



*Spitsmijden  
in de trein*



*Resultaten Praktijkproef Spitsmijden in de trein*

*Treinen raken tijdens de  
spitstijden steeds voller. Terwijl er  
tijdens daluren juist meer dan  
voldoende capaciteit is in de trein.*





## Voorwoord

Treinen raken tijdens de spijstijden steeds voller. Terwijl er tijdens daluren juist meer dan voldoende capaciteit is in de trein. De beschikbare capaciteit wordt dus niet altijd optimaal benut. Het vermijden van de spits betekent enerzijds een betere spreiding van bestaande reizigers over de beschikbare capaciteit en anderzijds ruimte voor nieuwe treinreizigers. Dit leidt ertoe dat er met hetzelfde materieel meer mensen kunnen worden vervoerd. En dat betekent voor Nederland een betere bereikbaarheid.

Als spoorvervoerders hebben wij daarom, samen met het ministerie van IenM en een aantal regionale (concessie verlenende) overheden, het initiatief genomen voor de gezamenlijke proef Spitsmijden in de trein. Met als doel om inzicht te krijgen in de mate waarin treinreizigers, en dan specifiek forenzen, bereid zijn om hun reisgedrag aan te passen en om te onderzoeken in welke mate werkgevers dit mogelijk maken.

De resultaten van Spitsmijden in de trein laten zien dat er een potentieel bestaat om treinreizigers te verleiden om hun reistijdstip aan te passen: treinfozen uit de praktijkproef blijken bereid om hun reisgedrag tegen een beloning aan te passen. Werkgevers kunnen hier - door het mogelijk maken van flexibel werken en als financier van de abonnementen - een belangrijke stimulerende rol bij spelen. Bij bijna driekwart van de ondervraagde werkgevers hebben werknemers de mogelijkheid om in enige vorm flexibel te werken. Voor de interesse onder werknemers om structureel meer in daluren met de trein te reizen is het naar verwachting onder meer bepalend hoe het financieel voordeel van een treinabonnement dat hierop is gericht tussen werkgever en werknemer wordt verdeeld. Uitdagingen voor de vervoerders zijn het vergroten van de bekendheid van de mogelijkheden van de verschillende treinkaartsoorten en het enthousiasmeren van werkgevers om reizen in de daluren te stimuleren.

De spoorvervoerders zullen op basis van de uitkomsten van de proef nagaan of de structurele invoering van dalurenabonnementen voor trajectkaarthouders meerwaarde heeft en haalbaar is en/of dat het verbeteren en promoten van comfortelementen (zoals zitplaatsgarantie) in de daluren een betere aanpak is.

### **De stuurgroep Spitsmijden in de Trein<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Bestaande uit vertegenwoordigers van: Ministerie van IenM, NS, Veolia Transport, Syntus, Arriva, Transumo Footprint en Stadsregio Arnhem Nijmegen namens de regionale overheden.



## Waarom een praktijkproef Spitsmijden in de trein?

Met de wetenschappelijke praktijkproef Spitsmijden in de trein heeft een samenwerkingsverband van spoorvervoerders (NS, Veolia Transport, Arriva en Syntus), onderzoekers, adviseurs en het ministerie van IenM onderzocht in welke mate frequente reizigers tegen een tijdelijke financiële beloning, bereid zijn om buiten de spits met de trein te reizen, en in welke mate werkgevers dit voor hun werknemers mogelijk maken.

De proef bestaat uit twee delen. In een praktijkproef gericht op de treinreiziger is onderzocht in welke mate vaste reizigers in de trein, tegen een tijdelijke financiële beloning, bereid zijn om buiten de spits te reizen. Daarnaast is een werkgeversonderzoek uitgevoerd waarbij is verkend wat de bereidheid is van werkgevers om hun werknemers de spits te laten mijden en welke mogelijkheden zij hiervoor concreet bieden. De resultaten van Spitsmijden in de trein zijn vastgelegd in drie rapportages. Voorliggende rapportage schetst de achtergrond en opzet van de praktijkproef en geeft een samenvatting van de belangrijkste resultaten. In de achterliggende rapportages van de VU en TNO worden respectievelijk de resultaten van het reizigersonderzoek en van het werkgeversonderzoek gepresenteerd.

### **Wat levert het op?**

Spitsmijden betekent een betere spreiding van reizigers over de beschikbare capaciteit. Dit leidt ertoe dat er met hetzelfde materieel meer mensen kunnen worden vervoerd. En daarmee kan een bijdrage worden geleverd aan de bereikbaarheid van Nederland. Voor treinreizigers betekent spitsmijden (naast een financiële beloning) ook meer comfort tijdens de treinreis. Voor de vervoerders betekent spitsmijden efficiëntere inzet van materieel en/of ruimte voor nieuwe reizigers. Voor werkgevers betekent het ondersteunen van spitsmijden niet alleen dat zij bijdragen aan de verbetering van de bereikbaarheid van Nederland. Zij kunnen door het mogelijk maken van spreiding van reistijden (door flexibele werktijden) werknemers meer tevreden maken en hun aantrekkelijkheid als werkgever vergroten.



## De praktijkproef Spitsmijden in de trein

De praktijkproef Spitsmijden in de trein duurde van augustus 2012 tot en met mei 2013. Spitsmijden in de trein bouwt voort op een eerdere proef uit 2008/2009<sup>2</sup>. De geografische scope en deelnemersgroep van die proef waren te klein om uitspraken te doen over aanpassingen in reisgedrag. De resultaten vormden echter wel aanleiding voor vervoerders en het ministerie van IenM om een vervolgonderzoek uit te voeren.

In deze praktijkproef hebben zich zo'n 1250 treinfoorzen aangemeld om in aanmerking te komen voor een dagelijkse beloning door buiten de treinspits naar hun werk te reizen. Zowel het mijden van de ochtend- als de avondspits werd beloond. Afhankelijk van de reisafstand en de werkelijke reistijdstoppen kon een deelnemer hierbij wekelijks zo'n € 30,- euro verdienen, oplopend tot € 600,- over de gehele looptijd van de praktijkproef. De reisafstand en het reistijdstop werden geregistreerd met een speciaal voor deze proef ontwikkelde 'smartphone-app'.

### **Beloning**

De beloningsperiode duurde 15 tot 18 weken, afhankelijk van het moment waarop een deelnemer zich had aangemeld voor de proef. De totale deelnameperiode besloeg maximaal 25 weken, waarvan 3 weken voormeting, gevolgd door de beloningsperiode en tenslotte een nameting van 4 weken.

*<sup>2</sup> In 2009 is, in het kader van Transumo, op het treintraject Utrecht - Den Haag onder een groep van 125 deelnemers onderzocht in welke mate treinreizigers in staat zijn om de spits te mijden. Voor 20% van de deelnemers bleek een 'Dalurentrajectabonnement' een aantrekkelijk aanbod. Het gedragsmodel liet hierbij benodigde bedragen zien tussen de € 2,30 en € 4,05, voor het aanpassen van het reistijdstop met 1 uur. Bij doorvertaling van de gevonden resultaten naar veranderingen in reisgedrag blijkt dat het, op een traject van 30 - 40 kilometer mogelijk is met een positieve prijsprikkel 5,8% van de reizen tijdens de ochtendspits te verschuiven naar buiten de ochtendspits.*





Om ook de effecten van de hoogte van de beloning te kunnen meten kon elke deelnemer tijdens de ene helft van zijn beloningsperiode een hogere beloning verdienen dan tijdens de andere helft, waarbij de volgorde 'eerst hoog-dan laag' even vaak voorkwam als 'eerst laag-dan hoog'. De gemiddelde beloning werd, in drie categorieën, bepaald door de reisafstand van de deelnemer. Omdat het om een gedragsexperiment gaat, werd de beloning direct aan de deelnemer uitgekeerd, ook als de werkgever het abonnement betaalt.

Reisafstand	Hoge beloning	Lage beloning
≤ 25 km	€ 5,00	€ 3,00
25–40 km	€ 7,00	€ 5,00
≥ 40 km	€ 9,00	€ 5,00

Per dag kon maximaal twee keer een spits worden gemeden en beloond; in de ochtend en in de avond. De spittijden zijn van 06.30 uur tot 09.00 uur en van 16.00 uur tot 18.30 uur. De deelnemer ontving uitsluitend een beloning voor het maken van een door de app geregistreerde treinreis op het vaste reistraject met een vertrektijdstip, vanaf het beginstation van dat traject, buiten de spitsuren. Dat betekent dat de deelnemer geen beloning ontving voor thuiswerken of het gebruik van andere vervoerswijzen. Dit was om te voorkomen dat door de telefoon uit of thuis te laten een beloning zou kunnen worden verdiend. Deelnemers hadden de beschikking over een persoonlijke webpagina waar zij onder andere hun gemaakte ritten en opgebouwde beloning konden inzien.

Naast het mijden van de spits dienden zij de aangeboden enquêtes en eens in de 6 weken zogeheten 'logboeken' (dagboeken over hun mobiliteitsgedrag) in te vullen. Alleen dan werd de beloning daadwerkelijk

uitgekeerd. Voor vragen en ondersteuning gedurende de gehele looptijd van de praktijkproef hadden de deelnemers de mogelijkheid om contact op te nemen met een speciaal hiervoor ingerichte servicedesk.

### Hoe is de privacy van deelnemers geborgd?

Privacy van deelnemers tijdens en na afloop van de proef is op verschillende manieren gewaarborgd. In de eerste plaats registreerde de app alleen de aanwezigheid van deelnemers in de directe nabijheid van de stations van het vaste reistraject dat deelnemers hebben opgegeven. In de tweede plaats worden gegevens van deelnemers alleen gebruikt voor deze praktijkproef en niet aan derden beschikbaar gesteld. Verder vindt rapportage van de gegevens uitsluitend plaats over de gehele groep deelnemers en is niet terug te voeren tot een individu. Ook wordt de lijst van deelnemers niet openbaar gemaakt. Spitsmijden in de trein heeft de verwerking van de persoonsgegevens aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens. En uiteraard is de database goed beschermd.

## Hoe werkt de app?

*De app registreerde de afgelegde reisafstand en het reistijdstip. Registratie vond automatisch plaats in de nabijheid van NS stations. De deelnemer hoefde dus geen extra handeling te verrichten om de app de reis te laten registreren. Voor registratie van een treinreis was ten minste een aankomst- en vertrekstation nodig. Verblijf op of bezoek aan een enkel station werd niet opgeslagen. De verkregen data van app werd gedurende de proef real time opgeslagen in een database en getoond aan de deelnemer via zijn persoonlijke pagina.*





### Over de werving

De doelgroep voor de praktijkproef bestond uit reizigers die (bijna) dagelijks met de trein via een vast traject naar hun werk en terug reizen (forenzen). Dit zijn zowel zakelijke abonneementhouders als abonneementhouders uit het zogeheten consumentensegment. Ook treinreizigers zonder abonneement, maar met een vast woon-werk traject, konden aan de proef deelnemen. Zij zijn via campagneborden op diverse stations uitgenodigd om deel te nemen.

De werving van abonneementhouders, van wie de e-mailadressen bij de vervoerders bekend zijn, heeft rechtstreeks vanuit de vervoerders plaatsgevonden. Deze abonneementhouders hebben een persoonlijke uitnodiging ontvangen, voor zover dat binnen het privacybeleid van vervoerders mogelijk was. De zogeheten permissiestructuur van vervoerders biedt de mogelijkheid aan werkgevers om - vanuit het contract dat zij met hun vervoerder hebben - aan te geven of hun werknemers wel of niet direct door de vervoerder benaderd mogen worden. Veel werkgevers hebben voor het rechtstreeks benaderen van hun werknemers geen toestemming gegeven.

Na een eerste wervingsronde in de zomer van 2012 (met 450 aanmeldingen als resultaat) heeft in oktober 2012 een nieuwe

wervingsronde plaatsgevonden met nog eens 800 aanmeldingen als resultaat. In vergelijking met spitsmijdenprojecten op de weg lijkt de deelnamegraad relatief laag. Naast genoemde privacy-gerelateerde beperkingen is een belangrijke mogelijke verklaring hiervoor dat niet alle potentiële deelnemers over de noodzakelijke smartphone beschikken<sup>3</sup>. Omdat vervoerders in een groot aantal gevallen niet over het postadres van hun abonneementhouders beschikken, heeft de werving daarnaast per e-mail plaatsgevonden in plaats van met een brief op het thuisadres. Het gerealiseerde aantal deelnemers is wel voldoende om uitspraken te doen over de mate waarin treinforenzen met mogelijkheden tot flexibiliteit zich laten prikkelen om hun reistijdstip aan te passen.



<sup>3</sup>De app was alleen beschikbaar voor iPhone en Android smartphones en niet voor Windows of BlackBerry versies.



## Wie zijn die spitsmijders?

Ruim 1.250 treinreizigers hebben zich ingeschreven voor deelname aan de proef. Van deze groep zijn ongeveer 1.000 deelnemers daadwerkelijk gaan meedoen aan de proef; dat wil zeggen dat van deze deelnemers minimaal één spitsmijding is geregistreerd<sup>4</sup>. Op basis van de door deelnemers ingevulde enquêtes<sup>5</sup> en een non-responsonderzoek kunnen eigenschappen van deelnemers met die van niet-deelnemers worden vergeleken<sup>6</sup>.

Meer dan 60% van de deelnemers reist met een Jaartrajectkaart dan wel Altijdvrij-abonnement, de rest reist met een OV- of een NS-jaarkaart. De gemiddelde maandprijs van het abonnement van deelnemers bedraagt € 240,-. Dit bedrag wordt voor bijna 60% van de deelnemers door de werkgever betaald, 14% betaalt zelf voor het abonnement en voor 23% van de deelnemers vergoedt de werkgever een deel van de kosten (de kleine restgroep heeft andere arrangementen).

Gemiddeld verrichten deelnemers 4,66 dagen per week betaald werk. Omdat het een proef onder (grotendeels) abonnementhouders betreft, ligt een hoge werktijdfactor voor de hand. Daarnaast hebben deelnemers gemiddeld één dag per week de mogelijkheid om thuis te werken. Als het gaat om leeftijd, inkomen en andere socio-economische eigenschappen wijken deelnemers aan de praktijkproef niet heel sterk af van niet-deelnemers. Wel zijn deelnemers gemiddeld hoger opgeleid dan niet-deelnemers en werken vaker als onderzoeker, ingenieur, docent of vakspecialist bij de overheid of in het onderwijs, en juist minder vaak bij financiële instellingen. Deelnemers hebben vaker dan niet-deelnemers een gebruikelijke vertrektijd buiten de spitsperioden en beoordelen hun werktijden als flexibeler dan dat niet-deelnemers dat doen. Het wekelijkse aantal spitsritten van deelnemers verschilt niet veel van de niet-deelnemers.

Gevraagd naar de reden voor (niet) deelname blijkt dat flexibele werktijden en -locaties een belangrijke rol spelen bij de afweging. Deelnemers geven aan flexibeler te zijn dan niet-deelnemers als het gaat om de mogelijkheden die de werkgever biedt. In nog sterkere mate geldt dat deelnemers flexibeler zijn dan niet-deelnemers in de persoonlijke levenssfeer. Dit beeld wordt bevestigd door het opleidingsniveau en het type werk van deelnemers.

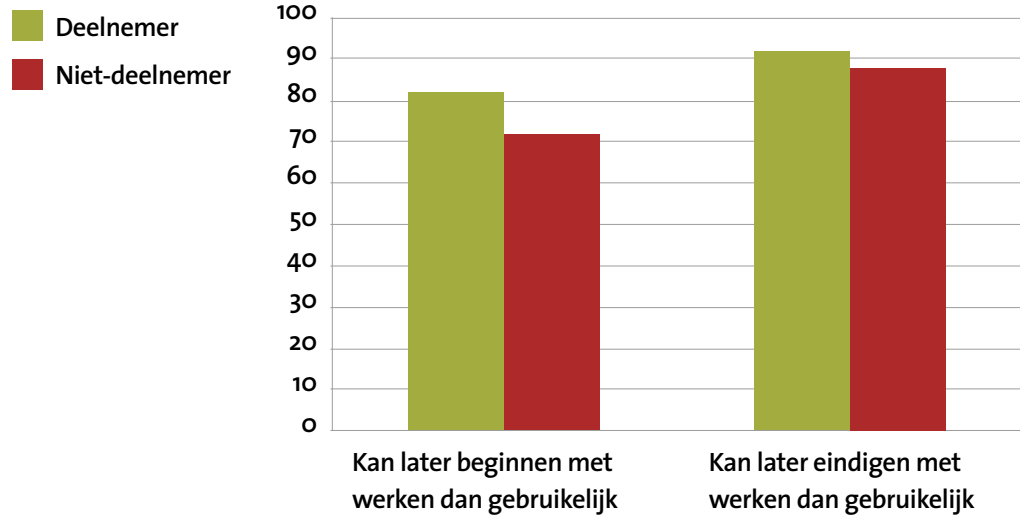
<sup>4</sup> Deze 1000 actieve deelnemers kwamen dus in aanmerking voor uitkering van een beloning. Voor de andere 250 inschrijvingen geldt dat deze reizigers na aanmelding niet als spitsmijder 'actief' zijn geworden omdat ze na installatie van de app deze direct weer hebben gedeactiveerd of nooit een spitsmijding hebben gerealiseerd.

<sup>5</sup> 649 deelnemers hebben zowel de startenquête als de tussenenquête ingevuld.

<sup>6</sup> Er is een vergelijking gemaakt van eigenschappen van 649 deelnemers met eigenschappen van 489 niet-deelnemers. Het non-responsonderzoek is uitgevoerd onder zakelijke abonnementhouders die wel waren uitgenodigd voor de proef maar zich niet hebben aangemeld. De verschillen die we in de tekst noemen zijn statistisch significant (op 5% niveau).

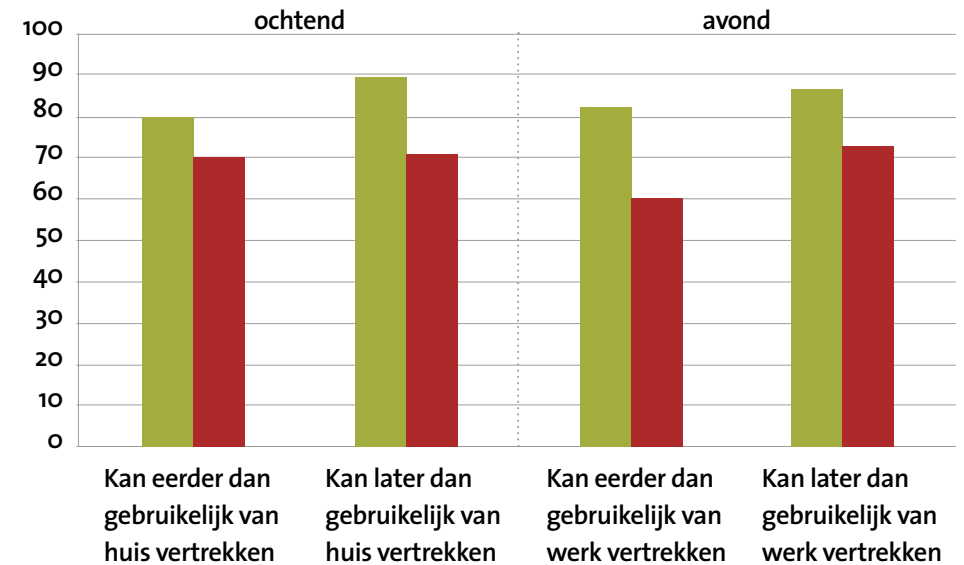


## Hoe ervaren deelnemers de flexibiliteit van hun werkgever?



De factoren die de flexibiliteit beperken zijn goed vergelijkbaar tussen deelnemers en niet-deelnemers. In beide groepen vormt de zorg voor kinderen de meest belangrijke beperking in de ochtend en vormen activiteiten in de vrije tijd de meest beperkende factor in de avond. Verder heeft een groot aantal niet-deelnemers wel degelijk overwogen

## Flexibiliteit werknemer



om deel te nemen, maar uiteindelijk besloten hiervan af te zien. De genoemde hoofdredenen om niet deel te nemen: te weinig mogelijkheden om buiten de spits te reizen, weinig interesse voor het onderzoek, en tenslotte de tijd die nodig is om enquêtes en logboeken in te vullen.



## Resultaten - in welke mate hebben deelnemers de spits gemedend?

Het inzetten van een financiële beloning blijkt, net als in experimenten met spitsmijden op de weg, een effectief instrument om treinreizigers te prikkelen om hun reisgedrag aan te passen.

Onder de meer dan 1000 actieve deelnemers heeft de app ruim 100.000 geldige ritten geregistreerd op de reistrajecten van deze deelnemers. Zo'n 600 deelnemers hebben alle verplichte onderdelen van de proef doorlopen. Dat wil zeggen dat zij alle enquêtes hebben ingevuld en daarmee voldeden aan de voorwaarde voor uitkering van de opgebouwde beloning. Gemiddeld hebben zij iets meer dan € 140,- verdiend met hun deelname.

In de analyse is gebruikgemaakt van de ritgegevens van 479 deelnemers die (naast de beloningsperiode) ook in de voormeting met minimaal 5 ritten geregistreerd zijn en van wie het aantal geregistreerde ritten per week geen al te grote verandering laat zien gedurende de proef. Voor 238 deelnemers geldt dat ze daarnaast ook in de nameting met tenminste 5 ritten geregistreerd zijn. Deze tweede groep is 50% kleiner dan de eerste groep. Dit lijkt erop te wijzen dat de motivatie om deel te nemen gedurende de looptijd van de proef voor een deel van de deelnemers is afgenomen. De resultaten van beide groepen zijn echter bijna gelijk.

### Hoe ervaren deelnemers de ochtend- en avondspits in de trein?

Deelnemers ervaren langere vertragingen tijdens de avondspits dan in de ochtendspits. Ook de drukte in de trein en het ontbreken van zitplaatsen blijkt door deelnemers in sterkere mate te worden ervaren tijdens de avondspits dan in de ochtendspits.

In het algemeen ervaren deelnemers een forse meerderheid van de treinreizen als stipt of weinig vertraagd. Ongeveer 6 op de 10 reizen worden echter als te druk ervaren. Op bijna 3 van 10 reizen moeten tenminste enkele reizigers staan omdat er te weinig zitplekken beschikbaar zijn. De gerapporteerde ervaringen van deelnemers bevestigen overigens het bestaande beeld dat de ervaren drukte hoger is op korte afstanden dan op lange afstanden.

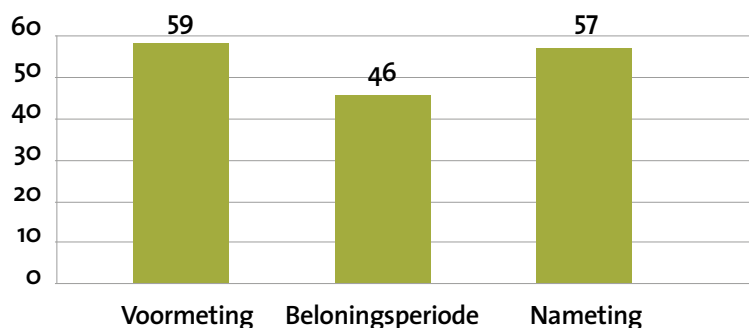




### Deelnemers verminderden spitsreizen met 22%

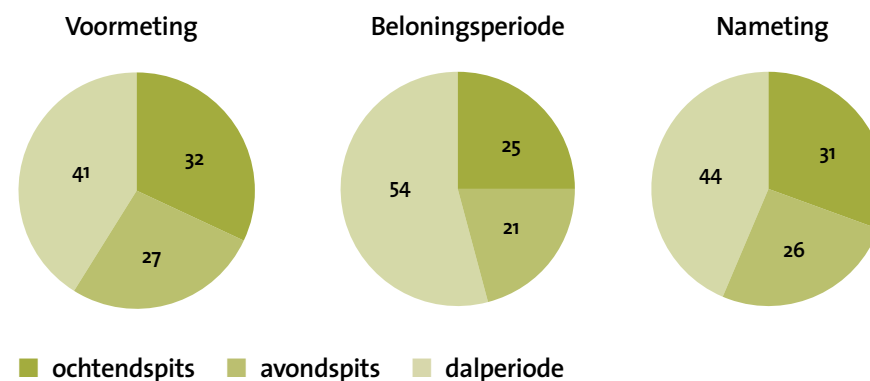
De analyse van de ritregistratie van deelnemers laat een daling van 22% van het aandeel spitsritten zien in het totaal van de ritten op de deelname-trajecten (dat aandeel daalt met 13 procentpunt, van 59% in de voormeting naar 46% tijdens de beloningsperiode)<sup>7</sup>.

### Aandeel spitsreizen



Deze afname is het sterkst op woensdagen (een afname van 25% spitsritten) en vrijdagen (24%) en het laagst op donderdagen (17%)<sup>8</sup>. Op woensdagen en vrijdagen is ook de afname van het aantal spitsreizen in de nameting ten opzichte van de voormeting het grootst (en thuiswerken werd in deze proef niet geregistreerd en beloond).

Het lijkt erop dat de aanpassing van de vertrektijd het eenvoudigst is op deze dagen. Woensdag en vrijdag zijn ook de dagen met het kleinste aantal reizen in het geheel. Deelnemers passen hun vertrektijd dus vooral aan op weekdagen waarop minder reizigers onderweg zijn, en in mindere mate op de drukste dagen van de week. Dit is niet onverwacht: het feit dat op andere dagen een grotere drukte geaccepteerd wordt door de reizigers geeft in zekere zin ook al aan dat men op die dagen de spits minder makkelijk kan ontwijken. Het geeft natuurlijk wel aan dat het effect van de beloning relatief kleiner is (maar nog steeds substantieel) op dagen waarop de drukte het grootst is. Uiteindelijk zou dat een aanleiding kunnen zijn om de beloning/korting voor reizen in daluren te variëren over weekdagen.



<sup>7</sup> Deze percentages zijn gebaseerd op de kleine groep van 238 deelnemers.

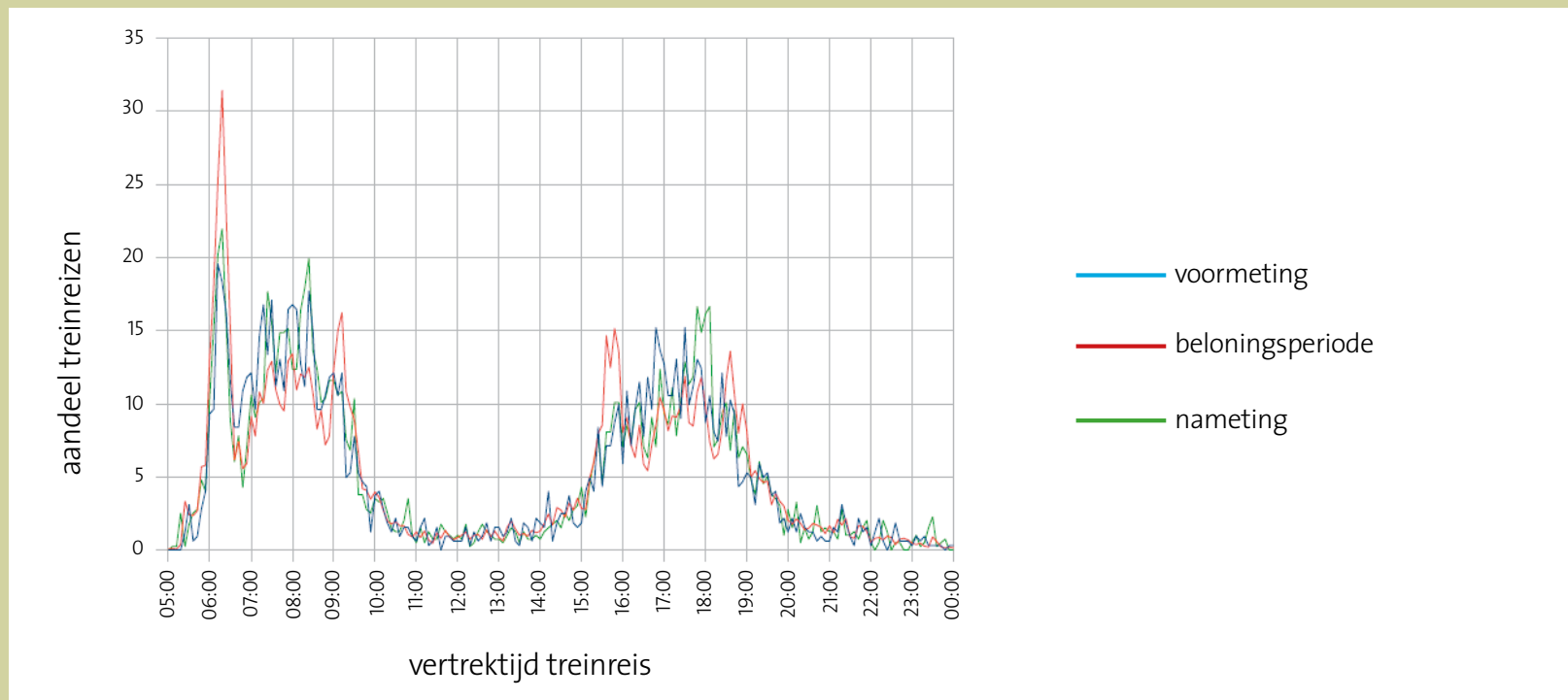
<sup>8</sup> Deze verschillen zijn statistisch significant.



Het aandeel spitsritten in de nameting is lager dan in de voormeting. Dit wijst erop dat sommige deelnemers na beëindiging van de beloningsperiode niet (meteen) terugkeren naar hun oorspronkelijke (onbeloonde) reisgedrag. Dit patroon vertoont gelijkenissen met wat andere spitsmijden-experimenten (ook op de weg) laten zien. Als reizigers door het experiment meer inzicht hebben gekregen in de voor- en nadelen van buiten de spits reizen, en met name wanneer dit minder onaantrekkelijk blijkt te zijn dan ze voorheen hadden gedacht, dan kan dit een blijvend effect zijn.

### Spitsmijden vooral vóór de spits

Deelnemers hebben zowel de ochtend- als de avondspits gemeden. De rode lijn in de figuur hieronder laat zien dat deelnemers hun reis vooral naar de 'voorkant' van de ochtendspits en (in iets mindere mate) naar de 'voorkant' van de avondspits verplaatst hebben. Het minst hebben deelnemers hun reis naar een tijdstip na de avondspits verplaatst.





### Waar mijden deelnemers de spits het meest?

Tijdens de voormeting was het aandeel spitsreizen in de regio Randstad<sup>9</sup> het kleinst. Mogelijk doordat in de Randstad relatief meer banen zijn in sectoren die meer flexibiliteit bieden dan buiten de Randstad.

De verandering van het aandeel spitsreizen is hoger in de regio's Randstad en Zuid Nederland dan in de regio's Noord en Oost. Daarnaast laat het onderzoek zien dat de grootte van de aanpassingen het sterkst samenhangt met het type werk; zelfstandig zijn het minst buiten de spits gaan reizen, deelnemers met ondersteunende en uitvoerende functies het meest.

### Waardering kenmerken van treinreis

De mate waarin reizen buiten de spits aantrekkelijk is, hangt af van verschillende factoren. Naast de hoogte van de beloning, spelen factoren als zitcomfort, reisduur en kans op vertraging een rol. Om na te gaan in welke mate het mijden van de spits aantrekkelijk is, is het dus van belang om te weten in hoeverre treinreizen buiten de spits beter of slechter op deze factoren scoren en welke waardering reizigers hieraan geven.

Het reisgedrag van de deelnemers met en zonder beloning maakt het mogelijk te analyseren hoe deelnemers hun keuzes in het reisgedrag maken. Eenzelfde soort analyse kan gemaakt worden op basis van enquêtes, voor zowel deelnemers als niet-deelnemers. De uitkomsten geven aan in welke mate verschillende kenmerken van een treinreis het keuzegedrag beïnvloeden.

<sup>9</sup>De regio Randstad omvat de provincies Noord- en Zuid-Holland, Utrecht en Flevoland, de regio Noord en Oost omvat de provincies Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland. De regio Nederland Zuid omvat de provincies Zeeland, Noord-Brabant en Limburg. Deelnametrajecten zijn daarbij toegewezen aan de provincie met het grootste aandeel in de afstand tussen begin- en eindstation.

Doordat één van die kenmerken de hoogte van de beloning is, kan de waardering voor de andere kenmerken in geld uitgedrukt worden, en daarmee onderling vergelijkbaar gemaakt worden. Dit levert de volgende conclusies op.

Uit het werkelijke keuzegedrag (het gedrag van deelnemers tijdens de praktijkproef) valt af te leiden dat deelnemers de volgende waarderingen toekennen aan de verschillende kenmerken van een treinreis:

#### → Aanpassen reistijdstip:

→ 's Ochtends *eerder* op het werk aankomen dan op het meest gewenste moment, zou volgens deelnemers met € 13,- per uur gecompenseerd moeten worden, tegenover € 6,- per uur om 's avonds *eerder* te vertrekken van hun werk.

→ Voor *later* dan gewenst aankomen op het werk zouden deelnemers € 7,- per uur willen krijgen. Voor 's avonds *later* thuiskomen is dat € 6,- per uur.

→ **Zitcomfort:** Grotere drukte in de trein blijkt slechts beperkt negatief gewaardeerd te worden: een bedrag van € 1,50 compenseert reeds voor een zodanige drukte dat niet iedereen kan zitten.

→ **Kans op vertraging** (groter dan 10 minuten): voor een betrouwbare verbinding (kans op vertraging kleiner dan 2,5%) ten opzichte van een onbetrouwbare verbinding (kans op vertraging groter dan 2,5%) hebben deelnemers € 16,- over.

→ **Reisduur:** Tegenover een langere reisduur van 12 minuten extra (ten opzichte van de normale reisduur) zou volgens deelnemers een bedrag van ruim € 5,- moeten staan (€ 26,- per uur).



Niet-deelnemers kennen andere waarderingen aan deze kenmerken toe dan deelnemers. Zij blijken pas bij veel hogere beloningen (ongeveer 4 keer zo hoog) dezelfde gedragsaanpassingen te gaan maken als de deelnemers. De gedragseffecten van deelnemers aan de proef zijn dus niet representatief voor wat de gemiddelde spitsreiziger zou doen. Dit is wat van tevoren verwacht werd, aangezien deelname vrijwillig is en aantrekkelijker is voor hen die makkelijker buiten de spits kunnen reizen.

De analyse van de (economische) waardering van verschillende kenmerken van de treinreis laat zien dat deelnemers ook zonder

beloning vaker tijdens daluren zouden kunnen gaan reizen, als de kwaliteit van die treinverbindingen beter is (of wordt ervaren) dan in de spits. Bijvoorbeeld wanneer er buiten de spits frequentere treinverbindingen en minder vertragingen zijn dan tijdens de spits, of wanneer er meer comfort, zitplaatsgarantie of rust is. Het is daarbij de vraag wat de meest kosteneffectieve manier is: het bieden van een beloning of investeren in het verbeteren van (één of meer) genoemde kenmerken van een treinreis. De resultaten van deze proef stellen vervoerders in staat om hierin een betere afweging te maken.





## Na afloop van de proef

### **Wat zeggen deelnemers na afloop van de praktijkproef?**

Na afloop van de praktijkproef gaf 27% van de deelnemers<sup>10</sup> aan vaker de ochtendspits gemeden te hebben dan vooraf verwacht. Voor 56% was dit 'even vaak' en voor 17% juist minder vaak. 'Minder vaak' omdat in veel gevallen de inspanning voor een aanpassing van het reisgedrag groter bleek dan verwacht. 'Vaker' bijvoorbeeld omdat het ongemak om privéafspraken aan te passen, kleiner was dan vooraf gedacht. Voor de avondspits werden vergelijkbare resultaten verzameld.

### **Wat verwachten deelnemers van hun reisgedrag na afloop van het experiment?**

De enquêteresultaten laten zien dat ongeveer 70% van de deelnemers de spits vaker wil mijden na afloop van de proef dan voorafgaand aan deelname. Dat lijkt een hoog percentage. Tegelijkertijd blijkt uit de enquête ook dat de ervaring dat het prettig is om buiten de spits te reizen, de belangrijkste reden vormt om vaker te gaan mijden.

De hoofdreden om na afloop van de proef minder vaak de spits te mijden dan tijdens de proef is, niet verbazingwekkend, het wegvallen van de beloning.

### **Interesse in een dalurenabonnement?**

Als deelnemers zouden kunnen kiezen tussen hun huidige abonnement en een speciaal dalurenabonnement, dan blijkt de gemiddelde deelnemer te kiezen voor een dalurenabonnement wanneer dat tenminste € 26,8 korting per maand oplevert, voor elke euro die per spitsrit als toeslag betaald zou moeten worden. Uiteraard zal dit kantelpunt per individu verschillen.

### **Wat zeggen deelnemers over de opzet van de proef?**

Tijdens de praktijkproef had 62% van de deelnemers contact met de servicedesk. Daarbij wordt de afhandeling van de vragen/klachten door 82% als zeer goed of redelijk goed beoordeeld, en de bereikbaarheid wordt door 93% als zeer goed of redelijk goed beoordeeld. 87% van de deelnemers beoordeelt de praktijkproef in het geheel als heel duidelijk of duidelijk. Als het minst duidelijke onderdeel worden de in te vullen logboeken en de nieuwsbrieven genoemd.

De app wordt door 60% van de deelnemers beoordeeld als positief of vrij positief; de rest van de deelnemers oordeelt (vrij) negatief.

Het grootste punt van kritiek is de impact van de app op het batterijverbruik: 72% van de deelnemers die de app als (vrij) negatief beoordelen zijn het er (geheel) mee eens dat de levensduur van de batterij te snel omlaag gaat als de app aanstaat. Volgens 19% van de deelnemers zijn alle ritten juist geregistreerd, de rest geeft aan dat gemiddeld 71% van de ritten juist geregistreerd werd. Een deel van de deelnemers die gedurende de proef hun deelname hebben beëindigd noemde de problemen met de ritregistratie als reden, een andere belangrijke reden was het batterijverbruik van de app. Er is geen reden aan te nemen dat het aandeel niet-juist geregistreerde ritten systematisch zou verschillen tussen spits- en dalritten, of dat de betrouwbaarheid zou variëren tussen meetperiodes (voor- en nameting en beloningsperiode). Daarmee heeft de incorrecte ritregistratie naar verwachting geen invloed gehad op de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten.

<sup>10</sup> Enquêteresultaten van 604 deelnemers.



### **Nog een keer deelnemen?**

Gevraagd om opnieuw deel te nemen zou 82% (vrij) zeker nog een keer meedoen aan Spitsmijden in de trein, 13% zegt dit (vrij) zeker niet te zullen doen, en de rest weet het niet. Belangrijkste reden om opnieuw mee te doen is dat de proef een leuke mogelijkheid is om geld te verdienen (66%), omdat het een interessant onderzoek is (46%), en omdat de proef een aanleiding is om over het eigen mobiliteitsgedrag na te denken (36%); er waren meerdere redenen per persoon mogelijk. De opgegeven redenen om van een nieuwe deelname af te zien hebben betrekking op de onjuistheden in de ritregistratie, het batterijverbruik van de app en de moeite die het kost om de logboeken en enquêtes in te vullen.

### **En de werkgever?**

De betrokkenheid van de werkgever blijkt voor 81% van de deelnemers beperkt, aangezien ze geen toestemming van de werkgever nodig hadden om deel te nemen aan de proef. Dit neemt niet weg dat 64% inschat dat hun werkgever de proef als (heel) positief ziet. Slechts 6% geeft een (vrij) negatieve houding aan, en 30% kent de mening van de werkgever niet.







## Het werkgeversonderzoek Spitsmijden in de trein

Het aanpassen van het reisgedrag hangt niet alleen af van de eigen bereidheid, maar - voor veel reizigers - ook van die van hun werkgever. Daarom is naast de praktijkproef ook onderzocht in welke mate werkgevers hun werknemers in staat stellen om hun reisgedrag (reistijdstip en werklocatie) aan te passen. Met andere woorden, welke mogelijkheden bieden werkgevers aan hun werknemers om hun reisgedrag aan te kunnen passen? En in welke mate kan een speciale dalurenkaart het voor de werkgever aantrekkelijk(er) maken om het reizen buiten de spits te stimuleren?

Tot de doelgroep voor het werkgeversonderzoek behoorden Nederlandse werkgevers uit alle sectoren, zowel publiek als privaat, met meer dan 100 werknemers. De HR-managers van bijna 1300 werkgevers hebben een digitale enquête ontvangen, met een volledige respons van 104 werkgevers als resultaat (8%). Aan hen is gevraagd welke mogelijkheden voor flexibiliteit in hun organisatie (in de praktijk - dus niet volgens het formele beleid) aan werknemers worden geboden. De resultaten zijn representatief voor deze groep werkgevers.

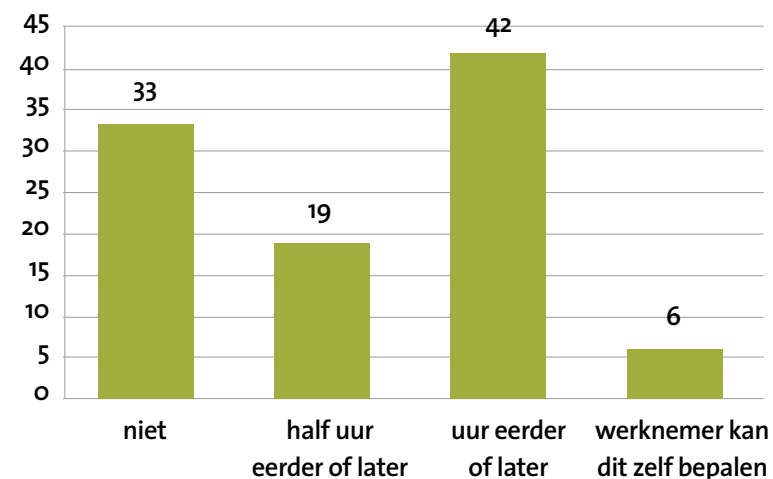
### En bieden werkgevers flexibiliteit in werktijden?

De meerderheid van de werkgevers (67%) biedt een bepaalde mate van flexibiliteit in werktijden aan. Bij 33% van de werkgevers is het niet mogelijk om flexibel te werken.

### Hoeveel eerder of later mag een werknemer beginnen of eindigen?

Bij 19% is het mogelijk om een half uur eerder of later te starten of te eindigen met werken, bij 42% is dat een uur eerder of later. Bij 6% kan de werknemer zelf bepalen hoeveel eerder of later hij start of eindigt met werken.

### Hoeveel eerder of later mag een werknemer beginnen of eindigen?





### Hoe vaak mag er afgeweken worden van de werktijden?

Bij 21% van de werkgevers kan alleen incidenteel worden afgeweken van de reguliere werktijden. Bij 32% kan dat altijd. Bij 13% kan er 2 tot 4 dagen per week worden afgeweken van de reguliere werktijden en bij 2% kan dat 1 keer per week. Het aandeel werkgevers waarbij altijd kan worden afgeweken van de reguliere werktijden is bijna even groot als het aandeel waarbij de werknemer nooit kan afwijken van de reguliere werktijden.

### Frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van de reguliere werktijden



*"Het bieden van flexibiliteit in werklocaties kan (anders dan bij werktijden) vooral indirect bijdragen aan een verschuiving van treinreizen naar de daluren. Men kan er bijvoorbeeld voor kiezen om eerst thuis te werken en vervolgens in daluren naar het werk te reizen. Het draagt daarmee in algemene zin, ook als er niet gereisd wordt, ook bij aan een betere bereikbaarheid.*

### Bieden werkgevers flexibiliteit in werklocatie?

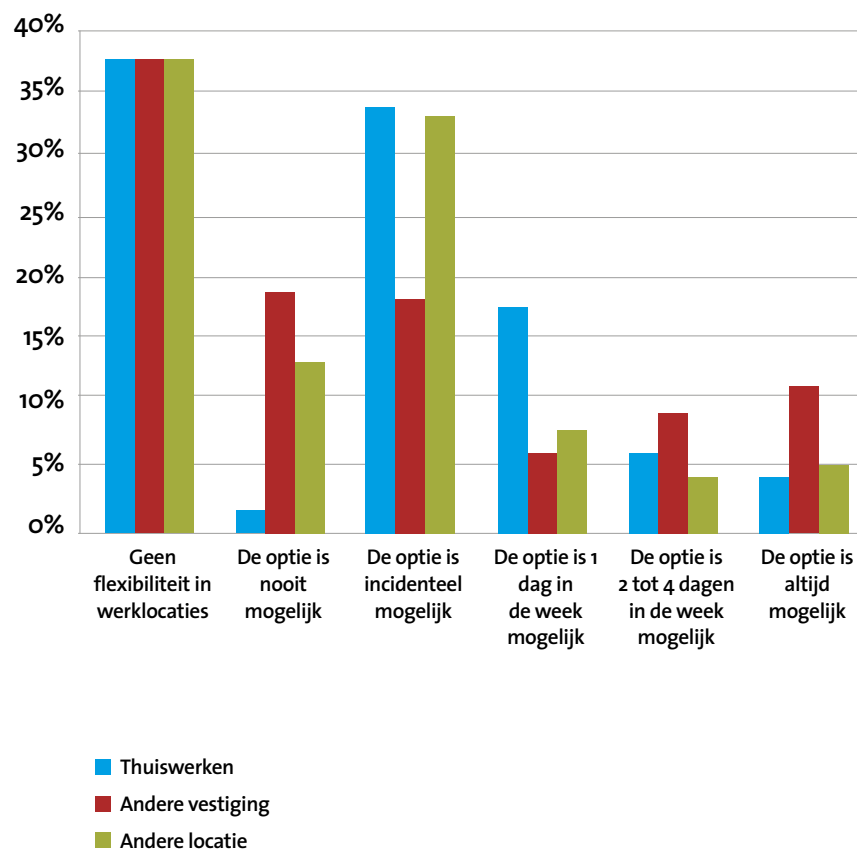
Werkgevers blijken minder flexibiliteit te bieden in werklocaties dan in werktijden<sup>11</sup>. Bij bijna 40% van de werkgevers kunnen werknemers niet kiezen op welke locatie ze werken. Iets meer dan 60% van de werkgevers biedt wel flexibiliteit in werklocaties, 8% daarvan doet dat in grote mate, bij de rest gaat het om kleine of enige mate van flexibiliteit in werklocaties. Geen van de werkgevers laat de werknemer volledig vrij in de werklocatiekeuze.

De vraag is vervolgens hoe vaak werknemers 1) thuis, 2) op een andere vestiging of 3) op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging (bij de klant, of bijvoorbeeld in een restaurant) kunnen werken.

- De meest gangbare vorm van flexibiliteit in werklocaties is 'incidenteel thuiswerken', wat bij iets meer dan de helft van de werkgevers met een vorm van flexibiliteit in de werklocaties (34% van alle werkgevers) mogelijk is. Deze vorm van spitsmijden werd in de praktijkproef niet beloond.
- Eén dag in de week thuiswerken is bij 17% van alle werkgevers mogelijk, terwijl het bij 2% van de werkgevers nooit mogelijk is om thuis te werken.
- Ten aanzien van werken op een andere vestiging valt op dat dit - in vergelijking met thuiswerken of op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging - bij meer dan twee keer zoveel werkgevers altijd kan (11%). Aan de andere kant is er ook een substantieel deel van de werkgevers dat aangeeft dat dit nooit (19%) of alleen incidenteel (18%) een optie is.
- De laatste optie - werken op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging - is, in vergelijking met thuiswerken of op een andere vestiging werken, de minst aangeboden optie. Bij 33% van de werkgevers kan dit incidenteel. Voor het werken op een andere locatie kan natuurlijk niet worden gezegd of dit spitsdrukke zal verminderen of juist verergeren; dit hangt af van de ligging van de gebruikelijke en de alternatieve werklocatie en of het totaal aantal reizen op één dag efficiënt wordt ingepland.



## Frequentie waarmee werknemers op andere locaties kunnen werken



### Waarom bieden werkgevers flexibiliteit?

Tevredenheid van werknemers wordt als belangrijkste reden genoemd om flexibiliteit in werktijden of werklocaties te bieden. Daarna volgt als reden 'de werving en behoud van personeel'; wat natuurlijk deels voortkomt uit die eerste reden. Argumenten als kostenbesparing, imago en betere bereikbaarheid spelen een minder belangrijke rol voor werkgevers.

### Waarom bieden werkgevers geen flexibiliteit?

Als belangrijkste reden om geen flexibiliteit te bieden aan werknemers geldt het belang dat werkgevers hechten aan 'vaste werktijden' (bijvoorbeeld omdat werkgevers van mening zijn dat de aard van het werk dit noodzakelijk maakt). Argumenten als onvoldoende kostenbesparing, administratieve lasten en een onduidelijke scheiding tussen werk en privé spelen ook, maar in veel mindere mate, een rol.

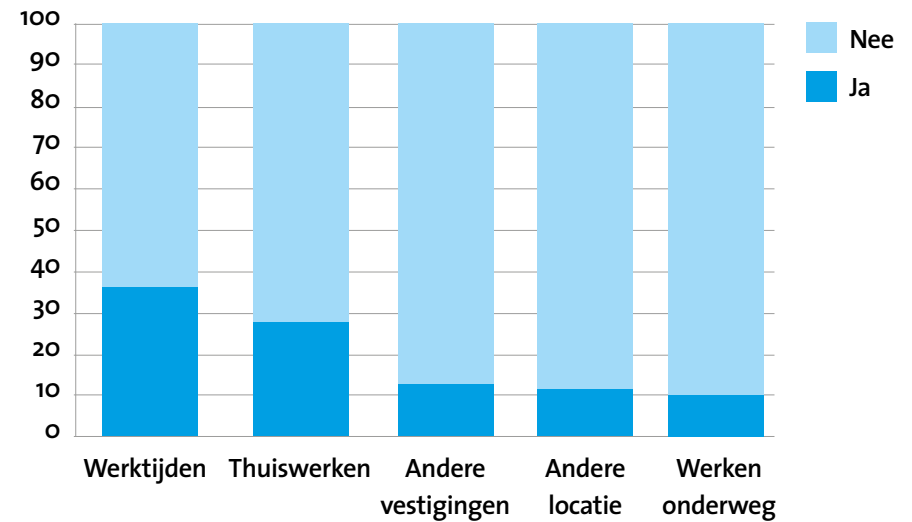
### Verwachten werkgevers hun houding in de toekomst te veranderen?

Er is aan werkgevers gevraagd of zij van plan zijn om binnen nu en één jaar meer flexibiliteit (in werktijden of -locaties) te bieden, ongeacht de mate van flexibiliteit die zij nu bieden. Iets minder dan de helft (46%) zegt dit van plan te zijn. Hoewel dit percentage dus niet zomaar wil zeggen dat in het komend jaar grote veranderingen verwacht mogen worden, zegt het wel iets over de intentie van werkgevers om - wellicht op langere termijn en beetje bij beetje - flexibiliteit te vergroten.

Daarbij is het interessant om te constateren dat de meeste werkgevers vooral van plan zijn om meer flexibiliteit in werktijden te bieden (38%), gevolgd door het aanbieden van de mogelijkheid om thuis te werken (29%).



## Intentie werkgevers om meer flexibiliteit te bieden



### Welke werkgevers bieden flexibiliteit?

De werkgevers die relatief veel flexibiliteit bieden, blijken significant vaker werkgevers uit de sectoren financiële dienstverlening, advisering, onderzoek en openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen. Dit sluit aan bij de kenmerken van deelnemers aan de praktijkproef. Ten opzichte van niet-deelnemers werken die vaker bij de overheid of in het onderwijs als onderzoeker, ingenieur, docent of vakspecialist. Verder zijn de heel grote werkgevers (meer dan 250 werknemers) iets flexibeler dan de grote werkgevers (100-250 werknemers).



### **Zouden werkgevers interesse hebben in een dalurenabonnement voor hun werknemers?**

Ongeveer een derde van de werkgevers denkt dat het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen kan bijdragen aan het oplossen van capaciteitstekort in de trein en een betere bereikbaarheid.

Wanneer wordt gevraagd naar de houding van werkgevers ten opzichte van een dalurenabonnement blijkt dat 15% van de werkgevers hier positief tegenover staat. Slechts 8% van de werkgevers denkt dat hun *werknemers* interesse zouden hebben in een dergelijk aanbod.

Deze beperkte interesse in een dalurenabonnement kan in de eerste plaats mogelijk verklaard worden door het kleine aandeel dat het OV inneemt in de modaliteitskeuze van de werknemers; uit de resultaten blijkt dat bij meer dan 70% van de werkgevers *minder* dan 10% van de werknemer met het OV naar het werk reist. Twaalf procent van de werkgevers schat dat tussen de 10 en 25% van de werknemers met de trein naar het werk reist, 14% denkt tussen de 25 en 50% en slechts 2% van de werkgevers geeft aan dat meer dan de helft van hun werknemers met de trein naar het werk reist. Omdat de enquête niet alleen onder werkgevers vlak bij stations is uitgezet, is het aandeel werknemers dat met de trein reist niet verrassend laag; het komt overeen met wat over heel Nederland wordt gezien<sup>12</sup>.

Waarschijnlijk samenhangend met de beperkte interesse in een dalurenabonnement is de (on)bekendheid met de verschillende beschikbare treinkaartsoorten. Slechts 30% van de ondervraagde werkgevers is volledig of in grote mate bekend met treinkaartsoorten, 22% 'in enige mate' en 31% is in kleine mate of helemaal niet bekend met treinkaartsoorten. Verwacht mag worden dat deze (on)bekendheid met

treinkaartsoorten sterk samenhangt met het kleine aandeel OV-gebruik onder werknemers van de ondervraagde werkgevers. De kennis van kaartsoorten zal groter zijn bij werkgevers met een groter aandeel OV-gebruik onder werknemers. Ook is het mogelijk dat de verantwoordelijkheid voor de inkoop (en daarmee de kennis) van OV-abonnementen bij een andere functie is belegd dan bij de HR-manager.

Ook blijkt uit dit onderzoek dat werkgevers kostenbesparing niet als belangrijkste motief noemen als het gaat om het wel of niet aanbieden van flexibiliteit. 'Tevredenheid van werknemers' en 'werving en behoud van personeel' blijken de belangrijkste factoren. De beperkte interesse in een dalurenabonnement hoeft dus niet zoveel te zeggen over de mate waarin werkgevers het voor hun werknemers mogelijk willen maken om in de daluren met de trein te reizen.

De interesse in een dalurenabonnement onder werkgevers en werknemers hangt naar verwachting voor beiden onder meer af van de concrete invulling die hier aan wordt gegeven. Bijvoorbeeld: "Hoe wordt een kostenvoordeel ten opzichte van het huidige abonnement verdeeld?" en "Welke mogelijkheden om flexibel om te gaan met de werktijden en/of -locaties worden door de werkgever daadwerkelijk aan de werknemer geboden?" Als één van de twee er op achteruit gaat terwijl de ander erop vooruit gaat, zal de kans op concrete interesse waarschijnlijk kleiner zijn dan als een voordeel gedeeld wordt.

<sup>12</sup> Zie bijvoorbeeld *Mobiliteitsbalans 2012, Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid*.



*Het inzetten van een financiële beloning blijkt een effectief instrument om treinreizigers te prikkelen hun reisgedrag aan te passen.*



## En wat weten we nu?

Het doel van Spitsmijden in de trein was om te onderzoeken in welke mate frequente reizigers in de trein, tegen een tijdelijke financiële beloning, bereid zijn om buiten de spits te reizen, en in welke mate werkgevers dit voor hun werknemers mogelijk maken.

### Lessen over 'spitsmijd-gedrag':

- Het inzetten van een financiële beloning blijkt, net als in andere experimenten met Spitsmijden op de weg, een effectief instrument om treinreizigers te prikkelen om hun reisgedrag aan te passen. Tijdens de praktijkproef zijn deelnemers 22% meer buiten de spits gaan reizen. Deelnemers hebben daarbij de spits op alle dagen gemeden, maar sterker op woensdagen en vrijdagen wat relatief niet de drukste werkdagen van de week zijn.
- Het aandeel spitsritten ligt na de proef iets lager dan voor de proef. Dit wijst erop dat sommige deelnemers na beëindiging van de beloningsperiode niet (meteen) terugkeren naar hun oorspronkelijke (onbeloonde) reisgedrag. Als reizigers door het experiment meer inzicht hebben gekregen in de voor- en nadelen van buiten de spits reizen, en met name wanneer dit minder onaantrekkelijk blijkt te zijn dan ze voorheen hadden gedacht, dan kan dit een blijvend effect zijn. Ook is het mogelijk dat deelnemers naar aanleiding van de praktijkproef met hun werkgever (individuele) afspraken hebben gemaakt, die ook na de proef nog van kracht waren. Een langere nameting is echter nodig om te bepalen of spitsmijdend gedrag werkelijk beklijft.
- Analyse van de (economische) waardering van verschillende kenmerken van de treinreis laat zien dat deelnemers ook zonder beloning vaker tijdens daluren zouden kunnen gaan reizen, als de kwaliteit van die treinverbindingen beter is (of wordt ervaren) dan in de spits. Bijvoorbeeld wanneer er buiten de spits frequentere treinverbindingen en minder vertragingen zijn dan tijdens de spits, of wanneer er meer comfort, zitplaatsgarantie of rust is. Het is daarbij de vraag wat de meest kosteneffectieve manier is: het bieden van een beloning of investeren in het verbeteren van (één of meer) genoemde kenmerken van een treinreis. De resultaten van deze proef stellen spoorvervoerders in staat om hierin een betere afweging te maken.
- De proef heeft het type deelnemer getrokken dat verwacht mocht worden: relatief flexibel in het aanpassen van werktijden. Dit geeft aan dat het voor deelnemers vooraf voldoende duidelijk was wat ze van de proef mochten verwachten, maar ook dat op basis van hun gedrag geen voorspellingen voor de gemiddelde forens gemaakt mogen worden.



- ➔ In deze praktijkproef is onderzocht hoe treinreizigers (met een abonnement) hun reisgedrag aanpassen om een beloning te verdienen. Reizigers die hun gedrag niet kunnen aanpassen, hebben in mindere mate deelgenomen aan het experiment. De proef trok dus niet de representatieve reiziger. Het laat onverlet dat er nu een scherper beeld bestaat van de groep reizigers die wél mogelijkheden tot flexibiliteit heeft, en die daarom naar verwachting veel eerder vrijwillig zouden kiezen voor een dalurenabonnement (of andere arrangementen met spits-dal-variatie).
- ➔ De interesse in een dalurenabonnement onder treinreizigers van de wie werkgever het abonnement (gedeeltelijk) betaalt, hangt naar verwachting onder meer af van de concrete invulling die hier aan wordt gegeven; hoe wordt een kostenvoordeel ten opzichte van het huidige abonnement verdeeld tussen werkgever en werknemer?

#### **Lessen over de opzet en het verloop van de proef:**

- ➔ Mede door (technische en privacy-gerelateerde) beperkingen in de werving van deelnemers, was de respons van Spitsmijden in de trein laag in vergelijking met spitsmijdenprojecten op de weg. Het gerealiseerde aantal deelnemers is echter voldoende om uitspraken te doen over de mate waarin treinfoerenzen met mogelijkheden tot flexibiliteit zich laten prikkelen om hun reistijdstip aan te passen.
- ➔ De app waarmee reisafstand en -tijdstip van deelnemers werden geregistreerd is speciaal voor deze praktijkproef ontwikkeld. Dat betekent dat juistheid en volledigheid van de registratie van ritten op een groot aantal uiteenlopende trajecten niet vooraf gegarandeerd kon worden. Tijdens de proef is vastgesteld dat de app - ondanks

uitgebreide testen - op sommige trajecten incomplete of incorrecte reisgegevens registreerde. Dit betekent dat de onderzoekers de GPS-data voorafgaand aan de analyse hebben moeten 'opschonen'. Omdat er geen reden is aan te nemen dat er een systematisch verschil zit in de kwaliteit van de GPS-metingen tussen spits- en dalritten, en ook niet tussen de verschillende meetperiodes (voormeting, beloning, nameting), mag verwacht worden dat deze selectie niet tot een vertekening van de resultaten heeft geleid.

- ➔ Bijna de helft van de deelnemers heeft zijn deelname gedurende de proef beëindigd of heeft niet (tot het eind van de proef) actief deelgenomen. Dit valt onder andere te verklaren doordat deze groep deelnemers een lager aantal wekelijkse treinreizen maakt dan deelnemers die de proef wel helemaal hebben afgemaakt. Daarnaast is voor deze groep ook het aandeel dalritten in het totale aantal treinreizen kleiner. Er viel voor deze groep dus minder te verdienen. Deelnemers die de proef voortijdig beëindigden wezen zelf op het batterijverbruik van de app en op de hiervoor genoemde problemen met de ritregistratie van de app. De technische specificaties van de app, maar ook de eerder genoemde inspanningen die van deelnemers worden gevraagd (invullen van enquêtes), vormen dus aandachtspunten voor eventuele toekomstige experimenten.

#### **En wat weten we nu over de werkgevers uit dit onderzoek?**

- ➔ Bijna driekwart van de ondervraagde werkgevers biedt op dit moment - in verschillende vormen en mate - de mogelijkheid om flexibel te werken. Eerder of later beginnen of eerder of later stoppen met werken is daarbij wat vaker mogelijk dan thuiswerken, werken op een andere vestiging of werken op een andere locatie.





*Bijna driekwart van de ondervraagde werkgevers biedt op dit moment - in verschillende vormen en mate - de mogelijkheid om flexibel te werken.*



- Iets minder dan de helft van de werkgevers is van plan om binnen nu en één jaar meer flexibiliteit te bieden. Dit geldt vooral voor het vergroten van flexibiliteit in werktijden en (in iets mindere mate) in werklocaties. Hoewel dit percentage niet zomaar wil zeggen dat in het komend jaar grote veranderingen verwacht mogen worden, zegt het wel iets over de intentie van werkgevers om - wellicht op langere termijn en beetje bij beetje - flexibiliteit te verbeteren.
- Bij 70% van de ondervraagde werkgevers reist minder dan 10% van de werknemers met de trein. Dit betekent dat de moeite die het voor werkgevers kost om het rijden van de spits door hun werknemers te stimuleren, hiermee in verhouding moet staan. De voordelen (zoals de tevredenheid van een (klein) deel van de werknemers of een mogelijke kostenbesparing voor werkgever en/of werknemer) zullen dus moeten opwegen tegen bijvoorbeeld de administratieve lasten van (het in inkopen van) een extra abonnementsoort voor werknemers. Bedrijven en instellingen die vlak bij een station gelegen zijn, en waar daarom meer werknemers met de trein zullen reizen, zullen hierin waarschijnlijk een andere afweging maken dan bedrijven waar weinig werknemers met de trein reizen.
- Wanneer wordt gevraagd naar de houding van werkgevers ten opzichte van een dalurenabonnement blijkt dat 15% van de werkgevers hier positief tegenover staat. Slechts 8% van de werkgevers denkt

dat hun werknemers interesse zouden hebben in een dergelijk aanbod. Deze beperkte interesse kan mogelijk verklaard worden door het kleine aandeel OV-gebruik onder werknemers van de ondervraagde werkgevers, en de daarmee samenhangende onbekendheid van ondervraagde werkgevers met treinkaartsoorten. Deze onbekendheid volgt mogelijk uit het feit dat niet altijd de HR-manager verantwoordelijk is voor de inkoop en organisatie van de OV-abonnementen.

- Verder blijkt uit dit onderzoek dat kostenbesparing voor werkgevers niet leidend is als het gaat om het wel of niet aanbieden van flexibiliteit. 'Tevredenheid van werknemers' en 'werving en behoud van personeel' waren de belangrijkste factoren. De beperkte interesse in een dalurenabonnement hoeft dus niets te zeggen over de mate waarin werkgevers het voor hun werknemers mogelijk willen maken om in de daluren met de trein te reizen.
- De huidige en voorgenomen flexibiliteit in werktijden geven - ondanks een beperkte interesse in een dalurenabonnement - aan dat er aan de kant van de werkgevers kansen bestaan voor vervoerders om reizen in de daluren extra te stimuleren. Deze kansen liggen met name in het vergroten van de bekendheid met de verschillende treinkaartsoorten en het inzetten op de bijdrage van flexibel werken (en reizen) aan de tevredenheid van werknemers.



## Verantwoording

**Eindrapportage Praktijkproef in opdracht van de stuurgroep Spitsmijden in de trein**

**Datum** | september 2013

**Opdrachtgever** | Stuurgroep Spitsmijden in de trein, bestaande uit vertegenwoordigers van Ministerie van Infrastructuur en Milieu, NS, Veolia Transport, Syntus, Arriva, Transumo Footprint en Stadsregio Arnhem Nijmegen namens de regionale overheden.

**Projectbureau Spitsmijden in de trein** | BNV Mobility

**Projectmanagement** | Annelies Dijkzeul, Kwink Groep (projectleiding) en Rien van der Knaap, OC Mobility (projectsecretaris)





*Spitsmijden  
in de trein*

Spitsmijden in de trein

Postbus 1920, 4801 BX Breda

Telefoon: 076 762 01 51

**Eindrapportage Praktijkproef in opdracht van de stuurgroep Spitsmijden in de trein**

**Tekst** | Annelies Dijkzeul (Kwink Groep) en Chrétienne Hoek (BNV Mobility), **Vormgeving** | Campagne

© Spitsmijden in de trein

In samenwerking met:



Ministerie van Infrastructuur en Milieu

