

### Deelname aan Spitsvrij goed voor thuiswerken, milieu en minder file

“Deelname aan Spitsvrij past prima bij Het Nieuwe Werken. Voor PGGM is het een win-win situatie: wij helpen onze medewerkers minder in de file te staan en zij krijgen een financieel extraatje op de koop toe. Bovendien werken wij als organisatie mee aan een betere bereikbaarheid van de regio. Belangrijkste voorwaarde voor deelname als werkgever is dat je thuiswerken faciliteert. Met onze deelname stimuleren we het thuiswerken en verlagen we onze CO2-uitstoot.”  
Astrid Romijn, expert adviseur arbeidsvoorwaarden en arbeidsrecht, PGGM

## PGGM –Spitsvrij past goed bij Het Nieuwe Werken

### In het kort

Deelname aan Spitsvrij past prima bij Het Nieuwe Werken van PGGM. Medewerkers die aan het project deelnemen, krijgen een financiële vergoeding als zij de spits mijden. PGGM kan het tijd- en plaatsongebonden werken zo extra promoten. Ook past Spitsvrij goed bij het toekomstige mobiliteitsbeleid van PGGM waarin keuzevrijheid, duurzaamheid en eigen verantwoordelijkheid centraal staan. Net als Spitsvrij kiest PGGM voor belonen in plaats van straffen door het geven van ‘groene prikkels’ voor gewenst gedrag.

### Organisatie

PGGM is een coöperatieve pensioenuitvoeringsorganisatie. Zij verleent diverse pensioenfondsen, de aangesloten werkgevers en hun werknemers diensten op het gebied van pensioenbeheer, integraal vermogensbeheer en bestuurlijke advisering. Momenteel beheert PGGM ruim €109 miljard aan pensioenvermogen (stand oktober 2011) voor zes pensioenfondsen. Daarnaast ontwikkelt PGGM voor werkgevers en meer dan 560.000 leden uit de sector zorg en welzijn aanvullende diensten op het gebied van pensioen, zorg, wonen en werk. Door deze domeinen aan elkaar te verbinden, helpt PGGM haar leden bij het realiseren van een waardevolle toekomst. Duurzaamheid en openheid binnen de hele organisatie zijn belangrijke kernwaarden. Bij PGGM werken ruim 1.100 mensen.

### Locatie

Het hoofdkantoor van PGGM is gevestigd in Zeist aan de rand van een woonwijk. Het oude kantoor is begin 2011 uitgebreid met een zeer ruim, nieuw pand dat is voorbereid op Het Nieuwe Werken. Het gebouw heeft een grote, ondergrondse parkeergarage met voldoende parkeerruimte. De dichtstbijzijnde bushalte bevindt zich op vijf tot tien minuten loopafstand. Medewerkers kunnen per trein naar station Driebergen/ Zeist of Utrecht reizen en vanaf het station een bus nemen. De helft van de medewerkers woont op minder dan 20 kilometer afstand van kantoor. Van de 1.200 medewerkers hebben er 171 een leaseauto.

### Vraagstuk

“Met ons nieuwe mobiliteitsbeleid willen we een bijdrage leveren aan duurzaamheid. Wij willen een mobiliteitsbeleid dat blijk geeft van “respect voor mens en omgeving”, een van onze kernwaarden. Ook is ons nieuwe mobiliteitsbeleid verbonden met Het Nieuwe Werken dat PGGM begin maart 2011 heeft ingevoerd onder de naam Werken@PGGM.”

### Maatregel

Deelname aan Spitsvrij past prima bij Werken@PGGM (Het Nieuwe Werken). Op deze manier kan PGGM het tijd- en plaatsongebonden werken promoten. Medewerkers die de spits mijden door bijvoorbeeld eerst thuis te werken, krijgen hiervoor een financiële tegemoetkoming.

### Wat is Spitsvrij

Spitsvrij is een spitsmijdenproject in de driehoek tussen Utrecht, Hilversum en Amersfoort. Deelnemers verdienen geld (tot 100 euro per maand) door zo vaak mogelijk de spits te mijden en helpen zo de doorstroming in de regio te verbeteren op de A1, A27 en A28. De spitsbewegingen van de deelnemers worden geregistreerd met de S-box, een klein kastje dat via Spitsvrij ingebouwd wordt in de auto. Deelnemers kunnen de spits mijden door thuis te werken, buiten de spits te reizen of een

andere vervoerswijze te kiezen. Spitsvrij helpt bij het kiezen van een andere manier van reizen of werken tijdens de spits, bijvoorbeeld via reisadvies op maat, gemakkelijke carpooldates en actuele weginformatie. Inmiddels doen ruim 5.000 mensen en meer dan 50 werkgevers mee. Spitsvrij loopt van juni 2011 tot eind 2012.

### **Deelname**

'Deelname aan Spitsvrij past prima bij onze manier van werken. In maart 2011 zijn we gestart met Werken@PGGM. Tijd- en plaatsongebonden werken betekent ook dat je buiten de spits kunt werken. Momenteel doen er 59 medewerkers van PGGM mee aan Spitsvrij. Voor ons is er sprake van een win-win situatie: wij maken het mogelijk dat onze medewerkers minder in de file hoeven te staan en zij krijgen een financieel extraatje op de koop toe. Bovendien werken wij als organisatie mee aan een betere bereikbaarheid van de regio. Belangrijkste voorwaarde voor onze deelname als werkgever is wel dat je thuiswerken faciliteert. Deelname is ook belangrijk voor ons Executive Committee: we stimuleren hiermee Werken@PGGM en we leveren een bijdrage aan het verlagen van CO2-uitstoot.'

### **Deskundige begeleiding**

'We nemen samen met een aantal andere organisaties deel aan de mobiliteitswerkgroep Zeist via VNM. Ook hebben VNM en het Kenniscentrum Werk & Vervoer onze interne werkgroep mobiliteit begeleid. In die werkgroep zitten naast de vakbonden en de OR ook diverse medewerkers, zoals een fietser, iemand die met het openbaar vervoer reist en een leaserijder. De werkgroep heeft een aantal voorstellen voor het nieuwe mobiliteitsbeleid van PGGM geformuleerd.

VNM wees ons overigens op de mogelijkheid Spitsvrij-werkgever te worden; een deel van onze medewerkers woont immers in de Spitsvrij-driehoek Amersfoort-Utrecht-Hilversum. Op 7 oktober is bij PGGM de kick off van het project Spitsvrij gegeven. Minister Melanie Schultz was hierbij aanwezig en voerde het woord voor een gehoor van deelnemende werkgevers uit de regio. Erg leuk dat PGGM host was van deze bijeenkomst!

### **Mobiliteitsbeleid**

Het nieuwe mobiliteitsbeleid van PGGM is nog in de onderhandelingsfase voor de cao 2012 en zal pas in april 2012 ingaan. Keuzevrijheid, duurzaamheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal in dit beleid.

Daarnaast kiest PGGM voor belonen in plaats van straffen door het geven van 'groene prikkels' voor gewenst gedrag:

- PGGM kent geen gebrek aan parkeerruimte, waardoor het reizen met de auto geen negatieve prikkel krijgt. Om het reizen met het openbaar vervoer te stimuleren, is het voorstel gedaan om de kosten voor het openbaar vervoer volledig te vergoeden. Autokosten worden slechts gedeeltelijk vergoed (tot 15 kilometer enkele reis). De keus is aan de medewerker. Wie kiest voor duurzaamheid, heeft financieel voordeel.
- Een tweede groene prikkel is vergroening van de leaseregeling. De nadruk ligt hier op kleiner en groener rijden, op beperking van de CO2-uitstoot en op het langer doorrijden met leaseauto's. Ook is er een verkennend contact met de organisatie 'Het groene rijden' [<http://www.groenrijden.nl>]. Deze organisatie helpt medewerkers zuiniger te rijden en laat daarmee het financiële voordeel van duurzaam rijden zien.
- Een flink aantal medewerkers komt al op de fiets **PGGM biedt haar medewerkers een fietsregeling en stelt** een grote fietsenstalling en douches ter beschikking. De organisatie mikt op uitbreiding van het aantal fietsers door elektrische fietsen meer te gaan promoten. De mogelijke aanleg van elektrische oplaadpunten zou hieraan kunnen bijdragen. Ook wil PGGM elektrische fietsen laten uitproberen door medewerkers (hiervoor is via VNM subsidie aangevraagd bij gemeente Zeist). Gebruik van het openbaar vervoer wil PGGM stimuleren door **afspraken te maken** met NS over collectieve abonnementen en met Utrecht Bereikbaar over de UB-pas.
- Iedereen krijgt een mobiliteitsbudget en kan daarmee een keuze maken voor een bepaalde vervoerswijze. Wat mensen besparen en dus overhouden van het budget, mogen ze houden.
- PGGM wil het voorbeeldgedrag van het management stimuleren: kom ook eens op de fiets en rijd in duurzame auto's.
- In april 2012 organiseert PGGM een mobiliteitsmarkt, waar medewerkers zich uitgebreid kunnen laten voorlichten over andere manieren van vervoer. Invoering van het mobiliteitsbeleid is pas een eerste stap. Door continu resultaten te monitoren wil PGGM snel bijsturen met meer positieve prikkels.

## Het nieuwe werken/ Werken@PGGM

'Wij zijn om een aantal redenen overgegaan op Werken@PGGM.. De aanleiding was het nieuwe pand van PGGM. We kennen twee pijlers waarop Werken@PGGM rust: 'vrijheid in verbondenheid' en 'kennisdelen is kracht'. Vrijheid betekent ook: verantwoordelijkheid voor de medewerkers. Verder delen we onze kennis en werken we papierarm. Bij PGGM staat de ontmoeting centraal. Het Werken@PGGM betekent ook dat we sturen op volwassen arbeidsrelaties en dat we de balans tussen werk en privé zeer belangrijk vinden.' Niemand heeft een eigen bureau. Een medewerker kiest een flexwerkplek in de 'vlek', de ruimte waar zijn of haar afdeling haar flexwerkplekken heeft. Er zijn verder vergaderruimtes, lounges, stilte werkplekken en diverse andere soorten werkplekken die aansluiten bij de behoeftes van medewerkers. Alle werknemers hebben een mobiele telefoon en kunnen via tokens ook thuiswerken. PGGM vergoedt indien noodzakelijk de inrichting van de thuiswerkplek tot een bepaald maximum. Thuiswerken gebeurt nu nog veelal incidenteel aan de randen van de dag, maar kan meer structurele vormen aannemen. 'Niet iedere manager is al zover. We begeleiden dit vanuit HR met adviseurs die getraind zijn in verandering. Zij gaan in gesprek met deze managers en medewerkers over bijvoorbeeld de mogelijkheden van thuiswerken. De overgang naar Werken@PGGM is begeleid met een zeer doordacht programma, met workshops voor managers en medewerkers. Persoonlijk vind ik Werken@PGGM leuk, omdat dat het veel dynamischer is. De informatievoorziening tussen mij en mijn collega's gaat sneller en soepeler omdat we bij elkaar in één ruimte zitten.'

### Baten Spitsvrij

#### Voor de organisatie

- Tevreden medewerkers (extra financiële beloning)
- Betere bereikbaarheid van de regio, meewerken aan filevermindering
- Past in duurzaam beleid
- Stimuleert ervaring opdoen met Het nieuwe werken (flexibele werktijden, thuiswerken)

#### Voor de werknemers

- Geldelijke beloning voor mijden van de spits
- Betere balans tussen werk en privé
- Helpt medewerkers om niet in de file te staan, scheelt tijd en stress

### Kosten

#### Voor de organisatie

Geen

#### Voor de werknemers

Geen

### Fiscaal

Beloning voor deelname aan Spitsvrij is een extraatje.

### Tijd

Mentaliteitsverandering bij invoering van Het nieuwe werken kost veel tijd. Trek gerust een jaar uit voor de voorbereidingen en steek ook genoeg tijd in de introductie en vooral ook de nazorg, anders krijg je ontevreden medewerkers.

### Promotie

'Als Spitsvrij werkgever promoot je de deelname aan Spitsvrij via intranet. We hoeven hier zelf weinig aan te doen want het materiaal, zoals banners, levert Spitsvrij aan. Verder merk ik dat collega's het er onderling over hebben en zo elkaar warm maken voor deelname.'

### Tips

- Positief belonen (zoals door deelname aan Spitsvrij) werkt beter dan straffen of verbieden.
- Faciliteer reizen buiten de spits door flexibele werktijden en thuiswerken mogelijk te maken.
- Deelname aan Spitsvrij is een goede pilot om flexibel werken kosteloos uit te proberen binnen je organisatie.

- Neem je maatschappelijke verantwoordelijkheid en zorg dat het hart van Nederland niet dichtslibt. Dit is nadrukkelijk niet alleen een taak van de overheid, maar een taak van ons allemaal.
- Deskundige begeleiding van buitenaf (bijvoorbeeld bij cao-onderhandelingen maar ook binnen een mobiliteitswerkgroep) zorgt voor onpartijdigheid en creëert zo meer draagvlak. Partijen als VNM (of andere regionale mobiliteitsmakelaars) en Kenniscentrum Werk & Vervoer bieden deze begeleiding.

[Meer weten?](#)

**PGGM**

Noordweg Noord 150  
3704 JG Zeist  
[www.pggm.nl](http://www.pggm.nl)

**Astrid Romijn**

expert adviseur arbeidsvoorwaarden en beleid  
T (030) 277 8894 | M (06) 20425096 | E [astrid.romijn@pggm.nl](mailto:astrid.romijn@pggm.nl)

**Spitsvrij**

Marleen Dohle, communicatiemanager Spitsvrij  
T (035) 543 4343 | E [mdo@atosborne.nl](mailto:mdo@atosborne.nl)

[www.spitsvrij.nl](http://www.spitsvrij.nl)

[Nodig qua illustraties: ]

- Foto geïnterviewde
- Logo organisatie
- Algemeen plaatje passend bij quote

Om welk vraagstuk gaat het? MVO, arbeidsvoorwaarden, bereikbaarheid

Om welke maatregel gaat het? HNW, mobiliteitsbeleid

[Korte samenvatting in 3 regels:]

Deelname aan Spitsvrij past prima bij Het Nieuwe Werken. Daarnaast past Spitsvrij goed in een mobiliteitsbeleid waarin keuzevrijheid, duurzaamheid en eigen verantwoordelijkheid centraal staan.