

Filehinder? Snelle, slimme acties voor werkgevers

Houd de weg en uw organisatie bereikbaar

360minuten.nl

We hebben uw ideeën, acties en medewerking nodig.
Denk mee > [doe mee!](#)



Uw medewerkers zijn gemiddeld 360 minuten per week op de weg te vinden. Vaak in de spits, waardoor we met zijn allen files veroorzaken. Lastig voor hen, maar ook voor uw bedrijfsvoering. Om ook uw bedrijf of organisatie bereikbaar te houden proberen we samen met u deze 360 minuten te verminderen. We hebben uw ideeën en medewerking nodig.

Om u op weg te helpen vindt u in deze folder acht thema's met tips en suggesties, waarmee u alvast uw voordeel kunt doen. Heeft u zelf ideeën of wilt u actief meedenken en meepraten? Ga naar www.360minuten.nl en meld u aan. Samen staan we sterk.

Inhoud

Fiets 4

Openbaar vervoer 7

Bedrijfsvervoer 10

Het nieuwe werken 11

Mobiliteitsbeleid 15

Auto 16

Persoonsgebonden reisbudget 18

Overige informatie fiscale regelingen 19

Fiets

Cadeaufiets

U, als werkgever, mag eens in de drie jaar een fiets schenken aan uw medewerkers, als zij meer dan de helft van het aantal reisdagen voor woon-werkverkeer gebruikmaken van de fiets. Van de fiets, die direct eigendom wordt van de medewerker, mag de catalogusprijs hoger zijn dan 749 euro. De fiscale faciliteit van de fietsregeling is echter gemaximeerd op 749 euro. Van een duurdere fiets is het extra bedrag belast. De medewerker kan het bedrag boven de 749 euro ook als extra eigen bijdrage betalen. Dan blijft de 'meerprijs' buiten de belastingheffing. Voorwaarde is dan uiteraard wel dat de medewerker zijn zelf bekostigde fiets op meer dan de helft van het aantal reisdagen voor woon-werkverkeer gebruikt. De fietsregeling geldt ook voor de 'E-bike'. Dat is een fiets met elektronische trapondersteuning.

Fiets van de zaak

Met het aanschaffen van een 'fiets van de zaak' stimuleert u medewerkers de fiets te gebruiken voor woon-werkverkeer. Eens per drie jaar mag u een fiets aanschaffen voor gebruik van uw medewerker. Deze is, tot een bedrag van 749 euro, onbelast. Wanneer u een duurdere fiets aanschaft, is enkel het resterende bedrag belast. De werkgever blijft eigenaar van de fiets, maar de medewerker kan deze zowel voor woon-werkverkeer als privé gebruiken. Na vijf jaar is de fiets afgeschreven en mag u deze 'om niet' aan de medewerker schenken, zonder dat daarover een fiscale bijtelling op het inkomen plaatsvindt.

Fietsbeloningssysteem

Met een fietsbeloningssysteem beloont u het gebruik van de fiets door uw medewerkers. Het fietsgebruik wordt gemeten en direct omgezet in waardepunten.

Uw medewerkers ontvangen dan geen of minder reiskostenvergoeding per fiets.

Er zijn drie goede redenen om zo'n systeem te introduceren:

- U stimuleert uw medewerkers de fiets voor woon-werkverkeer te gebruiken. Daarmee dringt u het autogebruik terug en verbetert u de bereikbaarheid van uw organisatie: er zijn meer parkeerplaatsen voor gasten beschikbaar.
- U draagt bij aan de gezondheid van uw medewerkers. Dat kan leiden tot een daling van het ziekteverzuim.
- Een fietsbeloningssysteem past binnen het verantwoord ondernemerschap. Met het systeem bereikt u een CO₂-reductie, een positief effect op de kwaliteit van de leefomgeving.

Voor meer informatie gaat u naar <http://www.trappers.net/>

Fietsverzekering

Naast de fiets mag de werkgever onbelast de kosten van een fietsverzekering (voor drie jaar) vergoeden of deze verstrekken. Ook mag u de met de fiets samenhangende zaken onbelast vergoeden of verstrekken tot een bedrag van maximaal € 82 per kalenderjaar gedurende de drie jaar dat fietsregeling geldt.

Omdat het bij het bedrag van € 82 om een forfait gaat, kunt u geen onbelaste vergoedingen of verstrekkingen tot een hoger bedrag doen. Onbelaste vergoedingen of verstrekkingen mogen wel als u de fiets zelf niet onbelast heeft vergoed of verstrekt. Voorwaarde is dan weer dat de medewerker zijn zelf bekostigde fiets op meer dan de helft van het aantal reisdagen gebruikt voor woon-werkverkeer.

Nationale Fietsbon

Wilt u een origineel cadeau geven aan uw medewerkers? Geef dan de Nationale Fietsbon. U kunt de Nationale Fietsbon gebruiken bij verjaardagen, jubilea of als bonus voor bijzondere prestaties. Hiermee geeft u uw medewerkers ook nog eens een 'gezond en fiscaal vriendelijk' cadeau. Met de fietsbon worden fietsaccessoires en onderhoud aan de fiets betaald.

Voorbeelden

NIGZ

Gezondheidsbevordering staat hoog in het vaandel bij het Nationaal Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie (NIGZ), ook wat de eigen medewerkers betreft. Wat je anderen aanraadt, moet je ook zelf doen, is de opvatting. Deze houding zorgde ervoor dat de medewerkers de afschaffing van de auto-kostenvergoeding accepteerden en bijna allemaal besloten met het openbaar vervoer of per fiets te reizen.

Linde Gas Benelux

Ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden introduceerde Linde Gas Benelux een fietsplan. Met onverwacht groot succes. Reacties van medewerkers en anderen laten zien dat het fietsplan bijdraagt aan de medewerkertevredenheid en het bedrijfsimago.

Openbaar vervoer

Zakelijke abonnementen

Met alle openbaarvervoerbedrijven kunt u collectieve contracten sluiten voor de centrale aanvraag, levering en facturering van abonnementen voor de medewerkers. Voordelen voor de organisatie: gemak, lage kosten en een stimulans voor de medewerkers om gebruik te maken van het OV.

NS-Business Card

Met de NS-Business Card boekt én betaalt u het zakelijk vervoer van deur tot deur. Zowel trein als taxi kunt u eenvoudig via internet of telefoon boeken. Daarnaast kan de medewerker met de NS-Business Card ook andere zaken regelen. Bijvoorbeeld een OV-fiets of draadloos internetten via KPN HotSpots. De kosten worden naderhand in een maandelijks overzicht verrekend. De voordelen van de NS-Business Card:

- Past in een beleid van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Optimalisatie van de reiskosten: besparing op zakelijke kilometers.
- Reistijd wordt werktijd.
- Ontsluiting van een locatie: bereikbaarheid en parkeerbehoefte.
- De kaart kunt u inzetten als secundaire arbeidsvoorwaarde.

Mobility Mixx

Mobility Mixx heeft allerlei mogelijkheden voor zakelijke reizen in het pakket. Naast de trein en de OV-fiets biedt Mobility Mixx toegang tot (trein)taxi's, P+R-parkeren, pool- en huurauto's, het elektronisch verwerken van kilometerdeclaraties en het beheer van persoonsgebonden mobiliteitsbudgetten. De uitgebreide reismogelijkheden en het reisadvies van deur tot deur brengen een verschuiving van de auto naar het OV teweeg. Met de diensten van Mobility Mixx bent u verzekerd van een maximale kostenbeheersing en minimale operationele belasting.

Mobiliteitskaart

De werkgever kan de medewerkers een totaalpakket voor zakelijke mobiliteit aanbieden, dat bestaat uit een combinatie van deelauto, huurauto, trein, (trein) taxi, gebruik van P+R (Park en Ride)-terreinen, de OV-fiets, het elektronisch verwerken van kilometerdeclaraties en het beheer van persoonsgebonden mobiliteitsbudgetten. Het totaalpakket heeft de vorm van een zogenoemde mobiliteitskaart.

Met het totaalpakket zullen de medewerkers vaker gebruikmaken van verschillende vervoersmogelijkheden en ontstaan zogenoemde ketenreizen. De werkgever kan zelf kiezen welke rechten en welk budget hij aan de medewerkers toekent: eerste of tweede klas, wel of geen gebruik van taxi, huurauto of poolauto, enzovoort. De medewerker kan de reis kiezen die hem op dat moment het best uitkomt. De fiscale gevolgen van een mobiliteitskaart zijn in feite vrij simpel. De Belastingdienst wil weten welke vervoersvormen de combinatie bevat en stelt vervolgens per onderdeel de fiscale gevolgen vast.

De administratieve last voor de werkgever valt erg mee: de intermediairs die deze mobiliteitskaarten uitgeven, verzorgen vaak ook het gehele administratieve proces. Per maand ontvangt de werkgever de digitale gegevens (waarin dus o.a. het aantal zakelijke kilometers staat). Declaraties van medewerkers zijn niet nodig, omdat de mobiliteitskaart als vervoersbewijs dient.

In beginsel kunt u de mobiliteitskaart volledig onbelast aan de medewerker verstrekken, omdat deze slechts gebruikt mag worden voor woon-werkverkeer en zakelijke reizen. De mobiliteitskaart kan gezien worden als ‘vervoer vanwege de werkgever’. Indien een medewerker een privéreis heeft gemaakt, moet deze reis echter als loon in natura worden belast.

OV-vergoeding

De medewerker kan de kaartjes voor openbaar vervoer voor zakelijk verkeer (waaronder woon-werkverkeer) zelf kopen en de kosten bij u declareren. U kunt deze gedeclareerde kosten onbelast vergoeden. Dat geldt ook wanneer de medewerker een abonnement of een voordeelurenkaart voor zakelijk verkeer koopt. Bovendien kunt u ook onbelast een ruimere trajectkaart of een OV-jaarkaart aan de medewerker te vergoeden.

OV-fiets

Op grond van de fiscale regelgeving kunt u de werkelijke kosten van de OV-fiets nog niet onbelast vergoeden. Uiteraard kunt u wel voor de afgelegde kilometers per OV-fiets een onbelaste vergoeding van € 0,19 verstrekken.

Voorbeelden

Capgemini

Om de keuzevrijheid te vergroten, koos Capgemini voor de introductie van de NS-Business Card in het mobiliteitsbudget van de leaseautorijders. De kaart stelt hen in staat voor de trein te kiezen als dat gunstiger is, zoals op filegevoelige trajecten. De Card is bij Capgemini een groot succes. Resultaten: gelijkblijvende mobiliteitskosten, gestegen productiviteit en een effectief tijdsgebruik.

Maersk Benelux B.V.

In 2007 betrok Maersk Benelux B.V. een nieuw hoofdkantoor. Bij het oude pand was volop parkeergelegenheid, bij het nieuwe kantoorpand juist niet. Het reisgedrag van medewerkers, die gewend waren met de auto naar het werk te komen, moest veranderen. Maersk ontwikkelde samen met VCCR een parkeerbeleid dat nauw samenhangt met andere voorzieningen voor woon-werkverkeer, en carpoolen en OV-gebruik stimuleert. Medewerkers die aanvankelijk kritisch waren, bleken al snel tevreden. Uitbesteding van de uitvoering van het beleid levert Maersk extra's op.

Bedrijfsvervoer

Vanpoolen

Vanpoolen is een uitgebreidere vorm van carpoolen. Via een aanbieder stelt de werkgever 6- tot 8-persoonsbusjes (vans) beschikbaar voor het woon-werkverkeer, waarbij een van de medewerkers zelf rijdt. Op de site www.vanpool.nl leest u meer over een vanpool-project tussen Flevoland en Amsterdam.

Voorbeeld

Giant Lelystad

Hoe zorg je ervoor dat de bereikbaarheid van je bedrijf voor (aankomend) medewerkers geen probleem is? Giant Lelystad is gevestigd op een afgelegen bedrijventerrein dat niet bereikbaar is met het openbaar vervoer. Het bedrijf koos voor een besloten busdienst van en naar Lelystad, op vaste tijden en met vaste haltes. De vervoersvoorziening wordt door medewerkers gezien als een goede secundaire arbeidsvoorwaarde, die al tijdens het sollicitatiegesprek aan de orde komt.

Het nieuwe werken

Kosten en baten van telewerken

Uit Europees onderzoek onder bedrijven die telewerken hebben ingevoerd, blijkt dat voor een bedrijf de baten van telewerken groter zijn dan de kosten. In de meeste gevallen stijgen de productiviteit en de kwaliteit van het werk. Bovendien daalt het (ziekte)verzuim van medewerkers, omdat ze thuis kunnen werken als bijvoorbeeld een kind ziek thuis blijft. Telewerken blijkt personeelsverloop tegen te gaan, verhoogt de motivatie en de werktevredenheid en vermindert het woon-werkverkeer. Verder vermindert telewerken de hoeveelheid benodigde kantoorruimte met meer dan 50 procent per telewerker – als telewerken tenminste onderdeel is van een integraal kantoorconcept.

Zie verder www.sustel.org.

Telewerken kan een aantal materiële en immateriële baten en lasten opleveren:

Effectiever gebruik van de kantoorruimte en -faciliteiten

- minder werkplekken (gemiddeld bedragen de kosten van één kantoorwerkplek ongeveer evenveel als drie thuiswerkplekken)
- minder m² om te huren

Hogere arbeidsproductiviteit

- betere concentratie mogelijk
- minder reistijdverlies
- hoger aantal werkuren
- lager ziekteverzuim

Aantrekken en behouden van personeel is makkelijker

- thuiswerken wordt als een extra arbeidsvoorwaarde gezien

Indirecte baten

- omzetverhoging door betere klantenservice
- omzetverhoging door betere rapportages
- kostenbesparing door efficiëntere inzet van personeel
- overige indirecte baten, zoals grotere zelfstandigheid en meer tevredenheid bij personeel waardoor minder verloopkosten

Bij het bepalen van de kosten moet u vooral rekening houden met eventuele:

Kosten voor faciliteiten van de werkplekken thuis

- meubilair (bureau en bureaustoel)
- hardware en software (PC of laptop met randapparatuur)
- telefoon (doorschakelen vanuit kantoor)

IT-beheerkosten

- extra applicaties voor samenwerking en communicatiehelpdesk

Vergoedingen voor thuiswerken

- communicatiekosten
- aanschaf werkplek
- aanschaf PC of laptop

Telewerken: inrichting werkruimte

Om het telewerken te stimuleren en daarmee het woon-werkverkeer te beperken, kent de wet een faciliteit voor belastingvrije vergoeding van de inrichting van de werkruimte thuis. Voorwaarde is dat de werkplek voldoet aan de eisen volgens de Arbo-wetgeving. De maximale vergoeding bedraagt € 1.815 per vijf kalenderjaren. Onder deze faciliteit vallen onder meer een bureautafel, een bureaustoel en bureauverlichting.

Verhuiskostenregeling

De werkgever kan ook een fiscaal gefaciliteerde vergoeding geven als een medewerker in het kader van zijn dienstbetrekking verhuist. De fiscale verhuiskostenregeling is met ingang van 2009 in het voordeel van werkgever en werknemer gewijzigd.

Voorbeelden

Brink Groep – Volledig digitale projectomgeving creëert tijd en ruimte

Met drie vestigingen in filegevoelige gebieden en klanten door het hele land zocht Brink Groep naar manieren om medewerkers in hun werk minder afhankelijk te maken van tijd en plaats. Zodat tijd benut kon worden voor productief werken, in plaats van reizen. Bij grote bouw- en adviestrajecten was snelle uitwisseling van informatie echter een obstakel. Daarom besloot Brink Groep een volledig digitale projectomgeving voor grote projecten in te voeren. Toegankelijk voor adviseurs, projectleiders en opdrachtgevers. Dit veranderde de manier van werken en zorgde voor een flinke efficiëntieslag en minder fileleed.

‘Ik kan elk bedrijf aanraden om de mogelijkheden van een volledig digitale projectomgeving te onderzoeken. Dat kan enorm veel efficiëntievoordelen opleveren. Alles staat op één plek, gegevens zijn eenvoudiger te beheren en bij te werken. De beveiligde projectomgeving is vanaf iedere pc toegankelijk en veel basiscommunicatie rond het project vindt plaats in de projectomgeving. Dat scheelt ook heel wat ritjes naar collega’s en klanten om de laatste projectwijzigingen te bespreken. Bij ons zijn de voordelen overduidelijk.’
Arthur Tutein Nolthenius, HR-manager.

Vodafone – Groei door sociale binding en flexibiliteit

Door het openen van een vestiging in Amsterdam wil Vodafone de Nederlandse markt beter bedienen. Vanuit Maastricht, waar nu nog een technologieafdeling en customer support zit, is ongeveer eenderde van het personeel meeverhuisd naar de Randstad. De overige medewerkers zijn via wervingscampagnes aangetrokken. Het pand in Amsterdam is tijdelijk, tot het nieuwe gebouw in het havengebied van Amsterdam klaar is. Dit stelt Vodafone in staat om in het huidige gebouw een pilot rond het ‘nieuwe werken’ uit te voeren.

‘Een inspirerende werkomgeving waarin je medewerkers vrijheid, autonomie en flexibiliteit biedt is belangrijk. Zeker als je de nieuwe generatie professionals aan je wilt binden. Voor mij is echter het gevoel van saamhorigheid, betrokkenheid en collegialiteit, ook over afdelingen heen, de essentie van een gezond bedrijf. Als medewerkers te solistisch werken draagt dit op de lange termijn niet bij aan groei van de onderneming.’ Paul Smits, Director Human Resources, Property & Security Vodafone Nederland .

Microsoft – Volledige vrijheid vergroot medewerkertevredenheid en vergroot productiviteit

De wereld vraagt om een nieuwe manier van werken. Thema's als transparantie en autonomie voor de medewerker spelen een steeds grotere rol. Deze trends zijn mede veroorzaakt door technologie. Dit deed Microsoft als technologieconcern beseffen hiervan een van de veroorzakers te zijn en een verantwoordelijkheid te hebben de wereld te helpen bij een juiste invulling. Dit begint bij het geven van het goede voorbeeld. Het geven van meer vrijheid aan medewerkers heeft voor Microsoft niet alleen geleid tot een voorbeeldfunctie maar ook tot hogere medewerkertevredenheid en hogere weerbaarheid in een globaliserende wereld.

‘Dat nieuwe werken is eigenlijk al heel oud. Iedereen die weleens gestudeerd heeft, is eigenlijk allang gewend aan dat “nieuwe werken”. Wat juist raar is, is dat je na het studeren opeens van 9 tot 5 achter een bureau moet zitten. Door flexibiliteit integraal onderdeel te maken van de bedrijfsvoering van Microsoft hebben we hoog gescoord op medewerkertevredenheid op thema's als goede “work-life balance” en “great place to work”. Zo is Microsoft werkgever van het jaar geworden, met in 2009 de “A Great Place To Work onderscheiding”.’ Gonnie Been, Communicatie Manager Microsoft.

Mobiliteitsbeleid

Mobiliteitsplan

In een mobiliteitsplan legt een organisatie haar ambitie vast voor het woon-werk-, zakelijk en bezoekersverkeer en de wijze waarop zij dit wil organiseren en faciliteren. Op de site www.wegwijsa2.nl is een voorbeeld opgenomen van de stappen die Rijkswaterstaat Noord-Brabant heeft doorlopen om tot een plan te komen.

Voorbeelden

IKEA

Hoe dichter medewerkers bij hun werk wonen, hoe minder reiskilometers en reistijd ze maken. En dat past helemaal in het beleid van IKEA; het geeft medewerkers meer vrije tijd en zorgt voor een betere werk-privébalans. Het scheelt het bedrijf bovendien in de reiskosten en het is minder belastend voor het milieu. Dat zijn de argumenten voor IKEA Amersfoort om zoveel mogelijk naar de lokale markt te kijken bij de werving van nieuw personeel. Zo'n 80 procent van het personeel in de Amersfoortse vestiging reist met fiets of openbaar vervoer (bus) naar het werk.

VGZ

In 1994 richtte VGZ haar organisatie efficiënter in. De regionale vestigingsstructuur bleef grotendeels intact, maar tegelijkertijd werd gekozen voor concentratie van de backoffices in drie nieuwe centrale vestigingen. Ruim 900 medewerkers werden overgeplaatst. Vaak moesten zij verder gaan reizen. VGZ ontwikkelde daarom een nieuw mobiliteitsplan. Insteek: het autogebruik beperkt houden. De bewuste keuze voor nieuwe kantoorpanden op loopafstand van een NS-station was daarvan een gevolg. Inmiddels is het mobiliteitsplan stevig ingebed in het HR-beleid van VGZ. Het geheel is een aantrekkelijk pakket waarmee VGZ medewerkers weet te boeien én te binden. VGZ is nu onderdeel van Uvit.

Auto

Autodelen

Autodelen is een systeem waarbij werkgevers een aantal auto's op verschillende plaatsen ter beschikking hebben. Wanneer u een auto nodig heeft, maakt u telefonisch of via internet een reservering. Op het afgesproken tijdstip haalt u met een speciale chipkaart de wagen af op het afhaalpunt en brengt u hem daar later terug. Naargelang het gebruik krijgt u een maandelijkse rekening.

De verhuurorganisatie is eigenaar van de auto's en zorgt voor de administratie, de verzekering en het onderhoud van de wagens. Steeds meer werkgevers maken gebruik van autodelen. Bijvoorbeeld als alternatief voor de eigen pool-dienstauto, als mogelijkheid om een tekort aan parkeerplaatsen op te lossen of als service voor de medewerkers die niet met auto naar het werk komen, maar wel een auto nodig hebben voor hun zakelijk verkeer.

In Nederland zijn op dit moment diverse bedrijven actief op het gebied van georganiseerd autodelen:

- Greenwheels
- Connectcar
- Wheels4all

Carpoolen

Carpoolen is het samen rijden in een personenauto van en naar het werk. Kostenbesparing is voor medewerkers vaak de belangrijkste motivatie om te carpoolen. Wanneer een auto door vier mensen wordt gedeeld kan er tot ruim 1800 euro per persoon per jaar worden bespaard. De werkgever kan carpoolen op verschillende manieren ondersteunen. Van het matchen van medewerkers, het aanbieden van gunstige parkeertarieven tot het beschikbaar stellen van aparte parkeerplaatsen dicht bij de ingang.

Medewerkers kunnen besluiten samen te reizen, dit kan zelfs zeer aantrekkelijk zijn. Als diverse medewerkers met elkaar afspreken om samen te reizen, dan kunnen zij elk € 0,19 per woon-werkkilometer declareren. Zij kunnen de kosten met elkaar delen, waardoor er een forse fiscale stimulans is om samen te reizen. In deze situatie moet de reiskostenvergoeding wel gebaseerd zijn op de voor elke medewerker 'meest gebruikelijke weg' om naar de arbeidsplaats te komen. Dit is een soort 'informele' carpoolregeling.

Smartpool: op zoek naar een carpoolmaatje

Via Smartpool kun je een geschikte carpoolpartner vinden. VCC Oost biedt deze service gratis aan. Dit is mogelijk dankzij subsidies van met name de provincie Gelderland. Iedereen kan zich kosteloos inschrijven. Smartpool is een landelijk systeem (c.q. carpoolbank) dat potentiële carpoolers 'matcht' op basis van het woonadres en het werkadres. Ook matching via carpoolpleinen op de route is mogelijk.

Waarom carpoolen?

Top 10-redenen om te gaan carpoolen:

- 1 Geef minder geld uit aan brandstof, onderhoud en parkeren: spaar voor een leuke vakantie.
- 2 Maak een ander blij en heb er zelf ook voordeel van.
- 3 Arriveer ontspannen op je werk.
- 4 Eindelijk tijd om dat leuke boek uit te lezen.
- 5 Ontmoet nieuwe en interessante mensen.
- 6 Bouw je slaapttekort af.
- 7 Kijk naar buiten en geniet van het landschap.
- 8 Minder met je eigen auto rijden betekent een minder hoge kilometerstand: je doet langer met je eigen auto.
- 9 Minder auto's op de weg betekent minder volle wegen, minder files.
- 10 Als er minder auto's rijden is dat goed voor de luchtkwaliteit (minder uitlaatgassen!).

Persoonsgebonden reisbudget

Persoonsgebonden reisbudget

De werkgever verstrekt een bedrag aan medewerkers die daarmee zelf mobiliteit inkopen. Deze maatregel wordt vooral ingezet om alternatieven voor de auto extra te stimuleren.

Voorbeeld

Erasmus MC

Hoe los je een parkeerprobleem voor patiënten en bezoekers en medewerkers op? Om niet te verzanden in details koos Erasmus MC voor een aanpak op hoofdlijnen. De aanbodkant behelsde een nieuwe parkeergarage. Aan de vraagkant werd voor medewerkers het individueel reisbudget geïntroduceerd. Voor een organisatie met 10.000 medewerkers een makkelijk te implementeren maatregelen zonder zware administratieve lasten. De automobilititeit van medewerkers daalde van ongeveer 45 naar 20 à 25 procent. Dat leverde zo'n 700 parkeerplekken op. Ruimte voor bezoekers en patiënten!

Overige informatie fiscale regelingen

Kilometervergoeding

Een werkgever kan de medewerker een onbelaste vergoeding van € 0,19 voor alle zakelijke kilometers (en dus ook en voor woon-werkkilometers) geven als de medewerker met de eigen auto, fiets, per openbaar vervoer of te voet reist. De reisafstand is – in beginsel – gebaseerd op de werkelijk afgelegde kilometers.

(Bestel)auto van de zaak

Hoogte fiscale bijtelling:

- De hoofdregel is een bijtelling van tenminste 25%;
- De uitzondering is een bijtelling van 14% en 20% (dit is afhankelijk van de CO₂-uitstoot);
- Bij excessief privégebruik kunnen de bovenstaande bijtellingpercentages naar boven worden bijgesteld.

Parkeren op P+R

Voor de privéauto geldt een onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer. Deze vergoeding dekt alle kosten, dus daar horen in dit geval ook de P+R-terreinkosten bij. Dat betekent dat onbelaste vergoeding van de parkeerkosten naast de onbelaste kilometervergoeding van € 0,19 in beginsel niet mogelijk is. Dit is alleen anders indien het P+R-terrein in de nabijheid van werkgever of cliënt ligt. In dat geval is het verdedigbaar dat de kosten onbelast kunnen worden verstrekt.

Naast de snelle en slimme acties heeft het Offensief Bereikbaarheid het volgende aanbod voor werkgevers. Meer weten of hiervan gebruikmaken? Ga naar www.360minuten.nl of stuur een mail aan mobiliteitsmakelaar Tim Wille, info@offensiefbereikbaarheid.nl.

1 Slim Prijzen

Een proef waarbij deelnemers beloofd worden als zij de spits mijden op de RegioRing. Deze proef start in september 2010.

2 MinderHinder-pas

Een aanbieding van Rijkswaterstaat waarbij werknemers tijdens een periode van wegwerkzaamheden voor hun woon-werktraject gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer.

3 P+R en carpooling

Er zijn verschillende P+R's in de Stadsregio Arnhem Nijmegen waar werknemers hun auto kunnen parkeren en voor het laatste stuk naar het werk overstappen op trein, bus of fiets. Werkgever kunnen carpoolen stimuleren door een eigen pool aan te vragen op www.carpoolplein.nl

4 Bedrijfs E-bike

Een fiets met trapondersteuning tegen een aantrekkelijke prijs voor korte zakelijke afspraken op beperkte afstanden of voor woon-werkverkeer.

5 Probeerpool E-bike

De E-bike twee tot vier weken op proef in uw bedrijf met de probeerpool van het Offensief Bereikbaarheid.

6 MKB Voucher

Advies over mobiliteitsmanagement binnen uw MKB-organisatie. Een voucher ter waarde van € 1500,- met de mogelijkheid verdere subsidie aan te vragen voor de uitvoering van de maatregelen.

360minuten.nl is een initiatief van Offensief Bereikbaarheid, een samenwerking van MKB-Midden, VNO/NCW, de Kamer van Koophandel Centraal Gelderland en de Stadsregio Arnhem Nijmegen.

