

Mobiliteit wordt flexibel en duurzaam

Volgens mobiliteitsprovider Athlon Nederland woont de medewerker van morgen in stedelijk gebied, werkt hybride en hecht steeds meer belang aan duurzaamheid en flexibiliteit. Behoeften van medewerkers veranderen, ook op het gebied van mobiliteit. Dat moet bij voorkeur in een duurzame, flexibele, betaalbare en veilige vorm.



Willemijne de Wit, Esther Jakobsen-Westerhof en Marjolein Groen

Athlon Nederland



deel online



Dat willen we natuurlijk allemaal, maar het vraagt van organisaties en medewerkers wél om een gedragsverandering.

Om die overgang naar duurzame mobiliteit te vergemakkelijken heeft Athlon een vijfstappenplan ontwikkeld. Hiermee kies je gemakkelijk hoe je zo duurzaam, veilig én flexibel mogelijk op je bestemming aankomt. Het resultaat: meer keuzevrijheid en dus flexibiliteit voor de medewerker, minder CO₂-uitstoot of zelfs CO₂-neutraal. En dankzij de integratie van veiligheid ziet Athlon vanuit zijn data 15% minder ongevallen en minder brandstofverbruik, schades en bekeuringen.

Marjolein Groen, Sustainability & Corporate Social Responsibility Director, legt uit: “De eerste stap is je af te vragen of je vandaag echt wel moet reizen; de meest duurzame reis is natuurlijk de reis die je niet maakt! Moet je toch op pad, dan pakken we al snel die auto, maar denk ook eens aan het ov of een e-bike. Is het toch de auto? Dan uiteraard elektrisch en op een veilige manier. Practice what you preach: wij bieden onze medewerkers en klanten elke zes weken een online e-Driver training in veilig en duurzaam rijden. Voor ons een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap, want we zijn verantwoordelijk voor óók die werkplek op de weg, vaak de meest risicovolle werkplek. En dan komen we bij stap vijf: als er toch CO₂-uitstoot is geweest binnen de eerste vier stappen, compenseren we dit door CO₂-rechten te kopen uit duurzame klimaatprojecten voor bosbehoud en biodiversiteit.”

Digitalisering en flexibiliteit

Flexibiliteit is altijd wenselijk, maar ook dit is een taak. Hiervoor heeft het bedrijf al enige jaren geleden het Athlon Flex-concept ontwikkeld. Volgens Marketing Director Willemijne de Wit waarderen klanten dit met een hoge NPS. Want door vergaande digitalisering kan Athlon ongeveer elke mobiliteitsvraag invullen. Megatrends als verstedelijking, verschuiving van bezit naar gebruik en de toenemende vervlechting van mobiliteit met werken en wonen leiden continu tot nieuwe behoeften. De Wit: “Een werkgever kan bijvoorbeeld een mobiliteitsbudget aan zijn medewerker geven. Via een app kan die dan zelf bepalen welke mobiliteit hij op welk moment wil inkopen, of dat nu de deelauto, de e-bike of het ov is. Of soms helemaal geen mobiliteit, maar juist sparen in het mobiliteitsbudget om op vakantie te kunnen met een grote auto. Idem als je een opgroeiend gezin

Marjolein Groen:
‘De meest duurzame reis is natuurlijk de reis die je niet maakt!’

hebt: eenvoudig groter gaan rijden. Ben je de vijftig gepasseerd, dan kun je kiezen voor een kleinere auto en het budgetoverschot in je pensioenpot stoppen.”

De deelauto past ook naadloos in het plaatje. Die loopt via Athlon Car2Use en aanvullend diverse samenwerkingsverbanden. De Wit: “Hiermee kunnen wij een landelijk dekkende en toegankelijke oplossing aanbieden. Die ook nog eens heel duurzaam is, want met deelauto’s neemt de efficiency van het autogebruik sterk toe en dit leidt uiteindelijk ook tot minder auto’s op de weg.”

Mobility provider

Deze steeds verdergaande verduurzaming levert voor Athlon kansen op. Reden: slechts 10% van het personeelsbestand van een gemiddelde klant heeft recht op een leaseauto. De overgrote meerderheid heeft dat recht dus niet, maar wél een mobiliteitsbehoefte. De Wit: “Niet de auto’s, maar de medewerkers staan centraal. Die moeten op een bepaald moment van A naar B. Onze ambitie is om dat zo duurzaam mogelijk te regelen voor alle medewerkers. Dit kan op vele manieren. Denk aan deelauto’s, elektrische fietsen en scooters, inzet van ov of een elektrische privéleaseauto. Die scope is veel groter dan de traditionele leaseauto.”

Employer of choice

Flexibiliteit zal Athlon ook voor de interne bedrijfsvoering moeten toepassen, wil het goede medewerkers vinden én behouden. HR Director Esther Jakobsen-Westerhof legt uit: “Wij zijn constant bezig om concepten en denkwijzen te ontwikkelen die aansluiten bij veranderende behoeften van onze huidige medewerkers en toekomstige talenten. Zo weten wij dat medewerkers hun *work-life balance* cruciaal vinden en graag de helft van de tijd thuis willen werken. De andere helft op kantoor moet vooral worden benut voor ontmoeten, cocreëren en overleggen. Hybride werken is een samenwerking en verantwoordelijkheid van zowel manager als medewerker. Dit hebben wij ook toegepast in ons thuiswerkbeleid. Het resultaat is dat de vitaliteit van onze mensen stijgt en dat je aantrekkelijk bent voor potentiële talenten. Deze elementen helpen je om een ‘employer of choice’ te blijven.”

Kortom, er zijn verschillende mogelijkheden om medewerkers mobiliteit te bieden. Athlon helpt ze op weg. Uiteindelijk draait het om individuele duurzame mobiliteit die past bij hún levensfase en carrière. ◀