



Whitepaper

**Zo faciliteer je hybride werken met een
toekomstbestendig mobiliteitsbeleid**

Juni 2022

Shuttel

Introductie

Sinds de coronacrisis is hybride werken niet meer uit ons (werk)leven weg te denken. En ondanks dat mensen tegenwoordig steeds regelmatig naar kantoor gaan, blijft een combinatie tussen thuiswerken en werken op locatie de norm.

Hybride werken levert namelijk allerlei voordelen op. Zo wordt de wekelijkse reistijd minder en draagt het bij aan het verminderen van files op de weg. Ook is de concentratie over het algemeen hoger vanwege de afwisseling van werkomgeving, medewerkers voelen meer waardering en vertrouwen vanuit hun werkgever en medewerkers kunnen flexibeler met hun tijd omgaan.

Tegelijkertijd zorgt hybride werken ook voor een aantal uitdagingen, bijvoorbeeld over mobiliteit. Want hoe kleeft je dit als werkgever goed aan? Hoe ga je om met thuiswerk- en reiskostenvergoedingen als je als werkgever niet precies weet wie wanneer op welke locatie is en welk vervoermiddel gebruikt? En aan welke regels omtrent deze vergoeding ben je gebonden als werkgever?

Maar ook: hoe faciliteer je als werkgever hybride werken voor je medewerkers? Welke regelingen behoren tot een mobiliteitsbeleid en wat zijn de fiscale regels omtrent thuiswerk- en reiskostenvergoedingen? Dat staat in deze whitepaper centraal. We laten zien welke trends er spelen in de mobiliteitsmarkt en hoe je dit kunt gebruiken om als werkgever hybride werk te faciliteren.

Het Shuttel team

Straks Shuttel jij ook



Hoofdstuk 1

Trends in de mobiliteitsmarkt

De afgelopen coronapandemie, technologische innovaties en klimaatverandering hebben geleid tot een aantal mobiliteitstrends. Deze hebben invloed op hoe je een hybride werkomgeving faciliteert. De belangrijkste zetten we hier op een rij:

Duurzaamheid: bewuster en schoner reizen

Klimaatverandering is al jaren een hot topic, maar de laatste tijd is hier meer aandacht voor dan ooit tevoren. Dat heeft ertoe geleid dat de mobiliteitsindustrie volop in ontwikkeling is. Van duurzame *last mile* oplossingen tot de productie van betaalbare elektrische auto's.



Verduurzaming wordt bovendien vanuit de overheid gestimuleerd. Zo komen er de komende tijd verschillende regelgevingen op het gebied van duurzaamheid en zakelijke mobiliteit. En komt er vanaf 2023 een CO2-emissieplafond waarbij woonwerk en zakelijke reizen moeten worden gerapporteerd.

Flexibiliteit en keuzevrijheid

Tijdens de coronapandemie moesten we noodgedwongen thuiswerken. Dit heeft gezorgd voor flexibiliteit en keuzevrijheid tijdens werkuren. Medewerkers kregen de keuze om hun tijd meer zelf in te delen en flexibeler om te gaan met hun uren.

Ook nu we weer naar kantoor mogen, is thuiswerken niet meer weg te denken. Hybride werken is daarom de nieuwe norm. Tegelijkertijd is het voor werkgevers lastiger geworden om een goed overzicht te hebben van wie waar aanwezig is, op welk tijdstip en welk vervoersmiddel daarvoor wordt gebruikt.



Straks Shuttle jij ook



Slimme mobiliteit

De afgelopen jaren gingen gepaard met enorme technologische en digitale vooruitgang. Dat heeft een groot effect gehad op de mobiliteitsmarkt. Van slimme voertuigen, tot mobiliteitsplatformen – meestal in de vorm van *Mobility as a Service* (MaaS). MaaS is onderdeel van de deeleconomie. Dit is een beweging waarbij mensen, bedrijven en overheden sterker inzetten op het delen van onder andere transportmiddelen. Een voorbeeld van MaaS-oplossing is Shuttel.

Dit maakt het voor werkgevers en medewerkers veel eenvoudiger om hun gebruik in te zien, hun CO2-uitstoot bij te houden en zelfs te reduceren. Betalen naar gebruik is de standaard aan het worden.



Straks Shuttel jij ook



Hoofdstuk 2

Hybride werken, hoe faciliteer je dat?

Hybride werken is here to stay. De vraag is hoe je dit als werkgever op de juiste manier faciliteert. Als werkgever wil je weten wie wanneer thuiswerkt of op kantoor aanwezig is, welke vervoersmiddelen iemand wanneer gebruikt en hoe vaak dat gebeurt. En misschien voel je de bui al hangen: dit brengt potentieel een flinke administratieve rompslomp met zich mee.

Toch is het heel goed mogelijk om hybride werken efficiënt en effectief te faciliteren. Om je hierbij te helpen, hebben we een stappenplan gemaakt.

1

Inzicht vergaren

De eerste stap voor jouw organisatie is inzicht krijgen in:

- Het type vervoer en brandstofverbruik (wanneer en hoe vaak maken medewerkers gebruik van het vervoer?)
- Waar je medewerkers wonen (welke afstand leggen medewerkers af en welk vervoer past daar het beste bij?)
- Welk vervoersmiddel medewerkers gebruiken (kan dat meer passend gemaakt worden?)
- Welk beleid er wordt gehanteerd (hoe kunnen we dit beter laten aansluiten op de behoefte van zowel de werkgever als de medewerker?)
- De administratieve afhandeling (hoe maken we dit efficiënter?)



Tegelijkertijd kun je ook onderzoek (laten) doen naar duurzame alternatieven voor het huidige vervoer. Dit helpt de organisatie bij het verminderen van zijn carbon footprint, maar kan ook de brandstofkosten omlaag brengen. Om je duurzaamheidsdoelen te behalen, kun je manieren verkennen om duurzame vervoersmiddelen makkelijker of goedkoper beschikbaar te maken. Een kleine financiële prikkel als duwtje in de groenere richting.

Hybride werken valt of staat met een flexibel en sluitend mobiliteitsbeleid. Daarbij willen medewerkers de keuzevrijheid hebben om te reizen met vervoer naar keuze en werken ze op sommige dagen thuis. Zo reist iemand op maandag met de trein en de deelfiets, op dinsdag met een deelauto, op woensdag werkt diegene thuis en op donderdag pakt diegene de eigen fiets, het openbaar vervoer of een deelscooter naar het kantoor van een klant in een andere stad.



Als werkgever wil je dit in zo goed mogelijke banen leiden. Stem je reiskostenvergoeding af op de vervoersmiddelen die je aanbiedt, geef medewerkers makkelijk inzicht in hun reisgedrag en weet wanneer iemand thuis werkt zodat je daar de thuiswerkvergoeding op kunt afstemmen. Daar gaan we in stap twee dieper op in.

2

Regelingen rond een mobiliteitsbeleid

Wil je een combinatie tussen thuiswerken en werken op kantoor op je juiste manier faciliteren? Dan heb je te maken met een aantal regelingen en beleidsveranderingen waar je als werkgever rekening mee dient te houden.

Reiskostenregeling

In dit deel van het mobiliteitsbeleid bepaal je welke regelingen en welke vergoedingen omtrent woon-werkverkeer en privégebruik er zijn. Of mensen met hun eigen vervoer komen en welk vervoer er wordt gefaciliteerd.

De uitdaging ligt in hoe je ervoor zorgt dat jouw medewerkers reiskostenvergoeding krijgen, zonder dat jij en je medewerkers een al te ingewikkelde en omslachtige administratie moeten bijhouden.



Thuiswerkregeling

Bij een thuiswerkregeling moet je denken aan een aantal zaken:

- Hoeveel/ welke dagen werkt iemand thuis en hoeveel op kantoor?
- Wanneer is iemand beschikbaar (en wanneer niet)?
- Welke thuiswerkvergoeding staat hier tegenover en wat is de regelgeving?
- Wat faciliteer je als werkgever voor de werkomgeving
- Eventueel een maximaal aantal thuiswerkdagen om te voorkomen dat iemand teveel afstand tot de werkvloer ontwikkelt.

Aangezien elke medewerker zijn of haar eigen wensen heeft omtrent thuiswerken, stem je dit liefst af op individueel niveau. Hier komt maatwerk bij kijken. Om micromanagement te voorkomen, is het aan te raden de verantwoordelijkheid en het vertrouwen bij de medewerker te leggen (uiteraard in overeenstemming).



Straks Shuttle jij ook



Fietsregeling

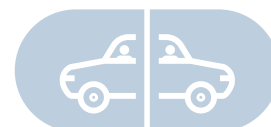
Fietsen is gezond. Het is bekend dat fietsen leidt tot minder ziekteverzuim. Stimuleer dit voor medewerkers die dichtbij het werk wonen en voor medewerkers die van van en naar het station moeten reizen. Maak dit zo aantrekkelijk mogelijk. Je kunt het bijvoorbeeld financieel aantrekkelijker maken om een (deel) fiets te pakken, en de auto laten staan. Je zult zien dat er dan opeens heel wat meer animo voor de fiets is.

In deze regeling staat beschreven hoeveel een medewerker krijgt per gereden zakelijke kilometer, de vergoeding voor woon-werk verkeer, privé ritten met een zakelijke fiets en eventueel een deelfietsensysteem. Bovendien staat hierin wie er aanspraak maakt op een leasefiets, hoe dat gefaciliteerd wordt en hoe de verhouding werk-privé mag zijn.



Deelauto's

Deelauto's leveren meerdere voordelen op: het drukt de kosten op benzineverbruik, de aanschaf van (lease)auto's en kan besparend werken op de parkeercapaciteit. Door deelauto's op te nemen in je mobiliteitsbeleid, faciliteer je hybride werken op een efficiënte, duurzame en innovatieve manier. Bedenk onder andere hoeveel deelauto's je nodig hebt, waar die geparkeerd moeten worden en hoe lang de auto's achter elkaar gebruikt mogen worden.



Leaseregeling

In de leaseregeling stel je vast wie er aanspraak maakt op een leaseauto, hoeveel ermee gereden mag worden (en wat er gebeurt bij een eventuele overschrijding), hoe de verhouding tussen zakelijk en privé rijden is, of en hoeveel brandstof vergoeding er is, of de brandstofkeuze uitmaakt en zo ja welke korting daarop zit.

Parkeerbeleid

Wanneer je een hybride werksituatie faciliteert, heeft dat ook gevolgen voor het parkeerbeleid. De kans is namelijk groot dat je parkeerplekken nodig gaat hebben voor deelauto's. Tegelijkertijd is het vervoer dermate flexibel dat je waarschijnlijk niet de volle capaciteit van het parkeerterrein nodig gaat hebben.

Het kan ook verstandig zijn om extra ruimte vrij te maken voor betere parkeervoorzieningen voor fietsen, deelfietsen en eventueel deelscooters. Zorg daarnaast dat er voldoende laadpalen zijn voor het elektrische vervoer. Met andere woorden, maak ook het parkeerbeleid flexibel.



Straks Shuttle jij ook



Kantoorbezettingsbeleid

Nu niet iedereen meer 40 uur op het kantoor doorbrengt, is de kantoorbezetting niet meer 100 procent. Waar de thuiswerkplek voornamelijk gebruikt gaat worden voor autonoom werken, geldt het kantoor nu als een plek om te vergaderen, te brainstormen en als sociale plek. Zorg dat het kantoor aangepast is op de nieuwe situatie. Richt vergaderruimtes in en ruimtes waar medewerkers elkaar kunnen opzoeken. Toch is het verstandig om individuele werkplekken te behouden.

Om dit te stroomlijnen is het noodzakelijk om te weten wie er wanneer op kantoor aanwezig is, welke ruimtes in gebruik zijn en welke niet.

Rekening houden met mobiliteitsdoelen

Houd in je beleid rekening met de doelen die je als bedrijf stelt rondom mobiliteit. Ga je bijvoorbeeld voor duurzaamheid, dan kun je inzetten om meer deelauto's, ga je voor vitaliteit van je medewerkers, dan zijn (deel)fietsen een ideale oplossing. De kans is echter groot dat je voor een combinatie van mobiliteitsdoelen nastreeft.



Straks Shuttle jij ook



3

Fiscale regels

Wil je hybride werken faciliteren, dan is het noodzakelijk om op de hoogte te zijn van de fiscale regels omtrent de thuiswerkvergoeding en de reiskostenvergoeding. Hier zijn de afgelopen maanden namelijk een aantal wijzigingen in aangebracht. Wat de huidige regels zijn, lees je hier.

Thuiswerkvergoeding:

Volgens werkgeversvereniging AWWN, dat onderzoek heeft gedaan bij 450 Nederlandse bedrijven, geeft 60 procent van de werkgevers aan dat twee dagen per week thuiswerken de norm kan worden. Zij willen hun medewerkers daar een eerlijke vergoeding voor geven.

Daarom heeft Rijksoverheid besloten om vanaf 1 januari 2022 een nieuwe thuiswerkvergoeding in te laten gaan. Deze ligt op maximaal 2 euro onbelast per dag, of een deel daarvan – berekend door het NIBUD. Er is rekening gehouden met water- elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie en thee en toiletpapier. Hoe zich dat verhoudt tot de huidige inflatie is echter (nog) niet bekend.

Bovendien mag een werkgever een onbelaste vergoeding geven voor het inrichten van de thuiswerkplek. De kosten van de inrichting van de thuiswerkplek kunnen via gerichte vrijstellingen van de werkkostenregeling worden vergoed. Dat blijft dus onveranderd.



Straks Shuttle jij ook



Reiskostenvergoedingen

Op 1 januari 2022 zijn er een aantal veranderingen doorgevoerd omtrent de reiskostenvergoeding. Concreet betekent dit dat er nu twee soorten vergoedingen zijn: een vaste- en een flexibele reiskostenvergoeding. Wat dit inhoudt, lees je hieronder.

Onbelaste vaste reiskostenvergoeding

- Je maakt vaste afspraken over werken op kantoor en thuiswerken. Bijvoorbeeld vier dagen op kantoor en één dag thuis.
- Hoe je medewerkers hun werkweek plannen maakt niet uit, zolang de afgesproken verhouding maar gelijk blijft.
- Je mag je medewerkers een vaste onbelaste vergoeding per maand geven als ze op minstens 128 dagen (60%) naar hun werkplek reizen.

Voordelen

- Je hoeft geen administratie bij te houden.

Nadelen

- Je loopt een risico op naheffingen van de Belastingdienst als je niet aantoonbaar kunt maken dat je voldoet aan de 60%-regel.
- Aanzienlijk minder flexibel: Als je medewerkers (tijdelijk) meer woon-werkkilometers maken of toch vaker naar kantoor gaan, wordt dit niet vergoed.
- Je moet voor elke medewerker individuele nieuwe afspraken maken en per medewerker uitrekenen wat de nieuwe vaste vergoeding wordt.

Flexibele reiskostenvergoeding

- Je geeft je medewerkers de flexibiliteit om zelf in te plannen wanneer ze op kantoor of thuiswerken. Ze kunnen dat bijvoorbeeld af laten hangen van hun werkzaamheden gedurende een bepaalde periode.
- Je vergoedt de daadwerkelijk gereden kilometers.

Voordelen

- Je geeft alleen een vergoeding aan je medewerkers voor de daadwerkelijk gereden kilometers. Het is daardoor eerlijker. Werkt je medewerker toch een dag extra thuis, dan betaal je geen onnodige reiskosten.
- Je stimuleert hybride werken. Voor werkgevers met 100+ medewerkers is dit zeer gunstig in de aankomende rapportageverplichting rondom CO2-uitstoot.

Nadelen

- Je moet een administratie bijhouden.

Straks **Shuttel** jij ook



Belangrijk om te weten is dat je als werkgever een medewerker óf een thuiswerkdag, óf een reiskostenvergoeding mag geven voor één specifieke dag. Je kunt wel een thuiswerkdag geven en zakelijke reiskosten vergoeden. Dat werkt zo. Stel, een medewerker werkt thuis, maar diegene heeft een zakelijke afspraak buiten de deur. Dan kun je hem/haar een thuiswerkvergoeding geven en kun je de zakelijke kilometers vergoeden.

Meer weten?



Hoe je dit als werkgever vormgeeft, hangt af van je mobiliteitsbeleid. Wil je daar meer over weten? Dat kan! Shuttel geeft je in [deze whitepaper](#) in zes stappen de handvatten om een duurzaam mobiliteitsbeleid te ontwikkelen en te implementeren.

De vraag is nu hoe hier invulling aan te geven zodat je als werkgever hybride werken kunt faciliteren. Daar gaan we dieper op in bij de volgende stap.



Straks Shuttel jij ook



4

Een vast budget of betalen naar gebruik?

In deze stap kijken we naar de beste manier om invulling te geven aan hybride werken vanuit een mobiliteitcontext. Hiermee kijken we naar de manier van uitkeren van de mobiliteitsvergoeding. Er zijn namelijk twee manieren om dit aan te pakken: een mobiliteitsbudget en een betalen naar gebruik-methode. Ze worden los van elkaar beschreven.

Mobiliteitsbudget

Voor het mobiliteitsbudget kun je grofweg een splitsing maken in een budget voor non-lease en lease gebruikers. Daar gaan we hier kort op in.

Non-lease gebruikers

Medewerkers krijgen een mobiliteitsbudget dat ze zelf kunnen gebruiken voor woon-werkverkeer en zakelijke ritten. Hiermee worden ze regisseur over hun eigen gebruik. Daarnaast stelt deze variant jou als werkgever in staat je medewerkers te belonen. Wanneer een medewerker het budget bijvoorbeeld niet op maakt, kun je ervoor kiezen dat hij/zij het mag houden.

Lease gebruikers

Voor lease gebruikers zijn er vier mogelijkheden die vorm geven aan het mobiliteitsbudget:

- Afziet-budget
- Autokeuze budget
- Opbouw budget
- Dynamisch mobiliteitsbudget



Het doel van deze budgetten is om een bewustwording te creëren bij lease gebruikers.



Meer weten?

Wil je meer weten over mobiliteitsbudgetten? Deze worden uitgebreider besproken in het whitepaper [*In zes stappen \(duurzaam\) mobiliteitsgedrag stimuleren.*](#)



Betalen naar gebruik

Bij het betalen naar gebruik betaalt de werkgever alleen voor de daadwerkelijke gemaakte kosten voor woon- werkverkeer, zakelijke reizen en thuiswerken. Dit betekent dat medewerkers alle keuzevrijheid krijgen op het gebied van mobiliteit.

Reizen medewerker met eigen vervoersmiddelen? Dan registreren ze de afgelegde kilometers. Ook als ze thuiswerken administreren ze dit. Dit is dan ook een uiterst flexibel systeem dat is afgestemd op het mobiliteitsgebruik van je medewerkers.

De vraag is hoe je dit goed en soepel gestroomlijnd krijgt, want betalen naar gebruik kan potentieel veel administratieve rompslomp met zich meebrengen. Een MaaS platform als Shuttel kan jouw organisatie hierbij helpen. Lees in het volgende hoofdstuk hoe.



Straks Shuttel jij ook



5

Faciliteer hybride werken met een mobiliteitsprovider

In de laatste stap kijken we naar de praktische uitvoering van het faciliteren van hybride werken. Deze manier van werken gaat hand in hand met flexibiliteit en keuzevrijheid, alleen moet je die wel kunnen bieden als werkgever.

Wij snappen heel goed dat je geen zin en tijd hebt om van iedere medewerker een berg administratie te moeten verwerken, alleen maar om te weten hoeveel je iemand moet vergoeden. Toch wil je je medewerkers wel de mogelijkheid bieden om zelf te kiezen.

Een flexibel en vooral eenvoudig mobiliteitsbeleid is dan ook een must. Met Shuttel heb je de oplossing in handen. Shuttel regelt alles op het gebied van mobiliteit en thuiswerken. Shuttel biedt namelijk één geïntegreerde oplossing voor het mobiliteitsbeleid, waarmee medewerkers worden gefaciliteerd in hybride werken en keuzevrijheid.

Betrokkenheid

Shuttel geeft advies over de ontwikkeling, implementatie, uitvoering en finetuning van een passend mobiliteitsbeleid. Als betrokken partner nemen we je bij de hand zodat je hybride werken kunt faciliteren bij je medewerkers. Als MaaS-platform bieden wij gebruiksvriendelijke mobiliteitsoplossingen op maat.

**Mobiliteitsoplossing op maat**

Sinds onze start in 2014 werkt Shuttel elke dag aan de mobiliteit van morgen. Als grootste aanbieder van mobiliteitskaarten in Nederland bieden we een antwoord op diverse mobiliteitsvraagstukken. Of jullie organisatie nu bezig is met duurzaamheid, hybride werken, flexibiliteit, kosten of juist met vitaliteit. Zo helpen we heel werkend Nederland met eenvoudige en gebruiksvriendelijke oplossingen voor de constant veranderende mobiliteitsbehoeftes.



Straks Shuttel jij ook



Alles binnen handbereik met de Shuttel app

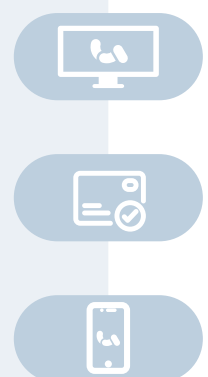
Nieuwe ontwikkelingen vragen om visie, ambitie en passende oplossingen. Dat bieden wij: met één mobiliteitsapp en een handige mobiliteitskaart krijgen medewerkers toegang tot vrijwel alle vormen van mobiliteit, en eventueel thuiswerken. Doordat alles op één factuur terecht komt wordt reizen makkelijker, duurzamer en inzichtelijker voor zowel werkgevers als medewerkers. Met Shuttel als complete mobiliteitsoplossing ben je klaar voor de toekomst.



Met de Shuttel app heb je alles binnen handbereik. In de app houd je al je vervoer en administratie bij. Hier registreert iedere medewerker de ritten en thuiswerkdagen en combineer ze zelf het vervoer. Zo krijgen jij en de medewerker eenvoudig inzicht in zijn of haar verbruik en heb jij als werkgever een helder overzicht van onder andere het aantal thuiswerkdagen, vervoersmiddelen en CO2-uitstoot.

Maar dat is niet het enige: je administratie wordt ook geregeld via de app. Je ontvangt één factuur met alle gemaakte kosten. Dit maakt het sneller, slimmer en simpeler:

- Medewerkers kunnen eenvoudig hun reis plannen op de meest efficiënte en duurzame manier;
- Track eenvoudig elke zakelijke reis via gps;
- Krijg inzichten in de reiskosten;
- Zelfs al kies je voor een mobiliteitsbudget, dan kunnen werknemers altijd hun budget inzien (en jij dus ook);
- Classificeer reizen in zakelijk, woon-werk of privé;
- Eenvoudig inzicht in de thuiswerkdagen van medewerkers. Medewerkers geven zelf in de app aan op welke dagen ze thuiswerken.



Straks Shuttel jij ook



Wie is Shuttel?

In de wereld van mobiliteit is verandering de enige constante factor. Verandering schept kansen. Het spoort ons aan tot innoveren, met oog voor de toekomst van onze planeet en de generaties na ons. Het is hoog tijd om de mobiliteit van morgen schoner, duurzamer en vooral slimmer vorm te geven. Wij staan klaar om deze uitdaging samen met jullie aan te gaan.

Meer weten over Shuttel?

Bezoek shuttel.nl of volg ons op [LinkedIn](#).

Wil je sparren over jullie mobiliteitsbeleid?

Neem contact op via onderstaande gegevens of [laat ons jou bellen](#). Wij bespreken graag de mogelijkheden van Shuttel voor jullie organisatie tijdens een adviesgesprek of een demo van onze mobiliteitsoplossingen.

033 - 303 46 00 - www.shuttel.nl - advies@shuttel.nl



Disclaimer

Shuttel heeft uiterste zorg aan de betrouwbaarheid van dit whitepaper besteed. Ondanks onze zorgvuldigheid kunnen er mogelijk onjuistheden of onvolledigheden in zitten. Om die reden kun je aan de informatie in dit whitepaper geen rechten ontleen.

Shuttel accepteert geen aansprakelijkheid voor de inhoud van dit whitepaper.

Straks Shuttel jij ook



A woman with shoulder-length brown hair, wearing a blue sleeveless dress, a blue jacket, and red high-heeled shoes, stands at a train station platform. She is holding a red handbag and has a black suitcase on wheels next to her. The background shows a train and station infrastructure. The image is framed by a large circular graphic with blue and red abstract shapes.

Stationsplein 1E

3818 LE Amersfoort

Nederland

+31 (0)33 303 46 00

advies@shuttel.nl

www.shuttel.nl

Shuttel