

## Webinar Nieuw Mobiliteitsbeleid

*Het structureel aanpassen van het mobiliteitsbeleid in het kader van thuiswerken is een hot item. Een groot deel van de aanwezigen denkt hier over na, of heeft het beleid zelfs al aangepast. Ook de sprekers van vandaag hebben al forse stappen gezet. Zo geeft Titia Tiedema van evofenedex aan dat “de combi van thuiswerken en naar kantoor gaan heel goed werkt.” Hendrik Jan van der Rhee van de HJ Media Groep verwoordt de noodzaak om nu aan de slag te gaan als volgt: “Door corona is iedereen in transitie met als gevolg dat medewerkers openstaan voor verandering.”*

Bert van Rijssen heet alle deelnemers van harte welkom. Een bijzonder welkom aan onze sprekers van vandaag, Titia Tiedema, HR Manager bij evofenedex en Hendrik Jan van der Rhee, directeur van de HJ Media Groep. We ontvingen ruim 100 aanmeldingen voor dit webinar, een bevestiging dat dit onderwerp bijzonder actueel en relevant is. We hopen jullie daarom vooral weer te inspireren, kennis te bieden en daarmee op weg te helpen om ook zelf aan de slag te gaan met mobiliteitsbeleid. En natuurlijk ook een hartelijk welkom aan de andere aanwezigen: de werkgevers, ambtenaren van verschillende gemeenten en de vertegenwoordigers van verenigingen.

### Mobiliteitsbeleid en thuiswerken

Als eerste wordt gestart met een korte poll.

De vraag luidt: *Hebben jullie je mobiliteitsbeleid structureel aangepast in het kader van thuiswerken?* 1: Ja, wij hebben dat al aangepast. 18%

2: Wij zijn er mee bezig. 48%

3: Wij denken er over na. 24%

4: Nog niet over nagedacht. 5%

5: Nee, en ik verwacht ook niet dat we dat gaan doen. 5%

### Flexibel beleid is mogelijk

Van Rijssen: “De term ‘structureel nieuw mobiliteitsbeleid’ is wellicht wat beladen. Vooral omdat iedereen het heeft over “het nieuwe normaal”. Maar nieuw is hier positief omdat we het afgelopen jaar hebben geleerd dat zaken veel flexibeler kunnen dan we ooit dachten. Een vaste reiskostenvergoeding betalen terwijl je niet reist? Slechts één vervoerswijze vergoeden? Dit is niet meer van deze tijd. Dit is het moment om te bekijken hoe we zaken anders kunnen regelen. In het woonwerk verkeer en in het zakelijke verkeer. En hoe we andere soorten vervoer kunnen inzetten zoals deelvervoer en ook lopen. Daarmee ontstaat er niet alleen een andere mobiliteit maar draag je ook bij aan een duurzamere wereld, vitalere medewerkers en efficiëntere besteding van de mobiliteitskosten. Allemaal voordelen. Voor evofenedex was dit in ieder geval reden om het proces naar nieuw beleid in te gaan.

### Stappen richting een structureel andere oplossing

Titia Tiedema: “Evofenedex is een mooie vereniging met 15.000 ledenbedrijven, 125 vaste medewerkers en ruim 150 flexibele medewerkers. Al voor corona (eind 2019) hadden we als organisatie besloten om flexibeler te gaan werken en het thuiswerken meer toe te staan. We merkten dat de combi van thuiswerken en naar kantoor gaan heel goed werkt.”

“Onze reiskosten waren de laatste jaren behoorlijk gestegen. Al die tijd hebben we die als werkgever voor onze rekening genomen. Nu onderzoeken we hoe dat goedkoper kan. De opties daarbij zijn een aanpassing van het mobiliteitsbeleid door de inzet van andere vormen van vervoer met daarbij bijvoorbeeld een mobiliteitskaart. In de basis gaat niet alles op de schop. We blijven als organisatie naar onze leden reizen (als het weer kan), en dat willen we ook. We kunnen ons voorstellen dat je straks altijd naar nieuwe leden toegaat maar bij bestaande leden ook digitaal kan afspreken. De kosten zullen dalen is onze verwachting: de brandstofkosten zullen dalen omdat we minder kilometers rijden en daarmee dalen ook de leasecontracten.”

De doelstellingen van het nieuwe mobiliteitsbeleid zijn:

- Duurzaam, maatschappelijk verantwoord wagenpark
- Veiligheid
- Aantrekkelijkheid als werkgever
- Kostenbeheersing
- 

“In het eerste kwartaal van 2021 verwachten we dat ons voorstel klaar is. Dat bespreken we dan ook met de OR. Al eerder hebben we bij hen zaken voorgelegd maar ook ideeën opgehaald. Daar hechten we grote waarde aan.”

*Vraag: Hebben jullie meubilair beschikbaar gesteld en hoe is dat budgettair geregeld?* Medewerkers die altijd alleen op kantoor werken kregen 50 euro per maand om materialen aan te schaffen. Dit jaar is dat aangepast. Als werkgever zijn we ook verantwoordelijk voor de thuiswerkplek, dan is het geven van geld niet voldoende. Dat is juridisch niet haalbaar. Daarom hebben we een aantal bureaus en stoelen ter beschikking gesteld.

*Vraag: Hebben jullie er aan gedacht om de leaseauto's af te schaffen?*

Ja, dat was een van de opties. We hebben er niet voor gekozen omdat we willen dat mensen in een deugdelijke auto rijden als ze voor ons op pad zijn. We stimuleren nu om zo min mogelijk kilometers

te maken. We verwachten dat er na corona andere keuzes worden gemaakt. Soms face-to-face contacten, soms digitaal. Afhankelijk van wat mogelijk is.

*Vraag: Hoe stimuleer je elektrische rijden als de bijtelling blijft stijgen?*

Dat is ook heel lastig. Wellicht is het aanwijzen van een beperkt aantal modellen auto's een optie, maar dat doen we nu nog niet.

*Vraag: hoe kun je het reizen met het ov stimuleren?*

Een aantal medewerkers doet dit uit zichzelf, bijvoorbeeld als ze in de stadscentra moeten zijn. We hebben er geen actief beleid op maar we denken dat de mobiliteitskaart de drempel gaat verlagen.

### **Betrek je medewerkers**

"Corona biedt ook kansen in de bedrijfsvoering. Iedereen is in transitie met als gevolg dat medewerkers openstaan voor verandering. In maart 2020 moesten we noodgedwongen thuiswerken en we hebben het direct in gang gezet. Laptops mee naar huis waar het nodig was, etc. De eerste stap naar flexibilisering werd gelijk gezet: niet meer van 9 tot 5 werken maar ook avonds en als het uitkomt in het weekend," zegt Hendrik-Jan van der Rhee.

"Toen in juni de regels werden versoepeld kwam iedereen weer naar kantoor. Blij dat het weer kon. Zo goed was het toch niet bevallen. Omdat we de tweede golf aan zagen komen hebben we het anders aangepakt. Het grote verschil was dat we met de medewerkers in gesprek zijn gegaan. Hoe kan het straks wel? Wat heb je nodig? De medewerkers pakten dat heel goed op. Er werd een roulerend systeem bedacht: een paar zijn er op kantoor om het proces gaande te houden, de rest werkt vanuit huis. Als directeur vond ik het spannend. Je staat op afstand en kan aan minder knoppen draaien. Ik was bang dat het ten koste zou gaan van de productiviteit. Het tegendeel is waar: de productiviteit is verhoogd, zelfs hoger dan toen we allemaal op kantoor zaten. En ik zie werkgeluk bij de medewerkers. We kunnen snel schakelen. Alle hulde aan het personeel, we zijn de afgelopen maanden op een natuurlijke manier naar een andere organisatie toe gegroeid."

*Vraag ben je niet bang dat je medewerkers te hard werken en overspannen raken?* In het begin wel, maar we hebben het systeem aangepast en je kunt er niet meer dan 8 uur werken in aangeven. Daarnaast ga ik het gesprek aan als medewerkers teveel uren maken.

*Vraag: Ga je anders naar je kantoorruimte kijken?*

Ja zeker. De ruimte is nu veel meer voor ontmoeten en vergaderen. Niet meer voor werken. Wat we er precies mee gaan doen, daar gaan we nog mee aan de slag.

*Opmerking: ik geloof in tweezijdigheid in dialoog. En je ziet bij jullie terug dat het werkt.* Door mijn mensen op de troon te zetten krijg ik er veel voor terug en ik weet wat ze willen.

*Vraag: Hoe ga je nu om met groei en ontwikkeling van mensen?*

Dat is een aandachtspunt. Scholing is het afgelopen jaar achtergebleven. De applicatiemedewerkers zijn nu wel weer gestart met scholing en voor de andere medewerkers vindt dat straks na corona plaats.

*Vraag: Zien jullie ook transitie in mobiliteit?*

Ja, minder reistijd geeft meer tijd voor andere zaken. Ik verwacht dat er een verschuiving in vervoer komt.

### **Bestendigen van het nieuwe beleid?**

Hoe zorg je ervoor dat het nieuwe beleid ook blijft "plakken" bij de medewerkers? Elske van de Fliert heeft een aantal praktische tips. Zelfs als je je beleid al hebt aangepast, heb je te maken met de 3 P's: • Pijn mijden: Mensen kiezen de weg van de minste weerstand. Alles wat moeite kost, wil je vermijden.

- Plezier maken: Mensen doen dingen waar ze plezier aan beleven. Als ze het leuk vinden gaat het vanzelf.
- Puf houden: zaken moeten zo weinig mogelijk energie kosten. Dat is voor iedereen verschillend maar het helpt als je er plezier in hebt.

Dan is natuurlijk de volgende vraag: Hoe ga ik dat vormgeven? En daarvoor heb je de 3 O's: • Oplossen: zorg dat je problemen oplost zodat de pijn wordt vermeden. Bijvoorbeeld door faciliteiten te bieden als een thuiswerkvergoeding.

- Opleveren: betrek je medewerkers en laat hen vertellen wat het nieuwe beleid hen gaat opleveren. Hoe zij dat zien. Voorbeelden: ontbreken reistijd, flexibele tijdsindeling. • Orde scheppen: dan kost dat wat je doet zo weinig mogelijk energie. Maak het zo duidelijk en makkelijk mogelijk voor je medewerkers.

*Vraag: Wat kan je beter doen: straffen of belonen?*

Belonen helpt om structureel gedrag in gang te zetten, en helpt op de lange termijn. Maar als je straft, dus als je kaders stelt, denk aan het plaatsen van een hefboom op de parkeerplaats zodat er niet meer geparkeerd kan worden, heb je wel een snel effect. Maar werkt alleen op de korte termijn of zolang het straffen duurt. Haal je de hefboom weg dan wordt er ook weer geparkeerd. Bespreek met je personeel wat zij als logische beloningen en straffen zien.

*Vraag: Hoe zit dat met gamification?*

Veel mensen zijn gevoelig voor gamification. Je wilt winnen! Maar ook de competitie moet je net als andere gedragsveranderingen monitoren. Alleen dan weet je of je goed bezig bent en je voorgenomen doelen haalt.