



# Data als fundament van succesvol mobiliteitsbeleid

Hoe jaren aan ervaring en onderzoek  
bijdragen aan de juiste mobiliteitskeuzes



Mobiliteitsbeleid kan alleen succesvol zijn als duidelijk is welke impact mobiliteitskeuzes hebben op jouw organisatie. En wanneer je volledig inzicht hebt in de mobiliteitsbehoefte van jouw werknemers, zodat het mobiliteitsaanbod hier ook perfect op aansluit. In de praktijk blijkt echter dat werknemers niet altijd op de hoogte zijn van de verschillende mobiliteitsopties die ze hebben.

Sterker nog, werknemers weten vaak niet eens wat er in het mobiliteitsbeleid staat beschreven. Mobinck deed onderzoek bij meer dan twintig bedrijven, verdeeld over zes sectoren, in totaal goed voor ruim 50.000 werknemers. Daaruit blijkt inderdaad dat minder dan 1 op de 3 werknemers het mobiliteitsbeleid van hun werkgever heeft gelezen. Helder communiceren over de mogelijkheden van mobiliteitsbeleid blijkt in die gevallen belangrijker dan de noodzaak het beleid te vernieuwen.



Door jouw werknemers inzicht te geven in hun mobiliteitskeuzes creëer je draagvlak voor het gekozen mobiliteitsbeleid” - **Victor van den Berg**, CEO Mobinck

---

In dit e-book koppelen we de meest opvallende bevindingen uit het onderzoek aan de belangrijkste thema's voor het vormgeven van jouw mobiliteitsbeleid: financieel, duurzaamheid, mobiliteitsopties, reistijd en vitaliteit. Toepassingen bij bedrijven geven concreet inzicht hoe deze thema's aan de basis staan van een duurzaam, actiegericht mobiliteitsbeleid.

## Financieel verantwoordelijkheid nemen



Wij willen actieve mobiliteit stimuleren, bijvoorbeeld door onze mensen te belonen als ze met de speed pedelec naar kantoor komen”

- **Piet Schudde**, Manager HR  
Univé Noord-Nederland



Tevredenheid over het mobiliteitsbeleid wordt in grote mate bepaald door de hoogte van de reiskostenvergoeding. Duurzaamheid is daarin een belangrijke factor. Vanuit persoonlijke motivatie is men namelijk steeds meer geneigd voor duurzame mobiliteit te kiezen, mits de afstand en middelen daarvoor aanwezig zijn. En er een reiskostenvergoeding tegenover staat die dit stimuleert. Uit het onderzoek blijkt in ieder geval dat 1 op de 3 werknemers vindt dat duurzame mobiliteit een hogere vergoeding moet krijgen dan niet duurzame mobiliteit.

Naast de intrinsieke motivatie van hun werknemers hebben werkgevers de verantwoordelijkheid én de mogelijkheden om (met financiële middelen) medewerkersmobiliteit versneld te verduurzamen. Univé geeft daarin het goede voorbeeld. Daar kiest men voor een variabele vergoeding waarbij fietsen extra wordt beloond door een hogere vergoeding én een werkgeversbijdrage voor een leasefiets. Dit kan budgetneutraal doordat Univé de traditionele ‘vaste reiskostenvergoeding’ inruilt voor een variabele vergoeding en fitte medewerkers bijdragen aan een betere bedrijfsvoering. Reizen en thuiswerken wordt op deze manier eerlijk en in lijn met de duurzaamheids- en vitaliteitsdoelen van Univé vergoed.

## Duurzaamheid concreet maken



Door meer werknemers samen naar kantoor te laten rijden, ondersteunen we niet alleen het behalen van duurzaamheidsdoelstellingen door een bedrijf, maar we vergroten ook de sociale cohesie onder het personeel”

- **Sido Quarré**, CEO Togethr



De meeste bedrijven willen wel meegaan in de trend van verduurzaming van mobiliteit, maar weten gewoonweg niet waar ze moeten beginnen. Op basis van locatiedata heeft elke werknemer een potentieel aan verschillende mobiliteitsopties voor het woon-werkverkeer. Wanneer je vervolgens het effect van specifieke voorgenomen maatregelen in termen van kosten, reistijd, CO2-uitstoot en vitaliteit weergeeft, maak je de meest duurzame mobiliteitsopties concreet en inzichtelijk.

Uit het onderzoek komt bijvoorbeeld naar voren dat bij 45% van de automobilisten gemiddeld 3 tot 4 collega's in de buurt wonen die naar dezelfde standplaats reizen. Dat laat duidelijk zien dat er een groot onbenut potentieel is om het aantal gedeelde ritten te vergroten. Stel dat je incentives verbindt aan het samen naar werk rijden en de werknemers waarvan collega's in de buurt wonen dit 1 dag per week zouden doen, bespaar je als organisatie al snel 10% CO2.

## Voldoende mobiliteitsopties?

Weet jij precies wat de mobiliteitsbehoefte is van jouw werknemers? Elke werknemer heeft een andere set aan motivatoren (tijd/geld/gemak/footprint/vitaliteit), waardoor iedereen binnen jouw organisatie het mobiliteitsaanbod op een andere manier beleeft. Wanneer je kan achterhalen waar jouw werknemers behoefte aan hebben én wat ze van jou als werkgever verwachten, creëer je betrokkenheid en draagvlak binnen je organisatie. En kan je een divers mobiliteitsaanbod samenstellen wat voor iedereen een passende oplossing oplevert.



Doordat we precies weten hoe onze werknemers zakelijk willen reizen, gaan we ze proberen te voorzien van alle mogelijke mobiliteitsopties die ze nodig hebben”

- **Mariëlle Guit**, Hoofd HR Flanderijn

In het onderzoek geeft 1 op de 3 automobilisten aan dat het mobiliteitsbeleid binnen hun organisatie onvoldoende aansluit op hun behoefte. Vooral automobilisten hebben behoefte aan een flexibel mobiliteitsbeleid waarin meerdere vervoerskeuzes kunnen worden afgewisseld. Waarmee het mobiliteitsbeleid ook een sturend middel kan zijn om keuzevrijheid te beïnvloeden. Door werknemers zelf een keuze te laten maken tussen verschillende vervoermiddelen, bied je ze de mogelijkheid hun woon-werkverkeer naar eigen inzicht vorm te geven.



## Snelste reistijd maakt niet gelukkig



Ondanks dat de auto verreweg het meest populaire vervoermiddel blijft, zien we dat veel bedrijven toch succesvol zijn in het ter beschikking stellen van de e-bike als alternatief”

**- Henry Steenbergen,**

Directeur Transport en  
Mobiliteit Rabobank



De filedruk is hoger dan ooit. En toch sluiten we elke ochtend weer braaf aan in de rij auto's die ons naar kantoor brengt. Ondanks deze ergernis en vertraging blijkt dat in 98% van de gevallen de auto nog steeds het snelste transportmiddel is. Tegelijkertijd zijn automobilisten twee keer zo vaak ontevreden over de dagelijkse reistijd dan fietsers. Woon je op een te grote afstand van kantoor om met de fiets te komen óf biedt een werkgever geen alternatieve vervoersmogelijkheden, dan heb je vaak geen andere keuze dan toch weer in de auto te stappen.

Ook komt naar voren dat ongeveer de helft van de fietsers de voorkeur heeft voor een e-bike of deze momenteel gebruikt. Doordat je moeiteloos veel grotere afstanden kan overbruggen, heeft de e-bike ervoor gezorgd dat het aantal medewerkers dat op fietsafstand van de werklocatie woont, is verdubbeld. Een ideaal scenario om als werkgever de wens van werknemers om te fietsen te combineren met het gebruik van de e-bike als alternatief voor de auto. Door betere arbeidsproductiviteit en lager verzuim kan je de vergoeding voor een fiets ook nog eens budgetneutraal invoeren.

## Vitaliteit loont



Een vergelijkbare reistijd met de auto én gezondere manier van reizen, maken het gebruik van de fiets een belangrijk onderdeel van ons vitaliteitsprogramma”

**- Carlo Buisse,**

Programma coördinator  
mobiliteit Radboudumc -  
Radboud Universiteit



Vitale werknemers zorgen voor een betere productiviteit en minder verzuim. Maar ondanks het feit dat gezondheid, vitaliteit en duurzaam leven voor veel mensen belangrijk is, valt op dat slechts 20% van de werknemers geregeld de fiets pakt. En dat terwijl 60% van hen op minder dan 15 kilometer van de standplaats woont. Onderzoek door Decisio laat zien dat wanneer 10 werknemers 1 keer in de week de auto laten staan en 20 minuten naar kantoor fietsen, dit de organisatie jaarlijks 6.200 oplevert. Werkgevers hebben niet alleen de verantwoordelijkheid de vitaliteit van hun werknemers met alternatieve vormen van mobiliteit te bevorderen, het levert daarnaast ook nog eens een flinke kostenbesparing op.

Om mensen te overtuigen en te laten ervaren hoe het is om te fietsen, zijn Radboudumc en de Radboud Universiteit gestart met een langdurige aanpak. In plaats van een eenmalige probeeractie kunnen medewerkers de aankomende 3 jaar voor een aantal weken een e-bike uitproberen. Zo kan iemand tijdens een langere periode aan deze vorm van reizen wennen. De aanpak blijkt een doorslaand succes; binnen 1 dag waren alle testfietsen voor 3 maanden volgepland en is besloten om het aantal e-bikes en speed pedelecs verder uit te breiden. Terwijl de eerste medewerkers al definitief een e-bike of speed pedelec hebben besteld, start de HAN University of Applied Sciences in Arnhem en Nijmegen met vergelijkbare acties.



Hoe is het geregeld met de reiskostenvergoeding? Welke duurzame vervoermiddelen stel je als werkgever beschikbaar? Welke keuzes biedt het huidige mobiliteitsaanbod en hoe vertaalt zich dat in de gemiddelde reistijd? Mobility 360° leidt tot een resultaatgericht en onderbouwd actieplan voor het creëren van draagvlak én optimalisatie van het mobiliteitsaanbod. De roadmap bevat concrete vervolgacties om het mobiliteitsbeleid naar de behoefte van werkgever en werknemer aan te passen. Een combinatie van direct te implementeren quick wins en mobiliteitsoplossingen voor een duurzaam, lange termijn mobiliteitsbeleid.

## Over Mobinck

We zijn dé Corporate Mobility Expert. We helpen klanten bedrijfsdoelstellingen te behalen door mobiliteit in te zetten als strategische tool. Mobinck vormt een uniek ecosysteem van specialisten op het gebied van zakelijke mobiliteit. Resultaat: het juiste advies op alle onderdelen van corporate mobility met een gericht actieplan. Als onderdeel van AutoBinck Group geven wij al meer dan een eeuw vorm aan mobiliteit. Dagelijks bedienen we ruim 250.000 medewerkers van 350 klanten in heel Europa.

## Contact



### **Menno van de Wetering**

Business Development manager

☎ 06 - 22 42 00 00

✉ [mvdwetering@mobinck.com](mailto:mvdwetering@mobinck.com)

[mobinck.com](https://www.mobinck.com)