

Trends in mobiliteit

# Zo verduurzaam je met groene arbeidsvoorwaarden je mobiliteit





## Inleiding

# Duurzame mobiliteit en groene arbeidsvoorwaarden: trends, kansen en praktische stappen

### Duurzame mobiliteit

Duurzaamheid is voor veel werkgevers een belangrijke bedrijfsdoelstelling. Omdat overheid, maatschappij en steeds vaker ook medewerkers dit van je organisatie vragen en verwachten. Omdat je maatschappelijk verantwoord wilt ondernemen. Of omdat je je hiermee kunt onderscheiden van concurrenten. Een van de belangrijkste CO<sub>2</sub>-uitstootbronnen van je organisatie is de woonwerk- en zakelijke mobiliteit. Vanaf 1 juli 2024 zijn werkgevers met 100 medewerkers of meer verplicht de CO<sub>2</sub>-uitstoot van hun woonwerk- en zakelijke mobiliteit te registreren (WPM-rapportage). Een logisch gevolg daarvan is dat veel werkgevers zich in eerste instantie bij verduurzaming vaak focussen op mobiliteit. Denk aan elektrisch rijden, het aanbieden van deeltaxi en fietsvergoedingen, stimulering van OV-gebruik en het mogelijk maken van hybride werken.

### Groene en duurzame arbeidsvoorwaarden

Terwijl de nadruk op duurzaamheid toeneemt, verschuift de manier waarop bedrijven met hun medewerkers omgaan. Waar arbeidsvoorwaarden vroeger vooral draaiden om salaris en pensioen, zien we nu dat werkgevers steeds vaker investeren in duurzame en groene arbeidsvoorwaarden. Enerzijds gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, met aandacht voor gezondheid, welzijn en werk-privébalans. En anderzijds op groene, milieuvriendelijke arbeidsvoorwaarden zoals duurzaam vervoer. Maar ook op bijvoorbeeld investeringen in en om het huis, zoals zonnepanelen.

## Vragen

Deze trend roept wel vragen op bij werkgevers. Zoals: 'Wat zijn de mogelijkheden om met onze arbeidsvoorwaarden medewerkers meer duurzame mobiliteitskeuzes te bieden?', 'Hoe ver kan en wil ik daarbij gaan?' en 'Wat doen andere werkgevers al?'

### Na het lezen van dit paper weet je

- 1 Wat werkgevers denken en doen op het gebied van groene arbeidsvoorwaarden.
- 2 Wat de belangrijkste trends zijn als het gaat om mobiliteit & groene arbeidsvoorwaarden.
- 3 Waarom en hoe arbeidsvoorwaarden in 50 jaar vergroend zijn.
- 4 Hoe je zelf met het beschreven stappenplan je arbeidsvoorwaarden kunt vergroenen op mobiliteitsgebied.

## 1.0

# Mobiliteit & groene arbeidsvoorwaarden: dit denken en doen andere werkgevers

Wat denken en doen andere werkgevers? AWWN, Reisbalans en &Morgen zochten én vonden samen de antwoorden op vragen die bij veel werkgevers leven rond mobiliteit & groene arbeidsvoorwaarden. AWWN vroeg werkgevers hoe zij hun arbeidsvoorwaarden vergroenen. En we gingen alle drie tijdens de Mobiliteitstafel en de Conferentie Duurzame Mobiliteit dieper in gesprek over dit onderwerp met een groep vooruitstrevende werkgevers in uiteenlopende sectoren. Een samenvatting van onze gezamenlijke bevindingen lees je in dit hoofdstuk. In hoofdstuk 2 duiden we de betekenis van de huidige trends en ontwikkelingen voor jou als werkgever.

## AWVN-ledenonderzoek groene arbeidsvoorwaarden

AWVN vroeg 344 aangesloten werkgevers in hoeverre en op welke manier zij bezig zijn met groene arbeidsvoorwaarden. Dit zijn de meest interessante resultaten met betrekking tot mobiliteit:



### Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) meest genoemde reden voor verduurzaming



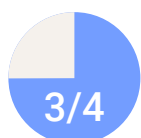
werkgevers vindt het belangrijk om een positieve impact te maken op klimaat en milieu.



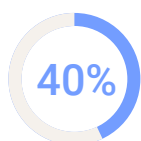
werkgevers geeft aan groene arbeidsvoorwaarden in te zetten om zich te onderscheiden van andere werkgevers.



werkgevers vindt het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden om kostenbesparing te realiseren een belangrijke reden



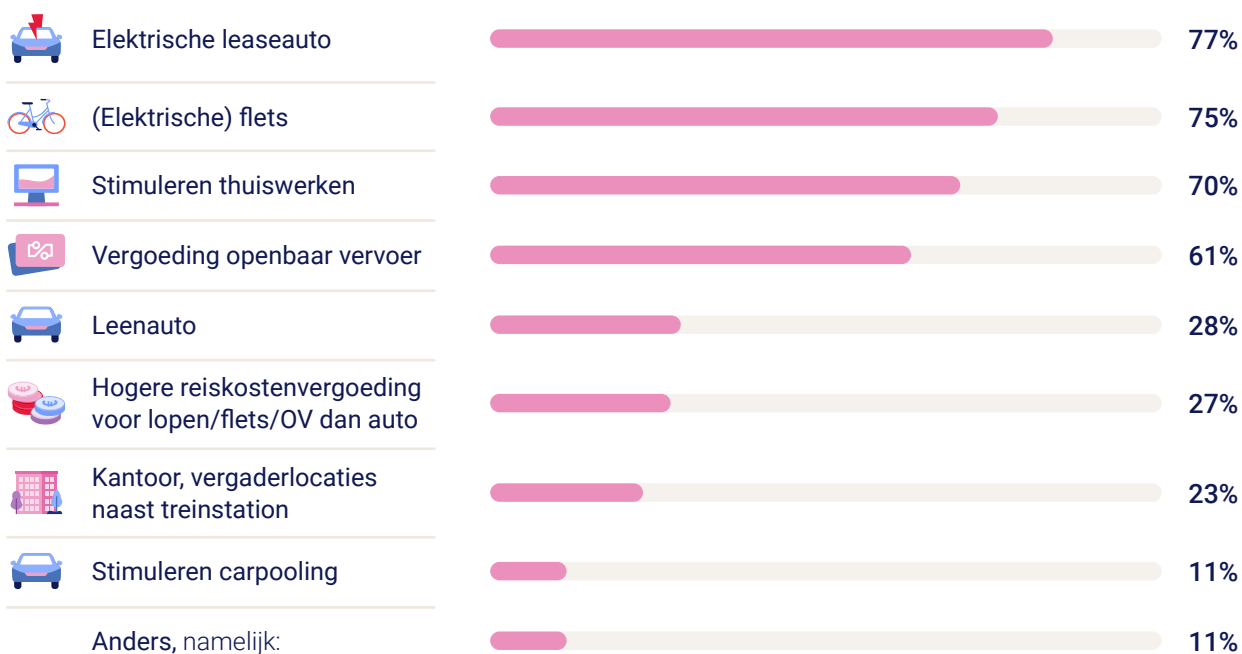
werkgevers geeft aan dat groene arbeidsvoorwaarden goed aansluiten bij de organisatiedoelen.



werkgevers geeft aan dat zij vanuit wet- en regelgeving het arbeidsvoorwaardenpakket moeten verduurzamen.



## Welke delen van het mobiliteitsbeleid heeft uw organisatie verduurzaamd?



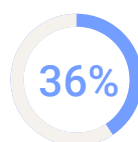
## Bijna de helft van de werkgevers vergroent arbeidsvoorwaarden



werkgevers die (onderdelen van) het arbeidsvoorwaardenpakket hebben verduurzaamd, geven aan het mobiliteitsbeleid te hebben vergroend. De focus van de meeste werkgevers ligt hierbij op de elektrische leaseauto, fietsen, thuiswerken en OV. Ook biedt meer dan de helft van de werkgevers thuiswerkmeubilair aan via een bruikleenconstructie.

Bijna  
1/2

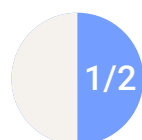
van de ondervraagde werkgevers geeft aan onderdelen van het eigen arbeidsvoorwaardenpakket te hebben verduurzaamd.



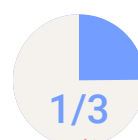
wil dit graag gaan doen.

Klein deel

van de werkgevers heeft geen behoefte om op arbeidsvoorwaardelijk gebied te verduurzamen.



van de medewerkers bij werkgevers die al met verduurzaming bezig zijn, maak gebruik van deze verduurzaamde arbeidsvoorwaarden.



werkgevers geven aan dat duurzaamheid op dit moment geen prioriteit heeft binnen de organisatie. Een andere reden is dat verduurzaming op andere gebieden binnen de organisatie als effectiever wordt gezien.



## Welke obstakels ervaart uw organisatie met het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden?



### WKR-ruimte belangrijkste obstakel bij verduurzaming

- ✓ Werkgevers hebben behoefte aan meer informatie over het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden.

*De bereidheid van werkgevers om arbeidsvoorwaarden te verduurzamen is hoog, maar ze weten niet altijd goed hoe ze dit moeten aanpakken. Het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, het Ministerie van Financiën, de Belastingdienst en AWWN werken er samen aan om werkgevers beter te informeren over de (fiscale) mogelijkheden om duurzaam vervoer te stimuleren. Zoals fiets, OV en het aanbieden van een mobiliteitsbudget. Meer informatie daarover volgt snel.*

- ✓ Werkgevers vinden het een uitdaging om alle groepen medewerkers evenredig te laten profiteren van een duurzaam arbeidsvoorwaardenbeleid.

*Niet alleen de medewerkers die al een goed arbeidsvoorwaardenpakket hebben.*

- ✓ Werkgevers geven aan dat het belangrijk is om de kaders rondom groene arbeidsvoorwaarden zo begrijpelijk en duidelijk mogelijk te maken.

*Als (fiscale) regels te complex zijn, dan vormt dit een obstakel.*

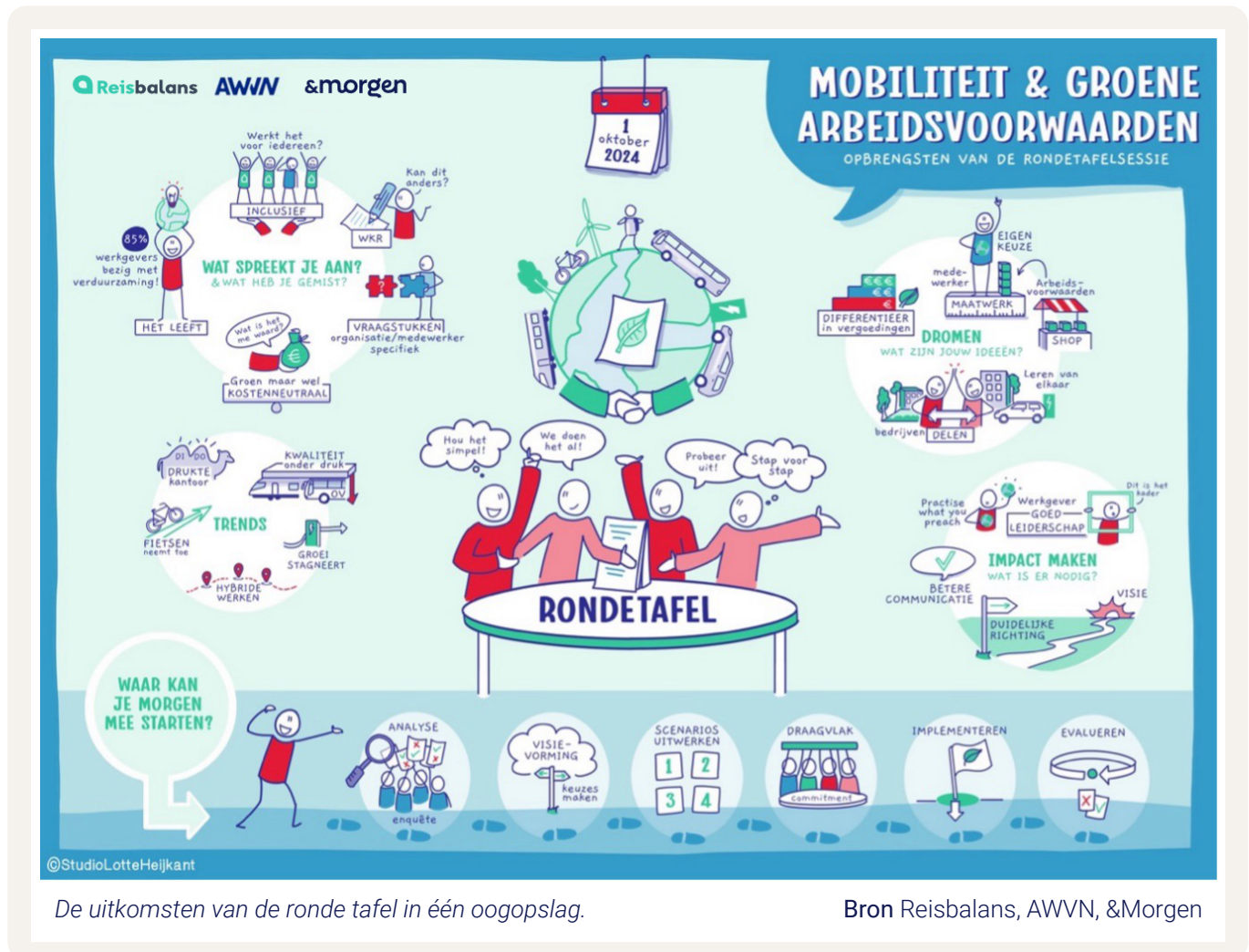
- ✓ Werkgevers geven aan dat meer fiscale ruimte zou helpen om op een kostenneutrale manier medewerkers te helpen.

*Met name de ruimte binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling lijkt een beperkende factor te zijn bij verduurzaming van arbeidsvoorwaarden.*

## 1.2

### Ronde tafel Mobiliteit & Groene arbeidsvoorwaarden

Reisbalans organiseerde samen met AWWN en &Morgen de ronde tafel Mobiliteit & Groene arbeidsvoorwaarden. Samen met deelnemers van vooruitstrevende werkgevers uit diverse sectoren -van Alliander tot VGZ- deelden we onze ervaringen, toekomstbeelden én praktische uitwerkingen met elkaar.



### Nationale Conferentie Duurzame Mobiliteit

Hoe maak je impact met groene arbeidsvoorwaarden en duurzame mobiliteit? Tijdens de jaarlijkse Nationale Conferentie Duurzame Mobiliteit organiseerde &Morgen samen met AWWN en Reisbalans een deelsessie over dit onderwerp voor zo'n veertig geïnteresseerde deelnemende werkgevers. Hun reacties bevestigen de resultaten uit het AWWN-ledenonderzoek.

### Enkele opmerkingen

- ” Onze medewerkers vragen wat voor hen prioriteit heeft binnen onze arbeidsvoorwaarden vinden wij belangrijker dan meteen zeggen: “we doen groen”.
- ” Het is makkelijker en goedkoper als je groene arbeidsvoorwaarden vooraf slim regelt in plaats van achteraf. Bijvoorbeeld: medewerkers die wel willen fietsen maar een leaseauto hebben en denken: “laat maar dan”.
- ” De werkkostenregeling is geen smoesje, maar maakt het fiscaal gezien echt lastig om die volgende stap in het traject naar groenere arbeidsvoorwaarden te zetten.
- ” Groene arbeidsvoorwaarden zijn geen hype. Ze bestaan al heel lang en worden steeds groener naarmate onze maatschappelijke normen veranderen.



## 2.0

### Dit zijn de zeven belangrijkste trends rond mobiliteit & groene arbeidsvoorwaarden volgens &Morgen

Bedrijven die zich willen onderscheiden, zetten steeds meer in op vergroening van hun arbeidsvoorwaarden. Daarmee helpen ze medewerkers om duurzamer te reizen en zo de bedrijfsuitstoot te verminderen. Uit het AWWN-onderzoek blijkt dat mobiliteit een steeds prominentere plek inneemt: 85% van de ondervraagde werkgevers met groene arbeidsvoorwaarden, besteedt daarin aandacht aan duurzame mobiliteit. Dit zijn de belangrijkste trends die de &Morgen experts signaleren bij werkgevers:

#### 1 Groener reizen beter belonen

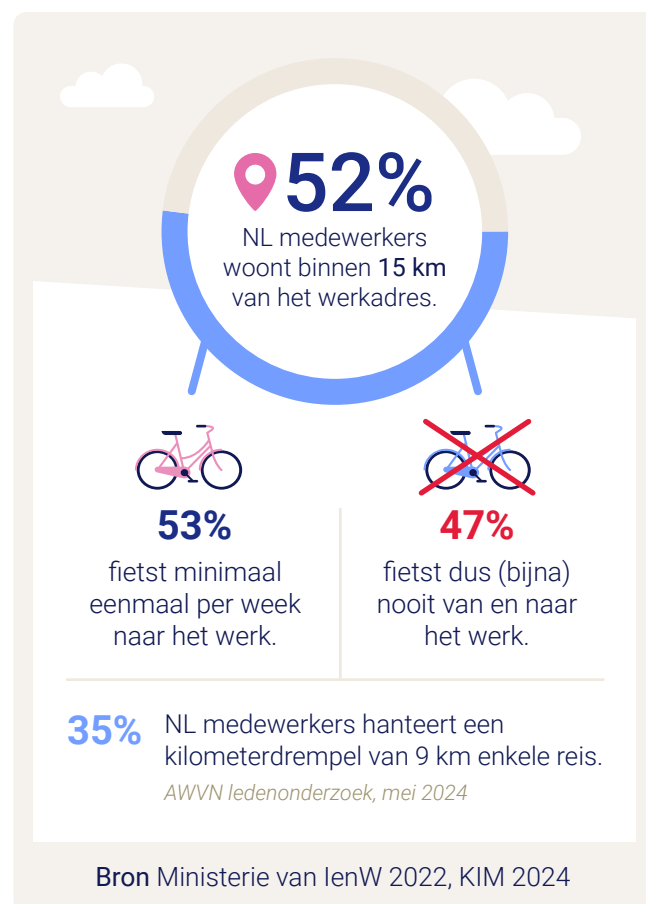
Steeds meer werkgevers stimuleren hun medewerkers om voor duurzamer vervoer te kiezen. Zij belonen lopen, fietsen, OV en/of elektrisch rijden met een hogere kilometervergoeding dan wanneer je met de benzine/dieselauto komt. En ze maken flexibeler en daarmee duurzamer reizen mogelijk door hun medewerkers meer keuzevrijheid te geven. Je zit niet vast aan één bepaald vervoermiddel omdat je alleen die kosten vergoed krijgen. Je kiest zelf of je de ene dag met de auto komt en de andere dag met de fiets. Of je combineert vervoermiddelen: fietsend naar het station, de trein pakken en het laatste stuk lopen? Alle kilometers worden vergoed. Dit maakt het makkelijker en aantrekkelijker om voor de duurzame keuze te gaan.

#### ✓ Praktijkvoorbeelden

ANWB vergoedt openbaar vervoer volledig. Medewerkers krijgen voor gelopen en gefietste kilometers netto 23 cent en voor autokilometers maar netto 20 cent. Bij KPN ontvang je zelfs 40 cent netto per gefietste kilometer tegenover 23 cent netto voor een autokilometer.

#### 2 Focus op de fiets

We zien dat steeds meer medewerkers op de fiets stappen. Maar nog steeds fietst de helft van de medewerkers bijna nooit naar het werk, ook al wonen ze op fietsafstand. Terwijl regelmatig fietsende medewerkers fitter en minder vaak ziek zijn. En een ziektedag je al gauw gemiddeld €250 tot €400 per medewerker kost. Een steeds vaker geboden arbeidsvoorwaarde is de mogelijkheid om met fiscaal voordeel een fiets te kunnen kopen of leasen. Denk aan een leasefietsregeling, een renteloze fietslening of zelfs een fiets cadeau geven. Ook het aanbieden van spaarprogramma's is populair. Daarmee sparen medewerkers met fietsen en lopen punten die ze kunnen inwisselen voor cadeaus.

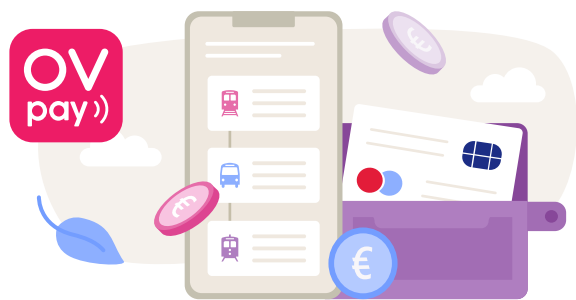


### ✓ **Praktijkvoorbeelden**

Sunny Cars uit Haarlem biedt elke medewerker de mogelijkheid om een leasefiets aan te vragen, ook als je niet op de fiets naar je werk komt. En Sunny Cars betaalt maandelijks € 50 van de kosten. Naast een betere beloning voor de gefietste kilometers, biedt KPN haar werknemers ook een heel aantrekkelijk lease fietsplan. Door deze combinatie van stimuleren en belonen kunnen werknemers tegen hele lage kosten een (elektrische) fiets rijden. Habufa geeft fietsers in de winter een hogere kilometervergoeding dan in de zomer. En Rouveen Kaasspecialiteiten krijgt aanmerkelijk meer -vooral jonge- medewerkers op de fiets met een beloningsprogramma.

### **3 Openbaar vervoer aantrekkelijker maken**

Het OV mag dan onder druk staan door grootschalig spooronderhoud en personeelstekorten, het is nog steeds een veelgebruikt én duurzaam vervoermiddel. Sinds 2017 rijden bijvoorbeeld alle reizigerstreinen op groene stroom. En technologische ontwikkelingen maken het OV steeds gebruiksvriendelijker.



Denk aan realtime reisinformatie-apps die ook aangeven hoe druk het is en aan OVPay: betalen met je mobiel, creditcard of bankpas. Steeds meer bedrijven vergoeden daarom OV-kosten volledig (meestal voor reizen 2e klas) en geven medewerkers een OV-kaart, waarmee ze gemakkelijk reizen en alle ritten automatisch worden geregistreerd.

Soms met als extra arbeidsvoorwaarde dat de medewerker eerste klas mag reizen zodat je makkelijker kunt werken in de trein. Fiscaal geldt dat het privé gebruik van een OV-abonnement gericht is vrijgesteld, als de werknemer het abonnement ook zakelijk gebruikt. Als reden om deze wetswijziging per begin 2024 door te voeren is o.a. gegeven om het gebruik van het OV te stimuleren.



### ✓ **Praktijkvoorbeelden**

Medewerkers van Stedin die vaak met het OV naar hun werk reizen, kunnen kiezen voor een OV Vrij-abonnement 2e klas, dat ze ook privé mogen gebruiken. Het privé gebruik van het OV is gericht vrijgesteld en wordt dus niet als loon bij de werknemer belast.

### **4 Stimulering deelfervoer groeit gestaag**

Een andere trend is de opkomst van MaaS-oplossingen (Mobility as a Service) en deelfervoer. Met één mobiliteitskaart of app hebben medewerkers toegang tot meerdere vervoermiddelen van diverse aanbieders, zoals deelauto's, deelfietsen, deelscooters en het openbaar vervoer. Daarmee kunnen ze per dag kiezen welk vervoermiddel het beste past bij hun agenda. Het aanbieden van deelfervoer is wel aan bepaalde fiscale regels gebonden.

 **Meer weten? Lees deze analyse van AWWN** →

### ✓ **Praktijkvoorbeelden**

Medewerkers van Avans Hogeschool kunnen voor hun dienstreizen gebruikmaken van het deelfervoer van Avans zelf (eigen bedrijfsauto's), of van deelauto's van Mywheels (openbaar deelfervoer). Hiervoor gebruiken ze de app van Reisbalans. Deze mogelijkheid maakt het makkelijker om de eigen auto thuis te laten, met de fiets of het OV naar het werk te reizen en vervolgens voor een zakelijke afspraak een deelauto of deelfiets te gebruiken.



## 5 Focus op elektrisch vervoer

Hoewel de groei van elektrische voertuigen in Nederland in 2024 afvlakte, blijft elektrisch rijden een belangrijk onderdeel van het mobiliteitsbeleid. Veel bedrijven maken flink vaart met het elektrificeren van het bedrijfswagenpark. Dat leidt ertoe dat werkgevers vaak alleen nog elektrische of hybride leaseauto's verstrekken aan nieuwe medewerkers en bij vervanging van voertuigen. De uitdaging ligt nu in het uitbreiden van de laadinfrastructuur, zowel op de werkplek als in de openbare ruimte.

### ✓ Praktijkvoorbeelden

KPMG zette de afgelopen jaren flink in op het elektrificeren van haar wagenpark met 2.400 voertuigen. Eind 2024 was ongeveer 85% daarvan volledig elektrisch.



Elektrisch



85%

Het restant wil KPMG versneld vervangen door elektrisch vervoer. Maar het bedrijf gaat verder. Zo onderzoekt KPMG of het mogelijk is om alleen bij laadpalen te laden die groene stroom leveren. En focust de organisatie in het merkenbeleid voor de toekomst op autofabrikanten die zoveel mogelijk duurzame en recyclebare materialen gebruiken.

## 6 Hybride werken

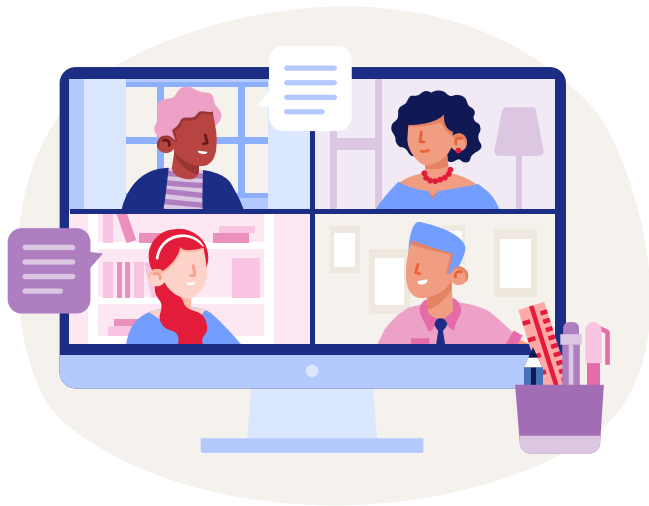
Hybride werken betekent medewerkers de mogelijkheid geven om zelf te kiezen waar en wanneer ze werken, met een goede balans tussen werken op de werklocatie en op andere plekken, zoals thuis of onderweg.

### In de arbeidsvoorwaarden zien we dat terug in

- ✓ Dagelijkse keuze tussen de onbelaste thuiswerkvergoeding van €2,40 (2025) of de reiskostenvergoeding.
- ✓ Vergoeding van inrichting van de thuiswerkplek.
- ✓ Ter beschikking stellen van thuiswerkmiddelen als een laptop.
- ✓ Flexibele werktijden en werkdagen.
- ✓ Aantal vastgelegde thuiswerkdagen.
- ✓ Een gecombineerde vaste, maandelijkse thuiswerk- en reiskostenvergoeding.

### ✓ Praktijkvoorbeelden

Bij recruitmentbureau Modoc zijn flexibele werktijden en werkplekken gemeengoed. Je agenda bepaalt waar en wanneer je werkt. Er werken zelfs medewerkers deels vanuit het buitenland. Uiteraard geeft de overheid zelf het goede voorbeeld met een thuiswerkvergoeding van €2,40 per thuisgewerkte dag en het in de CAO vastgelegde recht om een of meer dagen thuis te werken. Ook hebben ambtenaren elke vijf jaar recht op een vergoeding van maximaal €750 voor de inrichting van een thuiswerkplek of verduurzaming van de woning.



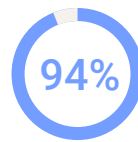
### Dinsdag-donderdag piekdrukke

Inmiddels merken we ook de nadelen van hybride werken: de files op dinsdag en donderdag zijn erger dan ooit en het is op die dagen vaak dringen om een flexwerkplek te bemachtigen. We werken allemaal graag op dezelfde dagen thuis, wat maakt dat we voor overleg en fysiek samenwerken massaal kiezen voor de dinsdag en donderdag.

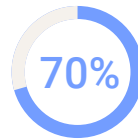


Bedrijven gaan hier op verschillende manieren mee om. Sommigen, zoals Afas, sluiten op vrijdag een kantoor of vleugel om kosten te besparen, anderen huren extra ruimte op de piekdagen. Opties om bij te sturen zijn onder andere: een hogere thuiswerkvergoeding geven op dinsdag en donderdag en zorgen dat teamoverleggen op drukke dagen zowel fysiek als online bij te wonen zijn. Werkgevers lijken vooralsnog terughoudend om met teams en medewerkers afspraken te maken om op andere dagen en tijden naar de werklocatie te komen. Uit de mobiliteitstafel volgt dat voor een betere spreiding over de week van het thuis- en op kantoor werken, de werkgever meer sturend moet optreden dan nu het geval is.

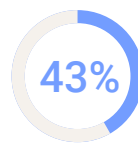
## Enkele cijfers



Nederland is Europees koploper in thuiswerken: 94% van de werkgevers biedt, als de functie of de werkzaamheden daar geschikt voor zijn, de mogelijkheid om thuis/op afstand te werken.



van de werkgevers hanteert een tijd- en plaatsonafhankelijk werkbeleid en biedt een thuiswerkvergoeding van €2,35 (in lijn met de fiscale vrijstelling).



van de medewerkers werkt minimaal 1 dag thuis.

### Nieuwe ontwikkeling

Vaker een dagdeel thuiswerken om spits te mijden.

Bronnen CBS 2023, Reizigers onderzoek I&W 2023, AAVN-ledenonderzoek hybride werken 2024

### 7 Minder vliegen

Voor internationale bedrijven bepaalt vliegen een groot deel van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk. Deze werkgevers leggen vaker vast dat medewerkers voor korte afstanden de trein moeten nemen. Ook is vliegen vervangen door video-conferencing ondertussen gemeengoed geworden.

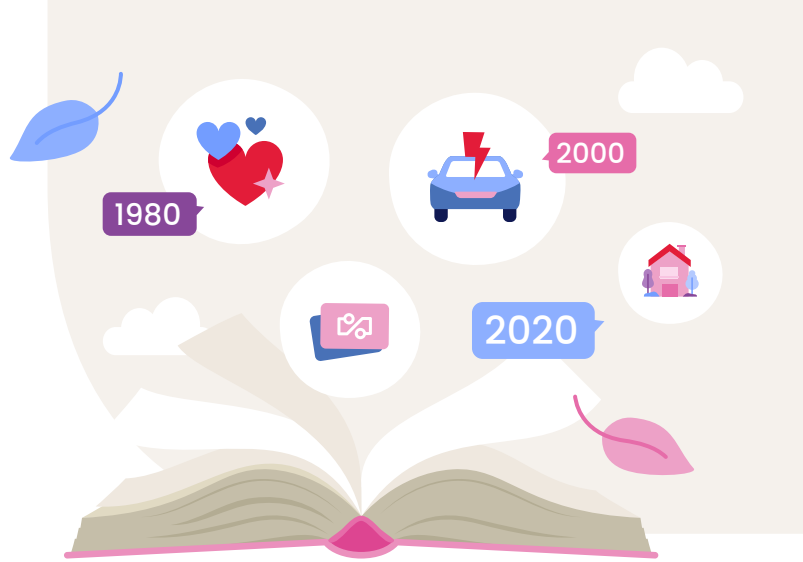
### ✓ Praktijkvoorbeelden

Medewerkers van ABN Amro pakken de trein voor dienstreizen tot 700km. Voor rijksambtenaren geldt de afspraak dat er niet wordt gevlogen naar bestemmingen die binnen 8 uur op een andere manier te bereiken zijn. En op de TU in Eindhoven helpt een team betrokken collega's andere medewerkers om op duurzamere wijze naar buitenlandse conferenties te reizen.

### 3.0

## Dit is waarom en hoe arbeidsvoorwaarden in 50 jaar vergroend zijn

Duurzame arbeidsvoorwaarden zijn geen trend van de laatste jaren. Al in de jaren tachtig kwam de nadruk meer te liggen op de gezondheid, veiligheid en het welzijn van medewerkers, terwijl tegelijkertijd meer aandacht kwam voor het verminderen van de bedrijfsimpact op milieu en maatschappij. Reis met ons mee terug in de tijd, en zie waar de huidige trends vandaan komen.



'80

Jaren '80

### Energie besparen en gezonder leven

De oliecrisis zet bedrijven ertoe aan om energie te besparen en te zoeken naar alternatieve energiebronnen. Het zijn de jaren van milieuproblemen zoals zure regen, ontbossing en het gat in de ozonlaag. Gezonder leven wordt steeds belangrijker.

#### Arbeidsvoorwaarden

Energiebesparende maatregelen zoals: energiezuinige verlichting, papierrecycling, thermostaatregeling, isolatie en gebruik van gerecyclede materialen. Wellness-programma's en gezondheidsinitiatieven zoals cursussen om te stoppen met roken worden populair. Grote bedrijven zoals Johnson & Johnson bieden fitnessfaciliteiten aan vanuit de gedachte dat gezonde medewerkers productiever en minder vaak ziek zijn. Bedrijven zoals PepsiCo organiseren antistress workshops en trainingen.

'90

Jaren '90

### Milieubewuster, ook in onze mobiliteit

We worden ons steeds bewuster van milieukwesties zoals de opwarming van de aarde en de schadelijke effecten van broeikasgassen. De druk op bedrijven om hun ecologische voetafdruk te verkleinen neemt toe, inclusief de mobiliteit van hun medewerkers.

#### Arbeidsvoorwaarden

Siemens geeft medewerkers bedrijfskortingen op OV-gebruik. ING biedt medewerkers een vergoeding aan als ze op de fiets komen en carpoolers krijgen voorrang bij parkeren. Volkswagen zet shuttlediensten op tussen fabriek en OV-halte en IBM begint als een van de eerste bedrijven met telewerkprogramma's, de voorloper van het huidige hybride werken.

'00

Jaren '00

### Integratie van duurzame mobiliteit

Elektrische voertuigen en programma's voor gedeeld vervoer komen op. Veel bedrijven bieden subsidies voor elektrische auto's en fietsen. Flexibele werkuren en telewerken beginnen breder voet aan de grond te krijgen, waardoor medewerkers hun reisgedrag kunnen aanpassen.

#### Arbeidsvoorwaarden

Google-medewerkers kunnen elektrische auto's leasen tegen een gereduceerd tarief. Het bedrijf installeert ook laadstations op hun campussen. Accenture biedt de mogelijkheid om te telewerken. Bij Unilever kunnen medewerkers carpoolen en elektrische deelvoertuigen gebruiken.

'10

Jaren '10

## Stroomversnelling door technologische vooruitgang

De technologische vooruitgang en digitalisering versnellen de introductie van innovaties zoals carpoolapps en online platforms voor mobiliteitsbeheer. Daardoor integreren bedrijven gemakkelijker flexibele mobiliteitsopties zoals deelauto's, OV, mobiliteitsbudgetten en fietsen in hun arbeidsvoorwaarden. Investeerders, klanten en overheden voeren de druk op om CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Daarom stimuleren bedrijven actief vervoer zoals fietsen en wandelen.

### Arbeidsvoorwaarden

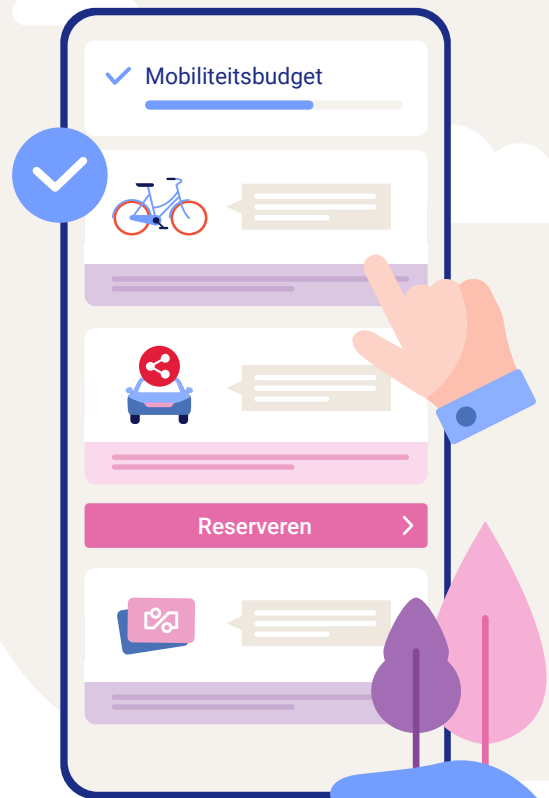
Siemens biedt mobiliteitsbudgetten waarmee medewerkers flexibel kunnen kiezen tussen OV, deelauto's, fietsen of een combinatie hiervan. Google geeft fietsende medewerkers een vergoeding en zet carpoolapps en deelplatforms in. Unilever bevordert wandelen en fietsen door infrastructuur te creëren op de werkplek, zoals fietsenstallingen en oplaadpunten voor elektrische fietsen. Daarnaast stimuleren ze OV-gebruik met kortingen en incentives.

'20

Jaren '20

## Hybride werken en duurzame mobiliteit

De Covid-pandemie leidt tot een sterke toename van hybride werken, wat mobiliteitsgerelateerde uitstoot – tijdelijk – drastisch vermindert. Bedrijven introduceren vaker elektrische voertuigen en fietsstimuleringsprogramma's. Ook zien we meer belangstelling voor mobiliteitsbudgetten waarmee medewerkers zelf kunnen kiezen tussen verschillende duurzame vervoersopties.



### Arbeidsvoorwaarden

Medewerkers van UWV die groen reizen, ontvangen een hogere reiskostenvergoeding dan degenen die met de auto komen. Rijksambtenaren kunnen elke drie jaar een nieuwe fiets of e-bike aanschaffen of leasen voor hun woon-werkverkeer. Verzekeraar a.s.r. streeft naar een volledig elektrisch wagenpark in 2025. En een andere grote verzekeringsmaatschappij schrapt de arbeidsvoorwaardelijke auto en introduceert een duurzaam mobiliteitsbudget als alternatief voor de leaseauto.

## 4.0

# Stappenplan mobiliteit & groene arbeidsvoorwaarden



### Analyse

Analyseer met een mobiliteitsenquête in hoeverre medewerkers op de hoogte zijn van de huidige arbeidsvoorwaarden en wat ze ervan vinden. Analyseer het huidige gebruik van de arbeidsvoorwaarden en wat hun wensen zijn qua verduurzaming van mobiliteit. Onderzoek ook of er nog onbenutte fiscale mogelijkheden binnen de WKR zijn.



### Visievorming

Leg de analyseresultaten naast de huidige arbeidsvoorwaarden en de bedrijfsdoelstellingen op duurzaamheidsgebied. Formuleer een visie en maak keuzes.



### Scenario's

Werk verschillende groene arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen uit: wat zijn de benodigde voorzieningen, het nieuwe beleid, het gewenste gedrag. Gebruik duidelijke en simpele kaders. Maak concreet wat deze aanpassingen voor medewerkers in de praktijk gaan betekenen.



### Draagvlak

Zorg voor draagvlak. Betrek de betrokken partijen (HR, OR, directie, facilitair, kritische medewerkers) al in vroeg stadium.



### Implementeren

Pas je arbeidsvoorwaarden en benodigde randvoorwaarden aan en zorg dat medewerkers op de hoogte zijn. Voer campagne om medewerkers uit hun gewoontegedrag te halen en te informeren over de aangepaste voorwaarden. Goede communicatie is essentieel voor gedragsverandering.



### Evalueren

Wat werkt goed en wat kan beter? Waarom en hoe? Welke andere onderdelen kunnen nog meer vergroend worden?

## Verder praten over mobiliteit & groene arbeidsvoorwaarden binnen jouw organisatie?

### **&morgen**

Vergroening van je arbeidsvoorwaarden vraagt om een zorgvuldige aanpak. Heb je vragen of behoefte aan ondersteuning in welke fase dan ook? Ons expertteam staat voor je klaar! Of je nu actief bent in de bouw, zorg, overheid of een andere sector, &Morgen biedt expertise in mobiliteit, gedragsverandering en communicatie. Neem contact op met ons! We helpen je graag op weg.

**Ruud de Groot**

*ruud.degroot@enmorgen.nl*

### **Reisbalans**

Heb je vragen over de praktische invulling van duurzame mobiliteit? Reisbalans is de mobiliteitspartner die jou helpt met de uitvoer van jouw mobiliteitsbeleid. Bied alle vormen van vervoer aan je medewerkers en regel alle administratie die daarbij hoort, allemaal binnen één platform. Neem dan contact op met Reisbalans.

**Yvette van Doorn**

*yvette.vandoorn@mobiliteitsfabriek.nl*

### **AWVN**

AWVN is de grootste werkgeversvereniging van Nederland, met een duidelijk DNA. We ondersteunen werkgevers en brancheverenigingen bij de wijze waarop zij hun rol als werkgever invullen, geven concrete adviezen in elk denkbaar HR-domein en beïnvloeden het voor werkgevers relevante beleid – op de plekken waar daarover besloten wordt.

Heb je een vraag over groene arbeidsvoorwaarden in het algemeen? Of over een ander HR-thema? Neem dan contact op met AWWN.

**Bert Jan Huegen**

*b.huegen@awvn.nl*