



Mobiliteit.NU

Overzicht diensten en maatregelen binnen de EuroMobility scan

Februari 2010

Inhoud

1. Werkplekken	1
2. Mobiliteit.....	2
3. Parkeren	3
4. E-Werk / Het Nieuwe Werken / Telewerken	3
5. Relocatie (verhuizing)	4

1. WERKPLEKKEN

<i>Flexibele werkplek</i>	<p>Werkplek gedeeld door meerdere medewerkers. Dit ligt voor de hand naarmate de benuttingsgraad lager is, en het aandeel deeltijdwerkers en mobiele medewerkers hoger is.</p> <p>Door inzet van (een hoger aandeel van) flexibele werkplekken kan de werkgever de zg. <i>verstrekkingcoëfficiënt</i> verlagen. Het aantal werkplekken per medewerker neemt af.</p> <p>De werkgever kan daarbij ook besluiten om de <i>vloercoëfficiënt</i> te verlagen (het aantal m²/werkplek).</p> <p>In de scenariomodule kan de werkgever diverse parameters variëren, om zicht te krijgen op consequenties van <i>beleidsopties</i> mbt. verstrekking- en vloercoëfficiënten.</p> <p>Invoering vergt eenmalige <i>projectkosten</i>, en kosten voor <i>inrichting van de flexplekken</i>. Die kosten zijn in de scenario's verdisconteerd. Ze vallen bij combinatie met relocatie weer af.</p>
<i>Verhuur</i>	<p>Verhuur van overtollige m² vloeroppervlak kan leiden tot <i>extra opbrengst</i>, indien de mogelijkheid bestaat tot verhuur. De werkgever kan dit in de scenario's aangeven.</p> <p>Wanneer verhuur of relocatie niet mogelijk is, vervalt de besparing.</p>

<i>Satellietkantoor (bv. Regus)</i>	<p>Nieuwe werkplekken kunnen centraal, maar ook <i>decentraal</i> worden ingericht. In het laatste geval, kan de werkgever een contract afsluiten voor flexplekken op een satellietkantoor, zoals Regus.</p> <p>Deze optie scheelt mobiliteit, maar ook kosten voor zelf <i>inrichten van flexplekken</i>. Werkplekken dicht bij huis maken uit voor de work-life balance van de medewerker.</p> <p>Dit kan een alternatief zijn voor thuiswerken. In de scenariomodule kan de werkgever opties doorrekenen.</p>
<i>Premie voor gebruik</i>	<p>De flexplekken kunnen worden ingericht op basis van vrijwilligheid. De werkgever verrekent dan financieel het feitelijk gebruik met de medewerker.</p> <p>Op deze manier ontstaat een sturingsinstrument om via beprijzing en beloning de benutting van de werkplekken te optimaliseren. Bijvoorbeeld: werkplekken zijn goedkoop op vrijdag en duur op maandag.</p> <p>De keuze voor een flexplek gebeurt op <i>vrijwillige</i> basis. De werkgever kan de medewerker met een premie <i>belonen</i> voor het opgeven de vaste werkplek.</p> <p>In de scenariomodule kan de werkgever opties doorrekenen met betrekking tot het aandeel van de besparing die de medewerker ontvangt. In diverse onderzoeken is gebleken dat een relatief kleine beloning al voldoende is voor <i>gedragsverandering</i>.</p> <p>De operationele afwikkeling kan gebeuren binnen individualisering arbeidsvoorwaarden (<i>cafetariamodel of rekening courant</i>). De invoering daarvan is in de kosten meegenomen – mocht dat nodig zijn: de werkgever kan aangeven of er al een cafetariasysteem operationeel is.</p>

2. MOBILITEIT

<i>Fietsverstrekking</i>	<p>Veel werkgevers kennen al de stimulering van <i>fietsbezit</i> conform de fiscale regeling.</p>
<i>...uitbesteden...</i>	<p>Een optie die minder bekend is, is de uitbesteding van het beheer van die regelingen. Dit kan de effectiviteit verhogen, in combinatie met lagere kosten.</p>
<i>...en belonen fietsgebruik</i>	<p>Relatief nieuw zijn maatregelen om het feitelijk <i>fietsgebruik</i> te stimuleren (in de vorm van punten, geschenken of geld). Beloning vindt plaats op basis van registratie van gedrag.</p> <p>Hiervoor zijn verschillende diensten verkrijgbaar, mede afhankelijk van de uitgangssituatie (beschikken de medewerkers over een pas?).</p>
<i>Auto: beheer uitbesteden</i>	<p>Veel wagenparken zijn in eigen beheer. Rond de auto kan uitbesteden van het wagenparkbeheer de werkgever geld schelen.</p>
<i>Mobiliteitsbudget: op naam van werkgever...</i>	<p>Daarnaast kan de werkgever een mobiliteitsbudget invoeren. In plaats van een auto krijgt de medewerker een budget. Een mobiliteitsbudget is een jaarlijks bedrag waaruit de medewerker zakelijke, woonwerk- en privé mobiliteit betaalt. De werkgever faciliteert zo het <i>gebruik, niet het bezit</i> van de auto.</p> <p>Een Mobiliteitsbudget blijkt in de praktijk <i>strategisch</i>, in die zin dat medewerkers een bewuste keuze maken voor gebruik van de auto.</p> <p>Ten opzichte van de leaseauto is de medewerker niet langer tot de leaseauto <i>'veroordeeld'</i>. Met het budget kan de medewerker de eigen mobiliteit optimaal afwickelen op basis van individuele afwegingen. De medewerker heeft toegang tot trein, taxi, huur- en poolauto via de Mobiliteitspas. De medewerker kan het eigen tegoed raadplegen via een website.</p> <p>Een mobiliteitsbudget kan een alternatief zijn voor verstrekking van de</p>

	leaseauto, maar ook voor een <i>kilometervergoeding</i> . Een mobiliteitsbudget maakt kosten voor de werkgever beheersbaar, terwijl in de kilometervergoeding een inherente stimulans ligt, steeds meer te rijden.
	De werkgever <i>bespaart</i> administratiekosten (één factuur/mnd) én parkeerplaatsen.
<i>...od medewerker</i>	Er zijn meerdere <i>dienstaanbieders</i> rond het mobiliteitsbudget. Het contract kan op naam staan van de werkgever, maar ook op dat van de medewerker.
<i>NS Business Card</i>	De NS Business Card biedt de medewerker toegang tot de trein. Verrekening van de factuur vindt centraal, via de werkgever plaats. Dit scheelt administratieve kosten.
<i>Poolauto</i>	Een poolauto is een bij de organisatie gestationeerde auto voor gemeenschappelijk gebruik van medewerkers. Wanneer een poolauto voor de deur staat, hoeven medewerkers met een zakelijke afspraak overdag voor hun woonwerk-verkeer die dag niet de auto te nemen.
<i>Collectief vervoer</i>	'Het busje': gemeenschappelijk georganiseerd vervoer als aanvulling op het openbaar vervoer, bijvoorbeeld van het station naar kantoor. Wanneer medewerkers uit hun mobiliteitsbudget een abonnement kunnen nemen, hoeft de werkgever niet op te draaien voor de kosten. In dit geval volstaat, dat de werkgever de dienstverlener toegang biedt tot het cafetariasysteem. Op bedrijvenparken en kantoorterreinen liggen kansen door schaalgrootte.
<i>OV- en P&R informatie</i>	Actuele reisinformatie naar en van kantoor, op de eigen website van organisatie, evt. inclusief SMS en file- en vertragingswaarschuwing.

3. PARKEREN

<i>Statische uitwisseling</i>	(Ver)huur van parkeerplaatsen tussen bedrijven zonder ondersteuning van ICT.
<i>Parkeerbenutting: intern...</i>	Verrekening van het feitelijk parkeergebruik door de medewerker, op basis van een variabel bedrag. Dit leidt tot <i>betere benutting</i> , in combinatie met een gesegmenteerd tariefstelsel (bv.: parkeren op maandag duur, op vrijdag goedkoop, medewerkers die dichtbij wonen betalen meer, zij die verder weg wonen minder, parkeren op piekuren duurder, tijdens daluren goedkoer). Afwikkeling kan plaatsvinden via een <i>parkeerbudget</i> of <i>rekening-courantstelsel</i> . In de praktijk blijkt dit te leidt tot reductie van de parkeervraag. Dienstaanbieders nemen deze zorg turn-key uit handen.
<i>...en extern</i>	Deze dienstverlening kan ook <i>tussen</i> organisaties soelaas bieden. Op bedrijvenparken en kantoorterreinen liggen kansen door schaalgrootte.
<i>Parkeerlease</i>	Uitbesteding van beheer icm. overdracht van eigendom van parkeerplaatsen. Dit kan kapitaalbeslag vrijmaken.

4. E-WERK / HET NIEUWE WERKEN / TELEWERKEN

<i>E-werk:</i>	Bij <i>Telewerk (of, E-Werk of Het Nieuwe Werken)</i> werkt de medewerker tenminste 1 dag / week thuis of op een satellietkantoor.
<i>% medewerkers</i>	In de scenario's kan de werkgever het percentage medewerkers dat zo werkt

<i>en aantal dagen</i>	opgeven, en het aantal dagen per week.
<i>Regeling</i>	In de scenario's kan de werkgever een keuze maken tussen een eenvoudige regeling voor de medewerker, of een meer uitgebreide. Hieraan zijn verschillen in <i>kosten</i> verbonden.
<i>Aard van de besparing</i>	<p>De voordelen voor de werkgever van E-Werk blijven vaak onduidelijk. Soms worden ze gezocht in belangrijke, maar toch relatief 'zachte' aspecten als productiviteit, motivering en loyaliteit.</p> <p>Binnen het EuroMobility-model ligt de nadruk op een besparing in <i>werkplekken en parkeerplaatsen</i>. Dit is een vaak aanzienlijke besparing op <i>Out of Pocket</i> kosten.</p> <p>Binnen het model staat E-Werk dan ook niet op zichzelf, maar in samenhang met de inrichting van flexplekken, verhuur van overtollige m² vloeroppervlak, en soms ook met relocatie.</p>

5. RELOCATIE (VERHUIZING)

<i>Relocatie</i>	<p>De gemiddelde bezettingsgraad van kantoren is laag. Door introductie van E-Werk kan de bezettingsgraad verder dalen.</p> <p>Verhuizing van de organisatie kan kosteneffectief zijn, wanneer een lage benuttingsgraad gepaard gaat met afloop van het huurcontract ('expiratie') of de mogelijkheid, een pand in eigendom te verkopen.</p> <p>Het rekenmodel rekent uit, welke combinaties van maatregelen kosteneffectief kunnen zijn.</p>
<i>...waarheen?</i>	<p>Relocatie is hierbij bedoeld als verhuizing naar een nieuw, modern kantoor binnen <i>dezelfde vestigingsplaats</i>. De ruime vastgoedmarkt biedt in veel gevallen daartoe mogelijkheden.</p> <p>In het scenariomodel kunnen tal van <i>parameters</i> worden ingesteld ten aanzien van de gewenste situatie, zoals de hoogte van de m²- en de facilitaire kosten, de vloer- en verstrekingscoëfficiënten, en de onderhandelbare vrij van huur periode.</p> <p>Daarnaast bestaat binnen de Mobiliteitsmodule de functionaliteit, op basis van het actuele medewerkersbestand de consequenties te verkennen van relocatie naar een <i>andere vestigingsplaats</i>.</p>
<i>Huur...</i>	<p>De meeste kantoorpanden zijn gehuurd. Het gemiddelde huurcontract loopt 5 jaar. Dit betekent, dat in veel gevallen <i>expiratie</i> binnen afzienbare termijn plaatsvindt.</p> <p>In het model zijn te maken, eenmalige kosten opgenomen, zoals de afkoop van het huurcontract, en de kosten voor het in oorspronkelijke staat terugbrengen van het pand.</p>
<i>...of eigendom</i>	<p>Bij eigendom is geen sprake van expiratie, maar moeten andere kosten worden gemaakt voor afstoot en aanhuur of verwerving.</p> <p>Om baten te kunnen realiseren moet het betreffende object verkoopbaar zijn. Dit kan door de werkgever in de scenario's worden opgegeven.</p>