



Capgemini hanteert als arbeidsvoorwaarden een mobiliteitsbudget waarbij de medewerker zelf kan kiezen voor besteding aan leaseauto of eigen vervoer. Bij de keuze voor een leaseauto geldt daarbij een bonus-malus leasebudget en is daarmee één van de eerste organisaties die hun leaserijders prikkelt tot ander reisgedrag. Goedkoper tanken, minder privékilometers rijden en zuiniger rijgedrag wordt beloond. Onzuinig rijgedrag wordt bestraft. Een gesprek met Manager Facilities Jack Knol hierover.

Organisatie

Capgemini is een multinational die wereldwijd in meer dan 40 landen consulting-, technologie- en outsourcingdiensten levert. In Nederland werken circa 5000 medewerkers, verdeeld over het Utrechtse hoofdkantoor en 7 andere vestigingen. Consultants vormen veruit de grootste groep. Het merendeel van de tijd voeren zij projecten uit op klantlocaties. Mobiliteit is bij Capgemini dan ook een belangrijk thema. Iedere medewerker krijgt een mobiliteitsbudget en kan hier een leaseauto vanuit aanschaffen. Er zijn 3.500 leaserijders, 1.200 medewerkers zien af van een leaseauto.

Motivatie

Capgemini voerde een kwantitatieve analyse uit. Hieruit bleek dat de kosten voor de leaserijders hoger lagen dan die voor de houders van een mobiliteitsbudget. Per leaserijder leverde Capgemini zo'n €1.500,- per jaar in. €750,- was direct te relateren aan het rijgedrag van leaserijders (onzuinig rijden, duur tanken, veel privékilometers met leaseauto rijden). De leasebegroting werd dan ook overschreden en daar wilde Capgemini iets aan doen.

Doelstelling en uitgangspunten

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

- Geen benadeling van werknemers die leaseauto veel zakelijk gebruiken
- Eerlijke verdeling arbeidsvoorwaarden (toekennen in plaats van uitnutten)
- Prikkels opnemen die kosten- en milieubewuste keuzes en gedrag stimuleren
- Leasekosten beheersbaar maken
- BTW-correctie voor privégebruik blijft buiten schot en wordt door Capgemini betaald

Proces

In totaal is Capgemini twee jaar bezig geweest om haar beleid aan te passen. Capgemini begon met een kwantitatieve analyse (wat kost de leaserijder ons?). Vervolgens is op basis van deze analyse de directie overtuigd. De directie kreeg drie scenario's voorgelegd:

- 1) Volledig stoppen met de leaseregeling
- 2) Sterk versoberen van de leaseregeling
- 3) De leaseregeling ombouwen tot een bonus-malus regeling waarin de kosten eerlijker worden verdeeld. De vervuiler betaalt en de schone/zuinige rijder wordt beloond

De directie besloot tot optie 3. Vervolgens is in een arbeidsvoorwaardentrajec met de OR gesproken. Zij waren snel overtuigd dat de oude regeling niet meer houdbaar was. Op hoofdlijnen was er snel overeenstemming over de nieuwe regeling.

Over de details is echter lang onderhandeld. Nadat de OR ingestemd had met de regeling is gezocht naar een aanbieder die het traject goed kon invullen. Dit is Mobility Concept geworden.

Weerstandten zaten voornamelijk bij de OR in de zin dat men niet alleen op basis van reeds gemaakte afspraken over uitgangspunten en hoofdlijnen tot uitvoering wilde overgaan, maar ook een additioneel traject wilde voor alle details die men als bepalend zag voor het uiteindelijke akkoord. Capgemini koos daarom voor korte lijnen met de OR en betrok hen actief bij de totstandkoming van de regeling. Daarnaast is er altijd eerlijk en transparant gecommuniceerd.

Implementatie en administratie

De administratie rondom het mobiliteitsbudget was niet zo'n probleem. In alle leaseauto's wordt een blackbox ingebouwd. Deze registreert de kilometers en maakt onderscheid tussen zakelijke- en woon-werk kilometers. Andere informatie komt via de tankpas. Een probleem is wel dat alle informatie in 'de cloud' beschikbaar is. Medewerkers hebben altijd en overal toegang tot deze gegevens. Hier liep Capgemini tegen privacyvragen aan die werden opgelost. Als het ergens op het web staat, moet het wel op een veilige plek zijn. Het opstellen van een veiligheidsprotocol en een cloudoplossing die hierbij past, betekende veel werk.

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.

Capgemini verstrekt aan alle medewerkers een NS-Businesscard. Verder is er een fietsplan, organiseert Capgemini natransport vanaf P+R-terrein en biedt ze faciliteiten als 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 10.1 dan krijgt hij 3.000 x €0,25 = als bonus uitgekeerd.

Financiële prikkels (straffen, belonen, verleiden)

De mobiliteitsregeling van Capgemini is gericht op financiële prikkels. Zuinig, of onzuinig reisgedrag voelen medewerkers direct in de portemonnee. Hierdoor worden medewerkers zich niet alleen kostenbewust, maar is de verwachting dat zij ook hun reisgedrag aanpassen.

Niet financiële prikkels (straffen, belonen en verleiden)

- Verleiden: ontzorgen in het gebruikmaken van vervoersalternatieven, bijvoorbeeld reizen met OV met de NS-Business Card.
- Verleiden: via duidelijke communicatie aan medewerkers.
- Verleiden: in de toekomst wil Capgemini gaming principes hanteren.

Betrokken partijen

Mobility Concept heeft Capgemini begeleid bij de inrichting van het rekenmodel. Daarnaast is dit ook de organisatie die het implementeert.

Resultaten

Doordat de regeling nog niet geëvalueerd is, is dit nog niet inzichtelijk. De regeling zou de kosten zo'n €3.000.000 per jaar kunnen terugbrengen. Daarnaast zal het de CO₂-uitstoot verlagen.

Leerervaringen

- Van te voren beter de tijd inschatten die het traject kost.
- Nog nauwer samenwerken met de OR. Lastig tijdens het traject was de verkiezing van een nieuwe OR. Hierdoor moest de nieuw samengestelde OR zich weer volledig het dossier eigen maken. Dat kostte tijd.
- Administratie van het mobiliteitsbudget is geen probleem. Dit zou ook voor andere organisaties het struikelblok niet mogen zijn.

Meer informatie

www.capgemini.nl

www.mobilityconcept.nl

