

Parkeerplaatsen, werkplekken, leaseauto's, openbaar vervoer?

De bereikbaarheid van bedrijven en instellingen wordt steeds slechter. Wat de overheid ook doet, het heeft weinig effect. Maar organisaties kunnen zelf ook wat doen om het leed te verzachten: ze moeten de arbeidsvoorwaarden niet als faciliteiten maar als budget ter beschikking stellen. De praktijk bij het Bronovo-ziekenhuis toont dat aan. DAAN VAN EGERAAT*

Ondanks de goede bedoelingen van bijna twintig jaar overheidsbeleid loopt Nederland vast. 'Randstad straks niet meer om door te komen', kopte De Telegraaf op 1 november, toen de voorspellingen van de Nationale Bereikbaarheidskaart op internet verschenen. Iedere werkgever kan daar nu voor zijn eigen postcode zien, hoe zijn bereikbaarheid er in 2020 uitziet (www.bereikbaarheidskaart.nl).

Ellende

Dat wordt schrikken. De overheid lost het probleem niet op, ook niet met beprijzing. Het fileprobleem en de onbetrouwbaarheid van verplaatsingen worden alleen maar erger. Tegelijkertijd

De gemiddelde leaseauto, zoals een VW Golf, kost al € 8.000 per jaar. De gemiddelde parkeerplaats jaarlijks € 1.000 en de gemiddelde werkplek € 12.000 per jaar. Dat is samen ieder jaar meer dan € 20.000!



breekt het inzicht door dat werkgevers veel kunnen doen aan de mobiliteitsproblematiek en zelfs dat ze op goud zitten. Want er is een manier voor kantoorwerkgevers om hun bereikbaarheid te verbeteren én hun kosten structureel te verlagen én tegelijk aan medewerkers een structurele inkomensimpuls te geven.

Alles heeft te maken met de huidige verstrekkingenpraktijk van parkeerplaatsen, werkplekken, leaseauto's c.q. kilometervergoedingen. Deze liggen in de sfeer van arbeidsvoorwaarden - en daarmee van verworven rechten, en van een voorspelbare roep om meer en grotere leaseauto's, meer parkeerplaatsen, en dus tot veel meer per auto gere-

den kilometers. Dat leidt niet alleen tot een spanningsveld tussen het HRM- en facilitair beleid, maar het is ook nog eens slecht voor bereikbaarheid en duurzaamheid. De files staan er niet voor niets. De onderhandelingsdynamiek die werkgevers met de huidige verstrekkingenpraktijk over zichzelf afroepen, leidt inherent tot hogere kosten, slechtere bereikbaarheid en minder duurzaamheid.

Het kan anders

Maar het kan anders! Hoe dan? Door de arbeidsvoorwaarden niet als faciliteiten ter beschikking te stellen, maar als budget. Dan pas kan de medewerker zelf gaan kiezen. Wie een dure leaseauto wil, kan die kiezen, maar wie

Middagcongres Duurzaam huisvesten

Op woensdag 28 mei organiseert CREME (Corporate Real Estate Management Executives) een middagcongres met het thema *Het rendement van duurzaam huisvesten*. Locatie: Het trefpunt van NS in Utrecht. Kijk voor meer informatie op www.cremexec.nl of bel met Kristel Konings, ☎ (030) 232 00 32.

een goedkoper model of een OV-abonnement kiest, steekt honderden tot niet duizenden euro's in zijn zak. Ieder kan zijn mooie statusgebonden werkplek behouden, maar ook kiezen voor een flexplek en twee dagen thuiswerken, plus een forse premie. Vrijwilligheid is de basis. De werkgever biedt keuzevrijheid (binnen nader te

de belonings- c.q. besparingscomponent te maximaliseren: verhoging van de bruto- of netto-inkomenscomponenten, extra pensioen, et cetera.

Parkeerplaatsen, werkplekken, leaseauto's zijn daarom zo interessant, omdat het om veel geld gaat. De gemiddelde leaseauto (zeg een VW Golf) kost al

Leaseauto, parkeerplaats en werkplek kosten al gauw € 20.000 per jaar!

bepalen bandbreedte), in combinatie met een beloning van wenselijk gedrag. Die beloning wordt betaald uit de kostenbesparing. Dit past in de trend van individualisering van arbeidsvoorwaarden, die inmiddels tot in alle Nederlandse cao's is opgerukt. Digitale cafetariasystemen en rekening-courantmodellen worden standaard ondersteund door alle nieuwe personeels- en salarisadministratiepakketten. Dat maakt invoering relatief goedkoop.

Keuzedynamiek

Zo creëert de werkgever een andere keuzedynamiek. De medewerkers blijven optimaliseren, maar in een andere context. Een fors deel gaat nu proberen

8.000 euro per jaar, de gemiddelde parkeerplaats 1.000 euro per jaar en de gemiddelde werkplek 12.000 euro per jaar. Dat is samen meer dan 20.000 euro per jaar!

Nu bieden werkgevers de medewerker geen financiële transparantie en geen eigen keuze- of optimaliseringsmoment. En dat is zonde. Want die gemiddelde, kostbare werkplek is in Nederland maar 50 procent bezet. Hoeveel medewerkers zouden uit hun eigen budget 6.000 euro per jaar betalen voor een lege werkplek op het kantoor van hun baas? Door introductie van beloningsmodellen leggen werkgevers die optimalise-

Quickscan

Om de mogelijkheden van de nieuwe benadering te verkennen, is in samenwerking met onder andere DTZ Zadelhoff CRES een quickscan ontwikkeld onder de naam EuroMobility. De scan vertaalt de verschillende basisparameters (per vestiging) naar uitkomsten: mogelijke kostenverlaging, bereikbaarheidswinst en inkomensimpuls. De scan is inmiddels bij diverse werkgevers toegepast, waar onder Kadaster, AKZO, NN, DHV, NS, Rabobank en Verkeer en Waterstaat.

Meer informatie: www.euromobility.nl

ring decentraal, en kunnen ze toe met een kleiner kantoor. Daar schuilt een enorme besparing, niet alleen financieel, maar ook in termen van bereikbaarheid, duurzaamheid, emissie et cetera. Medewerkers kunnen nu slimme keuzes maken die aansluiten bij gezinsituatie, leeftijd en -stijl, inkomen, werk- en woonplaats, enzovoort. Zij profiteren van de besparing die de werkgever voor een deel aan hen doorgeeft.

Wat kunt u daarmee?

Iedere werkgever is verschillend. De één stelt veel leaseauto's ter beschikking, de ander niet. De één huurt zijn pand, de ander is eigenaar. De één heeft wel een parkeerprobleem, de ander juist niet. Misschien is het enige wat we hoeven leren om anders te gaan kijken. Niet alleen optimaliseren binnen HRM en binnen facility management, maar juist ook door nieuwe verbindingen te leggen tussen die specialismen. De facility manager kan zich hiermee in de organisatie strategisch positioneren. «

* Dr. Daan van Egeraat is eigenaar-directeur van Montefeltro, adviesbureau voor dienstverlening rond bereikbaarheid voor werkgevers, ziekenhuizen, publiekstrekkingen en vastgoedpartijen (www.montefeltro.nl)

Bronovo-ziekenhuis, Den Haag

► Parkeerprobleem

In ziekenhuis Bronovo in Den Haag bestond een parkeerprobleem: de medewerkers bezetten de schaarse parkeerplaatsen, voor patiënten (de klant) was feitelijk geen ruimte. Geen wonder: parkeren was goedkoop (onbeperkt parkeren voor slechts € 9,- per maand) en al tien jaar een onaantastbare arbeidsvoorwaarde. Wat betaald parkeren heette, was feitelijk een stimulerend parkeerbeleid.

► Oplossing

Dat is sinds 1 april 2007 veranderd. Vrijwilligheid blijft de basis. Het ziekenhuis biedt de medewerkers nu keuzevrijheid en een beloning. Het vaste abonnement is afgeschaft, in plaats daarvan is een dagtarief gekomen: wie veel parkeert, betaalt meer. Maar daarnaast staat een beloning: wie niet parkeert, krijgt een premie per dag. Het verschil tussen altijd en nooit parkeren kan nu oplopen tot € 400,- per jaar. De beloning wordt betaald uit de extra opbrengst van bezoekers, die per bezoek veel meer betalen dan de medewerker.

► Resultaat

Nu drukt het parkeerregime ook feitelijk, in geld, uit wat de bedoeling van de werkgever is. En het nieuwe beleid werkt. In de eerste zes maanden is de voor bezoekers beschikbare parkeerruimte toegenomen met 20 procent.