

mobinck



E-book

Op Groen

Hoe arbeidsvoorwaarden tegemoetkomen
aan de behoefte om te verduurzamen

Mobiliteit van morgen, vandaag

Steeds meer bedrijven ontwikkelen een visie waarin duurzaamheid een belangrijke rol speelt. Het mobiliteitsbeleid, je kantoorpand en de duurzame inzetbaarheid van werknemers zijn daarin bepalend. Wat echter opvalt is dat werkgevers moeite hebben om deze visie te vertalen in concrete groene arbeidsvoorwaarden.

Groene arbeidsvoorwaarden dragen bij aan de duurzaamheid van je werknemer en je bedrijf en maken een blijvende impact op de maatschappij.

Groene arbeidsvoorwaarden zijn vanuit verschillende perspectieven interessant. Je kan als organisatie laten zien dat je actief een bijdrage levert aan de transitie naar een duurzame toekomst met voorwaarden die écht impact maken. Daarnaast helpen ze je te voldoen aan toenemende wet- en regelgeving rondom duurzaamheid. Werkgevers zetten ze ook steeds meer in voor hun employer branding, wat een gunstig effect heeft op het werven en binden van personeel.



mobinck



Duurzame mobiliteit is onmisbaar in een integraal groen arbeidsvoorwaardenpakket waarmee je tegemoetkomt aan duurzaamheidsbehoefte van jouw werknemers”

- **Victor van den Berg**, Managing Director Mobinck

De trend is onomkeerbaar groen, maar hoe kan je als werkgever je arbeidsvoorwaarden vergroenen en wat zijn de wensen van werknemers hierin? In dit e-book vertellen wij meer over de zoektocht van bedrijven naar hun visie op duurzaamheid en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Ontdek hoe je jouw arbeidsvoorwaarden optimaal kunt afstemmen op jouw organisatie en de duurzaamheidsbehoefte van je werknemers. We geven ook concrete voorbeelden van werkgevers die dit al succesvol doen.

Van missie naar groene arbeidsvoorwaarden

Focus op duurzaamheid is geen trend meer, het is een structurele ontwikkeling. Bij veel bedrijven is verduurzaming inmiddels onderdeel van de missie, het beleid of de dagelijkse praktijk. Uit recent onderzoek van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) onder ruim **340** werkgevers blijkt dat **80%** van de werkgevers inmiddels ook aan de slag is of wil met groene arbeidsvoorwaarden. Ongeveer hetzelfde percentage werknemers geeft aan hier behoefte aan te hebben. Een ideaal moment dus voor werkgevers en werknemers om elkaar te vinden.

Jasper Schramade, senior beloningsadviseur bij AAVN, kijkt met een positief gevoel naar de resultaten van hun onderzoek. “Het is goed om te zien dat zoveel bedrijven ervoor openstaan om vanuit verduurzaming naar arbeidsvoorwaarden te kijken. Er zijn in de praktijk al allerlei arbeidsprocessen die linken naar duurzaamheid, dus ligt het voor de hand om arbeidsvoorwaarden ook vanuit dat perspectief te bekijken. Twee derde van het nieuwe personeel vraagt aan de werkgevers wat ze op het gebied van duurzaamheid doen. Het is dus echt een arbeidsmarktvrage geworden waar werkgevers mee aan de slag moeten. En wat ze nu dus ook collectief van plan zijn te gaan doen.”

Er zijn ook bedrijven die aan het begin staan van een verduurzamingstraject, waarbij de implementatie van groene arbeidsvoorwaarden voornamelijk een ambitie is. “Tot begin dit jaar was er nog niet heel veel aandacht voor duurzaamheid”, zegt Judith Gunneweg, CHRO bij BumaStemra. “Maar onze RvB heeft het thema nadrukkelijk op de agenda gezet. Onze focus ligt eerst op onze cultuur, daarna gaan we aan de slag met mobiliteit en duurzaamheid, waarbij duurzaamheid nog wat verder weg ligt.”



buma · stemra
where the music is



Onze focus ligt eerst op onze cultuur, daarna gaan we aan de slag met mobiliteit en duurzaamheid”

- **Judith Gunneweg**, BumaStemra



Arbeidsvoorwaarden met impact

Het formuleren van een duurzame missie is een belangrijke eerste stap. Vervolgens heb je verschillende mogelijkheden om deze missie handen en voeten te geven. Zo kan je een voorwaardenpakket samenstellen dat perfect aansluit bij je financiële mogelijkheden en de behoefte van je werknemers.

Thuisituatie van werknemers verduurzamen

De verduurzaming van een thuiswerkplek of een hogere thuiswerkvergoeding heeft direct invloed op de kwaliteit van de werkplek. En daarmee ook op de arbeidsproductiviteit en duurzamere inzetbaarheid van werknemers. Wil je hierin nóg meer doen voor je werknemers dan is het toekennen van een individueel budget een steeds vaker toegepaste optie. Sander van Ekeren, Senior Manager Talent & Recruitment bij Achmea, legt uit hoe dat bij hen werkt.

“Om iets substantieels voor onze werknemers te doen, zijn we op een bedrag van **2.500** euro netto uitgekomen. Mensen kunnen het budget inzetten voor verduurzaming van de woning, voor duurzame mobiliteit of energiezuinig witgoed. En als men alles al heeft gedaan aan einde looptijd wordt hun geld in een groen beleggingsfonds gestopt. Door de kosten van mensen te verlagen, houden ze een hoger besteedbaar inkomen over. Dat is dus ook vanuit een financieel perspectief interessant.”



achmea 



Vanuit HR willen we de financiële drempel voor onze werknemers wegnemen om te kunnen verduurzamen”

- Sander van Ekeren, Achmea



Duurzame inzetbaarheid van personeel

Bedrijven ontwikkelen volop initiatieven met het doel de vitaliteit van werknemers te verhogen. Zo organiseert Achmea twee keer per jaar een vergadervrije week. Afspreken met collega's kan wel, maar in deze weken is er extra aandacht voor het niet volplannen van je dag en het letten op de lengte van meetings. Deze aanpassingen in de manier van werken hebben als doel de vitaliteit van werknemers te stimuleren. Bij Achmea is er ook een expertiseteam Gezond Werken opgezet dat werknemers begeleidt die langer afwezig zijn. Het team ondersteunt ze ook in het omgaan met stressvolle werksituaties.

Persoonlijke motivatie stimuleren

Uit het eerder genoemde onderzoek van AAVN blijkt dat ruim **20%** van de ondervraagde werkgevers ruimte geeft aan werknemers om vrijwilligerswerk te doen. Door de maatschappelijke betrokkenheid vanuit jouw organisatie te stimuleren, draag je bij aan een positieve sfeer op de werkvloer. Met een duurzamere inzetbaarheid van je werknemers als resultaat. Het belonen van duurzaam reizen tijdens je vakantie, bijvoorbeeld met de trein of de fiets, in de vorm van een extra vakantiedag of meer vakantiegeld kan ook bijdragen aan de intrinsieke motivatie van werknemers.



Focus op mobiliteitsbeleid

Mobiliteit is voor werkgevers veruit het meest gekozen instrument bij het vormgeven van groene arbeidsvoorwaarden. Ruim **80%** van de werkgevers uit het AWWN onderzoek geeft aan een duurzaam mobiliteitsbeleid te hanteren. Het stimuleren van fietsen van en naar kantoor wordt daarin het meest toegepast (**75%**). Dat sluit ook goed aan op de bevindingen uit het Mobinck onderzoek, waarin bijna de helft van de fietsers aangeeft meer faciliteiten van hun werkgever te verwachten. Zoals een overdekte en afgesloten fietsenstalling, douches en laadpunten voor de fiets. Daarnaast is ontmoedigend parkeerbeleid, waarbij je niet meer met je benzineauto naar kantoor mag komen, steeds vaker onderdeel van een groen arbeidsvoorwaardenpakket. Uit het onderzoek van Mobinck blijkt dat wanneer de auto geen optie meer is, **1** op de **5** automobilisten aangeeft te gaan fietsen en **1** op de **3** met het ov zal gaan.

Arno Veenman, HR beleidsadviseur bij de Volksbank, zegt dat ze de hoogte van hun reiskostenvergoeding actief inzetten om duurzame mobiliteit te stimuleren. “Ons hoofdkantoor ligt naast station Utrecht en is daarmee goed bereikbaar met het ov. Om het reizen met de trein te stimuleren, vergoeden we het gebruik van de NS business volledig voor woon-werkverkeer en zakelijk verkeer. Daarnaast hebben we ook gewoon een vergoeding voor werknemers die niet met het ov kunnen of komen. De ene manier van reizen faciliteren we alleen beter dan de andere. Reis je met de auto, dan vergoeden we **12,1** cent per kilometer. In 2019 hebben we de fietsvergoeding geïntroduceerd, die hoger ligt dan de autovergoeding. Daarmee willen we werknemers die binnen **10** kilometer van kantoor wonen stimuleren om te lopen, op de fiets te komen of met het ov te gaan.”

De veelheid aan fietsregelingen geeft bedrijven steeds meer mogelijkheden om te sturen op duurzaam gedrag. Judith Gunneweg legt uit hoe werknemers kunnen profiteren van de recent geïntroduceerde regeling. “Onze werknemers kunnen een leasefiets aanschaffen met een looptijd van **36** maanden. Daarbij word je geen eigenaar, maar als mensen voortijdig uit dienst gaan, dan kan je de fiets aanschaffen. Of je neemt ‘m mee naar je volgende werkgever. Wij betalen **20%** tegemoetkoming aan maandelijkse leasekosten, daar zit ook de verzekering in. Werknemers betalen **7%** bijtelling en hebben een ruime keuze in het aanbod. We geven ook aan dat je de fiets voor kantoor én privé kunt gebruiken. Onze werknemers hebben met deze regeling meer keuze hoe ze naar kantoor komen en we stimuleren ze op deze manier ook om privé meer te fietsen.”

Groene arbeidsvoorwaarden inzetten voor employer branding

Bijna **40%** van de werkgevers uit het AWWN onderzoek geeft aan het arbeidsvoorwaardenpakket te (willen) verduurzamen om zich te onderscheiden van andere werkgevers. Vooral jongere werknemers vinden het steeds belangrijker om voor een organisatie te werken die een duidelijke visie heeft op duurzaamheid en deze ook vertaalt naar groene arbeidsvoorwaarden. Dé kans voor jou als werkgever om jong talent aan je te binden en werknemers voor de lange termijn te behouden.

“Naar buiten toe is hoe we omgaan met duurzaamheid een belangrijk verhaal voor Achmea”, geeft Sander van Ekeren aan. “We gebruiken het ook echt als USP, zeker in de huidige arbeidsmarkt. Het klimaatbudget staat nu ook in onze vacatureteksten. We proberen overal duidelijk over te brengen waar we voor staan. Dat is niet alleen via de gebruikelijke communicatiekanalen, maar ook in de gesprekken die we voeren. We vragen ook altijd goed uit waarom iemand bij Achmea wil komen werken. De match op intrinsieke motivatie is daarin een belangrijk onderdeel of we iemand aannemen of niet.”



de volksbank



Werknemers van ASN en de jongere generatie challengen ons regelmatig op nóg groenere arbeidsvoorwaarden”

- **Arno Veenman**, de Volksbank

Ook bij de Volksbank ziet Arno Veenman dat er positief op het huidige pakket aan voorwaarden wordt gereageerd. Waarbij hij wel duidelijk de verschillen per merk en individuele werknemer ziet. “Uit ons halfjaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek komt naar voren dat de arbeidsvoorwaarden die we hebben, goed worden gewaardeerd. En daarin worden ook de groene voorwaarden genoemd. Maar bijvoorbeeld vanuit ons merk ASN en de jongere generatie kan het niet groen genoeg zijn. Die challengen ons regelmatig dat we nóg meer moeten doen. Daarnaast is de waardering ook specifiek per werknemer. Als je in Amsterdam woont en je hebt recht op een leaseauto, vind je een auto in verband met de beperkte parkeerruimte waarschijnlijk minder aantrekkelijk. Als er kinderen komen of ze gaan verhuizen, dan wordt de auto weer interessant.”



Groene arbeidsvoorwaarden, waar begin je?

Wanneer je een integraal pakket aan groene arbeidsvoorwaarden wilt ontwikkelen voor je werknemers, is het verstandig dat vanuit een vaste structuur te doen. Door met een 0-meting de huidige situatie rondom je arbeidsvoorwaarden in kaart te brengen en daarbij te definiëren welke van deze voorwaarden 'groen' zijn, creëer je een duidelijk vertrekpunt. Behoeftes van werknemers laten vervolgens zien welke groene arbeidsvoorwaarden aangevuld, vernieuwd of fundamenteel veranderd moeten worden. De Mobility Happiness Indicator van Mobinck geeft inzicht in de wensen van de werknemer en wat ze van hun werkgever verwachten, toegepast op mobiliteit. Op basis van deze uitkomsten kan je passende arbeidsvoorwaarden samenstellen die in lijn zijn met jouw visie op duurzaamheid.

Het beschikbaar stellen van een klimaatbudget en financiële middelen voor andere groene arbeidsvoorwaarden gaan vaak ten laste van de werkkostenregeling (WKR). Twee derde van de werkgevers uit het AWWN onderzoek geeft aan dat de beperkte ruimte binnen deze regeling het grootste obstakel is voor het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden. Zoek daarom altijd goed uit welke financiële en fiscale ruimte je hebt en welke arbeidsvoorwaarden hier het beste bij passen.



AWVN



Invulling geven aan groene arbeidsvoorwaarden draagt bij aan het trotse gevoel van werknemers, daarom werken zij bij jou en niet bij de burens

- Jasper Schramade, AWWN

Jasper Schramade spreekt vanuit zijn rol bij AWWN regelmatig met bedrijven die met groene arbeidsvoorwaarden aan de slag willen, maar niet precies weten hoe ze die eerste stap zetten. “Mijn eerste vraag is altijd, wat heb je al aan groene arbeidsvoorwaarden? Vervolgens is het belangrijk uit te vragen wat ze terugkrijgen van hun werknemers. Waar hebben ze behoefte aan? Kortom, maak een O-meting, benoem vervolgens wat je gewenste perspectief is en ga vanuit bepaalde behoeftes aan de slag. En hoe kan je er vervolgens voor zorgen dat de middelen om te verduurzamen bij de groep werknemers terechtkomen die de meeste impact maakt? Communicatie is daarin heel belangrijk, maar ook het voorbeeldgedrag wat je vanuit het management laat zien. Allebei essentieel om duurzaamheid binnen je organisatie handen en voeten te geven.”



Sander van Ekeren benadrukt dat groene voorwaarden pas echt werken wanneer ze passen bij de fase waarin je als bedrijf zit en je vooral ook je primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden goed hebt geregeld. “Kijk vooral naar wat passend is voor jou als bedrijf. Bij Achmea hebben we een bepaalde filosofie, die past bij onze purpose als bedrijf. Het is een logisch gevolg dat het ook een plek krijgt in onze arbeidsvoorwaarden. En we zijn bereid daar een forse investering voor te doen. Dat moet passen bij wie je bent, wat voor soort mensen je daarmee aantrekt. Er is naar mijn idee niet een one-size-fits-all oplossing. Dat betekent ook dat je, als andere zaken binnen je organisatie nog niet op orde zijn, er verstandig aan doet eerst daar mee te beginnen. Is je salarishuis of opleidingpalet niet goed ingeregeld, dan staan mensen minder open voor zaken als verduurzaming. Dus kijk goed in welke fase je als bedrijf zit, welke behoeften er onder werknemers spelen en neem daarin als bedrijf ook het initiatief. Zorg in ieder geval dat alles goed op orde is voordat je met groene arbeidsvoorwaarden aan de slag gaat.”



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

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