



De ins & outs van een mobiliteitsbudget

**Inclusief praktijkvoorbeelden en stappenplan
voor invoering**

Inhoud

1. Aanleiding voor de whitepaper.....	3
2. Wat is een mobiliteitsbudget?	4
3. Voordelen van mobiliteitsbudgetten	5
4. De praktijk: mobiliteitsbudgetten voor leaserijders	5
5. Starten met mobiliteitsbudgetten	8
6. Meer informatie	10

1. Aanleiding voor de whitepaper

De meeste organisaties geven ieder jaar forse bedragen uit aan woonwerk- en zakelijke reizen van hun medewerkers. De directe kosten bedragen jaarlijks gemiddeld circa € 2.000 per medewerker, oplopend tot € 10.000 of meer. De indirecte kosten zijn vaak nog een veelvoud hiervan. Denk bijvoorbeeld aan productiviteitsverlies door files en lange reistijden, bijkomende kosten voor zaken als parkeren, maar ook aan alle beheer- en administratiekosten.

Tegelijkertijd veranderen de behoeftes van werknemers sterk, mede door de opkomst van Het Nieuwe Werken. Werknemers willen meer flexibiliteit in tijdstip en manier van reizen en werken, onder meer om werk en privé beter op elkaar af te kunnen stemmen. Daarnaast willen werkgevers in toenemende mate dat bedrijfsdoelstellingen zoals duurzaamheid, flexibilisering of kostenbesparing in het reisgedrag van werknemers tot uiting komen.

Deze whitepaper laat zien welke mogelijkheden u heeft om op de bovengenoemde ontwikkelingen in te spelen met uw vervoersbeleid. Centraal hierbij staan de mogelijkheden en onmogelijkheden van een mobiliteitsbudget. Met een mobiliteitsbudget geeft u medewerkers maximale flexibiliteit en prikkelt u hen om slimmer, goedkoper en duurzamer te gaan reizen. We zoomen hierbij in op medewerkers die een leaseauto van de zaak hebben als onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden.

Voor u als HR-professional snijdt het mes hierbij aan twee kanten. Door effectieve inzet van mobiliteitsbudgetten kunt u de organisatie profileren als een werkgever met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en tegelijkertijd bespaart u kosten en CO2-uitstoot.

Na het lezen van deze whitepaper weet u in ieder geval:

- wat de voordelen zijn van mobiliteitsbudgetten ten opzichte van 'traditionele' vervoersregelingen;
- hoe u een bonus-malus leasebudget (één van de verschillende soorten mobiliteitsbudgetten) kunt inzetten voor medewerkers met een leaseauto;
- waar u op moet letten als u overweegt om met een mobiliteitsbudget te gaan werken.

2. Wat is een mobiliteitsbudget?

Een mobiliteitsbudget legt de verantwoordelijkheid voor woonwerk- en zakelijk reisgedrag neer bij de medewerkers zelf. Ze krijgen een maandelijks budget en de gemaakte kosten voor vervoer worden daarvan afgetrokken. Het bedrag dat overblijft, mogen medewerkers – onder voorwaarden – behouden. Bij een eventueel tekort moeten ze bijbetalen (in het geval van een bonus-malus budget, zie hoofdstuk 3).

Daarnaast kunnen organisaties bedrijfsdoelstellingen, zoals kostenbesparing of vermindering van de CO2-uitstoot, verwerken in de samenstelling van het mobiliteitsbudget. Het maakt dus maatwerk en een hoge mate van flexibiliteit mogelijk, voor zowel de organisatie als de medewerker. Hoe? Door te ‘spelen’ met financiële prikkels zoals het aantal en de tarieven van te vergoeden kilometers en vergoedingen voor bijvoorbeeld autodelen en spitsmijden.

Verschil met huidige regelingen

Een groot verschil met veel van de huidige regelingen is dus dat een mobiliteitsbudget niet alleen gericht is op het vergoeden van kosten, maar ook op het stimuleren van gewenst gedrag. De huidige praktijk zorgt vaak voor perverse prikkels, zoals:

De kilometervergoeding is hoger dan de variabele kostprijs, waardoor het loont om veel kilometers te rijden.

Vergoeding van de werkelijke kosten heeft vaak een negatief effect op de keuze voor slim reisgedrag. Denk bijvoorbeeld aan de tankpas bij de leaseauto die duurder tanken langs de snelweg (en verkrijgen van airmiles) niet ontmoedigt.

Met een leaseauto of zakelijke mobiliteitskaart maakt de werknemer vaak eerder extra kilometers omdat hij zich niet bewust is van de kosten die dit met zich meebrengt.

Dat een mobiliteitsbudget werkt, bewijst de praktijk. Er zijn steeds meer organisaties die de budgetten invoeren voor hun medewerkers. Zo zijn onlangs de resultaten gepubliceerd van een groep leaserijders in het zuiden van het land. Zij werden direct financieel beloond wanneer ze vaker het OV namen of hun fysieke aanwezigheid bij een vergadering inruilden voor een ‘skype call’. De verdiensten per medewerker liepen op tot zo’n €100 per maand. Daarnaast nam ook het totaal aantal gereden kilometers met maar liefst 10% af.

Voor wie is een mobiliteitsbudget geschikt?

Het mobiliteitsbudget is in principe interessant voor alle typen functies en organisaties. De meeste winst boeken organisaties waar medewerkers niet altijd aan plaats of tijd gebonden zijn. Verder is het handig zijn om onderscheid te maken tussen medewerkers die recht hebben op een leaseauto en medewerkers zonder auto van de zaak. In deze whitepaper zoomen we nu in op de toepassing van een mobiliteitsbudget bij medewerkers met een leaseauto.

3. Voordelen van mobiliteitsbudgetten

Uit onderzoek naar de effecten van een mobiliteitsbudget blijkt dat medewerkers bewuster gaan nadenken over hun reisgedrag, waardoor ze daadwerkelijk minder, anders en schoner gaan reizen. Medewerkers hebben meer keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid, ze kunnen er geld mee besparen en werkgevers worden hierdoor aantrekkelijker.

De belangrijkste voordelen op een rij:

- Medewerkers hebben binnen een budget **volop vrijheid en flexibiliteit** om zelf de gunstigste manier van reizen te kiezen.
- De kosten zijn beter **beheersbaar**, want een groot deel van de kosten zijn gemaximeerd. Daarnaast wordt de verantwoordelijkheid over besteding gedeeld met de medewerker, die direct de gevolgen ondervindt van zijn reisgedrag en daarop invloed heeft.
- Correcties achteraf verdwijnen en er zijn, zoals nu vaak in de leasepraktijk het geval is, **geen verborgen kosten** meer.
- Een mobiliteitsbudget maakt het aantrekkelijk om slimmer te plannen en andere keuzes te maken. Daarmee wordt veel onnodig zakelijk verkeer voorkomen. Dat scheelt tijd en geld en vertaalt zich onmiddellijk naar een **hogere productiviteit**.
- De prikkel tot minder reizen in het mobiliteitsbudget leidt tot **minder CO2-uitstoot**.

Hoe toekomstbestendig is een mobiliteitsbudget?

De invoering van een mobiliteitsbudget betekent voor organisaties vaak een behoorlijke verandering. Dit model moet dus zeker toekomstbestendig zijn. En dat is het ook. Niet alleen omdat budgettering op veel terreinen een arbeidsvoorwaardelijke trend aan het worden is, maar ook omdat het instrument extra knoppen oplevert voor beheersing van de kosten.

4. De praktijk: mobiliteitsbudgetten voor leaserijders

Bij de samenstelling van een mobiliteitsbudget kan de werkgever volledig bepalen wat er wel en niet in komt. Zo kunt u er bijvoorbeeld voor kiezen om het gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren door deze kosten volledig te vergoeden. Een groot misverstand is dat leaserijders altijd zouden moeten kiezen tussen hun leaseauto óf een budget. Dat is niet zo (zie voorbeeld hierna).

Praktijkvoorbeeld mobiliteitsbudget leaserijders

Een adviesbureau telt ongeveer 1000 leaserijders. Meerdere overwegingen speelden een rol bij de wens om de huidige leaseregeling om te vormen naar een mobiliteitsbudget:

- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Milieudoelstellingen, minder CO2- uitstoot
- Kostenbesparing

Pilot

Er werd gestart met een pilotproject, waarin een individueel mobiliteitsbudget per medewerker werd opgesteld. Heeft een medewerker bijvoorbeeld de goedkoopste leaseauto? Dan is zijn vaste mobiliteitsbudget maandelijks zo'n € 300,-. Heeft hij de duurste auto, dan is dat zo'n €1.200,-. Daarnaast krijgt hij een x bedrag als vergoeding voor alle zakelijke kilometers die hij rijdt en een x bedrag voor maximaal 12.000 jaarlijkse privékilometers. Die drie bronnen samen vormen het totale mobiliteitsbudget. Rijdt een medewerker minder privékilometers of kiest hij een goedkopere leaseauto? Dan houdt hij geld over. Dat kan bijvoorbeeld worden besteed aan een NS-Business Card of een fiets. De medewerker kan ook helemaal afzien van een leaseauto en volledig kiezen voor andere vervoermiddelen.

Voordelen

Deelnemers aan de pilot ervoeren het als een eye-opener en een luxe dat ze 's ochtends de keuze hadden tussen auto en trein. En dat een treinreis heel relaxed is, dat je onderweg kunt werken en dan thuis niet meer achter je laptop hoeft te kruipen. Dat geeft rust en is goed voor de balans tussen werk en privé.

Nadelen

Achteraf bezien was het handiger geweest om de hoogte van het mobiliteitsbudget niet te koppelen aan de leaseautoklasse. Dat is namelijk niet relevant op het moment dat een medewerker met de trein reist. In de praktijk leverde dit allerlei vragen op bij medewerkers (waarom krijgt de één meer dan de ander, terwijl hij net zoveel reist en de treinreis net zo duur is etc.).

Drie varianten mogelijk

Het mobiliteitsbudget voor leaserijders kent momenteel drie varianten:

1. Afziebudget: ffzien van een (arbeidsvoorwaardelijke) leaseauto ten faveure van een vaste vergoeding (vaak gebaseerd op het normleasebedrag) waar de betreffende medewerker verder zelf zijn reiskosten van betaalt.
2. Autokeuzebudget: leaserijders die voor een goedkopere of schonere leaseauto kiezen dan de norm, steken het verschil in eigen zak. Vaak is voor de werkgever duurzaamheid hierbij het motief en voor de medewerker de lagere bijtelling.
3. Autogebruiksbudget (bonus-malus leasebudget). Dit budget geeft de leaserijder een financiële prikkel om minder en zuiniger te rijden, op andere manieren te reizen (fiets, OV, carpool) en goedkoper te tanken en te parkeren. Rijdt en verbruikt de medewerker meer dan gemiddeld? Dan voelt hij dat in zijn portemonnee (de malus). Blijft hij onder het gemiddelde? Dan houdt hij geld over (de bonus). Het budget werkt dus twee kanten op.

Met een bonus-malus budget geef je de werknemer meer kostenverantwoordelijkheid, maar ook meer invloed en flexibiliteit. In de praktijk zie je vaak dat werkgevers één of meerdere van deze varianten combineren.

Praktijkvoorbeeld bonus-malus budget

Een consultancybedrijf had per leaserijder een extra kostenpost van €1.500,- per jaar. Daarvan was €750,- direct te relateren aan het rijgedrag van leaserijders (niet zuinig rijden, duur tanken, veel privékilometers met leaseauto rijden). De totale leasebegroting werd overschreden en daar wilde het bedrijf iets aan doen.

Doelstelling en uitgangspunten

De doelstelling was om tot een eerlijker regeling te komen. Nu heeft de onzuinige leaserijder meer voordeel dan de bewuste leaserijder. De nieuwe regeling moest de kosten beheersbaar maken en een bijdrage leveren aan de ambitie om het CO2-gebruik te reduceren met 30%. Het bedrijf stelde de volgende uitgangspunten op:

- Geen benadeling van werknemers die leaseauto veel zakelijk gebruiken
- Eerlijke verdeling arbeidsvoorwaarden (gelijk aantal privékilometers voor iedereen)
- Prikkel opnemen die kosten- en milieubewuste keuzes en gedrag stimuleren
- Leasekosten beheersbaar maken
- BTW-correctie voor privégebruik blijft buiten schot en wordt door het bedrijf betaald

De regeling

Medewerkers krijgen een bonus / malus op basis van hun gedrag:

- 1) keuze voor een duurdere of goedkopere/ zuiniger leaseauto
- 2) zuiniger rijden
- 3) goedkoper tanken
- 4) budget voor het aantal privékilometers. Meer / minder kilometers worden beloond / financieel bestraft.

De praktijk

Het bedrijf verstrekt aan alle medewerkers een NS-Businesscard. Verder is er een fietsplan, organiseert men natransport vanaf P+R-terrein en worden er faciliteiten geboden zoals poolauto's. De hoogte van de bonus / malus is zo hoog als de werkelijke besparing/meerkosten. Dus stel, een leasekilometer kost €0,25 per kilometer (incl. brandstof) en een medewerker rijdt bijvoorbeeld slechts 7.000 privékilometers in plaats van 10.000, dan krijgt hij $3.000 \times €0,25 =$ als bonus uitgekeerd.

5. Starten met mobiliteitsbudgetten

Organisaties die overgaan van een traditioneel leasebeleid of een vaste reiskostenregeling op een mobiliteitsbudget, gaan niet over één nacht ijs. Het mobiliteitsbudget is geen wondermiddel dat van de ene op de andere dag kosten bespaart, zorgt voor minder CO₂-uitstoot en uw medewerkers tevredener maakt. Deze doelen kunt u alleen behalen door er actief beleid op te maken.

Stappenplan

Het belangrijkste uitgangspunt is dat de *medewerkers* en niet de middelen centraal worden gesteld. Veel bestaande regelingen dwingen namelijk vaak al bepaald reisgedrag af en maken ander of flexibel reisgedrag complex of financieel niet aantrekkelijk.

Voor succesvolle invoering van mobiliteitsbudgetten moet u de volgende stappen zetten:

1. Meten is weten! Breng het reisgedrag van uw medewerkers in kaart, met toerekening op persoonsniveau. Maak de meetresultaten ook inzichtelijk voor zowel de medewerkers als de ondernemingsraad. Dit vergemakkelijkt de discussie over de juiste prikkels, omdat de onzekerheid over ongewenste bijeffecten afneemt.
2. Formuleer doelstellingen vanuit de organisatie. Wat wilt u bereiken op het gebied van duurzaamheid, arbeidsvoorwaarden, kosten, locaties? Vertaal dat vervolgens naar bedrijfsspecifiek beleid, bijvoorbeeld gericht op bereikbaarheid, minder beschikbare parkeerplaatsen of fietsstimulering.
3. Stel de medewerker centraal bij het gebruiksgemak. Het budget moet eenvoudig zijn en gericht op het individu dat moet kunnen sturen. Dus creëer geen keuzestress of een informatiebombardement, maar zorg voor transparantie met voldoende relevante feedback en begeleiding.
4. Communiceer de (positieve) doelstellingen ('de CO₂-footprint moet met x% verbeteren', 'bereikbaarheid van het kantoor voor de medewerkers moet beter' etc.) en de normen op het gebied van gewenst reisgedrag ('we reizen alleen als ...', 'ik mag een beroep doen op mijn collega's', 'ik rij zo zuinig mogelijk' etc.).
5. Begin klein en rustig en bouw de systematiek geleidelijk verder uit. Volg het tempo dat de organisatie (incl. medezeggenschap) aan kan en verminder het aantal deelregelingen en uitzonderingen dat over mobiliteitsvergoedingen gaat.
6. Blijf meten of het budget en de prikkels het gewenste gedragseffect op de medewerker hebben.

Aandachtspunten bij invoering

- Kijk integraal naar mobiliteit binnen uw organisatie en neem hierin ook zeker uw parkeerbeleid en het beleid op het gebied van 'Het Nieuwe Werken' mee.
- Sluit met het nieuwe beleid, indien mogelijk, aan bij een natuurlijk moment waarbij het voor medewerkers (maar ook directie!) duidelijk is dat er iets moet veranderen. Dit kan een verhuizing zijn, een fusie of zelfs een reorganisatie.
- Werk nauw samen met de belangrijkste stakeholders binnen de organisatie en betrek hen tijdig bij het traject. Vergeet hierbij ook zeker de OR niet!
- Zorg voor doorlopende en duidelijke communicatie. Transparantie over de overwegingen en redenen voor beleid.
- Betrek een expert bij het vormgeven van een nieuw mobiliteitsbeleid. Die kan niet alleen objectief ondersteunen bij de vormgeving van een nieuw beleid, maar heeft vaak ook ervaring met hoe andere organisaties tot een mobiliteitsbudget zijn gekomen.

6. Meer informatie

Over mobiliteitsbudgetten is natuurlijk nog veel meer te schrijven en te bespreken. Bent u klaar voor meer diepgang? Wilt u met uw organisatie een volgende stap zetten?

Workaway (100% Achmea) adviseert, begeleidt en ondersteunt grote organisaties bij hun mobiliteitsbeleid en bijvoorbeeld bij de implementatie van mobiliteitsbudgetten. Medewerkers van Workaway waren als deskundige betrokken bij de B50-werkgroep mobiliteitsbudgetten. Veel bruikbare informatie vindt u in het [B50 Rapport Slim reisbeleid in de praktijk](#) met uitgewerkte praktijkvoorbeelden van grote organisaties die al werken met het mobiliteitsbudget.

Workaway organiseert ondermeer masterclasses in samenwerking met RTL Z & Nyenrode en samen met mobiliteitsmakelaars. Verdiepende en praktijkgerichte masterclasses voor managers die de zakelijke mobiliteit van hun organisatie willen optimaliseren. Samen met vakgenoten van andere organisaties gaat u een dagdeel aan de slag met (o.a.) de ins en outs van mobiliteitsbudgetten. Uw eigen vragen en praktijksituaties zijn daarbij leidend.

Workaway is dé deskundige allroundpartner voor managers die voor uitdagingen staan op het gebied van zakelijke mobiliteit. Zakelijk reizen kán veel slimmer, goedkoper, efficiënter of flexibeler. Dat levert voordeel op zoals kostenvermindering, lagere CO2-uitstoot en meer flexibiliteit. Workaway (100% Achmea) is in tegenstelling tot veel andere partijen onafhankelijk: zij hebben er geen belang bij dat uw medewerkers veel kilometers maken of voor een bepaalde vervoerder kiezen.

www.workaway.nl

www.reisbalans.nl

info@workaway.nl

(088)-934 34 30