

Efficiënter met uitbesteding

“Vroom & Dreesman telt ongeveer 12.000 medewerkers. En iedere medewerker heeft ruime keuzemogelijkheden voor een individuele invulling van de reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer. Hoe we dat realiseren? De uitbesteding aan een professioneel mobiliteitsbureau zorgt voor een zorgvuldige afwikkeling. Mét kostenefficiëntie en een minimale administratieve last voor de eigen organisatie.”

Peter van Gerven, hoofd Centrale Personeelsadministratie, V&D, Amsterdam

V&D – Vervoersvoorzieningen op maat met uniform vervoersplan

Peter van Gerven, V&D, Amsterdam

In het kort

Toen Vroom & Dreesman overging van een regionale naar een centrale bedrijfsstructuur, moest ook de invulling van de reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer worden aangepast. Er was behoefte aan een eenduidige regeling. Een paritaire stuurgroep, met daarin V&D, vakbonden en OR, droeg bij aan het draagvlak voor een nieuw vervoersplan. Onderzoek door een professioneel bureau leverde de solide basis voor een uniforme regeling voor de 14.000 medewerkers. Mét keuzemogelijkheden voor een individuele invulling.

Organisatie

Vroom & Dreesman, met 60 vestigingen het enige warenhuis in Nederland in het middensegment van de markt. De doelgroep van V&D bestaat uit vrouwen in de leeftijd van 30 tot 60 jaar en hun gezinnen. Het brede assortiment bestaat uit kleding en accessoires en non-food producten, zowel merkproducten als eigen labels. Met La Place en Le Marché biedt V&D klanten ook verse foodproducten van hoge kwaliteit.

V&D heeft ongeveer 12.000 medewerkers in dienst. De winkelketen is onderdeel van retailgroep Maxeda, met 12 formules actief in verschillende Europese landen. Andere Maxeda-warenhuizen zijn HEMA en Bijenkorf. Sinds 2006 staat de nieuwe naam Maxeda symbool voor de nieuwe gezamenlijke koers, ambities en bedrijfscultuur van de retailgroep.

Locatie

Een 70-tal warenhuizen verspreid over Nederland, 4 distributiecentra en een hoofdkantoor (2001). De warenhuizen bevinden zich allemaal vrij centraal in een binnenstad.

Vraagstuk

Vroom & Dreesman kende een regiostructuur met 12 regio's. In 1991 werd die structuur losgelaten en ging V&D terug naar 6 regio's. In 1992 werd de organisatie volledig gecentraliseerd. De invulling van de reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer vond echter nog plaats op basis van oude afspraken die in de regio's waren gemaakt. Er was behoefte aan een goed vervoersplan en een eenduidige regeling. In samenspraak met de OR en de vakbonden nam V&D in 2000 het besluit een structurele regeling op te zetten, gebaseerd op een gedegen haalbaarheidsstudie en uitgaande van kostenneutraliteit. Na besluit tot uitvoering van de nieuwe regeling was V&D bereid hiervoor jaarlijks 125.000 euro extra aan te wenden. Dit werd vastgelegd in de CAO-afspraken 2001. Voor de

uitwerking werd de paritaire stuur- en projectgroep 'Vervoerplan Vroom & Dreesman' samengesteld, met TC&O als deskundige derde.

Welke maatregel?

Om te beginnen voerde TC&O een gedegen inventarisatie uit. Die verschafte een gedetailleerd beeld van het woonwerkverkeer, op medewerkerniveau. De bedrijfsleiders hielpen om een helder beeld te krijgen van bestaande afspraken (dossierwerk). Belangrijke uitkomsten van het inventarisatieonderzoek waren:

- Het merendeel van de medewerkers (70 procent) woont binnen 10 km van het werk.
- Medewerkers starten veelal na 9.00 uur, wat een vervoersregeling met NS interessant maakt (kortingstarief).
- Slechts een klein gedeelte van de medewerkers ontvangt een reiskostenvergoeding (1700 van de toenmalige 14.000 medewerkers).
- Tussen de voormalige regio's bestaan grote verschillen in de regeling voor reiskostenvergoeding.

Tevens werd onderscheid gemaakt tussen vier categorieën medewerkers:

- Vaste medewerkers (die een vast contract hebben en gemiddeld meer dan 12 uur per week werken).
- Hulpkrachten (die een vast contract hebben en gemiddeld maximaal 12 uur per week werken).
- Seizoenshulpen (die een contract hebben voor drie maanden of korter en voor gemiddeld 35 uur per week).
- Stagiaires (die een stageovereenkomst hebben).

Op basis van deze onderzoeksgegevens werden de nieuwe criteria vastgesteld. Met als uitgangspunt kostenneutraliteit en het streven zoveel mogelijk medewerkers van de nieuwe regeling te kunnen laten profiteren:

- De nieuwe regeling geldt voor vaste medewerkers, hulpkrachten, seizoenshulpen en stagiaires.
- De grens om voor reiskostenvergoeding in aanmerking te komen ligt op 10 km.
- Vanaf 10 km wordt de reiskostenvergoeding in categorieën opgebouwd (10-15 km, 15-20 km, 20 km en meer).
- De maximale vergoeding is 40 euro per maand bij OV-gebruik en 20 euro bij eigen vervoer.
- Wordt de medewerker op verzoek van V&D overgeplaatst, dan heeft die recht op 100 procent reiskostenvergoeding (bij OV-gebruik).
- Medewerkers die in het bezit zijn van een lease-auto of OV-studentenkaart, zijn uitgesloten.

Voorzieningen op individueel niveau

Met de introductie van de nieuwe regeling biedt Vroom & Dreesman de medewerkers een keuze uit extra individuele voorzieningen (gegevens 2006):

- V&D Fietsplan (voor wie binnen 10 km van het werk woont).
- OV-jaarkaart (2½ procent korting voor vaste medewerkers).
- NS-jaarkaart (2½ procent korting voor vaste medewerkers).
- NS-jaartrajectkaart (4 procent korting voor vaste medewerkers).

- Interliner (regulier tarief voor vaste medewerkers).
- 5-retourkaart (4 procent korting voor wie een NS-Voordeelurenkaart heeft).
- Kortingsbon (5 euro korting op NS-Voordeelurenkaart).
- Stad- en streekabonnement bus, tram, metro (2 procent korting op het gekozen traject).
- Strippenkaart (2 procent korting).

Administratie uitbesteed

Vroom & Dreesman bedingt de kortingen bij de vervoersmaatschappijen, terwijl TC&O voor V&D het administratiekantoor is dat alle bijbehorende handelingen verricht. Alle V&D-medewerkers hebben een overzichtelijk boekje dat de mogelijkheden van het vervoersplan weergeeft. Met een keuzeformulier geven zij zelf bij TC&O hun wensen aan, dat de complete afhandeling verzorgt. De rekening van de vervoersmaatschappij komt na controle door dit mobiliteitsbureau bij V&D terecht. Daarnaast levert het bureau een maandelijks overzicht dat voor iedere medewerker laat zien welke verrekening er met zijn of haar maandsalaris moet plaatsvinden. De personeelsadministratie van V&D verwerkt deze gegevens, desgewenst fiscaal vriendelijk, en stuurt TC&O wekelijks een update van het personeelsbestand. Tot slot neemt het mobiliteitsbureau ook vragen van medewerkers voor rekening. Met alle vragen over individuele vervoersmogelijkheden kunnen zij telefonisch bij dit bureau terecht.

Baten

Voor de werknemers

- Een heldere vergoedingsstructuur.
- Individuele keuzemogelijkheden.
- Eenvoudige aanvraag met één formulier.
- Kortingsmogelijkheden op vervoersbewijzen.
- Mogelijkheid van fiscaal vriendelijke voorzieningen.
- Eén aanspreekpunt, snel en deskundig advies met Mobydesk.
- Praktische afhandeling door TC&O bespaart de gang naar het NS-loket.

Voor de organisatie

- Een degelijk vervoersplan met individuele keuzemogelijkheden voor medewerkers.
- Eén aanspreekpunt bij TC&O.
- Volledige uitbesteding van de administratie rond het woonwerkverkeer.
- Volledige uitbesteding van de praktische afhandeling van individuele voorzieningen voor woonwerkverkeer.
- Een besparing op de administratieve last.
- Extra knowhow.

Kosten

Vroom & Dreesman betaalt aan TC&O:

- Een jaarlijkse fee
- Handlingskosten van 5 tot 15 euro per handling, afhankelijk van de handling *

* In totaal ging het in 2006 om ongeveer 15.000 euro, voor de verwerking van 1828 NS-abonnementen, Stad/abonnementen, 5 retourenkaarten, strippenkaarten en keuzeformulieren.

De fee bevat de kosten voor:

- Alle telefoontjes van medewerkers.
- De administratie van het door de medewerker gebruikte vervoer en het doorgeven van de reiskostenvergoeding aan de administratie van V&D.
- Alle managementrapportages.
- Advisering over het OV-grootverbruik, zowel voor NS als stad- en streekvervoer.
- Onderhandeling met de NS en het stad- en streekvervoer over kortingen en voorwaarden.
- De controles van facturen van de NS en andere vervoersmaatschappijen.
- Regelmatig overleg met overheden en vervoeraanbieders.

De handlingskosten bestaan uit:

- De jaarlijkse vervanging van de abonnementen van medewerkers.
- De registratie en bestelling van OV voor alle nieuwkomers.
- De verwerking van alle mutaties in de individuele voorzieningen.

Fiscale aspecten

Met de regeling Fiscaal Vriendelijk Belonen biedt Vroom & Dreesman medewerkers de mogelijkheid alle jaarabonnementen fiscaal vriendelijk te betalen. V&D betaalt het jaarabonnement en verlaagt vervolgens 12 maanden lang het maandsalaris met 1/12 van de prijs van de jaarkaart, minus de maandelijkse bijdrage van V&D.

Tijdsinvestering

2001 afspraken maken, besluit tot onderzoek en opstellen vervoersplan.

2001/02 uitvoering inventarisatie en onderhandelingen met de OR en vakbonden (van a tot z heeft dit bijna twee jaar geduurd).

Februari 2003 implementatie.

Voor het onderzoek werd ruim de tijd genomen. Enerzijds uit zorgvuldigheid, anderzijds vergt een degelijk onderzoek nu eenmaal tijd. Elke medewerker is aangeschreven en ontving een enquête.

Promotie van de maatregel

- Diverse informatierondes voor bedrijfsleiders (wat behelst vervoersplan, veel gestelde vragen, etc.).
- Informatierondes voor het personeel op vestigingsniveau door bedrijfsleiders.
- Helpdesk op het hoofdkantoor voor telefonische vragen over afspraken uit het verleden, etc.
- Hoorzittingen voor mensen die protesteerden tegen aanpassing van de bestaande regeling. (Niemand heeft de regeling elders aangevochten).
- Helpdesk (Mobydesk) bij TC&O voor aanvragen en vragen over het vervoer zelf.

Met een overzichtelijk werden de medewerkers geïnformeerd over de mogelijkheden van het vervoersplan. Met een aanvraagformulier maakten zij bij TC&O hun keuzes kenbaar.

Medewerkers die gebruik maakten van een oude regeling, kregen persoonlijk bericht of zij daarop recht bleven houden (uitzonderingssituaties), of voor hen een overgangsregeling of de nieuwe regeling ging gelden.

Tips

Weet waar je medewerkers vandaan komen. Dat is een voorwaarde om een degelijk vervoersplan voor woonwerkverkeer op te stellen. V&D was gebaat bij een professionele partner om dat uit te zoeken. Een professionele sparring partner waarmee je tot een plan komt met voordeel voor de medewerkers én de organisatie.

Gebruik de macht van het getal. Hoe grootschaliger je een vervoersplan voor woonwerkverkeer uitrolt, hoe interessanter het is voor vervoerspartijen. Zo bedingt V&D nu al korting bij NS en Openbaar Vervoerwijzer Nederland omdat TC&O die centraal afneemt. Moedermaatschappij Maxeda overweegt nu om te komen tot een Maxeda-breed vervoersplan. Mocht Maxeda in de toekomst tot één CAO komen, dan kan dit er onderdeel van zijn.

Zorg voor draagvlak. De paritaire stuur- en projectgroep 'Vervoerplan Vroom & Dreesman', waarin naast V&D de vakbond en OR zitting hadden, heeft wat dat betreft waarde gehad. De tussenrapportages maakten alle partijen duidelijk wat de problematiek en de stand van zaken was. Dat kweekte wederzijds begrip en draagvlak en maakte de implementatie makkelijker.

Bedenk dat een degelijk vervoersplan voor woonwerkverkeer kan bijdragen aan de medewerkertevredenheid. V&D startte vorig jaar een onderzoek naar de medewerkertevredenheid. De CEO wil op dit punt in top wil in de top tien van Europa komen. Vervoer wordt daarin meegenomen.

Meer weten?

V&D Warenhuizen B.V.

Spaklerweg 52
1096 BA Amsterdam

Peter van Gerven

Hoofd Centrale personeelsadministratie
T (020) 5959465
E peter.van.gerven@vd.nl

TC&O management voor Mobiliteit B.V.

Markt 46
5521 AN Eersel
T (0497) 532400
E info@tco-mvm.nl
I www.tco-mvm.nl