

**Beleidsevaluatie TaskForce
Mobiliteitsmanagement 2010**

Hoofdrapport

Datum 14 september 2010
Status Definitief rapport

Beleidsevaluatie TaskForce Mobiliteitsmanagement 2010

Hoofdrapport

Datum 14 september 2010
Status Definitief rapport

Evaluatie uitgevoerd in opdracht van de ministeries van
Verkeer en Waterstaat en van Volkshuisvesting, Ruimtelijke
Ordening en Milieubeheer

Colofon

Uitgegeven door	Rijkswaterstaat Dienst Verkeer en Scheepvaart
Informatie	Henk Pauwels, afdeling Gebruikers Verkeer en Vervoer
Telefoon	088 7982425
Fax	088 7982999
Uitgevoerd door	Goudappel Coffeng en PricewaterhouseCoopers Advisory N.V.
Kenmerk	DVS085/Dcm/0567
Datum	14 september 2010
Status	Definitief rapport
Versienummer	

Inhoud

Management samenvatting Beleidsvaluatie Taskforce Mobiliteitsmanagement 2010 7

Management summary Policy evaluation Taskforce Mobility Management 2010 9

1	INLEIDING 11
1.1	Taskforce Mobiliteitsmanagement: initiatief van werkgevers & werknemers 11
1.2	De toetsdoelstellingen van de TFMM 12
1.3	Samenhang met Mobiliteitsprojecten ABvM 12
1.4	Evaluatievraag: doelbereik, effectiviteit en leerpunten 13
1.5	Onderzoeksopzet 13
1.6	Dataverzameling 14
1.7	Autonome ontwikkeling en invloed van Taskforce Mobiliteitsmanagement 14
1.8	De context van de TFMM: economische crisis 15
2	OMVANG EN ONTWIKKELING REGIONALE CONVENANTREGIO'S 16
2.1	Potentieel bereik TFMM 16
2.2	Samenstelling deelnemende werkgevers 17
2.3	Financiële ondersteuning vanuit ministerie van Verkeer en Waterstaat 17
3	AARD VAN DE AFSPRAKEN MET WERKGEVERS IN REGIONALE CONVENANTEN 19
3.1	De rol van het convenant 19
3.2	De opzet van de regionale convenanten 20
3.3	Aard van het commitment 21
3.4	Rapportage over convenanten 22
3.5	Maatwerk bij werkgevers 23
3.6	De rol van de mobiliteitsmakelaars 23
3.7	Voortgang in de regio's 23
4	ONOMKEERBAARHEID MOBILITEITSMANAGEMENT BIJ WERKGEVERS 24
4.1	Vier dimensies van bepaling omkeerbaarheid 24
4.2	Bekendheid TFMM bij HRM-adviseurs 24
4.3	Karakter maatregelen van werkgevers 24
4.4	Ervaringen met de maatregelen, invloed TFMM 25
4.5	Verankering 25
5	MOBILITEITSMANAGEMENT IN CAO'S 26
5.1	Afbakening 26
5.2	Het bereik van CAO's 26
5.3	De CAO's 27
5.4	Afspraken binnen CAO's 27
5.5	Vragen bij CAO's als instrument voor mobiliteitsbeleid 27
6	MOBILITEITSEFFECTEN 29
6.1	0-meting in nieuwe regio's en 1-meting in voorbeeldregio's 29

- 6.2 Automobilititeit uitgangssituatie (0-meting) 29
- 6.3 Overige mobiliteitskenmerken van regio's 30
- 6.4 Mobiliteitsgedrag van werknemers: 1-meting in voorbeeldregio's 32
- 6.5 Aanbod mobiliteitsmanagementmaatregelen door TFMM-werkgevers 32
- 6.6 Verandering werkgerelateerd reisgedrag bij werknemers 33
- 6.7 Netto-effect bij TFMM-werkgevers van mobiliteitsmanagementmaatregelen 33
- 6.8 Impact Telewerken/flexibele werktijden op mobiliteitsgedrag 34
- 6.9 Gedragsverandering werknemers bij TFMM-werkgevers ten opzichte van werknemers bij niet-TFMM-werkgevers 35
- 6.10 Utrecht Bereikbaar-pas: resultaten 1-meting 35
- 6.11 ABvM-projecten & TFMM 35

7 PROCESMATIGE ASPECTEN VAN DE TFMM 37

- 7.1 Bijdrage van TFMM aan de agendering van mobiliteitsmanagement 37
- 7.2 Rol van het ministerie van Verkeer en Waterstaat 37
- 7.3 Communicatiestrategie Taskforce 37
- 7.4 Proces van dataverzameling 38
- 7.5 Aspecten van belang voor werkgevers 38
- 7.6 Koppeling met andere beleidsdossiers 38
- 7.7 De TFMM als een beginnend innovatieproces 38

8 CONCLUSIES OVER DE TOETSDOELSTELLINGEN VAN DE TFMM 40

Management samenvatting

Beleidsvaluatie Taskforce Mobiliteitsmanagement 2010

De Taskforce Mobiliteitsmanagement is in 2007 ingesteld. Hieraan ten grondslag lag een advies van de Sociaal Economische Raad (SER). De Taskforce bestaat onder andere uit vertegenwoordigers van de sociale partners, de decentrale overheden, het bedrijfsleven, ANWB, Natuur en Milieu en de Rijksoverheid en wordt voorgezeten door Lodewijk de Waal. De Taskforce heeft haar voorstellen op 8 september 2008 in de vorm van een advies aangeboden aan het kabinet, dat deze voorstellen heeft omarmd en vervolgens de Taskforce heeft gevraagd om de voorgestelde plannen te realiseren. Het volgende zou bereikt moeten worden:

1. uitbreiding van het aantal convenantregio's naar andere stedelijke gebieden (gestart werd met zes voorbeeldregio's), en van het aantal betrokken werkgevers en werknemers;
2. het maken van niet-vrijblijvende afspraken met werkgevers in regionale convenanten over de invoering van mobiliteitsmanagementmaatregelen;
3. een onomkeerbaar groeiproces aangaande een structurele toepassing door werkgevers van dergelijke maatregelen om de automobilititeit van hun werknemers (in het zakelijke en woon-werkverkeer) te beperken;
4. aanpassen van CAO's op basis van het advies van de Stichting van de Arbeid en de implementatie van die CAO's in verschillende bedrijfstakken en
5. als gevolg van de implementatie van de afgesproken maatregelen een reductie van 5% van het aantal autokilometers in de spits en de bijbehorende milieu-uitstoot in de deelnemende regio's.

Het voorliggende rapport beschrijft de uitkomsten van de beleidsvaluatie van de resultaten die de TFMM tot nu toe heeft geboekt. De evaluatie is verricht in opdracht van de ministeries van Verkeer en Waterstaat en VROM. Dit omdat de ministers van Verkeer en Waterstaat en VROM de Tweede Kamer hebben toegezegd om in de loop van 2010 de geboekte resultaten van de TFMM te zullen evalueren. Het gaat daarbij om de vraag of deze resultaten voldoende reden zijn om voorlopig, dan wel definitief, af te zien van invoering van een ministeriële regeling die werkgevers verplicht om aan mobiliteitsmanagement te doen. De evaluatie is uitgevoerd door Goudappel Coffeng en PricewaterhouseCoopers Advisory (PwC).

De belangrijkste uitkomsten van de beleidsvaluatie met betrekking tot de toetsdoelstellingen zijn de volgende.

1. Het aantal bij de TFMM betrokken werknemers is sinds augustus 2009 meer dan verdubbeld en ten opzichte van augustus 2008 zelfs verviervoudigd. Voorjaar 2010 (peildatum) waren er dertien regio's met een convenant. In totaal zijn op deze wijze circa 1.750 werkgevers betrokken bij de TFMM en is er een potentieel bereik van 738.000 werknemers (16% van de werkgelegenheid in de betreffende regio's). Na de peildatum zijn er in de zomer van 2010 nog twee regio's bijgekomen.
2. De regionale convenanten bestaan uit algemene doelstellingen en intentieverklaringen van de betrokken partijen. Deze spelen een belangrijke rol bij de communicatie over en bewustwording van mobiliteitsmanagement. Dit sluit aan bij de gekozen aanpak 'van onderop' die in deze fase niet op sancties maar op betrokkenheid was gericht. De convenanten bevatten weinig tot geen niet-vrijblijvende afspraken over inspanningsverplichtingen van werkgevers of van publieke partijen, zoals de SER had geadviseerd. Voor zover sprake is van

meer bindende afspraken, worden deze geregeld in het kader van concrete projecten en/of uitvoeringsconvenanten. Overigens vallen onder de convenanten ook veel mobiliteitsmanagementinitiatieven die voorafgaand aan de TFMM geïnitieerd zijn.

3. De werkgevers die betrokken zijn bij de TFMM besteden extra aandacht aan de implementatie van mobiliteitsmanagementmaatregelen. Er is sprake van een onomkeerbaar groeiproces: werkgevers achten het onwaarschijnlijk dat de ingevoerde maatregelen worden teruggedraaid. De ingevoerde maatregelen hebben vooral een arbeidsvoorwaardelijk en facilitair karakter. De motivatie hiervoor komt vooral voort uit bedrijfsinterne doelstellingen: meer flexibiliteit, efficiency, andere manieren van samenwerken (het nieuwe werken) en Maatschappelijke Verantwoord Ondernemen (MVO). De maatregelen leiden indirect tot beperking van de automobilititeit.
4. Het aantal afspraken in de CAO's over mobiliteitsmanagement is sinds 2008 niet toegenomen, ook niet na de instelling van de Taskforce. In de nog jonge principeakkoorden is hooguit een beperkte groei waar te nemen. Wel bevatten veel CAO's al de nodige afspraken over mobiliteitsmanagement.
5. Als gevolg van de implementatie van de mobiliteitsmanagementmaatregelen zijn bij de betrokken werkgevers de autoverplaatsingen in de spits de afgelopen twaalf maanden met circa 2% gedaald. Bij de niet bij de TFMM aangesloten werkgevers was er ook een daling, deze bedroeg circa 0,5%. Een belangrijk deel van de aanpassingen betreft een aanpassing van het vertrektijdstip. Dit betekent dat het milieueffect, CO₂-reductie, kleiner is. Het netto-effect van de TFMM kan dus op circa 1,5% reductie van het aantal autoverplaatsingen in de spits bij de deelnemende werkgevers worden gesteld. Bedacht moet worden dat in de betrokken voorbeeldregio's tot nu toe 16% van de werknemers door de TFMM is bereikt.

Samenvattend ontstaat het volgende beeld. De beleidsvaluatie laat zien dat de TFMM mede in staat is geweest om in een groot aantal regio's mobiliteitsmanagement in gang te zetten. Bovendien blijkt, dat mobiliteitsmanagementmaatregelen daadwerkelijk een gunstig effect hebben op het aantal autoverplaatsingen in de spits en daarmee een bijdrage leveren aan de bestrijding van de congestie. Hiermee is een eerste stap gezet naar de 5% reductie van het aantal autokilometers in de spits die de Taskforce uiteindelijk verwacht te kunnen realiseren in alle deelnemende regio's. Het komt er nu op aan dat grotere aantallen werkgevers maatregelen gaan treffen om zodoende de gewenste olievlekwerking tot stand te brengen. Een andere aanpak, met meer initiatief vanuit de eigen kringen van de werkgevers en in nauwe samenwerking met de regio's, kan daarbij een goed perspectief bieden.

Management summary

Policy evaluation Taskforce Mobility Management 2010

The Taskforce Mobility Management was created in 2007 and consists of representatives from employers' organizations, trade unions, local authorities and the top of the business community. On 8 September 2008, the Taskforce's chairman Lodewijk de Waal offered their proposal to the Cabinet. The Cabinet agreed with these proposals and requested the Taskforce to realise the proposed plans. The following should be achieved:

1. increasing the number of the regions with a regional agreement with employers to other urban areas (the initial start was with six regions), and also increasing the number of involved employers and employees;
2. making binding agreements with employers in regional agreements on the establishment of mobility measures packages to improve accessibility and reduce environmental emissions;
3. an irreversible growth process in terms of structural mobility management measures applied by employers to their employees and their work related trips;
4. adapt collective agreements based on the guidelines of the national Labour Foundation and the implementation of those collective agreements in various industries and
5. due to the implementation of agreed mobility measures to realise a 5% reduction in the number of kilometers driven during rush hour and the associated environmental emissions in the participating regions.

This evaluation report describes the conclusions of the assessment of results that have been achieved by the Taskforce Mobility Management. The evaluation is to assist the minister of Transport and Public Works and the minister of Housing, Planning and the Environment with their judgment on the Taskforce's results. More specifically the ministries have to decide whether or not to continue the approach of the Taskforce Mobility Management or to introduce a ministerial regulation which obligates employers to implement mobility management. The evaluation was conducted by Goudappel Coffeng and PricewaterhouseCoopers Advisory (PwC).

The conclusions of the assessment are:

1. The number of employees related to the Taskforce Mobility Management has doubled since August 2009 and compared to August 2008 even quadrupled. In the spring of 2010, within the then participating 13 regions some 1,750 employers with all together 738,000 employees were involved in regional covenants. This is almost 16% of total employment in these regions. After this reference date two more regions joined the Taskforce Mobility Management.
2. The regional agreements reflect intentions and goals of participants. These aspects play an important role within the communication on and raising awareness of mobility management. This is consistent with the 'bottom-up' approach in this stage, which was not aiming at sanctions but much more on involvement in the transition process. The regional agreements contained little or no binding measures for employers and/or public authorities. If existing, such agreements have been established as part of more specific projects that belong to the 'portfolio' of a regional agreement. Also a number of existing mobility management initiatives, initiated before the start of the Taskforce Mobility Management, belong to the regional agreements.

3. Employers involved in the Taskforce Mobility Management pay extra attention to the implementation of mobility management measures. There is an irreversible process of growth; companies consider it unlikely that the measures are reversed. The involved employers have been implementing workplace related mobility management, mostly through adapting labour conditions and providing facilities to their employees. The employer's motives in general relate to company's objectives such as enhancing flexibility and efficiency and showing corporate social responsibility and much less to societal objectives such as improving accessibility and environmental conditions.
4. Within collective labour agreements there has been no increase of specific agreements regarding workplace related mobility management since 2008. A limited growth can be seen in the more recent collective labour agreements. However, many collective labour agreements contain already quite a number of mobility management measures.
5. Employers who introduced workplace related mobility management packages under a regional agreement have achieved a reduction of their employees' car-mobility during rush hours of 2%, while other employers in the same regions achieved a reduction of 0.5%. Since a substantial part of the reduction has been caused by shifting car travel to off-peak periods, the ensuing reduction of emissions has been lower. The net effect of the Taskforce Mobility Management can be set on 1.5% of the car trips during rush hour. However it must be noted that hitherto 16% of the employees in these regions have been affected.

In summary, the following picture emerges. The policy evaluation showed that the Taskforce Mobility Management contributed positively towards the process of starting mobility management within several regions. Moreover, mobility management measures of employers have had a positive effect on the number of car trips during rush hour and thus contributed to combating congestion. This is a first step towards the aim of the Taskforce of reducing 5% of all car trips during rush hours within all participating regions. The challenge now is to include more employers to implement mobility management measures. Another approach, with more initiative from the employers themselves in cooperation with the regional public authorities, could offer a good perspective.

1 INLEIDING

1.1 Taskforce Mobiliteitsmanagement: initiatief van werkgevers & werknemers

Om uitvoering te geven aan de motie Van der Ham-Dijksma (november 2004) hebben onder andere InterProvinciaal Overleg (IPO), Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), het ministerie van Verkeer en Waterstaat en het ministerie van VROM, een 'puntensysteem' voor mobiliteitsmanagementmaatregelen uitgewerkt dat zou moeten resulteren in een ministeriële regeling. Doel van deze regeling was te komen tot een minder vrijblijvende invulling van de zorgplicht van werkgevers in de Wet milieubeheer om de emissies van vervoer van en naar de bedrijfsvestiging te beperken. De regeling zou gelden voor werkgevers met meer dan 50 werknemers.

De Sociaal-Economische Raad (SER) achtte een dergelijk puntensysteem minder effectief dan een combinatie van conditionerende maatregelen op rijksniveau en (inspannings)verplichtende afspraken op regionaal en lokaal niveau op basis van wilsovereenstemming effectiever (Advies 'Mobiliteitsmanagement, 2006). Het kabinet heeft positief gereageerd op het SER-advies en heeft de sociale partners, decentrale overheden en het bedrijfsleven in mei 2007 uitgenodigd om een Taskforce Mobiliteitsmanagement op te richten, om de brug te slaan tussen de conditionerende maatregelen op rijksniveau en de regionale en lokale activiteiten van overheden en sociale partners. Het kabinet beschouwt ook het ontwikkelen en verspreiden van kennis op het terrein van mobiliteitsmanagement en het creëren van draagvlak voor maatregelen in het woon-werk- en zakelijke verkeer als belangrijke taken van deze Taskforce.

In september 2007 is tussen het kabinet en VNO-NCW afgesproken dat VNO-NCW één jaar de tijd zou krijgen om met deze Taskforce tot concrete voorstellen te komen. De Taskforce Mobiliteitsmanagement is eind 2007 gestart en heeft haar voorstellen op 8 september 2008 in de vorm van een advies aangeboden aan het kabinet, dat deze voorstellen heeft omarmd en vervolgens de Taskforce heeft gevraagd om de voorgestelde plannen te realiseren. De Taskforce bestaat uit vertegenwoordigers van de sociale partners, de decentrale overheden, het bedrijfsleven, ANWB, Natuur en Milieu en de rijksoverheid en enkele werkgevers op persoonlijke titel alsmede een deskundige van de universiteit Radboud. De Taskforce wordt voorgezeten door Lodewijk de Waal. Het is de bedoeling dat de TFMM concrete en niet-vrijblijvende resultaten boekt om de bereikbaarheid en leefbaarheid structureel te verbeteren.

In dit rapport wordt zowel 'de TFMM' als 'de Taskforce' genoemd. Wanneer wordt gesproken van 'de TFMM' wordt bedoeld op de Taskforce Mobiliteitsmanagement als 'organisatie' die bezig is met het realiseren van de in september 2008 gedane voorstellen. Wanneer wordt gesproken van 'de Taskforce' wordt bedoeld op de beperkte groep personen die onder leiding van Lodewijk de Waal mede sturing geven aan dit proces.

1.2 De toetsdoelstellingen van de TFMM

De resultaten van de TFMM zouden, conform het advies van de Taskforce de dato 8 september 2008 en de kabinetsreactie hierop van 22 oktober 2008, moeten worden bereikt door langs drie sporen invulling te geven aan mobiliteitsmanagement, namelijk arbeidsvoorwaarden, regionale convenanten en communicatie. Langs deze sporen zou het volgende bereikt moeten worden:

1. uitbreiding van het aantal convenantregio's naar andere stedelijke gebieden (gestart werd met zes voorbeeldregio's), en van het aantal werkgevers en werknemers dat onder de werking van die convenanten valt;
2. het maken van niet-vrijblijvende afspraken met werkgevers in regionale convenanten over de implementatie van mobiliteitsmanagementmaatregelen ter verbetering van de bereikbaarheid en vermindering van de milieu-uitstoot;
3. een onomkeerbaar groeiproces waar het gaat om structurele toepassing door werkgevers van dergelijke maatregelen om de automobilititeit van hun werknemers (in het zakelijke en woon-werkverkeer) te beperken op landelijke schaal;
4. aanpassen van CAO's op basis van het advies van de Stichting van de Arbeid en de implementatie van die CAO's in verschillende bedrijfstakken en
5. als gevolg van de implementatie van de afgesproken maatregelen een reductie van 5% van het aantal autokilometers in de spits en de bijbehorende milieu-uitstoot in de deelnemende regio's.

1.3 Samenhang met Mobiliteitsprojecten ABvM

Ongeveer tegelijkertijd met het TFMM-initiatief heeft het kabinet in de aanloop naar de kilometerprijs een bedrag van € 100 mln ter beschikking gesteld voor Mobiliteitsprojecten ABvM (brief aan de Tweede Kamer van 30 november 2007). Voor ogen stond daarbij om via Mobiliteitsprojecten in de zes voorbeeldregio's de bereikbaarheid op het stedelijk netwerk te verbeteren. Daarbij wordt ingezet op een gewenste gedragsverandering van deelnemende automobilisten onder invloed van een prijsprikkel dan wel aangeboden 'in car'-informatiediensten. Het opdrachtgeverschap van de Mobiliteitsprojecten ABvM is neergelegd bij de regio's. Om de samenhang met mobiliteitsmanagementmaatregelen te bevorderen, is door het ministerie van Verkeer en Waterstaat als voorwaarde gesteld dat deze zogenaamde Mobiliteitsprojecten ABvM zouden worden uitgevoerd in het kader van regionale TFMM-convenanten. Net als de TFMM-maatregelen hebben deze proeven immers als belangrijk doel om het spitsverkeer terug te dringen. Daardoor zouden ze ook bevorderend kunnen werken voor het realiseren van de TFMM-ambities. Afhankelijk van de specifieke proef is er ook een zekere mate van overlap met de doelgroep van de TFMM-maatregelen in de desbetreffende regio. Afspraken tussen de regio's en het Rijk over de uitwerking van de Mobiliteitsprojecten ABvM zijn per project vastgelegd in zogenaamde uitvoeringsconvenanten. De uitwerking van de regeling Mobiliteitsprojecten ABvM is vastgelegd in de brief aan de Tweede Kamer van 1 juli 2008.

1.4 Evaluatievraag: doelbereik, effectiviteit en leerpunten

Om te bepalen of en in welke mate de doelstellingen zijn behaald, is in opdracht van de ministeries van VROM en Verkeer en Waterstaat een landelijke beleidsevaluatie uitgevoerd. Dit omdat de ministers van Verkeer en Waterstaat en VROM de Tweede Kamer hebben toegezegd in de loop van 2010 de geboekte resultaten te zullen beoordelen. Het gaat daarbij om de vraag of deze resultaten voldoende reden zijn om voorlopig, dan wel definitief, af te zien van invoering van een verplichtende ministeriële regeling.

De landelijke beleidsevaluatie is gericht op het vaststellen van de mate van doelbereiking die langs de drie sporen (collectieve arbeidsvoorwaardenregionale convenanten en communicatie) is gerealiseerd, met verklaringen voor de vastgesteld ontwikkelingen. Daarnaast worden leerpunten aangedragen voor zowel de beide ministeries als de andere betrokken partijen. De evaluatie is in de maanden maart tot en met juli 2010 uitgevoerd door Goudappel Coffeng BV en PricewaterhouseCoopers Advisory (PwC).

1.5 Onderzoeksopzet

De uitvoering van het onderzoek was gestructureerd aan de hand van de vijf toetsdoelstellingen van de TFMM. Vervolgens is een algemene beleidssynthese opgesteld. Figuur 1.1 geeft hiervan een overzicht.

Doelstelling	Werkzaamheden	Resultaat
1. Uitbreiding naar andere regio's	<ul style="list-style-type: none"> • Deskresearch voortgangsrapportages • Aanvullende informatie • Analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijven en werknemers gelieerd aan TFMM
2. Niet vrijblijvende afspraken binnen de convenanten	<ul style="list-style-type: none"> • Deskresearch convenanten • Interviews in regio's (20) • Analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in omvang en aard afspraken met werkgevers over implementatie MM
3. Analyse onomkeerbaar groeiproces	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews bedrijven (26) • Interviews branche vertegenwoordigers (4) • Analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Mate waarin MM verankerd is in het bedrijfsbeleid
4. Afspraken CAO's	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête SoZaWe • Enquête AWWN • Interviews met VNO-NCW, FNV en P&O organisatie • Analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Mate waarin mobiliteitsgerelateerde arbeidsvoorwaarden in CAO's zijn aangepast
5. Mobiliteits- en milieueffecten	<ul style="list-style-type: none"> • Nul metingen regio's • Eén metingen regio's • Internetpanel met controlegroep 	<ul style="list-style-type: none"> • Mate van reductie van het aantal autokilometers in de spits + milieu-effect
6. Beleidssynthese	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews Taskforce-leden (6) • Interactie met regiogroep • Eindgesprek opdrachtgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Leerpunten • Eindrapport

Figuur 1.1: Overzicht van de verschillende onderzoeksactiviteiten

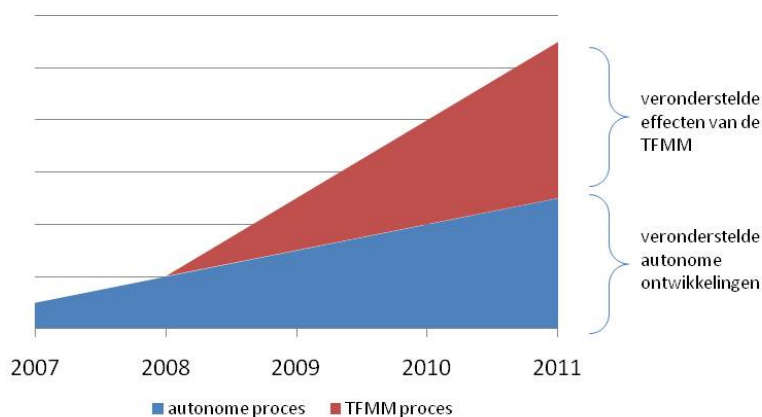
1.6 Dataverzameling

Voor dit onderzoek is zowel van kwalitatieve als kwantitatieve data gebruik gemaakt. Naast een uitgebreid bronnenonderzoek zijn interviews uitgevoerd met twintig vertegenwoordigers van de regio's. Ook is gesproken met dertig vertegenwoordigers van werkgevers en brancheorganisaties. Daarnaast zijn interviews uitgevoerd met zes leden van de Taskforce.

Voor de bepaling van de mobiliteitseffecten is gebruik gemaakt van enquêtes. Dit betrof voor de 0-metingen circa 14.000 enquêtes. Voor de bepaling van het effect van mobiliteitsmanagement zijn enquêtes gebruikt uit Arnhem-Nijmegen (circa 2.700) en aanvullende enquêtes onder werknemers in 5 voorbeeldregio's (circa 1.600 personen).

1.7 Autonome ontwikkeling en invloed van Taskforce Mobiliteitsmanagement

Mobiliteitsmanagement bestaat al meerdere jaren en vindt steeds bredere verspreiding, zowel voor woon-werk- en zakelijke mobiliteit als voor andere verplaatsingsmotieven. Werkgevers doen vanuit zichzelf aan mobiliteitsmanagement, omdat dit intrinsieke bedrijfsvoordelen oplevert. De ambitie van de TFMM is om boven op deze autonome groei een versnelling aan te brengen en om meer werkgevers mobiliteitsmanagementmaatregelen te laten invoeren. Dit zou moeten leiden tot een extra daling van het aantal auto's in de spits (zie ook figuur 1.2).



Figuur 1.2: Schematische weergave van ontwikkelingen aangaande MM-afspraken

Voor het evaluatieonderzoek betekent het voorgaande dat waar mogelijk onderscheid moet worden gemaakt tussen de veronderstelde autonome ontwikkeling en het veronderstelde specifieke effect van de activiteiten van de TFMM. Bovendien is rekening gehouden met de doorwerking van de Mobiliteitsprojecten ABvM. Deze worden overigens in een separaat onderzoek gemonitord en geëvalueerd.

Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het vaststellen van de specifieke bijdrage van de TFMM niet eenvoudig is. In de eerste plaats is niet alle TFMM-beleid even tastbaar. Immers, de TFMM richt zich in haar doelstellingen niet alleen op het behalen van direct aantoonbare effecten (niet-vrijblijvende afspraken, aanpassingen in CAO's), maar ook een belangrijke communicatieve rol (agendasetting, aanleveren van informatie over implementatie van maatregelen etc.). In de tweede plaats is het niet mogelijk om de grens tussen de veronderstelde autonome ontwikkelingen op het gebied van mobiliteitsmanagement en de veronderstelde effecten van de TFMM duidelijk te leggen.

1.8 De context van de TFMM: economische crisis

In 2008 bestond een breed gedragen overtuiging dat de ernstige mobiliteitsproblemen grote economische schade berokkenden aan het bedrijfsleven. Samenwerken tussen het bedrijfsleven en de overheid om tot oplossingen te komen, stond daarom hoog op de agenda. Voorts werd door veel ondernemers aandacht besteed aan het zijn van een aantrekkelijk werkgever, teneinde de pijn van de krapte op de arbeidsmarkt te verzachten.

Met de ernstige financiële crisis die gevolgd werd door een diepe economische crisis is in 2009 een nieuwe realiteit ontstaan, die ook in 2010 en de komende jaren aan de orde is. Deze nieuwe realiteit heeft de TFMM, noch de betrokken ministeries doen besluiten de eerder genoemde doelstellingen aan te passen. Het is niet de vraag of dit een juiste keuze is geweest. Wel dient de lezer deze nieuwe realiteit in het bedrijfsleven in acht te nemen bij het lezen van dit rapport. Dit speelt zowel op het niveau van de individuele werkgever alsook heeft dit zijn invloed gehad op de agendering bij de CAO onderhandelingen.

2 OMVANG EN ONTWIKKELING REGIONALE CONVENANTREGIO'S

2.1 Potentieel bereik TFMM

In het voorjaar 2010 (peildatum voor dit onderzoek) waren binnen de 13 regio's waar inmiddels een regionaal convenant tot stand was gekomen, circa 1.750 werkgevers met in totaal circa 738.000 werknemers op een of andere manier formeel zijn aangesloten bij de regionale convenanten.¹ Dit betekent dat in de verschillende betrokken regio's 16% van de werknemers te maken kan krijgen met door de TFMM geïnitieerde mobiliteitsmanagementmaatregelen. In tabel 2.1 worden de aantallen betrokken werkgevers en werknemers weergegeven per regio. Als alleen de werkgevers geteld worden die daadwerkelijk het convenant hebben ondertekend, betreft het een kleinere groep: 347 werkgevers met ruim 370.000 werknemers. In enkele regio's hebben alleen de koepels het convenant ondertekend en in meerdere regio's geldt dat de werkgevers die later zijn aangesloten niet meer formeel het convenant hebben ondertekend.

regio's	werkgevers	werknemers	aandeel in totale werkgelegenheid	gemiddelde bedrijfsgrootte
Metropoolregio Amsterdam	200	200.350	16%	1.002
Arnhem-Nijmegen	212	80.000	24%	377
Brabant (BRAMM)	84	92.673	18%	1.103
Haaglanden	55	80.000	15%	1.455
Rotterdam	108	62.322	12%	577
Utrecht	343	139.000	28%	405
Drechtsteden	12	5.866	5%	489
Maastricht	38	24.000	29%	632
Stedendriehoek	14	8.385	4%	599
Twente	639 ¹	25.000	15%	39
Zwolle-Kampen (West-Overijssel)	26	14.000	13%	538
Verder via Veluwe	10	350	<1%	35
WERV Zuidelijke Vallei	12	6.330	6%	528
Totaal	1.763	738.276	16%	421

¹ In Twente zijn veel kleinere werkgevers aangesloten, vandaar dat het aandeel boven de 100% komt.

Tabel 2.1: Betrokken werkgevers en potentieel bereik werknemers bij TFMM

Het potentiële bereik van de TFMM varieert per regio. In de regio's Utrecht, Maastricht en Arnhem-Nijmegen is ongeveer 1 op de 4 werknemers betrokken bij TFMM. In de regio Verder via Veluwe –net gestart (maart 2010)– is het aandeel in de regionale werkgelegenheid het laagst.

¹ Voor meer informatie over convenanten, zie: Ministerie van BZK (2001). *Convenanten: Naar goed gebruik.*

Eind 2008 is gestart met zes zogenaamde voorbeeldregio's (Metropoolregio Amsterdam², Arnhem-Nijmegen, Eindhoven-Den Bosch (BRAMM³), Haaglanden, Rotterdam en Utrecht). Het aantal regio's⁴ is uitgebreid naar dertien regio's. Inmiddels (juli 2010) zijn er nog twee bijgekomen en een derde volgt binnenkort⁵.

In augustus 2009 hadden 90 werkgevers een convenant ondertekend. Het aantal werkgevers dat een convenant ondertekend heeft, is tussen augustus 2009 en november 2009 op een dusdanige wijze gegroeid dat het aantal betrokken werknemers met meer dan 175% is toegenomen. Tussen november 2009 en april 2010 bedroeg de toename bijna 40%. Deze groei - meer dan een verdubbeling in twee jaar tijd - kwam niet alleen voort uit de uitbreiding van het aantal regio's; ook binnen de voorbeeldregio's was ook nog sprake van een aanmerkelijke groei.

2.2 Samenstelling deelnemende werkgevers

De gemiddelde bedrijfsgrootte van de betrokken werkgevers is in vrijwel alle regio's groter dan 400 werknemers, en in 3 van de 13 regio's zelfs groter dan 1.000 werknemers. In de voorbeeldregio's zijn in de regel grotere werkgevers betrokken bij de TFMM dan in de nieuwe regio's.

Werkgevers uit de sectoren 'financiële instellingen', 'onderwijs' en 'overheid' zijn in de voorbeeldregio's sterk oververtegenwoordigd. De sectoren 'bouw', 'handel', 'horeca' en 'vervoer en opslag' zijn in de voorbeeldregio's juist ondervertegenwoordigd. Bij de sector 'zorg' zijn grote verschillen tussen de regio's te zien. Opvallend is dat de sector 'zakelijke diensten' in twee voorbeeldregio's sterk ondervertegenwoordigd is, terwijl dit toch (deels) een sector is waar de flexibiliteit van de medewerker hoog is.

2.3 Financiële ondersteuning vanuit ministerie van Verkeer en Waterstaat

Het ministerie van Verkeer en Waterstaat heeft uit de gelden van de Mobiliteitsaanpak € 40 miljoen en uit het programma Spoor € 10 miljoen ter beschikking gesteld om op verschillende manieren de activiteiten van de TFMM-regio's en mobiliteitsmanagement bij werkgevers in zijn algemeenheid te ondersteunen (bijvoorbeeld mobiliteitsvouchers voor het MKB).

In juni 2010 was in totaal bijna € 25 miljoen toegekend aan de verschillende regio's. Deze toekenning is gebeurd op basis van tevoren vastgestelde criteria. Naast

² De Metropoolregio Amsterdam is een bestuurlijk samenwerkingsverband van de stad Amsterdam en een aantal lokale en regionale overheden in het noordelijke deel van de Randstad, inclusief de regio's Waterland, de Zaanstreek, IJmond, Zuid-Kennemerland, Amstel-Meerlanden, Gooi- en Vechtstreek, de gemeenten Almere en Lelystad, de provincies Noord-Holland en Flevoland en de Stadsregio Amsterdam.

³ BRAMM (voorheen regio Eindhoven-Den Bosch) is ontstaan op initiatief van provincie Noord-Brabant, Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE), Kamer van Koophandel Brabant, Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging en BrabantStad. BRAMM is de opvolger van het samenwerkingsverband WegwijsA2, dat was gesticht vanwege de wegwerkzaamheden aan de A2 rond Eindhoven en Den Bosch. Tegenwoordig opereert BRAMM in meerdere stedelijke regio's in de provincie Noord-Brabant.

⁴ Peildatum 1 mei 2010.

⁵ Deze regio's zijn niet in de overzichten opgenomen, omdat de tijdsspanne te kort was om deze gegevens nog mee te nemen.

toekenning van financiële middelen aan de regio's zijn de middelen onder meer gebruikt voor: het Subsidieprogramma voor Innovatief Mobiliteitsmanagement, de MKB vouchers⁶, het Kenniscentrum Werk en Vervoer, Grootchalige proef Digitale Mobiliteit in Amsterdam en de Pilot Wonen en Werken in Haaglanden. Daarnaast zijn er vanuit deze middelen de secretariaatswerkzaamheden van de Taskforce gefinancierd.

⁶ In de zomer van 2010 start het subsidieprogramma MKB vouchers Mobiliteitsmanagement. Dit programma heeft als doel het MKB kennis te laten maken met mobiliteitsmanagementadviezen en -producten).

3 AARD VAN DE AFSPRAKEN MET WERKGEVERS IN REGIONALE CONVENANTEN

Eén van de drie sporen van de TFMM is het streven naar 'niet-vrijblijvende afspraken in regionale convenanten met werkgevers over de implementatie van mobiliteitsmaatregelen ter verbetering van de bereikbaarheid en vermindering van de bijbehorende negatieve milieueffecten'.

3.1 De rol van het convenant

De TFMM ziet het regionale convenant als voornaamste instrument voor de vastlegging van mobiliteitsmanagementmaatregelen. Het oorspronkelijke idee, zoals aangegeven door de SER in haar advies, was dat het convenant moest bestaan uit niet-vrijblijvende afspraken die de werkgevers zouden aanzetten tot mobiliteitsmanagement. Daartoe is door de Taskforce een modelconvenant ontwikkeld.

Deze modelconvenanten zouden moeten dienen ter inspiratie van de nieuwe regio's. De gedachte was dat de toepassing van het modelconvenant zou moeten leiden tot dertien à vijftien soortgelijke regionale convenanten die elk niet-vrijblijvende afspraken bevatten met werkgevers in de regio's. Vanuit de TFMM-gedachte dat niet-vrijblijvende afspraken binnen de convenanten moeten worden vastgelegd, dienden de regio's over de convenanten en de daaruit voortkomende maatregelen te rapporteren aan de Taskforce. De Taskforce zou de convenanten bovendien laten toetsen door een onafhankelijke Toetsingscommissie. Op basis van de rapportages had de Taskforce een beeld moeten krijgen van de voortgang van mobiliteitsmanagementmaatregelen in de regio's. In het onderzoek zijn twaalf van deze convenanten nader geanalyseerd.

De afspraken in de voorbeeldregio's waren echter ouder dan het modelconvenant. Bovendien kwamen deze vaak voort uit pogingen om concrete bereikbaarheidsproblemen op te lossen.

De sterke behoefte vanuit de centrale aansturing, zoals aanbevolen door de SER, aan convenanten wordt vooral bevestigd in de voorbeeldregio's. Uit veel interviews blijkt dat bestaande samenwerkingsverbanden met werkgevers in die regio's op pragmatische wijze zijn omgezet (en samengevat) zijn naar de status van convenant. Het afsluiten van de convenanten diende voor deze regionale partijen vooral om gehoor te geven aan de wens van het ministerie van Verkeer en Waterstaat. Immers, op deze wijze kon men aanspraak maken op TFMM-gelden die door het ministerie van Verkeer en Waterstaat beschikbaar zijn gesteld.

Het voorgaande geeft aan dat er een verschil is in de waardering van het convenant tussen de regio's en werkgevers enerzijds en de Taskforce anderzijds. Daar waar de Taskforce het regionale convenant als hét middel ziet om niet-vrijblijvende afspraken vast te leggen, wijst de praktijk uit dat de voorbeeldregio's het regionale convenant als een middel inzetten om aan de eisen voor financiering van de Mobiliteitsprojecten ABvM te voldoen. Bij de nieuwe regio's speelde dit argument echter geen rol.

3.2 De opzet van de regionale convenanten

Het modelconvenant is in de regio's echter al snel losgelaten. Uit onze analyse van de regionale convenanten komt naar voren dat zowel de voorbeeldregio's als de nieuwe regio's het modelconvenant van de Taskforce slechts deels gebruiken. Voorts blijkt uit onze analyse van de regionale convenanten dat de convenanten sec aan de betrokkenheid van de partners geen concrete verplichtingen aan die partners verbinden. De convenanten voorzien niet in enige vorm 'afrekenen op prestaties', noch in sancties indien afspraken niet worden nagekomen, bijvoorbeeld in de vorm van 'naming and shaming' en dergelijke. Regio's geven aan met de werkgevers geen 'harde afspraken' te maken.

Dat betekent dat naast de modelconvenanten ook de aanbeveling van het ministerie van Binnenlandse Zaken over het opstellen van convenanten niet is opgevolgd⁷. Volgens deze aanbeveling zouden convenanten in elk geval 'zaken als concrete doelstellingen, verplichtingen, rechten en binding, naleving en sancties, maar ook geschilbeslechting, looptijd, effectmeting en evaluatie, verlenging, wijziging, beëindiging en opzegging van het convenant' moeten bevatten⁸.

SMART-geformuleerde⁹ uitwerking van de doelstelling met betrekking tot de reductie van autokilometers en de spits en vergelijkbare milieueffecten in de regionale convenanten blijken de convenanten doorgaans niet te bevatten. Dat geldt ook voor de implementatietrajecten van de maatregelen. Ook de toetsingscommissie die eind 2008 de toen bestaande convenanten in opdracht van de TFMM heeft geëvalueerd, sprak al de zorg uit dat er van concrete planning in de convenanten geen sprake was.

Formeel moest de Taskforce alle afgesloten convenanten goedkeuren, waarbij het modelconvenant als standaard zou moeten dienen. Maar in de praktijk heeft de Taskforce alle vrijblijvende convenanten goedgekeurd en zijn mede op basis hiervan financiële bijdragen aan de regio's toegekend. De aanwezigheid van niet-vrijblijvende afspraken in de regionale convenanten was daarbij voor de Taskforce geen eis meer.

⁷ Ministerie van BZK (2001). *Convenanten: Naar goed gebruik*, p. 9-10.

⁸ Ter toevoeging: BZK is niet betrokken geweest bij de TFMM, deze passage is opgenomen ter illustratie dat er voor convenanten best practices zijn.

⁹ Specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden.

Uit onze analyses van convenanten en interviews met de regio's blijkt dat de regionale convenanten door de regio's vooral worden gebruikt als 'teken van commitment'. Het dient om werkgevers symbolisch te binden en om gezamenlijk te kunnen optrekken.

Voor deze afslanking van de functie van de convenanten zijn twee 'verzachtende omstandigheden' aan te geven. In de eerste plaats is een aantal convenanten onder sterke tijdsdruk tot stand gekomen. Omdat inlevering van de regionale convenanten, conform de wens van de TFMM, vóór 1 september 2008 zou moeten geschieden, diende de totstandkoming van de regionale convenanten sterk te worden versneld. Tijd om uitgebreid met werkgevers te onderhandelen over resultaatverplichtingen, was er dientengevolge niet. Het is overigens niet na te gaan welke invloed de nieuwe opzet van de convenanten heeft gehad op het uiteindelijk resultaat van de TFMM.

Maar uit onze interviews blijkt bovendien dat werkgevers ook weinig behoefte hadden zich vast te leggen op concrete resultaatverplichtingen in de openbare regionale convenanten. De veronderstelling van de SER en de Taskforce dat werkgevers op grote schaal bereid zijn om zich in niet-vrijblijvende convenanten publiek te committeren aan resultaatverplichtingen is niet terecht gebleken.

De onderzoekers sluiten overigens niet uit dat op sommige plaatsen wel sprake zou kunnen zijn van concrete en SMART-afspraken met werkgevers. Dit betreft dan in het bijzonder zogenaamde 'onderliggende afspraken' die met werkgevers zijn gemaakt in de vorm van bijvoorbeeld projectvoorstellen of uitvoeringsconvenanten.

3.3 Aard van het commitment

In veel regio's fungeren de convenanten niet als startpunt van samenwerking –deze is reeds gaande– maar als bestendiging van eerder gemaakte afspraken. In de nieuwere regio's fungeren zij als een startpunt van 'binding'. De convenanten sec verplichten echter de werkgevers doorgaans tot weinig. Wanneer de TFMM streeft naar niet-vrijblijvende afspraken met werkgevers, moeten deze dus elders worden vastgelegd.

Een analyse van alle onderliggende afspraken valt buiten het bereik van deze evaluatie. Niettemin kan op basis van interviews in de regio's een duidelijk beeld worden geschetst van de wijze waarop specifieke regio's niet-vrijblijvendheid in onderliggende afspraken vorm krijgt. Daarbij staat vast dat in veel regio's geen sprake is van uitgebreide nadere afspraken. Deze notie is van belang, omdat het een essentiële voorwaarde is om te komen tot de zogenaamde niet-vrijblijvende afspraken met werkgevers die de Taskforce zich ten doel had gesteld. In die regio's waar wel sprake is van niet-vrijblijvende nadere afspraken, hebben deze betrekking op slechts een deel van de ondertekenaars van de convenanten.¹⁰

Ook kan sprake zijn van niet-vrijblijvende uitvoeringsconvenanten die onder de regionale convenanten liggen. In de regio Utrecht is dit het geval. De regio heeft

¹⁰ De Taskforce zelf wijst in interviews op het belang van mondelinge afspraken tussen regio's en werkgevers. De niet-vrijblijvendheid hiervan is uiteraard nihil.

hier een convenant met koepels van werkgevers afgesloten ter deelname aan de TFMM. Dit was feitelijk een concretisering van verschillende al bestaande uitvoeringsconvenanten. Andere voorbeelden zijn individuele afspraken met werkgevers in Rotterdam Arnhem/Nijmegen en Twente. Deze uitvoeringsconvenanten bevatten vrijwillige, maar wel degelijk niet-vrijblijvende afspraken tussen de regio en de bedrijven in de 'werkkernen'. De werkgevers hebben zich via de uitvoeringsconvenanten niet alleen gecommitteerd aan bepaalde inspanningen, maar ook aan het bereiken van de afgesproken doelstellingen.

In andere regio's is sprake van intentieverklaringen tussen de regio en het bedrijfsleven. Het werkprogramma dat hieruit voortkomt, zou moeten leiden tot concrete niet-vrijblijvende afspraken. Ook wordt in sommige regio's gestreefd naar niet-vrijblijvenheid door vraagsturing. Zo worden in Amsterdam maatregelenpakketten aangeboden/verkocht aan de werkgevers op contractuele basis. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan bereikbaarheidspassen. De facto leidt dit ook tot niet-vrijblijvende afspraken.

3.4 Rapportage over convenanten

De Taskforce vraagt de regio's over de convenanten te rapporteren. Al eerder is vastgesteld dat concrete maatregelen niet in de convenanten, maar in de projectplannen of uitvoeringsconvenanten worden vastgelegd. Na financiering heeft de Taskforce echter geen (direct) zicht of sturing meer op het verloop van deze projecten. Een directe relatie tussen werkgever en Taskforce en het resultaat van het project, bestaat niet. Deze relatie loopt via de regio's die, op hun beurt, alleen over de convenanten rapporteren. Zij doen dit volgens geïnterviewde leden van de Taskforce vaak laat en onvolledig. Dit verklaart in zekere mate het ontbreken van een compleet beeld van de Taskforce over de maatregelen binnen de regio's. De vertegenwoordigers van de regio's in de Taskforce hebben hier een rol te vervullen. Maar dat geldt ook voor het secretariaat van de Taskforce. Van vijf van de voorbeeldregio's bleek de meest recente versie van het regionale convenant niet bij het secretariaat beschikbaar. Voor de nieuwe regio's geldt dat de convenanten (zeer) recentelijk zijn afgesloten. Het secretariaat van de Taskforce bleek in deze gevallen in staat de onderzoekers de laatste versies van deze convenanten te leveren.

De gebrekkige informatie over inhoud en voortgang van convenanten bemoeilijkt de beoordeling van de resultaten die zijn bereikt op het gebied van niet-vrijblijvende afspraken. Daarnaast roept het vragen op over de mate waarin de Taskforce in staat is om bij te sturen wanneer dat nodig is.

3.5 Maatwerk bij werkgevers

Het type maatregelen dat door werkgevers wordt geïmplementeerd, hangt sterk samen met de aard, omvang en locatie van het bedrijf en de behoefte van zowel de werknemers als werkgevers. Mobiliteitsmanagement is maatwerk, aldus een vertegenwoordiger van een regio. Ondanks dat werkgevers of organisaties op het eerste gezicht grote gelijkenis met elkaar hebben, blijken de wensen en behoeften van werknemers/werkgever per bedrijf sterk te verschillen.

3.6 De rol van de mobiliteitsmakelaars

Het concept van de zogenaamde mobiliteitsmakelaar¹¹ wordt door vrijwel alle regio's als positief ervaren. De mobiliteitsmakelaar slaat een brug tussen de doelstellingen van de TFMM en de werkgevers. Hij of zij gaat met werkgevers het gesprek aan en helpt deze bij het samenstellen van maatregelenpakketten die voor het bedrijf van toegevoegde waarde kunnen zijn. De mobiliteitsmanagementmaatregelen zijn volgens mobiliteitsmakelaars vaak ingegeven vanuit en sluiten aan bij wensen binnen het bedrijf. Zij geven duidelijk aan het momenteel moeilijker te hebben door de crisis. Over het functioneren van de mobiliteitsmakelaars zijn de regio's merendeels positief.

3.7 Voortgang in de regio's

Alhoewel het invoeren van de bedrijfsspecifieke mobiliteitsmaatregelen redelijk goed verloopt, blijken verschillende werkgevers en regio's, verspreid over Nederland, tegen knelpunten aan te lopen. Werkgevers en mobiliteitsmakelaars blijken vaak niet te weten waar ze met specifieke fiscale en juridische vragen terecht kunnen, zo blijkt uit interviews met hen. Ook de afstemming met landelijke hoofdkantoren bemoeilijkt de invoering van bepaalde maatregelen. De regio's geven aan dat de Taskforce hier meer ondersteuning door informatieverstrekking had kunnen bieden. Vanwege deze knelpunten lopen regio's vertraging op in het proces van mobiliteitsmanagement.

Ten slotte geldt dat zeker in de nieuwe regio's, maar ook in sommige voorbeeld-regio's, de TFMM nog maar net gestart is. Het proces om werkgevers te betrekken bij de TFMM en om daar allerlei mobiliteitsmanagementmaatregelen in te voeren, vergt een aanmerkelijke doorlooptijd.

¹¹ Een mobiliteitsmakelaar zorgt voor het werven, enthousiasmeren, adviseren en informeren van private partijen die met mobiliteitsmanagement aan de slag willen. Hij is het gezicht voor mobiliteitsmanagement vraagstukken en de spin in het web, die verbindingen legt tussen publieke en private partijen.

4 ONOMKEERBAARHEID MOBILITEITSMANAGEMENT BIJ WERKGEVERS

4.1 Vier dimensies van bepaling omkeerbaarheid

Om de 'onomkeerbaarheid van het groeiproces' en daarmee de verankering van mobiliteitsmanagement te onderzoeken, is gekozen voor een uitwerking in vier dimensies:

1. bekendheid met de TFMM bij de werkgevers;
2. typen mobiliteitsmanagementmaatregelen;
3. ervaringen met mobiliteitsmanagementmaatregelen en
4. verankering.

Langs deze vier dimensies kan een indicatie gegeven worden van de mate van verankering: in hoeverre is mobiliteitsmanagement een wezenlijk deel van de bedrijfsstrategie of -cultuur en in hoeverre zijn de genomen maatregelen terug te draaien.

Om de verankering van mobiliteitsmanagement bij werkgevers te bepalen, zijn interviews uitgevoerd met 26 Human Resources (HR)-adviseurs van verschillende werkgevers¹² en met vier direct betrokkenen van brancheorganisaties. De geïnterviewden hebben allen strategische posities in de keten van implementatie van arbeidsvoorwaarden. Zij volgen de ontwikkelingen buiten het bedrijf op de voet. Wanneer mobiliteitsmanagementmaatregelen zijn vastgelegd en geïmplementeerd wordt de HR-adviseur geacht hiervan op de hoogte te zijn. De HR-adviseur heeft een overzicht van de maatregelenpakketten en is ook in staat om informatie te verstrekken over het implementatietraject en de ervaringen van de werknemers.

4.2 Bekendheid TFMM bij HRM-adviseurs

Tweederde van de ondervraagden blijkt niet bekend te zijn met de regionale organisaties die zich met het TFMM-proces bezighouden. De betrokkenen zijn vaak wel bekend met typische mobiliteitsmanagementmaatregelen waarmee de TFMM bezig is, zij het na enige toelichting. Dit onderstreept de stelling dat de invoering van mobiliteitsmanagementmaatregelen niet primair door mobiliteitsdoelstellingen gedreven wordt.

4.3 Karakter maatregelen van werkgevers

In mindere mate is sprake van facilitaire maatregelen. De meest voorkomende maatregelen zijn respectievelijk het bieden van mogelijkheden tot thuiswerken, het verstrekken van (E-)fietsen, de flexibilisering van werktijden, OV-stimulerende maatregelen, en E-conferencing. Men zet veelal een combinatie van maatregelen in op zowel het gebied van slim werken als slim reizen. Push-maatregelen zoals

¹² De betreffende werkgevers zijn gevestigd in een van de zes voorbeeldregio's dan wel landelijke werkgevers. Van de werkgevers zijn er 14 convenantpartner; 12 zijn niet bij een TFMM-convenant betrokken.

betaald parkeren of lagere reiskostenvergoedingen, worden door de werkgevers minder vaak toegepast; werkgevers zijn terughoudend om individueel deze zogenaamde 'zijn-maatregelen' in te voeren.

4.4 Ervaringen met de maatregelen, invloed TFMM

HR-adviseurs hebben doorgaans positieve ervaringen met mobiliteitsmanagementmaatregelen. Ook de werknemers ervaren de mobiliteitsmanagementmaatregelen als positief, aldus de HR-adviseurs. Zelf vinden zij de meeste maatregelen relatief eenvoudig om in te voeren, al levert het in sommige gevallen aanvankelijk enige weerstand op bij medewerkers. Kostenbesparing en efficiëntie, goed werkgeverschap en verantwoord ondernemen worden door geïnterviewden genoemd als belangrijkste redenen om mobiliteitsmanagementmaatregelen in te voeren. Bereikbaarheidsproblemen spelen in hun ogen geen grote rol.

Uit de interviews met de HR-adviseurs blijkt dat slechts enkele ondervraagde werkgevers in de afgelopen twee jaar op het gebied van mobiliteitsmanagement een ander beleid zijn gaan voeren. Geen van de werkgevers geeft aan dat als gevolg van de TFMM-activiteiten - of van regionale convenantenactiviteiten - mobiliteitsmanagement in de afgelopen twee jaar een meer formele vorm binnen het bedrijf heeft gekregen. Vrijwel alle bestaande mobiliteitsmaatregelen dateren van vóór de TFMM. Anders gezegd, de interviews met werkgevers laten zien dat de autonome ontwikkeling van mobiliteitsmanagement dominant is geweest. In de interviews met werkgevers wordt de indruk gewekt dat de TFMM-sporen niet of nauwelijks aantoonbaar hebben geleid tot veranderingen in de aard van de maatregelen en de snelheid van invoering bovenop de al lopende trajecten bij de betrokken werkgevers.

4.5 Verankering

Het groeiproces van mobiliteitsmanagement bij werkgevers bestaat uit twee lagen. In de eerste plaats is er sprake van een autonoom groeiproces. Dit proces is al enige jaren gaande en wordt gevoed door factoren als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO), de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt, aanbestedingseisen van de overheid en –in zeer beperkte mate- de bereikbaarheidsproblematiek. Daarnaast zou sinds twee jaar sprake moeten zijn van een groeiproces dat door de TFMM wordt gekatalyseerd (zie ook figuur 2.1).

Wanneer mobiliteitsmanagementmaatregelen eenmaal zijn ingevoerd, dan is de kans dat ze weer worden teruggedraaid erg klein. In de eerste plaats omdat ze vaak formeel zijn vastgelegd in arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Maar ook omdat de positie van de werkgever op de arbeidsmarkt zou verslechteren. Een afname van de bereikbaarheidsproblematiek zal niet leiden tot het stoppen met mobiliteitsmanagement. De verankering van arbeidsvoorwaardelijke en facilitaire maatregelen is derhalve goed. De indruk is dat dit het gevolg is van de autonome groei. In de afgelopen twee jaar lijkt er weinig te zijn veranderd bij de werkgevers waar mee gesproken is.

5 MOBILITEITSMANAGEMENT IN CAO'S

5.1 Afbakening

De Taskforce Mobiliteitsmanagement wil haar doelen deels bereiken door beïnvloeding van de aard en inhoud van collectieve arbeidsvoorwaarden in Nederland. In deze evaluatie is de vraag aan de orde of de Taskforce via dit CAO-spoor effectief is geweest. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is gebruikt gemaakt van diverse bronnen:

- de periodieke CAO-monitor van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- een door de samenwerkende vakbonden gehouden enquête onder de OR-leden;
- de periodieke ledenenquête van de werkgeversvereniging AWWN en
- interviews die in het kader van dit onderzoek zijn gehouden met vertegenwoordigers van werkgevers, de Taskforce, vakbonden, andere stakeholders, alsmede individuele werkgevers.

De arbeidsvoorwaarden van werknemers kunnen zowel individueel als collectief worden overeengekomen. De regelingen die op een andere wijze tot stand komen dan een CAO met vakbonden, hebben echter pas rechtskracht als dat in de individuele arbeidsovereenkomsten wordt vastgelegd. Deze afspraken vallen buiten het bereik van dit onderzoek.

5.2 Het bereik van CAO's

In totaal vallen ruim 6,1 miljoen werknemers onder een CAO. Het merendeel van de werknemers valt onder een zogenaamde bedrijfstak-CAO. Een aanzienlijk kleinere groep valt onder een zogenaamde ondernemings-CAO. Het feit dat zoveel werknemers onder een CAO vallen, zou CAO's in potentie een zeer krachtig instrument maken voor mobiliteitsmanagement.

In het merendeel van de CAO's (84%) zijn afspraken gemaakt over mobiliteitsmanagement. Onder die CAO's valt 74% van de CAO-werknemers. Vooral ondernemings-CAO's bevatten meer concrete afspraken over mobiliteitsmanagement. Dat is logisch: bij mobiliteitsmanagement gaat het doorgaans om maatwerk, zo concludeerden wij al eerder. Bedrijfstak-CAO's zijn naar hun aard abstract geformuleerd. Ten aanzien van mobiliteitsmanagement bevatten ze in veel gevallen minimumafspraken of afspraken over nog uit te voeren verkennend onderzoek. Deze afspraken hebben dan ook beperkte sturende kracht richting werkgevers. Deze CAO's geven daardoor op zichzelf geen volledig beeld van de afspraken tussen werkgever en werknemer op het gebied van mobiliteitsmanagement. De beperkte geschiktheid van bedrijfstak-CAO's als sturingsinstrument wordt (achteraf) door leden van de Taskforce onderschreven.

5.3 De CAO's

Het aantal afspraken in de CAO's over mobiliteitsmanagement in CAO's is in de afgelopen jaren over het algemeen niet toegenomen. In de nog jonge principe-akkoorden is hooguit een beperkte groei waar te nemen. Hiervoor zijn drie belangrijke redenen aan te wijzen.

In de eerste plaats is de CAO een instrument dat niet direct kan reageren op haar omgeving. CAO's hebben een bepaalde looptijd en pas rond afloop van deze looptijd worden onderhandelingen over nieuwe CAO's geopend. In de tweede plaats blijkt uit de aanvullende interviews dat de werkgeversorganisaties tijdens het onderhandelingsproces de kwestie van het mobiliteitsmanagement minder aandacht hebben gegeven ten gunste van onderhandelingen over wat later de Crisis en Herstelwet is geworden: de werkgevers waren pas bereid de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid te ondertekenen na goedkeuring van de voornoemde wet. Daardoor is dit CAO-proces pas serieus gestart in het najaar van 2009. In de derde plaats blijkt mobiliteitsmanagement tijdens de onderhandelingen concurrentie te ondervinden van een urgenter probleem: de crisis. De agenda van CAO-onderhandelingen wordt vooral beïnvloed door de recessie en de wijze waarop daarop kan worden ingespeeld.

5.4 Afspraken binnen CAO's

In de helft van de CAO's zijn dit soort afspraken gemaakt. Iets minder dan een kwart van de CAO's bevat afspraken over thuiswerken en verhuiskostenvergoedingen. Het aantal afspraken over thuiswerken neemt wel toe.

Omdat (bedrijfstak-)CAO's een te abstract instrument zijn om direct aan te sturen op mobiliteitsmanagement, is het de vraag in hoeverre bij werkgevers sprake is van additionele maatregelen naast CAO's. Dergelijke maatregelen blijken vaak voor te komen. Ze worden vastgelegd in arbeidsvoorwaardenregelingen, personeels-handboeken of huishoudelijke reglementen. Belangrijke onderwerpen van additionele afspraken zijn woon-werkverkeer, zakelijke reizen, leaseafspraken en fietsenregelingen. Uit de geraadpleegde bronnen blijkt echter geen toename van het aantal additionele afspraken sinds 2008.

5.5 Vragen bij CAO's als instrument voor mobiliteitsbeleid

Of participatie van werknemers en werkgevers in de TFMM op termijn tot additionele inspanningen zal leiden binnen het CAO-spoor is thans nog niet te zeggen. Meestal vragen aanpassingen om een lange doorlooptijd; bovendien wordt momenteel veel aandacht geschonken aan de economische crisis. In de interviews zijn de gesprekspartners in dit opzicht niet optimistisch over de mogelijkheden van vooral bedrijfstak-CAO's als instrument ter bevordering van mobiliteitsmanagement. De TFMM zou zich volgens betrokkenen dan ook meer moeten richten op afspraken op ondernemingsniveau.

CAO's dienen vooral om zaken op de agenda te zetten. Waar de aandacht voorheen lag bij dossiers als pre-pensioen, en ziektekosten, was de verwachting dat nu meer

aandacht zou zijn ontstaan voor mobiliteitsmanagement. Dit is echter verdrongen door de aandacht voor crisismaatregelen.

6 MOBILITEITSEFFECTEN

6.1 0-meting in nieuwe regio's en 1-meting in voorbeeldregio's

Er is vanuit de Taskforce –grotendeels gecoördineerd door het ministerie van Verkeer en Waterstaat– ondersteuning gegeven aan de regio's om op een standaardwijze de ontwikkeling van het mobiliteitsgedrag van werknemers in beeld te brengen, door middel van een zogenaamde 0-meting en periodieke vervolgmetingen, bedoeld om de effecten van de maatregelen in kaart te brengen. Over de 0-metingen in de Metropoolregio Amsterdam en de regio's Arnhem-Nijmegen, Utrecht en Haaglanden is al eerder gerapporteerd¹³.

In het kader van dit onderzoek waren voor vijf regio's vergelijkbare data beschikbaar om het huidige mobiliteitsgedrag te typeren, namelijk voor Maastricht, Stedendriehoek, Rotterdam¹⁴, Drechtsteden en Verder via Veluwe. In deze regio's zijn in totaal meer dan 14.000 werknemers geënquêteerd. Tenminste 113 werkgevers hebben meegedaan, bij wie in totaal tenminste 31.000 mensen werkzaam zijn. De response van werknemers die mee wilden doen aan de enquête, lag voor de meeste regio's tussen de 25 en 30%. De 0-metingen in de andere regio's waren eind juni nog in uitvoering en konden dus niet in deze studie worden meegenomen.

De 1-metingen konden alleen plaatsvinden in de voorbeeldregio's waar al een 0-meting was gehouden, omdat de effecten van TFMM op het mobiliteitsgedrag van werknemers zich pas na enige tijd voordoen. Niet voor alle voorbeeldregio's waren echter 1-metingen beschikbaar, vanwege vertragingen en het niet volgen van de standaardwerkwijze.

Om dit te ondervangen, is gebruik gemaakt van een landelijk internetpanel. Hieruit zijn respondenten geselecteerd en geënquêteerd die werknemer zijn van aan de TFMM gelieerde werkgevers in vijf voorbeeldregio's. Ter vergelijking is een controle-groep van respondenten geselecteerd en geënquêteerd die werknemer zijn van niet aan de TFMM gelieerde werkgevers in de desbetreffende regio's. Op deze wijze is het ook mogelijk een onderscheid te maken tussen het autonome proces van mobiliteitsmanagement en het specifieke TFMM-effect.

6.2 Automobilititeit uitgangssituatie (0-meting)

In de vijf nieuwe regio's is vastgesteld welk deel van de werknemers de auto gewoonlijk gebruikt voor het woon-werkverkeer (tabel 6.1):

- In de regio Stedendriehoek is het aandeel werknemers dat gebruik maakt van de auto, relatief laag. In de regio Maastricht is het aandeel werknemers dat met de auto naar het werk reist, juist hoog. Verder valt op dat het aandeel auto-verkeer in Rotterdam buiten de spitsperiode erg hoog is. Dit komt vooral door

¹³ Zie het rapport 'Monitoring 0-meting TFMM'(MuConsult, 2009).

¹⁴ Weliswaar is Rotterdam een van de voorbeeldregio's; desondanks heeft de 0-meting hier pas in 2010 plaatsgevonden.

het hoge aandeel werknemers dat voor 07.00 uur 's ochtends vertrekt richting werk.

- In de regio's Stedendriehoek en Verder via Veluwe maken de werknemers bij convenantpartners minder gebruik van de auto dan alle werknemers in de gehele regio. In de regio Rotterdam is het autogebruik van werknemers van convenantpartners ongeveer gelijk aan dat van alle werknemers in de regio. In de regio's Maastricht en Drechtsteden wordt door werknemers van convenantpartners meer met de auto gereisd dan alle werknemers.

Werknemers van convenantpartners die met de auto in de spits reizen, behoren tot de doelgroep van de TFMM. In de regio 's Stedendriehoek en Verder via Veluwe reizen werknemers van convenantpartners al relatief vaak met een ander vervoermiddel dan de auto. Het zal in deze regio's veel inspanning vragen om additionele dalingen in het autogebruik te realiseren. In de regio's Rotterdam, Drechtsteden en Maastricht liggen meer kansen. Voorstelbaar zou kunnen zijn dat ook de mobiliteitsdoelstelling per regio gevarieerd wordt.

werknemersgroep	regio	aandeel auto in modal split woon-werkverkeer			
		totaal	ochtend	avond	dal
werknemers van convenantpartners	Maastricht	72%	71%	71%	75%
	Stedendriehoek	44%	42%	43%	52%
	Rotterdam	60%	54%	56%	73%
	Verder via Veluwe	63%	62%	65%	60%
alle werknemers ¹	Drechtsteden	72%	75%	84%	76%
	Maastricht	67%	66%	67%	66%
	Stedendriehoek	61%	63%	61%	60%
	Rotterdam	59%	57%	56%	62%
	Verder via Veluwe	66%	68%	68%	63%
	Drechtsteden	65%	67%	62%	65%

¹ Gebaseerd op Mobiliteitsonderzoek Nederland (2005-2007)

Tabel 6.1: Aandeel van de auto in de modal split voor woon-werkverkeer van werknemers van convenantpartners en alle werknemers voor TFMM-regio's

6.3 Overige mobiliteitskenmerken van regio's

Op basis van een aantal achtergrondkenmerken in relatie tot het mobiliteitsgedrag van de werknemers van convenantpartners kan het volgende worden geconcludeerd.

- Naast de auto wordt vooral gebruik gemaakt van de trein of de fiets voor woon-werkverkeer (tabel 6.2). Het aandeel werknemers dat met andere vervoermiddelen reist dan de auto, is relatief hoog en vergelijkbaar met het aandeel van alle werknemers in de regio. Er zijn dus aanzienlijke inspanningen van werkgevers en overheden nodig om te komen tot verdere groei van alternatieven voor de auto. Daarbij lijkt vooral groei van de aandelen mogelijk te zijn op de regionale afstanden (7,5-30 km). Hier kan het regionale OV of de elektrische fiets wellicht een rol spelen.

- Ten aanzien van het reizen buiten de spitsen is opmerkelijk dat een groot deel van de geënquêteerde werknemers aangeeft relatief flexibele werktijden te hebben. Werknemers kunnen dus in principe buiten de spitsen reizen. Opvallend is dat velen dat toch niet doen. Uit ander onderzoek blijkt dat dit deels samenhangt met andere beperkingen van desbetreffende tijdstipkeuzen, zoals afspraken op het werk, schooltijden van kinderen en openingstijden van voorzieningen. Hier valt nog de nodige winst te behalen.
- Circa 15 à 20% van de werknemers van convenantpartners werkt wel eens thuis, waarvan een derde tot de helft regelmatig (minimaal 8 uur per week). In 2008 werkte 2,5% van de werkende bevolking in de eigen woning. Werknemers van convenantpartners werken dus relatief vaak thuis. Naarmate de woon-werkafstanden toenemen, neemt het aandeel werknemers dat thuiswerkt toe. Het gaat daarbij vooral om autogebruikers en treinreizigers. Een mogelijke doelgroep voor thuiswerken zijn de werknemers met een woon-werkafstand van 7,5-30 km. Het zal echter niet eenvoudig zijn om dit aandeel te verhogen.

werknemersgroep	regio	Verder				
		Maastricht	Steden- driehoek	Rotterdam	via Veluwe	Drecht- steden
werknemers van convenantpartners	auto totaal	72%	46%	60%	63%	75%
	trein	8%	11%	8%	4%	3%
	bus/tram/metro	1%	1%	13%	1%	1%
	fiets	14%	38%	14%	27%	14%
	overig	5%	4%	5%	6%	7%
alle werknemers	auto totaal	66%	61%	59%	65%	65%
	trein	3%	3%	6%	5%	2%
	bus/tram/metro	3%	2%	11%	0%	1%
	fiets	17%	28%	15%	23%	23%
	overig	10%	7%	9%	6%	9%

Tabel 6.2: Vervoermiddelkeuze voor woon-werkverkeer van werknemers van convenantpartners en alle werknemers voor TFMM-regio's

Op basis van een vergelijking tussen de automobilititeit in de uitgangssituatie in de nieuwe regio's en voorbeeldregio's kan het volgende worden geconcludeerd:

- In de nieuwe regio's is het autogebruik onder werknemers van convenantpartners hoger dan in de voorbeeldregio's, met uitzondering van de regio Stedendriehoek, waar het aandeel autogebruik 44% is. Voor alle werknemers is het autogebruik in de verschillende regio's vergelijkbaar. Dat werknemers bij convenantpartners in de nieuwe regio's relatief meer met de auto naar het werk reizen, betekent dat in deze regio's relatief meer werknemers tot de doelgroep van de TFMM behoren.
- In de nieuwe regio's werkt ongeveer 10 à 20% van de werknemers van convenantpartners wel eens thuis. In de voorbeeldregio's ligt het aandeel thuiswerken hoger, daar werkt ongeveer een derde van de werknemers wel eens thuis. Ook thuiswerken biedt in de nieuwe regio's dus meer kansen voor een reductie van het aantal autokilometers in de spits.

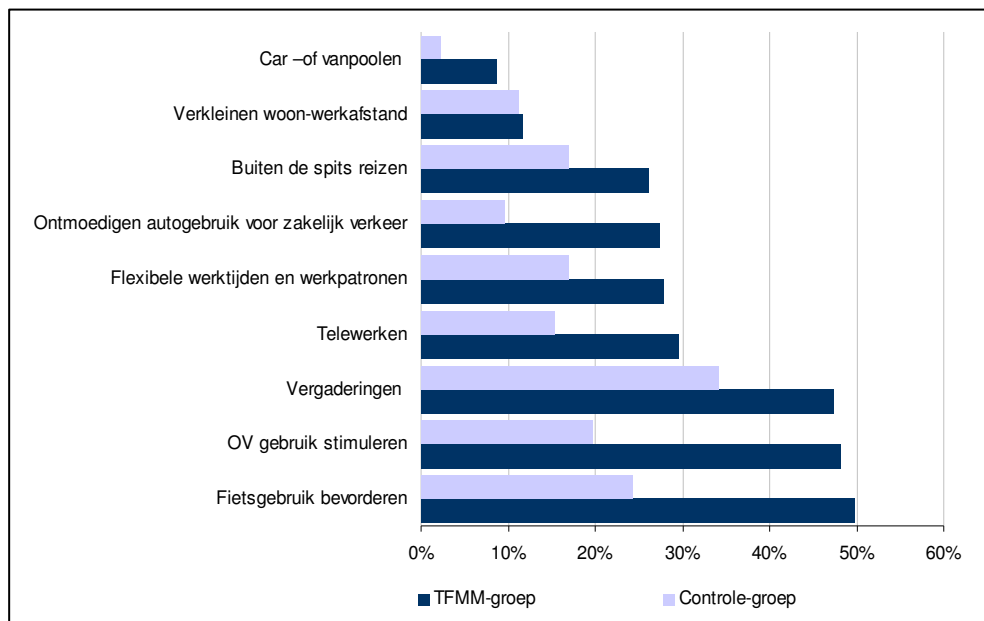
6.4 Mobiliteitsgedrag van werknemers: 1-meting in voorbeeldregio's

Om de mobiliteitseffecten in beeld te brengen, is gebruik gemaakt van de cijfers uit de 1-meting van de regio Arnhem-Nijmegen, waarbij een deel van de respondenten aan de 0-meting heeft meegedaan (een panelonderzoek) en een ander deel voor het eerst meedeed aan de meting.¹⁵

Bij het internetpanel in de voorbeeldregio's zijn twee groepen onderscheiden: werknemers die werken bij werkgevers die gelieerd zijn aan de TFMM en een controlegroep van werknemers die bij andere werkgevers werken.

6.5 Aanbod mobiliteitsmanagementmaatregelen door TFMM-werkgevers

Werkgevers gelieerd aan de TFMM bieden in de voorbeeldregio's meer en vaker mobiliteitsmanagementmaatregelen aan dan werkgevers die niet aan de TFMM gelieerd zijn (zie figuur 6.1). De meest populaire maatregelen zijn achtereenvolgens: fietsgebruik bevorderen, het openbaar-vervoergebruik stimuleren en het anders omgaan met plannen van vergaderingen (bijvoorbeeld later starten, E-conferencing of een OV-vriendelijke locatie kiezen).



Figuur 6.1: Welke maatregel heeft de werkgever aangeboden (opgave door de werknemer)

¹⁵ In het kader van dit onderzoek zijn ook enquêtedata geanalyseerd van het onderzoek dat in februari 2010 is gehouden onder een panel van gebruikers van de Utrecht Bereikbaar-pas. Vanwege de afwijkende vraagstelling in deze enquête konden de data niet worden gebruikt voor het in beeld brengen van over-all mobiliteitseffecten van TFMM-maatregelen. Voor de uitkomsten van de analyse zijn de Utrechtse data wordt verwezen naar het achtergrondrapport.

6.6 Verandering werkgerelateerd reisgedrag bij werknemers

Gemiddeld 30% van de respondenten heeft zijn mobiliteitsgedrag in het woon-werk- en/of zakelijke verkeer de afgelopen 12 maanden veranderd. Hiervoor kunnen allerlei redenen zijn die niet direct samenhangen met mobiliteitsmanagement, denk aan verhuizing, een andere baan of een andere functie bij de huidige werkgever. Als hiervoor gecorrigeerd wordt, dan blijkt uit de verschillende onderzoeken dat tussen de 9 en 12% van de werknemers zijn gedrag heeft veranderd vanwege een mobiliteitsmanagementmaatregel.

Op basis van het landelijk internetpanel (zie paragraaf 6.1) blijkt dat binnen de TFMM- groep 12% van de werknemers zijn reisgedrag heeft aangepast als gevolg van mobiliteitsmanagementmaatregelen, terwijl dit binnen de controlegroep 11% bedraagt.

6.7 Netto-effect bij TFMM-werkgevers van mobiliteitsmanagementmaatregelen

Niet alle waargenomen gedragsveranderingen leiden tot een ander autogebruik in de spits. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een treinreiziger of een fietser minder reizen maakt. Voorts is van enkele respondenten onbekend of hun gedragswijziging effect heeft op het autogebruik in de spits. Ten slotte bestaat een deel van de gedragsreacties uit meer autoverplaatsingen in de spits. Wat resteert is dan het netto-effect van mobiliteitsmanagement op het spitsverkeer. In tabel 6.1 is dit de onderste regel.

Het uiteindelijke netto-effect op het aantal autoverplaatsingen in de spits bedraagt bij de TFMM-werknemers circa 2,1% en circa 0,5% bij de controlegroep. Het netto-effect in Arnhem-Nijmegen bedraagt 1% tot ruim 2%. Het verschil in effect tussen de TFMM- en controlegroep laat zien dat mobiliteitsmanagementmaatregelen effect hebben op het aantal autoverplaatsingen in de spits. Overigens hebben de TFMM-regio's in de convenanten aangegeven de doelstelling voor vermindering van de autokilometers in 2012 te willen bereiken.

Een aanvullende analyse liet zien dat het effect gemeten in kilometers overeenkomt met het effect in verplaatsingen. Een belangrijk deel van de aanpassingen betreft een aanpassing van het vertrektijdstip. Dit betekent dat het milieueffect, de CO₂-reductie, kleiner is.

Het is niet mogelijk nog verdere onderverdelingen te maken naar achterliggende factoren, gezien de geringe aantallen die het betreft.

Gedragaanpassing	voorbeeldregio's		Arnhem-Nijmegen	
	TFMM-groep (n=575)	controlegroep (n=1005)	1-meting (n=2219)	panelonderzoek (n=498)
aantal personen dat hun mobiliteitsgedrag veranderd heeft	30%	30%	30%	34%
totaal gedragsverandering in relatie met mobiliteitsmanagement	12%	11%	9%	10%
netto-effect van mobiliteitsmanagement in de spits	2,1%	0,5%	0,9%	2,4%

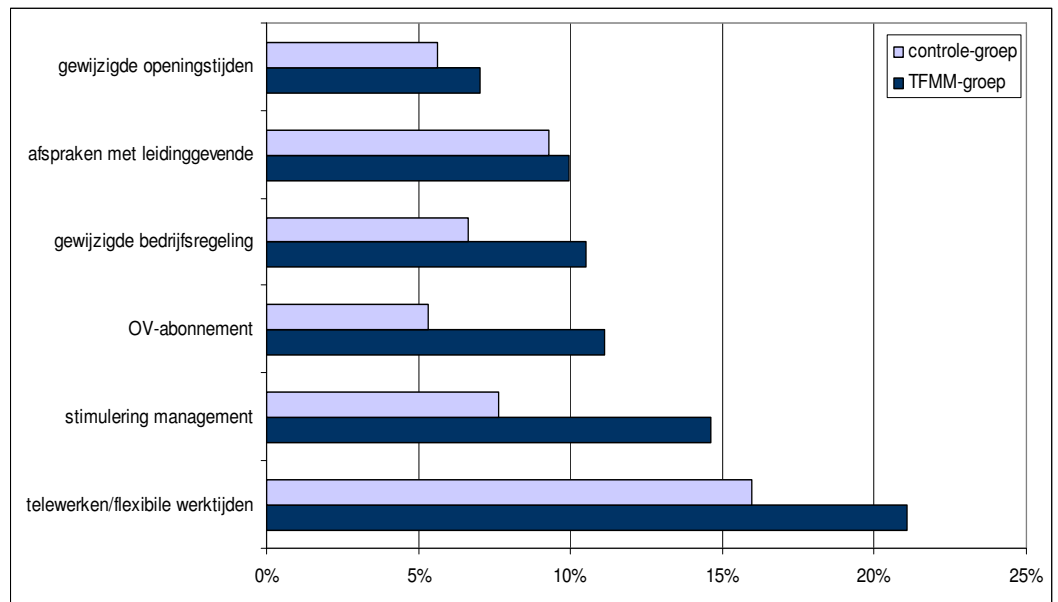
Tabel 6.3: Aandeel werknemers van convenantpartners met gedragsaanpassingen en effect op aantal autoverplaatsingen in de spits

6.8

Impact Telewerken/flexibele werktijden op mobiliteitsgedrag

Werknemers krijgen meerdere mobiliteitsmanagementmaatregelen aangeboden door de werkgever. Aan de werknemers die hun gedrag aangepast hebben, is gevraagd welke maatregel(en) aan hun gedragswijziging bijgedragen heeft/hebben (zie figuur 6.2).

De mogelijkheid tot telewerken/flexibele werktijden wordt het vaakst genoemd als aanleiding voor een verandering in het mobiliteitsgedrag, ongeacht of de werkgever wel of niet is gelieerd aan TFMM. Tussen de 16 en 21% van de werknemers die hun gedrag aangepast hebben, zeggen dat dit samenhangt met de mogelijkheid tot telewerken/flexibele werktijden.



Figuur 6.2: Mobiliteitsmanagementmaatregelen die hebben bijgedragen aan een gedragsverandering bij TFMM-werkgevers en niet-TFMM-werkgevers als percentage van de werknemers die hun mobiliteitsgedrag hebben veranderd

6.9 Gedragsverandering werknemers bij TFMM-werkgevers ten opzichte van werknemers bij niet-TFMM-werkgevers

Uit figuur 6.2 valt af te leiden dat werknemers bij de TFMM-groep de verschillende mobiliteitsmanagementmaatregelen vaker noemen als verklaring voor hun gedragsverandering dan werknemers in de controlegroep. De maatregelen die bij TFMM-werkgevers aanmerkelijk hoger scoren dan bij de controlegroep, zijn: OV-abonnement en stimulering door management, voor beide maatregelen geldt bijna een verdubbeling ten opzichte van de controlegroep.

6.10 Utrecht Bereikbaar-pas: resultaten 1-meting

Via een enquête onder gebruikers van de 'Utrecht Bereikbaar-pas' is het gebruik van de pas geëvalueerd. Deze pas wordt gratis aan de gebruikers ter beschikking gesteld. Er zijn 2.089 pashouders geënquêteerd. Omdat informatie over de totale populatie ontbreekt, is het niet mogelijk eenzelfde analyse te doen als bijvoorbeeld in Arnhem-Nijmegen. Niettemin is de indruk dat de pas een succes is: onder de geënquêteerden geeft een grote groep aan dat zij overgestapt zijn van de auto naar het openbaar vervoer.

6.11 ABvM-projecten & TFMM

Opvallend is dat werknemers van aan de TFMM gelieerde werkgevers vaker de deelname aan een ABvM-Mobiliteitsproject noemen als verklaring voor hun gedragsaanpassing dan werknemers die werkzaam zijn bij andere werkgevers. Ten tijde van de 1-meting waren drie Mobiliteitsprojecten ABvM operationeel: Slim Prijzen op de Waalbrug bij Nijmegen, Filemijden Utrecht-West en Spitscores op de A15 bij Rotterdam.

Wel is het belangrijk om te beseffen dat Mobiliteitsprojecten ABvM door hun aard en omvang weliswaar effectief zijn op de trajecten waar de prijsprikkel van toepassing is, maar een beperktere bijdrage hebben binnen de doelgroep van werknemers van bij de TFMM aangesloten werkgevers. In het geval van 'Slim Prijzen Waalbrug' vormen de 6.700 deelnemers slechts 2% van de werknemers in de regio; het TFMM-convenant bereikt 24% van die werknemers. De met 'Slim Prijzen' gerealiseerde reductie van 6.300 spitsritten over de Waalbrug per week komt neer op circa 0,5% van het totale aantal spitsritten in de totale regio Arnhem-Nijmegen. Dat betekent dat in de enquêtes onder TFMM-werknemers weinig respondenten zullen voorkomen die ook nog meedoen aan een ABvM-Mobiliteitsproject.

Dat de Mobiliteitsprojecten ABvM, mits de opzet en doelgroep goed worden gekozen, desondanks tot een substantiële vermindering van de congestie op hoofdroutes kunnen leiden, staat hier overigens niet ter discussie. Dat geldt dus ook voor mogelijk haalbare winsten in voertuigverliesuren op die hoofdroutes.

In totaal zullen volgens planning 11 Mobiliteitsprojecten ABvM in uitvoering worden gebracht, waarvan als peiljaar 2011 is afgesproken. Landelijk zal dan sprake zijn van circa 30.000 vrijwillige deelnemers.

7 PROCESMATIGE ASPECTEN VAN DE TASKFORCE

Op basis van de verschillende onderzoeksactiviteiten en de aanvullende interviews met direct bij de TFMM betrokken personen zijn enkele procesmatige aspecten van de TFMM zelf naar voren gekomen die als positief kunnen worden gezien, maar ook enkele aspecten die als minder positief werden getypeerd.

7.1 Bijdrage van Taskforce aan de agendering van mobiliteitsmanagement

Mobiliteitsmanagement staat meer en meer in de belangstelling. Aanhakend op een ontwikkeling die al liep, heeft de Taskforce ertoe bijgedragen dat een goede voedingsbodem is ontstaan om in de komende jaren mobiliteitsmanagementmaatregelen bij werkgevers te implementeren. Dit heeft zich geuit in de intensieve communicatie die door de TFMM is gevoerd. Zo zijn goed bezochte congressen georganiseerd en zijn de mobiliteitsmakelaars druk bezig 'het woord te verspreiden'.

7.2 Rol van het ministerie van Verkeer en Waterstaat

Een bijzonder aspect is de rol van het ministerie van Verkeer en Waterstaat. De Taskforce is gestart als een initiatief van de werkgevers en (deels) vakbonden, waarbij op basis van vrijwilligheid mobiliteitsmanagement ingevoerd zou worden bij werkgevers. In de uitvoering van de gemaakte afspraken heeft het ministerie van Verkeer en Waterstaat een grote rol gespeeld. Dit betrof onder meer het beschikbaar stellen van middelen (vanuit de mobiliteitsaanpak), de regie ten aanzien van de regionale mobiliteitsmetingen en uiteraard de inzet op de totstandkoming van de Mobiliteitsprojecten ABvM in het kader van de regionale convenanten.

7.3 Communicatiestrategie Taskforce

In de loop der tijd heeft een verbreding van het werkveld van TFMM plaatsgevonden. Waar in het begin van de Taskforce de aandacht voornamelijk gericht was op een directe beïnvloeding van het mobiliteitsgedrag (vervoerwijzekeuze, op een ander tijdstip vertrekken e.d.) is dit vervolgens verbreed naar de gehele organisatie van de werkplek: het nieuwe werken. Dit betekent dat het richting werkgevers makkelijker werd om een positieve boodschap te communiceren (kostenbesparing, hogere productiviteit) met als bijeffect een ander mobiliteitsgedrag.

Te constateren valt dat de oorspronkelijke vastgestelde communicatiestrategie niet expliciet is bijgesteld, ook al is er na verloop van tijd op basis van nieuwe inzichten en kansen die zich voordeden, flink van afgeweken. Voor de aansturing en verhoging van de effectiviteit ware het beter geweest als dit expliciet was vastgelegd in een document en ook als zodanig geaccordeerd door de Taskforce. Hiermee zou er een handvat geweest zijn voor de Taskforce-leden om acties en initiatieven beter met elkaar te verbinden.

7.4 Proces van dataverzameling

De voortgangsrapportages aan de Taskforce worden door de regio's als een last ervaren en de aangeleverde informatie is bovendien lastig te aggregeren naar totalen, bijvoorbeeld de mate waarin en de aard van de geïmplementeerde mobiliteitsmanagementmaatregelen. Dat bleek ook in dit onderzoek. Hierdoor is het helaas niet mogelijk om regio's informatie terug te geven, waarvan ze zouden kunnen leren. Dit is een gemiste kans.

Het opzetten van een goede 0-meting kost veel tijd. In enkele voorbeeldregio's worden nu pas de 0-metingen uitgevoerd. Bovendien zijn slechts in twee van de zes voorbeeldregio's de 0-metingen echt goed van de grond gekomen. In enkele gevallen hebben keuzes van regio's ten aanzien van de opzet en vraagstelling geleid tot resultaten die niet vergelijkbaar zijn met de 0-meting en daardoor ook niet bruikbaar waren voor dit onderzoek.

7.5 Aspecten van belang voor werkgevers

Veel werkgevers lijken naar de regio's terughoudend te zijn geweest om gegevens van hun werknemers aan te leveren (bijvoorbeeld e-mailadressen van medewerkers). Dit geldt zowel voor private als (semi)publieke organisaties. De aspecten vertrouwelijkheid en privacy worden door betrokkenen als zeer belangrijk aangeduid. Dit lijkt te botsen met de wens om veel informatie te verkrijgen over de voortgang en aard van de regionale initiatieven ten bate van kennisuitwisseling en het opdoen van leerervaringen. Het heeft bovendien consequenties gehad voor de voortgang van dit onderzoek.

7.6 Koppeling met andere beleidsdossiers

Mobiliteitsmanagement is op regionaal niveau veelal nog een geïsoleerde beleidsactiviteit. Het is vooralsnog niet geïntegreerd met andere beleidsdossiers, terwijl allerlei specifieke lokale aspecten van dossiers, zoals luchtkwaliteit, verkeersproblematiek en geluidshinder juist kansen bieden om beleidsinspanningen met elkaar te verbinden.

7.7 De TFMM als een beginnend innovatieproces

Het gehele TFMM-proces is duidelijk een innovatieproces. De nadrukkelijke betrokkenheid van private partijen bij een maatschappelijk probleem als de bereikbaarheidsproblematiek is nieuw. Hiermee bevond TFMM zich in de eerste fase van innovatie: de vraagarticulatie. De vraagarticulatie vanuit de werkgevers heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld. Waar in het begin het accent van de Taskforce lag op traditioneel mobiliteitsmanagement is de Taskforce en daarmee het gehele TFMM-proces verbreed naar het nieuwe werken om op deze wijze beter aan te sluiten bij de behoeften van werkgevers. De werkwijze en organisatievorm van de Taskforce sloten aan bij deze eerste fase van innovatie. De volgende fase in het innovatieproces waar diffusie (verspreiding) veel meer centraal zal staan, betekent logischerwijze ook een andere strategie. De organisatievorm zou de verspreiding

van TFMM moeten ondersteunen. Dit betekent dat het accent dient te verschuiven van intermediaire organisaties naar meer individuele voorlopers.

8 CONCLUSIES OVER DE TOETSDOELSTELLINGEN VAN DE TFMM

1. Het aantal bij de TFMM betrokken werknemers is sinds augustus 2009 meer dan verdubbeld en ten opzichte van augustus 2008 zelfs verviervoudigd. In het voorjaar 2010 waren circa 1.750 werkgevers met een potentieel bereik van 738.000 werknemers (16% van de werkgelegenheid in de desbetreffende regio's) op een of andere manier betrokken bij de TFMM. Wordt strikt gekeken naar werkgevers die het convenant ook daadwerkelijk hebben ondertekend, dan is het bereik van de TFMM minder: 347 werkgevers met bijna 370.000 werknemers.
2. De regionale convenanten bestaan uit algemene doelstellingen en intentieverklaringen van de betrokken partijen. Deze spelen een belangrijke rol bij de communicatie over en bewustwording van mobiliteitsmanagement. Dit sluit aan bij de gekozen aanpak 'van onderop' die in deze fase niet op sancties maar op betrokkenheid was gericht. De convenanten bevatten weinig tot geen niet-vrijblijvende afspraken over inspanningsverplichtingen van werkgevers of van publieke partijen. Voor zover sprake is van meer bindende afspraken, zijn deze geregeld in het kader van concrete projecten en/of uitvoeringsconvenanten, zoals voor de Mobiliteitsprojecten ABvM. In een aantal gevallen gaat het daarbij om afspraken over (co-)financiering door werkgevers van maatregelen, die uiteraard als niet-vrijblijvend moeten worden aangemerkt. Er is tempo gemaakt met het opstellen van de convenanten om daarmee de gelden voor de Mobiliteitsprojecten ABvM te verkrijgen in plaats van dat er voldoende aandacht was voor het maken van niet-vrijblijvende afspraken. Weliswaar was er binnen regio's voldoende draagvlak voor afspraken in het kader van het TFMM-proces.
3. Werkgevers die betrokken zijn bij de TFMM, achten het onwaarschijnlijk dat de ingevoerde maatregelen worden teruggedraaid. Gesteld kan worden dat er sprake is van een onomkeerbaar groeiproces. De werkgevers die zijn betrokken bij de TFMM besteden extra aandacht aan de implementatie van mobiliteitsmanagementmaatregelen met een arbeidsvoorwaardelijk en facilitair karakter. De motivatie van werkgevers om dit te doen, komt eerder voort uit bedrijfsinterne doelstellingen dan uit algemene bereikbaarheidsdoelstellingen, vermindering van CO₂-uitstoot of verbetering van de lokale luchtkwaliteit. Het streven naar meer flexibiliteit, efficiency, andere manieren van samenwerken (het nieuwe werken) en Maatschappelijke Verantwoord Ondernemen (MVO) staan centraal en leiden indirect tot beperking van de automobilititeit. Werkgevers geven de voorkeur aan positieve, verleidende maatregelen. Meer restrictieve maatregelen, bijvoorbeeld op het gebied van parkeren, komen weinig voor. Noodzakelijke afstemming met landelijke hoofdkantoren is in sommige gevallen een belemmering voor de implementatie van lokale maatregelen.
4. Het aantal afspraken in de CAO's over mobiliteitsmanagement is in de afgelopen jaren niet substantieel toegenomen. Ook na het opzetten van de TFMM is geen groei te zien. In de nog jonge principeakkoorden is hooguit een beperkte groei waar te nemen.
5. Als gevolg van de implementatie van de mobiliteitsmanagementmaatregelen zijn bij de betrokken werkgevers de autoverplaatsingen in de spits de afgelopen twaalf maanden met circa 2% gedaald. Bij de niet bij de TFMM aangesloten

werkgevers was er ook een daling, deze bedroeg circa 0,5%. Een belangrijk deel van de aanpassingen betreft een aanpassing van het vertrektijdstip. De reductie van het aantal autokilometers zal ongeveer even groot zijn geweest. Een belangrijk deel van de aanpassingen betreft een aanpassing van het vertrektijdstip. Dit betekent dat het milieueffect, CO2-reductie, kleiner is. Het netto-effect van de TFMM kan dus op circa 1,5% reductie van het aantal autoverplaatsingen in de spits bij de deelnemende werkgevers worden gesteld¹⁶. Het totale effect is in de praktijk echter kleiner. Bedacht moet worden dat in de betrokken voorbeeldregio's tot nu toe 16% van de werknemers door de TFMM is bereikt.

Samenvattend ontstaat het volgende beeld. De beleidsvaluatie laat zien dat de TFMM mede in staat is geweest om in een groot aantal regio's mobiliteitsmanagement in gang te zetten. Bovendien blijkt, dat mobiliteitsmanagementmaatregelen daadwerkelijk een gunstig effect hebben op het aantal autoverplaatsingen in de spits en daarmee een bijdrage leveren aan de bestrijding van de congestie. Hiermee is een eerste stap gezet naar de 5% reductie van het aantal autokilometers in de spits die de Taskforce uiteindelijk verwacht te kunnen realiseren in alle deelnemende regio's. Het komt er nu op aan dat grotere aantallen werkgevers maatregelen gaan treffen om zodoende de gewenste olievlekwerking tot stand te brengen. Een andere aanpak, met meer initiatief vanuit de eigen kringen van de werkgevers en in nauwe samenwerking met de regio's, kan daarbij een goed perspectief bieden.

¹⁶ De bijdrage van de momenteel in uitvoering zijnde Mobiliteitsprojecten ABvM aan deze geconstateerde mobiliteitsreductie in de spits is relatief gering; dit ondanks de schijnbare tegenstelling met het kennelijke succes van bijvoorbeeld het project 'Slim Prijzen Waalbrug'. Daarbij is het belangrijk om te beseffen dat Mobiliteitsprojecten ABvM door hun aard en omvang weliswaar effectief zijn op de trajecten waar de prijsprikkel van toepassing is, maar een beperktere bijdrage hebben voor de gehele doelgroep van werknemers van bij de TFMM aangesloten werkgevers in de desbetreffende regio.