



PRAKTISCHE HANDLEIDING BEDRIJFSVERVOERPLAN

Praktische aanbevelingen

HET “MOBILITEITSBUDGET”, DE SLEUTEL VOOR MULTIMODALE WERKNEMERSVERPLAATSINGEN

Een “mobiliteitsbudget”: een loonpakket voor de mobiliteit van uw werknemers.

DOELSTELLINGEN

Aan de hand van flexibele financiële formules kunt u uw werknemers aanmoedigen om verschillende vervoerswijzen te combineren. Zo kunnen ze, afhankelijk van hun dagelijkse behoeften, de meest geschikte vervoerswijze kiezen: wandelen, fietsen, het openbaar vervoer, of zelfs hun bedrijfswagen.

Vandaag voeren steeds meer Belgische ondernemingen een “**mobilitieitspakket**”, een “**mobilitieitsbudget**” of een “**cafetariaplan**” in voor de werknemers. Het doel is een loonpakket samen te stellen dat de mobiliteit van de werknemers moet bevorderen. Dit pakket omvat verschillende vervoerswijzen die de beschikking over een bedrijfswagen aanvullen of zelfs vervangen.

Concreet gaat het om een financiële tussenkomst in de gebruikskosten van verschillende vervoerswijzen, in plaats van slechts één. Door bepaalde kosten te verminderen (schrappen van de parkeerplaats op de werkplek, keuze van een kleinere wagen, beperking van het gebruik van de tankkaart, enz.), kan een bedrag worden vrijgemaakt om de werknemer over alternatieven te laten beschikken (abonnement op het openbaar vervoer, fietsleasing, ...).

Tot slot moedigt deze maatregel multimodale verplaatsingen aan en leidt hij tot een rationeel gebruik van de wagen, met behoud van het loonvoordeel dat een bedrijfswagen oplevert. En hoe minder voertuigen op de weg, hoe minder verkeersopstoppingen en stress achter het stuur en hoe kleiner het risico op ongevallen.

In het kader van het verplichte bedrijfsvervoersplan is de **combinatie bedrijfswagen en openbaar vervoer** een van de zes mogelijkheden om te voldoen aan de verplichte maatregel om het gebruik van het openbaar vervoer aan te moedigen.

[Besluit BVP](#)

EEN “MOBILITEITSBUDGET”: VOOR WELKE ONDERNEMINGEN? VOOR WELKE WERKNEMERS?

De invoering van een “mobiliteitsbudget” is vooral interessant voor organisaties die:

- bedrijfswagens toekennen aan hun werknemers;
- goed worden bediend door het openbaar vervoer (wat de alternatieven vergemakkelijkt);
- over weinig parkeerplaatsen beschikken (en weinig (gratis) parkeergelegenheid in de buurt).

Voor de werknemer is het “mobiliteitsbudget” vooral interessant indien:

- de werkuren het gebruik van het openbaar vervoer mogelijk maken;
- de functie overdag geen, of weinig, verplaatsingen (met de wagen) vereist;
- de functie verplaatsingen binnen Brussel of binnen het land vereist, in de buurt van stations en/of multimodale knooppunten.

Een mobiliteitsbudget kan tegemoetkomen aan de vraag van (jonge) werknemers naar meer **flexibiliteit** en maakt uw onderneming aantrekkelijker voor deze doelgroep: ze willen een kleinere wagen, een abonnement op De Lijn en een vouwfiets, of geen wagen maar wel een abonnement op Cambio, Villo en De Lijn, ... Het mobiliteitsbudget wordt overigens vaak gecombineerd met een doorgedreven invulling van de “**new ways of working**”: telewerk, teleconferenties, enz.

EEN “MOBILITEITSBUDGET”: STEP BY STEP

Stap 1: Analyseer de mobiliteit en het beschikbare budget

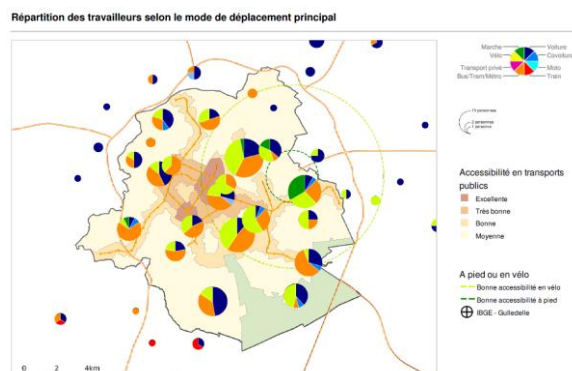
1. Uw mobiliteitsprofiel opstellen

In een eerste fase bestudeert u het mobiliteitsprofiel van uw onderneming, of de verplaatsingsgewoonten van uw werknemers (zowel verplaatsingen tussen woon- en werkplaats als dienstverplaatsingen).

Tegelijk gaat u na wat de bereikbaarheid is met de verschillende vervoerswijzen. Wat zijn uw sterke en zwakke punten, welke verbeteringen kunnen een bepaalde vervoerswijze aanmoedigen (bijvoorbeeld : een fietsenstalling en/of kleedkamers en douches voor de fietsers, een pendeldienst vanaf een station, enz.)?

Bepaal het profiel van de werknemers die gebaat zijn bij een “mobiliteitsbudget”: bv. afhankelijk van hun functie (al dan ambulant), hun werktijden, het feit of ze over een bedrijfswagen en/of parkeerplaats beschikken, enz.

Voor de inzameling van de mobiliteitsgegevens van uw werknemers kunt u onze tool gebruiken om mobiliteitsenquêtes uit te voeren bij uw werknemers en om de woonplaatsen en verplaatsingswijzen in kaart te brengen: www.enquetemobilite.irisnet.be.



2. Analyseer uw loon- en voordelenbeleid om het budget te bepalen

Vervolgens moet u het bedrag bepalen van het budget waarover de werknemer zal kunnen beschikken. Hiervoor hebt u een overzicht nodig van alle tussenkomsten en voordelen op het vlak van de mobiliteit die op dit moment zijn toegekend voor elke categorie werknemers. Om budgetneutraal te blijven, is dit het bedrag dat de werknemers zullen kunnen gebruiken om hun eigen mobiliteitskeuze te maken.

In het algemeen gaat het om :

- het budget dat naar de bedrijfswagen gaat
- het voordeel dat de tankkaart inhoudt
- de waarde van een parkeerplaats
- tussenkomsten in andere verplaatsingswijzen (abonnementen op het openbaar vervoer, fietspremie, ...).

Hoe hoger dit bedrag, hoe meer mogelijkheden de werknemer heeft om zijn mobiliteit in te delen. Om die reden moet ook de waarde van de parkeerplaats in de berekening worden opgenomen.

Bijvoorbeeld: een senior consultant beschikt over een bedrijfswagen van een zekere standing (waarde: € 500 per maand - € 6000 per jaar), een nationale tankkaart begrensd op 20.000 km per jaar (waarde: € 1.500 per jaar) en een (gegarandeerde) parkeerplaats op de werkplaats (waarde: € 1.500 per jaar). Indien een mobiliteitsbudget wordt ingevoerd, beschikt hij dus over € 9.000 per jaar om vrij te besteden aan mobiliteitsoplossingen. Zo zou hij kunnen kiezen voor een kleinere wagen (€ 383 per maand - € 4.600 per jaar), een tankkaart begrensd op 10.000 km per jaar (€ 750 per jaar), een abonnement voor de stationsparking (€ 400 per jaar), een treinkaart in 2de klasse op het hele spoornet (€ 2.850 per jaar) en een geleasede vouwfiets (€ 400 per jaar).

Op basis van dit voorbeeld ziet u meteen dat de invoering van een mobiliteitsbudget weinig interessant is voor werknemers die alleen over een terugbetaling van hun abonnement op het openbaar vervoer en een fietspremie beschikken: hun budget is veel kleiner. Tenzij de werkgever beslist het budget voor verplaatsingen te verhogen (door te besparen op andere posten).

Een andere mogelijkheid om het budget te verhogen, bestaat erin andere voordelen voor de werknemers op te nemen in het mobiliteitsbudget, zoals variabele premies, het gebruik van een smartphone of een tablet, ... Kijk in dit geval wel de sociale wetgeving na die van toepassing is op deze voordelen. Zo kunnen de ecocheques of de groepsverzekeringen niet worden opgenomen in het budget zonder de CAO's, het arbeidscontract, ... te wijzigen.

Stap 2: Stel het mobiliteitsbudget samen: mobiliteit à la carte

1. Een multimodaal aanbod op maat van uw werknemers

Dit houdt concreet in dat alternatieven worden bepaald die de werknemer "à la carte" kan kiezen. Aangezien de mobiliteitsdiensten steeds verder ontwikkeld worden, zijn de mogelijkheden legio:

- **een abonnement of een bepaald aantal vervoerbewijzen voor het openbaar vervoer** (NMBS in eerste of tweede klas gecombineerd met de gewestelijke operatoren MIVB, TEC, De Lijn). De NMBS biedt overigens een specifiek product aan voor de combinatie bedrijfswagen en trein: "[Railease](#)". De Lijn is partner van dit project, zodat ook combinaties van wagen en bus tot de mogelijkheden behoren;
- **een vouwfiets** voor combinaties van, bijvoorbeeld, trein en fiets, of wagen en fiets vanaf een ontradingsparking;
- **een elektrische fiets** om langere afstanden af te leggen en/of materiaal te vervoeren met minder inspanningen;

- een **klassieke fiets** voor werknemers die dichtbij de onderneming wonen, of die hun fiets stallen op een van de beveiligde parkings van de grote treinstations.

Voor de fiets zijn verschillende formules mogelijk, ofwel via leasing (verschillende leasingmaatschappijen bieden fietsleasing aan), ofwel via de aankoop van een fiets door de onderneming. In beide gevallen is de fiets eigendom van het bedrijf, maar vaak kan hij na een vooropgestelde periode worden overgenomen door de werknemer.

- een **abonnement op Villo** (€ 32 per jaar): de fietsdeelstations liggen verspreid over het hele grondgebied van het Brussels Gewest;
- een **abonnement op Blue Bike**: de deelfietsen van de NMBS die gehuurd kunnen worden in de meeste grote stations in België;
- een **fietspremie** van € 0,22/km: de fietspremie kan fiscaal worden gecombineerd met de terbeschikkingstelling van een fiets ;
- de toekenning van een **voetgangerspremie** (max. bedrag: € 370/jaar);
- een **jaarabonnement op een betaalparking** dichtbij het NMBS-station van vertrek van de werknemer;
- de terugbetaling van een beperkt aantal **vervoerbewijzen voor het openbaar vervoer** per jaar (voor werknemers die ook nog hun bedrijfswagen wensen te gebruiken);
- een **abonnement op Cambio of Zen Car**, gedeelde auto's verspreid over het hele Brussels Gewest en in andere Belgische steden (alleen voor Cambio);
- een **taxivergoeding**;
- toegang tot een **bedrijfspendeldienst** (indien die er is).

Er zijn dus veel combinaties mogelijk, zodat de gebruiker naargelang zijn verplaatsingen van de dag en zijn behoeften de meest geschikte vervoerswijze kan kiezen.

Sommige ondernemingen breiden hun "mobiliteitsbudget"-aanbod uit tot een zeer ruim aanbod dat niets of weinig te maken heeft met mobiliteit. Het is immers mogelijk dat de werknemer zijn lookpakket niet helemaal opgebruikt. In dat geval moet worden bepaald op welke manier **het saldo** kan worden gebruikt, bijvoorbeeld door:

- het materiaal dat nodig is voor telewerken/thuiswerken, ter beschikking te stellen;
- tussen te komen in de oppaskosten voor zieke kinderen;
- de verhoging van de extra-legale kinderbijslag;
- de aankoop van vervoersbewijzen voor privéverplaatsingen;
- de aankoop van elektronisch materiaal (smartphone, tablet, enz.);
- de mogelijkheid bijkomende extralegale vakantiedagen op te nemen;
- de uitbetaling van het saldo van het budget (nadat de werknemer zijn keuzes heeft gemaakt) aan een of meer door de onderneming gekozen organisaties.



2. Wat kost elk alternatief?

Vervolgens worden de kosten van elk alternatief bepaald, alsook de regels die erop van toepassing zijn (op het vlak van fiscaliteit en RSZ). In deze berekening dient u rekening te houden met de verschillende fiscale voordelen, zowel voor de werknemer als voor de werkgever:

- **Voor de werknemer:** vrijstelling van 100% voor de openbaarvervoerskosten, de fietspremie (maximumbedrag: € 0,22/km), de voetgangerspremie (max. bedrag: € 370/jaar) en het gebruik van het collectief vervoer georganiseerd door de werkgever;
- **Voor de werkgever:** de werkgeversbijdrage in de abonnementen op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen en de onkosten voor dienstverplaatsingen is niet onderworpen aan sociale lasten en is voor 100% aftrekbaar; de kosten van de organisatie van het collectief vervoer en de fietsinvesteringen zijn voor 120% aftrekbaar (maar onderworpen aan de RSZ).

Daarnaast zijn er gewestelijke premies voor investeringssteun (organisatie van een pendeldienst, fietsaankoop, installatie van een fietsenstalling), op voorwaarde dat de investering minstens 7.500 euro bedraagt (voor investeringen in fietsen alleen, met inbegrip van de nodige inrichtingswerken, is het minimumbedrag 5.000 euro). Dit gaat hierbij om "KMO-premies". Meer informatie vindt u [HIER](#).

Door waar mogelijk voorafbetaalde oplossingen te gebruiken, houdt u de kosten voorspelbaar en beperkt u het administratief werk voor terugbetaling van onkostennota's. Bijvoorbeeld: de begrensde tankkaart, abonnementen op het openbaar vervoer, ...

Om deze multimodaliteit "à la carte" te financieren, kunnen echte besparingen worden gedaan. Een bedrijfswagen die minder wordt gebruikt, verbruikt ook minder brandstof, wat een echte financiële besparing oplevert. Indien minder auto's worden gebruikt om naar het bedrijf te komen, zijn er ook minder parkeerplaatsen nodig, die vaak worden gehuurd of gebouwd. Ook dit levert een mooie extra besparing op!

Er zijn dus voordelen te rapen op drie fronten: zowel de werknemer als de werkgever en de gemeenschap varen er wel bij!

Stap 3: Bepaal het aanbod waarover de werknemers voor hun dienstreizen beschikken

Sommige werknemers verantwoorden het dagelijks gebruik van hun bedrijfswagen met de redenering dat "de kans bestaat" dat ze hem overdag nodig hebben voor een dienstverplaatsing. Het is dus belangrijk dergelijke situaties te voorzien en op te lossen door alternatieven ter beschikking te stellen van de werknemers, zodat ze hun werk in de beste omstandigheden kunnen uitvoeren.

Hiervoor zijn er verschillende mogelijkheden :

- Voor verplaatsingen vanuit en naar plaatsen met een beperkte bediening door het openbaar vervoer, of verplaatsingen die het vervoer van materiaal inhouden, kunnen **dienstwagens** ter beschikking worden gesteld van de werknemers. Om het gebruik van deze voertuigen te vergemakkelijken, kunt u dit aanbod ook aanvullen met de terugbetaling van een parkeerplaats in een openbare parking of langs de weg. Deze oplossing vereist uiteraard een gebruiksvriendelijke procedure voor het reserveren van de voertuigen. Wilt u liever niet zelf een dienstvoertuigenpark beheren? Dan kunt u ook gebruik maken van de autodeelstations die verspreid zijn over het Brussels Gewest. In Brussel zijn twee operatoren actief: [Cambio](#) en [Zen Car](#). Deze laatste operator heeft alleen elektrische voertuigen in zijn wagenpark.
- Verplaatsingen in zones met een zeer goede bediening door het openbaar vervoer verlopen vlotter als u **abonnementen/tickets** ter beschikking stelt. Denk ook hier aan een procedure die de administratieve werklast voor de terugbetaling van vervoerbewijzen tot een minimum

beperkt: gebruik vooraf betaalde tickets, systemen voor onlineaankoop of voor aankoop van grote hoeveelheden van specifieke tickets ([NMBS](#), [MIVB](#)). Een andere mogelijkheid is de [XXImo](#)-kaart waarmee alle beroepskosten voor mobiliteit betaald kunnen worden (brandstof, parkeren, tickets voor het openbaar vervoer, fietshuur, ...).

- Voor verplaatsingen over korte afstanden zou u **dienstfietsen** ter beschikking kunnen stellen. Bied niet alleen klassieke fietsen aan, maar ook vouwfietsen of elektrische fietsen om gecombineerd gebruik met het openbaar vervoer mogelijk te maken en/of uw werknemer in staat te stellen langere trajecten af te leggen.
- En waarom zou u voor sommige verplaatsingen geen beroep doen op een **taxi**? Verschillende [taxibedrijven](#) bieden een "corporate"-dienst aan voor vlotte taxiverplaatsingen.

Stap 4: Breng uw werknemers op de hoogte

Om de verandering te begeleiden en uw werknemers aan te moedigen om voor een multimodale mobiliteit te kiezen, moet u hen informeren over de nieuwe voorzieningen in dit domein.

Stel een communicatieplan op waarin u de bevoorrechte communicatiekanalen vastlegt, alsook de agenda en de personen die zullen instaan voor deze communicatie.

Stel een duidelijke boodschap op die voor iedereen verstaanbaar is.

Vermeld ook de identiteit en de gegevens van de persoon die belast is met het project, m.a.w. de contactpersoon bij wie de werknemer met al zijn vragen terecht kan.

Leg ook uit welk doel de onderneming met de invoering van dit "mobiliteitsbudget" wil bereiken (multimodaliteit mogelijk maken, zorgen voor een flexibelere mobiliteit, minder milieu-impact, ...).

Om uw werknemers te helpen kiezen voor een of andere vervoerswijze kan het ook interessant zijn hen verschillende formules te laten **uitproberen** gedurende een welbepaalde periode. Zo kunnen ze verschillende combinaties testen (trein + fiets of trein + bus, ...). Vaak zijn nieuwe werknemers immers nog niet echt op de hoogte van de verschillende mogelijkheden die er zijn om naar uw vestiging te komen.

Stap 5: Een vlotte samenstelling van het budget door de werknemers

Uw werknemers leggen hun "mobiliteitspakket" vast en kiezen een aantal vervoerswijzen. Zo bepalen ze hun mobiliteit.

Voorzie een eenvoudige procedure voor de werknemer om zijn "pakket" te kiezen. Hiervoor kan het interessant zijn een **computertool** te ontwikkelen (of te gebruiken) die de werknemer zicht geeft op zijn loonpakket voor mobiliteit, en die aangeeft hoeveel elke mobiliteitsoptie kost. Zo heeft hij een duidelijke kijk op de verrekening van zijn "mobiliteitsbudget".

Opgelet: tenzij anders bepaald, hebben de werknemers de mogelijkheid om niet toe te treden tot het mobiliteitsbudgetsysteem en dus hun huidige voordelen te behouden.

Tegelijk is een goede beheerstool ook nodig om het beheer van abonnementen en tickets voor vervoer/parkeren, leasing van fietsen/auto's, enz. te vergemakkelijken. Bovendien moet de werknemer een keer per jaar **zijn mobiliteitspakket** kunnen **hernieuwen**. Zijn gezinstoestand kan veranderen, hij kan verhuizen, ... waardoor ook zijn verplaatsingsgewoonten kunnen veranderen.

Deze stap houdt uiteraard een extra werklast en heel wat opvolgingswerk in voor de personeelsdienst, die fietsen moet bestellen, leasingcontracten aanpassen, enz. Met dit administratieve werk moet rekening worden gehouden bij de invoering van het project.

Stap 6: Begeleiding, beoordeling en verbetering van het mobiliteitsbudget

Van zodra de werknemer toegang heeft tot de verschillende gekozen vervoerswijzen, hoeft hij alleen nog maar de beste verplaatsingsformules te kiezen volgens zijn activiteiten van de dag. Om het doel van een verminderd autogebruik te bereiken, moet u dus **duidelijk blijven communiceren over de verschillende manieren om uw bedrijf te bereiken** en over **de mogelijkheden om vervoerswijzen te testen**, zowel voor dienstverplaatsingen als voor woon-werkverkeer.

Het kan nuttig zijn te polsen naar de voorkeuren van uw werknemers. Zo verneemt u meteen ook welke verbeteringen nodig zijn (bijvoorbeeld: grotere fietsenstalling, bijkomend aanbod, vlottere procedures, ...).

Ook verschijnen er regelmatig betere of nieuwe mogelijkheden op de mobiliteitsmarkt. Wees alert en denk eraan bepaalde nieuwe formules op te nemen in uw "Mobiliteitsbudget".

CONCLUSIE

Door een "mobiliteitsbudget" in te voeren, vraagt u uw werknemers een nieuw gedrag, nieuwe gewoonten aan te nemen. Het is dan ook belangrijk dat u uw werknemers begeleidt bij deze veranderingen. Hoe? Door informatie en communicatie aan te bieden die voor iedereen verstaanbaar is, en vooral door de werknemer bij te staan in zijn zoektocht naar de beste alternatieven voor de wagen, afhankelijk van zijn woonplaats, zijn privéomstandigheden, zijn professionele verplichtingen, enz.

MEER INFORMATIE

OPLEIDINGSDOCUMENTEN

ANDERE FICHES DIE U KUNT RAADPLEGEN

- Informeren en sensibiliseren
- Een mobiliteitscoördinator aanstellen
- De fiets promoten
- Het openbaar vervoer promoten
- Een multimodaal toegangsplan opstellen
- De alternatieven financieel ondersteunen
- De fiscaliteit van het woon-werkverkeer kennen

INTERNETSITES

Informatie over het mobiliteitsbudget: <http://www.mobimix.be/thema/mobiliteitsbudget>

Informatie over de alternatieven:

www.cambio.be

<http://www.zencar.eu>

www.mivb.be

www.nmbs.be

www.delijn.be

www.infotec.be

www.villo.be