

# NIEUWE HORIZON

Hackathon

Klik hier  
om je aan te  
melden voor de  
Hackathon



## HACKATHON THEMASESSIES WOENSDAG 7 SEPTEMBER 2022

### 1. Delen van assets

**Probleemstelling:** Bedrijven bezitten of beheren wagenparken, gebouwen, parkeerterreinen en laadinfrastructuur. En ondertussen wordt ruimte, energie (laadproblemen/netbelasting) en middelen steeds schaarser. Sinds het hybride werken zijn de behoeftes op het vlak van werken en reizen veranderd. Er wordt door werkgevers meer flexibiliteit mogelijk gemaakt; werknemers vragen erom. Bedrijven kijken nog niet of onvoldoende naar elkaar als het gaat om het delen/ gebruiken van elkaars (deelbare) assets. Het probleem is onbenut potentieel; extra kosten aan derden houden dit in stand.

**Context en trends:** Er is veel te doen om de ruimte in Nederland; drinkwater, energie, de zorg en andere essentiële voorzieningen staan onder druk. Vergroten, slim inrichten en benutten van beschikbare capaciteit en ruimte is de grote uitdaging van deze tijd.

Naast toenemende capaciteit en schaarsteproblemen, zien we op het vlak van mobiliteit een beweging ontstaan die gebruik centraal stelt in plaats van bezit. Nieuwe generaties – met name in de stedelijke omgeving - willen meer naar gebruik in plaats van bezit. Het OV is daar vanouds een bekend voorbeeld van, maar nieuwe ontwikkelingen dienen zich aan. Voorbeelden daarvan zijn Lynk & Co, swapbike, Bundles en Felix. Ook zien we steeds meer MAAS-oplossingen: mobility-as-a-service. Een service waarbij je tijdelijk gebruik maakt van een voertuig.

Eenzelfde vergelijkbare trend zien we bij werkplekken. Steeds meer werkenden maken gebruik van flexplekken, vaak in stedelijk gebied. Ook grote bedrijven veranderen hun werkplekken steeds vaker naar flexibele ontmoetingsruimtes. Flexibiliteit is de nieuwe norm. Door hybride werken en thuiswerken verandert de functie van het 'kantoor' en de behoefte om regelmatig naar kantoor te gaan. Voor veel bedrijven zijn verzekeringsvoorwaarden een belemmering voor het delen van haar assets. Verschillende behoeftes van organisaties, afhankelijk in welke fase een organisatie zit (denk bijvoorbeeld aan een wagenpark wat gefaseerd wordt afgebouwd) doet de wens naar deelmobiliteit veranderen.

**Uitdaging:** bedenk een duurzame oplossing die ervoor zorgt dat de gezamenlijke assets van de coalitie efficiënt benut worden en daarmee bijdragen aan CO<sub>2</sub>-reductie. Hoe kunnen we de genoemde assets gezamenlijk optimaal en efficiënt benutten in de coalitie, maar ook binnen de samenleving? Kostenreductie, continuïteit en maatschappelijk belang zijn daarin belangrijke aandachtspunten.

---

## 2. Duurzaam jaarbudget

### *Stimuleren duurzame gedragskeuzes werknemers*

**Probleemstelling:** Een duurzame bedrijfsvoering is een vast onderdeel bij de bedrijven binnen onze coalitie. De uitdaging voor veel bedrijven is om de ambitie concreet te vertalen naar gewenst duurzaam gedrag van medewerkers. Hoe bied je als bedrijf actieve stimuli tot het maken van duurzame keuzes?

De fiscale regelingen voor duurzame keuzes (waaronder mobiliteit) geven beperkte prikkels om duurzaam gedrag bij medewerkers in de breedte te stimuleren en te belonen (aanschaf zonnepanelen, duurzaam witgoed, met de (e)fiets naar het werk, aanschaf warmtepomp, isoleren, ventileren, trein op vakantie etc.).

**Context en trends:** Bedrijven pakken een steeds grotere rol in stimuleren duurzaam gedrag medewerkers. Met de komst van de 2<sup>e</sup> werkplek kan de werkgever een grotere rol nemen in de verduurzaming van gedrag van medewerkers, passend bij de levenssituatie van medewerkers. Veel thuiswerken betekent minder CO<sub>2</sub> uitstoot door mobiliteit. Maar wat als je huis een lek mandje is? Kortom, hoe kun je duurzaam gedrag in een duurzaam leef-ecosysteem maximaal stimuleren met behulp van een budget? Als je niet gaat reizen naar kantoor, kun je dan met een budget ook je huis verduurzamen? In deze sessie ontmoeten de energietransitie en de mobiliteitstransitie elkaar. Hoe laten we deze transitie elkaar versterken en laten we wet en werkgever daarin maximaal samenwerken? Hoe zorg je dat medewerkers in een duurzaam ecosysteem nog beter tot hun recht komen? Je kunt als bedrijf sturen binnen de mogelijkheden van de huidige fiscaliteit. Toch zitten er prikkels in de huidige wetgeving die een gelijk speelveld voor iedereen in de weg zitten. Simpel gezegd: kan iedereen duurzame keuzes maken of is het voor een groot deel van Nederland financieel niet mogelijk? Dit fenomeen zorgt

voor nieuwe ongelijkheid. Ongelijkheid tussen kapitaalkrachtige mensen die duurzame keuzes makkelijk kunnen financieren (verwerven aanzien/status) en mensen die het niet kunnen financieren en zich benadeeld voelen en weerstand ontwikkelen (verlies van aanzien/status). Iedereen moet mee kunnen; hoe kan een duurzaam budget daaraan bijdragen? En wat kunnen wet en werkgever daaraan doen?

**Uitdaging:** Hoe kunnen we duurzaam gedrag stimuleren bij medewerkers bij keuzes die van invloed zijn op het werkende leven? Ontwikkel een concept waardoor je door middel van budget sturing geeft aan duurzame keuzes van medewerkers en duurzaam gedrag beloond. Dit concept is voor de Anders Reizen leden een aantrekkelijk perspectief (en alternatief op huidige aanpak) die het mogelijk maakt om de duurzame ambities van de organisatie tot ver in de persoonlijke levenssfeer van medewerkers te realiseren. Bovendien gaat dit concept potentiële ongelijkheid tegen en creëert het een gelijk speelveld voor iedereen. Hou in dit vraagstuk ook rekening met de gezondheidswinst die een dergelijk budget kan opleveren en het feit dat elke medewerker hierdoor zelf ook een eigen bijdrage levert aan de verduurzaming van Nederland.

---

### 3. Mobility Mindfuck

**Probleemstelling:** Mensen zijn gewoontedieren en zitten vaak vast in bestaande denkpatronen. Die bestaande denkpatronen zitten radicaal anders nadenken over werken en mobiliteit in de weg. Een omslag naar duurzaam denken als nieuw normaal wordt onvoldoende door de Anders Reizen bedrijven als uitgangspunt genomen.

**Context en trends:** 90% van alle gedragingen komen voort uit patronen en gewoonten. We staan er nauwelijks bij stil. Als gedrag is ingesleten dan blijven we dat ook gewoon doen. Ook wel fijn omdat je dan kunt richten op de 10% belangrijkste keuzes in de dag. Uit gedragspsychologie blijkt dat 70% van de mensen die iets vanuit de standaard aangeboden krijgen, daarvoor kiezen. Mensen nemen dat 'gewoon' aan. Deze uitdaging gaat over 'setting the default'. Wat krijg je als medewerkers een 'duurzame standaard-set aan keuzes aangeboden krijgen? Een vegetarisch bedrijfsrestaurant is een voorbeeld van zo'n nieuwe 'default'. Elektrisch vervoer, fiets, OV en hybride werken ook.

**Uitdaging:** Hoe zorg je dat duurzame overtuigingen standaard in het beleid van de organisatie en het gedrag van medewerkers wordt verankerd en daarmee de gewenste standaard worden? En wat houdt deze standaard in?

## 4. Hoe de levensfase van medewerkers mobiliteitsbehoeftes bepaalt

**Probleemstelling:** Het huidige aanbod van (duurzame) mobiliteit is vaak statisch en houdt geen of onvoldoende rekening met wijzigingen in de persoonlijke situatie en/of levensfase van medewerkers. Terwijl overtuigingen, voorkeuren en behoeftes van medewerkers voor een groot deel beïnvloed worden door de persoonlijke (thuis)situatie en levensfase.

Het probleem waar bedrijven mee worstelen is het voorzien van individuele behoeftes en dat vertalen naar oplossingen die voor individu, team en organisatie positief uitpakken.

Op welke natuurlijke momenten in het leven van een werkende Nederlander moet een werkgever extra scherp zijn? Welke momenten vormen logische handvatten om mensen duurzame keuzes te laten maken? Veel mensen kiezen eenmaal hun mobiliteit, behalve als arbeidsvoorwaarden veranderen. Hoe maken we mobiliteit onderdeel van levenscyclus die continu aan verandering onderhevig is? Wat zijn standaard instellingen die bij mobiliteit de wereld op zijn kop kan zetten en die aansluiten bij de levensfase waarin medewerkers verkeren of binnenkort aan toe zijn? Durven dromen dat het morgen anders is, dat is het uitgangspunt.

**Uitdaging:** Hoe benut je als werkgever veranderingen in de persoonlijke levensfase van medewerkers ten positieve als het gaat om duurzame mobiliteit?

---

## 5. Verbeter de digitale ervaring van samenwerken

**Probleemstelling:** Bedrijven worstelen met goede balans in persoonlijke ontmoetingen en digitale mogelijkheden. Hoe zorgen we ervoor dat digitale ontmoetingen de kwaliteit van fysieke ontmoetingen kunnen evenaren zodat mobiliteit voorkomen kan worden?

We brengen in kaart (mapping) welke technologieën serieuze impact gaan hebben op ons gedrag. Maar ook wat wij vanuit de Coalitie Anders Reizen in versnellend opzicht kunnen betekenen om nieuwe technologieën te verbinden aan onze eigen transitie-agenda naar compleet uitstootvrije mobiliteit (netzero mobility).

**Uitdaging:** Identificeer de top 4 van technologische ontwikkelingen die een real life ontmoeting kunnen evenaren. Hoe maak je deze techniek beschikbaar voor Anders Reizen, hun medewerkers en heel werkend Nederland?

## Aanmelden

Wil je meedoen? Dat kan! Stuur ons een korte motivatie waarom je wilt deelnemen en wat je hierin meeneemt. Er zijn een beperkt aantal plekken. Wij zorgen ervoor dat het jou op deze dag aan niets ontbreekt zoals eten, drinken en topbegeleiding! Het enige wat je mee moet nemen is je laptop en een verfrissende mindset.

Klik hier  
om je aan te  
melden voor de  
Hackathon



Na aanmelding ontvang je van ons een bericht of je bent toegelaten. In dat geval ontvang je in aanloop naar het event het programma en aanvullende informatie.

Goed om nu alvast te weten: de hackathon duurt een hele dag en vraagt voorbereidingstijd van maximaal een dagdeel. De hackathon wordt in samenwerking met Conclusion verzorgd (Herculesplein 80, 3584 AA Utrecht).

## Vragen?

Neem contact op met Tamara Boonstra ([tamara.boonstra@andersreizen.nu](mailto:tamara.boonstra@andersreizen.nu)) of Cornelis Vlot ([cornelis.vlot@andersreizen.nu](mailto:cornelis.vlot@andersreizen.nu)).

Hartelijke groet,

Hugo Houppermans