



Benchmark Slim Werken Slim Reizen 2012

Toelichting en analyse

Juli 2012

Inhoud

Samenvatting: een paar saillante resultaten.....	1
1. Inleiding	2
2. De aard en omvang van de organisaties	2
3. Bereikbaarheid en mobiliteit.....	2
4. De kosten voor mobiliteit en werkplekken	3
5. Mobiele medewerkers en flexibele werkplekken.....	4
6. Duurzaam werken en duurzaam reizen	5
7. Benutting en beloningsruimte per medewerker	5

SAMENVATTING: EEN PAAR SAILLANTE RESULTATEN

De *Benchmark Slim Werken Slim Reizen 2012* is gebaseerd op cijfers van 32 werkgevers met 44 vestigingen met 28.300 medewerkers. De benchmark onderzoekt hoe werkgevers omgaan met mobiliteit, bereikbaarheid, parkeren en werkplekken op het raakvlak van Facilitair beleid en HRM.

Discussies over Slim Reizen gaan vaak over besparingen op mobiliteitskosten. Het kan interessant zijn die discussie te verbreden: bij werkplekken zijn alleen al de kosten van onderbezetting groter dan de kosten voor mobiliteit überhaupt.

Er zijn werkgevers die hoog scoren op duurzaamheid bij Slim Werken (en veel mobiliteit vermijden), maar tegelijk zeer laag scoren op het Puntensysteem voor duurzame mobiliteit / Slim Reizen.

Er lijkt nog weinig samenhang binnen organisaties tussen de mate van telewerk, het percentage flexibele werkplekken en het (groeierende) aandeel van mobiele medewerkers.

De kosten van mobiliteit en onderbezette werkplekken samen vormen gemiddeld 16% van het brutosalaris. Een ruim budget voor een nieuwe verstrekingspraktijk die gewenst gedrag beloont. Desondanks past slechts 1 werkgever een rudimentaire vorm van mobiliteitsbudget toe.

1. INLEIDING

<i>2^e Editie van de benchmark Slim Werken Slim Reizen</i>	<p>In 2009 verscheen de eerste versie van de Benchmark <i>Slim Werken Slim Reizen</i>.</p> <p>Het is inmiddels tijd voor een nieuwe versie. Het aantal gescande organisaties en vestigingen is aanzienlijk gestegen. En er zijn nieuwe cijfers van Goudappel (Bereikbaarheidskaart), NFC (werkplekkosten), RSM/EUR (Organisatiescan). En er zijn ook nieuwe scans (voertuigpark, arbeidsvoorwaarden, Slim Reizen, Slim Werken).</p>
<i>Benchmark-portaal</i>	<p>Het interactieve, selfservice scanportaal van Mobiliteit.NU verzamelt nieuwe input voor de benchmark. De tekst van de benchmark 2012 is als bijlage bij dit rapport opgenomen. De teksten staan ook op het online portaal.</p>
<i>Doelstelling</i>	<p>De Stichting Mobiliteit.NU publiceert de benchmark om te tonen hoe organisaties omgaan met het raakvlak van Facilitair beleid en HRM.</p> <p>Werkgevers die deze beleidsvelden op een slimme manier bijeenbrengen, kunnen grote voordelen behalen in termen van strategische kostenbeheersing, arbeidsmarkt aantrekkelijkheid en duurzaamheid.</p>

2. DE AARD EN OMVANG VAN DE ORGANISATIES

<i>Typering van de organisaties: omvang...</i>	<p>De gescande kantoororganisaties tonen een brede spreiding qua aantal medewerkers. Ze verschillen van 8 tot ruim 6.200 medewerkers, met een gemiddelde van 765 medewerkers.</p> <p>Bij 32 werkgevers met 44 vestigingen werken 28.300 medewerkers, waarvan 22.118 in voltijd en 6.183 in deeltijd. Gezamenlijk hebben deze werkgevers 16.702 leaseauto's.</p> <p>Het vloeroppervlak loopt uiteen van 240 tot 140.000 m² VVO¹, met een gemiddelde van 20.116 m².</p>
<i>...en samenstelling</i>	<p>Van de 32 organisaties zijn 28 privaat, 2 overheidsorganisaties, 1 onderzoeksinstituut en 1 ZBO. Van de 44 vestigingen liggen 32 in de Randstad, 12 daarbuiten.</p>

3. BEREIKBAARHEID EN MOBILITEIT

<i>Inleiding</i>	<p>'Bereikbaarheid' is iets anders dan 'mobiliteit'. Mobiliteit zegt iets over hoe mensen zich verplaatsen, bereikbaarheid zegt iets over locatie: hoeveel mensen binnen een bepaald tijdsbestek daar kunnen komen.</p> <p>Over bereikbaarheid staat een schat aan data ter beschikking via de <i>Bereikbaarheidskaart van Nederland</i>. Dit maakt deel uit van het portaal van Mobiliteit.NU.</p> <p>Het zg. <i>Puntensysteem</i> registreert het aantal maatregelen op het gebied van duurzame mobiliteit dat werkgevers treffen. Ook dit maakt deel uit van de Mobiliteit.NU benchmark.</p> <p>In een aparte deelanalyse is gekeken naar ontwikkeling van de bereikbaarheid en de score op het puntensysteem bij 7 grotere werkgevers uit de bancaire en ICT-sector. Wanneer meer werkgevers deze scan ingevuld hebben, kan een bredere analyse gemaakt worden.</p>
<i>De bereikbaarheid...</i>	<p>De bereikbaarheid verschilt per locatie, en loopt voor de werkgevers in de steekproef uiteen. Dit geldt ook voor de verandering van bereikbaarheid tot 2020.</p> <p>De spreiding is voor auto en openbaar vervoer ongeveer gelijk, en neemt af naarmate</p>

¹ VVO: Verhuurbaar Vloer Oppervlak

	<p>de reisafstand toeneemt: bij de auto (15 minuten) 27%, bij het openbaar vervoer (60 minuten) 9%.</p>
<p><i>...de maatregelen op het gebied van mobiliteit...</i></p>	<p>Bij de getroffen mobiliteitsmaatregelen is er een aanzienlijk verschil tussen sectoren. De 2 banken scoorden beduidend hoger op het puntensysteem (0,7 bij een maximale score van 1) dan de 5 ICT-aanbieders (0,47).</p> <p>De 2 organisaties die het slechts per OV bereikbaar zijn, scoren binnen het puntensysteem op OV-maatregelen het laagst (gemiddeld 0,09). De 2 organisaties die het best per OV bereikbaar zijn, scoren op OV-maatregelen het hoogst (gemiddeld 0,59). Zij buiten hun goede OV-bereikbaarheid optimaal uit.</p> <p>De 2 organisaties die het slechts per auto bereikbaar zijn, scoren op auto-maatregelen in de laagste categorie (gemiddeld 0,2). De organisaties die het best per auto bereikbaar zijn, scoren op auto-maatregelen het hoogst (gemiddeld 0,4).</p>
<p><i>...en de ontwikkeling van de bereikbaarheid</i></p>	<p>Er bestaat binnen deze deelgroep een minder duidelijke relatie tussen de scoring op het puntensysteem en de <i>verandering</i> van de bereikbaarheid tot 2020. Hier overheerst voornamelijk een gefragmenteerd beeld.</p>

4. DE KOSTEN VOOR MOBILITEIT EN WERKPLEKKEN

<p><i>Inleiding</i></p>	<p>In de discussie over Slim Werken, Slim Reizen gaat het vaak over kosten en besparingskansen. De Benchmark Slim Werken, Slim Reizen geeft hier op een aantal punten relevante cijfers.</p> <p>De cijfers suggereren dat het vaak meer oplevert te besparen op werkplekken dan om mobiliteit. (Een besparing op werkplekken is bovendien niet arbeidsvoorwaardelijk beschermd).</p>
<p><i>De kosten voor mobiliteit...</i></p>	<p>De kosten voor mobiliteit verschillen binnen de benchmark per organisatie van ruim € 16.000 tot ruim € 28 miljoen per jaar, met een gemiddelde van € 2,3 miljoen.</p> <p>Uitgedrukt als percentage van de kosten voor bruto salarissen, mobiliteit en werkplekken (inclusief parkeren): van 1% tot 12%, gemiddeld 5%.</p>
<p><i>...en voor parkeren</i></p>	<p>De kosten voor parkeren verschillen binnen de benchmark per organisatie van ruim € 750 tot ruim € 2,3 miljoen per jaar, met een gemiddelde van € 253.000.</p> <p>Uitgedrukt als percentage van de kosten voor bruto salarissen, mobiliteit en werkplekken (inclusief parkeren): van 0,1% tot 2,4%, gemiddeld 0,6%.</p>
<p><i>De kosten voor werkplekken:</i></p>	<p>De jaarlijkse kosten voor werkplekken (exclusief parkeren) per organisatie lopen uiteen van € 90.200 tot € 68,8 miljoen, gemiddeld € 8,7 miljoen.</p>
<p><i>a. sec...</i></p>	<p>Uitgedrukt als percentage van de kosten voor bruto salarissen, mobiliteit en werkplekken variëren de werkplekkosten van 10% tot 56%, gemiddeld 20%.</p> <p>De kosten per werkplek verschillen van € 3.700 tot ruim € 20.000/jr., met een gemiddelde van € 11.070-. De NFC-benchmark¹ voor 2011 is € 9.593.</p>
<p><i>...b. wanneer ook verstrekking van de werkplekken is verdisconteerd...</i></p>	<p>In de NFC-systematiek ligt de nadruk op analyse van kosten per werkplek. De benchmark van Mobiliteit.NU kijkt ook naar het gebruik van de werkplek. Die wordt bepaald door de verstrekingscoëfficiënt (percentage werkplekken/medewerker) en de benutting (percentage aanwezige medewerkers/werkplek).</p> <p>Bij relatief hoge kosten/werkplek kan een organisatie met een lage verstrekingscoëfficiënt en hoge benutting de kosten per medewerker toch in de hand houden. Is de verstrekking daarentegen ruim, en is de benutting laag, dan lopen</p>

¹ Zie www.NFCindex.nl

de kosten nog verder uit de pas.

De verstrekingscoëfficiënt loopt sterk uiteen: van 0,56 tot 1,77, met een gemiddelde van 1,02.

... en c. de
benutting

Maar ook de aanwezigheid van de medewerker op de werkplek maakt uit. De feitelijke benutting van de werkplek verschilt, van 40% tot 100%, met een benchmark van 55%.

De benutting kan ook worden uitgedrukt als het aantal werkplekken per aanwezige medewerker. Dit verschilt van 1,0 tot 2,5, met een gemiddelde van 1,5. De kosten van werkplekken per aanwezige medewerker zijn dan ook gemiddeld € 17.365, met een bandbreedte van € 8.600 tot zelfs € 40.600.

5. MOBIELE MEDEWERKERS EN FLEXIBELE WERKPLEKKEN

Inleiding

Slim Werken Slim Reizen suggereert een samenhangende benadering tussen beleid rond werkplekken en rond mobiliteit.

In de praktijk is daarvan vaak nog geen sprake, de cijfers uit de Benchmark Slim Werken Slim Reizen maken dit duidelijk.

*Weinig
flexplekken...*

De flexibiliteit van werkplekken is beperkt. Het gemiddeld percentage flexplekken binnen de steekproef is sterk gestegen naar 36%, het varieert van 0% tot 100%. 16 Organisaties hebben überhaupt geen flexplekken. Behoudens 2 organisatie met uitsluitend flexplekken, hebben de andere 9 gemiddeld 14,3% flexplekken.

Overigens: er bestaat nog steeds geen eenduidige relatie tussen het voorkomen van flexplekken en de benutting van de werkplek. De 2 organisaties met hoogste werkplekbenutting hebben geen flexplekken. De 2 organisaties met uitsluitend flexplekken hebben gemiddeld geen hogere benutting.

*...ook bij veel
mobiele
medewerkers*

Van de vestigingen hebben 13 zg. 'mobiele medewerkers'. Dit zijn medewerkers die 3 dagen per week of meer op pad zijn, bijvoorbeeld bij de klant. Het percentage mobiele medewerkers verschilt van 5 tot 53%, met een gemiddelde van ruim 25%.

Bij 4 organisaties met 10% of meer mobiele medewerkers hebben deze alle een vaste werkplek. Eén organisatie met 46% mobiele medewerkers heeft geen flexibele werkplekken.

De 6 organisaties met de meeste mobiele medewerkers (gemiddeld 40%) is de werkplekbenutting dan ook bijna 10% lager dan gemiddeld. Bij de werkgever met het grootste aandeel mobiele medewerkers (53%) is de werkplekbenutting 43%.

Een hoog aandeel mobiele medewerkers leidt vreemd genoeg ook niet tot minder werkplekken per medewerker. De 2 organisaties met de meeste mobiele medewerkers (gemiddeld 52,5%), verstrekken 1 werkplek per medewerker. Een andere organisatie heeft 37% mobiele medewerkers en een benutting van 50% - ofwel 2 werkplekken per aanwezige medewerker.

Weinig telewerk...

Telewerk (of 'E-Werk', of 'Het Nieuwe Werken') is nog maar beperkt ontwikkeld. 11 Organisaties doen op dit vlak niets. Het gemiddeld percentage medewerkers dat telewerkt is nog geen 10%, en varieert van 0% tot 53%.

NB.: bij de organisatie met 53% gaat het om het percentage medewerkers met *voorzieningen* voor telewerk. Het feitelijk *gebruik van die voorzieningen* wordt niet bijgehouden, maar is naar zeggen beduidend lager.

In de hier gehanteerde definitie van Telewerker ('Medewerker die tenminste 1 dag per week thuis of op een satellietkantoor werkt') is de bepaling 'tenminste 1 dag' gehanteerd. Pas dan valt een werkplek vrij.

- ...zelfs bij veel flexplekken...* Twee organisaties hebben uitsluitend flexplekken, daarvan heeft één 0% telewerk, de ander 7%. De daarop volgende organisatie met de meeste flexplekken (45,9%) doet niets aan telewerk (0%).
- ...en vice versa* Naarmate het aandeel telewerk toeneemt, zal de werkplekbenutting relatief afnemen. Bij veel telewerk mogen we veel flexplekken verwachten.
- Maar de benchmark cijfers tonen een omgekeerd beeld. De organisatie met het meeste telewerk (52,2%) heeft op 1.150 werkplekken slechts 10 flexplekken (0,8%). Bij de 2 organisaties volgend op de ranglijst van meeste telewerk komen überhaupt geen flexplekken voor.

6. DUURZAAM WERKEN EN DUURZAAM REIZEN

- Inleiding* De New Worlds of Work (NWoW)benchmark van RSM Erasmus Universiteit voegt een aantal elementen toe aan het beeld.
- In een aparte deelanalyse is gekeken naar de samenhang tussen de score op deze benchmark en die op het puntensysteem bij 7 grotere werkgevers uit de bancaire en ICT-sector (zie ook hierboven). Wanneer meer werkgevers deze scan ingevuld hebben, kan een bredere analyse gemaakt worden.
- Een lage score op duurzaam reizen kan samen gaan met...* Hierboven bleek een aanzienlijk verschil in score tussen die sectoren. De ICT-aanbieders scoorden beduidend lager (gemiddeld 0,47) op het puntensysteem voor duurzame mobiliteit dan de 2 banken (0,7).
- Interessant genoeg maakt telewerk geen deel uit van het puntensysteem. Terwijl 1 dag thuiswerken 20% woon-werk verkeer scheelt, bij een voltijdbaan.
- ... een hoge score op duurzaam werken* Maar in de NWoW-benchmark scoren de banken juist lager dan de ICT-aanbieders. De banken scoren punten gemiddeld 3,7 punten (op maximale score van 5), terwijl de ICT-aanbieders hier gemiddeld 4,6 punten scoren.

7. BENUTTING EN BELONINGSRUIMTE PER MEDEWERKER

- Inleiding* In de gangbare verstrekingspraktijk van arbeidsvoorwaarden verstrekt de werkgever werkplek, mobiliteit en parkeerplaatsen. Om de benutting van werkplekken en parkeerplaatsen te verbeteren kan de werkgever werken met prijsdifferentiatie en belonen van gewenst gedrag. Wanneer hij daarmee de kosten van onderbezetting kan verlagen, is een groot beloningsbudget beschikbaar.
- Kosten per medewerker ...* De kosten voor mobiliteit per medewerker belopen gemiddeld € 3.142 per jaar, met een ruime bandbreedte: een minimum van € 400 en een maximum van € 6.200.
- De kosten voor werkplek per medewerker belopen in de benchmark gemiddeld € 11.211 per jaar, met een ruime bandbreedte: een minimum van € 5.455 en een maximum van € 26.241.
- Dit bedrag is vergelijkbaar met de kosten van de leaseauto: gemiddeld € 11.029 per jaar, met een bandbreedte van € 5.760 tot een maximum van € 21.000.
- De kosten voor parkeren per medewerker belopen gemiddeld € 360 per jaar, met een bandbreedte van € 50 tot een maximum van € 1.250. Maar de kosten voor een parkeerplaats per automedewerker belopen € 947, met een bandbreedte van € 108 tot een maximum van € 2.503.
- Bij elkaar opgeteld is het bedrag per medewerker met een leaseauto jaarlijks € 23.187.
- ...en als percentage* De jaarlijkse kosten voor onderbenutting van werkplekken zijn gemiddeld € 3.693 per

van salarissen medewerker. Bij één organisatie kost de onderbezetting € 10.500/mdw./jr. – dat is meer dan de NFC-index voor de werkplekkosten.

Hierboven zijn de kosten voor mobiliteit vergeleken met de kosten voor werkplekken. De kosten van mobiliteit per medewerker belopen gemiddeld 28% van de kosten voor werkplek per medewerker.

De kosten voor onderbenutting van werkplekken zijn met € 3.693 hoger dan de gemiddelde jaarlijkse kosten voor mobiliteit van € 3.142 per jaar.

De facilitaire kosten (werkplek, mobiliteit, parkeren) maken gemiddeld 35% uit van het salaris van medewerkers. De gemiddelde facilitaire uitgaven voor werkplek, mobiliteit en parkeren belopen € 15.700/jr./mdw., bij een gemiddeld brutosalaris van € 44.800/jr.

De kosten voor werkplekken belopen 23,5% van het gemiddeld brutosalaris, de kosten van onderbenutting van werkplekken per medewerker belopen 8%, de kosten voor mobiliteit ook 8%, de kosten voor de leaseauto 24,6%.

Flexibele verstrekking Van de gescande organisaties heeft 64% flexibele arbeidsvoorwaarden (cafetariasysteem, keuzebudget).

Maar slechts 1 organisatie in de benchmark past een rudimentaire vorm van Mobiliteits-, Werkplek- en/of Parkeerbudget toe.