

Binden en boeien

“Bed het maatregelenpakket voor mobiliteit in, in een breder voorzieningenpakket voor medewerkers. Denk aan elementen als leertrajecten, doorstromingsmogelijkheden en gezondheid. Dat maakt het pakket stabiel en aantrekkelijker voor medewerkers. Zo'n pakket helpt je als organisatie creatieve, ondernemende en klantgerichte medewerkers te vinden én te behouden.”

Paul Gevers, Directeur Human Resources, Coöperatie VGZ-IZA

VGZ-IZA – Binden en boeien met woon-werkregelingen

Paul Gevers, Coöperatie VGZ-IZA

In het kort

In 1994 richtte VGZ haar organisatie efficiënter in. De regionale vestigingsstructuur bleef grotendeels intact, maar tegelijkertijd werd gekozen voor concentratie van de back offices in drie nieuwe centrale vestigingen. Ruim 900 medewerkers werden overgeplaatst. Vaak moesten zij verder gaan reizen. VGZ ontwikkelde daarom een nieuw mobiliteitsplan. Insteek: een breed maatregelenpakket om het autogebruik beperkt te houden en het OV-gebruik te stimuleren. De bewuste keuze voor nieuwe kantoorpanden op loopafstand van een NS-station lag daarvoor aan de basis. Inmiddels is het mobiliteitsplan stevig ingebed in het HR-beleid van VGZ. Het geheel is een aantrekkelijk pakket waarmee VGZ medewerkers weet te boeien én te binden.

Organisatie

VGZ, een sociale zorgverzekeraar zonder winstdoelstelling, is in 1990 ontstaan uit een fusie van zes ziekenfondsen en een regionale verzekeraar. In 2004 fuseerde VGZ met IZA tot VGZ-IZA. VGZ-IZA biedt ziektekostenverzekeringen aan onder de labels VGZ (individuele en collectieve verzekeringen), IZZ (verzekeringen voor personeel in de zorgsector) en IZA (verzekeringen voor ambtenaren van gemeenten en provincies en personeel van de academische ziekenhuizen).

VGZ-IZA legt zich vooral toe op zorgverzekeringen en in het verlengde daarvan op bedrijfszorg, verzuimbestrijding en preventie. De organisatie werkt vanuit een netwerk van regionale vestigingen met ruim 2700 medewerkers. Per 1 januari 2007 is VGZ-IZA formeel juridisch onderdeel van UVIT (Univé en VGZ-IZA-Trias). Met de nieuwe combinatie worden ongeveer 4,2 miljoen zorgverzekerden bediend.

Locatie

Het hoofdkantoor van VGZ-IZA is sinds 1995 gevestigd aan de Wijchenseweg 20 in Nijmegen, vlakbij de A73/A31 naar 's-Hertogenbosch en Eindhoven. Het hoofdkantoor ligt op circa 10 minuten loopafstand van het treinstation Nijmegen Dukenburg. De andere twee centrale vestigingen van VGZ zijn in Tilburg en Eindhoven. De 15 andere locaties van VGZ-IZA liggen allemaal op hooguit 10 minuten loopafstand van een NS-station.

Vraagstuk

In 1994 besloot de VGZ-directie de organisatie efficiënter in te richten. Dit had mede tot gevolg dat de ondersteunende en backoffice functies werden gecentraliseerd. Eindhoven werd uitgekozen als backoffice voor de declaratieverwerking (circa 1000 medewerkers), in Tilburg werd de backoffice voor

de polisadministratie geplaatst (ongeveer 500 medewerkers) en Nijmegen werd uitgekozen als hoofdkantoor met centrale staf (circa 400 medewerkers). De bestaande regionale en lokale vestigingen bleven grotendeels intact, maar zij richtten zich sindsdien vooral op de frontoffice (klantcontacten) en de lokale zorginkoop.

Onderdeel van deze keuze voor centralisering was de verplaatsing van ruim 900 medewerkers. Waar een groot deel van hen eerst met de fiets naar het werk kon, moest men na de verhuizing in veel gevallen een behoorlijk stuk extra reizen. Deze uitdaging heeft geresulteerd in een nieuw mobiliteitsbeleid. Basis daarvan: het ontmoedigen van het autogebruik en het stimuleren van het OV-gebruik.

Welke maatregel?

Voorafgaand aan de verhuizing heeft de raad van bestuur van VGZ gesteld dat VGZ niet alleen publieke, maar ook een maatschappelijke functie heeft. Deze opvatting is vertaald in alle aspecten van de bedrijfsvoering. Denk aan het scheiden van afvalstromen, de keuze voor het meubilair in de nieuwe vestigingen én aan de inrichting van het mobiliteitsbeleid.

Mobiliteitsplan met OV-gebruik als insteek

Het mobiliteitsplan dat in 1994 is opgesteld, is ambitieus. Vooraf werd voor alle medewerkers in kaart gebracht wat de gevolgen van de verhuizing zouden zijn. Iedereen kon aangeven wat zijn of haar ideeën en wensen waren. Belangrijkste insteek van het mobiliteitsplan is het beperken van het autoverkeer en het stimuleren van het OV-gebruik. Dit is voor een deel gerealiseerd door het verlagen van de vergoeding voor het gebruik van de privé-auto voor woon-werkverkeer. Die vergoeding was gebaseerd op een 2^e klas OV-maandkaart. In de nieuwe situatie is de vergoeding gebaseerd boven de 30 km op een 2^e klas jaartrajectkaart. Het prijsverschil wordt als subsidie gebruikt om de medewerkers die met de trein gingen reizen een 1^e klas abonnement te verstrekken. Medewerkers die minder dan drie strippen gebruiken om op het werk te komen, ontvangen geen reiskostenvergoeding en mogen voor 9.15 uur niet op het terrein van VGZ parkeren. Is er hierna nog plek, dan mag men alsnog de auto op het VGZ-IZA -terrein zetten. Medewerkers die verder dan 10 km van het kantoor wonen krijgen wel een vergoeding en mogen hun auto wel bij VGZ parkeren. Ook zo wordt het reizen met de fiets of het OV gestimuleerd.

Sterke basis: kantoorpand dichtbij station

Essentieel voor het succes van het nieuwe mobiliteitsplan was de keuze van de nieuwe vestigingen. Er is bewust gezocht naar locaties in de buurt van een NS-station. Criterium was een maximale loopafstand van 10 minuten. Hierdoor kon de besparing die met het beperken van het autoverkeer werd gerealiseerd, effectief worden aangewend voor het stimuleren van het OV-gebruik, de trein in het bijzonder. Er is een breed maatregelenpakket opgesteld, waarbij medewerkers gebruik kunnen maken van:

- Een jaartrajectkaart op maat. Voor € 4,50 per maand kunnen fulltime medewerkers het abonnement opwaarderen van 2^e naar 1^e klas.
- De aanschaf van een OV-(gezins)jaarkaart die op voorschotbasis door VGZ-IZA wordt betaald en waarvan het gezinsdeel in 12 maandelijkse stukjes op het salaris wordt ingehouden.
- Een busabonnement.

- Een treinkaartje 1^e klas vanaf ieder station in Nederland naar het hoofdkantoor van VGZ-IZA, voor iedere medewerker die deelneemt aan het introductieprogramma van VGZ-IZA, om hen bekend te maken met het mobiliteitsbeleid.
- Een carpool-/meerijddregeling. Medewerkers die carpoolen naar het werk komen in aanmerking voor een vergoeding van het woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer.
- Een carpoolauto. Medewerkers die met minimaal drie personen van en naar het werk reizen, kunnen een carpoolauto aanvragen. Hiervoor geldt een eigen bijdrage van € 4,50 per persoon.
- Een fiets van de zaak via de fietsregeling van VGZ-IZA. Medewerkers kunnen één keer in de drie jaar fiscaal vriendelijk een fiets aanschaffen. De maximale vrijstelling is € 749,- inclusief BTW. Accessoires en een fietsverzekering zijn mogelijk.
- Inzet van een besloten busdienst tussen Nijmegen en Eindhoven. Deze is na anderhalf jaar opgeheven omdat te weinig mensen (minder dan 15) er gebruik van maakten. De meeste van hen zijn gaan carpoolen.
- De NS-Business Card die gebruikt kunnen worden voor zakelijke dienstreizen. Er zijn 80 kaarten in omloop. Doel is om het autogebruik voor zakelijke reizen terug te dringen. Medewerkers kunnen de kaart een dag van tevoren aanvragen en ophalen bij de afdeling Human Resources.

Dit maatregelenpakket heeft in 2005 geleid tot het volgende gebruik voor het woon-werkverkeer:

16 procent treinabonnementen

3 procent busabonnementen

1 procent carpool/meerijddregeling

5 procent leaseauto

55 procent een reiskostenvergoeding voor gebruik van het eigen vervoermiddel

20 procent krijgt geen vergoeding

Mobiliteitsplan stevig ingebed in HR-beleid

Aanleiding om een nieuw mobiliteitsbeleid op te stellen, was de verhuizing. Inmiddels is dit beleid een vast onderdeel geworden van het geïntegreerde (HR)-beleid van VGZ. Belangrijk uitgangspunt is dat VGZ haar medewerkers optimaal wil ondersteunen. VGZ investeert fors in haar medewerkers en stimuleert hen te bewegen, zowel fysiek als in hun carrière. Denk aan verzuimbegeleiding, coaching, een uitgebreid opleidingsprogramma, een employabilitybeleid, intern vacaturebeleid, abonnementen voor fitness, et cetera. Keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid staat bij dit alles centraal. Inbedding van het mobiliteitsbeleid in het HR-beleid maakt het pakket stabiel en aantrekkelijker voor medewerkers. VGZ ziet dit als een bruikbaar middel om creatieve, ondernemende en klantgerichte medewerkers te vinden én te behouden.

Baten

Voor de medewerkers

- Keuze uit breed pakket van mogelijkheden voor woon-werkverkeer.
- De organisatie faciliteert zo optimaal mogelijk, maar eigen initiatief staat centraal.
- Treinabonnement goedkoop op te waarderen naar 1^e klas en de aanschaf van een abonnement voor het hele gezin.

Voor de organisatie

- Door de keuze voor openbaar vervoer ben je als grote organisatie voor vervoerbedrijven een interessante gesprekspartner.
- Mobiliteit (woon-werkverkeer) is een belangrijk onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket en hierdoor een van de instrumenten om medewerkers voor VGZ te werven en te behouden.
- Een goed mobiliteitsbeleid draagt bij aan de maatschappelijke rol van de organisatie.
- Het mobiliteitsbeleid past prima binnen de filosofie om medewerkers in (de breedste zin van het woord) in beweging te krijgen.

Kosten

Door de verhuizing (centralisatie) zijn de mobiliteitskosten voor VGZ sterk gestegen. De exacte stijging is niet meer te achterhalen, maar door de verhuisbewegingen die hebben plaatsgevonden zijn de woon-werkvergoedingen t.o.v. 1994 zeker met 10 à 15 procent gestegen. In 2006 bedroegen de kosten 2,9 miljoen euro. De inschatting is dat VGZ voor de uitvoering en het beheer van het mobiliteitsbeleid momenteel 1 fte per maand inzet. Aanvankelijk was dit 1½ fte à 2 fte. De meeste werkzaamheden zijn inmiddels behoorlijk gedigitaliseerd.

Fiscale aspecten

Het pakket van maatregelen van VGZ heeft betrekking op vrijwel alle fiscale regelingen. Klik [hier](#) voor meer informatie over deze regelingen.

Tijdsinvestering

Het traject is in een jaar doorlopen door de afdeling HR. VGZ heeft het traject geheel zelf opgezet en uitgevoerd, zonder expertise van buiten. Aangezien het traject in 1994 heeft plaatsgevonden is het zeer lastig om in te schatten hoeveel dit heeft gekost.

De meeste tijd heeft VGZ gestoken in de onderhandelingen met de NS. Door de omvang van de vraag was VGZ in staat scherp te onderhandelen met de NS over de jaartrajectkaarten en andere NS-abonnementen. Het afsluiten van een dergelijk specifiek en groot contract hierover was destijds nieuw voor de NS. Voor organisaties die nu een collectieve overeenkomst met de NS willen afsluiten is dit volgens VGZ veel eenvoudiger. De NS is hier nu veel beter op ingericht. Momenteel bedingt VGZ een behoorlijke korting op deze abonnementen.

De onderhandelingen met de busmaatschappijen verliepen bijzonder vlot. VGZ zette gedurende anderhalf jaar een Interliner in, wat de medewerkers hielp om tijdens de overgang tot de juiste vervoerskeuze te komen.

Promotie van de maatregel

- De Raad van Bestuur van VGZ en de afdeling HR hebben in 1994 (na besluit organisatieveranderingen) iedere mogelijkheid aangegrepen om medewerkers op de vestigingen zo veel mogelijk persoonlijk te informeren over de veranderingen.
- Voor de verhuizing is een grootscheepse communicatiecampagne opgezet (nieuwsbrieven, posters, beplakken van NS-treinen met het VGZ-logo en een boekje met alle mogelijke praktische vragen en antwoorden).
- Speciaal ontworpen brochure en regelmatig aandacht vragen via de Arbeidsvoorwaarden Nieuwsbrief.

Het mobiliteitsbeleid wordt momenteel vooral gecommuniceerd via intranet (Vignet). Hiernaast zet VGZ vooral persoonlijke brieven/emails in als het individuele maatregelen betreft.

Tips

Zorg dat de top van de organisatie (directie, raad van bestuur) het beleid actief ondersteunt en communiceert.

Zet bij een dergelijke veranderings- en verhuizingsoperatie zeer zwaar in op communicatie. Maak het zo persoonlijk mogelijk en faciliteer de medewerker waar mogelijk.

Bed het maatregelenpakket voor mobiliteit in, in een breder voorzieningenpakket voor medewerkers. Denk aan elementen als leertrajecten, doorstromingsmogelijkheden en gezondheid. Dat maakt het pakket stabiel en aantrekkelijker voor medewerkers.

Meer weten?

VGZ-IZA

Wijchenseweg 20
Postbus 30374
6503 HZ Nijmegen
www.vgz.nl

Paul Gevers

Directeur Human Resources
Telefoon (024) 3436722
germa.driessen@vgziza.nl (directiesecretaresse)