

Plan Sectorinitiatief Streekvervoer

Hoe implementeren we maatregelen
om fietsen en openbaar vervoer te stimuleren
bij persoonsgebonden mobiliteit?



Distributie

Initiator	
Transdev The Netherlands	David Knoop Wilmy Verheul

Betrokkenen	
Arriva Nederland	Berber Dotinga
EBS	Marcel Hilgersom
Keolis Nederland	Mirelle Poot
Qbuzz	Malika El Mousati
<i>Ondersteuning door:</i> Zero-e	Dini Wagner Elske van de Fliert

Versie 1.0, april 2025

Inhoudsopgave

1	Waarom een plan met maatregelen voor personenmobiliteit?	4
1.1	Wat is er tot nu toe gedaan?	4
1.2	Waarom is dit van belang?	4
1.3	Wat is die gewenste CO2 reductie?	5
2	Wat weten we over de personenmobiliteit?	6
2.1	Analyses potentie	6
2.2	Wat zijn de huidige regelingen?	8
2.3	Wat is de conclusie die we hier aan verbinden?	9
3	Wat zijn mogelijke maatregelen?	10
3.2	De geselecteerde maatregelen	10
4	Wat is er nodig om de maatregelen te implementeren?	12
4.1	Fiets - Maatregel 1: het organiseren van een fietsprobeeraanbod	12
4.2	Fiets - Maatregel 2: Campagne voeren	13
4.3	Openbaar vervoer - Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV	14
4.4	Openbaar Vervoer - Maatregel 2: Campagne reis met het ov	15
5	Wat is dan het voorstel van de aanpak en ons doel met de aanpak?	17
5.1	Wat is de doelstelling per vervoerder?	17
5.2	Wat zijn de stappen om tot de doelstelling te komen?	18
6	Ondersteuning Zero-e	27
6.1	Optie A: in stand houden Sectorinitiatief	27
6.2	Optie B: we ondersteunen jullie individueel inhoudelijk	27
6.3	Optie C: combinatie van optie A en optie B	29

1 Waarom een plan met maatregelen voor personenmobiliteit?

In 2023 zijn de streekvervoerders in Nederland, onder aanvoering van Transdev, een sectorinitiatief in het kader van de CO2 prestatieladder gestart. Dit richt zich op personenmobiliteit. Een onderwerp waar alle streekvervoerders mee te maken hebben en waarvan de concurrentiegevoeligheid beperkt is. Veel wordt binnen de cao bepaald en chauffeurs werken meer voor de concessiehouder in het gebied dan voor de specifieke vervoersmaatschappij. Verder zijn de streekvervoerders verplicht geworden te rapporteren over hoe hun medewerkers van en naar het werk reizen. Dit biedt dus ook een mooie kapstok om dit onderwerp aan op te hangen.

1.1 Wat is er tot nu toe gedaan?

Tijdens dit sectorinitiatief is een aantal dingen gedaan en duidelijk geworden. Allereerst is goed onderzocht wat er aan data aangeleverd moet worden in het kader van het besluit CO2 reductie werkgebonden personenmobiliteit (de verplichte rapportage, verder het besluit WPM). Ook is gekeken naar waar de gelijksoortige uitdagingen op dat gebied zaten en hoe er samengewerkt kan worden.

Er is gekeken naar hoe je de mobiliteit succesvol kunt verduurzamen. Niet zozeer in oplossingen (want die zijn bekend: meer fietsen, meer van het ov gebruik maken, meer carpoolen, meer thuiswerken – allemaal voor zover mogelijk) maar in hoe je die oplossingen zo inricht dat mensen ook daadwerkelijk duurzamer gaan reizen. Dit door middel van een beproefde gedragsveranderingsmethodiek waarbij wordt gekeken naar hoe medewerkers zich committeren, wat er mogelijk is aan belonen, hoe het gezamenlijk in de organisatie kan worden opgepakt, hoe monitoring hier een rol in speelt en hoe dit lange termijn vormgegeven kan worden. Er zijn daarbij heel veel ideeën bedacht om dit concreet vorm te geven.

Vervolgens is er samen gekeken naar hoe te communiceren binnen de organisatie. Met name voor het ophalen van de benodigde data voor het kunnen rapporteren. Omdat vier van de vijf streekvervoerders dezelfde salarisadministratiesoftware hebben, en deze software de mogelijkheid biedt om een enquête over hoe medewerkers van en naar het werk reizen af te nemen, is dit voor veel partijen hetzelfde geweest. Eén partij heeft zelf een enquête uitgezet. De anderen hebben het via de salarisadministratiepakketten laten lopen. Ondertussen geven de enquêtes een steeds beter inzicht in hoe er daadwerkelijk gereisd wordt.

Parallel hieraan zijn een aantal mobiliteitsanalyses uitgevoerd met MobilityAnalyst. Hierdoor kregen drie streekvervoerders veel meer inzicht in hoe medewerkers ook naar het werk zouden *kunnen* reizen. Hieruit blijkt over de hele linie een behoorlijke fietspotentie, ondersteund door een ov-potentie. Met de kanttekening dat mensen bij een vroege of late dienst het misschien niet prettig (onveilig gevoel) vinden om met de fiets naar het werk te komen. Dus de potentie in de praktijk altijd lager zal liggen.

1.2 Waarom is dit van belang?

De streekvervoerders zijn dus straks allemaal verplicht aan de overheid aan te geven hoe medewerkers reizen. Maar de streekvervoerders zijn ook allemaal bezig met de CO2 prestatieladder, de initiële aanleiding om een sectorinitiatief te starten. De wetgeving bepaalde het onderwerp van dit sectorinitiatief.

De samenwerking bevalt zo goed dat er ook al een sectorinitiatief met een ander onderwerp is opgestart.

Maar er zijn meer redenen om hier mee bezig te zijn:

- Door met vakgenoten op te trekken, worden nieuwe ideeën opgedaan voor de eigen organisatie
- Er kan samen opgetrokken worden, bijvoorbeeld in de lobby voor de cao
- Het helpt ook om te toetsen of je op de goede weg bent qua verplichting
- Opdrachtgevers vragen om de CO2 prestatieladder
- Het geeft een kans om te laten zien hoe serieus de sector bezig is met het onderwerp duurzaamheid

En er blijkt dus best ruimte te zijn om te verduurzamen op het gebied van personenmobiliteit, wat bijdraagt aan de *gewenste* CO2 reductie.

1.3 Wat is die gewenste CO2 reductie?

Arriva:

Doelstelling vanuit CO2 ladder: 30% reductie op woon-werk verkeer en zakelijk reizen in 2030.

Transdev:

Vanuit de Co2PL doelstelling spreken we over een algemene doelstelling op onze scope 1 en 2 uitstoot; In 2025 willen we onze directe uitstoot (scope 1 & 2) met **70%** verminderd hebben ten opzichte van 2019 (absoluut).

We spreken van een 59% reductie in scope 1

We spreken wel van een 12% reductie van Scope 2 incl BT

2050: geen scope 1 en 2 emissies meer.

EBS:

De uitstoot van bussen in tot 2030 naar 0,0 CO2 willen gaan reduceren via elektrificatie d.m.v. energiebron "Groene NL-wind".

De huisvesting (nieuwbouwplannen) Zoetermeer (2027?) energieneutraal willen gaan maken.

Zakelijk verkeer: minimaal 55% CO2 reductie ten opzichte van 2013

In januari 2025 worden verdere doelstellingen gesteld.

Keolis:

De energiedoelstelling is een CO2 reductie van 75% in 2025 t.o.v. 2022.

En naar niveau 5 voor de CO2 prestatieladder.

Qbuzz:

Geen concrete doelstelling, nog niet gecertificeerd.

2 Wat weten we over de personenmobiliteit?

2.1 Analyses potentie

Uit de samenvatting van de huidige reismethode (zie hieronder) blijkt dat de meeste medewerkers met de privéauto reizen. Bij twee mobiliteitscans staat actief vervoer op de tweede plaats, dit betekend wandelen en fietsen. De laatste scan heeft veel medewerkers die met het openbaar vervoer reizen.

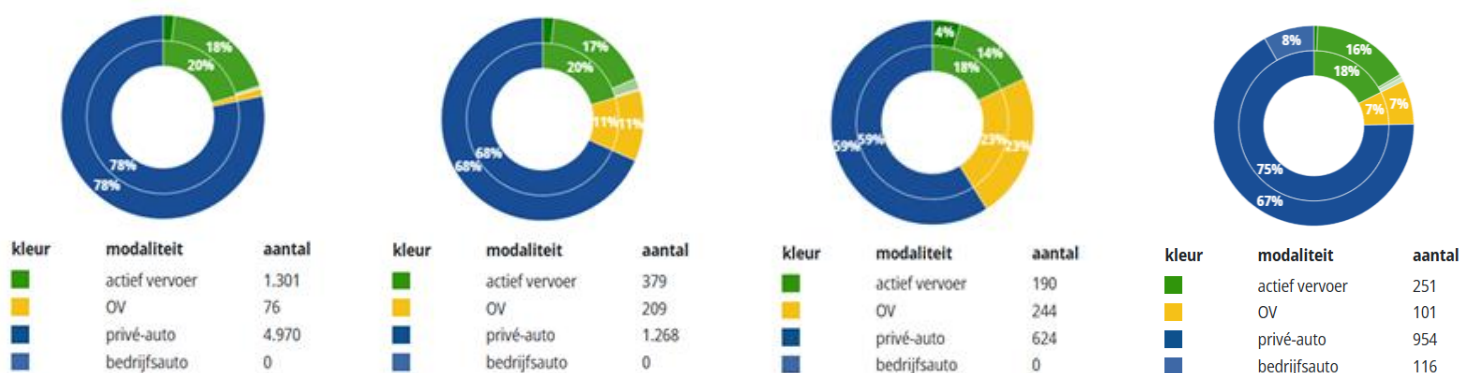
De mobiliteitsscan heeft vier onderwerpen waarvoor je aan de knoppen kunt draaien en kunt zien wat beleidswijzigingen doen qua potentie namelijk: wandel- en fietsbeleid, ov-beleid, autobeleid en 'plaats en tijd' (bijvoorbeeld vaker thuiswerken).

Uitgangspunten veranderpotentieel:

- Voor actief vervoer is er in de scan uitgegaan dat medewerkers die binnen een straal van 15 km van de vestiging wonen op de (e-)fiets naar het werk komen.
- Om het potentieel voor openbaar vervoer te bepalen hebben we ingezet op fiets in het voor- en na-transport een reisduur die niet meer dan 50% extra ten opzichte van de autorit zou duren.

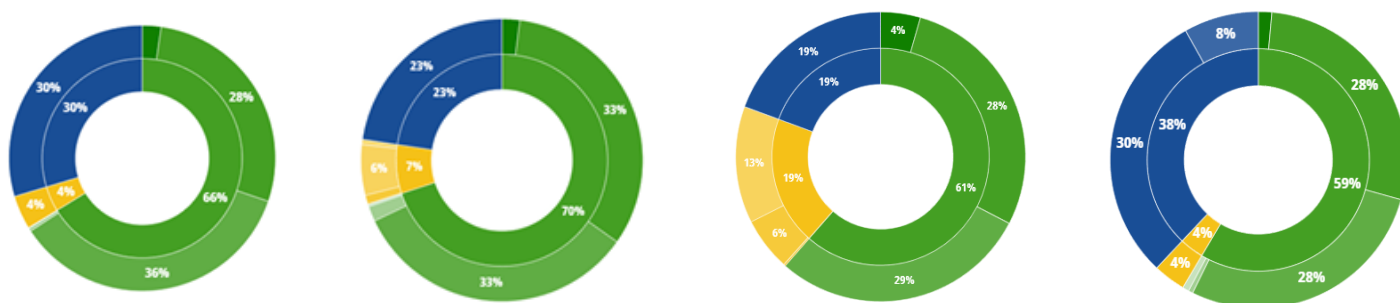
Huidige reismethode

Dit is een weergave van de huidige reismethode, gebaseerd op de opgave van de organisatie en eventuele aannames (bij onbekende reismethode).



Maximale potentiële potentie

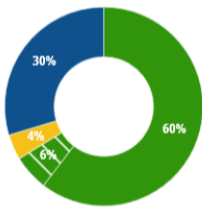
Er is een duidelijke fietspotentie zichtbaar. Op de afbeelding is actief vervoer op 15 km gezet, dan ontstaat er veel fiets potentie. Voor 0-5 km raden we de stadsfiets aan, voor 5-15 km de elektrische fiets en voor meer dan 15 km de speedpedelec.



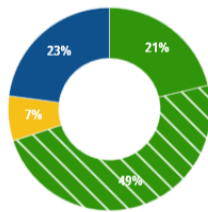
Ook interessant om te zien is het aantal fietsers dat ook binnen het ov-beleid valt. Deze fietsers hebben dus een alternatief met het openbaar vervoer, als het bijvoorbeeld regent.

370 fietsers

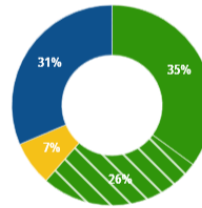
vallen ook binnen het OV-beleid

**904 fietsers**

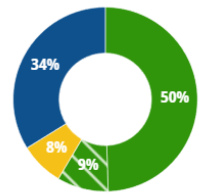
vallen ook binnen het OV-beleid

**279 fietsers**

vallen ook binnen het OV-beleid

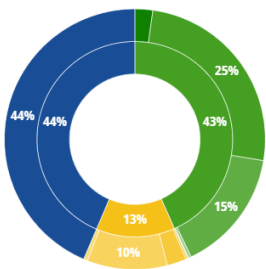
**128 fietsers**

vallen ook binnen het OV-beleid

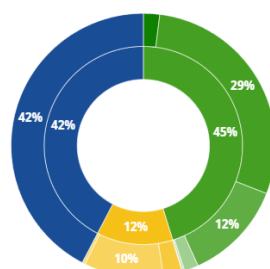
**50% potentie**

Bij 50% potentie (hierboven is 100% potentie) van effectiviteit van dit beleid is er nog steeds fietspotentie. Hieronder is te zien dat het openbaar vervoer met 50% potentie toeneemt. De potentie van het OV neemt toe als er fietsen in het voor- en natransport wordt toegevoegd.

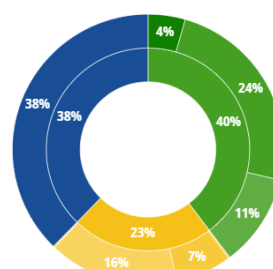
Weergave: personen



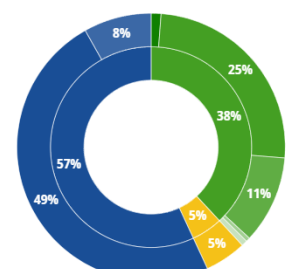
Weergave: personen



Weergave: personen



Weergave: personen

**CO2-uitstoot**

Deze indicator toont de totale jaarlijkse CO₂-uitstoot, vóór en na de ingestelde maatregelen.

-46,8%

8.506 ton per jaar

Hiervoor moeten 226.448 bomen één jaar groeien.

4.529 ton per jaar

Verandering: **-47%** (-3.977 ton CO₂)**-40,8%**

1.960 ton per jaar

Hiervoor moeten 57.984 bomen één jaar groeien.

1.160 ton per jaar

Verandering: **-41%** (-800 ton CO₂)**-49,1%**

1.545 ton per jaar

Hiervoor moeten 39.350 bomen één jaar groeien.

787 ton per jaar

Verandering: **-49%** (-758 ton CO₂)**-26,9%**

2.273 ton per jaar

Hiervoor moeten 83.083 bomen één jaar groeien.

1.662 ton per jaar

Verandering: **-27%** (-611 ton CO₂)**Energieverbruik**

Deze indicator toont de jaarlijkse potentiële energiebesparing als gevolg van de ingestelde maatregelen.

-46,0%

een besparing van 44.717 gigajoule

-39,6%

een besparing van 8.939 gigajoule

-48,3%

een besparing van 8.404 gigajoule

-24,6%

een besparing van 6.641 gigajoule

2.2 Wat zijn de huidige regelingen?

Arriva:

- Het credo is: 'Moet ik reizen? En als ik moet reizen, hoe doe ik dat dan zo groen mogelijk?
- Iedereen kan van en naar werk met de glimble app reizen met elke vervoerder. Daarnaast privé gebruik maken van Arriva bussen en treinen.
- Leaseauto's zijn elektrisch, deze krijg je vanaf een bepaalde schaal of als je veel km's maakt buiten je woon-werk verkeer om en privé kms.
- Afhankelijk van de CAO krijg je naast normale km vergoeding (0,18 cent per km ong) een meervergoeding als je naar een andere standplaats moet dan je eigen.
- Het ov is obv 2e klas, maar je kunt in de app je plek ook aanpassen naar eerste klas.
- Parkeren kan altijd rond onze locaties. Als je naar een externe locatie moet voor een afspraak (meestal kantoorpersoneel) dan kan er betaald worden.
- We zijn nu bezig met een fietsregeling. Er kan wel een fiets met belastingvoordeel worden aangeschaft elk jaar in oktober voor privégebruik. Momenteel onderzoeken we een lease fietsplan.

Transdev:

- Medewerkers die vallen onder de cao OV en medewerkers met een contract volgens het HAY beloningsbeleid: voor woon-werkverkeer een forenzenvergoeding cf. de cao OV. Daarbij geldt dat roostergebonden medewerkers de eerste 5 km woon-werkverkeer niet vergoed krijgen; niet-roostergebonden medewerkers ('kantoorpersoneel') krijgt de eerste 25 km woon-werkverkeer niet vergoed. Voor zakelijke kilometers wordt € 0,50/km vergoed.
- Medewerkers die vallen onder de cao Zorgvervoer&Taxi: woon-werkverkeer wordt niet vergoed, zakelijk kilometers worden tegen € 0,19/km vergoed.
- Medewerkers die vallen onder de cao Ambulancevervoer: voor woon-werkverkeer € 0,23/km tot maximaal 50 km enkele reis.
- Daarnaast kennen we arbeidsvoorwaardelijke leaseauto's (elektrisch) en afzieregeling met keuze voor een mobiliteitsbudget. Voor functioneel toegekende leaseauto's geldt geen afzieregeling.
- Verstrekken ook een NS Business Card aan medewerkers (niet bedrijf breed maar onder voorwaarden) – met faciliteiten als ov-fiets en deelauto (ook dat is wel weer aan strikte voorwaarden gebonden).

EBS:

- Doen we op basis van (artikel 47) de CAO-OV.
- Dit is een vaste vergoeding, ook wanneer je bijv. vrij hebt of ziek bent.
- Wanneer de afwezigheid langer dan 1 kalendermaand is dan vervalt die vergoeding.
- Kort samengevat alle medewerkers in onregelmatige dienst vanaf 5 km een vergoeding.
- Alle indirecte medewerkers een vergoeding vanaf 25 km.
- De directie en stafmedewerkers die regelmatig verschillende vestigingen en locaties bezoeken, hebben de beschikking over elektrische leaseauto's. Hiervoor zijn op alle locaties oplaadpunten aangelegd. Daarnaast hebben medewerkers voor wie het ov een alternatief is een NS-businesskaart gekregen. Anderen kunnen op declaratiebasis met eigen vervoer en/of het OV reizen.
- Instroompool: € 0,32/km. Bij meer dan 30 kilometer ook een reistijdvergoeding (omdat eigenlijk, medewerkers in de pool, mensen ingezet worden < 30 km van het woonadres), 15 minuten.

Keolis:

- Wordt gedaan op basis van artikel 46 cao-OV 2024-2015.
- Bij dienst doen buiten standplaats worden de werkelijke kilometers tussen woonplaats en standplaats van de dienst vergoed tegen het in de cao vastgestelde kilometertarief. Verder is het gestelde in artikel 46 cao-OV onverkort van toepassing.
- In geval van uitkering volgens artikel 36 cao-OV kan ten gevolge van het cumulatieprincipe uit artikel 47 cao-OV voor de dag dat de uitkering volgens artikel 46 cao-OV wordt verkregen 1/17,83^{ste} deel van de eventuele forenzen vergoeding uit artikel 47 cao-OV ingehouden worden.

Qbuzz:

- Cao: reiskostenvergoeding bij >5 km, mits geen gebruik gemaakt kan worden van ov of pod-bus, of minimaal 25 kilometer.
- Afstand in zones ingedeeld met een maximum van 35 kilometer.

2.3 Wat is de conclusie die we hier aan verbinden?

We zien dat er in alle gevallen echt behoorlijk wat fietspotentieel is. Ook als we de potentie realistischer maken door hem op 50% te zetten. Afhankelijk van de dienst wil het personeel misschien niet op de fiets komen. Voor een deel van het personeel zal het inhouden dat ze een paar dagen per week wel op de fiets kunnen komen en een paar dagen niet, voor een ander deel zal dit een paar weken wel en niet zijn.

Daarnaast is er ook potentieel om meer medewerkers met het ov te laten reizen, alhoewel hier natuurlijk ook geldt dat dit niet voor iedereen altijd het geval zal zijn.

Nog niet alle streekvervoerders hebben doelstellingen op het gebied van personenmobiliteit. Logisch, want voor niet allemaal is trede 5 aan de orde. We zien wel dat het mogelijk is en zin heeft om een doelstelling te zetten. Die zou bijvoorbeeld op het gebied van fiets voor het eerste jaar een stijging van 15% kunnen zijn en voor het ov 5%. Jaar over jaar kan er dan gekeken worden naar enerzijds de realisatie en anderzijds het bijstellen.

Wel vergt dit het aantrekkelijker maken van de reiskostenregeling en het duidelijk communiceren over de reiskostenvergoedingen. In principe is het niet vergoeden tot 5 kilometer een manier om mensen te stimuleren om met de fiets te komen (want met de auto is het duur), maar de vraag is of iedereen dat helder op het netvlies heeft. Daarnaast zou het nog beter zijn om mensen die niet met de auto komen tot vijf kilometer wel een vergoeding te geven.

In lijn hiermee is het vergoeden tot een maximum aantal kilometers. Dit is op zichzelf een goed idee, maar kan met betere communicatie nog meer gebruikt worden om autogebruik te ontmoedigen.

Ov wordt goed vergoed, maar ook dat wil niet zeggen dat het autogebruik ontmoedigt, daar is geen specifiek beleid op.

Wel zien we over de gehele linie een inzet op het elektrificeren van de leasewagenvloot, in lijn met het buspark.

Beleid is nog niet ingericht voor flexibiliteit en diversiteit.

Bij twee van de drie vervoerders zien we een aardige toename in het ov-potentieel (ten koste van automobilisten) als we fiets in het natransport aanzetten ten opzichte van wanneer het uit staat. Dit houdt in dat het zinvol kan zijn om naar aanbieders van deelfietsen in de buurt van stations te kijken, met ov-fiets als meest voor de hand liggende oplossing. Als medewerkers die oplossing wordt geboden, neemt het ov-potentieel dus toe en hoeven minder mensen gebruik te maken van de auto. Ook hier geldt weer: op de goede wijze communiceren is essentieel.

3 Wat zijn mogelijke maatregelen?

Tijdens de workshop op 29 januari 2025 zijn mogelijke maatregelen besproken en beoordeeld. De aanwezigen hebben deze maatregelen gesorteerd op basis van hun geschiktheid voor de organisatie en de eenvoud van implementatie. Dit gebeurde aan de hand van een score: *niet goed/makkelijk, onduidelijk of wel goed/makkelijk*.

De beoordeling is uitgevoerd voor maatregelen met betrekking tot fietsen en openbaar vervoer. De deelnemers hebben de volgende maatregelen voorzien van een beoordeling.

3.1.1 Fiets

- Fietscontract voor werknemers die met fiets kunnen komen naar werk, gezamenlijk ondertekenen tijdens georganiseerde fietsdag
- Iemand uit organisatie monitort of deze mensen met fiets komen
- Volledige vergoeding van het fietsen van 0 - ∞ aantal kilometers
- Ontbijt of lunch op werk in activatieweken
- Vergoeding terugbetalen wanneer men weer structureel met de auto gaat
- Betere en meer parkeerplekken voor fietsers (evt. betaald parkeren auto's invoeren)
- O.b.v. mobiliteitsscan medewerkers die dichtbij elkaar wonen stimuleren om samen te fietsen naar werk
- Fietsenstalling zo comfortabel mogelijk maken en laadmogelijkheden faciliteren
- Fietsenstalling dichtbij ingang
- Bijvoorbeeld de Glimble app gebruiken voor inzicht in reisgedrag
- Inzet fietsers erkennen
- Een week lang drie elektrische fietsen neerzetten als probeeraanbod
- Doelen vaststellen
- Stijging in aantal fietsers vieren
- Vaststellen waarom er moet worden gefietst

3.1.2 Openbaar Vervoer

- Gezamenlijke ondertekening contract
- OV-tijd registreren als werktijd in geval van werken tijdens reizen
- Snacks op treinstation als tussentijdse beloning
- Vergoeding terugbetalen wanneer men weer structureel met de auto gaat,
- Training over werken in OV
- Benodigdheden voor werken in OV aanschaffen en vergoeden
- Medewerkers samen laten reizen
- Bijvoorbeeld de Glimble app gebruiken voor inzicht in reisgedrag
- Inzet OV-gebruikers erkennen
- Doelen vaststellen
- Vieren stijging OV gebruikers
- Vaststellen waarom er met het ov moet worden gereisd

3.2 De geselecteerde maatregelen

Fiets maatregelen

Maatregel 1: Het organiseren van een fietsprobeeraanbod, waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om uit te proberen hoe het is om naar het werk te fietsen.

Maatregel 2: Campagne voeren. Zoals de stijging vieren, asynchroon, inzet erkennen en ontbijt/lunch organiseren.

Openbaar vervoer maatregelen

Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV', inclusief de benodigde hulpmiddelen. Dit betekent het laten zien aan medewerkers hoe ze effectief kunnen werken in de trein. Voorbeelden van nuttige hulpmiddelen zijn een noise-cancelling koptelefoon of een privacy-scherf.

Maatregel 2: Campagne reis met het openbaar vervoer. Zoals de inzet erkennen, vieren stijging, of lunch en of ontbijt organiseren.

4 Wat is er nodig om de maatregelen te implementeren?

De geselecteerde maatregelen zijn verder uitgewerkt. Hieronder is de uitwerking opgenomen.

4.1 Fiets - Maatregel 1: het organiseren van een fietsprobeeranbod

Medewerkers kunnen uitproberen hoe het is om naar werk te fietsen met het doel om meer medewerkers op de fiets te krijgen.

4.1.1 Wat moet er nog duidelijk worden?

Het heeft de voorkeur om de fietsprobeerpools te laten verzorgen door een externe partij die de Streekvervoerders ontzorgd, zodat zij zelf geen omkijken hebben naar onderhoud, verzekeringen en bijvoorbeeld schades. Dit moet worden uitgevraagd in de markt.

Overlegd moet worden of de verschillende Streekvervoerders dit zelf doen of gezamenlijk uitvragen.

Partijen die dit zouden kunnen doen, zijn bijvoorbeeld:

- De Boom en het Meer ([E-bike probeeractie](#))
- Swapfiets ([Swapfiets voor Business](#))
- Donkey Republic ([Zakelijk fietslidmaatschap voor je werknemers » Donkey Republic](#))
- Contact met lokale fietsenmaker

Verder zijn er een aantal organisatorische zaken om te regelen:

- Goedkeuring vanuit de directie
- Locaties waar de fietsprobeerpools komen te staan
- Randvoorwaarden voor deelname
- Communicatie over de probeerpools

Hieronder staan drie fiscaal aantrekkelijke manieren voor het aanschaffen van een fiets vanuit het bedrijf.

1. **Werkkostenregeling (WKR)** stelt werkgevers in staat om onbelaste vergoedingen, giften of verstrekkingen aan werknemers te geven, zoals cadeaubonnen of sportabonnementen. Dit gebeurt binnen de **vrije ruimte**, die in 2025 **2,00%** bedraagt over de eerste **€ 400.000** van de loonsom en **1,18%** over het meerdere. Overschrijdt een werkgever deze ruimte, dan geldt een **80% belasting** over het extra bedrag. Lees [hier](#) meer.

Is er onvoldoende vrije ruimte om binnen de WKR een fiets aan te bieden? Dan kan dit buiten de WKR via de volgende twee manieren: via de leasefiets (koop of lease via de werkgever) of via een renteloze lening.

2. **Koop of lease een fiets via de werkgever.** De fiets blijft eigendom van de werkgever of leasemaatschappij en valt buiten de WKR. Voor privégebruik geldt een **bijtelling van 7%** van de waarde.
 - Een leasecontract loopt vaak **36 maanden**, waarna de medewerker de fiets kan overnemen voor ongeveer **15% van de nieuwwaarde**.
 - Op dagen dat de medewerker met de leasefiets reist, vervalt de **onbelaste kilometervergoeding**. Op andere dagen blijft deze mogelijk.
 - Werkgever en medewerker kunnen afspraken maken over het gebruik van de leasefiets en de reiskostenvergoeding, afgestemd op persoonlijke omstandigheden.
 - Incidentele afwijkingen beïnvloeden de regeling niet, maar wijzigingen langer dan **twee maanden** vereisen herbeoordeling.
3. Een **renteloze lening voor een fiets** valt onder de **nihilwaarderingen** en gaat niet ten koste van de WKR. De medewerker kan de lening aflossen via de kilometervergoeding of een betalingsregeling.

4.1.2 Wie in de organisatie moet er bij betrokken worden?

Er zal een memo aan directie moeten worden voorgelegd om met het uitvragen van een leveranciers van de fietsprobeerpools te kunnen starten. Nadat hier akkoord op gegeven is, kan inkoop, o.b.v. de input van QHSE/duurzaamheid aan de slag met een uitvraag aan de markt. Nadat een leverancier geselecteerd is, zullen de leverancier, communicatie, HRM en QHSE/duurzaamheid aan de slag moeten met het uitzetten van de pools. Communicatie zorgt daarbij voor de interne communicatie over de pools, en indien gewenst externe communicatie. HRM zorgt voor de administratieve afhandeling en de rayonmanagers/concessiemanagers helpen bij het bekend maken van de actie.

4.1.3 Is er budget voor nodig en zo ja, hoeveel?

Uit ervaring weten we dat een e-bike probeerpools, inclusief ondersteuning en advies over het beleid ongeveer 5.500 euro kost, daarbij worden drie elektrische fietsen gedurende drie maanden ingezet. Wanneer meer fietsen en/of ook speedpedelecs worden ingezet, ligt dit bedrag hoger. Als de fietsen gehuurd moeten worden, kost dit enkele honderden euro's per fiets.

4.2 Fiets - Maatregel 2: Campagne voeren

Het doel is om het fietsgebruik onder medewerkers te stimuleren door middel van beloningen, erkenning en sociale activiteiten. De kernboodschap is dat fietsen gezond, duurzaam en kostenbesparend is.

4.2.1 Wat moet er nog duidelijk worden?

Om de campagne effectief te laten verlopen, is het verstandig om eerst het doel helder te formuleren en de doelgroep zorgvuldig te bepalen, bijvoorbeeld medewerkers binnen een straal van 15 kilometer. Dit doen we in de workshop van maart. Het is belangrijk om duidelijke spelregels op te stellen en te kiezen welke communicatiemiddelen en frequentie het meest geschikt zijn. Overweeg daarnaast hoe een "stijging" wordt gedefinieerd en welke meetmethoden het beste inzicht geven in de resultaten. Denk ook goed na over de beloning: wordt het een lunch of ontbijt, en hoe worden medewerkers met wisselende diensten hierin meegenomen? Zorg voor een betrouwbare registratiemethode om de stijging te monitoren en voer een nulmeting uit om de huidige situatie in kaart te brengen. Op basis van deze gegevens kan vervolgens een geschikt moment worden gekozen om de beloning te organiseren.

4.2.2 Wat zijn de stappen om dit gerealiseerd te krijgen?

De stappen om dit te realiseren beginnen met het verkrijgen van commitment en budget goedkeuring van de directie. Daarna wordt de communicatie opgezet, waarin duidelijk wordt gemaakt wat er in de eerste stap is bepaald. Voorbeelden van communicatie en promotie zijn:

- Interne nieuwsbrief, intranet en posters op kantoor.
- Motiverende berichten op social media en interne chatkanalen.
- Persoonlijke aanmoediging door leidinggevenden.

Vervolgens wordt het programma gemonitord om de voortgang en resultaten bij te houden. Voorbeelden van meting en evaluatie zijn:

- Monitor fietsgebruik via registraties of een fietschallenge-app zoals:
 - o [Fynch Mobility](#)
 - o [Gaiyo](#)
 - o Ik fiets (met een speciale actie voor werkgevers in de provincie [Utrecht](#))
 - o Of bijvoorbeeld een app van de [leasemaatschappij](#)
- Evalueer de impact en verzamel feedback om de campagne verder te verbeteren.

Tot slot worden de nodige activiteiten georganiseerd, zoals de lunch of het ontbijt, en worden verdere acties ondernomen op basis van de bevindingen. Voorbeelden van initiatieven en acties zijn:

Stijging vieren:

- Houd bij hoeveel medewerkers vaker fietsen en vier mijlpalen (bijv. 10% stijging) met kleine beloningen of een feestelijk moment.

Individuele inzet erkennen:

- Geef persoonlijke waardering, zoals een certificaat of vermelding in de nieuwsbrief.
- Organiseer een "Fietser van de Maand"-verkiezing met een leuke beloning.

Ontbijt of lunch organiseren:

- Bied regelmatig een gratis ontbijt of gezonde lunch aan voor fietsers.
- Koppel dit aan een informele netwerkgelegenheid.

4.3 Openbaar vervoer - Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV'

Inclusief de benodigde hulpmiddelen. Voorbeelden van nuttige hulpmiddelen zijn een noise-cancelling koptelefoon of een privacy-scherm.

Het doel is om medewerkers te leren hoe ze effectief en comfortabel kunnen werken tijdens hun reis met het openbaar vervoer.

4.3.1 Wat moet er nog duidelijk worden?

Er moeten nog enkele zaken duidelijk worden voor het beleid rondom training over werken in het openbaar vervoer. De minimale reistijd moet worden vastgesteld, bijvoorbeeld 30 minuten in één vervoermiddel, en er moeten afspraken komen over werken in de trein en 1e klas reizen. Ook moet het beleid goed worden onderbouwd, bijvoorbeeld in relatie tot het thuiswerkbeleid. Leidinggevendenden moeten consistente kaders volgen en medewerkers moeten een "onderweg-werk overeenkomst" ondertekenen om te voldoen aan de AVG zoals de thuiswerkovereenkomst. Het beleid moet geschikt zijn voor alle functies, zonder oneerlijke posities te creëren. Verder is het belangrijk om medewerkers goed te informeren over de AVG en het reizen buiten de spits, wat korting kan opleveren op de ov-kosten.

4.3.2 Wie in de organisatie moet er bij betrokken worden?

De volgende afdelingen moeten betrokken worden bij het nieuwe beleid: HR, voor de kennis van het beleid en de afspraken; legal, om te polsen over het opstellen van een overeenkomst en juridische aspecten; communicatie, voor de voorlichting over het nieuwe beleid richting medewerkers; en de directie, die het beleid moet onderschrijven. Daarnaast is het belangrijk om de OR te betrekken in verband met het beleid, en IT, voor eventuele technische en beveiligingsaspecten rondom het werken onderweg.

4.3.3 Wat zijn de stappen om dit gerealiseerd te krijgen?

De stappen om dit gerealiseerd te krijgen beginnen met het opstellen van een beleid, zodat de inhoud van de training kan worden bepaald. Vervolgens wordt een voorstel aan de directie gepresenteerd om het beleid te implementeren, waarna het beleid verder uitgewerkt kan worden door HR en Legal. Hierna kan communicatie de training promoten en bekendheid geven door:

- Aankondiging via interne kanalen (nieuwsbrief, intranet, posters).
- Deel successen en ervaringen van medewerkers die al productief in het OV werken.
- Stimuleren van deelname door bijvoorbeeld certificaten of kleine beloningen.

Bij een training kan worden gedacht aan een workshop op locatie met interactieve sessies en ervaringsuitwisselingen. Een andere optie is om een Webinar te organiseren met experts en ervaringsdeskundigen. Een E-learning module met praktische video's en oefeningen is een derde optie. Bij alle sessies kunnen medewerkers die al werken in het openbaar vervoer hun collega's inspireren en eigen ervaringen delen.

Hieronder staan enkele voorbeelden die kunnen worden gebruikt als inhoud van de training:

Slim plannen en productief reizen:

- Hoe kies je de beste route en reistijden?
- Handige OV-apps en tools voor reisplanning.

Efficiënt werken in het OV:

- Tips voor concentratie en focus in de trein, bus of metro.
- Gebruik van digitale hulpmiddelen zoals noise-cancelling koptelefoons en offline werken.

Comfort en welzijn:

- Ergonomie en houding tijdens het reizen.
- Ontspanningstechnieken voor een stressvrije reis.

Daarnaast moet het beleid ook stimuleren dat meer medewerkers met het OV naar werk gaan, bijvoorbeeld door een beloning voor het reizen met het OV. Tot slot kan er geëvalueerd worden en nieuwe opvolgingen om medewerkers te blijven informeren en enthousiasmeren. Een evaluatiemoment kan bijvoorbeeld na de training om feedback te verzamelen. Er kunnen eventueel vervolgssessies of coaching sessies worden geregeld voor geïnteresseerden. En het delen van handige tips kan via interne communicatiekanalen.

4.4 Openbaar Vervoer - Maatregel 2: Campagne reis met het ov

De doelstelling is het bevorderen van reizen met het openbaar vervoer onder medewerkers door middel van erkenning, beloningen en sociale activiteiten. En de kernboodschap is dat reizen met het OV duurzaam, stressvrij en efficiënt is.

4.4.1 Wat moet er nog duidelijk worden?

Er moeten nog enkele punten worden verduidelijkt: wat is een duurzame beloning (bijvoorbeeld een vegetarische lunch)? Hoe wordt reistijd als werktijd gezien als beloning? Voor wie is de campagne bedoeld, en is het geschikt voor alle functies? Hoe zit het met de beschikbaarheid van OV op bepaalde tijden en de voorkeuren van medewerkers? Moet er extra beloning zijn voor rijdend personeel? Tot slot moet een 0-meting worden uitgevoerd om de stijging in deelname te monitoren.

De volgende afdelingen moeten betrokken worden: communicatie, voor het verspreiden van informatie en voorlichting, en de directie, voor het goedkeuren van het beleid en het opvragen van het benodigde budget.

4.4.2 Wat zijn de stappen om dit gerealiseerd te krijgen?

De stappen om dit te realiseren beginnen met het opstellen van een beleid over bijvoorbeeld thuiswerken, werken in het OV en het bespreken van reistijd als werktijd.

Vervolgens wordt een campagne opgezet om meer mensen te motiveren om deze werkwijze te omarmen. Voorbeelden van acties en initiatieven zijn:

Individuele inzet erkennen:

- Beloon frequente OV-gebruikers met incentives zoals cadeaubonnen of extra vrije uren.
- Introduceer een "OV-reiziger van de maand" met een spotlight in de nieuwsbrief.

Stijging vieren:

- Meet en vier een toename in OV-gebruik met een gezamenlijke beloning, zoals een borrel of teamuitje.
- Geef ludieke prijzen voor medewerkers die het vaakst met het OV reizen.

Lunch of ontbijt organiseren:

- Bied regelmatig een gratis ontbijt of lunch aan voor OV-reizigers.
- Combineer dit met informele netwerkmomenten of inspirerende sprekers over duurzaamheid.

Om met de campagne iedereen te bereiken kunnen de volgende communicatie voorbeelden gebruikt worden:

- Deel ervaringen en tips van collega's via intranet, sociale media en posters.
- Organiseer interne OV-challenges met beloningen.
- Betrek leidinggevenden als ambassadeurs van de campagne.

Tot slot wordt er een tool ingericht om het gebruik en de effectiviteit van het beleid te monitoren. Hierbij kan worden gedacht aan het stimuleren van vrijwillige registratie van OV-reizen via een challenge-app of intern platform. Tot slot kunnen trends geanalyseerd worden en om feedback worden gevraagd om de campagne verder te optimaliseren.

5 Wat is dan het voorstel van de aanpak en ons doel met de aanpak?

5.1 Wat is de doelstelling per vervoerder?

Alle vervoerders hebben verschillende overkoepelende CO2 reductiedoelstellingen. Op basis van deze doelstellingen en de mogelijkheden zijn er per vervoerder concrete doelen gesteld op hoeveel medewerkers er van de fiets en het ov gebruik gaan maken, om zo tot een CO2 reductie te komen.

5.1.1 Doelstelling Transdev

CO2 reductie: 21% op woon-werkverkeer, met een mix van fietsen, openbaar vervoer en autobeleid.

Fiets: 25% van de medewerkers die op maximaal 12 kilometer fietsafstand wonen, komen met de fiets.

Openbaar vervoer: 25% van de medewerkers die maximaal 40% langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 30 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal één keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets en de auto inclusief P+R in het vortransport.

Auto: de uitstoot van personenauto's wordt met 15% gereduceerd. Dit zijn zowel privé als bedrijfsauto's.

5.1.2 Doelstelling Keolis

CO2 reductie: 50% op woon-werkverkeer, met een mix van fietsen en openbaar vervoer.

Fiets: iedereen die op maximaal 15 kilometer fietsafstand woont, komt met de fiets.

Openbaar vervoer: alle medewerkers die maximaal 30 minuten langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 60 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal één keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets in het vortransport.

5.1.3 Doelstelling Arriva

CO2 reductie: 40% op woon-werkverkeer, met een mix van fietsen, openbaar vervoer en autobeleid.

Fiets: 15% van de medewerkers die op maximaal 15 kilometer fietsafstand wonen, komen met de fiets.

Openbaar vervoer: 15% van de medewerkers die die maximaal 30 minuten langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 30 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal één keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets en de auto inclusief P+R in het vortransport en van fiets in het natransport.

Auto: de uitstoot van privé personenauto's wordt met 15% gereduceerd. De uitstoot van bedrijfsauto's wordt met 100% gereduceerd.

5.1.4 Doelstelling EBS

CO2 reductie: 29% op woon-werkverkeer, met een mix van fietsen, openbaar vervoer en autobeleid. En inclusief thuiswerken: 37,5%.

Fiets: 50% van de medewerkers die op maximaal 10 kilometer fietsafstand wonen, komen met de fiets.

Openbaar vervoer: 25% van de medewerkers die maximaal 15 minuten langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 25 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal twee keer hoeven overstappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets en de auto inclusief P+R in het voortransport.

Auto: de uitstoot van personenauto's wordt met 25% gereduceerd. Dit zijn zowel privé als bedrijfsauto's.

Thuiswerken: mensen die minimaal een half uur moeten reizen gaan één dag meer in de week thuiswerken, op voorwaarde dat ze minimaal drie dagen op locatie zijn.

5.2 Wat zijn de stappen om tot de doelstelling te komen?

Voor alle vervoerders zijn de stappen onder te verdelen in verschillende fasen. Vanwege de verschillende doelstellingen en de eigen reiskostenregeling, verschilt het wel per vervoerder wat er gedaan moet worden. Hieronder zijn daarom eerst de fasen geschetst. Daarna is per vervoerder een actielijst gemaakt om mee aan de slag te gaan. Vervolgens is voor de dingen die samen opgepakt kunnen worden, een toelichting geschreven.

We werken dit uit voor de maatregelen die we in januari besproken en beoordeeld hebben en die zich dus richten op fiets- en ov-stimulering. Dat gaat dus om het organiseren van fietsprobeeraanbod, een training 'Werken in het ov', en campagnes rondom zowel fiets als ov.

5.2.1 Fase 1: Voorbereiding (Plan)

De voorbereiding richt zich op draagvlak creëren bij de juiste mensen (zie § 4.1.2 en 4.3.2) voor het implementeren van de maatregelen en daarnaast het krijgen van budget voor de maatregelen.

5.2.2 Fase 2: Maatregelen inkopen en produceren (Plan)

Vervolgens kunnen de maatregelen worden ingekocht (daar waar nodig) en worden geproduceerd. Bijvoorbeeld: voor de fietsstimuleringscampagne moet beeld- en tekstmateriaal gemaakt worden.

5.2.3 Fase 3: Maatregelen uitrollen (Do)

Dan is het tijd om de maatregelen uit te rollen en bij te houden wat het effect is.

5.2.4 Fase 4: Evalueren en bijsturen (Check & Act)

Op basis van het effect kan worden bijgestuurd en kan een deel van fase 2 en 3 opnieuw doorlopen worden. Vervolgens fase 4, dus vanaf hier is het een iteratief proces.

Plan van Aanpak Transdev

Transdev heeft een doelstelling geformuleerd om in 2025 de directe uitstoot met 70% verminderd te hebben ten opzichte van 2019 en in 2050 geen scope 1 en 2 emissies meer te hebben. In lijn hiermee willen we toe naar een CO2 reductie van 21% op het gebied van woon-werkverkeer (scope 3 emissies) ten opzichte van 2025.

Uit het onderzoek met Mobility Analyst en de workshops weten we dat er kansen liggen op het gebied van fiets, openbaar vervoer en het verminderen van de emissies van auto's. Specifiek voor fiets en ov, willen we inzetten op de volgende doelstellingen:

Fiets: 25% van de medewerkers die op maximaal 12 kilometer fietsafstand wonen, komen met de fiets.

Openbaar vervoer: 25% van de medewerkers die maximaal 40% langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 30 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal één keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets en de auto inclusief P+R in het vortransport.

Om dit te bereiken, gaan we aan de slag met vier maatregelen:

Fiets maatregelen

Maatregel 1: Het organiseren van een fietsprobeeranbod.

Maatregel 2: Fietsstimuleringscampagne voeren.

Openbaar vervoer maatregelen

Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV', inclusief de benodigde hulpmiddelen.

Maatregel 2: Campagne: Reis met het openbaar vervoer.

Hiervoor moet het volgende gebeuren. Waarbij de groene regels specifiek betrekking hebben op fiets en de gele regels op werken in de trein.

Voorbereiding	
	Overleg David en Wilmy over het plan van aanpak
	Huidige fietsregeling beoordelen: hoe ondersteunt die de doelstelling? Let op: het niet vergoed krijgen van de eerste vijf(entwintig) kilometer woon-werkverkeer. Medewerkers die met de fiets komen, zouden deze vergoeding wel moeten krijgen
	Onderzoeken of er al met een leverancier van (deel)fietsen wordt samengewerkt om te zien of zij een probeeraanbod kunnen organiseren
	Neem de mogelijkheden voor het uitproberen van een e-bike en een fiets-APK van https://goedop-weg.nl/nl-nl/fiets op in het plan
	Lijst maken van hulpmiddelen voor Werken in de trein
	PvE maken voor training werken in de trein (zie voor inhoud § 4.3.3)
	Concept voorstel: onderweg-werk overeenkomst
	Bepaal de beloningen voor het meer fietsen en reizen met het ov naar het werk
	Onderzoeken kosten mogelijkheden monitoren
	Voorstel bij directie voor inhoud en budget plan van aanpak, denk aan strategieën workshop maart 2025
	Aanhaken juiste mensen, zie § 4.1.2 en § 4.3.2
	Bepalen data start en eind fietsprobeeranbod
	Besluit: zelf training ontwikkelen of inkopen
	Beleid maken voor werken in de trein (inclusief beloning zie § 4.3.3)
	Vaststellen: onderweg-werk overeenkomst
	Beslissen over hoe te monitoren
	Planning maken voor initiatieven en acties (zie § 4.2.2)
	Overleg met Communicatie over de interne boodschap: hoe, wat, wanneer?

	Maak een communicatieplan met gebruikmaking van interne nieuwsbrieven, intranet, posters, social media en persoonlijke aanmoediging door leidinggevenden om de campagne te promoten.
Maatregelen inkopen en produceren	
	Inkopen of via Goed op Weg fietsprobeerpools
	Inkopen of produceren training Werken in de trein
Maatregelen uitrollen	
	Conform planning initiatieven en acties
Evaluëren en bijsturen	
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen fietsers
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen ov-gebruikers
	Plannen aanpassen daar waar nodig

Plan van Aanpak Keolis

Keolis heeft een doelstelling geformuleerd om in 2025 een CO2 reductie te realiseren van 75% t.o.v. 2022. In lijn hiermee willen we toe naar een CO2 reductie van 50% op het gebied van woon-werkverkeer ten opzichte van 2025.

We weten dat er kansen liggen op het gebied van fiets en openbaar vervoer en zetten in op de volgende doelstellingen:

Fiets: iedereen die op maximaal 15 kilometer fietsafstand woont, komt met de fiets.

Openbaar vervoer: alle medewerkers die maximaal 30 minuten langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 60 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal één keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets in het vervoertransport.

Om dit te bereiken, gaan we aan de slag met vier maatregelen:

Fiets maatregelen

Maatregel 1: Het organiseren van een fietsprobeeranbod.

Maatregel 2: Fietsstimuleringscampagne voeren.

Openbaar vervoer maatregelen

Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV', inclusief de benodigde hulpmiddelen.

Maatregel 2: Campagne: Reis met het openbaar vervoer.

Hiervoor moet het volgende gebeuren. Waarbij de groene regels specifiek betrekking hebben op fiets en de gele regels op werken in de trein.

Voorbereiding	
	Overleg Mirelle met HR over het plan van aanpak
	Huidige fietsregeling beoordelen: hoe ondersteunt die de doelstelling? Let op: het niet vergoed krijgen van de eerste vijf(entwintig) kilometer woon-werkverkeer. Medewerkers die met de fiets komen, zouden deze vergoeding wel moeten krijgen
	Onderzoeken of er al met een leverancier van (deel)fietsen wordt samengewerkt om te zien of zij een probeeraanbod kunnen organiseren
	Lijst maken van hulpmiddelen voor Werken in de trein
	PvE maken voor training werken in de trein (zie voor inhoud § 4.3.3)
	Concept voorstel: onderweg-werk overeenkomst
	Bepaal de beloningen voor het meer fietsen en reizen met het ov naar het werk
	Onderzoeken kosten mogelijkheden monitoren
	Voorstel bij directie voor inhoud en budget plan van aanpak, denk aan strategieën workshop maart 2025
	Aanhaken juiste mensen, zie § 4.1.2 en § 4.3.2
	Bepalen data start en eind fietsprobeeranbod
	Besluit: zelf training ontwikkelen of inkopen
	Beleid maken voor werken in de trein (inclusief beloning zie § 4.3.3)
	Vaststellen: onderweg-werk overeenkomst
	Beslissen over hoe te monitoren
	Planning maken voor initiatieven en acties (zie § 4.2.2)
	Overleg met Communicatie over de interne boodschap: hoe, wat, wanneer?
	Maak een communicatieplan met gebruikmaking van interne nieuwsbrieven, intranet, posters, social media en persoonlijke aanmoediging door leidinggevenden om de campagne te promoten.
Maatregelen inkopen en produceren	

	Inkopen of via Goed op Weg fietsprobeerpools
	Inkopen of produceren training Werken in de trein
Maatregelen uitrollen	
	Conform planning initiatieven en acties
Evaluëren en bijsturen	
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen fietsers
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen ov-gebruikers
	Plannen aanpassen daar waar nodig

Plan van Aanpak Arriva

Arriva heeft een doelstelling geformuleerd om 40% CO2 reductie te realiseren op het woon-werkverkeer en de zakelijke reizen in 2030.

We weten dat er kansen liggen op het gebied van fiets, openbaar vervoer en het verminderen van de emissies van auto's. Specifiek voor fiets en ov, willen we inzetten op de volgende doelstellingen:

Fiets: 15% van de medewerkers die op maximaal 15 kilometer fietsafstand wonen, komen met de fiets.

Openbaar vervoer: 15% van de medewerkers die maximaal 30 minuten langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 30 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal één keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets en de auto inclusief P+R in het voortransport en van fiets in het natransport.

Om dit te bereiken, gaan we aan de slag met vier maatregelen:

Fiets maatregelen

Maatregel 1: Het organiseren van een fietsprobeeranbod.

Maatregel 2: Fietsstimuleringscampagne voeren.

Openbaar vervoer maatregelen

Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV', inclusief de benodigde hulpmiddelen.

Maatregel 2: Campagne: Reis met het openbaar vervoer.

Hiervoor moet het volgende gebeuren. Waarbij de groene regels specifiek betrekking hebben op fiets en de gele regels op werken in de trein.

Voorbereiding	
	Overleg Berber met HR over het plan van aanpak
	Huidige fietsregeling beoordelen: hoe ondersteunt die de doelstelling? Check of geldt dat de eerste vijf kilometer niet vergoed worden. Als dit zo is, zouden medewerkers die met de fiets komen deze vergoeding wel moeten krijgen
	Nieuwe fietsregeling, inclusief fietsleaseplan beoordelen: hoe ondersteunt die de doelstelling?
	Onderzoeken of er al met een leverancier van (deel)fietsen wordt samengewerkt om te zien of zij een probeeraanbod kunnen organiseren
	Lijst maken van hulpmiddelen voor Werken in de trein
	PvE maken voor training werken in de trein (zie voor inhoud § 4.3.3)
	Concept voorstel: onderweg-werk overeenkomst
	Bepaal de beloningen voor het meer fietsen en reizen met het ov naar het werk
	Onderzoeken kosten mogelijkheden monitoren
	Voorstel bij directie voor inhoud en budget plan van aanpak, denk aan strategieën workshop maart 2025
	Aanhaken juiste mensen, zie § 4.1.2 en § 4.3.2
	Bepalen data start en eind fietsprobeeranbod
	Besluit: zelf training ontwikkelen of inkopen
	Beleid maken voor werken in de trein (inclusief beloning zie § 4.3.3)
	Vaststellen: onderweg-werk overeenkomst
	Beslissen over hoe te monitoren
	Planning maken voor initiatieven en acties (zie § 4.2.2)
	Overleg met Communicatie over de interne boodschap: hoe, wat, wanneer?
	Maak een communicatieplan met gebruikmaking van interne nieuwsbrieven, intranet, posters, social media en persoonlijke aanmoediging door leidinggevenden om de campagne te promoten.

Maatregelen inkopen en produceren	
	Inkopen of via Goed op Weg fietsprobeerpools
	Inkopen of produceren training Werken in de trein
Maatregelen uitrollen	
	Conform planning initiatieven en acties
Evalueren en bijsturen	
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen fietsers
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen ov-gebruikers
	Plannen aanpassen daar waar nodig

Plan van Aanpak EBS

EBS heeft geen algemene CO2 reductiedoelstelling geformuleerd, maar zet in op een reductiedoelstelling van 29% als het gaat om woon-werkverkeer, waarbij zelfs 37,5% gehaald wordt met het verder inzetten op thuiswerken.

We weten dat er kansen liggen op het gebied van fiets en openbaar vervoer en zetten in op de volgende doelstellingen:

Fiets: 50% van de medewerkers die op maximaal 10 kilometer fietsafstand wonen, komen met de fiets.

Openbaar vervoer: 25% van de medewerkers die maximaal 15 minuten langer onderweg zijn met het ov dan met de auto, of die op niet meer dan 25 minuten met het ov reizen wonen, komen met het ov. Op de voorwaarde dat ze maximaal twee keer hoeven over te stappen. En waarbij ze gebruik kunnen maken van de fiets en de auto inclusief P+R in het vortransport.

Om dit te bereiken, gaan we aan de slag met vier maatregelen:

Fiets maatregelen

Maatregel 1: Het organiseren van een fietsprobeeranbod.

Maatregel 2: Fietsstimuleringscampagne voeren.

Openbaar vervoer maatregelen

Maatregel 1: Een training 'Werken in het OV', inclusief de benodigde hulpmiddelen.

Maatregel 2: Campagne: Reis met het openbaar vervoer.

Hiervoor moet het volgende gebeuren. Waarbij de groene regels specifiek betrekking hebben op fiets en de gele regels op werken in de trein.

Voorbereiding	
	Overleg Marcel met HR over het plan van aanpak
	Huidige fietsregeling beoordelen: hoe ondersteunt die de doelstelling? Let op: het niet vergoed krijgen van de eerste vijf(entwintig) kilometer woon-werkverkeer. Medewerkers die met de fiets komen, zouden deze vergoeding wel moeten krijgen
	Onderzoeken of er al met een leverancier van (deel)fietsen wordt samengewerkt om te zien of zij een probeeraanbod kunnen organiseren
	Neem de mogelijkheden voor het uitproberen van een e-bike via https://www.zuidhollandbereikbaar.nl/werkgevers/acties/ga-3-maanden-gratis-aan-de-slag-met-fietsstimulering
	Lijst maken van hulpmiddelen voor Werken in de trein
	PvE maken voor training werken in de trein (zie voor inhoud § 4.3.3)
	Concept voorstel: onderweg-werk overeenkomst
	Bepaal de beloningen voor het meer fietsen en reizen met het ov naar het werk
	Onderzoeken kosten mogelijkheden monitoren
	Voorstel bij directie voor inhoud en budget plan van aanpak, denk aan strategieën workshop maart 2025
	Aanhaken juiste mensen, zie § 4.1.2 en § 4.3.2
	Bepalen data start en eind fietsprobeeranbod
	Besluit: zelf training ontwikkelen of inkopen
	Beleid maken voor werken in de trein (inclusief beloning zie § 4.3.3)
	Vaststellen: onderweg-werk overeenkomst
	Beslissen over hoe te monitoren
	Planning maken voor initiatieven en acties (zie § 4.2.2)
	Overleg met Communicatie over de interne boodschap: hoe, wat, wanneer?
	Maak een communicatieplan met gebruikmaking van interne nieuwsbrieven, intranet, posters, social media en persoonlijke aanmoediging door leidinggevenden om de campagne te promoten.

	Maatregelen inkopen en produceren
	Inkopen of via Zuid-Holland Bereikbaar fietsprobeerpools
	Inkopen of produceren training Werken in de trein
	Maatregelen uitrollen
	Conform planning initiatieven en acties
	Evalueren en bijsturen
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen fietsers
	Maandelijkse update stand van zaken aantallen ov-gebruikers
	Plannen aanpassen daar waar nodig

6 Ondersteuning Zero-e

Vanuit de actielijst die is opgesteld kunnen jullie nu zelf aan de slag met de acties. Daarbij kunnen jullie er voor kiezen om met elkaar te blijven overleggen over de voortgang zodat je elkaar scherp houdt, al dan niet ondersteund door ons. Wij kunnen natuurlijk ook individueel helpen om te voortgang te bewaken en inhoudelijk met het uitwerken van bepaalde zaken.

6.1 Optie A: in stand houden Sectorinitiatief

Als we het Sectorinitiatief in stand houden, dan kunnen we wat ons betreft op dezelfde manier verder. Jullie hoeven je door onze ondersteuning niet druk te maken over het/met organiseren, notuleren en voorbereiden. We rekenen € 1.850,- per te organiseren sessie wanneer er minimaal drie streekvervoerders meedoen, te verdelen over de deelnemende streekvervoerders.

We rekenen € 1.350,- per te organiseren sessie wanneer er twee streekvervoerders meedoen, te verdelen over de deelnemende streekvervoerders.

De inhoud van de sessies stemmen we met jullie af en de sessies zijn er op gericht dat jullie voortgang houden op de maatregelen.

6.2 Optie B: we ondersteunen jullie individueel inhoudelijk

We kunnen jullie individueel inhoudelijk ondersteunen. Dit houdt in dat we afstemmen wat jullie zelf willen oppakken en waar jullie onze hulp bij kunnen gebruiken. Dit wordt per vervoerder afgestemd. Hoe dit er uit kan zien, is in het onderstaande overzicht weergegeven op basis van het overzicht van wat er moet gebeuren bij Transdev. Ons lijkt dit een voldoende beeld te geven voor de rest om te beslissen of jullie dit wel of niet uitgewerkt willen hebben in een voorstel.

Voorbereiding	Inbreng Zero-e
Overleg David en Wilmy over het plan van aanpak	We denken dat jullie dit prima zelf kunnen, maar indien nodig, organiseren wij het en leggen we vast wat er besproken wordt. 1-2 uur
Huidige fietsregeling beoordelen: hoe ondersteunt die de doelstelling? Let op: het niet vergoedt krijgen van de eerste vijf(en-twintig) kilometer woon-werkverkeer. Medewerkers die met de fiets komen, zouden deze vergoeding wel moeten krijgen	Korte memo schrijven 1-2 uur
Onderzoeken of er al met een leverancier van (deel)fietsen wordt samengewerkt om te zien of zij een probeeraanbod kunnen organiseren	In overleg met organisatie, korte memo 2-3 uur
Neem de mogelijkheden voor het uitproberen van een e-bike en een fiets-APK van https://goedopweg.nl/nl-fiets op in het plan	Overleg met Goed op Weg, vastleggen mogelijkheden 2-3 uur
Lijst maken van hulpmiddelen voor Werken in de trein	Opstellen lijst 2-3 uur
PvE maken voor training werken in de trein (zie voor inhoud § 4.3.3)	Overleg over concept PvE, uitwerken concept PvE, overleg PvE, verder afspraken met inkoop over hoe in te kopen 8-16 uur
Concept voorstel: onderweg-werk overeenkomst	Opstellen concept voorstel en aantal overleggen om voorstel goed te krijgen

		8-16 uur
	Bepaal de beloningen voor het meer fietsen en reizen met het ov naar het werk	Voorstel aan MT helpen voorbereiden 4-8 uur
	Onderzoeken kosten mogelijkheden monitoren	Onderzoek uitvoeren 8-16 uur
	Voorstel bij directie voor inhoud en budget plan van aanpak, denk aan strategieën workshop maart 2025	Ondersteunen bij voorstel aan directie 8-16 uur
	Aanhaken juiste mensen, zie § 4.1.2 en § 4.3.2	Ondersteunen bij aanhaken juiste mensen (wij kunnen de mensen benaderen) 4-8 uur
	Bepalen data start en eind fietsprobeeraanbod	In overleg Max. 1 uur
	Besluit: zelf training ontwikkelen of inkopen	Ondersteunen in maken van keuze 2-6 uur
	Beleid maken voor werken in de trein (inclusief beloning zie § 4.3.3)	Helpen met opstellen van beleid en maken van keuzes 16-32 uur
	Vaststellen: onderweg-werk overeenkomst	Ondersteunen in het vaststellen met MT van de overeenkomst 4-8 uur
	Beslissen over hoe te monitoren	In overleg Max. 1 uur
	Planning maken voor initiatieven en acties (zie § 4.2.2)	Ondersteunen in maken planning 4-8 uur
	Overleg met Communicatie over de interne boodschap: hoe, wat, wanneer?	Overleggen met communicatie 8-12 uur
	Maak een communicatieplan met gebruikmaking van interne nieuwsbrieven, intranet, posters, social media en persoonlijke aanmoediging door leidinggevendenden om de campagne te promoten.	Maken in overleg met communicatie 8-16 uur
	Maatregelen inkopen en produceren	
	Inkopen of via Goed op Weg fietsprobeerpools	Begeleiding traject inkoop of begeleiding traject Goed op Weg Als het via inkoop gaat is het aantal uur n.t.b. Begeleiden traject via Goed op Weg max. 1 uur
	Inkopen of produceren training Werken in de trein	Begeleiding traject inkoop of produceren training In beide gevallen n.t.b. omdat we nog niet weten hoe de training er precies uit ziet
	Maatregelen uitrollen	
	Conform planning initiatieven en acties	N.t.b.
	Evaluëren en bijsturen	
	Maandelijks update stand van zaken aantallen fietsers	Ondersteuning bij het communiceren hiervan. 1 uur per maand, samen met ov-gebruikers
	Maandelijks update stand van zaken aantallen ov-gebruikers	Ondersteuning bij het communiceren hiervan. 1 uur per maand, samen met fietsgebruikers

	Plannen aanpassen daar waar nodig	N.t.b.

De uren zullen verdeeld worden over een senior en medior medewerker, ongeveer 10%-90%.
Uurtarieven zijn €135/uur senior en €105/uur medior.

6.3 Optie C: combinatie van optie A en optie B

We kunnen natuurlijk ook een combinatie doen van optie A en optie B, wat ons betreft hoeft niet iedereen voor optie B te kiezen om dit te doen.