde voor de werknemer, zonder meerkost voor de werkgever. (En zo ook weer een meerwaarde voor de werkgever, want die houdt er extra gemotiveerde medewerkers aan over.) Een cafetariaplan is een win-win.

Voor wie een cafetariaplan?



03

Voor wie een cafetariaplan?

Voor elke werknemer: een cafetariaplan is altijd een plus, het impliceert immers inspraak én meerwaarde.

Voor elke werkgever: al vanaf de eerste werknemer is een cafetariaplan interessant én haalbaar.

Acerta, werkgever van meer dan 1400 werknemers, heeft zelf sinds 2014 een klein en sinds 2016 een groot cafetariaplan. Het biedt de werknemers de kans om vrij te kiezen uit verschillende mobiliteitsopties: auto, fiets, upgrade van treinabonnementen ...

“

Ik kan bevestigen dat het opstellen van ons cafetariaplan heel vlot is gelopen. En dat ik blij ben dat we nu een systeem hebben dat de loonkost voor Boobook vastlegt en dat tegelijk loonpakketten voor de mensen flexibel houdt. Dat is een hele geruststelling en een stabiele basis voor verdere groei.

”

Nicole Huyghe, Managing Director Boobook, een kmo met 15 medewerkers en klant van ACERTA

Cafetariaplan (voor) groot en klein

Je kan een cafetariaplan perfect klein beginnen, met slechts enkele keuzeopties. Gaandeweg – bijvoorbeeld jaarlijks – kan je overwegen het keuzemenu uit te breiden naargelang de vragen van de werknemers en de prioriteiten van je onderneming.

Het cafetariaplan is hoe dan ook een oplossing waarmee je blijvend kan inspelen op de veranderende noden van alle partijen. Het is een aanbod dat je helpt competitief te blijven, een troef om medewerkers aan te trekken en te houden.

Belangrijk om te vermelden is dat een cafetariaplan een voorstel is, geen verplichting. Je werknemers zijn niet verplicht erop in te gaan. Elke keuze die ze maken heeft immers een impact op het nettoloon en op andere elementen, zoals het wettelijk pensioen, ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Elke werknemer kan kiezen wat hij of zij belangrijk vindt. En houdt een werknemer liever alles bij het oude, ook dat kan.

De voordelen van een cafetariaplan in het kort:

- ▶ Geen meerkost, wel meer waarde
- ▶ Meer inspraak, groter engagement
- ▶ Aantrekkelijkere werkgever, hogere retentie

Wat kan er in een cafetariaplan?



Wat kan er in een cafetariaplan?

De keuzes voor op de “menukaart” van je cafetariaplan zijn divers, talloos en de opties evolueren mee met de veranderende noden. Je neemt best die voordelen en loonelementen op die passen bij je bedrijfsvisie en -waarden en bij je werknemers. Eén regel geldt altijd: het cafetariaplan moet voor de werkgever budgetneutraal blijven.

Welke loonelementen komen langs budgetzijde in aanmerking?

- ▶ Eindejaarspremie
- ▶ Bonussen
- ▶ Bedrijfswagen
- ▶ Vakantiedagen
- ▶ Variabel loon

Elementen met een hogere loonkost waarbij je sociale en fiscale bijdrage betaalt, leveren een hoger budget op. Check ook altijd of de inlevering van een loonelement wettelijk toegelaten is.

Welke voordelen kan je aanbieden?

Er zijn **twee types** voordelen:



Cashvoordelen, waarbij het nettoloon stijgt

(bv. een werknemer kan
vakantiedagen “verkopen”)



Voordelen waarbij het nettoloon daalt,

maar waarvoor de werknemer iets
anders in de plaats krijgt.

Wat ‘iets anders’ kan zijn, valt in **vier categorieën** te vatten:



Mobiliteit

bedrijfsfiets,
bedrijfswagen,
parkingabonnement,
abonnement autodelen,
openbaar vervoer ...



Gezondheid en aanvullende sociale voordelen

medische
verzekeringen, een
reisbijstandsverzekering,
...



Multimedia

smartphone,
laptop, tablet ...



Work-life

extralegale
vakantiedagen,
kinderopvang,
strijkdienst, thuiswerk
...

Enkele feiten die pleiten voor het cafetariaplan

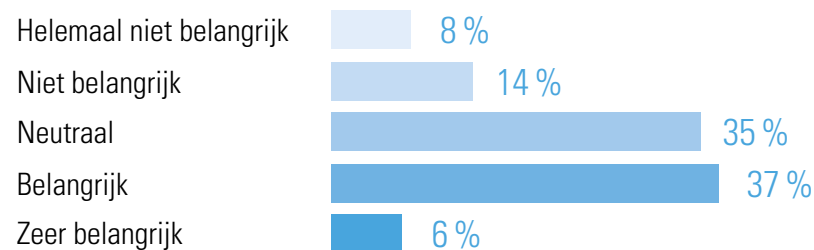


Enkele feiten die pleiten voor het cafetariaplan

Appreciatie voor het cafetariaplan 1,5 keer groter bij werknemers vs. werkgevers

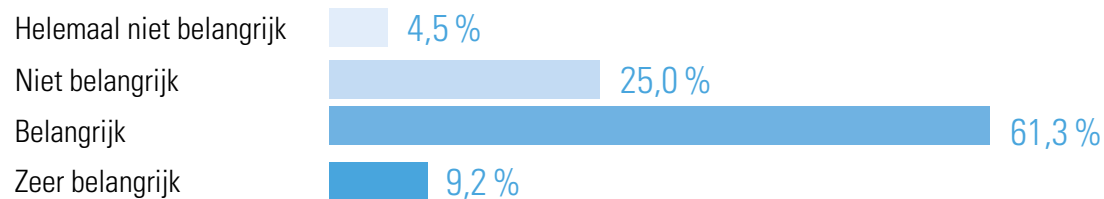
43% van de werkgevers geeft prioriteit aan een cafetariaplan, 70,5% van de werknemers vindt het belangrijk om zelf keuzes te mogen maken over de invulling van hun verloning. Met andere woorden de appreciatie voor een cafetariaplan is 1,5 keer groter bij werknemers dan bij werkgevers. Werkgevers onderschatten dus nog het belang van flexibel verlonen en missen zo kansen om zich te onderscheiden.

Grafiek 1: Belangrijkheid voor werkgevers dat werknemers hun loonpakket kunnen kiezen



Bron: Werkgeversbevraging ACERTA 2019

Grafiek 2: Belangrijkheid voor werknemers om hun loonpakket te kunnen kiezen



Bron: Werknemersbevraging ACERTA 2018

Opties cafetariaplan: tijd populairder dan materie

Welke opties zijn onder werknemers het populairst? Vakantie weegt het zwaarste door: meer dan 1 op 4 wil vakantie verkopen (31%) of kopen (26%). Een kwart wil extra pensioen. 17% opteert voor een firmawagen, die komt dus pas op de vierde plaats én hij scoort merkkelijk lager dan de top drie. Er is dus zeker nog ruimte voor werkgevers om creatief te zijn, bijvoorbeeld met vakantie.

Grafiek 3: Top vijf bij werknemers populaire elementen cafetariaplan



Bron: Werknemersbevraging ACERTA 2018

Hindernissen vallen weg

Lang was de juridische constructie een groot struikelblok om een cafetariaplan in te voeren. Hoe meer organisaties zich eraan wagen, hoe meer de vooroordelen tegenover de administratieve rompslomp afbrokkelen. De grootste hindernissen (arbeidsorganisatie en wetgeving) om werknemers zelf te laten kiezen hoe ze hun loon met vakantie, opleiding, pensioen, bedrijfsauto enzovoort invullen, achten werkgevers niet meer zo onoverkomelijk: het voorbehoud is in twee jaar 10% geslonken.

Grafiek 4: Evolutie hindernissen flexibele verloning 2017-2019



Bron: Werkgeversbevraging ACERTA 2019

Hoe starten met een cafetariaplan? Het Benefit Motivation Plan van Acerta



Hoe starten met een cafetariaplan?

Het Benefit Motivation Plan van Acerta

Een goede voorbereiding en een beheersbare uitrol zijn de garanties voor het succes van je cafetariaplan. Je hoeft daarvoor zeker het warm water niet opnieuw uit te vinden: Acerta heeft met het 'Benefit Motivation Plan' verschillende oplossingen en de ondersteunende tools voor jou klaar om van het cafetariaplan een echte hr-troef te maken.

Dit zijn de stappen



Stap 2: Invulling & beleid

Kiezen welke voordelen je wil aanbieden, in lijn met de visie en de strategie van jouw organisatie en de vraag van jouw medewerkers. Uiteraard kan Acerta je begeleiden en adviseren om beleidskeuzes te maken.



Stap 1: Voorstudie & financiering

Maken van een inventaris van de huidige voordelen en nagaan welke loonelementen geflexibiliseerd kunnen worden. Bepalen hoe die voordelen gefinancierd kunnen worden.



Stap 4: Keuzemoment & berekeningen

De werknemers stellen hun gewenst loonpakket samen. Een template die berekeningen simuleert en een tool die de keuzemogelijkheden faciliteert helpen hen bij het kiezen en helpen jou als werkgever bij de correcte verwerking.



Stap 3: Juridische architectuur

Aanpassen juridische bronnen om jouw flexibel verloningsplan sluitend te maken. De nodige policies en templates voorzien die de gemaakte keuzes formaliseren. En alles aan jouw werknemers communiceren.

Eenmaal de opties vastgelegd, is wat je mensen voor zichzelf een voordeel vinden helemaal hun keuze. Via een online tool kunnen ze al dan niet ingaan op de verschillende opties. Simulaties op de portal helpen hen om keuzes te maken. Het feit dat ze mogen kiezen is hoe dan ook heel concrete inspraak en dat alleen al wordt ervaren als een extra waardering.

Een cafetariaplan is een flexibele hr-troef, ook in de zin dat de opties kunnen mee-evolueren met de veranderende noden. Daartoe raden wij eens per jaar een keuzemoment aan, zowel voor de werkgever om de aanbodzijde op relevantie te wegen, als voor de werknemers om hun keuzes te her-evalueren.

Voor jou als werkgever doet het er verder niet toe wie welke optie kiest. Essentieel voor jou is dat de loonkost exact dezelfde blijft.

**Laat Acerta
je helpen**



Laat Acerta je helpen

Een cafetariaplan kan een ware hr-troef zijn op voorwaarde dat het zorgzaam en weloverwogen wordt opgesteld en opgevolgd. Voor de juiste expertise kan je een beroep doen op Acerta.

Heb je een vraag over flexibel verlonen? Overweeg je te starten met een cafetariaplan?

Contacteer ons via **016 24 53 24** of **info.consult@acerta.be**

Meer informatie over de verschillende formules van het Benefit Motivation Plan van Acerta:
acerta.be/cafetariaplan-oplossingen

Meer informatie?

info.consult@acerta.be
016 24 53 24

