

**AANBEVELING MOBILITEIT
EN TELEWERKEN**

Oktober 2009

publicatienr. 4/09

Aanbeveling Mobiliteit en telewerken

Oktober 2009 - publicatienr. 4/09

Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB), de Federatie Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: info@stvda.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2009, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

Inhoudsopgave

	Preambule	5
1	Inleiding	7
2	Ontwikkelingen ten aanzien van mobiliteit, bereikbaarheid, arbeidsparticipatie en telewerken	9
	2.1 <i>Aanhoudende groei van de mobiliteit</i>	9
	2.2 <i>Afname bereikbaarheid regio's en bedrijven</i>	10
	2.3 <i>Faciliteren van arbeid en zorg</i>	11
	2.4 <i>Opkomst telewerken / tijd en plaatsafhankelijk werken</i>	12
3	Aanbevelingen	14
4	Verwijzing naar de bijlagen	16
5	Adressen	17

Preambule

De aanbeveling Mobiliteit en telewerken is gericht aan werkgevers en werknemers op decentraal niveau.

De Stichting van de Arbeid wil hiermee werkgevers en werknemers op decentraal niveau aanbevelen om met elkaar in overleg te treden. Enerzijds om te komen tot mobiliteitsbeleid en – afspraken die congestie tegengaan en de bereikbaarheid van regio's en bedrijven verbeteren. Anderzijds om tot afspraken te komen die een bijdrage leveren c.q. faciliteit bieden aan het bevorderen van de afstemming werk-privé, in het bijzonder ten aanzien van de combinatie arbeid en zorg. Mobiliteitsmanagement en arbeidstijdenmanagement zijn hierbij leidende begrippen.

Mobiliteitsbeleid draagt bij aan vermindering van de filedruk, vooral wat betreft het woon-werkverkeer. Via mobiliteitsmanagement kan hier vorm en inhoud aan worden gegeven. Differentiatie in arbeidstijd en arbeidsduurpatronen draagt eveneens bij aan vermindering van de filedruk. Hier kan vorm en inhoud aan worden gegeven via arbeidstijdenmanagement. Ook telewerken levert - binnen de (organisatorische) mogelijkheden - een bijdrage.

Evenzeer bevorderen differentiatie in arbeidstijden en arbeidsduurpatronen en telewerken de afstemming werk-privé c.q. arbeid-zorg, waardoor de arbeidsdeelname van met name vrouwen wordt gestimuleerd en een bijdrage kan worden geleverd aan het vergroten van (kleine) deeltijdbanen. Als de arbeidsmarkt weer krappere wordt, is een hogere participatiegraad van vrouwen, zowel in aantallen als in uren, immers van cruciaal belang.

De Stichting van de Arbeid beschouwt het tot stand komen van mobiliteitsbeleid en mobiliteitsmanagement om de bereikbaarheid van regio's en bedrijven te verbeteren als een vrijwillige, maar niet vrijblijvende opgave. Zij vindt een zakelijke benadering essentieel. Daarbij past de opmerking dat nut en noodzaak per regio, sector en onderneming kunnen verschillen en derhalve maatwerk aanpak en maatwerkoplossingen, in het bijzonder ten aanzien van het te kiezen instrumentarium, uitgangspunt zijn.

Aanleiding voor de aanbeveling 'Mobiliteit en telewerken' was de instelling in 2007 door het kabinet van de Taskforce Mobiliteitsmanagement. Vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, decentrale overheden en rijksoverheid kregen onder voorzitterschap van Lodewijk de Waal de opdracht om het ministerie van Verkeer en Waterstaat (V&W) in brede zin te adviseren over de wijze waarop de bereikbaarheid van regio's en bedrijven kan worden verbeterd. Op verzoek van de Stichting van de Arbeid heeft de Taskforce het onderdeel 'arbeidsvoorwaarden en mobiliteit' van zijn advies overgelaten aan de Stichting.

Op 8 september 2008 heeft de Taskforce zijn advies¹ uitgebracht. De Stichting van de Arbeid heeft via een verkorte conceptversie van de aanbeveling Mobiliteit en Telewerken de input voor wat betreft de relatie tussen arbeidsvoorwaardenoverleg en mobiliteit geleverd.

De Stichting van de Arbeid besloot vervolgens om de aanbeveling pas definitief vast te stellen als de kabinetsreactie wat betreft visie en voorgestane inzet in relatie tot de adviezen van de Taskforce als adequaat kon worden beoordeeld. De eerste reactie van het kabinet op het advies² is door de Stichting als onvoldoende beoordeeld.

¹ De Taskforce wil het aantal autokilometers in de spits met minimaal 5% verminderen. Een vergelijkbare reductie wil zij ten aanzien van de milieu-uitstoot realiseren. De Taskforce wil daarom persoonsgebonden mobiliteitsbudgetten, flexibel werken en dichterbij het werk wonen bevorderen.

² Brief minister van V&W aan Tweede Kamer, d.d. 22 oktober 2008.

Aanleiding voor de aanbeveling 'Mobiliteit en telewerken' is tevens de Participatietop van 27 juni 2007 geweest. Kabinet, Stichting van de Arbeid en VNG hebben toen afspraken gemaakt hoe de arbeidsparticipatie in de nabije toekomst kon worden bevorderd.

Inmiddels is door de economische crisis de situatie op de arbeidsmarkt - tijdelijk - drastisch veranderd. In een groot aantal sectoren is aan personeel voorlopig geen gebrek meer. Echter, er zijn ook nu sectoren, zoals de zorgsector, waar sprake is van een tekort aan personeel en aandacht voor de vervulling van de vraag naar personeel gewenst is. Bovendien blijft het in algemene zin belangrijk, met het oog op de komende vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing, om aandacht te blijven hebben voor de verhoging van de arbeidsparticipatie(graad).

Naar aanleiding van de toezeggingen van de minister van V&W over een daadwerkelijke versnelling van de investeringen in de fysieke mobiliteit, september 2009, heeft de Stichting besloten de aanbeveling in oktober 2009 uit te brengen.

De Stichting van de Arbeid ziet graag dat decentrale partijen de aanbeveling 'Mobiliteit en telewerken' betrekken in het (arbeidsvoorwaarden)overleg gericht op afspraken vanaf 2010.

Tot slot.

Deze aanbeveling verschilt van de conceptversie die toegestuurd is aan de Taskforce. Actualisatie bleek nodig; niet alleen omdat er sinds het uitbrengen van de conceptnota een jaar verstreken is maar vooral vanwege de grote omslag in de economische omstandigheden.

Bij de aanbeveling horen 7 bijlagen waarin oplossingsrichtingen voor een concrete aanpak, een checklist telewerken, een raamovereenkomst telewerken, fiscale maatregelen en andere praktische handvatten zijn opgenomen. De bijlagen zijn afzonderlijk te downloaden vanaf de website: www.stvda.nl/publicaties/aanbevelingen

1 Inleiding

Een goede bereikbaarheid van regio's en bedrijven en een vlotte doorstroming van verkeer en vervoer zijn belangrijke economische voorwaarden. Het zorgt voor een efficiënt functioneren van bedrijven en maakt Nederland aantrekkelijk als vestigingsland. De concurrentiepositie van ons land wordt hiermee versterkt³.

De laatste decennia neemt echter de bereikbaarheid van regio's en bedrijven, vooral in de spits en in de stedelijke gebieden, steeds verder af. Oorzaak is een toenemende congestie en verkeershinder als gevolg van een aanhoudende groei van de mobiliteit, zowel in de werk- als in de privé sfeer, die de afgelopen decennia gepaard is gegaan met een achterblijvend aanbod aan infrastructuur.

De druk op wegen en openbaar vervoer zal naar verwachting verder groeien als gevolg van een hogere arbeidsparticipatie van veelal vrouwen. Bij tweeverdieners hangt de keuze van de woonplaats af van de werkplaats van beide partners hetgeen in veel gevallen leidt tot een langere woon-werkafstand voor één van beiden.

Bron: *Mobiliteitsbalans 2007* van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid

De overheid speelt een belangrijke rol ten aanzien van het bereikbaarheidsprobleem, in het bijzonder op infrastructureel gebied⁴. Om het tij te keren, is het volgens de Stichting van de Arbeid ook noodzakelijk dat werkgevers en werknemers in sectoren en bedrijven mobiliteitsbeleid ontwikkelen ten aanzien van woon-werkverkeer, afspraken maken over het managen van mobiliteit en tot daarbij passende arbeidsvoorwaarden komen. Een goede bereikbaarheid van bedrijven en instellingen heeft bovendien een positieve invloed op de tevredenheid van de werknemers.

Files en vertragingen leveren economische schade op. De totale kosten op het hoofdwegennet van Nederland worden voor 2007 geschat op 2,6 tot 3,6 miljard euro. In vergelijking met 2006 betekent dit een toename van 10%.

Bron: *Mobiliteitsbalans 2008* van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid

Een andere belangrijke voorwaarde voor de economische ontwikkeling van Nederland is voldoende arbeidsparticipatie. Op de korte termijn is als gevolg van de economische crisis over het algemeen geen gebrek aan arbeidskrachten, hoewel de arbeidsmarktsituatie per sector een zeer verschillend beeld biedt. Echter, voor de nabije toekomst moet als gevolg van de vervangingsvraag vanwege de vergrijzing opnieuw rekening worden gehouden met een tekort aan arbeidskrachten.

³ De Stichting van de Arbeid heeft zich ook al eerder gebogen over de problematiek van de vergroting van de bereikbaarheid van bedrijven en regio's en de verbetering van de leefbaarheid van ons land. Zie de nota's *Vervoersmanagement*, 22 april 1997 en *Vervoersmanagement een actualisering*, 18 april 2000.

⁴ Ook maatregelen ten aanzien van het goederenvervoer dragen bij aan het verminderen van files en vertragingen en het bereikbaar houden van regio's en bedrijven. Dit onderwerp valt echter buiten het kader van deze aanbeveling.

In het middellangetermijnadvies aan het kabinet van 2006 *Welvaartsgroei door en voor iedereen* stelt de Sociaal-Economische Raad vast dat gestreefd dient te worden naar een participatiegraad van 80% in personen in 2040. Verhoging van de arbeidsparticipatiegraad op middellange termijn is nodig om toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening te voorkomen en om te zorgen voor het draagvlak voor voldoende financiering van toekomstige maatschappelijke voorzieningen. Bijkomend voordeel van een hoge arbeidsdeelname is dat minder mensen aan de kant staan, wat de sociale samenhang bevordert. Om tot een arbeidsparticipatiegraad van 80% in 2040 te komen, zijn naast een gezonde economie extra beleidsmaatregelen nodig.

Door mobiliteitsmanagement op ondernemingsniveau te koppelen aan arbeidstijdenmanagement is het volgens de Stichting van de Arbeid mogelijk om te voldoen aan de behoefte van werkgevers en/of werknemers aan spreiding van werktijden, aan de behoefte van werknemers om werk en privé beter te kunnen combineren en aan de algemeen in Nederland gevoelde behoefte aan het terugdringen van de congestie. Telewerken kan hierin een belangrijke scharnierfunctie vervullen. Arbeidspotentieel dat vanwege de reistijden nu afziet van deelname aan het arbeidsproces kan via het arbeidstijdenmanagement en telewerken worden gemobiliseerd. Ook kunnen meer minder validen aan de arbeid deelnemen door op afstand te werken.

Telewerken is het werken vanuit een andere werkplek dan de standplaats waarbij de werknemer gebruik maakt van informatie-, communicatie- en kantoortechnologie (ICK), vast of mobiel. Het kan hierbij gaan om telewerken vanuit huis, bij een klant, onderweg of vanuit een satelietwerkplek⁵.

⁵ Een satelietwerkplek is een werkplek voorzien van ICK van waaruit de werknemer kan werken wanneer hij onderweg is. Doel is het zo efficiënt mogelijk invullen van de werktijd voor/tussen/na een dienstafspraak. Het kan een werkplek op een vestiging van het bedrijf betreffen, bij een andere onderneming of in een openbare gelegenheid zoals een hotel, conferentieoord, stationsrestaurant, etc.

2 Ontwikkelingen en aanbevelingen ten aanzien van mobiliteit, bereikbaarheid, arbeidsparticipatie en telewerken

2.1 *Aanhoudende groei van de mobiliteit*⁶

Verkeer en vervoer zijn de afgelopen decennia blijven groeien. Of en in hoeverre de economische crisis met het oplopen van de werkloosheid in de zomer van 2009 hierin verandering heeft gebracht, is nog niet in kaart gebracht. Tussen 1995 en 2005 is het aantal reizigerskilometers gemiddeld per jaar met 10% gestegen.

De groei van de personenmobiliteit⁷ komt voornamelijk voor rekening van de auto die verreweg het populairste vervoersmiddel is. De groei van de personenmobiliteit is voor circa 60% toe te schrijven aan de groei en gewijzigde samenstelling van de bevolking. De overige 40% van de mobiliteitsgroei is het gevolg van veranderingen in het individuele mobiliteitsgedrag. Per persoon worden per dag grotere afstanden overbrugd. Zo bedroeg in 2007 de gemiddelde woon-werkafstand 22 in plaats van 18 kilometer.

Sociaal culturele ontwikkelingen

De veranderingen in het individuele mobiliteitsgedrag zijn te verklaren door diverse ontwikkelingen. Maar vooral de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de zogeheten “tweeverdieners”-huishoudens is hier verantwoordelijk voor. Deze heeft voor 30% bijgedragen aan de mobiliteitsgroei. De verwachting is dat deze “feminisering van de mobiliteit” doorzet; verwacht wordt dat het arbeidsaanbod van vrouwen - in tegenstelling tot het arbeidsaanbod van mannen - voorlopig zal blijven groeien.

Door de groei van het aantal huishoudens én de welvaart is het autobezit tussen 1995 en 2006 met 1,5 miljoen auto's gestegen, wat 9% van de groei van het aantal reizigerskilometers verklaart. Nederland telt anno 2007 7,1 miljoen personenauto's, waarvan er 513.000 geleast zijn. Ook hebben de meeste inwoners een steeds drukker agenda gekregen en daarmee een ander mobiliteitsgedrag. Steeds vaker wordt betaalde arbeid met huishoudelijke- en zorgtaken gecombineerd. Van de Nederlanders in de leeftijd van 20 tot 65 jaar behoort 40% tot de zogeheten “taakcombineerders”⁸. Dit percentage zal in de nabije toekomst alleen nog maar groter worden. Bovendien zijn ook in de vrije tijd mensen mobieler geworden; er worden meer activiteiten (verder van huis) ondernomen.

Economische en ruimtelijke ontwikkelingen

Wonen en werken zijn steeds verder uit elkaar komen te liggen. Dit is grotendeels te verklaren door het feit dat mensen ervoor kiezen - al dan niet gedwongen door de beperkte beschikbaarheid van betaalbare woningen in bepaalde regio's - om verder van het werk te wonen of verder van de woning te gaan werken. Hierbij spelen een betere infrastructuur en een veranderde afweging tussen vervoerskosten (in termen van tijd en geld) en woongenot een rol. Zo kan een betere positie op de arbeidsmarkt een overweging zijn om een langere reistijd te accepteren.

⁶ *Mobiliteitsbalans 2007*, Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid. Deze cijfers dateren van voor de kredietcrisis. In 2007 was de verwachting dat in 2020 de mobiliteit tussen de 10% en 47% gegroeid zou zijn ten opzichte van 2005.

⁷ Het goederenvervoer is in deze periode nog meer gestegen (26%). Maar dit maakt geen onderwerp uit van deze aanbeveling.

⁸ Taakcombineerder is de omschrijving van een werknemer die per week meer dan 12 uur betaalde arbeid combineert met meer dan 12 uur zorgtaken.

Dagelijks fileleed zorgt er omgekeerd ook voor dat werknemers serieus overwegen om de afstand tussen wonen en werken te verkorten.

Door dagelijkse files denkt bijna 25% van de werknemers op dit moment na over een andere baan, dichterbij huis. Van deze werknemers staat 71% elke dag minstens 20 minuten in de file. Maar voor sommigen is dat dagelijks een uur. Ruim de helft heeft een woon-werkafstand van tussen de 20 en 50 kilometer. Bijna 13% van de werknemers is daadwerkelijk op zoek naar een huis dichterbij het werk.

Dat werknemers er eerder voor voelen om een andere baan te zoeken dan een ander huis dichterbij het werk komt omdat de huidige woonomgeving belangrijker blijkt dan de reistijd naar het werk. Ook het feit dat vaak zowel de man als de vrouw werkt, weerhoudt mensen ervan dichterbij het werk van een van de twee te gaan wonen.

(Bron: persbericht 14 december 2007 over Jaarrapport 2007 van Bouwkennis)

Omdat steeds meer mensen ervoor kiezen om in stedelijke omgevingen te wonen, vindt de groei van de mobiliteit vooral daar plaats. Het stedelijk gebied is steeds meer uitgebreid in de richting van de snelwegen vanwege de nog vrije, bebouwbare ruimte voor wonen, werken en recreatie. Doordat de afstand tot de snelweg relatief kort is, oriënteren (potentiële) inwoners van vinox-locaties zich gemakkelijk op verder weg gelegen locaties om te werken.

2.2 *Afname bereikbaarheid regio's en bedrijven*

Door de aanhoudende groei van de mobiliteit blijft de congestie op autosnelwegen toenemen. In de periode 2000 tot 2007 is het totale reistijdverlies op het hoofdwegennet met 53% gestegen. De verkeersomvang groeide met 13%.

Volgens ramingen⁹, gemaakt voor de kredietcrisis, zal in 2020 het aantal reizigerskilometers van 184 miljard per jaar (2005) zijn opgelopen naar 230 miljard per jaar. Dit zal het reistijdenverlies, als er geen nieuwe maatregelen worden getroffen, nog verder opstuwten.

Ontwikkeling van de bereikbaarheid via het hoofdwegennet¹⁰

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Reistijdenverlies	100	118	110	113	122	131	143	153
Verkeersomvang	100	102	104	105	108	109	111	113

Ook neemt de betrouwbaarheid van de reistijd af. De trajecten met meeste congestie zijn de trajecten die in de ochtendspits in gebruik zijn door het verkeer naar de grote steden in de Randstad en in de middagspits vanaf de grote steden.

Ontwikkeling van de betrouwbaarheid van de reistijd via het hoofdwegennet¹¹

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Betrouwbaarheid reistijd	94%	93%	94%	93%	92%	92%	91%

⁹ Zie *Vervoersmanagement met bedrijven*, Senternovem, september 2007, pagina 3.

¹⁰ *Mobiliteitsbalans 2008*, Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

¹¹ *Mobiliteitsbalans 2007*, Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.

In december 2006 heeft de SER op verzoek van het kabinet een advies uitgebracht over mobiliteitsmanagement om de bereikbaarheid van regio's en bedrijven te vergroten¹². Daarin is naar voren gebracht dat ook arbeidsvoorwaardelijke regelingen - zoals mobiliteitsbudgetten, arbeidstijden, reiskostenvergoedingen, flexibel werken en telewerken - mogelijkheden bieden tot het managen van de mobiliteit van werknemers. In zijn reactie op het SER-advies heeft het kabinet gesteld dat hij in dit verband in eerste instantie een belangrijke rol ziet weggelegd voor werkgevers en werknemers in hun arbeidsvoorwaardenoverleg.

Het kabinet gaf aan dat een Ministeriële Regeling Mobiliteitsmanagement (in het kader van milieubeheer) achterwege kan blijven indien het bedrijfsleven op korte termijn met adequate maatregelen komt die invulling geven aan een niet-vrijblijvend mobiliteitsmanagement. Medio 2010, als de eerste monitoringsresultaten beschikbaar zijn, zal de minister van VROM hierover besluiten.

2.3 Arbeidsparticipatie en de afstemming arbeid en zorg

Tussen 1995 en 2006 is de arbeidsparticipatie met 5% gestegen naar 72%. Conform het SER-advies *Welvaartsgroei door en voor iedereen* zal de arbeidsparticipatie in 2040 80% moeten bedragen.

Verhoging van de arbeidsparticipatie blijft nodig, ook al is als gevolg van de kredietcrisis in 2009 voor de korte termijn sprake van een groeiende werkloosheid. De vergrijzing zal op afzienbare termijn leiden tot een grote uitstroom van werknemers uit het arbeidsproces. Met als gevolg knelpunten in de personeelsvoorziening, zeker in een aantal zorggerelateerde sectoren.

Om de arbeidsparticipatie (op termijn) te vergroten, zal vooral ingezet moeten worden op verhoging van de deelname van vrouwen aan betaalde arbeid, zowel in aantal als met name in uren. Om dat te bereiken dient de combinatie arbeid en zorg beter afgestemd en gefaciliteerd te worden¹³. Dat onderwerp kwam uitgebreid aan de orde tijdens de conferentie *Werkende Gezinnen*, die op 9 maart 2009 georganiseerd werd door het ministerie van Jeugd en Gezin.

Combinatieproblemen worden ondermeer veroorzaakt omdat werktijden en thuissituatie niet goed op elkaar aansluiten. Het belang van een goede aansluiting kwam naar voren in een onderzoek onder niet- en in deeltijd werkende vrouwen; 22% van hen gaf aan dat een betere afstemming van werktijden en het privéleven voorwaarde is om (meer uren) buitenhuis te willen werken. Deze voorwaarde werd zelfs door 46% van de niet- en in deeltijd werkende vrouwen met kinderen jonger dan 13 jaar genoemd.

Er valt veel winst te boeken bij het bevorderen van de afstemming werk-privé vooral voor vrouwen met zorgtaken, en daarmee de arbeidsparticipatie van vrouwen als zodanig, door (cao-)afspraken te maken over ondermeer flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken of telewerken. Daarbij komt dat meer flexibele arbeidstijden en telewerk belangrijke instrumenten zijn bij het tegengaan van het fileprobleem. Zo snijdt het mes aan twee kanten.

¹² SER-advies *Mobiliteitsmanagement*, 15 december 2006, publicatienummer 2006/09.

¹³ Uit onderzoek, verricht in opdracht van het ministerie Jeugd en Gezin, blijkt dat anno 2006 werkende moeders vaker (25%) problemen bij de combinatie werk en zorgtaken ervaren dan werkende vaders (20%); *Werkgevers en de afstemming tussen werk en gezin*, L. den Dulk en S. Spenkelink, maart 2009.

Sociaal-culturele ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat werknemers steeds vaker taken combineren. Het gaat daarbij zowel om taken in de werksfeer als om taken in de privésfeer zoals huishouden, zorg voor kleine kinderen of mantelzorg. Het gaat om vrouwen én mannen; het aandeel vrouwelijke taakcombinerders is zo'n 45% en het aandeel mannelijke taakcombinerders iets meer dan 30%.

Het combineren van werk en privé is niet altijd even eenvoudig. Zo kunnen strikte arbeidstijden en schooltijden en beperkte (openingstijden van) kinderopvang het combineren van werk en privé belemmeren. Dit leidt er vaak toe dat wordt afgezien van het aanvaarden van betaald werk of dat er gekozen wordt voor minder uren werk (deeltijdarbeid). Ook lange reistijd of het feit dat werken niet in alle gevallen even lonend is, vormen belemmeringen voor arbeidsparticipatie.

Bron: *Mobiliteitsbalans 2007*

2.4 Opkomst telewerken / tijd en plaatsafhankelijk werken

Technologische ontwikkelingen hebben invloed op de mobiliteit omdat zij de leefwijze en leefpatronen van mensen beïnvloeden. Innovaties in de technologie hebben nieuwe mogelijkheden gecreëerd om te communiceren en informatie te verzamelen. Inmiddels heeft in Nederland een relatief groot aantal huishoudens een breedbandaansluiting. Dat heeft tot gevolg dat mensen steeds vaker met anderen communiceren via digitale netwerken, zowel in de privésfeer als in de werksfeer. Het gaat daarbij om bijvoorbeeld elektronisch winkelen of telewerken.

Als gevolg van de informatisering van onze samenleving is een grote mate van flexibiliteit in het verrichten van taken op verschillende tijdstippen en verschillende locaties mogelijk geworden. De (vaste) werkplek op kantoor is slechts één van de locaties van waaruit wordt gewerkt. Er kan ook op afstand worden gewerkt, vanuit het eigen huis of vanuit "satelietwerkplekken". Dat dit ook gebeurt, blijkt uit de cijfers: in 2007 waren er 300.000 telewerkers.

Voordelen van telewerken zijn dat er geen reizigerskilometers hoeven te worden gemaakt en/of de spits kan worden gemeden en/of het werk uit te voeren is buiten de bedrijfsopenings- en sluitingstijden. Een kantoor heeft vrijwel altijd vastgestelde bedrijfsopenings- en sluitingstijden. Werken vanuit huis of een andere locatie zonder dat daarbij bedrijfsopenings- en sluitingstijden in acht hoeven te worden genomen, wordt ook wel "tijd- en plaatsafhankelijk werken" genoemd.

Door gebruik te maken van het onbenutte potentieel aan telewerkers kan volgens ramingen de filedruk met 10% en de CO²-uitstoot met 11% afnemen¹⁴. Uit onderzoek blijkt dat bij een gecombineerd effect van meer telewerken, filemijdend gedrag en meer op afstand vergaderen een merkbare fileverdunding van tenminste 5% haalbaar is¹⁵.

¹⁴ Zie het ADV-onderzoek *Telewerken* in opdracht van de FNV van 4 januari 2008. Onderzocht is hoe groot de groep van potentiële telewerkers in 2008 is. Daarna is op basis van het huidige mobiliteitsgedrag van werknemers gekeken hoe groot de totale mogelijke afname in het woon-werkverkeer kan zijn. Volgens het onderzoek levert dit een reductie van 3,7 miljard reizigerskilometers op.

¹⁵ Zie *Up(2)date Ewerken, Scenario's, praktijkcases en rekenmodel Telewerken*, onderzoeksrapport van INHOLLAND in opdracht van het EwerkForum, december 2005.

Met name werknemers met zorgtaken kunnen door telewerken vanuit huis werk en privé beter combineren. Zij zijn minder tijd kwijt aan woon-werkverkeer en kunnen hun werk beter spreiden over de hele dag. Uit onderzoek is gebleken dat hierdoor het animo van vrouwen om (meer) betaald werk te verrichten, zal toenemen¹⁶. Overigens geldt ook voor mannen dat het werk aantrekkelijker wordt naarmate er betere mogelijkheden zijn om werk en privé te combineren.

Uit studie¹⁷ blijkt dat werkgevers in geval van telewerken veelal nog bevreesd zijn voor de gevolgen: potentiële sociale isolatie van de werknemer, verlies van de binding van de werknemer met het bedrijf en het moeilijker kunnen managen van de werknemer. Door telewerken echter organisatorisch en randvoorwaardelijk goed te regelen en hiervan de afspraken goed vast te leggen, kunnen deze belemmeringen weggenomen worden.

Het spreekt vanzelf dat de zin en de mogelijkheden van telewerken nauw verbonden zijn met de aard van de arbeid. In bepaalde sectoren van het bedrijfsleven is de animo voor promotie van telewerken begrijpelijkerwijs gering of afwezig.

¹⁶ *Werkgevers en de afstemming tussen werk en gezin*, L.den Dulk, S. Spenkelink, maart 2009

¹⁷ *Succesvoorbeelden flex- en telewerken*, Ministerie van Verkeer en Waterstaat, 1 maart 2006.

3 Aanbevelingen ten aanzien van mobiliteit, bereikbaarheid, arbeidsparticipatie en telewerken

De ontwikkelingen geven aan dat de mobiliteit zal blijven toenemen, de bereikbaarheid van regio's en bedrijven blijft afnemen en verhoging van de arbeidsparticipatie op de middellange termijn nodig blijft.

Bij het aanpakken van het bereikbaarheidsprobleem is een belangrijke rol weggelegd voor rijksoverheid en decentrale overheden. Zij dienen te zorgen voor een goede infrastructuur en adequaat openbaar vervoer. Tevens kunnen overheden door de inzet van fiscale ondersteuning en mobiliteitsmaatregelen het verplaatsingsgedrag van werknemers beïnvloeden om zo het autogebruik, met name in de spits, te verminderen.

Naast de overheid kunnen echter ook werkgevers en werknemers op decentraal niveau het verplaatsingsgedrag van werknemers beïnvloeden via mobiliteitsbeleid, mobiliteitsmanagement en arbeidsvoorwaarden. Daarom beveelt de Stichting van de Arbeid - in aanvulling op eerder in de SER ontwikkeld generiek beleid¹⁸ - aan decentrale cao-partijen en aan werkgevers en medezeggenschapsorganen aan om:

- met elkaar in overleg te treden over het onderwerp 'mobiliteit en bereikbaarheid' met als doel om daar waar zich problemen op dit terrein voordoen te komen tot mobiliteitsbeleid en –afspraken, die congestie tegengaan en de bereikbaarheid van regio's en bedrijven verbeteren.
- bij het formuleren van mobiliteitsbeleid en het maken van mobiliteitsafspraken in te zetten op het bevorderen van een bewust keuzegedrag van werknemers ten aanzien van de vraag *of en wanneer de reis wordt gemaakt en met welk vervoermiddel* en hierbij te streven naar het beperken van het aantal autokilometers, met name in de spits. Dit kan er toe leiden dat:
 - er afspraken worden gemaakt over het verschaffen van voorlichting aan werkgevers en werknemers op bedrijfs(tak)niveau over mobiliteitsmanagement in de onderneming en dat er voorbeelden en werkwijzen worden aangedragen;
 - er raamwerkafspraken worden gemaakt in de cao die het tot stand komen van mobiliteitsmanagement op ondernemingsniveau stimuleren.
- een koppeling te maken tussen mobiliteitsmanagement en arbeidstijdenmanagement waardoor bijvoorbeeld voor werkgevers de mogelijkheid ontstaat om werktijden te spreiden en voor werknemers om werk en privé beter te combineren. Dit draagt zowel bij aan een betere bereikbaarheid als het bevorderen van een hogere arbeidsparticipatie.
- telewerken te beschouwen als een bruikbaar instrument om zowel de mobiliteit terug te dringen als de combinatie van arbeid en zorg te faciliteren. Aanbevolen wordt om binnen de (organisatorische) mogelijkheden van het bedrijf te streven naar invoering hiervan. Dit kan gefaciliteerd worden door inzichtelijk te maken welke werkzaamheden in principe in aanmerking kunnen komen voor telewerken en door bij vacatures de mogelijkheid tot partieel telewerken te benoemen.

¹⁸ SER-nota *Ruimte*, augustus 2004 en SER-nota *Mobiliteit*, n januari 2005.

- de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de mobiliteitsafspraken te bespreken in het arbeidsvoorwaarden/cao-overleg en zo nodig te komen tot geactualiseerde of nieuwe arbeidsvoorwaarden (en voor zover noodzakelijk tot bijbehorende procedureafspraken) op het gebied van mobiliteit en telewerken.
Bij het ontbreken van een cao of in het verlengde van cao-afspraken kan overleg plaatsvinden tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan (or/pvt). Deze afspraken kunnen worden vastgelegd in een cao-protocol, arbeidsvoorwaardenregeling en/of managementrichtlijn.
- kostenneutraliteit als uitgangspunt te kiezen bij het maken van nieuwe arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Bij de beoordeling hiervan behoren betrokkenen de lasten van de bestaande regelingen en de (directe en/of indirecte) inverdieneffecten mee te wegen. In dit kader wordt gewezen op het tot stand brengen van regelingen met een stimulerend dan wel ontmoedigend karakter.
- op sector/brancheniveau (ondersteunende/voorbeeld/experimentele) pilots met betrekking tot mobiliteit en telewerken te ontwikkelen waar aangesloten organisaties aan kunnen deelnemen dan wel de ontwikkeling van pilots van onderop te initiëren en/of te ondersteunen ter (verdere) stimulering van het maken van afspraken op deze terreinen;
op ondernemingsniveau pilots te starten rondom mobiliteit en telewerken om bij wijze van experiment draagvlak, slaagkans en effectiviteit van maatregel(en) te verkennen.
- zo mogelijk mobiliteitsmaatregelen op ondernemings- of bedrijfsniveau te treffen die een ander mobiliteitsgedrag van werknemers ondersteunen of stimuleren. Aangezien de mogelijkheid bestaat dat de huidige arbeidsvoorwaardelijke regelingen aanpassing behoeven, kan het wenselijk of nodig zijn werknemersorganisaties en/of medezeggenschapsorganen (or / pvt) vroegtijdig bij dit proces te betrekken.

De Stichting van de Arbeid zal vanaf 2011 periodiek (laten) nagaan op welke wijze vorm en inhoud wordt gegeven aan mobiliteitsbeleid in brede zin, waaronder ook telewerken. Op basis van de uitkomsten van deze rapportages zal de Stichting beoordelen of tot nadere aanbevelingen gekomen moet worden.

4 Verwijzing naar de Bijlagen

Bij deze aanbeveling hoort een aantal bijlagen. Deze zijn afzonderlijk te downloaden - in word en als pdf - op www.stvda.nl. U vindt de aanbeveling inclusief bijlagen onder: publicaties/ aanbevelingen of onder: thema's/ arbeidsvoorwaarden.

Hieronder wordt kort ingegaan op de inhoud van de bijlagen.

Bijlage 1 Oplossingsrichtingen voor een concrete aanpak

Hierin staat uitgewerkt op welke wijze het congestie- en bereikbaarheidsprobleem kan worden beïnvloed via verandering van reisgedrag en/of werkplek en/of aanpassing van de arbeidsvoorwaarden. Ook zijn recente cao-voorbeelden opgenomen.

Bijlage 2 Te volgen stappen in het proces tot mobiliteitsmaatregelen en vragenlijst potentiële opbrengst mobiliteitsmanagement

Aan de hand van een stappenplan kan een (nieuw) mobiliteitsbeleid worden uitgewerkt. Met behulp van de vragenlijst kan de potentiële opbrengst van het te voeren mobiliteitsbeleid worden bepaald.

Bijlage 3 Raamovereenkomst telewerken

Dit betreft de overeenkomst tussen Europese sociale partners over telewerken, d.d. 16 juli 2002.

Bijlage 4 Checklist Telewerken

In de checklist staan de aandachtspunten vermeld die behulpzaam kunnen zijn bij de invoering van telewerken.

Bijlage 5 Voorbeeld van een telewerkovereenkomst

De model-telewerkovereenkomst bevat de organisatorische en randvoorwaardelijke onderwerpen voor een adequate regeling tussen werkgever en telewerker.

Bijlage 6 Wet- en regelgeving op het gebied van arbo en medezeggenschap in relatie tot telewerken

In deze bijlage zijn de belangrijkste artikelen uit de wet- en regelgeving voor arbeidsomstandigheden en medezeggenschap opgenomen die betrekking hebben op de onderwerpen mobiliteit en telewerken opgenomen.

Bijlage 7 Fiscale maatregelen ten aanzien van woon-werkverkeer, verhuizen voor het werk, telewerken vanuit huis, internet en telefoonaansluitingen

Deze bijlage bevat de fiscaal gefaciliteerde vergoedingen die verandering van reisgedrag en/of werkplek kunnen ondersteunen.

5 Adressen

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
 Postbus 90405
 2509 LK Den Haag
 T 070 - 3 499 577
 F 070 - 3 499 796
 E info@stvda.nl
 www.stvda.nl

Vereniging VNO-NCW

Bezuidenhoutseweg 12
 Postbus 93002
 2509 AA DEN HAAG
 T 070 - 3 490 349
 F 070 - 3 490 300
 E informatie@vno-ncw.nl
 www.vno-ncw.nl

Kon. Ver. MKB-Nederland

Bezuidenhoutseweg 12
 Postbus 93002
 2509 AA DEN HAAG
 T 015 - 2 191 212
 F 015 - 2 191 414
 E redactie@mkb.nl
 www.mkb.nl

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland

Bezuidenhoutseweg 225
 Postbus 29773
 2502 LT DEN HAAG
 T 070 - 3 382 700
 F 070 - 3 382 710
 E secretariaat@lto.nl
 www.lto.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Naritaweg 10
 Postbus 8456
 1005 AL AMSTERDAM
 T 020 - 5 816 300
 F 020 - 6 844 541
 E info@vc.fnv.nl
 www.fnv.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond

Tiberdreef 4
 Postbus 2475
 3500 GL UTRECHT
 T 030 - 7 511 100
 F 030 - 7 511 109
 E cnvinfo@cnv.nl
 www.cnv.nl

Vakcentrale voor midden- groepen en hoger personeel MHP

Multatulilaan 12
 Postbus 575
 4100 AN CULEMBORG
 T 0345 - 8 519 00
 F 0345 - 8 519 15
 E info@vc-mhp.nl
 www.vakcentralemhp.nl



Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW DEN HAAG
T 070 - 34 99 577
F 070 - 34 99 796
E info@stvda.nl
www.stvda.nl