Op weg naar betere bereikbaarheid!

Beleidsadvies Stichting Bronovo-Nebo

Sabine Snijders
Facility Management
Mei 2010

Op weg naar betere bereikbaarheid!

Beleidsadvies Stichting Bronovo-Nebo

Sabine Snijders
Mei 2010

Haagse Hogeschool
Afdeling Facility Management
Johanna Westerdijkplein 75
2521 EN Den Haag

Docentbegeleider: Mevr. J.G. Hoving

Medebeoordelaar: Mevr. M. Dressen

Opdrachtgever: Stichting Bronovo-Nebo
Facilitair Bedrijf
Bronovolaan 5
2597 AX Den Haag

Mentor: Dhr. F.J. van Riel
Hoofd Facilitair Bedrijf

Periode: Februari 2010 – Mei 2010

Auteursreferaat

Onderzoek naar bereikbaarheid en mobiliteit rondom een ziekenhuis. Hierbij draait het om het terugdringen van autogebruik van medewerkers en het verbeteren van bereikbaarheid voor bezoekers en patiënten. Onderzoeksvraag is:

"Hoe kan ten behoeve van de medewerkers, patiënten en bezoekers van het Bronovo ziekenhuis in Den Haag, door middel van een mobiliteitsplan, de bereikbaarheid van het Bronovo vergroot worden?"

Belangrijke conclusies zijn dat het ziekenhuis al erg vooruitstrevend is op het gebied van mobiliteit en bereikbaarheid, maar het uitbreiden van het parkeerterrein leidt niet tot het terugdringen van autogebruik. Er zijn een aantal trends en ontwikkelingen die toegepast kunnen worden om de bereikbaarheid te verbeteren.

In het advies wordt aangegeven met welke maatregelen de bereikbaarheid verbeterd kan worden. De consequenties geven aan wat de kosten en baten zullen zijn van de maatregelen. Het implementatieplan geeft aan hoe de maatregelen geïmplementeerd kunnen worden.

Indexreferaat

Facility Management, scriptie, gezondheidszorg, ziekenhuizen, mobiliteit, bereikbaarheid, modaliteit, verandermanagement, veranderkleuren, Continu-model, model Knoster, vervoermanagement, parkeren, benchmark.

Managementsamenvatting

Voor het Bronovo is het belangrijk dat het ziekenhuis goed bereikbaar is voor patiënten en bezoekers. Op dit moment is de bereikbaarheid niet optimaal doordat teveel medewerkers met de auto naar het werk gaan. Hierdoor zijn te weinig parkeerplaatsen aanwezig voor patiënten en bezoekers. Dit zorgt voor een lagere klanttevredenheid, maar ook voor een slechte doorgang van de bedrijfsvoering. Daarnaast parkeren de medewerkers op de plaatsen die voor patiënten en bezoekers is bedoeld waardoor er ook een verkeerde parkeerbezetting is.
Het Bronovo ziekenhuis wil het autogebruik van medewerkers terugdringen en de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers verbeteren. Hierbij is de volgende probleemstelling geformuleerd:

"Welke uitbreidingen moet het Bronovo Ziekenhuis in haar mobiliteitsbeleid opnemen waardoor de locatiebereikbaarheid voor medewerkers, patiënten en bezoekers verbeterd wordt?"

Aan de hand van bovenstaande probleemstelling zijn een aantal vragen geformuleerd die vertaald zijn naar een aantal subprobleemstellingen:

- Hoe is de huidige situatie met betrekking tot de bereikbaarheid van het Bronovo en welke knelpunten zijn er?
- Welke stappen zijn in het verleden genomen om het bereikbaarheidsprobleem op te lossen?
- Wat voor mobiliteitsbeleid wordt er gehanteerd bij andere ziekenhuizen en wat zijn de resultaten hiervan?
- Hoe kan het gedrag van de medewerkers zodanig veranderd worden, zodat meer medewerkers met de fiets of het openbaar vervoer naar het werk gaan?
- Welke mogelijke oplossingen/aanbevelingen zijn er met betrekking tot het verbeteren van de bereikbaarheid?
- Welke financiële, personele en organisatorische consequenties nemen de mogelijke oplossingen/aanbevelingen met zich mee?

Er is onderzoek gedaan naar de trends en ontwikkelingen op het gebied van bereikbaarheid en mobiliteit. Opvallend is dat het Bronovo al erg vooruitstrevend is op dit gebied, maar dat er zeker een aantal veranderingen doorgevoerd kunnen worden.
Tevens is er onderzoek gedaan naar verandermanagement. Bij dit onderzoek is naar voren gekomen met welke veranderstrategieën en verandermodellen het gedrag van de medewerkers veranderd kan worden. Aan de hand daarvan zijn aanbevelingen gedaan.

De voornaamste aanbevelingen zijn:

- Het splitsen van het parkeerterrein in een medewerkergedeelte en bezoekersgedeelte.
- Fietsenstallingen voor medewerkers en bezoekers uitbreiden.
- Beloningsproject Spitsmijden inzetten.
- Extra poliklinieken openen.
- Flexwerken en thuiswerken stimuleren.
- Mobiliteitsapplicatie verbeteren.
- Medewerkers een persoonlijk reisadvies geven.
- Beloning geven aan medewerkers die reisgedrag veranderen.

Voorwoord

Voor u ligt het mobiliteitsplan waarin advies gegeven wordt aan het Bronovo om de bereikbaarheid te verbeteren. Aan deze afstudeeropdracht heb ik de afgelopen maanden met veel plezier gewerkt. Dit rapport is het eindproduct van mijn afstudeeropdracht.

Bij de totstandkoming van dit rapport ben ik door verschillende mensen geholpen die ik erg dankbaar ben. Allereerst wil ik Frans van Riel, Hoofd Facilitair Bedrijf, bedanken voor de begeleiding en alle informatie die ik gekregen heb. Dr. Daan van Egeraat wil ik heel erg graag bedanken voor de hulp die hij geboden heeft.

Uiteraard wil ik ook mevr. Hoving bedanken voor de prettige begeleiding vanuit school en medebeoordelaar mevr. Dressen.

Sabine Snijders
Den Haag
Mei 2010

Inhoudsopgave

Inleiding 3

Hoofdstuk 1 Stichting Bronovo- Nebo 7
1.1 Bronovo 7
1.2 Organisatiestructuur 7
1.3 Missie 7
1.4 Visie 8

Hoofdstuk 2 Huidige situatie 14
2.1 Het probleem 14
2.1.1 Ontstaan parkeerprobleem 14
2.1.2 Maatregelen tot nu toe 15
2.2 Mobiliteitsregeling medewerkers 15
2.3 Parkeren voor patiënten en bezoekers 16
2.4 Openbaar vervoer 16
2.5 Woon-werk afstand 16
2.6 Poliklinieken 17
2.7 Dienstauto 17
2.8 Benchmark onderzoek 17

Hoofdstuk 3 Vergelijkend onderzoek 18
3.1 Case Haga Ziekenhuis 18
3.2 Case Erasmus MC 19
3.3 Case KPN 21

Hoofdstuk 4 Verandermanagement 22
4.1 Wat is verandermanagement? 22
4.2 Veranderstrategieën Benne en Chin 23
4.3 Veranderstrategieën Marx en van der Zee 24
4.4 Veranderstrategieën De Caluwé 24
4.6 Verandermodellen 26
4.6.1 Continu-model Keunink en Eppink 26
4.6.2 Model Knoster 27

Hoofdstuk 5 Vervoermanagement 28
5.1 Wat is vervoermanagement? 28
5.2 Probleemanalyse vervoermanagement 28
5.3 Waarde gebouw/locatie 29
5.4 Implementatie van vervoermanagement 29
5.5 Parkeer- en stallingvoorzieningen 29
5.5.1 Parkeervoorzieningen 29
5.5.2 Fietsvoorzieningen 30
5.6 Trends en ontwikkelingen 31

Hoofdstuk 6 Bereikbaarheid verbeteren 32
6.1 Stimulering fietsgebruik 32
6.1.1 Fietsenstallingen 32
6.1.2 Trappers 33

6.1.3 Fietsen Scoort 33
6.2 Autogebruik terugdringen 34
6.2.1 Carpoolen stimuleren 34
6.2.2 Vrijkaartjes voor parkeren 34
6.2.3 Stimulering flexwerken en thuis werken 34
6.2.4 Tarief of abonnement verhogen 35
6.2.5 Spitsmijden 36
6.2.6 Poolfietsen en poolauto's 36
6.2.7 Persoonlijk budget geven 36
6.3 Bereikbaarheid patiënten en bezoekers 36
6.3.1 Parkeerterrein splitsen 37
6.3.2 Bedrijfstijdenspreiding 37
6.3.3 Shuttlebus 37
6.4 Communicatie 37
6.4.1 Persoonlijk reisadvies nieuwe medewerkers 37
6.4.2 Mobiliteitsapplicatie 38

Hoofdstuk 7 Gewenste situatie 39
7.1 Gewenste situatie vanuit de organisatie 39
7.2 Toetsing mogelijke maatregelen 39
7.3 Gewenste maatregelen 40
7.4 Ongewenste maatregelen 41

Conclusie 43

Aanbevelingen 45

Consequenties 48
Organisatorische consequenties 48
Personele consequenties 48
Financiële consequenties 49

Implementatie 50
Implementatieproces 50
Stappenplan 51

Literatuuropgave 54

Bijlagen

Inleiding

Ziekenhuizen trekken grote vervoersstromen aan en vooral de toenemende automobiliteit zorgt ervoor dat ziekenhuizen steeds minder goed bereikbaar zijn. Een goede bereikbaarheid is juist belangrijk voor ziekenhuizen, want daarmee begint de beleving van een bezoeker of patiënt.

Aanleiding onderzoek
Het Bronovo ziekenhuis in Den Haag heeft een bereikbaarheidsprobleem. Doordat een groot aantal van de medewerkers met de auto naar het ziekenhuis gaat, blijven er te weinig parkeerplaatsen over voor patiënten en bezoekers. Patiënten en bezoekers komen bij het ziekenhuis op de eerste plaats. Deze mensen moeten op tijd op afspraken of bezoekuren kunnen verschijnen.
Het Bronovo is al een aantal jaren bezig met het terugdringen van het autogebruik van medewerkers. Per 1 februari 2010 is er bij het Bronovo een nieuwe parkeergarage geopend met 102 parkeerplaatsen. Dit zou een oplossing moeten bieden voor het tekort aan parkeerplaatsen. De Raad van Bestuur verwacht echter een groei van het aantal patiënten en medewerkers, zodat de extra 102 parkeerplaatsen weer snel gevuld zullen zijn en vindt daarom aanvullende maatregelen nodig.

Probleemstelling
Om tot een oplossing te komen voor het bereikbaarheidsprobleem is een probleemstelling geformuleerd:

"Welke uitbreidingen moet het Bronovo Ziekenhuis in haar mobiliteitsbeleid opnemen waardoor de locatiebereikbaarheid voor medewerkers, patiënten en bezoekers verbeterd wordt?"

Subprobleemstellingen
Op basis van bovenstaande probleemstelling is een aantal vragen geformuleerd:

- Hoe is de huidige situatie met betrekking tot de bereikbaarheid van het Bronovo en welke knelpunten zijn er?
- Welke stappen zijn in het verleden genomen om het bereikbaarheidsprobleem op te lossen?
- Wat voor mobiliteitsbeleid wordt er gehanteerd bij andere organisaties en wat zijn de resultaten hiervan?
- Hoe kan het gedrag van de medewerkers zodanig veranderd worden, zodat meer medewerkers met de fiets of het openbaar vervoer naar het werk gaan?
- Welke mogelijke oplossingen/aanbevelingen zijn er met betrekking tot het verbeteren van de bereikbaarheid?
- Welke financiële, personele en organisatorische consequenties nemen de mogelijke oplossingen/aanbevelingen met zich mee?

Afbakening en doelstellingen
De doelstelling van deze opdracht is om te onderzoeken hoe het autogebruik van de medewerkers nog verder teruggedrongen kan worden. Hierbij zal onderzocht worden welke wijzigingen in het parkeerbeleid toegevoegd kunnen worden om het autogebruik terug te

dringen en de bereikbaarheid te verbeteren. Daarnaast zal onderzocht worden hoe het gedrag van de medewerkers ten opzichte van het autogebruik beinvloedt kan worden.
Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen is het belangrijk om het onderzoek af te bakenen. Om het onderzoek af te kunnen bakenen en ervoor te zorgen dat het advies specifiek en nauwkeurig wordt, zijn er doelstellingen opgesteld:

- Het autogebruik van medewerkers terugdringen.
- Betere benutting van parkeercapaciteit.
- Stimuleren fietsgebruik.
- Stimuleren openbaar vervoer.
- Bereikbaarheid vergroten voor bezoekers en patiënten.

Onderzoeksmethoden
Tijdens dit onderzoek kunnen er twee deelonderzoeken onderscheiden worden, namelijk het theoretisch en het empirisch onderzoek. Bij het theoretisch onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende soorten literatuur, zoals boeken en artikelen.
Bij het empirisch onderzoek is informatie verzameld worden door middel van het afnemen van interviews.

Theoretisch onderzoek
Het theoretisch onderzoek is toegepast om een aantal subprobleemstellingen te beantwoorden:

Welke stappen zijn in het verleden genomen om het bereikbaarheidsprobleem op te lossen?
Om deze vraag te beantwoorden is er voornamelijk empirisch onderzoek gedaan, maar er is door dhr. van Riel een artikel geschreven over het parkeerbeleid, wat voor het beantwoorden van deze vraag is gebruikt.

Wat voor mobiliteitsbeleid wordt er gehanteerd bij andere organisaties en wat zijn de resultaten hiervan?
Bij het beantwoorden van deze vraag is vooral gebruik gemaakt van empirisch onderzoek om de informatie uit eerste hand te krijgen. Bij het vergelijkend onderzoek naar het Erasmus MC is er ook een artikel gebruikt over het verbeteren van bereikbaarheid en het terugdringen van het autogebruik van medewerkers. Dit artikel is te vinden op de site:
http://www.slimreizen.nl/projectDocuments/caseDescription_1950.pdf. De informatie in het artikel gaf aanleiding om een afspraak te maken bij het Erasmus MC en meer informatie te krijgen over het verbeteren van de bereikbaarheid.
Tijdens de afspraak bij het Erasmus MC is een Werkdocument Toegangsbeheer verkregen dat gebruikt is om de informatie uit het gesprek te onderbouwen. Zie bijlage 13 voor het Werkdocument.

Hoe kan het gedrag van de medewerkers zodanig veranderd worden, zodat meer medewerkers met de fiets of openbaar vervoer naar het werk gaan?
Om deze vraag te beantwoorden zijn verschillende boeken en artikelen bestudeerd worden over gedrag in organisaties en over het veranderen van gedrag. Daarnaast is bestudeerd hoe veranderingen toegepast en geïmplementeerd kunnen worden.
Naast de theorie over verandermanagement is er ook onderzoek gedaan naar vervoermanagement. Deze theorie geeft inzicht over vervoer en bereikbaarheid. In de tekst wordt verwezen naar de bronnen.

Welke mogelijke oplossingen/aanbevelingen zijn er met betrekking tot het verbeteren van de bereikbaarheid?
Voor het bedenken van mogelijke oplossingen en aanbevelingen is empirisch onderzoek gedaan, maar ook theoretisch onderzoek. Om deze subvraag te beantwoorden is er vooral op internet naar theorie en artikelen gezocht. Dit is gedaan om de laatste trends en ontwikkelingen te vinden, aangezien een groot aantal van de boeken op het gebied van bereikbaarheid en mobiliteit al verouderd zijn. In de tekst wordt verwezen naar de bronnen.

Welke financiële, personele en organisatorische consequenties nemen de mogelijke oplossingen/aanbevelingen met zich mee?
Deze vraag is beantwoord aan de hand van theoretisch onderzoek. De kosten, baten en consequenties van de mogelijke oplossingen en aanbevelingen zijn geformuleerd aan de hand van artikelen en offertes. Zo is één van de mogelijke oplossingen het splitsen van het parkeerterrein. De consequenties daarvan zijn geformuleerd aan de hand van de offerte van SkiData.

Empirisch onderzoek
Bij het empirisch onderzoek zijn verschillende personen geïnterviewd. Deze personen zijn goed geïnformeerd en betrokken binnen de eigen organisatie. Daarnaast zijn er gesprekken gehouden met mensen buiten de organisatie. Het empirisch onderzoek zal toegepast worden bij de volgende subprobleemstellingen:

Hoe is de huidige situatie met betrekking tot de bereikbaarheid en welke knelpunten zijn er?
Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van informatie uit verschillende interviews met Hoofd Facilitair Bedrijf dhr. van Riel en Hoofd Personeel, Organisatie & Opleiding (PO&O) dhr. Kramers. Dhr. van Riel en dhr. Kramers houden zich bezig met het terugdringen van het autogebruik en het verbeteren van de bereikbaarheid van het ziekenhuis. Deze personen hebben mij veel kunnen vertellen over de huidige situatie.
Daarnaast is er gesproken met dhr. IJmkers van de technische dienst. Dhr. IJmkers werkt met het parkeersysteem en heeft veel informatie over het huidige probleem en de knelpunten.

Welke stappen zijn in het verleden genomen om het bereikbaarheidsprobleem op te lossen?
Deze vraag is naast de informatie uit het artikel van dhr. van Riel ook beantwoord aan de hand van de informatie uit verschillende interviews met dhr. van Riel en dhr. Kramers. De stappen en maatregelen die in het verleden genomen zijn, zijn bedacht door dhr. van Riel en dhr. Kramers.

Wat voor mobiliteitsbeleid wordt er gehanteerd bij andere organisaties en wat zijn de resultaten hiervan?
Deze vraag is beantwoord aan de hand van informatie uit verschillende gesprekken en presentaties. Er is onderzoek gedaan naar het Haga Ziekenhuis, het Erasmus MC en KPN.
Op woensdag 17 maart 2010 was er een ontbijtbijeenkomst van Bereikbaar Haaglanden waarbij de Mobiliteitsaward Haaglanden 2010 werd uitgereikt. Hierbij waren de organisaties TNT, het Haga Ziekenhuis en KPN genomineerd. De verhalen en presentaties van het Haga Ziekenhuis en KPN waren erg interessant en de maatregelen uit die presentaties zouden toegepast kunnen worden bij het Bronovo en zijn dus meegenomen in het vergelijkend onderzoek. Tijdens deze bijeenkomst heeft het Haga Ziekenhuis de Mobiliteitsaward Haaglanden 2010 gewonnen.
De informatie over het Haga Ziekenhuis en KPN is verkregen via de presentaties die gegeven zijn tijdens de ontbijtbijeenkomst. De presentaties kunnen teruggekeken worden op de site: http://www.mobiliteitsawardhaaglanden.nl/nieuws_mobiliteits_award/1052/. Daarnaast is er informatie gekregen van Mobiliteitsmakelaar regio Haaglanden dhr. Postma. Dhr. Postma weet van verschillende organisaties in regio Haaglanden de genomen maatregelen om bereikbaarheid te verbeteren. Zie bijlage 11 voor het gespreksverslag met dhr. Postma.

Naast het Haga Ziekenhuis en KPN is er ook informatie opgevraagd over het Erasmus MC. Het Erasmus MC is vooruitstrevend op het gebied van bereikbaarheid en zou daarin een voorbeeld kunnen zijn voor het Bronovo. Bij het Erasmus MC is een gesprek gevoerd met mevr. Franke en mevr. Stutvoet van Toegangsbeheer. Zie bijlage 12 voor een verslag van dit gesprek.
Opvallend bij het Erasmus MC is dat het ziekenhuis zeer goed bereikbaar is. Het metrostation Dijkzicht ligt vlak naast het ziekenhuis. Vanaf het metrostation wordt aangegeven dat de zwarte lantaarnpalen gevolgd moeten worden om de hoofdingang van het ziekenhuis te bereiken.
Het antwoord op deze vraag staat in hoofdstuk 3 beschreven.

Welke mogelijke oplossingen/aanbevelingen zijn er met betrekking tot het verbeteren van de bereikbaarheid?
Voor het bedenken van mogelijke oplossingen en aanbevelingen is theoretisch onderzoek gedaan, maar ook empirisch onderzoek. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met Mobiliteitsmakelaar regio Haaglanden dhr. Postma en met senior adviseur van Montefeltro dr. van Egeraat.
Dhr. Postma heeft veel informatie over bereikbaarheid en mobiliteit in regio Haaglanden. Tijdens dit gesprek is er informatie verkregen over trends en ontwikkelingen op het gebied van bereikbaarheid.
Dr. van Egeraat is adviseur op het gebied van bereikbaarheid voor het Bronovo. Dr. van Egeraat is bekend met het Bronovo en heeft daardoor advies kunnen geven over mogelijke oplossingen en aanbevelingen. Daarnaast is via dr. van Egeraat inzicht gekregen in een benchmark onderzoek dat gehouden is onder ziekenhuizen in Nederland.
Deze vraag wordt beantwoord in hoofdstuk 6.

Hoofdstuk 1 Stichting Bronovo- Nebo

Dit rapport is uitgevoerd in opdracht van het Bronovo ziekenhuis. In dit hoofdstuk wordt een korte inleiding gegeven op het ziekenhuis en zal de organisatiestructuur, missie en visie beschreven worden.

1.1 Bronovo

Bronovo is een middelgroot, algemeen ziekenhuis met 350 bedden. Het ziekenhuis is voor inwoners van Den Haag, Scheveningen, Voorburg, Wassenaar en omgeving. Het Bronovo- werd in 1865 opgericht als het 's-Gravenhaagsche Diakonessen-Inrichting. Later is de inrichting vernoemd naar de eerste 'besturend zuster' Sara Katharina de Bronovo.
In het Bronovo werken ruim 1.500 medewerkers. Daarvan zijn ongeveer 100 specialisten. In het Bronovo worden vrijwel alle specialismen uitgeoefend en worden opleidingen gegeven voor een aantal specialismen, geneeskunde en verpleegkunde. Er wordt gestreefd naar zorg op maat en naar afstemming met de zorg op die van andere zorgaanbieders, zoals thuiszorg, huisartsen en verpleeg- en verzorgingshuizen.
Samen met Verpleeghuis Nebo en Gezondheidscentrum Wassenaar vormt het Bronovo de Stichting Bronovo- Nebo.

1.2 Organisatiestructuur

Bij het primaire proces draait het om het bieden van medische hulp. Dit is in vijf clusters verdeeld, namelijk cluster beschouwende specialismen, cluster snijdende specialismen, cluster logistiek, cluster diagnostiek en cluster ouderen. Het organogram van het Bronovo staat in bijlage 1.
Bij het secundaire proces draait het om de ondersteunende diensten, zoals PO&O, ICTA (automatisering), Facilitair Bedrijf etc. Het Facilitair Bedrijf omvat beddenservice, beveiliging, centrale keuken, intern transport, linnenservice, patiëntenvervoer service, post/repro, receptie, schoonmaak, technische dienst, tuinonderhoud en voedingsassistenten. Het organogram van het Facilitair Bedrijf staat in bijlage 2.
Het Facilitair Bedrijf had voorheen een uitvoerende functie, maar tegenwoordig heeft het Facilitair Bedrijf een advies- en regiefunctie. De vijf clusters zijn resultaatverantwoordelijk en de klanten van het Facilitair Bedrijf willen een eigen portemonnee. Het Facilitair Bedrijf krijgt dus ook steeds meer een leveranciersfunctie en dat maakt het lastig om altijd effectief te werken.

1.3 Missie

De volgende punten vormen de missie van het Bronovo:

- *Wil een ziekenhuis zijn dat uitstekende patiëntenzorg biedt met een hoog serviceniveau.*
- *Wil voor patiënten zorg op maat bieden in multidisciplinaire teams onder de noemer 'De kracht van samen zorgen' .*
- *Wil hét ziekenhuis zijn voor de bewoner in het verzorgingsgebied .*
- *Wil een ziekenhuis zijn met een 'menselijke maat'.*
- *Wil een ziekenhuis zijn waar naast de patiënt ook de medewerker centraal staat.*
- *Wil werken op basis van algemeen christelijke waarden en met respect voor andere levensbeschouwingen.*

- *Wil een ziekenhuis zijn dat samen met andere zorgaanbieders een netwerk van zorg vormt.*[1]

1.4 Visie

De visie van het Bronovo is gericht op de volgende vijf pijlers:

- *Patiënten en cliënten centraal*
  Centraal in onze zorg staan onze patiënten en cliënten met hun eigen mogelijkheden, wensen, overtuigingen en waarden. Mensen die zich toevertrouwen aan onze zorg hebben recht op de bescherming van hun persoonlijke levenssfeer en integriteit.
- *Met passie en compassie*
  Wij beoefenen ons vak met hart en ziel. Omdat wij vinden dat zorgvragers recht hebben op de scherpste diagnose, de betrouwbaarste onderzoeken, de beste medische behandeling en meest toegewijde verpleging en verzorging. Kortom, van alles de hoogste kwaliteit.
- *In multidisciplinaire teams*
  Door met de bril van meerdere disciplines naar zorgvragers te kijken, zien wij 'de hele mens' in plaats van een orgaan of een lichaamsdeel. Daarom werken er bij ons niet alleen artsen en verpleegkundigen maar bijvoorbeeld ook fysiotherapeuten, ergotherapeuten, maatschappelijk werkers en geestelijk verzorgers.
- *Samen met andere zorgverleners in de keten*
  Wij werken onder andere samen met huisartsen, andere ziekenhuizen, andere verpleeg- en verzorgingshuizen en mensen in de thuiszorg. Samenwerken in de keten voorkomt wrijvingsverliezen, blinde vlekken en dubbelingen. Het resultaat: betere kwaliteit in de zorg.
- *In een groeizaam opleidingsklimaat*
  Stichting Bronovo-Nebo stimuleert de ontwikkeling van medewerkers enerzijds om aan te kunnen (blijven) sluiten bij de markt en anderzijds om persoonlijke ontwikkeling te stimuleren omdat wij vinden dat investeren in medewerkers loont. [2]

[1] Missie Bronovo: http://www.bronovo.nl/Bronovo/nl-NL/bronovo/Over+Bronovo/Stichting+Bronovo-Nebo/missie_visie/
[2] Visie Bronovo: http://www.bronovo.nl/Bronovo/nl-NL/bronovo/Over+Bronovo/Stichting+Bronovo-Nebo/missie_visie/

Hoofdstuk 2 Huidige situatie

In dit hoofdstuk wordt de bereikbaarheid van het Bronovo ziekenhuis beschreven. Hierbij zal worden ingegaan op het probleem, de maatregelen die tot nu toe zijn genomen, maar ook de mobiliteitsregeling die op dit moment gehanteerd wordt. Daarnaast is er ook onderzoek gedaan naar de woon-werk afstand van de medewerkers en de mogelijkheden tot het reizen met openbaar vervoer. In een benchmark onderzoek is de huidige situatie van het Bronovo vergeleken met andere ziekenhuizen in Nederland.

2.1 Het probleem

De afgelopen maanden is er een enorme drukte geweest op het parkeerterrein, waardoor het voor patiënten en bezoekers lastig is om een parkeerplaats te vinden. Dit is niet alleen een grote ergernis voor de bezoeker, maar zorgde er ook voor dat patiënten te laat kwamen bij afspraken. Deze situatie is niet wenselijk. Het straalt geen klantvriendelijkheid uit naar de patiënten en bezoekers, maar het zorgt ook voor een slechte doorgang van de dienstverlening en dus langere wachttijden voor andere patiënten. Op het moment dat patiënten niet tevreden zijn over de bereikbaarheid is het mogelijk dat het ziekenhuis klanten kwijtraakt aan andere ziekenhuizen in de omgeving. Andere ziekenhuizen, zoals het Haga Ziekenhuis in Den Haag, zijn bezig met het verbeteren van de bereikbaarheid. Als andere ziekenhuizen gemakkelijker bereikbaar zijn en een betere parkeergelegenheid hebben zullen klanten voor het gemak kiezen en dus naar de concurrent gaan.
De bereikbaarheid van het ziekenhuis is een probleem doordat veel medewerkers met de auto naar het ziekenhuis komen. Voor een aantal medewerkers is de woon-werk afstand te groot om met de fiets te gaan en het ziekenhuis is slecht te bereiken met openbaar vervoer.
Een tweede reden voor het probleem heeft te maken met de werktijden van de medewerkers. Medewerkers, zoals verplegend personeel en artsen, hebben onregelmatige werktijden en nachtdiensten. De onregelmatige werktijden en nachtdiensten zorgen er ook voor dat medewerkers, en waarschijnlijk vooral vrouwen, het niet prettig of onveilig vinden om laat in de avond met de fiets of het openbaar vervoer te reizen.
De laatste reden voor het probleem heeft te maken met de verschillende functies van de medewerkers in het ziekenhuis. Stichting Bronovo- Nebo heeft meerdere locaties en een aantal medewerkers moeten tijdens een werkdag heen en weer reizen tussen deze locaties. Dat is een reden om met de auto naar het werk te gaan.
Naast het oplossen van het bereikbaarheidsprobleem zijn duurzaamheid en het milieu belangrijke redenen om het autogebruik van medewerkers terug te dringen. In regio Haaglanden is het de ambitie om in 2020 de CO2 uitstoot met 30% gereduceerd te hebben en in 2050 klimaatneutraal te zijn.[3] Door het autogebruik van de medewerkers terug te dringen zal het Bronovo meehelpen met het reduceren van de CO2 uitstoot.

2.1.1 Ontstaan parkeerprobleem

Het parkeerprobleem is ontstaan in 1999, toen werd namelijk in de wijk rondom het Bronovo betaald parkeren ingevoerd. Voor die tijd parkeerden medewerkers in de wijk, dat hinder veroorzaakte voor de buurtbewoners. Het uurtarief in de wijk werd €1,70 per uur, terwijl het parkeertarief van het Bronovo voor medewerkers €9 per maand was. Dit zorgde ervoor dat de medewerkers op het parkeerterrein van het Bronovo gingen parkeren.

[3] Bron: http://www.haaglanden.nl/#1091

2.1.2 Maatregelen tot nu toe

De afgelopen jaren zijn verschillende maatregelen genomen om het autogebruik terug te dringen. Voor het personeel zijn er afgesloten fietsenstallingen met automatische deuren en camerabewaking. De bezoekersfietsenstalling heeft ook camerabewaking. Medewerkers die op de fiets naar het werk gaan kunnen in het ziekenhuis douchen en omkleden in speciale ruimtes daarvoor.
In 2007 kregen de medewerkers een beloning voor niet-parkeren. Voor elke dag dat een medewerker niet met de auto kwam, kreeg de medewerker een aanvulling van de CAO-vergoeding van €0,10 per kilometer met een maximum woon-werk afstand van 10 kilometer. Voor meer informatie zie bijlage 3. Deze maatregel zorgde ervoor dat steeds meer medewerkers op de fiets of met het openbaar vervoer naar het werk gingen. Deze maatregel werd alleen te duur voor het ziekenhuis en werd weer afgeschaft. Hieruit kan wel geconcludeerd worden dat het belonen van medewerkers werkt om gedrag te veranderen.
Om het parkeerprobleem op te lossen zijn er de afgelopen jaren regelmatig parkeerplaatsen bijgebouwd. Per 1 februari 2010 is de parkeergarage -2 voor medewerkers onder het gebouw HubertusStaete geopend. Met deze parkeergarage zijn er 102 plaatsen bijgekomen, waarvan er twintig gereserveerd zijn voor de parkeerservice (zie 2.3). De kosten hiervoor waren circa €20.000 per plaats.
Naast het uitbreiden van het parkeerterrein en de parkeerservice kunnen medewerkers 30% van een OV abonnement vergoed krijgen via de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit wordt gedaan om het gebruik van openbaar vervoer te stimuleren.

2.2 Mobiliteitsregeling medewerkers

Op dit moment zijn er voor medewerkers, patiënten en bezoekers in totaal 766 parkeerplaatsen. Van deze parkeerplaatsen zijn er 734 reguliere parkeerplaatsen, zestien invaliden plaatsen, acht gereserveerde plaatsen voor patiënten en acht gereserveerde plaatsen voor personeel.
Voor zowel de medewerkers als patiënten en bezoekers geldt een parkeertarief. Voor de medewerkers is er een parkeerabonnement. Hiervoor moet een eenmalig instapbedrag van €10 betaald worden. Het abonnement kost €5 per maand met daarnaast een parkeerheffing per keer op de piekdagen. De piekdagen zijn maandag, dinsdag en donderdag. Overige dagen en feestdagen zijn gratis. Medewerkers met avond- en nachtdiensten kunnen gratis parkeren.
Het Bronovo heeft een aantal specifieke bepalingen opgenomen in de mobiliteitsregeling. De mobiliteitsregeling van het Bronovo is te vinden in bijlage 4.
Voor de piekdagen zijn er drie dagtarieven. Wie dicht bij het ziekenhuis woont, betaalt meer dan wie van veraf moet komen. De drie dagtarieven zijn als volgt:

- Tot 5 km €3,00
- Van 5 tot 10 km €2,00
- Vanaf 10 km €1,00

Gemiddeld genomen zitten er dertien dagen in een maand waarvoor betaald moet worden. De totale kosten per maand zien er als volgt uit[4]:

Aantal kilometers	Prijs (13 dagen)	Abonnement	Totale kosten per maand
Tot 5 km	€ 39,00	€ 5,00	€ 44,00
Van 5 tot 10 km	€ 26,00	€ 5,00	€ 31,00
Vanaf 10 km	€ 13,00	€ 5,00	€ 18,00

[4] Afwijkingen in 2010 zijn: Januari, februari en oktober 12 dagen. Maart, augustus en november 14 dagen.

2.3 Parkeren voor patiënten en bezoekers

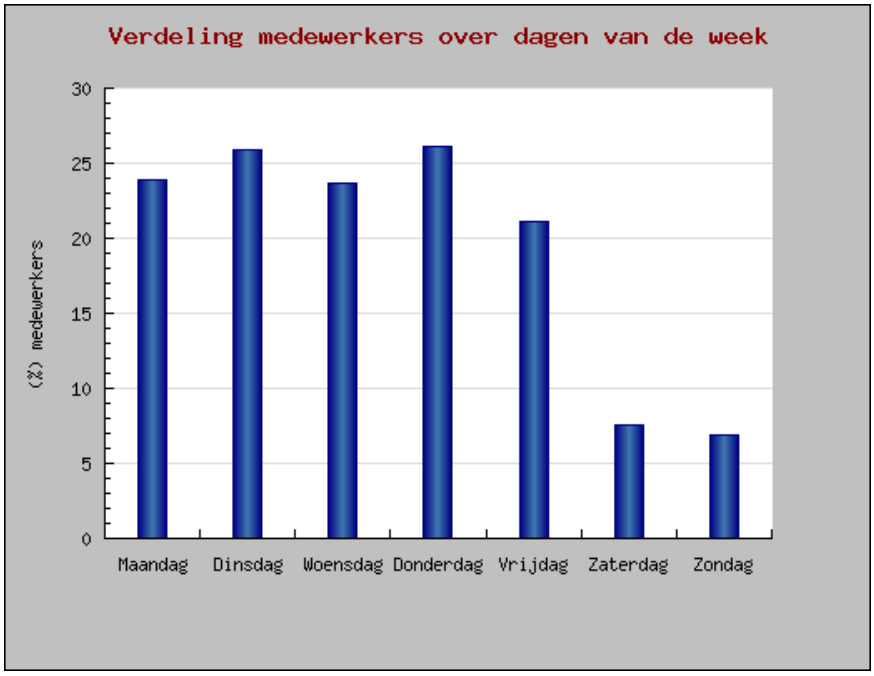
Het parkeertarief voor patiënten en bezoekers is anders dan het parkeertarief voor medewerkers. Op werkdagen is het parkeren voor bezoekers de eerste twintig minuten gratis, daarna kost het parkeren €0,50 per twintig minuten. Voor meer informatie over parkeren voor patiënten en bezoekers zie bijlage 5.
Voor bezoekers die regelmatig het ziekenhuis moeten bezoeken is er een 10-rittenkaart ontwikkeld. Deze 10-rittenkaart kost €20 en daarmee kan tien keer geparkeerd worden binnen twee maanden. De folder met informatie over de 10-rittenkaart is te vinden in bijlage 6.
Om bezoekers nog meer van dienst te zijn is het Bronovo per 1 februari 2010 gestart met een parkeerservice. Bezoekers kunnen de autosleutel afgeven bij de parkeerservicemedewerker. Deze parkeert de auto en haalt de auto ook weer op. Voor meer informatie zie bijlage 7.

2.4 Openbaar vervoer

Het Bronovo ziekenhuis is alleen direct met de bus bereikbaar. In de omgeving van het ziekenhuis rijden bus 22, 23 en 28. Deze bussen rijden om de tien à vijftien minuten. Bus 28 rijdt alleen in de spits. Met de bus kan het ziekenhuis vanaf verschillende stations bereikt worden, zoals Station Rijswijk, Station Voorburg, Station Den Haag Centraal, Station Den Haag Hollands Spoor en Station Laan van N.O.I.

2.5 Woon-werk afstand

Op dit moment zijn er 1.512 medewerkers werkzaam bij het Bronovo. De woon-werk afstand varieert. Van de 1.512 medewerkers woont 43,39% binnen een straal van 7 kilometer. Over het algemeen ligt de fietsgrens van mensen die naar het werk fietsen op 7,5 kilometer.[5] Meer dan 40% van de medewerkers van het Bronovo woont binnen deze grens en zouden dus op de fiets naar het werk kunnen gaan. Meer informatie over de woon-werk afstand van de medewerkers is te vinden in bijlage 8.



Bron: Bronovo

[5] Bron: http://www.fietsfilevrij.nl/ik_fiets_naar_mijn_werk/ik_fiets_naar_mijn_werk.php en Bereikbaarheid van en voor uw organisatie, M. Walvius, blz. 53.

In de tabel op de vorige pagina is de verdeling te zien van de medewerkers die parkeren over de dagen van de week. In deze tabel is te zien dat de dinsdag en donderdag de echte piekdagen zijn. Op vrijdag is het wat rustiger, maar maandag en woensdag verschillen weinig van elkaar. Hierbij kan afgevraagd worden of het verschil tussen de doordeweekse dagen voldoende is om te spreken van piekdagen en hiervoor een tarief te hanteren. Waarschijnlijk was het verschil een aantal jaar geleden groter tussen de piekdagen en de overige dagen. Er zijn namelijk medewerkers die voornamelijk op woensdag en vrijdag met de auto naar het werk gaan, omdat die dagen gratis zijn.
Opvallend om te zien is dat de zaterdag en zondag erg rustige dagen zijn. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er een scheve verdeling van medewerkers is over de dagen van de week.

2.6 Poliklinieken

In het ziekenhuis zijn verschillende poliklinieken met verschillende werktijden. Deze poliklinieken hebben drukke en minder drukke dagen. Over het algemeen zijn de poliklinieken overdag op doordeweekse dagen geopend. Een aantal van de poliklinieken zijn op dinsdagavond geopend om de drukte te spreiden. Dit bevalt goed bij de patiënten. Patiënten kunnen na werktijd terecht in het ziekenhuis en het is minder druk op het parkeerterrein.
De meeste artsen willen de polikliniektijden niet aanpassen. Daarom is het in de huidige situatie lastig om de poliklinieken op meerdere avonden of in het weekend te openen.

2.7 Dienstauto

Het Bronovo ziekenhuis is in het bezit van één dienstauto. Deze auto wordt in de ochtend gebruikt door de bode die spullen heen en weer rijdt tussen de verschillende locaties van Stichting Bronovo- Nebo. In de middag is het mogelijk dat andere medewerkers gebruik maken van deze auto. Van deze mogelijkheid wordt weinig gebruik gemaakt.

2.8 Benchmark onderzoek

In een benchmark onderzoek dat is uitgevoerd door www.mobiliteit.nu is het Bronovo ziekenhuis vergeleken met andere ziekenhuizen in Nederland. Er is onderzoek gedaan naar de parkeertarieven, aantal parkeerplaatsen, bereikbaarheid voor patiënten en naar maatregelen om de bereikbaarheid te verbeteren.
Uit dit onderzoek valt op dat het Bronovo ziekenhuis veel meer parkeerplaatsen heeft in verhouding tot andere ziekenhuizen. Het gemiddelde aantal parkeerplaatsen per tien medewerkers is vier parkeerplaatsen. Het Bronovo heeft zes parkeerplaatsen per tien medewerkers. Het Bronovo hanteert, zoals een aantal andere ziekenhuizen, betaald parkeren voor medewerkers. Toch is bij 59% van de ziekenhuizen in Nederland geen betaald parkeren ingevoerd voor medewerkers. Van de ziekenhuizen hanteert 69% een parkeertarief voor bezoekers. Het Bronovo doet dit ook en wijkt qua prijs bijna niets af van andere ziekenhuizen. Een verslag van het benchmark onderzoek is te vinden in bijlage 9. In bijlage 10 is een gespreksverslag van het gesprek met dr. D.H. van Egeraat te vinden.

Hoofdstuk 3 Vergelijkend onderzoek

Bij het vergelijkend onderzoek is er onderzoek gedaan naar de bereikbaarheidsituatie van andere ziekenhuizen. In dit hoofdstuk worden drie cases beschreven van organisaties die vooruitstrevend zijn op het gebied van bereikbaarheid. Het gaat hier om het Haga Ziekenhuis in Den Haag, het Erasmus MC in Rotterdam en KPN in Den Haag.

3.1 Case Haga Ziekenhuis

Het Haga ziekenhuis is gevestigd in Den Haag en heeft hetzelfde probleem als het Bronovo. Teveel medewerkers komen met de auto naar het werk, waardoor er te weinig parkeerplaatsen overblijven voor de patiënten. De bereikbaarheid moet dus beter en hiervoor heeft het Haga diverse maatregelen genomen.
Het Haga bestaat uit drie locaties, Leyenburg Ziekenhuis, Rode Kruis Ziekenhuis, Juliana Kinderziekenhuis en heeft bijna 5.000 medewerkers. Met per jaar (2008) 28.000 opnamen, 25.000 dagverplegingen en 500.000 polikliniekbezoeken komen er veel patiënten bij het Haga.
In 2004 ging 44% van de medewerkers met de auto naar het werk en op drukke momenten stonden er wel 567 abonnees geparkeerd. Hoewel ruim 60% in een straal van 7,5 kilometer woont, werd er toch erg veel gebruik gemaakt van de auto.

De visie op het nieuwe vervoersbeleid van het Haga ziet er als volgt uit:

- Bereikbaar voor iedereen; als eerste bezoekers
- Gezond leefklimaat stad/milieu
- Goed werkgeverschap

De strategie van het Haga is: Ontmoedigen en stimuleren. Hierbij gaat het om ontmoedigen van het autogebruik en het stimuleren van openbaar vervoer en fietsgebruik. De doelstellingen zijn:

- Terugdringen autogebruik tot 25%
- Stimuleren alternatief vervoer

Per 1 januari 2010 zijn er een aantal maatregelen ingevoerd. Het parkeerabonnement voor medewerkers die binnen een straal van 5 kilometer wonen is verhoogd. Het parkeerabonnement was €5 per maand. Dat is nu verhoogd naar €25 per maand. In 2011 zal dit verhoogd worden naar €37,50 en in 2012 zal het verhoogd worden naar €50 per maand. Met deze maatregel is het de bedoeling medewerkers te ontmoedigen om de auto te gebruiken.
Om alternatief vervoer te stimuleren wordt er 25 tot 50% van OV abonnementen vergoed. Daarnaast worden er winterabonnementen aangeboden, waardoor medewerkers in de wintermaanden goedkoper kunnen reizen met het openbaar vervoer.
Naast het stimuleren van openbaar vervoer zal ook het fietsgebruik gestimuleerd worden. Dit wordt door de volgende maatregelen gedaan:

- Bestaande fietsregelingen zullen gepromoot worden;
- Het bicyclette abonnement (fietsenstalling) wordt €6 in plaats van €70;
- De medewerkers kunnen in het ziekenhuis een gratis fietsconditietest doen;
- Medewerkers kunnen profiteren van een kortingactie bij de fietsenwinkel Hans Struijk;

- Fietsen zal gestimuleerd worden door stimuleringsprogramma's als 'Trappers' en 'Fietsen Scoort' (Zie hoofdstuk 6 voor uitleg);
- Er zullen dienstfietsen (poolfietsen) worden ingezet.

Deze maatregelen zijn op verschillende manieren gecommuniceerd naar de medewerkers. Het Haga heeft een personeelsblad genaamd HagaActueel. In dit blad is een vervoersbijlage geplaatst met informatie over de door te voeren maatregelen.
De medewerkers hebben een persoonlijke brief van de Raad van Bestuur ontvangen met een brochure over de door te voeren maatregelen. Daarnaast zijn de veranderingen ook op intranet geplaatst.
Een laatste middel om de medewerkers te stimuleren is de 'Personeelswinkel'. Hier kunnen de medewerkers een reisadvies krijgen.
De ingevoerde maatregelen hebben duidelijk invloed op het gedrag van de medewerkers. In december 2009 waren er 1.470 medewerkers met een parkeerabonnement. In februari 2010 waren het nog maar 899 parkeerabonnementen.
Om de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers te vergroten is er tussen de tramhalte bij het ziekenhuis en de hoofdingang van het ziekenhuis een elektrische shuttlebus ingezet. Hier kunnen patiënten en bezoekers gratis gebruik van maken.
Met deze maatregelen heeft het Haga Ziekenhuis onlangs de Mobiliteits Award Haaglanden 2010 gewonnen.

3.2 Case Erasmus MC

Het Erasmus MC is een universitair medisch centrum gevestigd in Rotterdam en bestaat uit ruim 50 afdelingen. In 2008 werden de volgende kengetallen bekend gemaakt[6]:

- Circa 80% van de bezoekers/patiënten komt met de auto.
- Circa 45% van de medewerkers komt met de auto.
- Circa 605 van de medewerkers werkt op kantoortijden, de rest erbuiten.

De pieken zijn op de volgende tijdstippen:

- Tussen 7.00 en 8.00 uur bij de medewerkergarages.
- Tussen 10.00 en 12.00 uur bij de bezoekersgarages, tijdens het ochtendspreekuur van de poli's.
- Tussen 13.00 en 15.00 uur bij de bezoekersgarages, tijdens het middagspreekuur van de poli's.
- Vanaf 15.00 uur bij de medewerkergarages, als de middagdienst begon.

Het Erasmus MC heeft verschillende parkeergarages en parkeerterreinen om bereikbaar te zijn voor medewerkers, patiënten en bezoekers. Het Erasmus MC omvat verschillende complexen zoals het hoofdgebouw, maar ook het Sophia kinderziekenhuis en Daniel den Hoed. Deze case is beperkt tot het hoofdgebouw van het Erasmus MC.
Voor patiënten en bezoekers is er een parkeergarage met 851 parkeerplaatsen. Hierbij zijn ook invalidenparkeerplaatsen, gereserveerde plaatsen en SEH parkeerplaatsen inbegrepen. Medewerkers kunnen na 13.30 uur hier ook parkeren.
Voor de medewerkers zijn er verschillende parkeerterreinen. In totaal zijn er voor medewerkers 936 parkeerplaatsen. Door verbouwingen zullen een aantal parkeerplaatsen vervallen, maar in september 2010 zal een nieuwe parkeergarage geopend worden met 400 plaatsen.

[6] Bron: http://www.slimreizen.nl/projectDocuments/caseDescription_1950.pdf

De poliklinieken zijn van maandag tot en met vrijdag geopend. Er zijn geen avond poliklinieken. Opvallend is dat net als bij het Bronovo de drukste dagen maandag, dinsdag en donderdag zijn. Medewerkers kunnen op verschillende manieren het Erasmus bereiken. Medewerkers kunnen drie vervoerkeuzes maken, namelijk:

- IRB (Individueel Reis Budget)
- Auto1
- Auto2

IRB
Het individueel reis budget is ingevoerd in 2008. Hiermee is de automobiliteit van de medewerkers gedaald van ongeveer 45% naar 20 à 25%. Dit heeft ongeveer 700 parkeerplaatsen opgeleverd.
Deze vervoerskeuze is voor medewerkers die met het openbaar vervoer of op de fiets naar het werk gaan. De medewerkers krijgen een kilometervergoeding van €0,10 met een minimum van €200 per jaar en een maximum van €2.060 per jaar.
Het Erasmus is goed bereikbaar met het openbaar vervoer. Het metrostation Dijkzicht ligt naast het ziekenhuis. Om de medewerkers de kans te geven wel met de auto te komen krijgen de medewerkers de mogelijkheid om twaalf keer per jaar te parkeren. Het parkeertarief is als volgt:

- Per parkeerbeurt €1,50 (Twaalf keer per jaar tijdens piektijden)
- Na twaalf keer parkeren kost extra parkeren €12,50 per parkeerbeurt
- Zaterdag/zondag €0,50
- Feestdagen €0,00

Auto1
Deze vervoerskeuze is voor medewerkers die ervoor gekozen hebben met de auto naar het werk te gaan en een woon-werkafstand hebben tot 12 kilometer. Het parkeertarief is als volgt:

- Per parkeerbeurt binnen piektijden €4,00
- Per parkeerbeurt buiten piektijden €0,50
- Zaterdag/zondag €0,50
- Feestdagen €0,00

Auto2
Deze vervoerskeuze is voor medewerkers die ervoor gekozen hebben met de auto naar het werk te gaan en een woon-werkafstand hebben vanaf 12 kilometer. Het parkeertarief is als volgt:

- Per parkeerbeurt binnen piektijden €1,50
- Per parkeerbeurt buiten piektijden €0,50
- Zaterdag/zondag €0,50
- Feestdagen €0,00

Om het fietsen te stimuleren zijn er verschillende fiets- en scooterfaciliteiten voor patiënten, bezoekers en medewerkers. Voor medewerkers zijn er drie bewaakte fietsenstallingen met 620, 875 en 378 plaatsen. In de parkeergarage kunnen medewerkers ook nog 319 fietsen plaatsen. Voor patiënten, bezoekers en eventueel medewerkers en studenten zijn er nog een aantal open fietsenstallingen met in totaal 690 plaatsen.

3.3 Case KPN

KPN is een grote leverancier op het gebied van telecommunicatie- en ICT diensten. De hoofdsvestiging van KPN is gevestigd in Den Haag en bestaat uit dertien gebouwen. Om de mobiliteit en bereikbaarheid te verbeteren introduceert KPN 'Het Nieuwe Werken'. Hierbij worden medewerkers zelf in staat gesteld om te kiezen hoe, wanneer en waar te werken. Er wordt een nieuwe bedrijfscultuur geïntroduceerd, waarbij de medewerkers ondersteund worden met ICT voorzieningen en slimme huisvesting. Hierbij wil KPN de volgende doelstellingen halen:

- Medewerkers flexibiliteit bieden in de privé-werksituatie;
- Milieubelasting verminderen;
- Door bedrijven en medewerkers flexibeler te laten werken de productiviteit verhogen;
- Medewerkers altijd toegang geven tot informatie en virtueel samenwerken, zodat dit leidt tot een betere bedrijfsvoering.

Met 'Het Nieuwe Werken' worden medewerkers gestimuleerd om flexibel te werken en slim te reizen. Werkplekken zijn veranderd in open ruimtes met flexplekken. Medewerkers kunnen op elke computer inloggen en komen terecht op de eigen 'virtuele werkplek'. Door middel van ICT ondersteuningen kunnen de medewerkers ook thuis inloggen op de virtuele werkplek.
Door deze voorzieningen te bieden zijn er een aantal positieve effecten ontstaan:

- 20% medewerkers gaat vrijwillig meer 's avonds werken
- 12% medewerkers gaat thuis werken (vakanties uitgezonderd)
- 24% minder reistijd: ruim 1 uur
- 12% meer gebruik NS Businesscard voor leaserijders
- 140.000 km minder woon-werk verkeer per week = > 2.000 uur per week
  (59 km gemiddeld minder per persoon waarvan 19% in OV en 81% auto)

Meer medewerkers gaan thuis werken, maar toch is de betrokkenheid van medewerkers vergroot. Volgens KPN wordt de tevredenheid groter, doordat de medewerkers flexibel kunnen werken. Er wordt minder gebruik gemaakt van de auto en er is een reductie van het aantal vierkante meters dat gebruikt wordt.

Hoofdstuk 4 Verandermanagement

Om het autogebruik van de medewerkers terug te dringen, moeten de medewerkers gedrag gaan veranderen. Hierbij kan weerstand optreden, daarom zal in dit hoofdstuk besproken worden hoe door middel van verandermanagement gedrag veranderd kan worden.
Allereerst zal behandeld worden wat verandermanagement is en daarna zal ingegaan worden op verschillende veranderstrategieën.

4.1 Wat is verandermanagement?

Verandermanagement is op te splitsen in twee woorden, namelijk verander → veranderen en management. Verandermanagement is het beheersen en succesvol invoeren van veranderingen.[7]
"Verandermanagement gaat over het realiseren van verandering(en) in de persoonlijke of organisatorische situatie om succesvol te kunnen zijn."[8]
In het boek *Verandermanagement: een integrale aanpak* wordt de volgende definitie gegeven voor verandermanagement: *"Verandermanagement is het effectief en planmatig of procesmatig sturing geven aan activiteiten die gericht zijn op het aanpassen van een organisatie aan strategische wijzigingen."*[9]
Om een verandering door te kunnen voeren moet er gekozen worden voor een veranderstrategie. De definitie van veranderstrategie is als volgt: *"Veranderstrategie is een doelgerichte beleidsmatige aanpak in het uitvoeren van organisatieveranderingen, gebruikmakend van interventies en daarbij zo min mogelijk weerstand veroorzaken."*[10]
Het bereikbaarheidsprobleem van het Bronovo heeft een organisatorische verandering nodig om het probleem op te lossen. Er moet een verandering geïmplementeerd worden en hierbij kan het gedrag van de medewerkers een obstakel zijn. Juist de medewerkers staan vaak veranderingen in de weg.[11]
Bij het doorvoeren van veranderingen is er vaak sprake van weerstand. Hier kunnen verschillende oorzaken voor zijn:

- De medewerkers begrijpen niet waarom de verandering nodig is.
- Eerder doorgevoerde veranderingen zijn mislukt.
- De medewerkers voelen zich niet betrokken.
- De medewerkers zijn bang de het eigen dagelijkse werk beïnvloedt wordt door de verandering.
- De medewerkers verwachten dat de verandering niet zal werken.
- Medewerkers kunnen overwerkt en gestrest zijn.

Toch zijn de medewerkers belangrijke personen en moeten deze betrokken worden bij de verandering. Er moet namelijk draagvlak binnen de organisatie gecreëerd worden om een verandertraject te kunnen implementeren. Medewerkers moeten zich betrokken voelen, weten wat de verwachtingen zijn vanuit de organisatie en hoe 'een steentje bijgedragen kan worden'.[12]

[7] Bron: http://www.chmln.nl/wat-is-veranderingsmanagent.html
[8] Bron: http://www.managementsite.nl/2325/verandermanagement/verandermanagement-hoe-doe-dat.html
[9] Citaat: Verandermanagement: een integrale aanpak, Kleijn en Rorink, blz. 2.
[10] Citaat: Verandermanagement: een integrale aanpak, Kleijn en Rorink, blz. 228.
[11] Bron: http://www.managementsite.nl/2325/verandermanagement/verandermanagement-hoe-doe-dat.html
[12] Bron: De kunst van het implementeren: Slagvaardig veranderen in publieke organisaties, de Bruijn, blz. 14.

Het is belangrijk om medewerkers op de hoogte te houden van de veranderingen die doorgevoerd gaan worden. Aan de medewerkers moet uitgelegd worden om wat voor verandering het gaat, waar de knelpunten zitten, de voordelen van de verandering, maar ook de nadelen als de verandering niet wordt doorgevoerd. Tijdens het doorvoeren van veranderingen kunnen er valkuilen ontstaan voor de manager:

- Managers kunnen een eigen weerstand opbouwen naar de verandering toe, maar willen dit niet inzien.
- Managers kunnen ongeduldig worden en daardoor onrealistische deadlines en eisen stellen.
- Luchtkastelen bouwen, hierbij kunnen onrealistische toekomstverwachtingen geschetst worden.
- Managers kunnen misleid worden door medewerkers die vertellen dat alles prima verloopt. De manager moet verder kijken.
- De manager kan verrast worden door weerstand van de medewerkers en is hierop niet voorbereid.

4.2 Veranderstrategieën Benne en Chin

Het autogebruik van de medewerkers moet teruggedrongen worden en hiervoor kunnen verschillende veranderstrategieën gebruikt worden. Eén van de bekendste veranderstrategieën zijn van Benne en Chin (1979/1985). Hierbij worden drie hoofdstrategieën onderscheiden, namelijk overtuigingsstrategie, houdingsstrategie en machtsdwangstrategie. Daarnaast voegt Boonstra (1992) nog een vierde strategie toen, namelijk ruil-beloning. Deze heeft hij ontleend aan de theorieën van Mastenbroek (1986) en Zaltman (1987).

Overtuigingsstrategie (empirisch-rationeel)
Hierbij wordt uitgegaan dat mensen rationeel denken en zich laten leiden door de 'rede'. Mensen kunnen gedragingen gaan veranderen als het eigen belang gesteund wordt. Het is hierbij voor mensen belangrijk dat de verandering die doorgevoerd moet worden onderbouwd wordt met ervaringen.

Houdingsstrategie (normatief-reëducatief)
Oplossingen worden gezocht in het beïnvloeden van de houding van betrokkenen. Hierbij gaat men ervan uit dat gedrag pas kan veranderen als mensen de eigen waarden en normen gaan veranderen. Het is een soort 'wederopvoeding'.

Machtsdwangstrategie
Hierbij wordt vooral gebruik gemaakt van economische en politieke macht. Mensen gaan gedrag veranderen als dat wordt opgelegd door iemand met meer macht, zoals een baas of leidinggevende. Leidinggevenden kunnen sancties opleggen om medewerkers in gedrag te laten veranderen.

Ruil-beloning
Hierbij gaan mensen zelf na wat een verandering in positieve of negatieve zin kan opleveren. Mensen maken zelf een kosten-baten analyse.

4.3 Veranderstrategieën Marx en van der Zee

De benaderingen van Marx (1989) komen overeen met de strategieën van Benne en Chin en Boonstra. Hij onderscheidt vier benaderingen:

- *"Het inzetten van expertise, waarin menen leren en kennis verwerven;*
- *Gebruik van procedures, waarin via een procedure een verandering in gang wordt gezet;*
- *Beïnvloeden van cultuurelementen, waarbij organisatieontwikkeling een centrale rol speelt;*
- *Machtsuitoefening, waarbij veranderingen worden afgedwongen."*[13]

Van der Zee (1995) heeft ook vier benaderingen die overeen komen met bovenstaande strategieën:

- *"De diffusiebenadering scheidt het ontwikkelen van de oplossing van het in brede kring ter beschikking stellen ('selling an idea');*
- *In de directieve benadering heeft de veranderaar een welomschreven eindsituatie voor ogen en zet alle zeilen bij om de bestemming te bereiken. Hierbij vindt sterke sturing op basis van machtsuitoefening plaats;*
- *De interactieve benadering heeft een open-eindkarakter. Betrokkenen geven eigen betekenis aan initiatieven voor verandering. Verschillende oplossingen zullen dus ontstaan. Interactie en wederzijdse aanpassingen zijn sleutelwoorden.*
- *De ontwikkelingsgerichte benadering is gericht op het versterken van competenties. Verandering komt van binnenuit. Mensen willen zelf iets aan de problemen doen. Het is gericht op meta-cognitieve kwaliteiten (leren te leren)."*[14]

4.4 Veranderstrategieën De Caluwé

Léon de Caluwé houdt zich bezig met veranderingstrajecten en heeft verschillende theorieën over veranderen. De Caluwé heeft geprobeerd om de benaderingen van Benne en Chin, Boonstra, Marx en van der Zee te integreren tot vijf manieren van denken over veranderen. Hierbij gaat hij altijd uit van de menselijke factor. Volgens De Caluwé zijn er vijf verschillende betekenissen voor het woord veranderen. Aan elke betekenis is een label van een kleur gehangen. Bij elke kleur zal worden aangegeven waarom de kleur wel of niet van toepassing is op de medewerkers van het Bronovo. De volgende kleuren worden onderscheiden[15]:

- *Geeldrukdenken*
  Bij geeldrukdenken spelen belangen, conflicten en macht een belangrijke rol. Voorbeelden hiervan zijn het veranderen van het beleid en individuele belangen veranderen in een groepsbelang. Belangen worden gebundeld.
  Geeldrukdenken kan goed toegepast worden op de medewerkers van het Bronovo. Het verbeteren van de bereikbaarheid draait om win-win situaties en om de belangen van de medewerkers. Het Bronovo wil de voordelen laten zien van gedrag veranderen en de neuzen één kant op laten richten. Verleiden, maar ook dwingen van de medewerkers is belangrijk om veranderingen door te kunnen voeren. Als de medewerkers niet verleid of gedwongen worden zijn de medewerkers niet bereid om te veranderen.

[13] Citaat: http://www.gertjanschop.com/praktijkcaseveranderen/2_2_8__veranderstrategie_n.html
[14] Citaat: http://www.gertjanschop.com/praktijkcaseveranderen/2_2_8__veranderstrategie_n.html
[15] Bron: http://www.decaluwe.nl/articles/DenkenOverVeranderenInVijfKleuren.pdf en Verandermanagement: Een plan van aanpak voor integrale organisatie verandering en innovatie, Kleijn en Rorink, blz. 239 t/m 243.

Het Bronovo is al jaren bezig met het verbeteren van de bereikbaarheid en hanteert hierbij een redelijk zachte aanpak. Het blijkt dat de zachte aanpak niet voor veranderingen zorgt. De aanpak van geeldrukdenken zou beter zijn.
De uitkomst van op deze manier veranderen is lastig te voorspellen. De uitkomst is namelijk sterk afhankelijk van de macht en invloed van groepen. [16]

- *Blauwdrukdenken*
  Bij blauwdrukdenken draait het vooral om materie en vorm. Veranderingen worden rationeel ontworpen en geïmplementeerd. Het motto is 'Eerst denken, dan doen'.
  Voor de medewerkers van het ziekenhuis is het belangrijk dat veranderingen van te voren vastgelegd worden in een stappenplan. De medewerkers worden graag betrokken bij veranderingen die doorgevoerd gaan worden. Bij blauwdrukdenken draait het bij het Bronovo dus vooral om het communiceren van veranderingen die doorgevoerd gaan worden. De afgesproken uitkomst moet goed voor ogen gehouden worden.

- *Rooddrukdenken*
  Bij rooddrukdenken speelt het verleiden en stimuleren van mensen een grote rol. De organisatie wordt veranderd en lok- en strafmiddelen worden ingezet. Human Resource Management (HRM) instrumenten worden ingezet.
  Het draait hier om het beïnvloeden, verleiden en uitlokken van mensen. Er is al eerder gebleken dat de medewerkers van het ziekenhuis gedrag veranderen als er iets tegenover staat. Een aantal jaar geleden kregen de medewerkers een beloning voor het laten staan van de auto. Hier werd goed gebruik van gemaakt. Er kwamen duidelijk minder mensen met de auto naar het ziekenhuis. Helaas werd deze oplossing te duur, waardoor de maatregel werd afgeschaft. Daarna is het autogebruik weer toegenomen.
  In plaats van te spreken over belonen en straffen is het beter om te spreken over het stimuleren en ontmoedigen van medewerkers. Stimuleren kan gedaan worden door middel van vergoedingen, salaris, promotie, een bonus of een goede beoordeling. Ontmoedigen kan gedaan worden door inhoudingen of slechte beoordelingen Het draait om een combinatie van de organisatie en van de mens.[17]
  Dit is een belangrijke factor om gedrag te veranderen en zou nu dus weer toegepast kunnen worden om de bereikbaarheid van het ziekenhuis te verbeteren.
  De uitkomst van rooddrukdenken kan van tevoren bedacht worden, maar kan niet gegarandeerd worden. De uitkomst is namelijk afhankelijk van de interactie tussen de verandering en de medewerkers.

- *Groendrukdenken*
  Groendrukdenken draait om 'Veranderen is leren'. Veranderingen vinden plaats door mensen te motiveren om te leren.
  Groendrukdenken is niet van toepassing op de medewerkers van het Bronovo. Het gedrag van de medewerkers moet veranderen en hiervoor hoeft niet geleerd te worden.

- *Witdrukdenken*
  Bij witdrukdenken is verandering een permanent proces en alles veranderd vanzelf. Mensen en organisaties veranderen voortdurend en beïnvloeding van buiten is maar beperkt mogelijk.

[16] Bron: Denken over veranderen in vijf kleuren, L. de Caluwé.
[17] Bron: Denken over veranderen in vijf kleuren, L. de Caluwé.

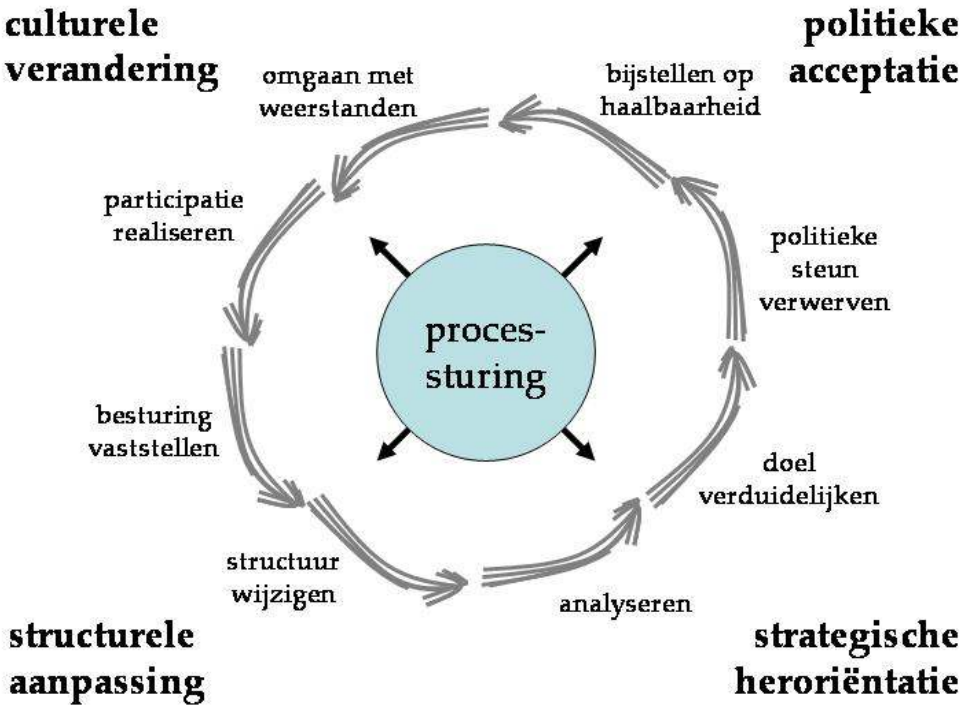
Witdrukdenken kan niet gebruikt worden om de medewerkers van het ziekenhuis te veranderen. Het probleem bestaat al jaren en dit geeft aan dat de situatie niet vanzelf veranderd, maar eigenlijk juist steeds erger wordt.[18]

4.6 Verandermodellen

Om veranderingen in organisaties door te voeren zijn er verschillende strategieën te gebruiken, maar ook verschillende modellen. Bekende modellen die toegepast kunnen worden zijn het continu-model van Keunink en Eppink en het model Knoster.[19]

4.6.1 Continu-model Keunink en Eppink

Bij dit model wordt er vanuit gegaan dat er geen einde komt aan een veranderproces, maar dat het een continu proces is. Het is een voortdurend proces, waarbij elke keer weer iets veranderd kan worden. Veranderingen worden gedaan door middel van aandachtspunten in het proces. De aandachtspunten zijn: strategische heroriëntatie, politieke acceptatie, culturele verandering en structurele aanpassing. Deze aandachtspunten hoeven niet achtereenvolgens toegepast te worden, maar moeten wel alle vier de aandacht hebben.
Dit model zou goed toepasbaar zijn om de bereikbaarheid van het Bronovo te verbeteren. Dit model moet niet toegepast worden op de medewerkers van het ziekenhuis, maar op de organisatie zelf.
Bij dit model draait het erom dat er geen einde komt aan het veranderproces. Het Bronovo blijft uitbreiden en groeien en moet hier tijdig op inspelen. De groei van het ziekenhuis heeft invloed op de bereikbaarheid van het ziekenhuis en daarom blijft het een cyclus van veranderingen aanbrengen. Het model is te zien in onderstaand figuur.

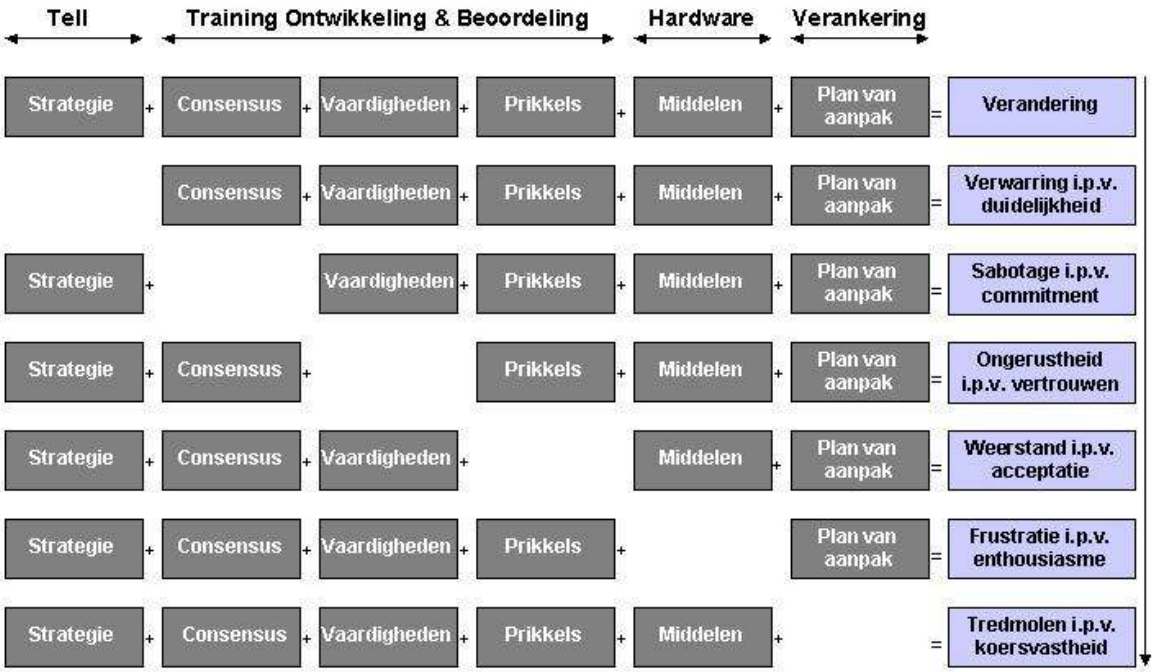


[18] Bron: De kunst van het implementeren. Slagvaardig veranderen in publieke organisaties, de Bruijn, blz. 38 t/m 39.
[19] http://www.gertjanschop.com/praktijkcaseveranderen/2_2_7__verandermodellen.html

Bij het doorvoeren van veranderingen is het belangrijk dat de gehele organisatie achter de verandering staat en dat de organisatie mee veranderd. Alle punten in het model moeten langsgelopen worden om een verandering door de voeren. De groei van de organisatie zorgt ervoor dat de organisatie moet blijven veranderen om in te spelen op de wensen van de klant, zowel de medewerkers als de patiënten en bezoekers.

4.6.2 Model Knoster

Het model Knoster gaat ervan uit dat er een aantal ingrediënten nodig zijn om een verandering succesvol door te voeren. Als één van de ingrediënten ontbreekt, kan er een tegengesteld effect ontstaan. Het model is te zien in onderstaand figuur



Dit model zou eventueel in combinatie met het Continu-model van Keuning en Eppink gebruikt kunnen worden. Dit model geeft duidelijk weer welke stappen er ondernomen moeten worden om het autogebruik van de medewerkers terug te dringen en zo de bereikbaarheid van het ziekenhuis te verbeteren. In combinatie met het Continu-model komt er geen einde aan het veranderproces, maar blijft het een voortdurend proces.

Hoofdstuk 5 Vervoermanagement

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op het begrip 'vervoermanagement'. Er zal worden uitgelegd wat vervoermanagement is en hoe het toegepast kan worden.

5.1 Wat is vervoermanagement?

Op internet zijn vele definities te vinden van vervoermanagement, veelal gericht op selectief autogebruik. In het boek *Bereikbaarheid van en voor uw organisatie* van Minze Walvius worden ook meerdere definities opgesomd. Uiteindelijk dient voor dat boek één definitie als uitgangspunt en die definitie zal ook als uitgangspunt dienen in dit hoofdstuk. De definitie luidt: *"Het plannen, aansturen en beheren van de door personen gegenereerde verkeers- en vervoerstromen van en naar één of meer locaties."*[20] Hierbij worden drie verkeers- en vervoersstromen onderscheiden die ook van toepassing zijn op het Bronovo, namelijk:

- Woon-werkverkeer
- Zakelijk verkeer
- Bezoekersverkeer

Bereikbaarheid kan het best in reistijd uitgedrukt worden in plaats van in afstand. De reistijd kan namelijk erg verschillen per vervoermiddel, maar ook het tijdstip van reizen heeft invloed. Er zijn drie variabelen die bepalend zijn voor de reistijd:

- *De af te leggen afstand;*
- *Het vervoermiddel of de vervoermiddelen die gebruikt (kunnen) worden om de afstand te overbruggen, vaak aangeduid als modaliteiten;*
- *De aanwezigheid en capaciteit van de infrastructuur die voor deze vervoerwijzen noodzakelijk is.*[21]

5.2 Probleemanalyse vervoermanagement

Om het probleem te analyseren op het gebied van vervoermanagement, zijn er drie begrippen die toegepast kunnen worden. Dit zijn de begrippen modaliteit, mobiliteit en bereikbaarheid. Het probleem en de huidige situatie zijn in hoofdstuk 2 al beschreven, maar zullen hier nog kort worden toegelicht aan de hand van deze drie begrippen[22].

Modaliteit
Bij dit begrip draait het om de verschillende vervoermiddelen (modaliteiten) waar een reiziger voor kan kiezen. Het is een strijd tussen de verschillende vervoermiddelen en bij de medewerkers van het Bronovo wint de auto meestal de strijd.

Mobiliteit
Bij mobiliteit draait het om modaliteiten die met elkaar gecombineerd kunnen worden. Verschillende reizigers hebben verschillende mobiliteitsbehoeften. Het Bronovo zou hier op kunnen inspelen door een reisadvies op maat te bieden voor medewerkers, maar bijvoorbeeld ook voor bezoekers en patiënten.

[20] Bron: Bereikbaarheid van en voor uw organisatie, M. Walvius, blz. 12.
[21] Bron: Bereikbaarheid van en voor uw organisatie, M. Walvius, blz. 21.
[22] Bron: Innovatie in mobiliteit en bereikbaarheid, T.J. Golder, B.K.G.H. Hoefnagels, W.J. de Ridder en K. Zeeman, blz. 8.

Bereikbaarheid
Bij bereikbaarheid is de reiziger klant van de bestemming. Locatie en mobiliteit zijn hierbij belangrijk. Hoe beter bereikbaar een locatie is, hoe aantrekkelijker voor de klant en het is goed voor de prijsontwikkeling van het vastgoed. Het Bronovo probeert constant de bereikbaarheid van de locatie te verbeteren, toch is de parkeergelegenheid voor patiënten en bezoekers niet voldoende en is het openbaar vervoer in de omgeving niet optimaal.

5.3 Waarde gebouw/locatie

Vervoermanagement kan ervoor zorgen dat de bereikbaarheid van een gebouw of locatie verbeterd wordt. Zo kan er gezorgd worden voor een lagere parkeerbezetting, meer ruimte voor bezoekers, maar ook voor een betere doorstroming in het verkeer. Daarnaast heeft bereikbaarheid een grote impact op de waarde van een gebouw of locatie. Het is lastig om de waarde van bereikbaarheid vast te stellen. Toch is dit belangrijk om rekening mee te houden. Als het Bronovo de bereikbaarheid van het ziekenhuis niet verbeterd is het mogelijk dat patiënten naar een ander ziekenhuis gaan in de omgeving.

5.4 Implementatie van vervoermanagement

Het implementeren van vervoermanagement kan een aantal valkuilen geven. Veelal begint men verkeerd met vervoermanagement implementeren, doordat er eerst wordt nagedacht over de maatregelen die genomen kunnen worden. Het is juist belangrijk om eerst aanleiding(en), probleem en doelstelling(en) vast te leggen.
Een andere valkuil is dat er tijd en geld wordt gestoken in een onderzoek, terwijl er geen financiering is voor de implementatie van maatregelen.
Hieronder volgt in een stappenplan het ideale implementatieproces van vervoermanagement:

- Vaststellen aanleiding(en)
- Vastleggen van de doelstelling(en)
- Definitie criteria ten behoeve van besluitvorming
- Informatie verzamelen/monitoring
- Besluitvorming
- Overgaan tot maatregelen

Dit stappenplan zal verwerkt worden in het implementatieplan voor de aanbevolen maatregelen voor het Bronovo op het gebied van vervoermanagement.

5.5 Parkeer- en stallingvoorzieningen

Bij de bereikbaarheid van een locatie draait het niet alleen om verkeers- en vervoersstromen en verschillende modaliteiten. Het is namelijk ook belangrijk om voldoende parkeer- en stallingvoorzieningen te hebben voor auto’s en fietsen.

5.5.1 Parkeervoorzieningen

Belangrijke aspecten bij parkeervoorzieningen zijn capaciteit, bewegwijzering, gebruikerscomfort, voetgangersvoorzieningen en veiligheid.

Capaciteit
De capaciteit van een parkeervoorziening moet zo goed mogelijk vastgesteld worden. Als er niet voldoende capaciteit is zullen mensen ontevreden worden en wordt de bereikbaarheid als slecht beschouwd. Voor een ziekenhuis zou dit kunnen betekenen dat klanten naar een ander ziekenhuis gaan met een betere bereikbaarheid.

Bewegwijzering
Een goede bewegwijzering is belangrijk voor de bereikbaarheid. In- en uitritten moeten goed zichtbaar en herkenbaar zijn. Bij een ziekenhuis moet bijvoorbeeld duidelijk aangegeven worden waar men moet parkeren voor de spoedeisende hulp.

Gebruikerscomfort
Er zijn verschillende punten waarop een parkeervoorziening gebruiksvriendelijk is en dus de bereikbaarheid vergroot. Een voorbeeld daarvan is het invoeren van éénrichtingsverkeer, maar ook een duidelijke vormgeving van rijbanen.

Voetgangersvoorzieningen
Het is belangrijk dat men veilig over een parkeerterrein kan lopen. Verkeersveiligheid moet voorop staan, dus korte loopafstanden van de auto naar de locatie en vluchtmogelijkheden bij calamiteiten. Er kunnen bijvoorbeeld zebrapaden aangelegd worden om voetgangers veilig te laten oversteken.

Veiligheid
Niet alleen verkeersveiligheid is belangrijk, maar ook het individuele veiligheidsgevoel. Hierbij hoort weer een korte loopafstand van de auto naar de locatie, maar ook goede verlichting en bijvoorbeeld camerabeveiliging.

5.5.2 Fietsvoorzieningen

Fietsen wordt bij mensen gestimuleerd als er voldoende, veilige fietspaden zijn en er voldoende stalling is om de fiets te plaatsen. Veiligheid is voor mensen belangrijk maar er zijn meer factoren die meespelen bij fietsvoorzieningen, zoals loopafstand, prijs en gebruikscomfort.
Fietsenstallingen worden niet gebruikt als:

- De fietsenstalling te ver van de bestemming ligt;
- De fietsenstalling niet aan de aanvoerroute ligt;
- De fietsenstalling niet als zodanig herkenbar is;
- De fietsenstalling niet aan de functie-eisen voldoet.[23]

Het is voor fietsers belangrijk dat de fietsenstalling op een acceptabele loopafstand ligt van maximaal 30 meter van de bestemming. Daarnaast moet de capaciteit van de fietsenstalling groot genoeg zijn en de kwaliteit moet zo zijn dat fietsen niet beschadigd uit de stalling komen. Deze drie factoren kunnen gebundeld worden door de zogenaamde APK-keuring[24]:

- Afstand
- Plaats
- Kwaliteit.

Bij een regionaal ziekenhuis wordt de volgende richtlijn gegeven voor het aantal fietsparkeerplaatsen. Per 100 bedden is de richtlijn 15-30 fietsparkeerplaatsen. Hierbij kan de ondergrens gekozen worden als het ziekenhuis erg centraal ligt of er een sterke concurrentie is van het openbaar vervoer.[25]

[23] Bron: Fietsparkeerwijzer CROW, blz. 11.
[24] Bron: Fietsparkeerwijzer CROW, blz. 15.
[25] Bron: Fietsparkeerwijzer CROW, blz. 19.

5.6 Trends en ontwikkelingen

Op het gebied van vervoermanagement zijn verschillende trends en ontwikkelingen. In regio Haaglanden worden deze trends en ontwikkelingen bij verschillende bedrijven toegepast:

- Fietsstimuleringsprogramma's
- Carpoolen
- Flexwerken/thuiswerken
- Beloningsproject Spitsmijden
- Poolfietsen/poolauto's
- Persoonlijk (mobiliteit) budget
- Shuttlebus

Deze trends en ontwikkelingen zullen als mogelijke maatregelen in hoofdstuk 6 besproken worden.

Hoofdstuk 6 Bereikbaarheid verbeteren

Er zijn verschillende mogelijkheden om de bereikbaarheid van het Bronovo te verbeteren. Mobiliteitsmakelaar Haaglanden Ronald Postma heeft verschillende maatregelen en trends die worden gehanteerd, geïnventariseerd in een model. Dit model is te vinden in bijlage 14. Niet alle trends en maatregelen uit het model zullen in dit hoofdstuk aan bod komen. Maatregelen op het gebied van 'auto van de zaak' zal niet behandeld worden, omdat hiermee niet de parkeerdrukte verminderd zal worden. De maatregelen met betrekking tot reiskosten zullen ook niet behandeld worden. De medewerkers van het Bronovo kunnen met de secundaire arbeidsvoorwaarden zelf kiezen voor een reiskostenvergoeding voor de auto, openbaar vervoer etc.

6.1 Stimulering fietsgebruik

Om het autogebruik van de medewerkers terug te kunnen dringen zal het fietsgebruik gestimuleerd moeten worden. Als medewerkers regelmatig naar het werk fietsen, levert dit veel voordeel op:

- Daling ziekteverzuim
  Door meer te bewegen zullen medewerkers gezonder en stressbestendiger zijn. Daardoor zal minder verzuimt worden.
- Verbetering van de bereikbaarheid
  Medewerkers die op de fiets naar het werk gaan hebben geen last van files en beginnen op tijd aan de werkdag. Daarbij komt dat er meer plaatsen op het parkeerterrein leeg blijven, waardoor de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers verbetert.
- Bijdrage aan de CO2 reductie
  Door te gaan fietsen en de auto te laten staan dragen de medewerkers bij aan de CO2 reductie.
- Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
  Fietsen zorgt voor minder milieubelasting. Het betekent een evenwichtige verdeling van aandacht voor economie, milieu en sociale aspecten.
- Tevreden en gemotiveerde medewerkers
  Als medewerkers beloond worden voor het fietsgedrag, zullen de medewerkers tevreden en gemotiveerd zijn en dit blijven. Hierdoor blijven de medewerkers op de fiets naar het werk gaan.[26]

Het stimuleren van fietsgebruik kan op verschillende manieren gedaan worden, zoals het veranderen en uitbreiden van de fietsenstallingen, maar ook door fietsstimuleringsprogramma's als 'Trappers' en 'Fietsen Scoort'.

6.1.1 Fietsenstallingen

Om het fietsgebruik van zowel de medewerkers als de patiënten en bezoekers te stimuleren, zouden de fietsenstallingen uitgebreid moeten worden. Op dit moment zijn er drie fietsenstallingen en een stalling voor scooters en motors. Van de fietsenstallingen is één fietsenstalling voor patiënten en bezoekers. De andere twee zijn afgesloten fietsenstallingen die alleen toegankelijk zijn voor medewerkers van het Bronovo.
In de medewerkerfietsenstallingen kunnen medewerkers de fietsen niet altijd kwijt. Hierdoor staan fietsen te dicht op elkaar en kunnen beschadigd raken. Voor de fietsen van patiënten en

[26] Bron: http://www.trappers.net/deelnemersite/trapperswerkgeverscreeerruimte.jsp

bezoekers is ook te weinig ruimte. Vooral op drukke dagen, zoals maandag, dinsdag en donderdag staan de fietsen buiten de stalling.

6.1.2 Trappers

Trappers is een stimuleringsprogramma om medewerkers aan het fietsen te krijgen. Dit programma zou een oplossing kunnen zijn om de bereikbaarheid te verbeteren en het parkeerprobleem op te lossen. Het programma werkt als volgt:

- Allereerst worden de fietsen van de medewerkers voorzien van een tag (zender).
- Bij de organisatie wordt een registratie unit (ontvanger) geplaatst.
- Als de medewerkers op de fiets naar het werk gaan wordt elke woon-werkrit geregistreerd door de ontvanger.
- De medewerkers krijgt voor elke gefietste woon-werkrit een aantal 'Trappers'. Dit zijn punten die de medewerker kan sparen en kan uitgeven in de webshop van www.trappers.net. De 'Trappers' kunnen toegekend worden aan de hand van een vast aantal per rit of een bepaald aantal per kilometer. Er kunnen ook bonussen voor bijvoorbeeld de wintermaanden toegekend worden.[27] Zie bijlage 15 voor meer informatie over 'Trappers'.

Kosten
Om gebruik te kunnen maken van het programma Trappers worden een aantal tarieven gehanteerd, zoals projectkosten, abonnementskosten en kosten voor de 'Trappers':

- *'Projectkosten € 2.500,- (excl. BTW)*
  (inbegrepen o.a. installatie en gebruik één registratieunit, werving en inschrijving deelnemers en het plaatsen van de tags)
- *Abonnementskosten per deelnemer à € 5,- p/maand (excl. BTW)*
  (inbegrepen o.a. gebruik tags, continue verwerking gegevens, klantenservice, promotionele acties en communicatie deelnemers)
- *Prijs per Trapper € 0,09 (BTW-vrij), te besteden in de shop'*[28]

6.1.3 Fietsen Scoort

Fietsen Scoort is een campagne om het fietsen in Nederland te stimuleren. Het is de bedoeling om Nederlanders in beweging te krijgen en de autokilometers terug te dringen. Daarnaast is het voordeel voor bedrijven dat de behoefte aan parkeerplaatsen daalt en daardoor de bereikbaarheid wordt vergroot.
De organisatie moet aangemeld worden bij Fietsen Scoort. Vanaf dat moment kunnen de medewerkers zich aanmelden op de website www.fietsenscoort.nl. Op de eigen pagina kunnen de gefietste woon-werk kilometers ingevuld worden en kunnen de effecten gezien worden, zoals calorieverbruik en krijgen de medewerkers winstpunten voor een beter milieu.[29] Zie bijlage 16 voor meer informatie over Fietsen Scoort.

Ontwikkelingsprojecten
Fietsen Scoort probeert niet alleen Nederland aan het fietsen te krijgen, maar doet nog meer voor een duurzame samenleving. Werkgevers kunnen de medewerkers sponsoren met €0,01,- of meer per gefietste kilometer. Als een medewerker duizend kilometer gefietst heeft dan gaat er bij

[27] Bron: http://www.trappers.net/deelnemersite/trapperswerkgevers.jsp
[28] Citaat: http://www.trappers.net/deelnemersite/trapperswerkgeversgoedkoop.jsp
[29] Bron: http://www.fietsenscoort.nl/nl/default.php?page=10&top=10&side=10

€0,01,- per kilometer €10,- naar een ontwikkelingsproject. Dit wordt gedaan via de ontwikkelingsorganisaties I-CE (Interface for Cycling Expertise) en Oxfam-Novib. Sponsoring is voor werkgevers niet verplicht, maar is voor het personeel vaak wel een extra stimulans om te gaan fietsen naar het werk.[30]

Kosten
Deze campagne loopt twaalf maanden lang, maar er kan ook korter aan de campagne meegedaan worden. De werkgever betaalt een jaarlijks bedrag van €5,- per deelnemer. Daarnaast zijn er kosten als er eventueel gesponsord wordt. Dit bedrag zal per deelnemer verschillen, maar zal circa €10,- per jaar per deelnemer bedragen.[31]

6.2 Autogebruik terugdringen

Om het autogebruik van de medewerkers terug te dringen zijn er verschillende oplossingen en maatregelen mogelijk.

6.2.1 Carpoolen stimuleren

Een aantal jaar geleden werd carpoolen flink gestimuleerd op het werk, maar ook via televisiereclames. Tegenwoordig wordt er minder aandacht besteedt aan carpoolen, terwijl carpoolen één van de mogelijke oplossingen kan zijn voor het parkeerprobleem.
Het weer van de afgelopen winter heeft ervoor gezorgd dat steeds meer mensen met de auto naar het werk gaan. Dit zorgt weer voor een grote parkeerdrukte. Carpoolen zou een oplossing kunnen bieden. Het levert een aantal voordelen op:

- Het creëert meer parkeerruimte op het parkeerterrein.
- Minder files, dit draagt bij aan de mobiliteit in regio Haaglanden.
- Het creëert een positief imago. Minder autogebruik zorgt voor minder CO2 uitstoot en is dus beter voor het milieu.
- Het is kostenbesparend. Medewerkers kunnen de kosten delen, maar ontvangen wel een reiskostenvergoeding.

Carpoolers kunnen op verschillende manieren met elkaar in contact komen, zoals via de websites www.carpooldate.nl en www.filenetwerken.nl. Op deze websites kunnen carpoolers elkaar ontmoeten om reisafspraken te maken.

6.2.2 Vrijkaartjes voor parkeren

Een mogelijke oplossing om de parkeerdrukte te spreiden is het geven van vrijkaartjes voor parkeren. De medewerkers krijgen per jaar een aantal vrijkaartjes en alleen met een vrijkaartje kan er geparkeerd worden.
Bij het invoeren van dit systeem zullen wel regels ingevoerd moeten worden om de parkeerdrukte gespreid te houden. Als de medewerkers namelijk helemaal zelf kunnen bepalen wanneer de kaartjes gebruikt worden, zal het in de zomer erg rustig zijn en in de winter erg druk. Een maatregel zou kunnen zijn dat er minimaal één kaartje per maand gebruikt moet worden.

6.2.3 Stimulering flexwerken en thuis werken

De bereikbaarheid van het ziekenhuis zou verbeterd kunnen worden door flexwerken en thuis werken te stimuleren. Deze mogelijke oplossing kan alleen toegepast worden op het kantoorpersoneel.

[30] Bron: http://www.fietsenscoort.nl/nl/default.php?page=15&top=15&side=15
[31] Bron: http://www.fietsenscoort.nl/nl/default.php?page=15&top=15&side=15

Medewerkers die parttime werken kunnen werkplekken gaan delen. Daarnaast kunnen met goede voorzieningen medewerkers thuis gaan werken. Een bedrijf dat hierbij als voorbeeld genomen kan worden is KPN. KPN introduceerde 'Het Nieuwe Werken'. Zie hoofdstuk 3 voor meer informatie over 'Het Nieuwe Werken' van KPN.
Door middel van flexwerken en thuiswerken in te voeren, kunnen medewerkers kiezen hoe, waar en wanneer er gewerkt wordt. Dit betekent dat medewerkers bijvoorbeeld ook 's ochtends of 's avonds e-mails kunnen beantwoorden. Hierbij zijn de medewerkers geen reistijd kwijt, staan niet in de file, hoeven niet te parkeren en zijn toch productief.

6.2.4 Tarief of abonnement verhogen

Om het autogebruik van medewerkers terug te dringen is het een mogelijkheid om het parkeertarief of het parkeerabonnement te verhogen. De VU heeft hier onderzoek naar gedaan en kwam tot de conclusie dat een gemiddelde verhoging van €1,50 het aantal parkeerders met 6% terugdringt. Zie bijlage 17 voor meer informatie hierover. De parkeertarieven voor medewerkers zouden als volgt verhoogd kunnen worden:

- Tot 5 km €5,00
- Van 5 tot 10 km €3,50
- Vanaf 10 km €2,00

Naar verwachting kan deze verhoging 35 à 40 parkeerplaatsen opleveren voor patiënten en bezoekers. Deze tarieven gelden alleen op maandag, dinsdag en donderdag. De overige dagen en feestdagen zijn gratis. Gemiddeld genomen zitten er dertien dagen in de maand waarvoor betaald moet worden

De maximale kosten per maand worden dan als volgt:

Aantal kilometers	Prijs (13 dagen)	Abonnement	Totale kosten per maand
Tot 5 km	€ 65,00	€ 5,00	€ 70,00
Van 5 tot 10 km	€ 45,50	€ 5,00	€ 50,50
Vanaf 10 km	€ 26,00	€ 5,00	€ 31,00

Het is echter mogelijk om het tarief niet alleen te hanteren voor de piekdagen, maar voor de dagen maandag t/m vrijdag. Maandag, dinsdag en donderdag zijn piekdagen, maar op woensdag en vrijdag wordt er ook veel geparkeerd op het terrein.
Het is ook een mogelijkheid om geen parkeertarieven te hanteren, maar het parkeerabonnement te verhogen. Dit kan eventueel gedaan worden met een kilometer zonering. Een voorbeeld hiervan zou kunnen zijn:

- Tot 5 km €50 per maand
- Van 5 tot 10 km €35 per maand
- Vanaf 10 km €25 per maand

Met deze abonnementskosten zit de prijs boven het maximale tarief dat op dit moment wordt gehanteerd. De prijsstijging, zeker voor mensen die niet elke dag met de auto komen, moet ertoe leiden dat het autogebruik teruggedrongen wordt.

6.2.5 Spitsmijden

Na de zomer wordt in regio Haaglanden het beloningsproject 'Spitsmijden' gestart. Dit project zal anderhalf jaar duren en is gestart vanuit Stadsgewest Haaglanden. Hierbij is het de bedoeling om 1.200 spitsmijdingen per dag in regio Haaglanden te realiseren. Hierdoor moet de bereikbaarheid in Haaglanden verbeteren. Deelnemers krijgen een bepaald bedrag per maand als de spits gemeden wordt. Dit kan door middel van rijden buiten de spits, maar ook door reizen met de fiets, reizen met openbaar vervoer of door thuis te werken.
In regio Haaglanden is al eerder de pilot 'Spitsmijden 1' (2007) en 'Spitsmijden 2' (2008-2009) op de A12 uitgevoerd. De pilot 'Spitsmijden 2) is uitgevoerd op het traject Gouda - Den Haag. Aan deze pilot deden 771 deelnemers negen maanden vrijwillig mee.
Het traject werd in twee zones opgedeeld, namelijk zone Gouda - Zoetermeer en zone Zoetermeer – Den Haag. De deelnemers die buiten de spits reden kregen daarvoor €4 per zone. De aanwezigheid in de spits van de deelnemers werd met 20% per dag gereduceerd.
Door middel van dit vergelijkbare project zou dit zeker een oplossing kunnen zijn voor het Bronovo. Door middel van het spits mijden en op een andere manier reizen, wordt de parkeerdrukte verspreidt en zal er minder met de auto gereisd worden.[32]

6.2.6 Poolfietsen en poolauto's

Een aantal van de medewerkers komt met de auto naar Het Bronovo, omdat deze medewerkers vervoer tijdens het werk nodig hebben. Zo rijden een aantal medewerkers heen en weer tussen het Bronovo, Verpleeghuis Nebo en Gezondheidscentrum Wassenaar. Een oplossing hiervoor zou zijn om poolfietsen en poolauto's aan te schaffen. Het personeel kan gebruik maken van de fiets of openbaar vervoer voor het woon-werk verkeer. Op het moment dat er gereisd moet worden onder werktijd, bijvoorbeeld naar patiënten, kan er gebruik gemaakt worden van een poolfiets of poolauto.
Vooral de poolfiets zou goed van dienst kunnen zijn. De fietsafstand van het Bronovo naar het gezondheidscentrum is 8,3 kilometer. Dat is net over de fietsgrens, maar het Nebo ligt op een fietsafstand van 2,3 kilometer en is dus goed bereikbaar met de fiets. Een bedrijf in de buurt dat fietsen verhuurd is Du Nord Rijwielen. Hier kunnen fietsen voor minimaal zes maanden geleased worden. Een fiets met terugtraprem kost €29,50 per maand. Een fiets met handremmen en versnellingen kost €34,50. Deze bedragen zijn exclusief btw.

6.2.7 Persoonlijk budget geven

Het zou een optie kunnen om het personeel een persoonlijk budget te geven. Hiervan moet dan de werkplek, maar eventueel ook een parkeerplaats van betaald worden. Hierbij moeten de medewerkers keuzes maken over het uitgeven van het budget. Een (kantoor) werkplek kost volgens www.facana.nl gemiddeld €13.000 per jaar. Hierop zou een budget gebaseerd kunnen worden.

6.3 Bereikbaarheid patiënten en bezoekers

De bovenstaande mogelijke maatregelen dragen zeker bij de om de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers te verbeteren, omdat de parkeergelegenheid beter zal worden. Daarnaast zijn er nog een aantal mogelijke maatregelen om de bereikbaarheid te beteren.

[32] Bron: www.haaglanden.nl/ #1381 en Innovatie in mobiliteit en bereikbaarheid, T.J. Golder, B.K.G.H. Hoefnagels, W.J. de Ridder en K. Zeeman, blz. 27 en 28.

6.3.1 Parkeerterrein splitsen

Op dit moment kunnen medewerkers en patiënten gebruik maken van heel het parkeerterrein op de parkeerkelder na. De parkeerkelder is alleen toegankelijk voor medewerkers of voor auto's die door de parkeerservice geparkeerd worden.
Het zou een oplossing kunnen zijn om het parkeerterrein te splitsen in een medewerkergedeelte en een patiëntengedeelte. Het is mogelijk om dit met het huidige systeem SkiData toe te passen. Voor het personeel zijn er 300 tot 340 parkeerplaatsen nodig. Voor patiënten en bezoekers zijn er 300 tot 350 parkeerplaatsen nodig.
In september 2009 is een offerte aangevraagd voor het scheiden van het parkeerterrein (zie bijlage 19). Deze offerte gaat uit van twee nieuwe interne parkeerzones waar de medewerkers kunnen parkeren. De aanpassing kan gedaan worden zonder de huidige abonnementskaarten te veranderen. Op het moment dat de medewerkers toch parkeren op de algemene parkeerplaatsen kan er bij het uitrijden een extra tarief gerekend worden. Medewerkers zullen dus in de bestemde parkeerzones parkeren, omdat het bezoekerstarief hoger ligt.
Daarnaast is het mogelijk om een entreepylon te plaatsen met twee displays te plaatsen waarop de medewerkers kunnen zien hoeveel plaatsen er nog vrij zijn op het parkeerterrein. Dit voorkomt dat medewerkers rondjes gaan rijden en verbeterd de bereikbaarheid.
Met deze oplossing zal het autogebruik teruggedrongen worden. Er zal niet altijd voldoende parkeerruimte zijn voor het personeel. Het bezoekersgedeelte is duurder, dus zullen de medewerkers meer gebruik gaan maken van de fiets en het openbaar vervoer. Daarnaast zorgt de scheiding van het parkeerterrein ervoor dat patiënten en bezoekers dicht bij de ingang van het ziekenhuis kunnen parkeren.

6.3.2 Bedrijfstijdenspreiding

Om de parkeerdrukte te verminderen zouden de bedrijfstijden beter verspreid moeten worden. Om de drukte te spreiden zijn er sinds kort poliklinieken open op dinsdagavond. In de avond is het rustiger op het parkeerterrein en kan er gemakkelijker geparkeerd worden. Daarnaast geeft het de gelegenheid om mensen op spreekuur te laten komen buiten kantoortijd.
Donderdag is ook een erg drukke dag, daarom zou het een oplossing kunnen zijn om ook op donderdagavond de poliklinieken te openen. Daarmee kan de drukte nog meer gespreid worden.

6.3.3 Shuttlebus

Het Haga Ziekenhuis is één van de voorlopers op het gebeid van het inzetten van een shuttlebus. Deze elektrische shuttlebus rijdt tussen de tramhalte en de hoofdingang van het ziekenhuis.
Voor het Bronovo zou het mogelijk zijn om een shuttlebus in te zetten tussen de verschillende vestigingen. Er moeten regelmatig patiënten heen en weer reizen tussen Verpleeghuis Nebo en het ziekenhuis, maar ook tussen Gezondheidscentrum Wassenaar het en ziekenhuis. Vooral voor patiënten uit Wassenaar is het lastig om het ziekenhuis te bereiken.

6.4 Communicatie

Om maatregelen door te kunnen voeren en de bereikbaard te verbeteren is het belangrijk dat er goed gecommuniceerd wordt naar de medewerkers. Dit kan op verschillende manieren.

6.4.1 Persoonlijk reisadvies nieuwe medewerkers

In het vervolg zouden nieuwe medewerkers een persoonlijk reisadvies kunnen krijgen. Op het moment dat iemand wordt aangenomen zal vanuit het Bronovo onderzocht worden hoe de nieuwe medewerker het best naar het Bronovo kan reizen. Hierbij moet gekeken worden naar

reistijd, reisgemak en reiskosten. Dit zou vanuit de afdeling PO&O gedaan kunnen worden met de mobiliteitsmanagementscan. Dr. D. van Egeraat van adviesbureau Montelfeltro kan de mobiliteitsscan een jaar lang gratis aanbieden.
Het geven van een persoonlijk reisadvies zal gewaardeerd worden door de nieuwe medewerkers. De medewerkers zullen het gevoel krijgen dat het Bronovo betrokken is bij het personeel. Natuurlijk zal voor een gedeelte van de nieuwe medewerkers de auto het beste en snelste vervoermiddel zijn. Toch zullen voor een aantal de fiets of het openbaar vervoer beter zijn. Door hier inzicht in te geven, zullen medewerkers eerder geneigd zijn om de auto te laten staan.

6.4.2 Mobiliteitsapplicatie

Medewerkers van het Bronovo ziekenhuis kunnen via het intranet een mobiliteitsapplicatie openen. Door hier in te loggen kunnen de medewerkers parkeergegevens opvragen, ook met terugwerkende kracht. Daarnaast is op deze applicatie ook de mobiliteitsregeling te vinden. Helaas is deze applicatie niet altijd werkzaam.
Deze applicatie zou verbeterd moeten worden, zodat medewerkers altijd op de hoogte zijn van de gemaakte parkeerkosten en andere gegevens. Daarnaast zou deze applicatie gebruikt kunnen worden om de medewerkers op de hoogte te houden van de veranderingen die doorgevoerd zullen worden. Hierdoor zullen de medewerkers zich meer betrokken voelen.

Hoofdstuk 7 Gewenste situatie

In dit hoofdstuk zal de gewenste situatie voor het Bronovo ziekenhuis geschetst worden. De gewenste situatie wordt beschreven aan de hand van de wensen vanuit de organisatie, maar ook door het toetsen van de mogelijke maatregelen.

7.1 Gewenste situatie vanuit de organisatie

Om de gewenste situatie vanuit de organisatie te kunnen beschrijven is er gesproken met verschillende personen, zoals het Hoofd Facilitair Bedrijf, Hoofd PO&O en de OR. Hierdoor kan een breed beeld geschetst worden. Het Hoofd Facilitair Bedrijf en het Hoofd PO&O benaderen het probleem vooral vanuit de patiënt en willen de bereikbaarheid voor de patiënt verbeteren. De OR zorgt er weer voor dat er ook wordt gedacht aan de belangen van de medewerkers.
Aan de hand van de gesprekken met deze personen zijn een aantal doelstellingen geformuleerd die de gewenste situatie beschrijven:

- Het autogebruik van medewerkers terugdringen.
- Betere benutting van parkeercapaciteit.
- Stimuleren fietsgebruik.
- Stimuleren openbaar vervoer.
- Bereikbaarheid vergroten voor bezoekers en patiënten.

7.2 Toetsing mogelijke maatregelen

Om de gewenste situatie voor het Bronovo te bepalen zijn de mogelijke maatregelen getoetst aan de doelstellingen. In de onderstaande matrix worden de mogelijke maatregelen getoetst aan de hand van het volgende systeem[33]:

++ = zeer goed
\+ = goed
+/- = matig of heeft geen invloed
\- = slecht
-- = zeer slecht

Hierbij worden twee plusjes gegeven als de maatregel geheel voldoet aan een doelstelling en worden er twee minnetjes gegeven als de maatregel totaal niet aan een doelstelling voldoet.

Doelstelling → **Maatregel ↓**	**Het autogebruik van de medewerkers terugdringen**	**Betere benutting van parkeer capaciteit**	**Stimuleren fietsgebruik**	**Stimuleren openbaar vervoer**	**Bereikbaarheid vergroten voor bezoekers en patiënten**
Fietsenstallingen uitbreiden	+	+	++	+/-	++
Fiets stimuleringsprogramma's	++	++	++	+/-	+
Carpoolen stimuleren	++	++	-	-	+
Tarief/abonnement verhogen (medewerkers)	++	+	+	+	++

[33] Bron: Het schrijven van beleidsadviezen, R.Jans, blz. 35 en 36.

Persoonlijk budget	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Vrijkaartjes parkeren	++	+	+	+	+
Splitsen parkeerterrein	+	++	+	+	++
Bedrijfstijdenspreiding	+/-	+	+/-	+/-	+
Stimulering flexwerken/thuiswerken	++	++	+/-	+/-	+
Verbeteren mobiliteitsapplicatie	+	+	+	+	+/-
Aanbieden poolfietsen en poolauto's	++	++	++	++	+
Persoonlijk reisadvies geven (medewerkers)	+	+	+	+	+
Spitsmijden	+	+	+	+	+/-
Shuttlebus inzetten	+/-	+	-	-	+

7.3 Gewenste maatregelen

Aan de hand van de matrix zijn er een aantal maatregelen uitgekomen die de gewenste situatie van het Bronovo weergeven.

Fietsenstallingen uitbreiden
De huidige fietsenstallingen staan overvol en meer medewerkers zijn bereid op de fiets te komen als er voldoende stallingmogelijkheden zijn. Daarnaast zullen ook meer patiënten en bezoekers op de fiets komen als er meer stallingmogelijkheden zijn. Deze maatregel voldoet aan bijna al de doelstellingen. Het heeft alleen weinig tot geen invloed op het stimuleren van het openbaar vervoer. Er zullen misschien een aantal medewerkers het openbaar vervoer en de fiets met elkaar combineren.

Splitsen parkeerterrein
Het splitsen van het parkeerterrein voldoet eigenlijk aan al de doelstellingen. Het meest belangrijke aan deze maatregel is dat patiënten altijd dicht bij de hoofdingang kunnen parkeren en dat zal zeker de klanttevredenheid vergroten.
Het is wel gewenst om deze maatregel te versoepelen voor medewerkers die nachtdiensten hebben. Er moet gedacht worden aan het belang van de medewerkers en het zal de medewerkers een veiliger gevoel geven als de auto dicht bij de hoofdingang staat.

Bedrijfstijdenspreiding
Het spreiden van de bedrijfstijden dringt geen autogebruik terug en zorgt er ook niet voor dat fietsen of openbaar voervoer gestimuleerd worden. Toch zou deze maatregel helpen om de gewenste situatie van het Bronovo te bereiken. De parkeercapaciteit zal namelijk beter benut worden. Hierdoor wordt de bereikbaarheid vergroot, maar de bereikbaarheid wordt ook vergroot als patiënten meerdere mogelijkheden krijgen om op afspraak te komen.

Stimulering flexwerken/thuiswerken
Het stimuleren van flexwerken en thuiswerken kan ervoor zorgen dat het autogebruik van medewerkers teruggedrongen wordt, waardoor de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers vergroot wordt. Met deze maatregel zullen minder kantoormedewerkers tegelijkertijd aanwezig zijn. Het stimuleert dan wel niet het gebruik van de fiets en het openbaar vervoer, maar de parkeergelegenheid voor bezoekers en patiënten zal verbeteren.

Verbeteren mobiliteitsapplicatie
Soms veranderen medewerkers gedrag niet, omdat er bijvoorbeeld niet genoeg informatie over het onderwerp is. Als de medewerkers beter geïnformeerd zullen worden over mobiliteit en bereikbaarheid, dan zullen medewerkers eerder geneigd zijn om gedrag te veranderen. Dit is precies de bedoeling voor het Bronovo. De mobiliteitsapplicatie op intranet kan hier aan bijdragen. Deze applicatie zal niet direct de bereikbaarheid verbeteren voor bezoekers en patiënten, maar wel indirect als medewerkers door de applicatie besluiten het reisgedrag te veranderen.

Aanbieden poolfietsen/poolauto's
Het aanbieden van poolfietsen en poolauto's voldoet eigenlijk aan al de doelstellingen. Door deze diensten aan te bieden en te promoten zullen er minder medewerkers met de auto naar het werk gaan, waardoor de parkeergelegenheid vergroot wordt.

Persoonlijk reisadvies
Het geven van een persoonlijk reisadvies zal de medewerkers meer inzicht geven over de verschillende manieren van reizen, zoals voordeliger of sneller reizen. Deze maatregel voldoet aan al de doelstellingen en is dus wenselijk.

Beloningsproject Spitsmijden
Als er gekeken wordt naar het rooddrukdenken van De Caluwé, dan is 'Spitsmijden' een goede maatregel om in te zetten. Medewerkers zijn bereid om gedrag te veranderen als er een beloning tegenover staat.
Het voldoet aan bijna al de doelstellingen. Als die doelstellingen gerealiseerd worden, dan wordt ook de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers verbeterd en zijn al de doelstellingen gerealiseerd.

7.4 Ongewenste maatregelen

Aan de hand van de matrix zijn er ook een aantal maatregelen uitgekomen die niet tot de gewenste situatie behoren. Hieronder zal uitgelegd worden waarom deze maatregelen niet tot de gewenste situatie behoren.

Fietsstimuleringsprogramma's
Er is al eerder gebleken dat het belonen van de medewerkers verandering in gedrag aanbrengt en deze maatregel voldoet aan bijna al de doelstellingen. Toch is deze maatregel niet gewenst om door te voeren. Dit beloningssysteem zit in dezelfde prijsklasse als het beloningssysteem dat het Bronovo al eerder gehanteerd heeft en hierbij kwamen teveel kosten kijken. Daarom zal deze maatregel niet doorgevoerd kunnen worden.

Carpoolen stimuleren
Het stimuleren van carpoolen zou aan drie van de vijf doelstellingen kunnen voldoen, maar het is de vraag of deze maatregel verandering zal brengen in het gedrag van de medewerkers. Door de verschillende roosters en werktijden van de medewerkers zal het lastig zijn om deze maatregel door te voeren en van de grond te krijgen.

Tarief/abonnement verhogen
Het parkeertarief of abonnement verhogen is een maatregel die aan al de doelstellingen voldoet, maar niet past bij de gewenste situatie van het ziekenhuis. Het zou in eerste instantie beter zijn om andere maatregelen toe te passen. De kans bestaat namelijk dat de medewerkers met de auto blijven komen, ondanks de hogere prijs.

Deze maatregel hoeft niet meteen verworpen te worden. Als de aanbevolen maatregelen in de toekomst niet voldoende blijken te werken zou het tarief of abonnement als nog verhoogd kunnen worden.

Persoonlijk budget
Het geven van een persoonlijk budget voldoet aan geen van de maatregelen. Het is maatregel met weinig invloed en is ook lastig te ontwikkelen. Hierbij moet namelijk nagedacht worden wat er meegerekend moet worden in het budget. Moet de medewerker alleen een parkeerplek of een plek in de fietsenstalling huren of ook een werkplek en schoonmaak van de werkplek. Aangezien deze maatregel weinig tot geen invloed heeft is dit ook niet gewenst om te onderzoeken.

Vrijkaartjes parkeren
Het geven van vrijkaartjes voor parkeren is over het algemeen een maatregel die voldoet aan de doelstellingen, maar niet helemaal overeenkomt met de gewenste situatie van het ziekenhuis. Het geven van een aantal vrijkaartjes per jaar kan discriminerend zijn tegenover medewerkers die kinderen met de auto naar school moeten brengen. Het kan ook discriminerend zijn voor medewerkers met nachtdiensten die het niet veilig vinden om in de avond of ’s nachts met de fiets of het openbaar vervoer te reizen.

Shuttlebus inzetten
Het is inzetten van een shuttlebus zou de bereikbaarheid kunnen verbeteren, maar het is lastig te bepalen waar de bus ingezet zou moeten worden. De bushaltes in de omgeving liggen op korte afstand van het ziekenhuis, dus daar is geen shuttlebus voor nodig.
Er reizen wel eens medewerkers en patiënten heen en weer tussen de drie verschillende locaties, maar het gaat hier niet om grote vervoerstromen en daarom zal het niet rendabel zijn om een shuttlebus in te zetten.

Conclusie

Na afronding van dit onderzoek kunnen een aantal conclusies getrokken worden en zal er antwoord gegeven worden op de probleemstelling. De conclusie zal gebruikt worden voor de aanbevelingen. De probleemstelling luidt:

"Welke uitbreidingen moet het Bronovo Ziekenhuis in haar mobiliteitsbeleid opnemen waardoor de locatiebereikbaarheid voor medewerkers, patiënten en bezoekers verbeterd wordt?"

Automobiliteit
Bronovo is een middelgroot, algemeen ziekenhuis met ruim 1.500 medewerkers. Van deze medewerkers woont 43,39% binnen een straal van zeven kilometer van het Bronovo en woont dus binnen de fietsgrens.
Het bereikbaarheidsprobleem voor het Bronovo is ontstaan in 1999. De medewerkers van het ziekenhuis parkeerden de auto in de wijk rondom het ziekenhuis en dit gaf overlast voor de omwonenden. Daarom is in 1999 in de wijk betaald parkeren ingevoerd. Vanaf dat moment gingen de medewerkers van het Bronovo massaal parkeren op het parkeerterrein. Hierdoor kunnen bezoekers en patiënten slecht parkeren bij het Bronovo.

Knelpunten
De huidige situatie sluit niet aan op de wensen van de bezoekers en patiënten. Hierdoor ontstaan een aantal knelpunten:

- Er zijn te weinig parkeerplaatsen, doordat teveel mensen met de auto naar het ziekenhuis gaan. Dit komt vooral voor op de piekdagen maandag, dinsdag en donderdag.
- Het parkeerterrein wordt verkeerd bezet. De medewerkers parkeren op de plaatsen die bedoeld zijn voor patiënten.
- Doordat het parkeren van de auto voor patiënten veel tijd in beslag neemt is er een slechte doorgang van de dienstverlening.

Genomen maatregelen
De afgelopen jaren heeft het Bronovo vele maatregelen genomen om de bereikbaarheid, en vooral het parkeerprobleem, te verbeteren. Hierbij waren maatregelen als uitbreiding van de fietsenstallingen, cameratoezicht bij de fietsenstallingen en er werden mobiliteitsregelingen ingevoerd. Het Bronovo is zelfs een koploper op het gebied van mobiliteit in regio Haaglanden. Daarnaast is het parkeerterrein flink uitgebreid met parkeerplaatsen. Deze maatregelen hebben de bereikbaarheid vooral voor de medewerkers vergroot, maar hebben niet bijgedragen aan het terugdringen van de parkeerdrukte.

Verandermanagement
Om het autogebruik terug te dringen en de bereikbaarheid van het ziekenhuis te verbeteren, moet het gedrag van medewerkers veranderd worden. Hiervoor kunnen verschillende veranderstrategieën en verandermodellen toegepast worden.
Het veranderen van het gedrag kan het best gedaan worden door middel van 'straffen/belonen', of zoals het Haga Ziekenhuis het verwoordt 'ontmoedigen/stimuleren'. Dat deze manier werkt blijkt uit eerdere maatregelen van het Bronovo, maar ook uit de genomen maatregelen van het Haga Ziekenhuis.
Met de veranderkleuren van De Caluwé zijn verschillende benaderingen van veranderstrategieën geïntegreerd in vijf manieren van denken in vijf verschillende kleuren. Voor het Bronovo kunnen

het best ‘geeldrukdenken’ en ‘blauwdrukdenken’ en ‘rooddrukdenken’ toegepast worden. Dit is een mix van macht uitoefenen, plannen ontwerpen en een systeem hanteren van straffen en belonen.
Om de veranderingen door te voeren kunnen het best twee verandermodellen toegepast worden, namelijk het Continu-model van Keunink en Eppink en het Model Knoster. Het Model Knoster geeft weer welke stappen genomen moeten worden om een verandering door te voeren. Door het Continu-model toe te passen blijft veranderen een voortdurend proces. Dit is zeker van toepassing, omdat het Bronovo blijft groeien en blijft uitbreiden.

Vervoermanagement
Uit het vergelijkend onderzoek is naar voren gekomen dat het Haga Ziekenhuis, het Erasmus MC en KPN verschillende maatregelen hanteren die ook door het Bronovo toegepast kunnen worden. Daarnaast is er ook onderzoek gedaan naar vervoermanagement en andere maatregelen die toegepast zouden kunnen worden bij het Bronovo.

Gewenste situatie
De mogelijke maatregelen zijn getoetst aan de hand van de gestelde doelstellingen. Daaruit zijn een aantal maatregelen naar voren gekomen die kunnen helpen om de gewenste situatie te bereiken:

- Fietsenstallingen uitbreiden
- Splitsen parkeerterrein
- Bedrijfstijdenspreiding
- Stimuleren flexwerken/thuiswerken
- Verbeteren mobiliteitsapplicatie
- Aanbieden poolfietsen/poolauto’s
- Persoonlijk reisadvies voor medewerkers
- Beloningsproject Spitsmijden

Met deze maatregelen wordt het autogebruik van de medewerkers teruggedrongen, wordt de parkeercapaciteit beter benut en wordt het gebruik van de fiets en het openbaar vervoer gestimuleerd. Hierdoor wordt de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers verbeterd.
De klant van het ziekenhuis is dus tevreden en er is een betere doorstroming van de bedrijfsvoering. Door een grotere klanttevredenheid zullen de patiënten niet naar de concurrentie gaan en het is een toegevoegde waarde voor het vastgoed.

Aanbevelingen

Naar aanleiding van de getrokken conclusies en de gekozen doelstellingen zullen een aantal maatregelen aanbevolen worden. Deze aanbevelingen moeten er toe leiden dat de parkeerdrukte bij het Bronovo teruggedrongen wordt en de bereikbaarheid voor patiënten verbeterd wordt.
De aanbevelingen zijn gebaseerd op de veranderstrategieën van De Caluwé 'geeldrukdenken', 'blauwdrukdenken' en 'rooddrukdenken'. De aanbevelingen zijn verdeeld in de volgende richtingen:

- Parkeerterrein
- Autogebruik terugdringen
- Bedrijfstijdenspreiding
- Communicatie

Parkeerterrein
Om de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers te verbeteren wordt aanbevolen om het parkeerterrein te scheiden. Hierbij is het de bedoeling dat er een medewerkergedeelte komt en een gedeelte voor patiënten en bezoekers. Ter informatie zou een entreepylon met twee displays geplaatst moeten worden. Hiermee kunnen medewerkers zien hoeveel plaatsen er vrij zijn op het parkeerdek en de parkeerkelder.
Het wordt aanbevolen om het beneden parkeerdek (199), de parkeerkelder (102), parkeerplaatsen achter Poortgebouw (48) en eventueel een gedeelte aan Bronovolaan te reserveren voor medewerkers. De parkeerplaatsen aan de voorzijde van het ziekenhuis (89), het boven parkeerdek (201), de plaatsen bij de Spoedeisende Hulp (20) en de plaatsen (een gedeelte) bij Bronovolaan (63) zouden gereserveerd moeten worden voor bezoekers en patiënten.
Door deze verandering in te voeren zijn patiënten en bezoekers verzekerd van voldoende parkeerplaatsen. Dit verbetert de klanttevredenheid en de concurrentiepositie.
Er wordt wel aanbevolen om deze maatregel te versoepelen voor medewerkers die in nachtdiensten werken. Deze medewerkers zouden dicht bij de hoofdingang moeten kunnen parkeren zonder het bezoekerstarief te betalen. Dit zal de medewerkers een veiliger gevoel geven dan parkeren in de parkeerkelder.
Daarnaast wordt ook aanbevolen om een nieuwe offerte aan te vragen bij SkiData. De offerte is van september 2009 en de prijzen of mogelijkheden kunnen verouderd zijn.

Autogebruik terugdringen
Om het autogebruik van de medewerkers terug te dringen zijn er verschillende maatregelen die aanbevolen worden.

Fietsenstallingen uitbreiden
Om het autogebruik te ontmoedigen en het fietsgebruik te stimuleren zouden de fietsenstallingen voor de medewerkers uitgebreid moeten worden. Er zou een gedeelte aan de huidige fietsenstalling aangebouwd kunnen worden. Op het moment dat meer medewerkers de ruimte hebben om een fiets te stallen, zullen meer medewerkers op de fiets naar het werk gaan.
Daarnaast wordt het aanbevolen om de fietsenstalling voor bezoekers ook uit te breiden. Dit vergroot de bereikbaarheid voor medewerkers en klanten.
Vanuit de organisatie moet een offerte aangevraagd worden voor het uitbreiden van de fietsenstallingen.

Beloningsproject Spitsmijden
Aanbevolen wordt om de medewerkers van het ziekenhuis de kans te geven mee te doen aan het beloningsproject 'Spitsmijden'. Dit is een maatregel die beredeneerd wordt vanuit het rooddrukdenken. Er is al eerder gebleken dat medewerkers gedrag willen veranderen als er een beloning tegenover staat.
Aanbevolen wordt om medewerkers op de hoogte te brengen over dit beloningsproject en te inventariseren welke medewerkers hieraan mee willen doen. Daarna zal er contact opgenomen moeten worden met Stadgewest Haaglanden om de medewerkers aan de melden voor dit project.

Poolfietsen/poolauto's
Aanbevolen wordt om tien fietsen voor een proef van zes maanden te leasen. Het voordeel van leasen is dat het onderhoud wordt gedaan door het leasebedrijf. Als er vraag blijkt te zijn naar de leasefietsen vanuit de medewerkers, dan kan het leasecontract voortgezet worden en kan eventueel het aantal fietsen aangepast worden.
Het wordt aanbevolen om voor fietsen te kiezen met handremmen en versnellingen en niet voor fietsen met terugtraprem. Met wat slechter weer is het comfortabeler fietsen op een fiets met versnellingen.
Aangezien het Bronovo al een dienstauto in bezit heeft wordt het niet aanbevolen om meer dienst/poolauto's aan te schaffen of te leasen. Hiervoor wordt de huidige dienstauto namelijk te weinig gebruikt. Daarnaast is het beter voor het milieu om gebruik te maken van fietsen, zeker omdat het Nebo op fietsafstand van het Bronovo ligt.

Bedrijfstijdenspreiding
Om de parkeerdrukte te verminderen is het niet alleen zaak om het autogebruik terug te dringen, maar is het ook aanbevolen om verandering te brengen in de bedrijfstijden.

Extra poliklinieken openen
Diverse patiënten willen graag na werktijd een polikliniek afspraak maken. Daarom wordt aanbevolen om diverse poliklinieken op een extra avond te openen. Door bijvoorbeeld op donderdagavond poliklinieken open te stellen wordt de bereikbaarheid voor patiënten vergroot en wordt de parkeerdrukte verspreidt over de dag.
Om deze aanbeveling door te voeren zullen er gesprekken gevoerd moeten worden met de medische staf. De medische staf moet ervan overtuigd worden dat het een toegevoegde waarde is om de poliklinieken een extra avond te openen.

Flexwerken en thuiswerken stimuleren
Om het autogebruik terug te dringen en de parkeerdrukte te verminderen wordt aanbevolen om flexwerken en thuiswerken te stimuleren. Het is bij het Bronovo voor de medewerkers mogelijk om op elke computer in te loggen met een eigen inlogcode. Hierdoor kunnen er gemakkelijk flexplekken ingericht worden. Dit is vooral handig voor de mensen die parttime werken of regelmatig thuis werken.
Om thuiswerken te stimuleren moeten er ICT faciliteiten aan de medewerkers aangeboden worden waarmee ingelogd kan worden op het eigen account. Dit moet afgestemd worden met de afdeling Automatisering.

Communicatie
Bij het doorvoeren van veranderingen is communicatie erg belangrijk.

Mobiliteitsapplicatie
Het wordt aanbevolen om de mobiliteitsapplicatie te verbeteren. Medewerkers moeten altijd toegang hebben tot de parkeergegevens. Daarnaast is de mobiliteitsapplicatie een goede manier om de medewerkers op de hoogte te houden op het gebied van mobiliteit. Nieuwsfeiten en veranderingen die doorgevoerd zullen worden kunnen gepresenteerd worden op deze applicatie. De medewerkers zullen zich hierdoor meer betrokken en beter geïnformeerd voelen.
Het verbeteren van de applicatie moet vanuit de organisatie aangestuurd gaan worden. Er moet op aangestuurd worden dat het pasjessysteem optimaal werkt, zodat gegevens op elk moment van de dag door de medewerkers opgevraagd kunnen worden. Daarnaast moet iemand vanuit de organisatie de applicatie beheren door actuele informatie te plaatsen.

Persoonlijk reisadvies geven
Aanbevolen wordt om de medewerkers een persoonlijk reisadvies te geven. Dit kan gedaan worden met de mobiliteitsmanagementscan. Om de scan uit te testen kan het persoonlijk reisadvies het best toegepast worden op nieuwe medewerkers. Daaruit zal blijken of medewerkers gebruik zullen maken van alternatieve vervoerswijzen in plaats van de auto. Daarna zal de scan ook toegepast kunnen worden op de andere medewerkers.
Vanuit de organisatie zal er iemand aangesteld moeten worden om de scan uit te voeren. Dit zou eventueel vanuit de afdeling PO&O kunnen gebeuren.

Beloning
Om de medewerkers een duwtje in de rug te geven en milieubewuster te laten reizen wordt aanbevolen om één keer per kwartaal een beloning uit te reiken aan een medewerker die het reisgedrag duidelijk veranderd heeft en dus zo min mogelijk met de auto naar het werk komt. De beloning kan een geldbedrag zijn, maar ook een cadeaubon of een gratis lunch in de Orangerie. Het bekend maken van de winnaar in het weekbericht en/of Bronovo krantje zal andere medewerkers stimuleren om het reisgedrag te veranderen.

Totaalbeeld
Het doorvoeren van de aanbevelingen sluit aan bij een aantal punten uit de missie van het Bronovo (zie hoofdstuk 1, pagina 7). Eén van die punten is: *Wil hét ziekenhuis zijn voor de bewoner in het verzorgingsgebied.* Door de bereikbaarheid te vergroten is het ziekenhuis toegankelijker voor bezoekers en patiënten. Dit zal de klanttevredenheid verbeteren en daarbij ook de concurrentiepositie. Een goede bereikbaarheid kan een reden voor een patiënt zijn om voor een ziekenhuis te kiezen.
De aanbevolen maatregelen zijn er niet alleen om de bereikbaarheid te verbeteren voor de klant. Er wordt ook rekening gehouden met de medewerkers. Dit sluit aan bij het punt: *Wil een ziekenhuis zijn waar naast de patiënt ook de medewerker centraal staat.* De bereikbaarheid voor de klant moet verbeterd worden, maar daarbij mag de medewerker niet achtergesteld worden. Daarom zijn er maatregelen bedacht die het autogebruik terug dringen, maar wel andere opties bieden voor de medewerker.

Consequenties

Het doorvoeren van de aanbevolen veranderingen kan consequenties met zich meebrengen. Er wordt onderscheid gemaakt in de volgende drie consequenties:

- Organisatorische consequenties
- Personele consequenties
- Financiële consequenties

Organisatorische consequenties

Met het invoeren van de aanbevelingen zijn er een aantal kosten en baten voor de organisatie:

Kosten

- Kosten voor het splitsen van het parkeerterrein.
- Kosten voor het uitbreiden van de fietsenstalling.
- Kosten voor het leasen van fietsen.
- Er zullen personeelskosten ontstaan voor het beheren van de mobiliteitsapplicatie en voor het uitzoeken van reisadviezen voor de medewerkers.

Baten

- Betere bereikbaarheid door voldoende parkeergelegenheid voor patiënten en bezoekers, maar ook door bedrijfstijdenspreiding.
- Door de verbeterde bereikbaarheid wordt ook de bedrijfsvoering verbeterd. Patiënten zullen niet meer te laat komen door onvoldoende parkeergelegenheid.
- Door betere bereikbaarheid zal de klanttevredenheid groeien.
- Betere concurrentiepositie.
- Betere bereikbaarheid is een toegevoegde waarde voor het vastgoed.
- Efficiënter gebruik van het parkeerterrein.
- Aanbevelingen sluiten aan bij missie: *Wil hét ziekenhuis zijn voor de bewoner in het verzorgingsgebied.*
- Aanbevelingen sluiten aan bij missie: *Wil een ziekenhuis zijn waar naast de patiënt ook de medewerker centraal staat.*

Personele consequenties

Met het invoeren van de aanbevelingen zijn er een aantal consequenties voor de medewerkers:

Kosten

- Parkeren is duurder als medewerkers toch op het bezoekersgedeelte gaan parkeren.

Baten

- Een duidelijke inrichting van waar wel en niet geparkeerd mag worden.
- Medewerkers zullen beter geïnformeerd worden over de bereikbaarheid en zullen een reisadvies krijgen.
- Medewerkers krijgen meer plaats om de fiets te stallen.
- De medewerkers krijgen de kans om thuis te werken.
- De medewerkers kunnen zich gemakkelijker verplaatsen tussen de verschillende locaties door de lease fietsen.

Financiële consequenties

Scheiden parkeerterrein

Bij het invoeren van de aanbevelingen komen een aantal financiële consequenties kijken. Eén daarvan is het scheiden van het parkeerterrein. De kosten hiervoor zijn als volgt:

Uitvoeringswerkzaamheden om terrein te scheiden:	€ 48.500
Entreepylon met twee displays:	€ 7.125+
Totaal bedrag exclusief btw.:	€ 55.626

Dit zijn eenmalige kosten. In de toekomst komen hier nog onderhoudskosten of vervangingskosten bij.

Personeelskosten

Er ontstaan personeelskosten voor het beheren van de mobiliteitsapplicatie, maar ook voor het uitzoeken van reisadviezen voor medewerkers. Bij deze berekening wordt ervan uitgegaan dat een medewerker circa vier uur per week nodig heeft om deze taken uit te voeren. Een administratief medewerker of een medewerker van personeelszaken verdiend gemiddeld € 55 per uur[34].

De kosten per week:	€ 55 x vier uur =	€ 220
De kosten per jaar:	€ 220 x 48 werkweken =	€ 10.560

Fietsen leasen

Het leasen van een fiets met handremmen en versnellingen per maand =	€ 34,50
Het leasen van 10 fietsen per maand =	€ 345
Het leasen van 10 fietsen voor 6 maanden =	€ 2.070

Deze kosten gelden voor het proefproject van 6 maanden. Na dit project blijven de kosten €34,50 per fiets per maand. Deze bedragen zijn exclusief btw.

Uitbreiden fietsenstalling

Naast de kosten voor het scheiden van het parkeerterrein en de personeelskosten, zijn er ook kosten voor het uitbreiden van de fietsenstalling. Hiervoor moet nog een offerte aangevraagd worden.

Totale kosten

Op dit moment zouden de kosten voor het eerste jaar uitkomen op € 68.256. De kosten per parkeerplaats in de nieuwe parkeergarage waren circa €20.000. Met het invoeren van de aanbevolen maatregelen zouden maar drie parkeerplaatsen aangelegd kunnen worden.

[34] Bron: http://www.de-salarisindicatie.nl

Implementatie

In dit hoofdstuk zullen de aanbevelingen die gedaan zijn verwerkt worden in een implementatieplan. Hierbij zal eerst het implementatieproces doorlopen worden. Daarna wordt er ingegaan op het stappenplan om de aanbevelingen door te voeren.

Implementatieproces

Bij het implementeren van de aanbevelingen moeten een aantal fasen doorlopen worden. Het gaat hier om een implementatietraject van 6 fasen. Hierbij zal ook het model Knoster (zie Hoofdstuk 4, paragraaf 5.6.2, blz. 22 en 23) toegepast worden. De volgende stappen zullen doorlopen worden:

- Vaststellen aanleiding(en)
- Vastleggen van de doelstelling(en)
- Definitie criteria ten behoeve van de besluitvorming
- Informatie verzameling/monitoring
- Besluitvorming
- Overgaan tot maatregelen

Vaststellen aanleiding(en)
Deze stap is al uitgevoerd. De aanleiding van dit onderzoek staat beschreven in de inleiding van dit verslag.

Vastleggen van de doelstelling(en)
Deze stap is al uitgevoerd. Na gesprekken met het Hoofd Facilitair Bedrijf zijn doelstellingen opgesteld en deze zijn vastgelegd in de inleiding van dit verslag.

Definitie criteria ten behoeve van de besluitvorming
In hoofdstuk 6 van dit verslag staan de mogelijke maatregelen beschreven. Deze worden getoetst in hoofdstuk 7. De mogelijke maatregelen zijn hierbij getoetst aan de doelstellingen. Hierbij is een plusjes en minnetjes systeem gehanteerd. Bij twee plusjes voldoet de maatregel 'zeer goed' aan een doelstelling en bij twee minnetjes voldoet de maatregel 'zeer slecht' aan een doelstelling.

Informatie verzameling/monitoring
Tijdens dit onderzoek is een gedeelte van deze stap al genomen. Er is informatie verzameld over verandermanagement, vervoermanagement en over mogelijke maatregelen die genomen kunnen worden om de locatiebereikbaarheid van het Bronovo te verbeteren.
Aan de hand van de aanbevelingen zal het ziekenhuis zelf ook aan informatie verzameling en monitoring moeten doen. Er zal een offerte aangevraagd moeten worden voor het uitbreiden van de fietsenstallingen en er zal een nieuwe offerte aangevraagd moeten worden voor het splitsen van het parkeerterrein.
Daarnaast zal het ziekenhuis zich moeten verdiepen in hoe de kantoormedewerkers ook thuis kunnen werken en hoe de medewerkers zich kunnen aanmelden voor het beloningsproject Spitsmijden.

Besluitvorming
In dit verslag is er in zoverre aan besluitvorming gedaan dat er aan de hand van de mogelijke maatregelen en de theorieën over verander- en vervoermanagement aanbevelingen zijn gedaan. Het Bronovo moet in deze stap bepalen welke aanbevelingen doorgevoerd zullen worden.

Overgaan tot maatregelen
Als het Bronovo heeft bepaald welke aanbevelingen doorgevoerd zullen worden, zal het ziekenhuis moeten overgaan tot maatregelen. Bij deze stap zullen maatregelen doorgevoerd worden en geëvalueerd worden. De doorgevoerde veranderingen worden geëvalueerd, beheerd, onderhouden en verbeterd. Het feit dat dit de laatste fase is betekend niet het einde van de verandering. Hierbij moet het Continu-model van Keunink en Eppink (zie hoofdstuk 4, paragraaf 4.6.1, blz.21) toegepast worden. Het blijft een cyclus van veranderen. De veranderingen moeten geoptimaliseerd worden door aandachtspunten aan te pakken. Daarnaast moet in deze fase ook het model Knoster geëvalueerd worden. Als er in de toekomst veranderingen doorgevoerd moeten worden kan het model Knoster weer toegepast worden.

Stappenplan

Hier zal per aanbeveling uitgelegd worden welke stappen genomen moeten worden om de aanbeveling door te voeren.

Parkeerterrein splitsen

- Er zal een nieuwe offerte aangevraagd moeten worden bij SkiData.
- De medewerkers van het ziekenhuis moeten geïnformeerd worden over de verandering door middel van het weekbericht en eventueel via het Bronovo krantje.
- Via de nieuwspagina op de website moeten patiënten en bezoekers (externen) op de hoogte worden gebracht van de verandering.
- Er moet opdracht gegeven worden aan SkiData om de verandering door te voeren.
- De veranderingen die gedaan worden aan het parkeerterrein moeten gemonitoord worden vanuit het ziekenhuis.
- Ongeveer twee weken voordat het splitsen van het parkeerterrein af is zullen de medewerkers van het ziekenhuis op de hoogte moeten worden gebracht over de exacte datum dat de nieuwe situatie ingaat. Dit kan weer het best gedaan worden via het Weekbericht.
- Vlak voordat de nieuwe situatie ingaat, moet de exacte datum gepubliceerd worden via de nieuwspagina op de website. Daarnaast moeten er flyers uitgedeeld worden aan patiënten en bezoekers in het ziekenhuis.
- Na circa twee à drie maanden zou de splitsing van het parkeerterrein geëvalueerd moeten worden. Hierbij zouden het Hoofd Facilitair Bedrijf, Hoofd Technische Dienst, Hoofd PO&O en een contactpersoon van SkiData in ieder geval bij aanwezig moeten zijn. Tijdens deze evaluatie zal besproken moeten worden hoe de samenwerking is verlopen met SkiData, het gebruiksgemak van de apparatuur en of de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers verbeterd is.

Fietsenstallingen uitbreiden

- Er zal een offerte aangevraagd moeten worden voor het uitbreiden van de medewerkers- en bezoekersfietsenstalling.
- De medewerkers moeten via het weekbericht op de hoogte worden gebracht van de verbouwing en de eventuele overlast.
- Via de nieuwspagina op de website moet een item gesplaatst worden over de verbouwing van de fietsenstallingen.
- Na ongeveer drie maanden zal er geëvalueerd moeten worden of meer medewerkers gebruik maken van de fietsenstalling dan voor de uitbreiding en of deze maatregel dus heeft bijgedragen aan het terugdringen van het autogebruik.

Beloningsproject Spitsmijden

- Bij Stadsgewest Haaglanden informatie vragen over hoe medewerkers van het ziekenhuis zich kunnen aanmelden voor 'Spitsmijden'.
- Via het weekbericht de medewerkers informeren over het project en uitleg geven over hoe de medewerkers deel kunnen nemen aan dit project.
- Monitoren welke medewerkers mee gaan doen aan het project.
- Na zes maanden evalueren met de deelnemers en bepalen of het project invloed heeft op het terugdringen van het autogebruik.
- Na anderhalf jaar, en dus na afloop van het project, weer met de deelnemers evalueren over de deelname aan het project.
- Na het project monitoren of het autogebruik weer toeneemt en in de gaten houden of Stadsgewest Haaglanden weer een project invoert waar de medewerkers aan mee kunnen doen. Als het autogebruik weer toeneemt en weer overlast veroorzaakt is het misschien een optie om de parkeertarieven te verhogen.

Poolfietsen

- Tien fietsen voor een periode van zes maanden leasen bij het bedrijf Du Nord Rijwielen.
- Via het weekbericht de medewerkers informeren over de poolfietsen en de fietsen dus promoten.
- Na zes maanden evalueren over het gebruik van de fietsen. Aan de hand van deze evaluatie kan bepaald worden of het contract wordt verlengd, wordt aangepast of wordt stopgezet.

Extra poliklinieken openen

- Met de medische staf vergaderen over een extra avond openen voor de poliklinieken.
- Na het maken van afspraken en de bepaling van welke avond het wordt zullen de medewerkers van de poliklinieken hiervan op de hoogte worden gebracht. Dit kan via een brief of via een gesprek met het hoofd van de afdeling.
- Via de website informatie geven over de extra avond dat de poliklinieken open zijn.
- Na twee maanden evalueren of het opstellen van de poliklinieken in de avond de bereikbaarheid voor patiënten verbeterd heeft.

Flexwerken en thuiswerken stimuleren

- Onderzoeken welke medewerkers in aanmerking voor flexwerken en/of thuiswerken.
- Onderzoeken welke middelen nodig zijn om medewerkers thuis te kunnen laten werken.
- De medewerkers via weekbericht en eventueel e-mail inlichten over de mogelijkheden van flexwerken en thuiswerken.
- Circa drie à vier maanden na invoering evalueren in hoeverre er gebruik is gemaakt van het flexwerken en thuiswerken. Bespreken of deze maatregel heeft bijgedragen aan het verminderen van de parkeerdrukte en of er eventueel verbeteringen aangebracht kunnen worden.

Mobiliteitsapplicatie

- Brainstormen over hoe de mobiliteitsapplicatie verbeterd en uitgebreid kan worden.
- Via het weekbericht medewerkers op de hoogte brengen over de verbeteringen aan de mobiliteitsapplicatie.
- Er moet iemand aangesteld worden die de applicatie gaat verbeteren, uitbreiden en blijft onderhouden.

Persoonlijk reisadvies geven

- Dr. D. van Egeraat benaderen voor de mobiliteitsmanagemenstscan.
- Eén of meerdere medewerkers, bijvoorbeeld van PO&O, zullen aan het werk gaan met deze scan en moeten uitleg krijgen over de werking van de scan.
- Dan kan gestart worden met het geven van reisadvies aan nieuwe medewerkers.
- Daarna zou bijvoorbeeld per afdeling reisadvies gegeven kunnen worden.
- Na circa zes maanden evalueren of de mobiliteitsmanagementscan heeft bijgedragen aan het veranderen van het reisgedrag van de medewerkers. Hierbij kan bepaald worden of de scan na een jaar aangehouden of stopgezet wordt.

Beloning

- Er moet bepaald worden wat voor beloning er uitgereikt zal worden.
- Via het weekbericht zal bekend gemaakt moeten worden dat er één keer per kwartaal een beloning uitgereikt zal worden aan de medewerker die het meest het autogebruik heeft teruggedrongen.
- Via het weekbericht bekend maken wie de beloning krijgt een aankondigen dat het volgende kwartaal weer een beloning uitgereikt zal worden.
- Na een jaar evalueren of het medewerkers stimuleert om het reisgedrag aan te passen. Als dit het geval is kan deze maatregel door worden gezet. Als er geen verandering te zien is kan deze maatregel stop worden gezet.

Eindevaluatie

Na een jaar moet er geëvalueerd worden hoe het staat met de bereikbaarheid van het ziekenhuis. Is het autogebruik van de medewerkers teruggedrongen en is de bereikbaarheid van het ziekenhuis verbeterd? Als dit het geval is zal er bekeken moeten worden welke maatregelen hieraan hebben bijgedragen en welke maatregelen niet. Er zal dus bepaald moeten worden welke maatregelen worden doorgezet en welke niet. Eventueel kunnen er andere maatregelen worden ingezet, zoals het verhogen van het parkeertarief.

Literatuuropgave

Boeken

- Baarda, D.B. en Goede, de, M.P.M. en Meer-Middelburg, van der, A.G.E. *Basisboek interviewen. Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. 2e herziene druk. Groningen/Houten. Wolters-Noordhoff, 2007. ISBN 9789001700133
- Bruijn, de, D. *De kunst van het implementeren. Slagvaardig veranderen in publieke organisaties*. Assen. Koninklijke Van Gorcum, 2003. ISBN 90 232 3950 4
- Evard, B.L. en Gipple, C.A. *Veranderingsmanagement voor Dummies*. Amsterdam. Addison Wesley, 2002. ISBN 90 430 0608 4
- Have, ten, S. en Have, ten, W. *Het Boek Verandering. Over het doordacht werken aan de organisatie*. Amsterdam. Uitgeverij Nieuwezijds, 2004. ISBN 90 5261 507 1
- Jans, R. *Het schrijven van beleidsadviezen*. 4e druk. Soest. Uitgeverij Nelissen, 2007. ISBN 978 90 244 1468 0
- Kleijn, H. en Rorink, F. *Verandermanagement: een integrale aanpak*. 2e herziene druk. Amsterdam. Pearson Prentice Hall, 2009. ISBN 9789043015516
- Robbins, S.P. *Gedrag in organisaties*. 8e herziene editie. Amsterdam. Pearson Prentice Hall, 2005. ISBN 90 430 0983 0
- SOAB, Onderzoek- en Adviesbureau. *Fietsparkeerwijzer*. Breda. CROW, 2001. ISBN 9066283440
- Verburg, A. *Innovatie in mobiliteit en bereikbaarheid: creatieve samenwerking in de mobiliteitsmarkt*. Den Haag. Stichting Maatschappij en Ondeneming, 2007. ISBN 9789069622354
- Walvius, M. *Bereikbaarheid van en voor uw organisatie: referentiekader voor vervoermanagers*. Alphen aan den Rijn. Kluwer, 2002. ISBN 9014093896

Artikelen

- Postma, R. en Meens, M. *Mobiliteitsmaatregelen in de Regio Haaglanden*. Februari 2009.
- Riel, van, F.J. *Niet parkeren loont*.
- Vos, A. *Vervoersplan schept parkeerruimte*

Internet

- Bereik Nu *Spitsmijden* http://www.bereiknu.nl/Thematafels/mobiliteitsmanagement/projecten-mobiliteitsmanagement/1087/ (06/04/10)
- *Carpooldate* http://www.carpooldate.nl (02/04/10)
- Facana *Kengetallen* http://www.facana.nl (08/04/10)
- *Fietsen Scoort* http://www.fietsenscoort.nl (19/03/10)
- *Fiets filevrij* http://www.fietsfilevrij.nl/ik_fiets_naar_mijn_werk/ik_fiets_naar_mijn_werk.php (06/05/10)
- *Filenetwerken* http:www.filenetwerken.nl (02/04/10)
- Ministerie van Verkeer en Waterstaat *Kilometerprijs: Wat doen we al* http://www.verkeerenwaterstaat.nl/onderwerpen/mobiliteit_en_bereikbaarheid/kilometerprijs/wat_doen_we_al/ (06/04/10)

- *MobiliteitsAward Haaglanden* http://www.mobiliteitsawardhaaglanden.nl/nieuws_mobiliteits_award/1052/
- *Mobiliteit.nu* http://www.mobiliteit.nu (23/05/10)
- PRACTICAL *Belemmeringen in een veranderproces* http://www.gertjanschop.com/praktijkcaseveranderen/ (23/03/10)
- Slim reizen *Niet parkeren loont* http://www.slimreizen.nl/projectDocuments/caseDescription_2524.pdf (17/02/10)
- Slim reizen *Vervoersplan schept parkeerruimte* http://www.slimreizen.nl/projecDocuments/casedescription_1950.pdf (17/02/10)
- Stadsgewest Haaglanden http://www.haaglanden.nl (17-05-10)
- *Trappers* http://www.trappers.net (19/03/2010)
- *Verandermanagement* http://www.chmln.nl/wat-is-veranderingsmanagement.html (16/04/10)
- *Verandermanagement* http://www.managementsite.nl/2325/verandermanagement/verandermanagement_hoe_doe_dat.html (16/04/10)

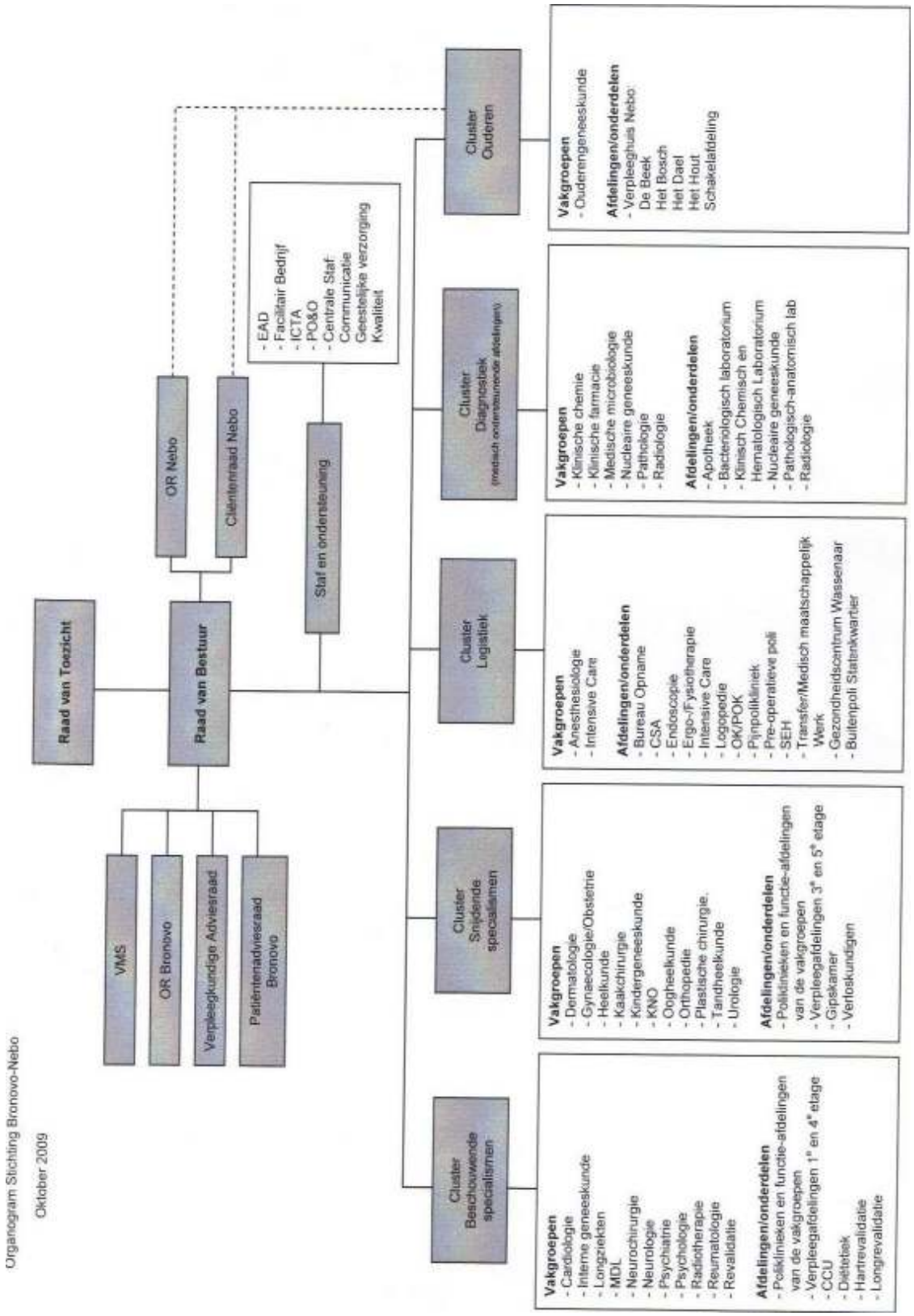
Personen

- Dr. D. van Egeraat Senior adviseur Montefeltro
- Mevr. T. Franke Toegangsbeheer Erasmus MC
- Dhr. IJmkers Technische Dienst Bronovo
- Dhr. P.L.M. Kramers Hoofd PO&O Bronovo
- Dhr. F.J. van Riel Hoofd Facilitair Bedrijf Bronovo
- Dhr. R. Postma Mobiliteitsmakelaar Haaglanden
- Mevr. V. Stutvoet Toegangsbeheer Erasmus MC

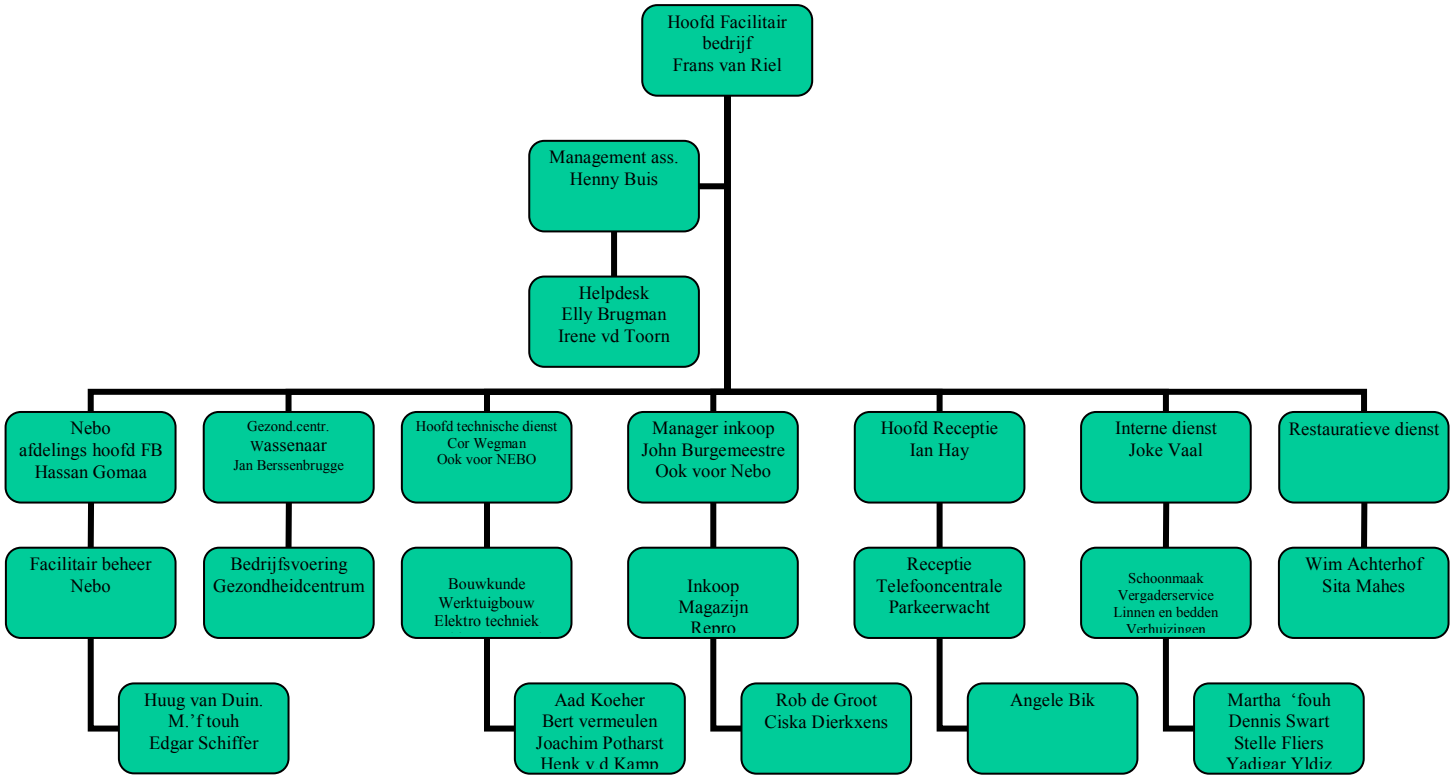
Bijlagen

Bijlage 1	Organogram Bronovo
Bijlage 2	Organogram Facilitair Bedrijf
Bijlage 3	Mobiliteitsregeling 2007
Bijlage 4	Huidige mobiliteitsregeling
Bijlage 5	Informatie parkeren bezoekers
Bijlage 6	Informatie 10 rittenkaart
Bijlage 7	Informatie parkeerservice
Bijlage 8	Informatie medewerkers woon-werkverkeer
Bijlage 9	Verslag benchmark
Bijlage 10	Gespreksverslag dr. D.H. van Egeraat
Bijlage 11	Gespreksverslag dhr. R. Postma
Bijlage 12	Gespreksverslag mevr. T. Franke en mevr. V. Stutvoet
Bijlage 13	Werkdocument Toegangsbeheer Erasmus MC
Bijlage 14	Informatie bereikbaarheid
Bijlage 15	Informatie Trappers
Bijlage 16	Informatie Fietsen Scoort
Bijlage 17	Informatie verhogen parkeertarief
Bijlage 18	Offerte SkiData

Bijlage 1 Organogram Stichting Bronovo- Nebo



Bijlage 2 Organogram Facilitair Bedrijf



2. Hoofdlijnen van de regeling

a. Beloning voor niet-parkeren: Mobiliteitsvergoeding

De regeling is gestoeld op een filosofie van belonen. Medewerkers worden beloond voor iedere dag die ze die niet met de auto komen. Ze leggen dan immers geen beslag op de schaarse parkeerruimte.

Deze medewerkers ontvangen voor die dagen een aanvulling op de CAO-vergoeding van € 0,10 / km. Dit is een fiscaal belast bedrag. Daarbij is de woonwerk-afstand gemaximeerd op 10 km.

Vb: wie op 1 km van het werk woont, ontvangt per dag € 0,20.

Wie wél met de auto komt, ontvangt voor die dag de aanvullende Mobiliteitsvergoeding niet.

b. Variabilisering parkeerkosten

De regeling is gericht op het afremmen van medewerkersparkeren: hoe minder men parkeert, des te minder men betaalt.

Daarom geldt voor het parkeren niet langer een vast bedrag per maand (maandabonnement).

In plaats daarvan komt een dagtarief - ongeacht het aantal parkeeruren op die dag, en met onbeperkt inrijden op die dag.

c. Drie dagtarieven

Er zijn drie dagtarieven. Op deze manier betaalt wie dichtbij woont méér dan wie van veraf moet komen.

De drie dagtarieven luiden als volgt:

rood € 1,10 (tot 9 km)
oranje € 1,- (9 tot 20 km) en
groen € 0,80 (20 km en verder).

Per maand betekent dit (gemiddeld 17 aanwezigheidsdagen):

rood € 18,70,- (tot 9 km)
oranje € 17,- (9 tot 20 km) en
groen € 13,60 (20 km en verder).

Parkeren aan de achterzijde, bij het Leerlingenhuis, kost 50% van het tarief.

d. Avond- en nachtdiensten: gratis parkeren

Medewerkers met avond- en nachtdiensten betalen geen parkeergeld. Vanaf 14.15 tot 24.00 uur 's nachts wordt inrijden voor medewerkers met de auto niet belast. Medewerkers met nachtdienst kunnen tot 10.00 gratis uitrijden. Op de verantwoording wordt vermeld: 'Uitrijden buiten belaste tijden'.

Medewerkers met avond- en /of nachtdienst die hun auto parkeren ontvangen géén Mobiliteitsvergoeding.

e. Eenmalige entreekosten

Om als medewerker te kunnen parkeren moet een éénmalig instapbedrag van € 10,- betaald worden. Dit geldt ook voor parkeren aan de achterzijde van het leerlingenhuis en is niet naar rato.

De entreekosten gelden niet voor de houders van bestaande parkeerabonnementen.

f. Fietsverstrekkingsregeling blijft

De nieuwe regeling komt boven op de bestaande fietsverstrekkingsregeling.

g. Gebruiksvriendelijkheid

Registratie van parkeren gaat met de bestaande medewerkerpas.

h. Verwerking via de salarisstrook

Maandelijks worden op de salarisstrook automatisch de inhoudingen en vergoedingen financieel–administratief verwerkt.

i. Informatie via de website

Medewerkers kunnen ieder moment de opbouw van de maandelijkse inhoudingen en vergoedingen raadplegen via een beveiligde website. De website bevat een overzicht van de meest gestelde vragen. Voor andere vragen kunnen medewerkers per email terecht bij mobiliteit@bronovo.nl.

j. Anti Pass Back (APB)

Een medewerker die uitrijdt met de medewerkerspas zonder met die pas te zijn ingereden wordt geregistreerd als 'geparkeerd'. Op de verantwoording wordt vermeld: 'Bij inrijden pas niet aangeboden'.

Mobiliteitsregeling

Ziekenhuis Bronovo

Versie 19 maart 2007
Aanpassing 14 februari 2008

F.J. van Riel, HFB

Inhoudsopgave

1. Inleiding 5
   a. Doelstelling 5
   B. Parkeren 5
   c. Toepassing van de regeling 5
   d. Evaluatie 5
   e. Leeswijzer 5
2. Hoofdlijnen van de regeling 6
   a. Abonnementskosten per maand. 6
   b. Variabilisering parkeerkosten 6
   c. Drie dagtarieven 6
   d. Avond- en nachtdiensten: gratis parkeren 6
   e. Eenmalige entreekosten 6
   f. Fietsverstrekkingsregeling 7
   g. Gebruiksvriendelijkheid 7
   h. Verwerking via de salarisstrook 7
   i. Informatie via de website 7
   j. Anti Pass Back (APB) 7
3. Specifieke bepalingen 8
   a. Bereikbaarheidsdiensten 8
   b. Medewerkers niet in dienstverband 8
   c. Langdurige ziekte 8
   d. Vrijgesteld van parkeervergoeding 8
   e. Vrijwilligers 8
   f. Leerlingen 9
   g. Medewerkers Nebo/GCW bij Bronovo 9
   H. Motorrijders 9
4. Voorbeelden 10

1. Inleiding

a. Doelstelling

De Mobiliteitsregeling beoogt een optimale bereikbaarheid van Bronovo. Het streven is om 80 parkeerplaatsen per dag te besparen, om zo vooral plaats te maken voor patiënten. Zo stelt het ziekenhuis zich patiëntvriendelijk op. Ook wordt de bedrijfsvoering niet verstoord door patiënten die door parkeerproblemen te laat komen.

B. Parkeren

Medewerkers kunnen een parkeerautorisatie krijgen tegen betaling van € 5,- /mnd. en kunnen parkeren op het medewerkers parkeer terrein aan de Bronovolaan (70 plaatsen) of op het parkeerterrein achter het poortgebouw (30 plaatsen) of op het benedendek (200 plaatsen).

Motoren/scooters in scooterstalling beneden dek.
Fietsen: 3 afsluitbare stallingen op het terrein

c. Toepassing van de regeling

Medewerkers van de Schakel doen mee met de Bronovoregeling, maar Nebo en Wassenaar tot nader order niet. De regeling is vastgesteld door de Raad van Bestuur van de Stichting Bronovo Nebo.

d. Evaluatie

De regeling van 19 maart 2007 is geëvalueerd. In overleg met de ondernemingsraad is besloten de vergoedingen af te schaffen. In plaats daarvan komt er een combinatie van een abonnement à € 5,- en betalen op piekdagen (ma, di, do).

e. Leeswijzer

Paragraaf 2 zet de nieuwe regeling uiteen.
Paragraaf 3 geeft specifieke bepalingen en uitzonderingen.
Paragraaf 4 geeft tabellen en rekenvoorbeelden.

2. Hoofdlijnen van de regeling

a. Abonnementskosten per maand.

De regeling, bestaat uit een combinatie van een vast abonnement a € 5,- per maand en een parkeerheffing per keer op piekdagen.
De abonnementskosten zijn vast ongeacht het dienstverband. Het abonnement kan per kwartaal worden opgezegd, maar eindigt altijd met het beëindigen van het dienstverband.

b. Variabilisering parkeerkosten

Op de piekdagen maandag, dinsdag en donderdag moet voor parkeren worden betaald. Alle overige dagen zijn gratis, incl. feestdagen.

c. Drie dagtarieven

Er zijn drie dagtarieven. Op deze manier betaalt wie dichtbij woont méér dan wie van veraf moet komen.

De drie dagtarieven luiden als volgt:

Tot 5 km	€ 3,00
Van 5 tot 10 km	€ 2,00
Vanaf 10 km	€ 1,00

d. Avond- en nachtdiensten: gratis parkeren

Medewerkers met avond- en nachtdiensten betalen geen parkeergeld. Vanaf 14.15 tot 24.00 uur 's nachts wordt inrijden voor medewerkers met de auto niet belast. Medewerkers met nachtdienst kunnen tot 9.00 gratis uitrijden. Op de verantwoording wordt vermeld: 'Uitrijden buiten belaste tijden'.

e. Eenmalige entreekosten

Om als medewerker te kunnen parkeren moet een éénmalig instapbedrag van € 10,- betaald worden.

De entreekosten gelden niet voor de houders van bestaande parkeerabonnementen.

f. Fietsverstrekkingsregeling

Voor fietsers: mogelijkheid om een fiets te kopen via bruto loon regeling. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met PO&O.

g. Gebruiksvriendelijkheid

Registratie van parkeren gaat met de bestaande medewerkerpas.

h. Verwerking via de salarisstrook

Maandelijks worden op de salarisstrook automatisch de inhoudingen en vergoedingen financieel–administratief verwerkt.

i. Informatie via de website

Medewerkers kunnen ieder moment de opbouw van de maandelijkse inhoudingen en vergoedingen raadplegen via een beveiligde website. De website bevat een overzicht van de meest gestelde vragen. Voor andere vragen kunnen medewerkers per email terecht bij mobiliteit@bronovo.nl.

j. Anti Pass Back (APB)

Een medewerker die uitrijdt met de medewerkerspas zonder met die pas te zijn ingereden wordt geregistreerd als 'geparkeerd'. Op de verantwoording wordt vermeld: 'Bij inrijden pas niet aangeboden'.

3. Specifieke bepalingen

a. Bereikbaarheidsdiensten

De compensatie voor bereikbaarheidsdiensten komt te vervallen.

b. Medewerkers niet in dienstverband

Medewerkers niet in dienstverband betalen een vast bedrag van € 22,- per maand.

Dit betreft: stagiaires, co.as, uitzendkrachten, gedetacheerden.

Betaling vindt plaats hetzij vooruit, hetzij via inhouding.

c. Langdurige ziekte

Bij langdurige ziekte blijven de abonnementskosten doorlopen.

d. Vrijgesteld van parkeervergoeding

Een aantal gebruikers betaalt geen parkeervergoeding:

- Leden van de PAR;
- Leden Raad van Toezicht;
- Verloskundigen uit de regio;
- Dienstdoende specialisten andere ziekenhuizen;
- Alle huisartsen.

e. Vrijwilligers

Vrijwilligers hebben geen parkeerpasje, maar trekken parkeerkaarten en declareren de kosten.

f. Leerlingen

Inwonende leerlingen betalen € 9,- per maand (gelijk aan bewoners vergunning wijk).

g. Medewerkers Nebo/GCW bij Bronovo

Medewerkers Nebo/Wassenaar die in Bronovo moeten zijn, kunnen uitrijdkaarten krijgen of hun kosten declareren.

H. Motorrijders

Motorrijders hoeven geen parkeergeld te betalen, mits zij in scooterstalling of in de hoeken van het benedendek parkeren.

I. Evaluatie

In juni 2008 wordt weer geëvalueerd, of de regeling en de genomen maatregelen voldoen aan de doelstelling.

.

4. Voorbeelden

Medewerker 1
Annabel Voorbeeld woont op 2 km van haar werk en reist altijd met de auto.

Parkeren kost haar deze maand € 38,-, gegeven het parkeertarief bij haar woon-werk afstand van € 3,- en bij gemiddeld 17 werkdagen en gemiddeld 11 piekdagen, en het vaste abonnement van € 5,-.

Medewerker 2
Bob Voorbeeld woont op 8 km van zijn werk.

Bob neemt alleen op donderdag de auto. De andere dagen neemt hij de fiets of het openbaar vervoer.

Parkeren kost hem deze maand € 11,- gegeven het parkeertarief bij zijn woon-werk afstand van € 2,-, en bij gemiddeld 17 werkdagen, gemiddeld 3 piekdagen en het vaste abonnement van € 5,-.

Medewerker 3
Loes Voorbeeld woont op 20 km van haar werk en reist altijd met het openbaar vervoer.

Omdat Loes nooit *parkeert*, en geen abonnement heeft wordt deze maand op haar salaris geen bedrag voor parkeren ingehouden.

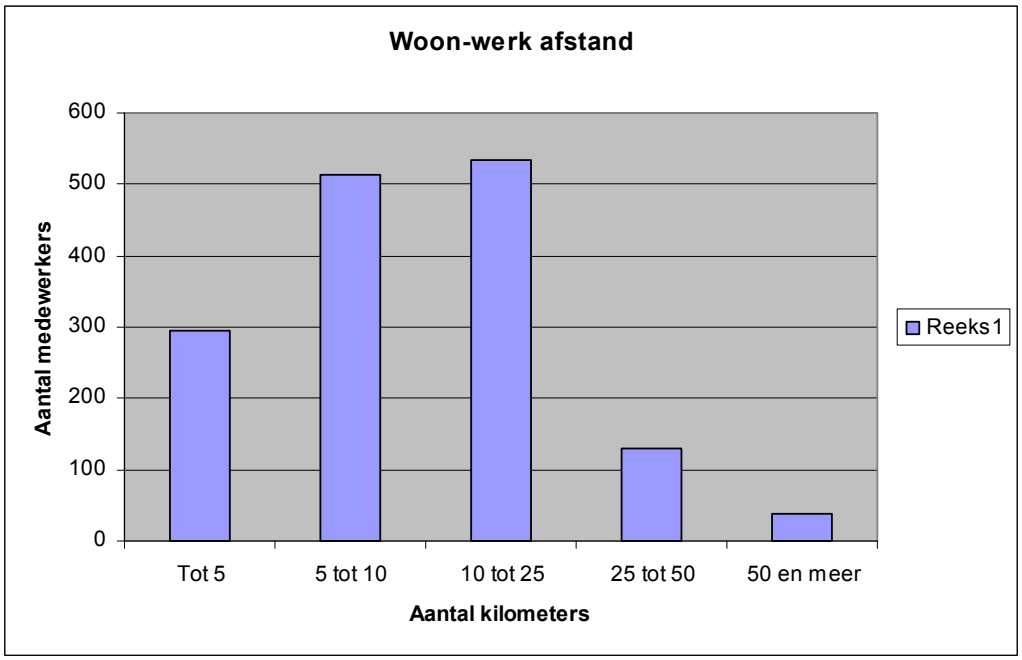
Bijlage 5 Informatie parkeren bezoekers

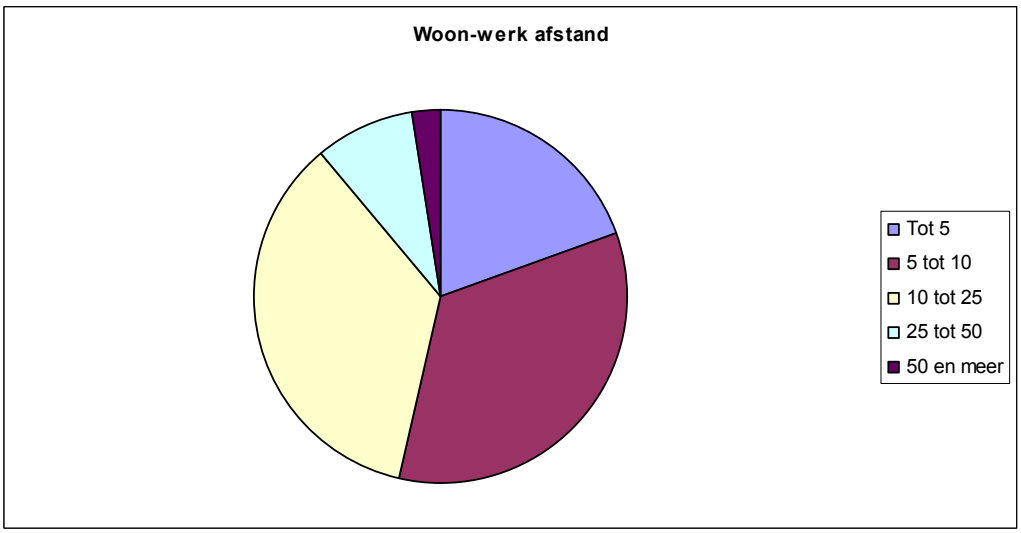
Bijlage 6 Informatie 10 rittenkaart

Bijlage 7 Informatie parkeerservice

Bijlage 8 Informatie medewerkers woon-werk verkeer

Kilometers	Aantal	Percentage
Tot 5	295	19,51
5 tot 10	514	33,99
10 tot 25	534	35,32
25 tot 50	130	8,60
50 en meer	39	2,58
	1512	100,00



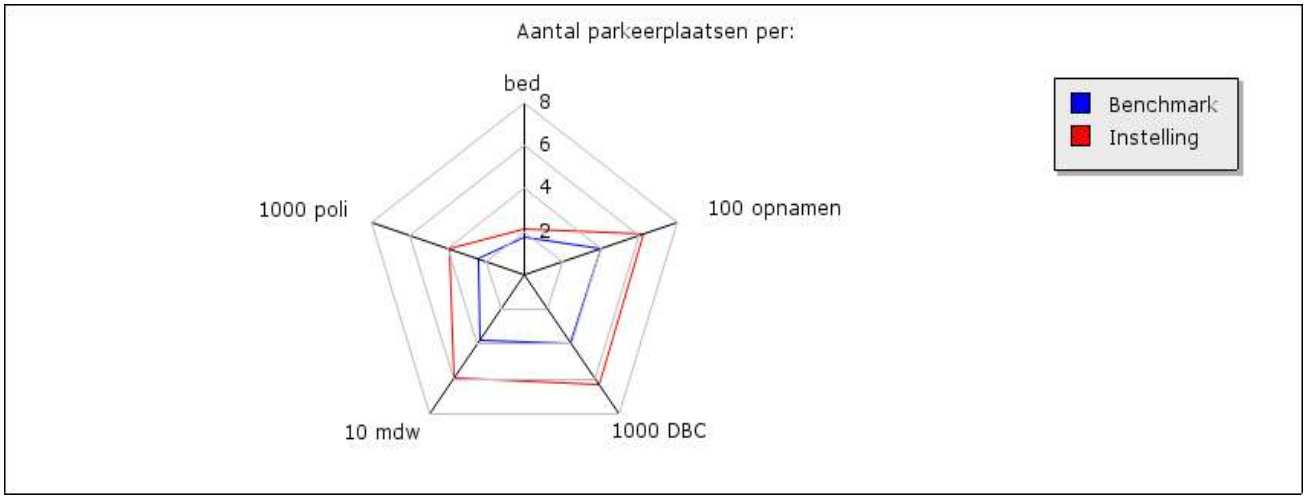


Bijlage 9 Verslag benchmark

De initiatiefnemers van de website www.mobiliteit.nu hebben een benchmark onderzoek gedaan naar de bereikbaarheid van ziekenhuizen in Nederland. In dit verslag wordt het Bronovo vergeleken met de andere ziekenhuizen.

De ziekenhuizen zijn op verschillende fronten met elkaar vergeleken. Eén daarvan is het aantal parkeerplaatsen per bed, per 100 opnamen, per 1000 DBC, per tien medewerkers en per 1000 polikliniekbezoeken
In de benchmark zijn voor het Bronovo de volgende kengetallen gebruikt:

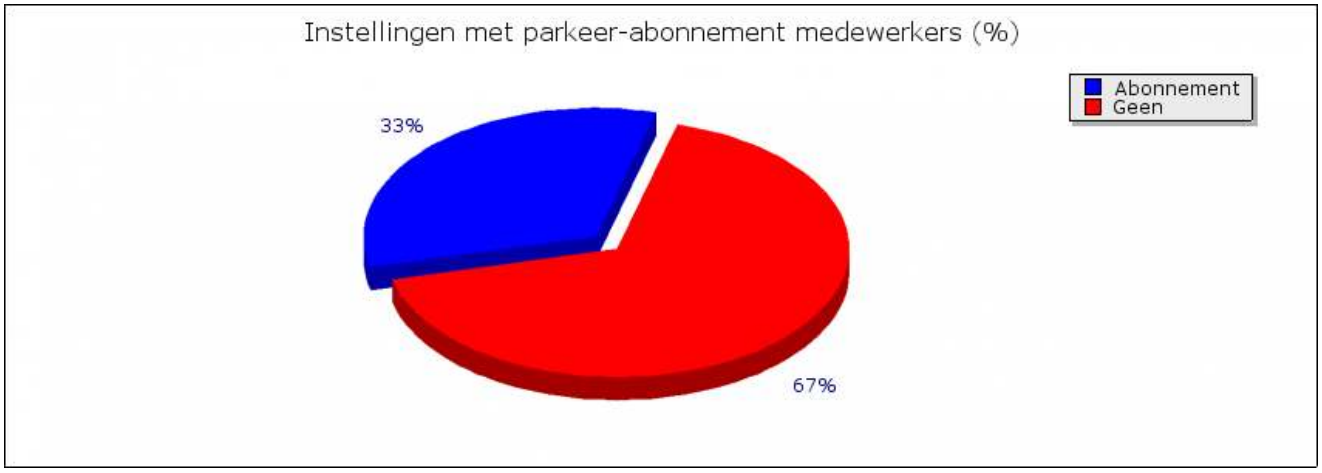
- Beddencapaciteit 350
- Aantal medewerkers is 1.185
- Aantal specialisten 89
- Aantal Diagnose Behandeling Combinaties (DBC's) is 119.355 per jaar
- Aantal opnamen 12.050 per jaar
- Aantal eerste poli behandelingen 79.166 per jaar
- Aantal overige polibehandelingen 113.167 per jaar
- Aantal parkeerplaatsen 753



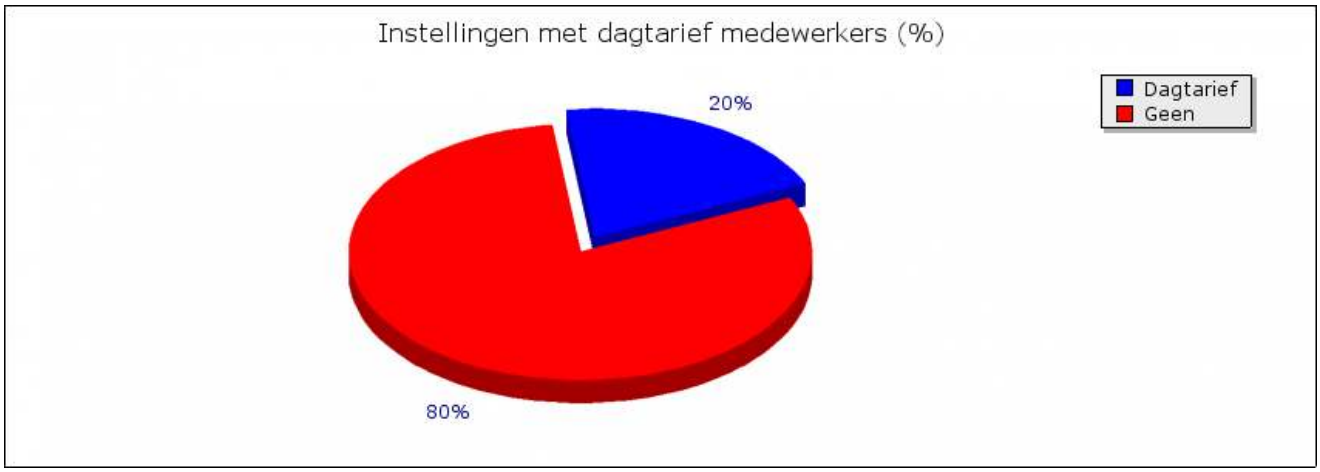
In bovenstaande afbeelding is te zien dat het Bronovo in verhouding met andere ziekenhuizen met veel parkeerplaatsen heeft. Alleen met het aantal parkeerplaatsen per bed komt het Bronovo in de buurt van andere ziekenhuizen.

Het Bronovo laat medewerkers betalen voor parkeren bij het ziekenhuis. Minder dan de helft van de ziekenhuizen laat medewerkers parkeren, namelijk 41 %. Dit is te zien op de afbeelding op de volgende pagina.

De ziekenhuizen hanteren verschillende manieren van betalen. Bij het Bronovo betalen de medewerkers een abonnement per maand en een tarief voor de piekdagen maandag, dinsdag en donderdag. Van de 41 % waar betaald parkeren voor medewerkers is ingevoerd hanteert 33 % een parkeerabonnement. Dit is te zien in onderstaande afbeelding.



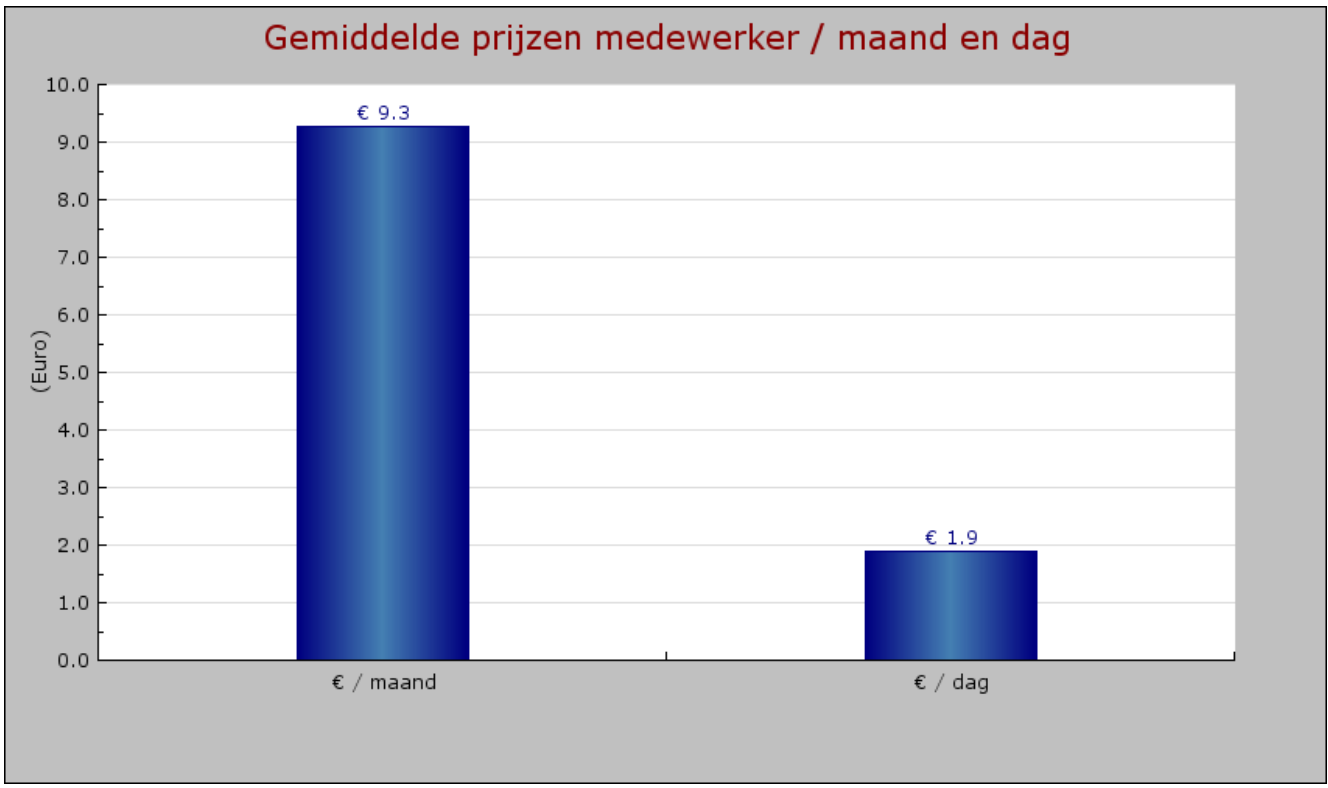
Van de 41 % waar betaald parkeren voor medewerkers is ingevoerd hanteert 20 % een dagtarief. Bronovo past beide maatregelen toe, zowel een parkeerabonnement als een dagtarief (alleen voor piekdagen). Zie hiervoor onderstaande afbeelding.



De prijzen per medewerker per maand en per dag verschillen per ziekenhuis. Bij het Bronovo betalen medewerkers een abonnement van € 5 per maand. De dagtarieven voor maandag, dinsdag en donderdag zijn ingedeeld in zones:

- Tot 5 km €3,00
- Van 5 tot 10 km €2,00
- Vanaf 10 km €1,00

In onderstaande grafiek is te zien wat de gemiddelde prijzen per medewerker per maand en per dag zijn.

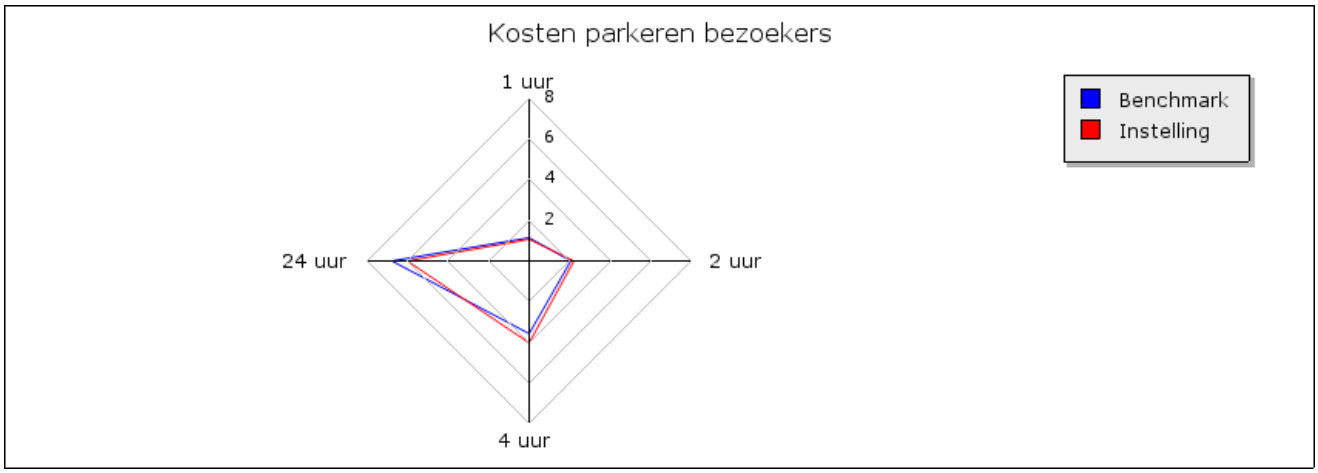


Bij het Bronovo hangen de prijzen af van hoe vaak een medewerker met de auto komt en op welke dagen de medewerker met de auto komt.
Naast het betaald parkeren voor medewerkers hanteert het Bronovo ook betaald parkeren voor bezoekers. Dit doen 69 % van de ziekenhuizen in Nederland.

Het Bronovo hanteert de volgende parkeertarieven voor bezoekers:

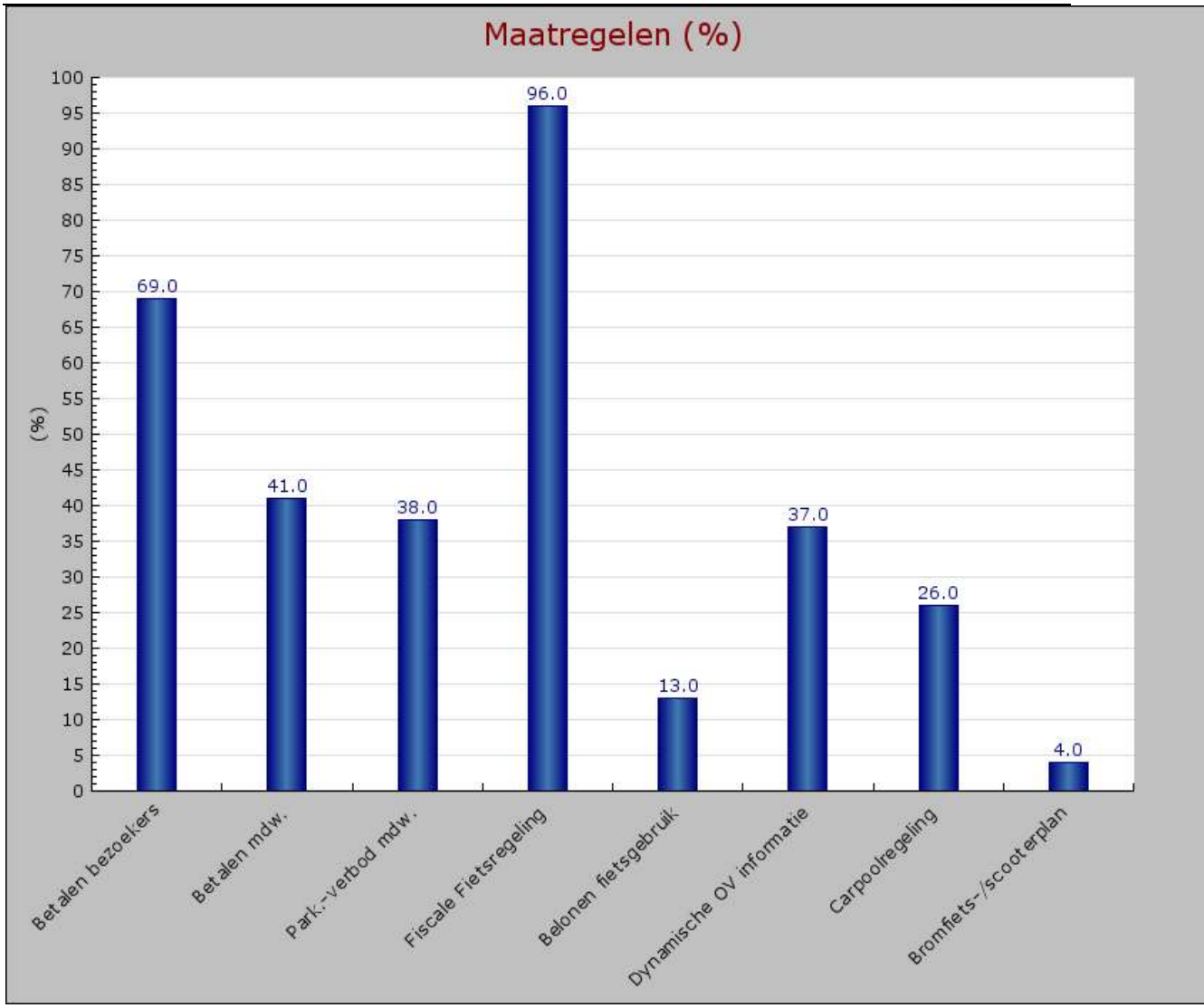
- De eerste twintig minuten kunnen bezoekers gratis parkeren.
- Kosten parkeren één uur is € 1.
- Kosten parkeren twee uur is € 2,50.
- Kosten parkeren vier uur is € 5,50.
- Kosten parkeren max./dag is € 8,50

In onderstaande afbeelding is te zien hoe de bezoekerstarieven van het Bronovo staan in verhouding tot bezoekerstarieven van andere ziekenhuizen.



Op de afbeelding is te zien dat de parkeertarieven van het Bronovo redelijk overeenkomen met andere ziekenhuizen. De kosten voor één uur parkeren is zelfs gelijk aan het gemiddelde van de andere ziekenhuizen.

De ziekenhuizen in Nederland passen verschillende maatregelen toe om het autogebruik terug te dringen en de bereikbaarheid te verbeteren. Opvallend is dat bijna alle ziekenhuizen, namelijk 96 %, de fiscale fietsregeling toepassen. De grafiek is te zien op de volgende pagina.



Van deze maatregelen hanteert het Bronovo:

- Betalen bezoekers
- Betalen medewerkers
- Fiscale fietsregeling

Bijlage 10 Gespreksverslag dr. D.H. van Egeraat

Gesprek met: Daan van Egeraat senior adviseur bij adviesbureau Montefeltro

Datum: 15-04-2010

Dr. Daan van Egeraat geeft Bronovo advies op het gebied van bereikbaarheid en mobiliteit. Daarom wilde ik graag een gesprek met hem hebben. Hij kent niet alleen de trends en ontwikkelingen, maar hij kent ook het Bronovo.
In samenwerking met anderen heeft hij de website www.mobiliteit.nu opgezet. Op deze site is veel informatie te lezen over trends en ontwikkelingen over kantoren, maar ook over ziekenhuizen. In ons gesprek geeft hij gelijk aan dat de website erg interessant zou kunnen zijn voor mijn onderzoek. Vooral omdat ik via het Bronovo kan inloggen op de site. Door in te loggen heb ik inzicht gekregen in een benchmark onderzoek dat is gehouden onder ziekenhuizen in Nederland. Dit onderzoek geeft inzicht in de parkeergelegenheid en de bereikbaarheid van het Bronovo en andere ziekenhuizen.
Tijdens dit gesprek heb ik uitleg gekregen over de website en heeft hij laten zien welke gegevens ik op kan vragen en hoe ik deze gegevens op kan vragen. Daarnaast heeft hij me nog een aantal tips gegeven die de bereikbaarheid bij het Bronovo zouden kunnen verbeteren, zoals:

- De mobiliteitsscan. Via de site www.mobiliteit.nu is er een koppeling naar de mobiliteitsscan. Daan van Egeraat gaat ervoor zorgen dat het Bronovo een jaar lang gratis gebruik kan maken van deze applicatie. Met deze applicatie kunnen heel gemakkelijk aanbevelingen gedaan worden voor de medewerkers. Met deze scan kan namelijk precies uitgezocht worden hoe een medewerker het best kan reizen naar het Bronovo.
- Als tip kreeg ik ook de site www.bereikbaarheidskaart.nl mee. Op deze site is een kaart te vinden met informatie over bereikbaarheid van nu en in 2020. Hier kan bekeken worden hoe erg het autogebruik bijvoorbeeld zal toenemen.
- Om de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers te verbeteren zouden afspraken aan vervoer, zoals bijvoorbeeld de taxi, gekoppeld kunnen worden.
- Daan van Egeraat opperde dat het een goed idee zou zijn om medewerkers een beloning te geven als zij hun gedrag veranderen. Hiermee zullen medewerkers gestimuleerd worden om te auto te laten staan en vaker met de fiets of het openbaar vervoer naar het werk te komen. Er moet dan in de gaten gehouden worden of medewerkers minder met de auto komen. Eén keer per maand zou er een beloning uitgereikt kunnen worden in de vorm van geld, een VVV/cadeau bon of bijvoorbeeld een gratis lunch in de kantine.
  Een voorbeeld: Medewerker X komt bijna elke dag met de auto naar het werk. In de maand april is de medewerker van gedacht veranderd en is maar drie keer met de auto naar het werk gegaan. De medewerker heeft zijn/haar gedrag flink veranderd en het goede voorbeeld gegeven. Daarom zal de prijs uitgereikt worden aan medewerker X. Dit zal ook aangekondigd worden in het weekbericht en/of Bronovo krantje. Andere medewerkers zullen hierdoor gestimuleerd worden.
  Door middel van het pasjessysteem voor het parkeren kan gecontroleerd worden hoe vaak een medewerker met de auto naar het werk komt.

Bijlage 11 Gespreksverslag dhr. R. Postma

Gesprek met: Ronald Postma Mobiliteitsmakelaar regio Haaglanden

Datum: 01-04-2010

Ik heb Ronald Postma ontmoet tijdens de uitreiking van de Mobiliteits Award Haaglanden 2010. Hij is mobiliteitsmakelaar voor de regio Haaglanden en weet veel over de trends en ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit en bereikbaarheid. Daarnaast weet hij van veel bedrijven in regio Haaglanden welke maatregelen er gehanteerd worden om de bereikbaarheid te verbeteren. Vandaar dat ik graag een gesprek met hem wilde voeren. Op 1 april kwam hij langs bij het Bronovo.
In dit gesprek vertelde hij dat het Bronovo erg vooruitstrevend is op het gebied van mobiliteit en bereikbaarheid. Toch wilde ik uit dit gesprek wat trends en ontwikkelingen halen die het Bronovo zou kunnen toepassen. Allereerst heeft hij me informatie gegeven over de maatregelen die het Haga Ziekenhuis heeft genomen. Zo heeft het Haga het fiets stimuleringsprogramma 'Trappers' ingezet om het fietsen voor medewerkers te stimuleren en het autogebruik terug te dringen. Daarnaast is er een elektrisch shuttlebusje ingezet van de tramhalte naar de hoofdingang van het ziekenhuis. Hiermee wordt de bereikbaarheid voor patiënten en bezoekers vergroot.
Tijdens dit gesprek heeft Ronald Postma mij inzicht gegeven in een model waarin trends en ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit en bereikbaarheid zijn geïnventariseerd. Dit model is te zien in bijlage 14.
Uit dit model zijn verschillende trends en ontwikkelingen besproken, zoals:

- Carpool matching systeem, zoals filenetwerken.
- Introduceren poolfietsen en poolauto's.
- Medewerkers een persoonlijk reisadvies geven. Hierbij reistijd per openbaar vervoer en reistijd met de auto tegen elkaar afwegen.
- Inzetten van de pilot 'Prijsprikkels'. Dit start na de zomer (2010). Deze pilot gaat 1,5 jaar draaien en is het vervolg op 'Spits mijden'. Dit zal gedaan worden op een stuk van de Utrechtse Baan. Als medewerkers buiten de spits rijden of met ander vervoer naar het werk gaan ontvangen zij een vergoeding.
- Medewerkers een mobiliteitsbudget bieden. Bijvoorbeeld medewerkers keuzes laten maken over vervoersgebruik.
- Gebruik maken van e-conference.
- Lease rijders een NS Business kaart bieden.
- Kantoorbezettingen omlaag door middel van flexwerken en thuis werken te stimuleren.

Na de trends en ontwikkelingen besproken te hebben, heb ik van hem inzicht gekregen in de PowerPoint presentaties van het Haga Ziekenhuis en KPN over het verbeteren van de bereikbaarheid.

Bijlage 12 Gespreksverslag mevr. T. Franke en mevr. V. Stutvoet

Gesprek met: Tineke Franke en Vera Stutvoet van Erasmus MC Toegangsbeheer

Datum: 19-04-2010

Op maandag 19 april om 10.00 's ochtends had ik een afspraak met Tineke Franke en Vera Stutvoet. Zij zijn verantwoordelijk voor het toegangsbeheer bij het Erasmus MC. De afspraak vond plaats in het Erasmus MC en dit was gelijk een goede test om te bekijken of het Erasmus MC goed bereikbaar is met het openbaar vervoer.
Ik ben in de ochtend op de stoptrein gestapt op Station Den Haag Laan van Noi richting Schiedam Centrum. Vanaf daar heb ik de metro genomen naar Station Dijkzicht. Opvallend is dat het metro station vlak achter het ziekenhuis ligt en het dus nog maar een heel klein stukje lopen is. Dat is dus zeker een pluspunt voor de bereikbaarheid. Vanaf het metro station wordt aangeven dat ik de zwarte lantaarnpalen moet volgen om bij de hoofdingang van het Erasmus MC te komen.
In het ziekenhuis ontmoet ik Tineke Franke en Vera Stutvoet. Zij vertellen mij dat bereikbaarheid een belangrijk onderwerp is bij het Erasmus MC. Zij houden toezicht op de bereikbaarheid van het hoofdgebouw, maar ook van het Sophia Kinderziekenhuis en het Daniel den Hoed.
Voor uitbreidingen wordt er flink verbouwd bij het Erasmus. In de toekomst zullen er parkeerplaatsen vervallen, maar daarvoor in de plaats komt er per september 2010 een parkeergarage met 400 plaatsen bij.
Het ziekenhuis heeft veel parkeerplaatsen, maar ook ruime fietsenstallingen om het fietsen te stimuleren. Daarnaast is om het autogebruik van medewerkers terug te dringen een belangrijke maatregel ingevoerd. De medewerkers kunnen kiezen uit een vervoerskeuze. Zij kunnen met de auto naar het werk gaan, maar kunnen ook kiezen voor het Individueel Reis Budget. De medewerkers die hiervoor kiezen gaan met de fiets of met het openbaar vervoer naar het werk. Hiervoor krijgen zij een vergoeding van € 0,10 per kilometer met een minimum van € 200 per jaar en een maximum van € 2.060 per jaar. Daarnaast krijgen zij de kans om twaalf keer per jaar tegen een gereduceerd tarief te parkeren. Het parkeertarief is als volgt:

- Per parkeerbeurt € 1,50 (Twaalf keer per jaar tijdens piektijden)
- Na twaalf keer parkeren kost extra parkeren € 12,50 per parkeerbeurt
- Zaterdag/zondag € 0,50
- Feestdagen € 0,00

Meer informatie staat in het werkdocument Toegangsbeheer Hoofdstuk 2 van het Erasmus MC dat ik heb gekregen van Tineke Franke en Vera Stutvoet. Zie hiervoor bijlage 13.

Bijlage 13 Werkdocument Toegangsbeheer Erasmus MC

Erasmus MC
Universitair Medisch Centrum Rotterdam

Versie	1
Datum	
Opsteller(s)	Soeresh Boedhram Karin Mulder Tineke Franke Vera Stutvoet

Werkdocument Toegangsbeheer

2 Parkeren

2.1 Parkeerfaciliteiten

Binnen het Erasmus MC zijn er verschillende parkeergarages/terreinen voor medewerkers, patiënten en bezoekers.

P1 – patiënten/bezoekers

- Ingang bevindt zich aan de Westzeedijk 361, 3015 AA Rotterdam
- Niveau 1, P1: 542 parkeerplaatsen (incl. 15 gereserveerde plaatsen, 19 invalidenparkeerplaatsen) .
- Niveau 0 (P2, P3 en P16): 309 parkeerplaatsen (incl. 10 invalidenparkeerplaatsen, 15 gereserveerde en 3x SEH parkeerplaatsen).
- Doorrijdhoogte Niveau 1 is 2,30 meter
- Doorrijdhoogte Niveau 0 (vanaf P1 richting niveau dek) is 2,10 meter
- Bestemd voor patienten/bezoekers
- Na 13.30 ook voor medewerkers
- Vanaf 16.00 ook voor medewerkers met BK/BG categorie
- De beheerdersloge is bij de ingang van de bezoekersparkeergarage. De bezetting van de loge is 24 uur.
- Computer van Schmit parkeersysteem, de ZR, is aanwezig in de parkeersloge
    - Mogelijk voor kassahandeling en overige werkzaamheden
- *Technische ruimte*: BI-108: elektrakast, telsysteem parkeersysteem Schmit: niveau 0 aan de pilaar
- De inrit- en de uitritten:
    - De inritten zijn genummerd van links naar rechts:
        - Inrit 111
        - Inrit 112
    - De uitritten zijn genummerd van links naar rechts:
        - Uitrit 211
        - Uitrit 212
    - Zowel de inritten als de uitritten zijn voorzien van EAL kaartlezers
        - Werking APB (antipassback)
- Betaalautomaten:
    - Automaten waar het mogelijk is om te pinnen, chippen of met contant geld te betalen:
        - Ba 601, binnen in de hal ingang 2
        - Ba 602, begane grond faculteitsgebouw
        - Ba 603, binnen in de hal ingang 2
        - Ba 604, binnen in de hal van Sophia
    - Automaten waar het mogelijk is om alleen te pinnen of te chippen:
        - Ca 605, voor de beheerdersloge
        - Ca 606, parkeervak A 13 (ter hoogte van de loopbrug Sophia)
        - Ca 607, niveau 1 naast de lift spoedeisende hulp, buiten voor de

ingang 2
- Ca 608, begane grond,naast de lift spoedeisende hulp

- De hoofdcontrolepost,de LR (leitrechner), staat in de meldkamer He. Met de LR kan het systeem globaal bedient worden (bijvoorbeeld bediening parkeersysteem Daniel den Hoed, aanmaken globale uitrijdkaarten, welke op beide locaties te gebruiken zijn, en overige werkzaamheden.

P4, parkeergarage Sophia – medewerkers Erasmus MC
- Ingang bevindt zich aan de Wytemaweg
- 415 parkeerplaatsen
- Toegang door middel van Erasmus MC pas
- Bestemd voor personeel – 24 uur
- Toegang door middel van de Erasmus MC pas
- De doorrijdhoogte is 1,90 meter
- *Technische ruimte:* Sp 0420: besturingssysteem Schmit en EAL kasten

P5 – MIVA medewerkers/spoeddiensten:
- parkeerfaciliteit voor MIVA medewerkers
- buiten kantoortijden (19.00 – 07.00) is parkeerfaciliteit voor spoeddiensten, medewerkers melden zich via de intercom.

P17, parkeergarage – medewerkers:
- Ingang bevindt zich aan de G.J de Jonghweg
- 521 (inclusief buitenterrein 87) parkeerplaatsen
- Toegang door middel van de Erasmus MC pas
- Bestemd voor personeel – 24 uur (ook als rolluik gesloten is)
- De werkstadmedewerkers zijn aanwezig in de loge van maandag t/m vrijdag vanaf 07.00 uur tot 21.00 uur.
- De doorrijdhoogte is 2,10 meter
- Het parkeersysteem is van de firma Vialis
- *Technische ruimte:* de elektrakast en EAL vossessors zijn te vinden in de beheerdersloge van P17.

Gk bovendek:
- Ingang bevindt zich aan de Rochussenstraat
- 44 parkeerplaatsen (inclusief 1x invalidenparkeerplaats en 3 x op kenteken gereserveerde plaatsen)
- Toegang door middel van het aanmelden via intercom, slagboom wordt gestuurd vanuit de meldkamer
- Bestemd voor patiënten/bezoekers van de poli Derma
- Bestemd voor enkele MIVA medewerkers
- De parkeerinstallatie is van het bedrijf WPS Parking Systems BV
- *Technische ruimte:* besturingskast van het rolluik en de parkeerinstallatie bevindt zich in het onderdek.

Gk onderdek:

- Ingang bevindt zich aan de Rochussenstraat
- 90 parkeerplaatsen
- Toegang door middel van de Erasmus MC pas
- Bestemd voor aannemers nieuwbouw
- De parkeerinstallatie is van het bedrijf WPS Parking Systems BV
- *Technische ruimte:* besturingskast van het rollulk en de parkeerinstallatie bevindt zich in het onderdek.

Daniel den Hoed, P1 achterterrein – medewerkers, patienten en bezoekers

- Ingang bevindt zich aan de Groene Hilledijk
- 185 parkeerplaatsen, waarvan 80 gereserveerde parkeerplaatsen voor medewerkers
- Toegang door middel van de Erasmus MC pas of kortparkeerkaart trekken
- Werking APB (antipassback)
- De in- en uitritten:
  - De in- en uitrit is genummerd:
    - Inrit 121
    - Uitrit 221
  - Zowel de inrit als de uitrit is voorzien van EAL kaartlezers
    - Werking APB (antipassback)
- Betaalautomaten:
  - Automaten waar het mogelijk is om te pinnen, chippen of met contant geld te betalen:
    - Ba 621, hoofdingang
    - Ba 622, poli-ingang
  - Automaten waar het mogelijk is om alleen te pinnen of te chippen:
    - Ca 623, hoofdingang
    - Ca 624, poli-ingang
- Het parkeersysteem ZR en het camerasysteem bevinden zich achter de receptie van de hoofdingang.
- *Opslagruimte:* As 054: de opslagruimte waarin de kaarten, de lege cassettes en de kwitantierollen zijn opgeslagen
- *Technische ruimte:* de elektrakast is te vinden aan de rechterkant van de inrit voorterrein. Het Schmit besturingsysteem en het toegangscontrole systeem is te vinden in de ruimte Es 51

Daniel den Hoed, P2 voorterrein – patienten en bezoekers

- Ingang bevindt zich aan de Groene Hilledijk
- 82 parkeerplaatsen, waarvan 12 gereserveerde parkeerplaatsen (familiehuis, taxi bakker en taxi Raad van Bestuur)
- Toegang door middel van de Erasmus MC pas of kortparkeerkaart trekken
- Geen APB (antipassback)
- De in- en uitritten:
  - De in- en uitrit is genummerd:
    - Inrit 122
    - Uitrit 222

- Zowel de inrit als de uitrit is voorzien van EAL kaartlezers
  - Werking is niet APB (antipassback)
- Betaalautomaten:
  - Automaten waar het mogelijk is om te pinnen, chippen of met contant geld te betalen:
    - Ba 621, hoofdingang
    - Ba 622, poli-ingang
  - Automaten waar het mogelijk is om alleen te pinnen of te chippen:
    - Ca 623, hoofdingang
    - Ca 624, poli-ingang
- Het parkeersysteem ZR en het camerasysteem bevinden zich achter de receptie van de hoofdingang.
- *Opslagruimte:* As 054: de opslagruimte waarin de kaarten, de lege cassettes en de kwitantierollen zijn opgeslagen
- *Technische ruimte:* de elektrakast is te vinden aan de rechterkant van de inrit voorterrein. Het Schmit besturingsysteem en het toegangscontrole systeem is te vinden in de ruimte Es 51

2.2 Parkeergroepen

Er zijn in principe zes groepen die gebruik kunnen maken van de parkeervoorzieningen van het Erasmus MC.

2.2.1 Patiënten en bezoekers

Deze groep kan gebruik maken van de bezoekersgarage (P1) en op de locatie Erasmus MC-Daniel den Hoed van P1 en P2. Zie voor meer informatie Servicedesk Online.

2.2.2 Medewerkers

Deze groep kan gebruik maken van de parkeerterreinen voor medewerkers. Echter alleen medewerkers die een geregistreerde vervoerskeuze hebben uit de matrix "vervoerskeuzen en tarieven" (horende bij het vervoersbeleid) hebben parkeerrechten.

Een aparte groep vormen de medewerkers met een medische indicatie. Er zijn twee soorten medische indicaties:

- medische indicatie 1: de medewerker kan niet ver lopen en krijgt een vaste parkeerplaats vlakbij de werkplek
- medische indicatie 2: de medewerker kan gebruik maken van alle parkeerterreinen voor medewerkers en de gehele dag van P1, autorisatie 'Parkeren alle terreinen 24 uur'

Echter alleen medewerkers van wie een door de Arbodienst ingevuld en ondertekend formulier "Aanvraag medische indicatie vervoersbeleid" is ontvangen, hebben deze speciale parkeerrechten. Zie paragraaf 2.5.2.

De volgende categorieën medewerkers mogen geen gebruik maken van de parkeervoorzieningen:

- Uitzendkrachten zonder detacheringsovereenkomst; uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst mogen wel parkeren (zie hiervoor volgende paragraaf)

- Stagiaires (met uitzondering van stagiaires welke fulltime en onregelmatige diensten werken binnen het Erasmus MC)
- Medisch studenten zonder bezoldigde aanstelling
- Co-assistenten

2.2.3 Stagiaires

Stagiaires welke onregelmatige diensten draaien en fulltime werkzaam zijn binnen het Erasmus MC kunnen gebruik maken van de parkeerterreinen voor medewerkers.

2.2.4 Vrijwilligers

Vrijwilligers kunnen 24 uur per dag gratis gebruik maken van de bezoekersgarage (P1) en op de locatie Erasmus MC-Daniel den Hoed van P2. Autorisatie 'Parkeren P1 Centrumlocatie/ DDHK'.

2.2.5 Personen met een categoriecode BK of BG ("externen")

Deze groep betreft personen met een gastvrijheidsovereenkomst, detacheringsovereenkomst of honoraire aanstelling. De parkeerbewegingen van deze personen worden geregistreerd en elke maand gefactureerd aan de afdeling waar de persoon werkzaam is. Van maandag t/m vrijdag van 06.00 uur tot 16.00 uur kan deze groep op de locatie Erasmus MC, Centrumlocatie uitsluitend gebruik maken van het parkeerterrein P17; buiten deze dagen en tijden mag men ook gebruik maken van de overige parkeerterreinen. Op de locatie Erasmus MC-Daniel den Hoed kan deze groep 24 uur per dag gebruik maken van het parkeerterrein voor medewerkers.
Echter alleen personen, van wie een formulier "Aanvragen parkeerbevoegdheid personen met categoriecode BK/BG" volledig ingevuld en ondertekend is ontvangen, hebben parkeerrechten.

Een aparte groep, die ook gebruik mag maken van de parkeervoorzieningen, vormt de groep uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst. Deze groep heeft de categoriecode UK i.p.v. BG. De parkeerbewegingen van deze personen worden geregistreerd en elke maand gefactureerd aan de afdeling waar de persoon werkzaam is. Van maandag t/m vrijdag van 06.00 uur tot 16.00 uur kan deze groep op de locatie Erasmus MC, Centrumlocatie uitsluitend gebruik maken van het parkeerterrein P17; buiten deze dagen en tijden mag men ook gebruik maken van de overige parkeerterreinen.

Op de locatie Erasmus MC-Daniel den Hoed kan deze groep 24 uur per dag gebruik maken van het parkeerterrein voor medewerkers.
Echter alleen personen, van wie een formulier "Aanvragen parkeerbevoegdheid personen met categoriecode BK/BG" volledig ingevuld en ondertekend en voorzien van een stempel van Bureau Flexwerk is ontvangen, hebben parkeerrechten. Een voorbeeld formulier is in de bijlage 1 terug te vinden.

2.2.6 Commerciële leveranciers

Deze groep kan gebruik maken van het parkeerterrein op de Puntegaalstraat (de Puntegaal). Echter alleen leveranciers, van wie een formulier "Aanvragen parkeerbevoegdheid commerciële leveranciers" volledig ingevuld en ondertekend is ontvangen, hebben parkeerrechten. Een voorbeeld formulier is in de bijlage 2 terug te vinden.

2.3 Parkeren (technisch)

De kaartlezers die bij de parkeerterreinen voor medewerkers zitten gekoppeld aan het netwerk. Verder is de situatie als volgt:

- Inlezen van persoonsgegevens vanuit Persis gebeurt geautomatiseerd.
- Alle mutaties m.b.t. persoonsgegevens, vervoerskeuzes, pasnummers en parkeerbevoegdheden en dergelijke worden geregistreerd in de ATS-server op het netwerk.
- Backup van ATS-server wordt geautomatiseerd uitgevoerd door directie Informatie.
- De maandelijkse uitvoer van parkeerkosten per medewerker worden vanuit ATS uitgelezen. Dit moet maandelijks uiterlijk de tweede werkdag van de maand handmatig gebeuren. Daarnaast dienen de volgende rapporteges iedere maand uitgedraaid worden: parkeerbewegingen, parkeerbewegingen Ronald Mac Donald Huis, doorbelasten uitrijdkaarten, doorbelasten externen, parkeerbewegingen Hogeschool Rotterdam en controle parkeeropbrengsten.

De digitale werkinstructies van de maandrapportages zijn te vinden op de V-schijf onder EAL/Werkinstructies.

2.4 Vervoerskeuze, parkeren en tarieven

Iedere medewerker heeft een Erasmus MC, welke wel/niet geautoriseerd is om te parkeren in de parkeergarages en parkeerterreinen van het Erasmus MC. Afhankelijk van de vervoerskeuze hebben zij toegang tot de garages en/of terreinen.

Hieronder een overzicht van de vervoerskeuzes en de daarbijhorende parkeerrechten en tarieven.

2.4.1 IRB

Deze vervoerskeuze is bedoeld voor personen die hebben gekozen voor het openbaar vervoer of fiets. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid om 12 maal per jaar te parkeren in de parkeergarage en/of –terrein.

Mogelijkheden parkeren:	P1: 13.30 tot 04.00 P4: altijd P17: altijd P1 Daniel: altijd
Tarieven:	Per parkeerbeurt € 1,50 (maximaal 12x per kalenderjaar, tijdens piektijden) Hierna €12,50 per parkeerbeurt Zaterdag/zondag: € 0,50 Feestdagen: € 0,00

2.4.2 AUTO1

Deze vervoerskeuze is gebaseerd op personen die voor het auto vervoer gekozen hebben, woon/werkafstand tot 12 kilometer (retour).

Mogelijkheden parkeren:	P1: 13.30 tot 04.00 P4: altijd P17: altijd P1 Daniel: altijd
Tarieven:	Per parkeerbeurt binnen piektijden € 4,00 (onbeperkt) Per parkeerbeurt buiten piektijden € 0,50 (onbeperkt) Zaterdag/zondag: € 0,50 Feestdagen: € 0,00

2.4.3 AUTO2

Deze vervoerskeuze is gebaseerd op personen die voor het auto vervoer gekozen hebben, woon/werkafstand vanaf 12 kilometer (retour).

Mogelijkheden parkeren:	P1: 13.30 tot 04.00 P4: altijd P17: altijd P1 Daniel: altijd
Tarieven:	Per parkeerbeurt binnen piektijden € 1,50 (onbeperkt) Per parkeerbeurt buiten piektijden € 0,50 (onbeperkt) Zaterdag/zondag: € 0,50 Feestdagen: € 0,00

2.4.4 BK/BG/FacPin

Deze vervoerskeuze is gebaseerd op de volgende personen: gastvrijheidovereenkomst, detacheringovereenkomst of honoraire aanstelling.

Mogelijkheden parkeren:	P1: 16.00 tot 04.00 P4: 16.00 tot 04.00 P17: altijd P1 Daniel: altijd
Tarieven:	Per parkeerbeurt binnen piektijden € 2,50 (onbeperkt) Per parkeerbeurt buiten piektijden € 1,00 (onbeperkt) Zaterdag/zondag: € 0,50 Feestdagen: € 0,00

2.4.5 Parkeertarieven patienten/bezoekers

	Alle dagen per 24 uur	
	07:00 – 21:00	21:00 – 07:00
0 – 20 minuten	Uitrijtijd	
0 – 1 uur	€ 1.50	€ 0.70
1 – 2 uur	€ 3.00	€ 1.40
2 – 3 uur	€ 4.50	€ 2.10
3 – 4 uur	€ 6.00	€ 2.80
4 – 5 uur	€ 7.50	€ 3.50
5 – 6 uur	€ 9.00	€ 4.20
6 – 7 uur	€ 10.50	€ 4.90
7 – 8 uur	€ 12.00	€ 5.60
8 – 24 uur	€ 12.50	€ 12.50
Kaartverlies	€ 12.50	

2.5 Toekennen parkeerrechten

2.5.1 Medewerkers

Voor het toekennen van parkeerrechten aan medewerkers moeten de volgende stappen doorlopen worden:

- Lees dagelijks uit Dasboard de meldingen "Aanvragen Erasmus MC-pas" en "Aanvragen parkeerrechten Erasmus MC-pas" uit
- Zoek per melding de betreffende medewerker op in ATS onder zijn microsectienummer en controleer de ingevulde vervoerskeuze; deze is zichtbaar op het tabblad werknemer. Alleen personen met een geregistreerde vervoerskeuze uit de matrix "vervoerskeuzen en tarieven" hebben parkeerrechten
- Indien de vervoerskeuze "GK" is ingevuld: ken geen parkeerrechten toe en sluit de melding af of, wanneer het op basis van een melding "Aanvragen parkeerrechten Erasmus MC-pas is, vraag de Servicedesk via de melding de klant te informeren dat er geen vervoerskeuze is ingevuld en hem terug te verwijzen naar zijn P&O afdeling. Vermeld tevens, dat wanneer de vervoerskeuze is aangepast, de klant nogmaals naar de Servicedesk moet komen om dit te melden zodat de parkeerrechten alsnog toegekend kunnen worden
- Indien niet de juiste vervoerskeuze is ingevuld: vraag de Servicedesk via de melding de klant te informeren dat niet de juiste vervoerskeuze is ingevuld en hem terug te verwijzen naar zijn P&O afdeling. Vermeld tevens, dat wanneer de vervoerskeuze is aangepast, de klant nogmaals naar de Servicedesk moet komen om dit te melden zodat de parkeerrechten alsnog toegekend kunnen worden
- Indien de juiste vervoerskeuze is ingevuld: ken op het tabblad autorisaties de autorisatie "Parkeren algemeen" toe en sluit de melding af

2.8.2 Kortingsregeling voor poliklinische patiënten

Voor poliklinische patiënten geldt dat de parkeerkosten die een bedrag te boven gaan van € 36,00 per vier aan één gesloten weken achteraf (op basis van de parkeerkwitanties) terugbetaald worden door het Erasmus MC. Een formulier is verkrijgbaar bij de parkeersloge Centrumlocatie en bij de receptie hoofdingang Daniel den Hoed.
Voor parkeerkwitantie: zie knop betaalautomaat.
Meer informatie is verkrijgbaar bij de loge in de bezoekersgarage Centrumlocatie, tel. 010-4634780.

2.9 Uitrijdkaarten

Op verzoek van de coordinator Service Desk, worden uitrijdkaarten in de meldkamer He aangemaakt. Deze uitrijdkaarten worden verstrekt aan de Servicedesk, welke aan de hand van planonmeldingen worden besteld.

De (globale) uitrijdkaarten zijn te gebruiken voor beide locaties, Centrumlokatie en voor de Daniel den Hoed Kliniek.

2.9.1 Werkwijze aanmaken uitrijdkaarten

1. Log in op de LR
2. Druk op de knop uitrijdkaarten
3. Verander het aantal (hoeveelheid)
4. Toets Bar

De kaarten worden bij de balie van de Servicedesk afgegeven. Voor ontvangst wordt een formulier ondertekend (zie bijlage ?). Welke????
N.B. de aangemaakte uitrijdkaarten werken na ongeveer 3 uur, dit in verband met verspreiding van de date naar de veldapparatuur.

2.10 Fietsfaciliteiten

Binnen het Erasmus MC zijn er verschillende fiets- en scooterfaciliteiten voor medewerkers, patiënten en bezoekers.

De fietsenstallingen worden als bouwdelen aangegeven.

F1: Onder het He gebouw
- Bewaakte fietsenstalling
- Alleen voor medewerkers Erasmus MC
- Toegang met Erasmus MC pas
- 620 plaatsen
- Aanwezigheid Fietsenmaker voor medewerker (Theo F. Geerman, tst.nr. 33086)

F2 : Westzeedijk - Be
- Bewaakte fietsenstalling
- Alleen voor medewerkers Erasmus MC
- Toegang door middel van Erasmus MC pas (incl. 50 plaatsen voor medewerkers die met een sleutel het fietsenhok kunnen betreden)
- 875 plaatsen

F2: Westzeedijk - Be
- Open gedeelte fietsenstalling voor bezoekers en studenten
- 255 plaatsen
- Open gedeelte voor stalling motoren
    - 50 plaatsen

F3: Wytemaweg (Sophia)
- Bewaakte fietsenstalling
- Alleen voor medewerkers Erasmus MC
- Toegang door middel van Erasmus MC pas
- 378 plaatsen

F3: Wytemaweg (Sophia)
- Open gedeelte fietsenstalling voor bezoekers en studenten
- 232 plaatsen

F4: Naast het Sv gebouw
- Open gedeelte fietsenstalling voor medewerkers en studenten
- 131 plaatsen

Gk: fietsenstalling in de parkeergarage
- Is opgedeeld in een open en gesloten gebied
- Toegang door middel van Erasmus MC pas (openen rolluik en/of bewaakte fietsenstalling)
- 319 plaatsen

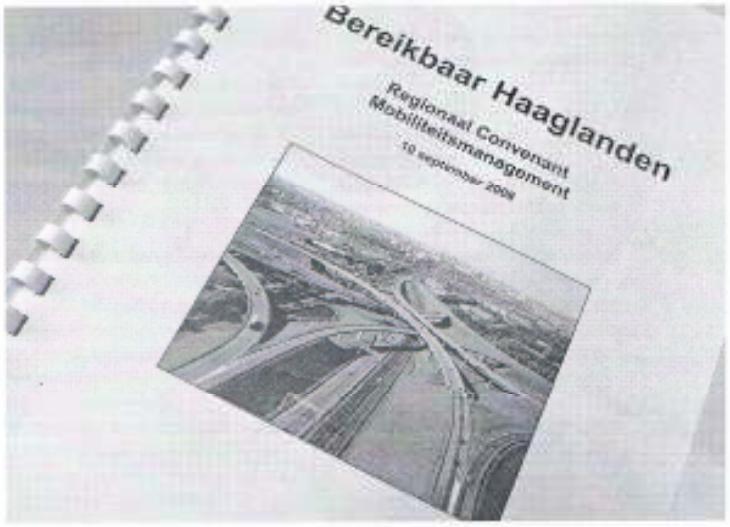
Gk: fietsenstalling op platvorm
- Open gedeelte fietsenstaling voor bezoekers, studenten en medewerkers
- 24 plaatsen

Gk: fietsenstalling voor ingang
- Open gedeelte fietsenstaling voor bezoekers, studenten en medewerkers
- 48 plaatsen

BEREIK

Mobiliteitsmaatregelen in de regio Haaglanden

Op 10 september 2008 hebben 23 grote werkgevers de regio Haaglanden in aanwezigheid van de minister van Verkeer en Waterstaat, de heer Eurlings, hun handtekening gezet onder het convenant Bereikbaar Haaglanden. In december 2008 zijn daar nog twee organisaties bij gekomen.



Het Haaglanden convenant heeft als concrete doelstelling: een vermindering van het aantal autokilometers in de spits met gemiddeld 6% en een vergelijkbaar effect op het milieu. Het toetsmoment is september 2012.
In het convenant is alle ruimte voor werkgevers om individuele mobiliteitsmaatregelen op te nemen. Maatwerk wordt gestimuleerd en gewaardeerd!

Toegevoegde waarde van het convenant is ook dat werkgevers elkaar inspireren omdat bijvoorbeeld inzicht wordt verkregen in de bij andere bedrijven toegepaste mobiliteitsmaatregelen.

Ronald Postma, Mobiliteitsmakelaar Haaglanden heeft de verschillende mobiliteitsmaatregelen die werkgevers hanteren geïnventariseerd en geanalyseerd.

Auto van de zaak

Van de onderzochte bedrijven biedt 90% zijn medewerkers een auto van de zaak aan. Wel zijn er grote verschillen tussen het aantal auto's dat hierbij daadwerkelijk gemoeid is: van enkele voertuigen tot maar liefst een paar duizend! Doorrekenend betekent dit dat bij sommige bedrijven slechts een paar procent van de werknemers een auto van de zaak heeft maar dat er ook bedrijven zijn waarvan bijna 70% van de werknemers er een hebben.

Een auto wordt meestal toegewezen op grond van drie criteria:

1. Bedrijfseconomisch. Een auto wordt toegewezen wanneer medewerkers meer dan een bepaald aantal kilometers per jaar voor de zaak rijden.
2. Functioneel-instrumenteel. Medewerkers hebben voor de uitoefening van hun werkzaamheden een auto nodig.
3. Arbeidsvoorwaardelijk. Afhankelijk van de hoogte en schaarste van de functie wordt een auto van de zaak toegekend.

Postma: "Bij de aanschaf van een auto van de zaak hanteert een meerderheid (65%) een milieubeleid. Meestal betekent dit dat de auto in de A, B of C milieuklasse moet vallen. Een enkele keer wordt ook een D-categorie aanvaard. Er zijn 2 instrumenten die de bedrijven hierbij hanteren. Of er worden geen auto's buiten de betreffende milieuklasse op de keuzelijst geplaatst. Of de werknemers worden door middel van het verhogen of het verlagen van de 'eigen bijdrage' financieel gestimuleerd tot het gebruik van milieuvriendelijke auto's.

Tekort aan parkeerplaatsen?

Opvallend is dat 80% van de onderzochte bedrijven aangeeft dat ze een tekort aan parkeerplaatsen hebben.
De directie, leaserijders en mindervaliden hebben vaak als eerste het recht op een parkeerplaats. De resterende parkeerplaatsen worden verdeeld over de afdelingen op basis van het aantal FTE of het aantal m2, waarbij de manager het toewijzingsbeleid mag bepalen.

Ronald Postma: "Op zich is er niets mis met deze keuze. Maar als je als bedrijf parkeerplaatsen tekort komt en je wilt medewerkers aansporen zoveel mogelijk gebruik te maken van het openbaar vervoer of de fiets dan zijn er natuurlijk ook andere keuzes mogelijk. Er zijn voorbeelden bekend van bedrijven die het anders doen. Zo stimuleert 23% van de bedrijven dat medewerkers carpoolen door voor deze auto's speciale parkeerplaatsen te reserveren. Het aantal parkeerplaatsen voor carpoolers per bedrijf varieert van enkele stuks tot maar liefs 161 Ook is er een werkgever die parkeerplaatsen toewijst op basis van de individuele mogelijkheden die medewerkers hebben om met de fiets of het OV te reizen. Heeft men een goede OV-verbinding of woont men minder dan 5 km van het werk, dan krijgt men geen parkeerplaats."

Fietsvoorzieningen

Nederland staat enorm bekend een fietsland te zijn. Als werknemers niet met de fiets naar het werk gaan, worden vaak als redenen genoemd: de afstand, het weer en het niet bezweet achter het bureau willen zitten. Met aanpassingen op het gebied van douchefaciliteiten is die laatste reden geen argument meer. Bij de onderzochte bedrijven is het volgende opgemerkt:

- 95% heeft een fiscale fietsregeling;
- 100% heeft fietsenstallingen;
- 80% biedt douchefaciliteiten.

Enkele bedrijven gaan in 2009 de fietsenstallingen en/of de douchefaciliteiten uitbreiden.

Bied openbaar vervoer faciliteiten aan!

Geen van de bedrijven biedt shuttle vervoer vanaf station aan. Een bedrijf overweegt om dat in 2009 in te voeren.
"Een aantal bedrijven heeft de laatste jaren ervaring opgedaan met het verstrekken van een OV-card aan leaseautorijders. Deze bedrijven zijn daar erg enthousiast over omdat het zowel veel geld als autokilometers bespaart," aldus Postma.

Uit de inventarisatie blijkt het volgende:

- 30% van de bedrijven staat het gebruik van openbaar vervoer naast de lease auto niet toe.
- Bij 30% van de bedrijven mogen medewerkers ook het openbaar vervoer declareren, maar men stimuleert en communiceert deze maatregel niet.
- Bij 40% van de onderzochte bedrijven hebben autoleaserijders ook een NS business card of een Mobility Card ontvangen. Bij sommige bedrijven is dit nog geen regulier beleid maar een pilot. Circa 10% van de bedrijven gaat in 2009 de mogelijkheden hiervan onderzoeken.

Postma: "Eigenlijk zou ik wel een oproep willen doen aan alle bedrijven om autoleaserijders ook een OV-card te verstrekken. Al was het maar als proef! Een nieuw

voorstel van het kabinet in december 2008, dekt het mogelijke risico van een dubbele bijtelling (auto + OV) af.[1] Ook vanuit de parkeerproblematiek bezien, biedt het faciliteren van OV naast de leaseauto kansen. Leaserijders met een uitstekende OV-verbinding van huis naar werk hoeven dan niet meer 'automatisch' een parkeerplaats.

Mobiliteitsbudget als alternatief

Eigenlijk zouden werkgevers het zichzelf veel gemakkelijker kunnen maken. Wanneer ze al hun medewerkers een mobiliteitsbudget geven, kunnen medewerkers zelf bepalen op welke wijze ze wanneer willen reizen. Bovendien worden alle medewerkers die met de fiets komen, die carpoolen, met het OV reizen en/of thuiswerken beloond voor hun goede gedrag!

Uit de inventarisatie bleek dat 20% van de bedrijven een mobiliteitsbudget aan hun medewerkers aanbiedt als alternatief voor een leaseauto. Eén van de onderzochte bedrijven is van plan in 2009 een pilot doen, en één van de bedrijven onderzoekt de mogelijkheden.

Ook wordt er voorzichtig geëxperimenteerd met de multimodale vervoerscard. Inmiddels biedt één bedrijf dit structureel aan, voeren twee bedrijven op dit moment een pilot uit, en overweegt één bedrijf om dit te gaan doen.

Poolfietsen

Nagenoeg alle bedrijven stellen poolfietsen ter beschikking. Vaak gaat het daarbij om forse aantallen. Voorbeelden zijn er van 18, 20 en zelfs 30 stuks per bedrijf. Enkele bedrijven experimenten met elektrische 'dienstscooters'.

Poolauto's

Van de onderzochte bedrijven biedt 45% poolauto's aan. De aantallen variëren van 2 tot 16 auto's.
Bij sommige deelnemers is deze maatregel een onderdeel van het beleid, bij anderen alleen een faciliteit.

Reiskosten zakelijk

Een krappe meerderheid (53%) van de bedrijven is van mening dat de medewerkers met het openbaar vervoer moeten reizen, tenzij de auto doelmatiger is en/of medewerkers toestemming hebben van hun manager.
De andere 47% laat de keuze volledig aan de werknemer.

Een van de bedrijven heeft omschreven wanneer zij van mening zijn dat de auto doelmatiger is:

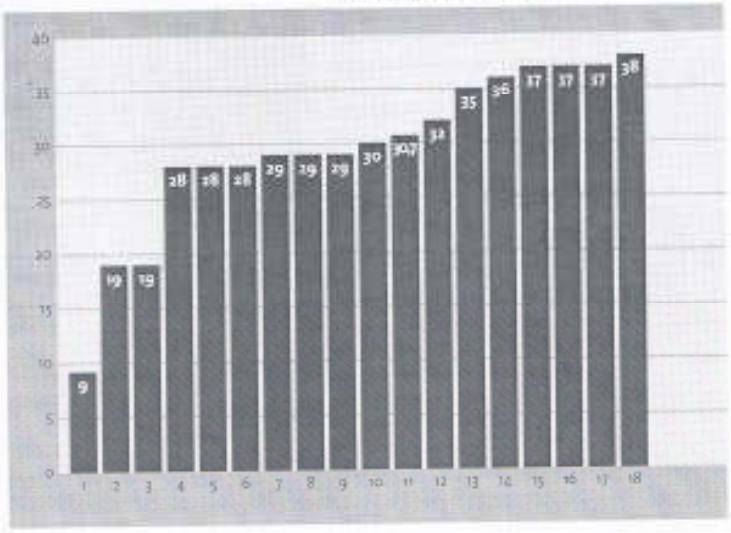
- wanneer de reissnelheid OV niet boven 20km/uur uitkomt;
- wanneer meerdere werknemers met elkaar meerijden;
- binnen een straal van 3 km volgt geen vergoeding voor OV.

In de praktijk blijkt overigens dat meer dan 90% van alle dienstreizen met eigen auto tegen een kilometervergoeding geschiedt.

Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven verschillend denken over het vergoeden van een zakelijke reis met het openbaar vervoer.

- 41% vergoedt te klas openbaar vervoer;
- 17,5% vergoedt de 2e klas;
- 17,5% zegt dat de vergoeding (1e of 2e klas) afhankelijk is van de functie;
- 6% vergoedt op basis van afstand;
- 12% vergoedt geen openbaar vervoer, maar kent alleen een kilometervergoeding.

De hoogte van de vergoeding met Eigen Vervoer (lees eigen auto) is gemiddeld 29,5 ct/km. De verschillen tussen de diverse werkgevers is hierbij bijzonder groot. Zie onderstaande grafiek.



1 *Als u een openbaarvervoerkaart vergoedt of verstrekt, onder meer voor woon-werkverkeer, aan een werknemer aan wie u ook een auto van de zaak ter beschikking heeft gesteld die hij privé mag gebruiken, zou dit onder omstandigheden kunnen leiden tot een hogere fiscale bijtelling. Het kabinet wil toestaan dat in die situatie in geen geval meer gevolgen optreden voor de fiscale bijtelling voor de auto van de zaak. Bovendien is aangekondigd dat het mogelijk zal worden om kosten voor het parkeren van een leaseauto bij P+R-terreinen onbelast te vergoeden.*

Reiskostenvergoeding woon-werk
De meeste onderzochte bedrijven geven hun werknemers keuzevrijheid tussen een maandelijkse vergoeding voor het eigen vervoer of een vergoeding voor het Openbaar Vervoer.

VERGOEDING EIGEN VERVOER
23,5% van de werkgevers geeft alleen een reiskostenvergoeding, indien de afstand woon-werk meer is dan 10 km.

De maximale afstand is meestal gelimiteerd. Dit varieert tussen de 25 km en 60 km woon-werk afstand, enkele reis. Een minderheid (24%) hanteert geen maximum.

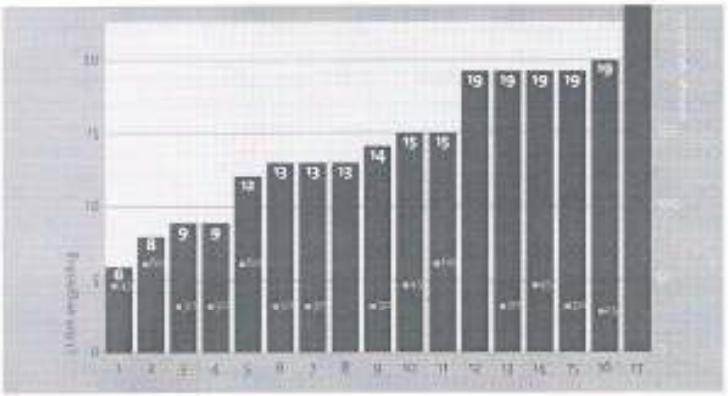
De hoogte van de vergoeding verschilt onderling aanzienlijk. Van 6 ct/km tot 24 ct/km. Onderstaande grafiek geeft de onderlinge verschillen weer.

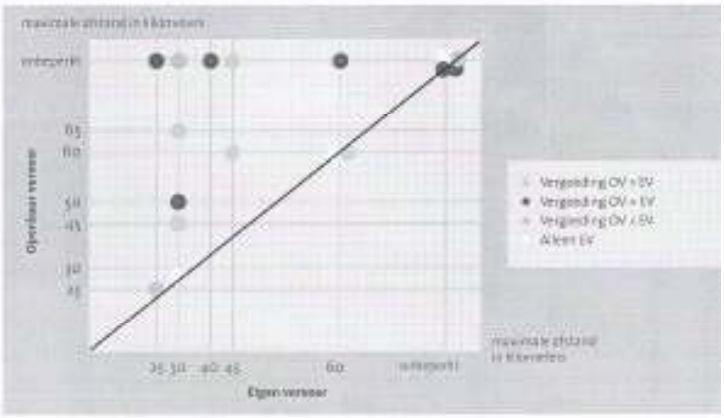
VERGOEDING OPENBAAR VERVOER
De meeste werkgevers kennen geen minimale of maximale afstand bij het vergoeden van de OV-kosten. Sommige verstrekken OV-abonnementen, die zij zelf met een grootverbruik contract inkopen. De hoogte van de vergoeding is meestal OV 2e klas.

COMBINATIE VAN BEIDE REGELINGEN
De combinatie van beide regelingen (vergoeding eigen vervoer en vergoeding OV) bepaalt voor een deel de financiële aantrekkelijkheid om het voor eigen vervoer dan wel het OV te kiezen. Hierbij speelt zowel de hoogte van de vergoeding, als de maximale afstand tot waar vergoed wordt, een belangrijke rol.

Onderstaand schema geeft alle regelingen aan ten opzichte van elkaar. Iedere stip vertegenwoordigt de reiskostenregeling van een koploper.

De groene punten, die het verst verwijderd zijn van de diagonale lijn, stimuleren het gebruik van het OV het meest; de hoogte van de vergoeding voor het OV is hoger dan die voor het eigen vervoer en bovendien wordt de vergoeding voor het OV over een langere afstand uitgekeerd dan bij het eigen vervoer.





BIJZONDERE REGELINGEN

Uit de inventarisatie zijn vier opvallende, afwijkende regelingen met betrekking tot het woon-werk naar voren gekomen:

1 Een bedrijf biedt de medewerkers de mogelijkheid tot het reizen met 1e klas openbaar vervoer, ongeacht welke functie de medewerkers bekleden.
2 Een bedrijf biedt aan de medewerkers de mogelijkheid tot het reizen met een 1e klas abonnement wanneer de afstand tussen de woning en het werk groter is dan 40 kilometer.
3 Een werkgever maakt een onderscheid tussen een hoge (g 0,15) en een lage (g 0,05) kilometervergoeding.
De hoge kilometervergoeding wordt toegekend als:
- het werk niet doelmatig per openbaar vervoer te bereiken is, of als
- de volledige afstand woon-werk per fiets wordt afgelegd.
De lage kilometervergoeding geldt als het werk wel doelmatig met het openbaar vervoer te bereiken is, maar de werknemer er toch voor kiest met de auto te reizen.
4 Een werkgever biedt de mogelijkheid om vrije tijd in te leveren voor de fiscale ruimte die er nog is tussen g 0,19 per kilometer en de ontvangen reiskostenvergoeding.

Flexibele werktijden/spitsmijden

Veel Koploperbedrijven (70%) bieden de mogelijkheid van flexibele werktijden. Hierbij kan men 's morgens meestal niet vroeger beginnen dan 07.00. 's Avonds zijn er meestal ruimere mogelijkheden.

De meeste bedrijven hanteren hierbij nog wel zogenaamde bloktijden. Dit zijn tijdvensters, zoals bijvoorbeeld van 10.00 tot 16.00 uur, waarbinnen de werknemers worden geacht op kantoor aanwezig te zijn.

Geen van de koplopers heeft een centraal, actief beleid op spitsmijden/flexibele werktijden te stimuleren. Meestal wordt het aan de betreffende manager overgelaten.

1 op de 3 werkgevers biedt fitness faciliteiten, zodat de werknemer na spits kan reizen. Overigens zijn de meeste fitness faciliteiten in het kader van ziekteverzuimpreventie ingestoken niet vanuit mobiliteitsmanagement.

Verhuisregeling

Nagenoeg elke werkgever hanteert de 'fiscale' verhuiskostenregeling. Deze verhuiskostenregeling wordt in een nieuw kabinetsvoorstel van december 2008 aanzienlijk verruimd.[2]

Bij de koplopers valt een onderscheid te maken tussen de regeling als een 'plicht' en de regeling als 'recht'. Bij 'plicht' stelt de werkgever het als voorwaarde dat de werknemer gaat verhuizen en bij 'recht' is het een vergoeding waar de werknemer van gebruik kan maken als hij zelf besluit dichterbij te gaan wonen.
De verdeling onder de koplopers is als volgt:

- Plicht 33%
- Recht 38%
- Beiden 14%
- Geen 15%.

2 *In het nieuwe kabinetsvoorstel wordt de onbelaste verhuiskostenvergoeding verhoogd van 5.445 tot 7.750 euro. Ook de voorwaarde dat de vergoeding niet meer mag zijn dan 12% van het jaarloon komt te vervallen. Alleen verhuizingen binnen twee jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing binnen de bestaande dienstbetrekking van een afstand van meer dan 25 kilometer van het werk naar een afstand binnen 10 kilometer van het werk, zullen in ieder geval nog als zakelijke verhuizing worden aangemerkt. Verhuizingen van een woning op meer dan 10 kilometer van het werk naar een woning binnen de ten kilometer van het werk en verhuizingen waarbij de woonwerkafstand wordt bekort met ten minste 50% en ten minste 10 kilometer, zullen niet meer in ieder geval als zakelijk worden aangemerkt. Uitsteeds voor zover niet aan het nieuwe vereiste wordt voldaan. Een werknemer die op bijvoorbeeld 20 kilometer afstand van het werk woont en gaat verhuizen naar een woning op 9 kilometer afstand van het werk, kan dus met ingang van 2009 in beginsel geen onbelaste reiskostenvergoeding meer ontvangen.*

E-work (thuiswerken)

Het merendeel (60%) van de koplopers heeft nog geen actief beleid op het gebied van thuiswerken. Bij 20% van de werkgevers loopt nu een pilot. En de resterende 20% heeft wel al een min of meer structureel beleid en stimuleert actief het thuiswerken.

Opvallend is dat er (nog) geen koppeling wordt gelegd tussen het thuiswerken en de woon-werkvergoeding. Bij 1 of meer dagen structureel thuiswerken zou de reiskostenvergoeding proportioneel verlaagd kunnen worden, om zo een deel van de kosten van de thuiswerkplek te financieren.

Bijna 50% van de koplopers gaat in 2009 de mogelijkheden van flexwerken en thuiswerken verder onderzoeken!

De fiscale mogelijkheden van het thuiswerken worden in een nieuw kabinetsvoorstel van december 2008 aanzienlijk verruimd.[3]

Flexkantoren

De achterliggende gedachte bij flexkantoren is, dat werknemers bij vestigingen in de buurt van hun woonplaats kunnen werken om de files te vermijden. De meerderheid (76%) van de koplopers heeft in meer of mindere mate hiertoe de mogelijkheid. De verhoudingen liggen als volgt:

- 28,5% heeft zowel de faciliteiten als een actief beleid op dit gebied
- 47,5% heeft wel de faciliteiten, maar (nog) geen actief beleid
- 24,0% heeft niet de mogelijkheden (en dus ook geen beleid).

E-conferencing

Veel van de onderzochte bedrijven (80%) heeft nog geen actief beleid om zakelijke verplaatsingen te vermijden door het stimuleren van teleconferencing en/of videoconferencing.

Opvallend is dat meer dan de helft van alle Koplopers de mogelijkheden hiervan in 2009 willen gaan onderzoeken!

Overigens heeft 66,7% van de Koplopers al toerekende teleconference faciliteiten en 47,5% video conference faciliteiten.

Slim vergaderen

Dit betreft het stimuleren (en faciliteren) om vergaderingen op een dusdanige locatie en tijdstip te organiseren dat er minimaal reistijdverlies is.
1 op de 5 koplopers is hier actief mee bezig.

3 *Volgens de huidige wettelijke regeling is een vaste reiskostenvergoeding mogelijk als een werknemer op minimaal 70% van het aantal werkdagen naar een vaste arbeidsplaats reist. Dat heeft het mogelijk gemaakt dat een onbelaste reiskostenvergoeding ook op thuiswerkdagen mogelijk is. Het kabinet is bereid het percentage te verlagen van 70% naar 60%. Daardoor kunnen werkgevers hun werknemers die twee dagen per week thuis werken (in geval van een fulltime dienstverband) onbelast een volledige reiskostenvergoeding betalen. Het criterium dat de vaste reiskostenvergoeding op basis van 214 werkdagen berekend moet worden wordt overigens vervangen door 'ten hoogste 214 werkdagen'. Werkgevers kunnen dus desgewenst de vaste reiskostenvergoeding (voor een fulltime werknemer) vaststellen op basis van een lager aantal werkdagen dan 214. Dit maximum wordt naar rato aangepast voor werknemers met een partime dienstverband. Het kabinet komt hiermee verder tegemoet aan de wens van de Taskforce om het telewerken fiscaal te faciliteren.*

Colofon

Dit is een uitgave van BEREIK!

BEREIK! is een netwerkorganisatie waarin overheden, bedrijfsleven en consumentenorganisaties samenwerken om de bereikbaarheid in Haaglanden en de regio Rotterdam te verbeteren. De focus is gericht op snel te realiseren maatregelen. BEREIK! is daarnaast een proeftuin voor innovatieve projecten.

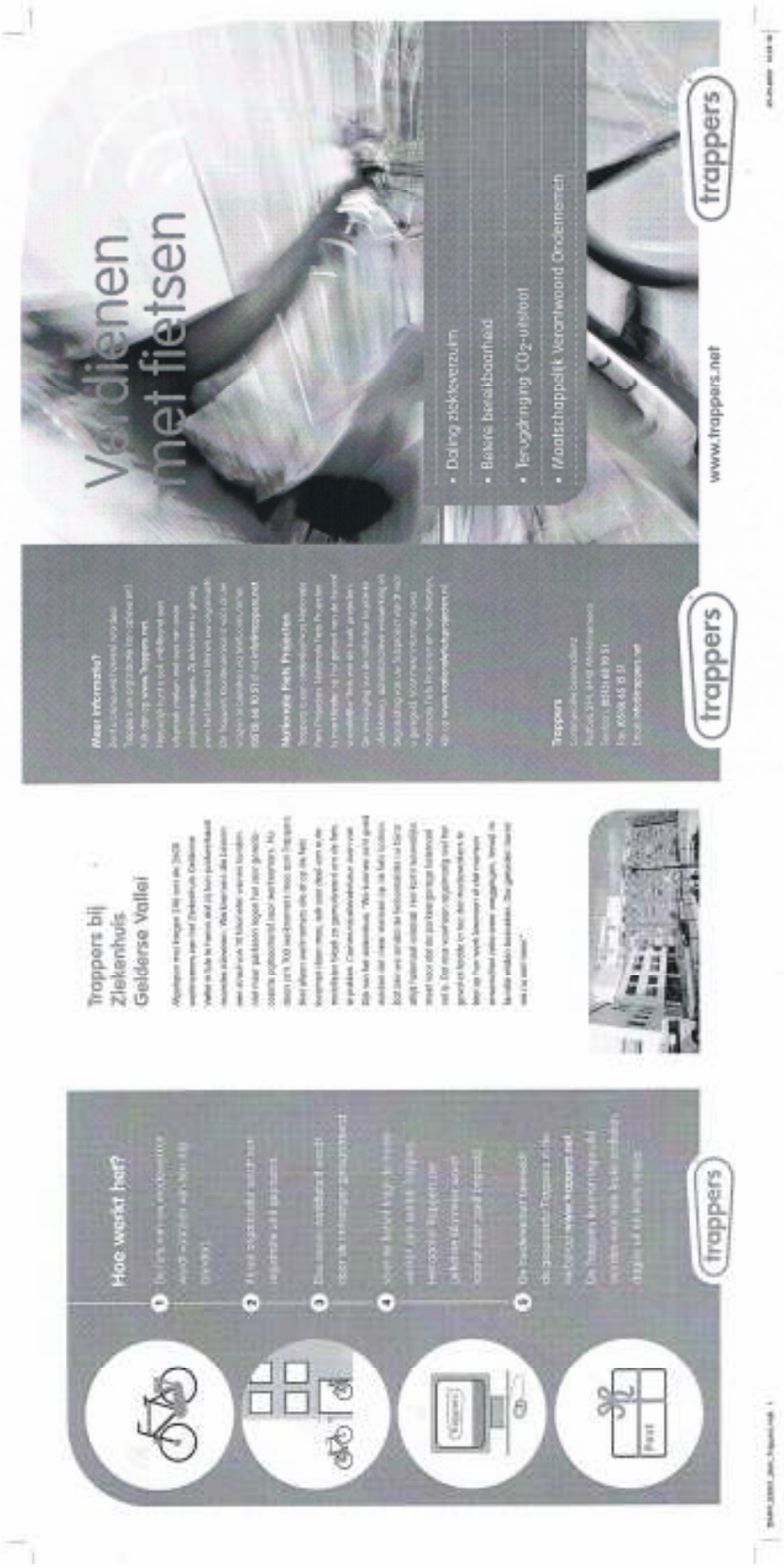
In BEREIK! werken samen: Rijkswaterstaat Zuid-Holland, provincie Zuid-Holland, het Stadsgewest Haaglanden, stadsregio Rotterdam en de gemeenten Den Haag en Rotterdam.

Redactie: Ronald Poelma, Marina Meens
Vormgeving: Villa Y, Den Haag
Fotografie: Ruud Slagmolen, Rob Horselaar
Print: Repro het Stadsgewest Haaglanden

© Februari 2009

BEREIK

Bijlage 15 Informatie Trappers



trappers

"Uitgebreid meet gebruikte accus voor onvoldoende bewaging"

Fietsen naar het werk en daarvoor beloond worden, dát is het principe van Trappers!

Bewegen, gezondheid en mobiliteit zijn begrippen die binnen de overheid en het bedrijfsleven steeds belangrijker worden. Immers, werknemers die regelmatig bewegen werken niet alleen effectiever, maar zijn ook minder ziek. Bovdie zieke werknemers leveren een enorme besparing op. Onderzoek van TNO Ijon.cor (2004) heeft uitgewezen dat fietsende werknemers 1 dag minder verzuimen. Werkgevers besparen so'n 27 miljoen euro per jaar door ziekteleiden.

Voor de fietser is hun gezondheid de belangrijkste reden om de fiets te nemen. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat hoe ouder en gefitter ieder is en hoe groter de afstand naar het werk is, hoe lager het ziekteverzuim.

Uitbreidbare actieve werknemer functioneert beter

[illegible]

Waarom Trappers?

[illegible]

Het unieke leaseverzekeringsprodukt Trappers maakt het voor u mogelijk het bewegingsaanbod binnen uw organisatie te stimuleren. Uit het onderzoek van LIN Consultants naar het gebruik van Trappers blijkt dat dankzij naar schatten dat er 25% meer gefietsvoordeel werknemer in een leasing. Voor Uw medewerkers werkt ingezet. En, Uw medewerkers maken zelf de keuze in de leasing.

Uit uitgebreid onderzoek kwam ook naar voren dat wanneer de deelnemers aan Trappers de beld van het 'persoonlijkbeleid' verlaten, de kosten op de reductie van het zwangerschap 6,5% is. Ter vergelijking, de deelnemers die de Trappers-mobiliteitsmanagement heeft gezorgd in 5% reductie van de zwangerschapsverlof in de sprit. Het zal duidelijk zijn Dat Trappers aan de werkende van deze deelnemers bewegingsbelastende bijdrage levert.

* De [illegible] gemaakt door het bedrijf van het aantal [illegible] in de sprit. [illegible] de [illegible] en de [illegible].

Hoe werkt het?

[illegible]

Wat kost het?

Voor de leasing van Trappers betaalt u eenmalig een vast bedrag voor projectkosten. Daarnaast betaalt u per maand per deelnemer een bedrag voor deelnemerbeheer en de waarde van de bij u/kiezer gefietste Trappers. De te vergoeden Trappers bedraagt per Trapper € 0,19 [illegible] voor de [illegible] vergoeding. Daarnaast kent u de gefietste fiscale vergoedingsregeling voor meer werknemers op een alternatief wijze gebruiken. Vooral bespaart u zelf kosten Trappers voor medewerkers per gefietste kilometer vergoeden.

Persoonlijke pagina

Na een eenmalige tijdig de deelnemer bezoeken tot zijn persoonlijke Trappers pagina's. Hierin het inzien van de Trappers geven de pagina's meer informatie over onder anders het Trappersmodule en de gefietste meters.

Hoe verkoopt de inzetning van Trappers?

- Hoeft bepalen van de leasing op basis van beschikbare budget
- Plaatsen van een vigilante-unit
- Uitgebreide communicatie voor medewerkers
- Plaatsen van onder op fiets deelnemer

Communicatie naar de deelnemers

[illegible]

trappers

De voordelen van Trappers voor u op een rijtje:

- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]

Bijlage 16 Informatie Fietsen Scoort

BETER MILIEU
GOEDE DOELEN
GEEN FILES
GEZONDHEID

Je bereikt meer op de fiets!

Fietsen Scoort voor gezonde werknemers

Er is een duidelijke relatie tussen gezondheid, ziekteverzuim en gebrek aan beweging. Volgens de Nederlandse Norm Gezond Bewegen moet elke volwassene dagelijks minimaal 30 minuten matig intensief bewegen – oftewel fietsen met een gangetje van 16 kilometer per uur. Uit onderzoek blijkt dat de meeste mensen een fietsafstand voor het woon-werkverkeer van 5-10 km kilometer geen bezwaar vinden.

Lichaamsbeweging

Zo'n zestig procent van de Nederlanders beweegt te weinig. Dat heeft tal van kwalijke gevolgen, maar voldoende beweging verkleint de kans op een van de volgende welvaartsziekten aanzienlijk (tot wel 50%).

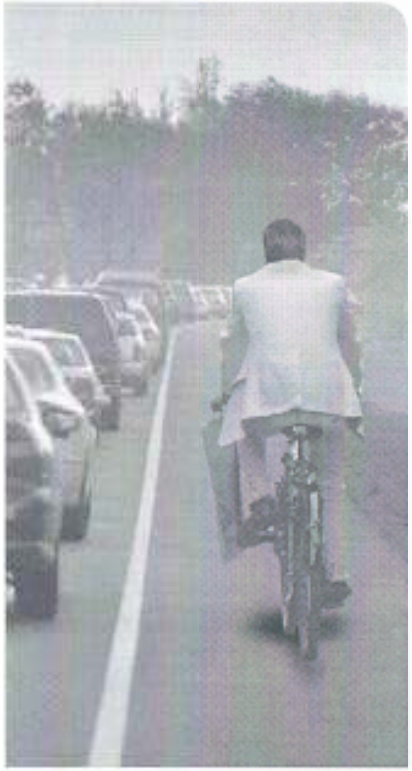
- Hart- en vaatziekten
- Depressie
- Botontkalking
- Ouderdomsdiabetes
- Lage rugklachten
- Hoge bloeddruk
- Beroerte
- Overgewicht
- Sommige vormen van kanker

Deelnemers aan Fietsen Scoort halen met meer gemak de norm voor een gezonde portie beweging en scoren zo voor hun gezondheid en conditie. Fietsen geeft bovendien geen blessures.
Fietsen naar het werk is de goedkoopste en meest winstgevende vorm van bedrijfsfitness!

Meld uw bedrijf of organisatie aan bij Fietsen Scoort.

Daarna kunnen uw werknemers zich aanmelden op de website. Zodra ze dit hebben gedaan, zien ze op een eigen pagina het effect van hun woon-werk fietskilometers op bijvoorbeeld de gezondheid, hun calorieverbruik en of ze voldoen aan de norm voor gezond bewegen. Ook brengt de site de winstpunten voor een beter milieu in beeld.

Kijk op www.fietsenscoort.nl



Fietsen Scoort voor het milieu

Voordelen

Het als maar groeiende autogebruik is een van de belangrijkste milieuproblemen van ons land. Het verkeer zorgt voor bijna een kwart bij aan de totale uitstoot van broeikasgassen. Meer fietsen doorbreekt deze negatieve trend, want fietsen draagt bij aan een beter milieu en verhoogt de leefbaarheid van ons land. Denk maar aan:

- Minder uitlaatgassen
- Minder geluids- en verkeershinder
- Minder files
- Minder noodzaak voor nieuwe autowegen
- Minder ruimtebeslag door parkeervoorzieningen
- Minder doorsnijding en aantasting van de natuur

Jaarlijks rijden we in Nederland meer dan 500 miljoen woon-werk-autoritten van minder dan 7,5 kilometer. Als we 5 procent van deze ritten per fiets doen, scheelt dat al zo'n 40 miljoen liter brandstof. Per autokilometer wordt bovendien gemiddeld 200 gram van het belangrijkste broeikasgas CO_2 uitgestoten. Fietsen Scoort kan het aantal relatief korte autoritten aanmerkelijk verminderen. Deelnemen aan Fietsen Scoort betekent dus dat u als werkgever actief meewerkt aan de oplossing van het mondiale klimaatprobleem.

De moeite waard!

De ervaring leert dat deelnemers aan Fietsen Scoort jaarlijks gemiddeld duizend kilometer fietsen in het woon-werkverkeer. Elke 10.000 deelnemers rijden dan 10.000.000 km! Daarmee reduceren ze CO_2 uitstoot met maar liefst 2 miljoen kilo. Als we een bos aan moeten leggen om deze hoeveelheid CO_2 te compenseren, wordt dat 250 voetbalvelden groot. Dat is de moeite waard, vindt u niet?

Fietsen Scoort steunt duurzame ontwikkelingsprojecten

De campagne Fietsen Scoort doet nog meer voor een duurzame samenleving. Als werkgever kunt u uw fietsende medewerkers stimuleren en sponsoren met 1 of meer eurocent per afgelegde kilometer. Als een deelnemer zo'n duizend kilometer fietst, dan gaat er bij 1 cent/km een bedrag van 10 euro per jaar naar projecten in ontwikkelingslanden. De Nederlandse Ontwikkelingsorganisaties I-CE (Interface for Cycling Expertise) en Oxfam-Novib stimuleren duurzame ontwikkelingen in het Zuiden.
Deze aanpak is een initiatief van COS Nederland, de initiatiefnemer en organisator van deze fietscampagne. U vindt een beschrijving van de projecten op de campagnesite www.fietsenscoort.nl onder de button 'sponsorprojecten'.

Voor alle duidelijkheid: sponsoring is niet verplicht voor deelname aan Fietsen Scoort. De ervaring leert echter dat sponsoring het personeel extra stimuleert om nog vaker fietsend naar het werk te komen.

Stimulans voor uw werknemers

Een aantal werknemers fietst waarschijnlijk al naar het werk, misschien al met een fiets van de huurregeling. Fietsen Scoort stimuleert nog meer werknemers vaker de fiets te nemen. Deelnemen is uiteraard geenszins de bedoeling van de huurregeling, maar er kan wel op een bijzondere manier in bijgekomen.
Fietsen Scoort is tevens een aantrekkelijke projectpartner. Het eind van dit jaar telden we zoveel zulke projecten onder de deelnemers (mede dankzij fietsteams en andere fietsgerelateerde acties) dat er binnen een jaar 15.000 euro is de projecten.

Het campagnemodel biedt u tevens de mogelijkheid uw werknemers structureel te belonen, als ze op de fiets naar het werk komen. Dit gaat dan niet om geringe directe fietskilometers, het campagnebureau kan hiermee rekenen en administreren.

Mensen die eerstmaal zich voor fietsen naar het werk doen dat op andere momenten ook blijven doen. Ze gaan het wonderen als een soortgelijke manier van bewegen en companen. Daarom kiezen deelnemers aan Fietsen Scoort niet die van personeel dat op de fiets naar het werken gestimuleerd om het zo vaak mogelijk te doen.

Snelheid

Doen dus

Hoe werkt het?

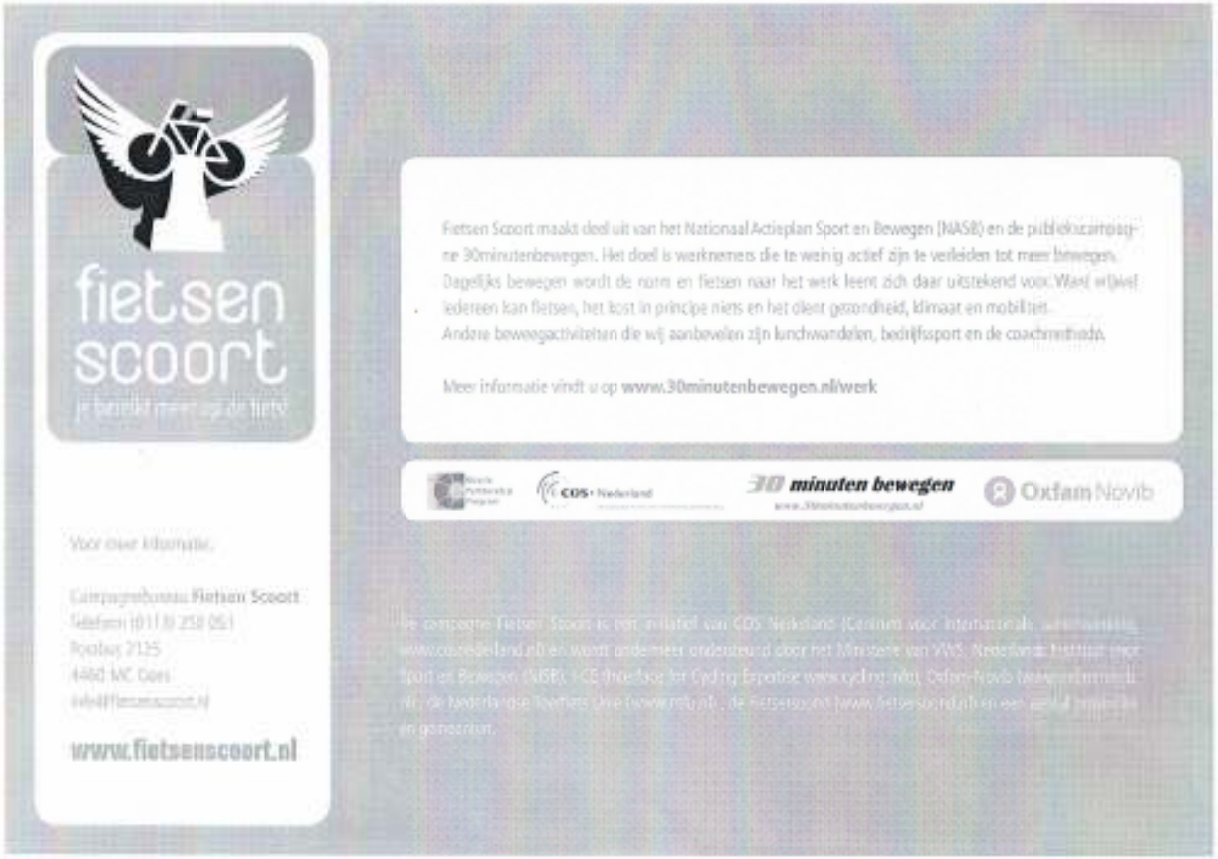
Fietsen Scoort loopt het hele jaar door. Werknemers kunnen dus 12 maanden lang meedoen of korter. In deze periode gaan uw werknemers zo vaak mogelijk op de fiets naar het werk. Op de campagnewebsite www.fietsenscoort.nl en via elektronische nieuwsbrieven brengen we de resultaten in beeld, zowel per bedrijf, per provincie en voor het hele land.
Als u de fietskilometers van uw personeel sponsort, toont de website ook het totaal bijeen gefietste bedrag.

Wat kost het?

De werkgever draagt per deelnemer jaarlijks € 5,- bij aan organisatiekosten. Daarmee kunnen uw medewerkers ook meedingen naar één van de vele prijzen. Daarnaast verzoeken we de werkgevers de fietskilometers te sponsoren. Afhankelijk van het bedrag per fietskilometer komt dit uit op ca. 10 euro per deelnemer. Dit geld gaat direct naar de ontwikkelingsprojecten.

En nu?

Meld uw bedrijf of instelling aan voor de campagne Fietsen Scoort. Dat kan via de website (www.fietsenscoort.nl bij 'Aanmelden') of met het aanmeldingsformulier dat u in deze folder aantreft. Verder vraagt u een werknemer die een warm hart heeft voor fietsen om als 'actiecoördinator' op te treden. Deze persoon regelt dan de werving van deelnemers, verspreiding van affiches en folders, zodat u zich daar niet mee bezig hoeft te houden. De actiecoördinator krijgt ook een draaiboek met handige tips en praktische aanwijzingen, zodat de campagne op rolletjes verloopt. De deelnemers houden bij hoeveel zij fietsen en registreren zelf hun fietskilometers op de campagnewebsite. Als uw bedrijf zich eenmaal heeft aangemeld, kunnen alle werknemers zich via de website inschrijven.
Mochten zaken onverhoopt niet goed verlopen, of heeft u nog vragen? Neem dan contact op met het campagnebureau. De medewerkers staan voor u klaar.



fietsen scoort

je bereikt meer op de fiets

Fietsen Scoort maakt deel uit van het Nationaal Actieplan Sport en Bewegen (NASB) en de publiekscampagne 30minutenbewegen. Het doel is werknemers die te weinig actief zijn te verleiden tot meer bewegen. Dagelijks bewegen wordt de norm en fietsen naar het werk leent zich daar uitstekend voor. Want wijzelf iedereen kan fietsen, het kost in principe niets en het dient gezondheid, klimaat en mobiliteit.
Andere beweegactiviteiten die wij aanbevelen zijn lunchwandelen, bedrijfssport en de coachmethode.

Meer informatie vindt u op **www.30minutenbewegen.nl/werk**

COS · Nederland

30 minuten bewegen

Oxfam Novib

Voor meer informatie:

Campagnebureau Fietsen Scoort
Telefoon (011) 8 258 053
Postbus 2125
4460 MC Goes
info@fietsenscoort.nl

www.fietsenscoort.nl

De campagne Fietsen Scoort is een initiatief van COS Nederland (Centrum voor Internationale Samenwerking, www.cosnederland.nl) en wordt ondersteund door het Ministerie van VWS, Nederlandse Instituut voor Sport en Bewegen (NISB), ICE (Interface for Cycling Expertise www.cycling.nl), Oxfam-Novib (www.oxfamnovib.nl), de Nederlandse Toerfiets Unie (www.ntu.nl), de Fietsersbond (www.fietsersbond.nl) en een aantal bedrijven en gemeenten.

Bijlage 17 Informatie verhogen parkeertarief

Evaluatie mobiliteits regeling en aanpassen regeling.

Op 1 april 2008 is de nieuwe mobiliteitsregeling van start gegaan
De parkeer resultaten van 2006 en 2007 zijn vergeleken zie bijlage.

De mobiliteit registratie draait na de kinderziekten stabiel.
Het aantal mails via mobiliteit is drastisch teruggelopen (nog ongeveer 5 per maand) en ook het aantal malen gemeld : "pas niet aangeboden" is flink gedaald.

Na afschaffing van de vergoeding voor niet parkeren, is het parkeren door medewerkers weer toegenomen en in de periode april 2007 t/m april 2008 is er 5645 keer meer geparkeerd door medewerkers. Zie bijlage I
Gemiddeld zijn dat 34 auto's per dag als alleen werkdagen worden gerekend.

Onderzoek van de VU heeft uitgewezen dat een gemiddelde verhoging van 1,50 het aantal parkeerders met 6% terugdringt. Verhoging van de tarieven voor de kortere afstanden heeft daarbij het meeste effect.

Om de toenemende parkeerdruk van medewerkers terug te brengen stellen wij voor de mobiliteitsregeling aan te passen:

De parkeerkosten voor medewerkers worden verhoogd op ma, di en do:
voor medewerkers binnen 5 km, € 5,- (is nu € 3,-)
voor medewerkers van 5 tot/met 10 km € 3,50 (is nu € 2 ,-)
voor medewerkers verder dan 10 km € 2,- (is nu € 1,)-

Naar verwachting levert deze regeling 35 a 40 parkeerplaatsen voor patiënten op.

Tevens willen wij medewerkers er nog nadrukkelijker op de diverse openbaar vervoer en fietsregelingen wijzen in het kader van het arbeidsvoorwaarden keuze systeem.
Ook zijn we van plan een actief carpool systeem te gaan introduceren.

Late diensten:
Sommige medewerkers beginnen al met een late dienst van 14.00 uur. Om deze medewerkers tegemoet te komen stellen wij voor de mobiliteitsregeling voor late diensten om 14.00 in te laten gaan ipv om 14.15

Bijlage
Parkeer cijfers medewerkers
Samenvatting onderzoek VU

Bijlage 18 Offerte SkiData

070-3124455

SKIDATA
KUDELSKI GROUP

30/3 naw

SKIDATA B.V. · Lübeck 2 · NL-2993 LK Barendrecht

Bronovo
T.a.v. C. Wegman
Bronovolaan 5
2597 AX Den Haag

KOPIE

Barendrecht, 28 oktober 2009

Uw ref. : De door u verstrekte gegevens
Onze ref. : dohe
Offertenr. : 2009274

Betreft : **Uitbreiding met twee interne parkeerzones t.b.v. Bronovo Den Haag**

Geachte heer Wegman,

In aansluiting op uw gesprek met onze heer Domenie d.d. 8 september hebben wij het genoegen hiermede geheel vrijblijvend een aanbieding te doen toekomen voor het uitbreiden van de locatie Bronovo Den-Haag met twee interne parkeerzones.

Mocht u een nadere toelichting dan wel aanvullende informatie wensen, vernemen wij dat graag van u.

Wij vertrouwen u hiermee een passende aanbieding te hebben gedaan en zien uw berichtgeving met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
SKIDATA B.V.

i/a

H. Domenie
Sales Manager Car Access

E. de Waard
Sales Support

SKIDATA B.V. · Lübeck 2 · NL-2993 LK Barendrecht
Telefoon +31 (0) 180 602 100 · Fax +31 (0)180 602 096
Internet www.skidata.nl · E-mail info@skidata.nl
KvK Rotterdam 24239854 · Bankrek.nr.: 65.85.96.148 ING · BTW nr. NL 801504072 B01
IBAN : NL 05 ING B 0654 956186 · BIC : INGBNL2A

SKIDATA® is a registered trademark of SKIDATA AG in the USA, the European Union and other countries

I. Inhoudsopgave

	Titel	pag
I.	Inhoudsopgave	2
II.	Uitgangspunten	3
III.	Systeemconfiguratie	5
IV.	Opties	8
V.	Leveringsvoorwaarden	11

SKIDATA
KUBELKI GROUP

II. Uitgangspunten

Algemeen

De parkeerfaciliteit van het Bronovo ziekenhuis zal aangepast gaan worden met twee nieuwe interne parkeerzones. Het doel hiervan is om abonnementhouders en het personeel in deze twee zones te laten parkeren, zodat de algemene parkeerfaciliteit beschikbaar blijft voor bezoekers.

Deze aanpassing zal kunnen worden gerealiseerd met gebruikmaking van de reeds in omloop zijnde abonnementskaarten. Om ervoor te zorgen, dat het personeel/abonnementhouders ook daadwerkelijk in de voor hen bestemde zone gaan parkeren biedt het systeem, door middel van de op te nemen softwaremodule "tarieven", de mogelijkheid om abonnementhouders een bedrag te laten betalen voor het uitrijden wanneer zij niet in de voor hen bestemde zones parkeren.

Om de gewenste interne zone's te realiseren zullen vier nieuwe terminals met daarbij behorende slagboominstallaties geplaatst gaan worden (2 in en 2 uit). Als gevolg hiervan zal ook een uitbreiding van de intercomcentrale worden doorgevoerd (4 intercom nevenposten extra). De bekabeling, welke is inbegrepen in deze aanbieding, zal net als het reeds bestaande netwerk op IP worden aangeboden.

- De complete configuratie bestaat uit:

  Zone 1 – terrein
  - 1 prefab eiland
  - 2x slagboom
  - 2x RFID terminal
  - 4x detectielus in klinker

  Zone 2 - parkeergarage kelder
  - prefab eiland
  - 2x slagboom
  - 2x RFID terminal
  - 4x detectielus in klinker

  Voorts benodigd:
  - softwaremodule "tarieven"
  - softwaremodule "parkeergarages" (i.v.m. de uitbreiding met de twee extra zones).
  - uitbreiding intercomcentrale met deelnemerskaart i.v.m. de intercoms in de terminals.
  - bekabeling
  - DSL converter set

Uitvoeringstechnisch

- Omdat de slagboomarmen van de hoofdentree veelvuldig worden afgereden, zijn conform uw verzoek in deze aanbieding twee robuustere Tiede ES-0 slagbomen met rechte arm en vorkconstructie opgenomen. Deze zullen worden geplaatst bij de hoofdentree. De twee slagbomen, die nu nog bij de hoofdentree staan zullen vervolgens worden verplaatst naar de interne parkeerzone op het terrein. De uitvoeringswerkzaamheden welke hiervoor benodigd zijn, zijn in deze aanbieding opgenomen.

- Ten behoeve van de bevestiging van de in- en uitritapparatuur wordt door ons voorzien in een prefab verkeerseiland van thermisch verzinkt staal.

- Het wegdek ter plaatse van de in- en uitrit is voorzien van een wegdekverharding van klinkerbestrating. De benodigde detectielussen en bestratingwerkzaamheden zijn in onze aanbieding inbegrepen.

- Ter voorkoming van schade aan de terminals en slagboominstallatie kunnen extra aanrijdbeveiligingen worden geplaatst op de verkeerseilanden. Levering en montage van deze aanrijdbeveiligingen hebben wij optioneel weergegeven.

- In onze aanbieding opgenomen is het leveren en aanleggen van de benodigde bekabeling en voedingspunten. De bekabeling wordt op basis van IP aangeboden.

- Behalve de twee eerder genoemde verkeerseilanden zullen tevens de in de uitvoeringswerkzaamheden benoemde

- maken overige eventueel benodigde civieltechnische werkzaamheden, zoals het realiseren van aanpassingen aan het wegdek, het aanbrengen van wegmarkeringen en belijningen, etc. vooralsnog geen aandeel uit van deze aanbieding.

SKIDATA
KUNKLEKI GROUP

III. Systeemconfiguratie

Positie 1 / terrein

1 st. **Verkeerseiland**
- 5000x500mm
- Gegalvaniseerd staal

2 st. **Slagboom, type Barrier.Gate ES0**

- Behuizing gecoat in RAL9006, bovenkap gecoat in RAL7043
- Vorkconstructie met rechte ronde boomarm
- Diameter boomarm 80mm, lengte boomarm max. 3,5 meter
- Boomarm wit gecoat met rode retroreflecterende strepen
- Onderhoudsvrije aandrijfunit met ontkoppelmechanisme en handslinger
- Voedingsspanning 230V
- Ingebouwde besturingslogica

2 st. **Abonnemententerminal, type Column.Gate RFID**

- Behuizing van geanodiseerd aluminium met een afsluitbare frontdeur; bovenunit van slagvast kunststof in RAL9007 met kleuraccenten in RAL7043
- Geïntegreerde antenne voor acceptatie van RFID cards
- Optioneel grafisch kleuren display voor een goede begeleiding van abonnementhouders
- Beschikbare ruimte in frontpanel voor inbouw externe apparatuur (bijv. camera)
- Volledig in het front geïntegreerde intercom nevenpost

4 st. **Detectielus**

- Omtrek lus max. 6 meter; toevoerleiding max. 2 meter
- aanwezigheidsfunctie dan wel sluit-/veiligheidsfunctie
- Aangelegd onder klinkerbestrating

SKIDATA
KUDELSKI GROUP

Positie 2 / kelder

1 st. **Verkeerseiland**
- 5000x500mm
- Gegalvaniseerd staal

2 st. **Slagboom, type Barrier.Gate**

- Geanodiseerd aluminium kolom met bovenunit van slagvast kunststof in RAL9006
- Onderhoudsvrije aandrijfunit
- Voedingsspanning 230V i.c.m. frequentieregelaar
- Ingebouwde besturingslogica
- Koppelmechanisme met breekconstructie en boombreuk signalering
- Boomarm vervaardigd van kunststof (fiber), voorzien van een rubber profiel aan de onderzijde, knik arm, doorrijhoogte max. 2,1 mtr.

2 st. **Abonnemententerminal, type Column.Gate RFID**

- Behuizing van geanodiseerd aluminium met een afsluitbare frontdeur; bovenunit van slagvast kunststof in RAL9007 met kleuraccenten in RAL7043
- Geïntegreerde antenne voor acceptatie van RFID cards
- Optioneel grafisch kleuren display voor een goede begeleiding van abonnementhouders
- Beschikbare ruimte in frontpanel voor inbouw externe apparatuur (bijv. camera)
- Volledig in het front geïntegreerde intercom nevenpost

4 st. **Detectielus**

- Omtrek lus max. 6 meter, toevoerleiding max. 2 meter
- aanwezigheidsfunctie dan wel sluit-/veiligheidsfunctie
- Aangelegd onder klinkerbestrating

SKIDATA
KUDELSKI GROUP

Positie 3/ uitbreiding software en intercom

1 st. **Softwaremodule "tarieven"**

1 st. **Softwaremodule "parkeergarages"**

1 st. **deelnemerskaart G1-GET-4B**
- t.b.v. de uitbreiding van de GE100 intercomcentrale

1 st. **DSL converter set**

Overig

1 st. **Uitvoeringswerkzaamheden**
- Projectbegeleiding door één van onze projectleiders
- Het verzorgen van de, door ons standaard gehanteerde, aansluit- en blokschema's
- Monteren en aansluiten van 4 stuks RFID terminals
- Monteren en aansluiten van 2 stuks slagbomen industrieel, incl. lusdetector
- Monteren en aansluiten van 2 stuks slagbomen met knik arm, incl. lusdetector.
- Demonteren, afkoppelen, verplaatsen, monteren en aansluiten van 2 stuks slagbomen
- Leveren, monteren en aanstraten van 2 stuks prefab verkeersellanden
- Aanpassen straatwerk t.b.v. prefab verkeersellanden
- 4 stuks mantelbuizen opgraven en open maken en later dichten
- De benodigde beplanting weghalen en weer aanbrengen
- Openen grond nabij RVK en WPS kast
- Leveren en monteren van 8 detectielussen in klinkers
- Leveren en installeren van de benodigde bekabeling
- Leveren en monteren DSL converter set
- Leveren en monteren van 1 stuks deelnemerskaart
- Configureren intercomsysteem
- Configureren van de systeemsoftware
- De totale configuratie compleet testen en bedrijfsvaardig opleveren

Totaal, excl. b.t.w.	€ 48.500,-

(Zegge: achtenveertigduizendvijfhonderd euro).

SKIDATA
KUPSLERI GROUP

IV. Opties

A1. Entreepyloon met 1 vol/vrij display t.b.v. het abonnemententerrein

Indien gewenst kunnen wij t.b.v. het terrein bij de 1e afslag op de rotonde richting het abonnemententerrein een entreepyloon met 1 vol/vrij display plaatsen. Dit bord heeft als functie het op een juiste wijze informeren en verwijzen van de parkeerder. Er zal niet meer onnodig naar een parkeerplaats worden gezocht, waardoor bijvoorbeeld het terugsteken van de auto op de rotonde als gevolg van een volle parkeerplaats niet meer voorkomt. Een goede doorstroom van het verkeer blijft hierdoor gewaarborgd.

Het entreepyloon zoals wij dit in ons portfolio
Voeren heeft een afmeting van ca. 600x1400x120mm (bxhxd)
Het pyloon is opgebouwd uit aluminium staanders
en panelen met een standaard layout.
Hiernaast treft u een voorbeeld aan van een dergelijk entreepyloon.
Het pyloon wordt met chemische ankers op een
betonnen ondergrond gemonteerd.

Tegen meerprijs is het pyloon uit te rusten met
een interne verlichting voor extra attentiewaarde **(€ 210 ex. b.t.w.)**
tevens kan tegen meerprijs een klantspecifieke layout worden afgesproken.

Om de vol/vrij displaymodule in het pyloon te kunnen monteren
is de hiernaast afgebeelde opzetmodule benodigd.
Deze module is qua uitvoering identiek aan het pyloon,
hetgeen een fraai en rustgevend geheel vormt.

Het mee te leveren vol/vrij display is uitgevoerd met High Intensity Led's
in rood welke met een karakterhoogte van 65mm vanaf
13 meter goed zichtbaar is. Bij VOL geven de led's rood licht en bij
VRIJ zal dit groen zijn.

De totale meerprijs voor het leveren en installeren van één
entreepyloon met opzetmodule t.b.v. het abonnemententerrein,
incl. vol/vrij display en bekabeling bedraagt, excl. b.t.w. € 4.450,-

A2. Entreepyloon met 2 displays t.b.v. kelder

Indien gewenst kunnen wij bij de 2e afslag op de rotonde richting de kelder en het erboven gelegen parkeerdek een entreepyloon met 2 vol/vrij display plaatsen t.b.v. abonnementhouders en kortparkeerders. Dit bord heeft als functie het op een juiste wijze informeren en verwijzen van de parkeerder. Er zal niet meer onnodig naar een parkeerplaats worden gezocht, waardoor bijvoorbeeld het terugsteken van de auto op de rotonde als gevolg van een volle parkeerplaats niet meer voorkomt. Een goede doorstroom van het verkeer blijft hierdoor gewaarborgd.

Het entreepyloon t.b.v. meerdere displays zoals wij dit in ons portfolio voeren heeft een afmeting van ca. 800x1600x160mm (bxhxd) Het pyloon is opgebouwd uit aluminium staanders en panelen met een standaard lay-out. Hiernaast treft u een voorbeeld aan van dergelijk entreepyloon.
Het pyloon wordt met chemische ankers op een betonnen ondergrond gemonteerd.

Optioneel is het mogelijk het pyloon uit te rusten met interne verlichting voor extra attentiewaarde **(€ 340, ex. b.t.w.).** Tevens kan tegen meerprijs een klantspecifieke lay-out worden afgesproken.

De twee mee te leveren vol/vrij displays zijn uitgevoerd met High Intensity Led's in rood welke met een karakterhoogte van 65mm vanaf 13 meter goed zichtbaar is.

Bij VOL geven de led's rood licht en bij VRIJ zal dit groen zijn.

Tevens zijn vier detectielussen benodigd welke bij de hellingbaan zullen worden geplaatst t.b.v. een correcte telling

- Omtrek lus max. 6 meter, toevoerleiding max. 2 meter
- aanwezigheidsfunctie dan wel sluit-/veiligheidsfunctie

De totale meerprijs voor het leveren en installeren van één Entreepyloon t.b.v. de kelder, incl. vol/vrij displays, detectielussen, lusdetectoren, telcomputers, telkastjes (t.b.v. beschenming teloomputer) en bekabeling bedraagt, excl. b.t.w. € 7.125,-

SKIDATA
KUOELKI GROUP

B. **Aanrijdbeveiliging**

Indien gewenst kunnen de terminals en/of slagbomen worden voorzien van een RVS aanrijdbeveiliging.

De meerprijs voor het leveren en monteren van een aanrijdbeveiliging t.b.v. een terminal bedraagt, excl. b.t.w., per stuk

€ 285,-

Uitgangspunt hierbij is dat de aanrijdbeveiligingen bevestigd worden met boutverbinding op het prefab verkeerseiland.

Note: Alle prijzen vermeld in de opties zijn alleen geldig indien gelijktijdig opgedragen en uitvoerbaar met de hoofdopdracht.

V. Leveringsvoorwaarden

Uitsluitingen

Tenzij in de aanbieding specifiek anders omschreven, zijn niet in de aanbieding opgenomen:

- Het leveren en aanbrengen van de benodigde bekabeling en kabeltracés;
- Het leveren en aanbrengen van de benodigde 230V / 400V voedingspunten;
- Het verzorgen van bouwkundige-, infrastructurele-, graaf-, bestratings- en/of herstelwerkzaamheden;
- Het verzorgen van civieltechnische werkzaamheden zoals het aanbrengen/aanpassen van verkeerseilanden t.b.v. opstelling van de aangeboden apparatuur;
- Werkzaamheden als gevolg van onvoorziene onder- en bovengrondse obstakels;
- Demonteren en hermonteren dan wel afvoeren van aanwezige materialen en apparatuur;
- Afvoeren van grond en uit de grond vrijgekomen materialen;
- Het uitgebreid reinigen van het wegdek na onze zaagwerkzaamheden;
- Het verzorgen van tekenwerk, anders dan onze standaard aansluitschema's;
- Het aanvragen van eventueel benodigde vergunningen;
- Het aanvragen en verzorgen van benodigde telefoonlijnen, netwerkverbindingen en bijbehorende netwerk- en communicatiecomponenten;
- Het aanvragen van (een) contract(en) voor de financiële verwerking/afhandeling van betaaltransacties op het gebied van creditcards, chip en pinbetalingen;
- Het verzorgen van verkeersmaatregelen teneinde de doorstroming/toevoer van verkeer van en naar de parkeerfaciliteit te reguleren;

Garantie

De garantietermijn bedraagt 12 maanden op hard- en software, ingaand op de dag van oplevering dan wel in bedrijfstelling, het geen het eerst plaats vindt. De eerste 6 maanden van de garantie zijn arbeids- en reiskosten inbegrepen. Indien gelijktijdig met de opdrachtverstrekking een onderhoudscontract wordt afgesloten zijn arbeids- en reiskosten gedurende de gehele garantieperiode van 12 maanden inbegrepen. Voor de garantievoorwaarden verwijzen wij u naar de algemene leveringvoorwaarden van SKIDATA B.V.

Prijsstelling

Genoemde prijzen zijn netto prijzen in Euro's en exclusief de verschuldigde omzetbelasting. Prijzen worden gestand gedaan tot 30 dagen na dagtekening van de aanbieding en zijn alleen geldig bij ongedeelde opdracht.

Levertijd

8 - 10 weken na ontvangst schriftelijke opdracht en schriftelijke opdrachtbevestiging onzerzijds

Betalingscondities

50% bij schriftelijke en/of mondelinge opdracht
40% bij aanvang van de werkzaamheden of gereedstaan van de apparatuur.
10% bij gereed melding van de werkzaamheden en/of in gebruikstelling

De betalingstermijn bedraagt 30 dagen na dagtekening termijnfactuur. Overschrijding van de betalingstermijn kan leiden tot vertraging in de uitvoering, waarbij de vertraging niet toerekenbaar is aan SKIDATA B.V.

Montage

Deze aanbieding is gebaseerd op een ononderbroken montageperiode binnen de normale arbeidstijden van SKIDATA B.V., zijnde van maandag tot en met vrijdag van 08.00 tot 17.00 uur. Indien buiten onze schuld van deze normale arbeidstijden wordt afgeweken dan wel wachturen ontstaan, behouden wij het recht voor om de hierdoor ontstane meerkosten door te belasten als zijnde meerwerk. Werkzaamheden worden uitgevoerd volgens VCA richtlijnen.

Opslagkosten

Indien de te leveren goederen, buiten de invloed van SKIDATA BV, op de door de opdrachtgever gewenste cq afgesproken afleverdatum niet kunnen worden afgeleverd, worden de kosten voor opslag en extra behandeling doorberekend.

Overige condities

Op deze aanbieding zijn de algemene leveringsvoorwaarden van SKIDATA B.V. onverkort van toepassing.