

Brusselse mobiliteitsproblematiek aanpakken met meerwaarde voor mede werkers

SD Worx bracht een vijftigtal medewerkers uit de kantoren in de Frankrijkstraat en de Koningsstraat samen in een nieuwe vestiging in de Markiesstraat te Brussel. Een verhuisproject dat als uitdaging werd gezien voor een proefproject rond de mobiliteitsproblematiek waar de Brusselse pendelaars mee geconfronteerd worden... en meer!

Voor de keuze van de nieuwe vestiging was de bereikbaarheid via openbaar vervoer een beslissende parameter. Er werd een mobiliteitsscan en een gedetailleerde bereikbaarheidsanalyse uitgevoerd. Het kantoor in de Markiesstraat is centraal gelegen: op driehonderd meter van het centraal station en

plekken volgens de principes van 'Activity Based Workplace'.

Door de werkorganisatie anders in te richten is de aanwezigheid op kantoor minder noodzakelijk dan in het verleden. Medewerkers moeten zich enkel naar kantoor verplaatsen wanneer dit een toegevoegde waarde heeft.

“ 'Future of Work' kadert in een duurzaam HR-beleid dat oog heeft voor meerdere stakeholders: de organisatie, de medewerkers en de maatschappij “

zowel per trein, bus, tram, metro als met de fiets te bereiken. Er werd beslist om niet langer parking voor de medewerkers te voorzien aan het kantoor.

'Future of Work'

Van de verhuis werd tevens gebruik gemaakt om het 'Future of Work'-concept in te voeren, een ruimere benadering van het 'nieuwe werken', zonder zich te beperken tot tijd- en plaats-onafhankelijk werken. Het gaat over een cultuur die gebaseerd is op vertrouwen, erkenning en autonomie. 'Future of Work' kadert in een duurzaam HR-beleid dat oog heeft voor meerdere stakeholders: de organisatie, de medewerkers en de maatschappij. Bij SD Worx leeft de overtuiging dat investeren in een autonome werkorganisatie bijdraagt tot het engagement van werknemers, de klantentevredenheid en de rendabele groei van het bedrijf.

Autonomer werken en flexibele verloning

Bij de medewerkers die samen vloeiden in de nieuwe vestiging in de Markiesstraat bestond de wens naar meer autonomie in het organiseren van het werk en was er vraag naar flexibilisering van het verloningspakket.

SD Worx beantwoordde de wens naar meer autonomie door te investeren in nieuwe ICT-tools die samenwerking faciliteren (oa. MS Lync, Yammer) en een inrichting van de werk-

Alle andere prestaties kunnen vanuit satellietkantoren dichterbij huis of thuis gebeuren.

Mobiliteitsscan

De aan de selectie van de nieuwe vestiging voorafgaande mobiliteitsscan en bereikbaarheidsanalyse had aangetoond dat er bij de medewerkers een grote bereidheid was om de auto aan de kant te laten staan, zelfs wanneer er een verplaatsing naar kantoor of klant vereist is en 'Future of Work' geen oplossing biedt. De betrokkenen, brachten drie aandachtspunten naar voor:

- De verplaatsing naar kantoor of klant via het openbaar vervoer moet op een budget-neutrale manier georganiseerd kunnen worden.
- De klant moet blijvend flexibel en kwalitatief bediend kunnen worden.
- De werknemer moet in lijn met de basisprincipes van 'Future of Work' zelfstandig kunnen kiezen welk vervoersmiddel het meest efficiënt is voor elk traject.

SD Worx voerde individuele gesprekken met alle betrokkenen om uit te zoeken wat voor elk de meest efficiënte vervoersoplossing is. Bovendien werd een SD-mobiliteitsbudget ingevoerd bovenop een eventuele bedrijfs-wagen, met als doel de medewerkers te stimu-

leren om de auto vaker aan de kant te zetten en met voorrang andere vervoersmiddelen te kiezen, gefinancierd door het mobiliteitsbudget.

Incentives

Bovenop de keuze voor een mobiliteitsbudget werd een financiële incentive (onder de vorm van een bruto premie) voorzien voor wie zijn bedrijfswagen inleverde.

Verder werd een financiële collectieve incentive ingesteld voor teams die n.a.v. het toekennen van het mobiliteitsbudget hun trajecten nog kostenefficiënter weten te organiseren dan de assumpties die meegenomen werden in dit project. Tenslotte staan een aantal kantoorgebonden poolwagens ter beschikking die de werknemers in staat stellen in te spelen op onverwachte situaties.

Eduard CODDÉ

Flexibiliteit bieden in werken en verloning



Cathy Geerts, HR Manager Compensation & Benefits & Operations bij SD Worx

SD Worx heeft vandaag zelf een wagenpark van 1100 auto's en stelt zich tot doel dit aantal te verminderen. Van de eigen medewerkers komt 67,3% met de auto, 16,1% kiest voor het openbaar vervoer, 8,7% neemt de fiets en 2,3% gaat te voet. Om het mobiliteitsprobleem aan te pakken en vooral het doorwegen van de bedrijfsauto in te dijken, werd het 'Flex Income Plan' ontwikkeld.. Doelstelling van SD Worx is om tegen dezelfde kostprijs een hogere waarde te geven aan het loonpakket voor de werknemers. Het 'Flex Income Plan' biedt allerhande voordelen in ruil voor toegevingen op het vlak van de conventioneel geboden mobiliteitsvoordelen. Dit plan ging voor alle medewerkers van SD Worx van start in mei 2015. Binnen het programma kan gekozen worden tussen een reeks mobiliteitsitems en cash geld. Mobiliteitsitems zijn de leaseauto, een fiets, openbaar vervoer, parkeerfaciliteiten, een mobiliteitsbudget. Het flex budget kan opgebouwd worden uit een halve eindejaarspremie, aanwervingspremies, e.a. De werknemers maken jaarlijks hun keuze, behalve voor de items met een langere looptijd, zoals leasewagens.

Gedurende de FM interactieve congres georganiseerd door KI'Communication verleden oktober, benadrukte Cathy Geerts, HR Manager Talent, Reward & Analytics bij SD Worx, de complexe uitrol van het programma, daar HR, aankoop en juridische dienst intens betrokken zijn. Maar ze wees er ook op dat jonge medewerkers vooral zelf willen kunnen kiezen hoe ze hun mobiliteit invullen. Daaraan tegemoet komen geeft extra troeven voor het imago van de werkgever.