

Oplossingsrichtingen voor een concrete aanpak

1.1 Oplossingsrichtingen voor de aanpak van het bereikbaarheidsprobleem

De bereikbaarheid van bedrijfslocaties en regio's en de leefbaarheid van ons land zal sterk verbeterd moeten worden. De Stichting van de Arbeid is van mening dat de oplossing voor het congestie- en bereikbaarheidsprobleem, voor zover werkgevers en werknemers daar middels hun arbeidsvoorwaardelijk beleid invloed op kunnen hebben en in aanvulling op het overheidsbeleid, gezocht moet worden in het verminderen van het aantal autokilometers woon-werkverkeer met name in de spits door:

Route 1) Anders reizen en flankerend beleid

Bij anders reizen kan worden gedacht aan het gebruik van alternatieve vervoermiddelen, het combineren van verschillende vervoermiddelen waardoor het autogebruik wordt verminderd en/of het op een andere wijze organiseren van vervoermiddelen. Het gaat dan om het stimuleren van het gebruik van trein, tram, bus en metro al dan niet in combinatie met een OV-fiets. Ook gaat het om het stimuleren van fietsen naar het werk. Wellicht zou een elektrische fiets werknemers die verder van het werk wonen ertoe kunnen zetten om fietsend naar het werk te gaan. Ook door het stimuleren van carpoolen en 'vanpoolen'¹ en/of busarrangementen kunnen bedrijven hun bereikbaarheid vergroten.

Daarnaast zijn flankerende middelen mogelijk, zoals het hanteren van mobiliteitsbudgetten, beleid gericht op het mijden van de spits en parkeerbeleid. Dit zijn sturingsinstrumenten die het stimuleren van *anders reizen* kunnen ondersteunen.

Het uiteindelijke doel is het aantal kilometers woon-werkverkeer dat wordt afgelegd met de auto terug te brengen. Door de ochtend- en/of avondspits zoveel mogelijk te mijden en het verkeer meer te spreiden over de dag wordt congestie tegengegaan en wordt de bereikbaarheid van regio's en bedrijven vergroot. Mobiliteitsmaatregelen dragen bovendien bij aan de leefbaarheid van ons land en verminderen de negatieve invloed van mobiliteit op natuur, milieu en luchtkwaliteit.

Route 2) Telewerken, werkpatronen en werktijdregelingen

Telewerken maakt het een werknemer mogelijk om via informatie-, communicatie- en kantoortechnologie, vast of mobiel, vanuit huis of satelietwerkplek te werken. Bij het werken vanuit huis hoeven betrokkenen geen woon-werkverkeer af te leggen of hebben zij de gelegenheid voor het afleggen van de woon-werkafstand een gunstig tijdstip te kiezen, bijvoorbeeld na de spits. Dit maakt ook de combinatie werk en privé makkelijker. Werken vanuit een satelietwerkplek zorgt, naast minder woon-werkverkeer, ook voor minder zakelijk verkeer.

De besparing op zakelijk verkeer geldt ook in geval van telefonisch vergaderen en video-conferencing waarbij meerdere werknemers vanuit verschillende plekken met elkaar communiceren zonder fysiek op één plaats aanwezig te hoeven zijn.

¹ Samenreizen in een busje.

De bedrijfsopenings- en sluitingstijden bepalen in sterke mate de flexibiliteit van de werknemer om zijn woon-werkverkeer te spreiden over de dag. Om meer spreiding van woon-werkverkeer mogelijk te maken en de ochtend- en/of middagspits te kunnen mijden, is het belangrijk de werkprocessen te wijzigen en/of arbeidstijden van werknemers te verruimen. Het is zowel vanuit de behoefte van arbeidsorganisaties als van werknemers van belang dat het mogelijk is te variëren met de bedrijfstijden. Daarnaast kan door flexibilisering van het aantal te werken arbeidsuren per dag of week de werknemer de mogelijkheid krijgen om zijn woon-werkmobiliteit aan te passen.

- Veelal zal een maatregel uit route 1 gecombineerd moeten worden met een maatregel uit route 2. Een combinatie van mobiliteitsmaatregelen versterkt het effect ervan. Bovendien geldt dat een betere benutting van de beschikbare tijd een positieve bijdrage levert aan de arbeidsproductiviteit.

1.2 Voordelen van mobiliteitsbeleid voor werkgevers, werknemers en de maatschappij

Er zijn verschillende belangenafwegingen om mobiliteitsafspraken te maken die congestie tegengaan en de bereikbaarheid van de regio's en bedrijven bevorderen. De belangen van werkgevers en werknemers kunnen afwijken. Dit behoeft echter geen belemmering te zijn om tot afspraken te komen. Vaak bieden gekoppelde belangen mogelijkheden om afspraken te maken die voor beiden bevredigend zijn.

Belangrijk is te weten dat slechte of afnemende bereikbaarheid in het woon-werkverkeer kan leiden tot:

- afname van het aantal productieve uren op de dag en/of verstoring van het productieproces bij te laat beginnen en (te) vroeg eindigen om de files voor te zijn;
- toename van de bruto werktijd (= netto werktijd plus reistijd);
- mogelijke afname van de productiviteit indien de afname van de productieve uren en de toename van de bruto werktijd leidt tot werkdruk en stress van de werknemer;
- vermindering van de aantrekkelijkheid als werkgever op de arbeidsmarkt.

Hierdoor kunnen voor werkgevers de volgende belangen een rol spelen bij het overgaan tot mobiliteitsbeleid, mobiliteitsmanagement en mobiliteitsgerelateerde arbeidsvoorwaarden:

- verbetering van de productiviteit;
- optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten;
- aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt worden of blijven;
- tegengaan parkeerproblemen bij het bedrijf en verbetering van de bereikbaarheid van het bedrijf voor klanten;
- efficiëntere benutting van kantoorruimte;
- verkrijgen van een milieuvergunning;
- gezondheidsbeleid;
- bevorderen duurzaamheid/ imagoverbetering.

Voor werknemers kunnen onderstaande motieven belangrijk zijn om hun verplaatsingsgedrag te willen veranderen, zoals:

- tijdswinst;
- financieel voordeel: de werknemer is minder geld kwijt aan woon-werkverkeer;
- (individuele) mogelijkheden om werktijden te spreiden waardoor een betere combinatie van werk en privé mogelijk is;
- (individuele) mogelijkheden om werkprocessen te flexibiliseren waardoor een betere balans tussen werk en privé en een betere concentratie mogelijk is;
- aanwezigheid van een alternatief voor de huidige woonplaats/woning waardoor de werknemer bereid is te verhuizen richting werk;
- positieve invloed op de gezondheid, minder (file)stress;
- bijdragen aan een beter milieu door de auto te laten staan.

Mobiliteitsafspraken op decentraal niveau dragen gelijktijdig bij aan het invulling geven aan eigen belangen als aan maatschappelijk belangen, zoals:

- een betere bereikbaarheid en leefbaarheid;
- verhoging arbeidsparticipatie;
- economische groei en behoud welvaartsniveau;
- tegengaan van milieubelasting.

1.3 Concrete aanpak: voorbeelden mobiliteitsmaatregelen route 1 en route 2

1.3.1 Route 1: Anders reizen en flankerend beleid

Dagelijks forensen 5,2 miljoen Nederlanders van en naar hun werk. 60% forenst met de auto (waarvan 10% carpoolt). Van de overige 40% werknemers gebruikt 25 % de fiets, 10% het openbaar vervoer en 5% wandelt of komt anderszins op het werk.

Werknemers zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun eigen mobiliteitsgedrag. Vanuit algemeen en bedrijfsbelang is het echter wenselijk om bewuste en efficiënte individuele keuzes te bevorderen. Door het treffen van mobiliteitsmaatregelen die alternatieve vervoermiddelen voor de auto bevorderen en door flankerend beleid toe te passen, kan het tijdsverlies op het hoofdwegennet in de ochtend- en avondspits verminderen en de bereikbaarheid regio's en bedrijven sterk verbeteren. Ook zorgt het voor een betere doorstroming van verkeer en vervoer, waardoor het milieu minder wordt belast.

- **Voorbeelden van anders reizen**

Voorbeeld 1

Wat:

Car- of vanpoolen

Twee of meer werknemers (6-8) reizen naar en van het werk samen met één auto (carpoolen) of één busje (vanpoolen). Hierdoor daalt het aantal autokilometers in de spits.

Carpoolen is een goed alternatief indien het bedrijf moeilijk te bereiken is per openbaar vervoer of fiets. Vanpoolen wordt ook vaak ingezet als een vorm van collectief bedrijfsvervoer vanaf een OV-locatie of transferium naar het bedrijf/industrieterrein. Carpoolen wordt fiscaal gefaciliteerd (bijlage 6).

- Hoe²: - Carpoolen kan worden gestimuleerd middels een financiële vergoeding en/of gereserveerde carpoolparkeerplaatsen.
 - Ook zouden eventuele kosten om (één van) de auto's ergens te parkeren om van daaruit te carpoolen, kunnen worden vergoed.
 - Om tegemoet te komen aan bezwaren van onvoldoende flexibiliteit in geval van individuele noodsituaties - kind plots ziek - kan carpoolers een thuiskomgarantie gegeven worden waardoor de werknemer altijd onmiddellijk weg kan met een taxi of bedrijfsauto.
 - Verder kunnen bedrijven carpoolen administratief ondersteunen met een in- of extern informatiesysteem waar poolers elkaar kunnen vinden.
- Waarom: Redenen voor werkgevers om car- of vanpoolen te bevorderen:
- toename bereikbaarheid van het bedrijf;
 - tegengaan parkeerproblemen bij het bedrijf;
 - optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten.
- Redenen voor werknemers om over te gaan op car- of vanpoolen:
- financieel voordeel door extra vergoeding en/of delen van reiskosten.
- Nota Bene: Communiceren over de voordelen en mogelijkheden van dit systeem is belangrijk, evenals het werken aan een cultuur waarin poolen vanzelfsprekend is.

Voorbeeld 2

- Wat: **Openbaar vervoer (ov) en ov-fiets**
 Verminderen van het autogebruik betekent het stimuleren van het gebruik van trein, bus, metro, (brom)fiets, wandelen of een combinatie hiervan. De werkgever kan geheel of gedeeltelijk een vergoeding voor ov-gebruik geven. Ook ov wordt fiscaal gefaciliteerd (zie bijlage 6). Zeker bij grotere afstanden vormt vergoeding van de volledige reis per ov een grote stimulans.
- Hoe: - Ov kan voor sommige werknemers aantrekkelijk worden gemaakt door de combinatie aan te bieden met een (ov-)fiets (d.w.z. een huurfiets die binnen enkele minuten te verkrijgen is op meer dan 100 ov-locaties). Vervoer per fiets gaat in de stad veelal sneller dan alle andere vervoermiddelen. Ook indien sprake is van een moeilijk bereikbare locatie kan de (ov-)fiets een uitkomst zijn.
 - Te overwegen valt om de vergoedingen voor het reizen met ov en/of ander vervoer financieel gunstiger te maken dan het reizen met de (eigen) auto.
- Waarom: Redenen voor werkgevers om het reizen met het ov aantrekkelijk(er) te maken:
- verbetering bereikbaarheid van het bedrijf;
 - optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten;

² Bij 'hoe' wordt steeds aangegeven op welke wijze de voorbeeldmaatregel te stimuleren is.

- bevorderen duurzaamheid.

Redenen voor werknemers om gebruik te gaan maken van het ov:

- mogelijke financieel voordeel;
- tijdswinst;
- bijdragen aan het milieu door de auto te laten staan.

Nota Bene: Een bedrijf kan kortingen bedingen bij ov-aanbieders vanwege bulkafname. Ook is een combinatie van ov met vanpoolen of het regelen van busarrangementen vanaf een ov-locatie naar het bedrijf te overwegen.

Voorbeeld 3

Wat: **(Elektrische) fiets**

Fietsen naar het werk is na reizen met de auto verreweg het populairst. Zeker op kortere afstand (tot 7,5 kilometer) is de fiets een goed alternatief voor de auto. Bovendien is fietsen gezond en milieuvriendelijk.

Hoe:

- De werkgever kan aan de werknemer een fiets inclusief verzekering ter beschikking stellen. In dit geval kan een eigen bijdrage worden gevraagd. De beschikbaarheid van fietsen voor woon-werkverkeer is tot een bepaald grensbedrag (€749) fiscaal gefaciliteerd (zie bijlage 6).
- Werkgevers mogen er ook voor kiezen hun werknemers een belastingvrije kilometervergoeding te geven voor woon-werkverkeer met de eigen fiets (deze regeling geldt niet bij een door de werkgever beschikbaar gestelde fiets).
- Om het fietsen te stimuleren, is de aanwezigheid van een afgesloten en overdekte fietsenstalling van belang en faciliteiten voor kleine reparaties.

Waarom: Redenen voor werkgevers om fietsen naar het werk aantrekkelijk(er) te maken:

- verbetering bereikbaarheid van het bedrijf;
- optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten;
- gezondheidsbeleid;
- bevorderen duurzaamheid.

Redenen voor werknemers om te fietsen:

- financieel voordeel;
- tijdswinst;
- gezondheid;
- bijdragen aan het milieu door de auto te laten staan.

Voorbeeld cao ANWB

(1-4-2007 – 1-4-2008)

11.2 Vergoeding woon-werkverkeer

1. Algemene woon-werkverkeervergoeding
(...)

2. Kilometerreductieplan

a. Het ANWB Kilometerreductieplan (KRP) heeft tot doel het terugdringen van het aantal autokilometers in het woon-werkverkeer door het bevorderen van andere vervoersvormen dan de auto of het stimuleren van carpoolen.

Onder woon-werkverkeer wordt verstaan het verkeer tussen het huisadres en het adres van de standplaats of het stallingsadres van de wegenwachtauto.

b. Deelname aan het KRP staat open voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd van één jaar of langer (tenzij de looptijd van de regeling de duur van het dienstverband overschrijdt).

c. Het KRP kent de Regeling Openbaar Vervoer, de Fietsregeling en de Carpoolregeling.

d. Regeling Openbaar Vervoer

Zowel voor kleine als voor grote afstanden in het woon-werkverkeer kan een abonnement openbaar vervoer worden aangevraagd.

* Medewerkers die op basis van de algemene woonwerkverkeervergoedingsregeling een vergoeding kunnen ontvangen wordt de mogelijkheid geboden via de onderneming een jaarabonnement voor het af te leggen openbaar vervoertraject (2e klas, tot en met 64 NS-kilometers) te verkrijgen, waarbij de kosten volledig door de onderneming worden gedragen.

* Ten opzichte van de algemene regeling betekent dit voor deelnemers een volledige (in plaats van gedeeltelijke) vergoeding van woonwerkverkeerkosten tot en met 64 NS-kilometers gedurende 12 maanden.

* Medewerkers die op grond van de eigen bijdrage in de algemene regeling geen vergoeding kunnen ontvangen wordt op verzoek een Sterabonnement voor stad-/streekvervoer (1 t/m 6 sterren) via de onderneming verstrekt, waarbij de kosten volledig door de onderneming worden gedragen. Het aantal sterren van het te verstrekken sterabonnement is afhankelijk van de afstand tussen woonadres en standplaats.

* Ten opzichte van de algemene regeling betekent dit voor deelnemers een volledige in plaats van geen vergoeding van de woonwerkverkeerkosten gedurende een heel jaar.

* Verstrekking van abonnementen vindt plaats via de onderneming. Bij uitdiensttreding dient het abonnement bij de onderneming te worden ingeleverd. Bij ziekte wordt het abonnement niet ingenomen.

e. Fietsregeling

Ter bevordering van het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer kunnen medewerkers deelnemen aan de ANWB-fietsregeling, waarbij de medewerker een door de ANWB betaalde fiets ter beschikking krijgt.

f. Carpoolregeling

* Medewerkers die carpoolen (in carpoolteams), kunnen met behoud van de algemene vergoedingsregeling woon-werkverkeer, telkens voor een periode van één jaar, gebruik maken van gereserveerde carpoolplaatsen op het parkeerdek op het Hoofdkantoor.

* Jaarlijks kunnen, binnen de mogelijkheden van de beschikbare carpoolplaatsen, carpoolteams worden toegelaten indien zij voldoen aan de voorwaarden van de carpoolregeling.

Voorbeeld 4

Wat: Verkleinen woon-werkafstand

Door verhuizing wordt de woon-werkafstand verkleind. De kosten hiervoor worden fiscaal gefaciliteerd (zie bijlage 6).

Hoe:

- De werknemer verhuist naar een woonplaats die dichtbij het werk gelegen is. Banen dicht bij huis kunnen voor vrouwen de stap naar de arbeidsmarkt verkleinen. Voor (oudere) werknemers biedt een baan dichtbij huis mogelijk een verlichting in de ervaren werkbelasting.
- Omgekeerd kan de werkgever soms zijn locatiekeuze afstemmen op het reisgedrag en/of de woonlocatie van zijn (potentiële) werknemers.

- Daarnaast kan de werkgever in zijn aannamebeleid de woonplaats van sollicitanten zwaarder laten wegen bij de selectiecriteria.
- Tevens zou een bedrijf met meerdere vestigingen zijn werknemers kunnen stimuleren om op vrijwillige basis van locatie te wisselen.

- Waarom:
- Reden werkgevers:
- verbetering van de bereikbaarheid van het bedrijf;
 - optimaliseren van de verhouding tussen kosten en baten;
 - verbetering van de productiviteit;
 - als werkgever aantrekkelijk zijn voor (potentiële) werknemers.
- Reden werknemer:
- tijdswinst;
 - betere balans tussen werk en privé;
 - financieel voordeel.

- **Voorbeelden van “flankerend beleid”**

Voorbeeld 5

Wat: **Mobiliteitsbudget**
 Werknemers krijgen een tevoren vastgesteld maandelijks of jaarlijks mobiliteitsbudget waaruit zij de kosten voor hun mobiliteit betalen. Een mobiliteitsbudget kan een vergoeding omvatten voor de kosten van een leaseauto, voor het woon-werkverkeer, privékilometers, ov-kosten en bijvoorbeeld parkeerkosten. De zakelijke kilometers worden apart vergoed, zodat een werknemer niet negatief wordt gemotiveerd ten aanzien van het rijden naar ver weg gelegen locaties. Eventueel kan een externe marktpartij worden ingeschakeld om het mobiliteitsbudget te beheren.

Hoe: - Door een mobiliteitsbudget kan de werknemer geld overhouden indien hij binnen zijn budget blijft. Hij moet bijbetalen indien de kosten zijn budget te boven gaan. (Deze bijbetaling wordt gezien als eigen bijdrage voor privégebruik die kan worden afgetrokken van de fiscale bijtelling). Het idee achter een mobiliteitsbudget is dat hierdoor het kostenbewustzijn van de werknemers wordt verhoogd. Dit zal mogelijk leiden tot kleinere/lichtere en/of zuinige (lease)auto's, stijging van het gebruik van de (lease)auto in combinatie met een ov(-abonnement), gebruik van alternatieve vervoerswijzen, dichter bij het werk gaan wonen, en dergelijke.

Uit ervaring blijkt dat 30% van de werknemers die in aanmerking komen voor een mobiliteitsbudget, vanuit financiële motieven niet meer kiest voor een leaseauto. Bijkomend voordeel voor een bedrijf kan zijn dat de parkeersituatie verbetert.

Mobiliteitsbudgetten zijn vooral interessant in een combinatie met telewerken.

- Waarom: Redenen voor werkgevers om over te gaan op mobiliteitsbudgetten:
- grip op gebruik van de leaseauto voor privé en woon-werkverkeer door stimulering kostenbewustzijn (geen kostencontrole noodzakelijk);
 - mobiliteitskosten zijn budgetteerbaar;
 - (leaseauto)regeling die redelijk eenvoudig (extern) uit te voeren is.

Redenen voor werknemers om gebruik te maken van een mobiliteitsbudget:

- meer vrijheid in mobiliteitskeuze en daardoor eventueel tijdswinst;
- mogelijke financieel voordeel.

Voorbeeld 6

Wat: **Filemijden**

De werknemer past zijn mobiliteit zodanig aan dat hij gedurende de spits niet per auto reist. Dit kan hij doen door bijvoorbeeld te reizen met andere vervoermiddelen zoals (elektrische)fiets/brommer/motor en/of openbaar vervoer. Of door aanpassing van zijn arbeidstijden, eventueel in combinatie met telewerken.

- Hoe:
- Afsgesproken kan worden dat de werknemer in bepaalde gevallen beloofd wordt voor het mijden van de spits (anti-filebonus). De voorwaarden, vorm en hoogte van de beloning is onderwerp van overleg. De beloning kan financieel van aard zijn, zoals een bedrag per keer dat buiten de spits om is gereisd of het niet hoeven betalen van parkeergeld.
 - Ook valt te denken worden aan niet-direct financiële voordelen, zoals gereserveerde parkeerplaatsen voor de filemijders.
 - De werkgever kan ook enkel hulp verlenen door samen met de werknemer die oplossing voor filemijden uit te zoeken die het voordeligste uitpakt in termen van geld en/of tijd.
 - Indien fysiek vergaderen echt nodig is, kan men tevoren afspreken dat vergaderingen bijvoorbeeld enkel tussen 10.00 uur en 15.00 uur gepland mogen worden. Ook hierdoor is rijden in de spits te vermijden.

- Waarom: Redenen werkgevers om het mijden van de spits te bevorderen:
- toename bereikbaarheid van het bedrijf;
 - verbetering van de productiviteit.

Redenen werknemers om de spits bewust te mijden:

- financieel voordeel;
- tijdswinst;
- gereserveerde parkeerplaatsen;
- betere combinatie werk en privé.

Voorbeeld 7

Wat: **Parkeerbeleid**

Voor een werknemer die per auto naar het werk gaat, is het belangrijk te weten of en onder welke condities hij zijn auto kan parkeren. Ideaal

vanuit het oogpunt van werknemers is parkeren voor de deur van het werk. Voor de werkgever kunnen de bereikbaarheid van het bedrijf en de kosten voor parkeren een rol spelen bij de parkeermogelijkheden die hij wil en kan bieden.

Hoe: Met name als er parkeerproblemen zijn in de omgeving van het bedrijf is te overwegen om parkeren bij het werk onderdeel te maken van het arbeidsvoorwaardenpakket of als extra stimulering voor bijvoorbeeld carpoolers.

Waarom: Redenen voor werkgevers om een parkeerbeleid te voeren:

- verbetering van de bereikbaarheid;
- optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten;
- eventueel aantrekkelijk zijn voor werknemers die de mogelijkheid willen hebben om hun auto te parkeren bij het werk.

Nota Bene: Parkeerbeleid kan leiden tot conflicten tussen werkgever en werknemers indien parkeren door gewijzigde criteria niet langer mogelijk is. Daarom is het belangrijk dat het parkeerbeleid van het bedrijf goed wordt onderbouwd en gecommuniceerd.

1.3.2 Route 2: Telewerken, werkpatronen en werktijdregelingen

In 2007 telewerkte 4% van de werknemers (bijna 300.000) minimaal 8 uur in de week. Het percentage werknemers dat één of meerdere uren thuis werkt, is hoger: 32%. De meesten willen het aantal uren dat zij werken graag uitbreiden. Nog eens 12 procent werkt nu niet thuis, maar wil dat graag gaan doen.

Door mogelijkheden te bieden tot tijd- en plaatsafhankelijk werken (telewerken) en flexibele werkpatronen en werktijdregelingen hoeft geen of minder woon-werkverkeer en/of zakelijk verkeer afgelegd te worden. Bovendien is reizen in de spits te omzeilen, wat de congestie vermindert, de bereikbaarheid van regio's en bedrijven vergroot en het milieu ontlast.

- **Voorbeelden van telewerken die het mobiliteitsgedrag van werknemers beïnvloeden**

Voorbeeld 1

Wat: Telewerken vanuit huis

De werknemer werkt een deel van zijn werkweek niet op kantoor maar vanuit huis waarbij hij gebruik maakt van informatie-, communicatie- en kantoortechnologie, vast of mobiel³.

De werkzaamheden kunnen zeer divers zijn; van het schrijven van beleidsnota's of adviezen tot het telefonisch verkopen van producten of diensten. In ieder geval moet het gaan om zelfstandig uit te oefenen taken.

³ Werken op afstand vanuit huis zonder gebruik te maken van ICT-technologie is ook mogelijk. Dit heet thuiswerken. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkzaamheden als het assembleren van producten of het inpakken van poststukken. Deze werkvorm wordt in het kader van deze aanbeveling buiten beschouwing gelaten.

Bij telewerken wordt veelal gedurende de hele dag vanuit huis gewerkt, waardoor niet hoeft te worden gereisd. Hiermee worden autokilometers voorkomen én de ochtend- als avondspits gemeden. Indien de werknemer slechts een deel van de dag vanuit huis werkt, worden er weliswaar geen autokilometers voorkomen, maar kan wel de ochtend- of avondspits gemeden worden.

- Hoe:
- Bij telewerken speelt de vraag óf de werkgever dit dient te vergoeden, en zo ja, welke zaken daarvan. Het gaat dan zowel om de werkplek als om de vergoeding voor apparatuur die telewerken mogelijk maakt. Voor deze zaken is in sommige gevallen fiscale ondersteuning mogelijk (zie bijlage 6).
 - Ook zijn er (andere) randvoorwaardelijke aspecten die geregeld moeten worden, zoals aantal telewerkdagen, welke dagen, bereikbaarheid/aanwezigheid, software, contactmogelijkheden en werkoverleg, beveiliging/vertrouwelijkheid/ geheimhouding, aansprakelijkheid van werkgever en werknemer, de geldende arboregels en dergelijke. (Zie bijlage 1, 2, 3 en 4.)
 - Een bonus voor het mijden van de file (anti-filebonus) kan telewerken extra stimuleren.
 - Telewerken zal niet altijd mogelijk zijn. Daarom wordt aangeraden om inzichtelijk te maken welke werkzaamheden in principe voor telewerken in aanmerking komen en via telewerken in te vullen zijn. Ook wordt aangeraden bij vacatures de mogelijkheid tot telewerken te benoemen.
 - Gewezen wordt op het nut van het opstellen van een managementrichtlijn waarin de criteria zijn vastgelegd op grond waarvan door de (direct) leidinggevende kan worden bepaald of een verzoek tot telewerken al dan niet wordt gehonoreerd. De managementrichtlijn kan door werknemers als referentiepunt worden gebruikt bij het al dan niet indienen van een verzoek tot telewerken. De managementrichtlijn kan tevens (procedure)afspraken bevatten hoe gehandeld moet worden bij een verschil van inzicht tussen (direct) leidinggevende en werknemer over het al dan niet honoreren van een verzoek tot telewerken.
 - Daarnaast wordt nog benadrukt dat door alle niveaus binnen de onderneming, dus ook het middenmanagement, te betrekken bij een projectmatige aanpak van telewerken het draagvlak aanzienlijk kan worden vergroot.

- Waarom:
- Redenen voor werkgevers om telewerken mogelijk te maken:
- kostenbesparing (kantooruimte/reistijd- en reiskostenvergoeding);
 - diensten buiten kantoor tijden kunnen aanbieden;
 - aantrekkelijk zijn voor werknemers die de mogelijkheid willen hebben tot telewerken vanuit huis. Telewerken wordt door werkgevers vaak gepresenteerd als een “unique selling point”;
 - hogere productiviteit;
 - minder congestie;
 - lager verzuim⁴.

⁴ Uit onderzoek van Interpolis blijkt dat telewerkers 1% - en soms zelfs meer - minder verzuimen dan de op kantoor werkende collega's.

Redenen voor werknemers om te gaan telewerken vanuit huis:

- tijdwinst (geen woon-werkverkeer);
- werk- en zorgtaken kunnen combineren.

Nota Bene: Telewerken kan bijdragen aan de re-integratie van werknemers die langdurig ziek zijn of als instrument worden ingezet om langdurig uitval te voorkomen.

Voorbeeld cao KPN

(1-1-2006 – 1-1-2008)

artikel 94 Telewerken

Onder Telewerken wordt verstaan het op regelmatige basis thuiswerken (gemiddeld minimaal 1 dag per week) in een vooraf door werkgever aangewezen telewerkbaar functie, waarbij gebruik wordt gemaakt van IT- en telecommunicatievoorzieningen. Voor werknemers die de beschikking hebben over een vaste of flexibele werkplek geldt het beleidskader Telewerken Thuis, opgenomen in bijlage 13A. Voor werknemers zonder vaste of flexibele werkplek geldt het beleidskader Telewerken Flex, opgenomen in bijlage 13B.

(...)

BIJLAGE 13A

Beleidskader Telewerken Thuis

1 Uitgangspunten

Het beleidskader voor Telewerken Thuis als bedoeld in artikel 94 van deze CAO is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- de werkgever bepaalt vooraf per bedrijfseenheid/-onderdeel welke functies geschikt zijn om te telewerken;
- indien de functie telewerkbaar is op basis van de uitgangspunten en criteria, kan de werknemer de werkgever verzoeken om op regelmatige basis (gemiddeld tenminste 1 dag per week) thuis te werken, waarbij gebruik wordt gemaakt van IT- en telecommunicatiefaciliteiten;
- wederzijdse verplichtingen worden in een aanvullend (jaar)contract vastgelegd.

Telewerken draagt bij aan de doelstellingen van de onderneming en om die reden zijn er zowel op het niveau van de organisatie, de functie en de werknemer voorwaarden aan verbonden. De werkgever maakt uiteindelijk - op basis van de uitgangspunten en criteria ten aanzien van de functie en de werknemer - de afweging of telewerken mogelijk en wenselijk is. Er wordt een kosten-baten afweging gemaakt waarin ook de effecten op de andere delen van de procesketen worden betrokken. Verder draagt de werkgever zorg voor de vereiste bezetting op kantoor of locatie en maakt met de telewerkende werknemer afspraken over beschikbaarheid en bereikbaarheid thuis, voortgang van de werkzaamheden en de wijze waarop het contact met het bedrijf wordt onderhouden. Tenslotte waarborgt de werkgever de noodzakelijke onderlinge communicatie (werkoverleg, vergaderingen etc.).

Om effectief te kunnen telewerken en deze werkvorm beheersbaar te houden, moet binnen de organisatie tevens aandacht worden besteed aan de managementstijl, opslag en beveiliging van informatie en afstemming van werkzaamheden, ook met andere bedrijfseenheden en -processen.

2 Criteria

De belangrijkste criteria waarop de werkgever aan de hand van een checklist vaststelt of een functie geschikt is voor Telewerken Thuis, zijn:

- de taak moet zelfstandig uit te voeren zijn;
- de activiteiten moeten goed te plannen zijn;
- er worden geen eisen gesteld aan onmiddellijke face-to-face communicatie;

- de werkzaamheden zijn niet gebonden aan een vaste werkplek.

3 Faciliteiten

Om te kunnen telewerken zijn de volgende faciliteiten nodig:

- Werkplek

De werknemer beschikt thuis over een werkplek die aan de in de Arbo-wet gestelde eisen voldoet. Indien dat niet het geval is, kan de werknemer daarvoor gebruik maken van de fiscale mogelijkheden om meubilair uit bruto loon te kopen.

- Hard- en software

De werknemer beschikt over een PC en randapparatuur. De werkgever draagt zorg voor de benodigde software om toegang tot T-Werkplek mogelijk te maken.

- Telecommunicatieverbindingen

De werkgever vergoedt de aanschaf- en aanlegkosten van de benodigde telecommunicatieapparatuur (zoals ISDN en Quattrovox),

De werkgever vergoedt de verbruikskosten ('tikken') van de zakelijke lijn(en).

Indien de manager het gebruik van ADSL wenselijk vindt, betaalt de werkgever een bijdrage in de kosten van 50% van het ADSL-abonnement tot een maximum van 50% van een Direct ADSL Lite abonnement.

4 Aanvullend jaarcontract

Met de werknemer die gaat telewerken, wordt een aanvullend jaarcontract overeengekomen waarin afspraken over de wederzijdse verplichtingen worden vastgelegd. Indien daarvoor aanleiding bestaat kan zowel de werkgever als de werknemer het telewerkcontract op ieder moment beëindigen. Periodiek, bijvoorbeeld tijdens het beoordelingsgesprek, vindt een evaluatie van het telewerken plaats. Tegen het einde van de contractperiode wordt een beslissing genomen over verlenging van het jaarcontract.

BIJLAGE 13B

Beleidskader Telewerken Flex

1 Uitgangspunten

Het beleidskader voor Telewerken Flex als bedoeld in artikel 94 van deze CAO is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- de werkgever bepaalt per bedrijfseenheid/-onderdeel welke functies niet over een vaste of flexibele werkplek beschikken, en op regelmatige basis (gedeeltelijk) thuis kunnen worden uitgevoerd;
 - indien de werknemer in een dergelijke functie over een werkplek thuis beschikt die
 - aan de Arbo-normen voldoet, kan de werknemer thuis werken, waarbij gebruik wordt
 - gemaakt van IT- en telecommunicatiefaciliteiten.

2 Faciliteiten

Om te kunnen telewerken zijn de volgende faciliteiten beschikbaar:

- Werkplek

Indien langer dan 2 uur per dag aaneengesloten met een beeldscherm wordt gewerkt, moet de werknemer thuis beschikken over een werkplek die aan de in de Arbeidsomstandighedenwet gestelde eisen voldoet. Indien dat niet het geval is, dient de werknemer meubilair aan te schaffen, teneinde daarmee aan de Arbo-normen te voldoen. KPN verstrekt hiertoe een tegemoetkoming in de kosten, tot maximaal EUR 680,- per 5 jaar.

- Hard- en software

De werknemer krijgt een PC en eventuele randapparatuur in bruikleen van KPN.

- Telecommunicatieverbindingen

De werkgever vergoedt de aanschaf- en aanlegkosten van de benodigde telecommunicatie-apparatuur (zoals ISDN en Quattrovox).

De werkgever vergoedt de verbruikskosten ('tikken') van de zakelijke lijn(en).

Indien de manager het gebruik van ADSL wenselijk vindt, betaalt de werkgever een bijdrage in de kosten van 50% van het ADSL-abonnement tot een maximum van 50% van een Direct ADSL Lite abonnement.

3 Arboverklaring

De werknemer die regelmatig thuis gaat werken binnen het Beleidskader Telewerken Flex ondertekent een verklaring waarin is vastgelegd dat de arbeidsomstandigheden thuis voldoen aan de eisen van de Arbowet.

4 Terugbetaling

Indien de werknemer binnen een jaar na het beschikbaar stellen van de tegemoetkoming in de kosten voor meubilair op eigen initiatief het dienstverband met de werkgever beëindigt, wordt de tegemoetkoming teruggevorderd.

Voorbeeld cao Achmea

(1-6-2004 – 1-4-2006)

Artikel 4.9 Telewerken

4.9.1 Als telewerk wordt beschouwd het werk dat uitsluitend in opdracht van de werkgever vanuit huis wordt verricht met gebruikmaking van door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur en waarbij minimaal wordt voldaan aan de volgende uitgangspunten:

- de werkgever maakt de afweging en neemt de beslissing of de bedrijfsvoering aanleiding geeft tot telewerken;
- telewerken geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- telewerken is in beginsel mogelijk voor alle functies waarop deze CAO van toepassing is;
- de medewerker neemt kennis van de Checklist Telewerken;
- er is sprake van een vergelijkbare werkbelasting als in de gebruikelijke werksituatie;
- bij de invoering van telewerken is aandacht besteed aan de mogelijke fiscale aspecten.

4.9.2 De werkgever stelt in overleg met de Centrale Ondernemingsraad een Basisregeling Telewerken vast. In deze personeelsregeling wordt een Regeling Inrichting Werkplek op basis van Arbonormen opgenomen, inclusief een werkinstructie, de beschikbare communicatievoorzieningen en eventuele kostenvergoedingen, met inachtneming van het geldend fiscaal regime.

4.9.3 Indien binnen een bedrijfsonderdeel telewerken wordt ingevoerd zal met de medezeggenschap op het niveau van de ABU afstemming plaatsvinden over het aantal dagen waarop maximaal thuis gewerkt kan gaan worden (met een minimum van één dag per week). Minimaal éénmaal per jaar wordt bekeken of bijstelling van het aantal dagen gewenst is. Tevens zal, indien gewenst, maximaal 1 maal per jaar evaluatie plaatsvinden van de toepassing van de regeling in relatie tot de bepalingen in de artikelen 4.9.1 en 4.9.2, ter informatie van de Centrale Ondernemingsraad en de CAO-partijen.

Voorbeeld 2

Wat: Telewerken vanuit satelietwerkplekken

De werknemer werkt overwegend vanuit een bepaalde hoofdwerkplek waar hij een vaste dan wel flexibele werkplek heeft. Daarnaast werkt de werknemer een deel van zijn werktijd vanuit een zogenoemde “satellietwerkplek” waarbij hij gebruik maakt van informatie-, communicatie- en kantoortechnologie, vast of mobiel. Door gebruik te maken van satelietwerkplekken kan het aantal autokilometers (in de spits) worden verminderd.

- Hoe:
- Satelietwerkplekken zijn centraal gelegen werkplekken waar werknemers van een werkgever met meerdere vestigingen achter een computer op een vestiging kunnen gaan zitten, inloggen en aan de slag gaat. Of waar werknemers van meerdere werkgevers op een centraal gelegen werkplek werken.
 - Satelietwerkplekken kunnen ook gecreëerd worden in hotels, conferentieoord, stationsruimten, etc. waar technische mogelijkheden in de sfeer van telefonie, internet, videoconferencing en flexwerkplekken aanwezig zijn.

Een consultant die in Utrecht zijn hoofdwerkplek heeft en die 's morgens naar een klant in Rotterdam en 's middags naar een klant in Den Haag moet, reist naar Rotterdam daarna naar een satelietwerkplek in Rotterdam of Den Haag om te telewerken en vervolgens naar de klant in Den Haag. Dit scheelt een reis Rotterdam – Utrecht – Den Haag.

Als hij in Den Bosch woont en die dag in Rotterdam moet zijn, dan kan hij naar een satelietwerkplek in Rotterdam gaan en dan naar huis. Hierdoor hoeft hij niet de reis over Utrecht naar Den Bosch te maken.

Waarom: Redenen voor werkgevers om telewerken vanuit satelietwerkplekken mogelijk te maken:

- verbetering van de productiviteit;
- optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten.

Redenen voor werknemers om te telewerken vanuit satelietwerkplekken:

- tijd efficiënter kunnen besteden (minder tijd kwijt aan reizen);
- werk- en zorgtaken beter kunnen combineren.

Nota Bene: Telewerken vanuit een satelietwerkplaats is vooral geschikt voor werknemers die veel buiten de deur werken (bijvoorbeeld consultants en buitendienstmedewerkers).

Bij telewerken vanuit satelietwerkplek is het belangrijk om voldoende sociaal contact tussen collega's en werkoverleg te organiseren.

Voorbeeld 3

Wat en hoe: **Telefonisch vergaderen en videoconferencing door gebruik te maken van ICT-faciliteiten**

De werknemer gebruikt ICT-faciliteiten om met collega's van andere vestigingen of organisaties te vergaderen. Het kan daarbij gaan om vergadering per telefoon of per computer al dan niet met webcam (videoconferentie). Uiteraard zijn er ook geavanceerdere varianten met satellietverbindingen mogelijk.

Telefonisch vergaderen en video-conferencing voorkomen het maken van autokilometers.

Waarom: Redenen voor werkgevers om werken telefonisch vergaderen en videoconferencing mogelijk te maken:

- efficiënte tijdsbesteding;
- verbetering van de productiviteit;
- optimalisering van de verhouding tussen kosten en baten;

Redenen voor werknemers om deel te nemen aan telefonisch vergaderen/video-conferencing:

- tijdwinst (minder tijd kwijt aan reizen/ minder reisstress).

Opmerkingen: Telefonisch vergaderen en videoconferenties zijn bij uitstek geschikt voor frequente korte bijeenkomsten die reizen van 30-60 minuten vervangen.

- **Voorbeeld hoe door het bieden van flexibiliteit het mobiliteitsgedrag van werknemers te beïnvloeden**

Voorbeeld 4

Wat en hoe: Flexibele werkpatronen en werktijdregelingen

De bedrijfsopenings- en sluitingstijden bepalen de mate van flexibiliteit van de werknemer om zijn woon-werkverkeer te spreiden. Verruiming van de bedrijfstitijden zorgt er voor dat werknemers kunnen variëren in aanvang- en eindwerktijden en werkgevers hun arbeidsorganisatie kunnen verbeteren.

Door de bedrijfstitijden te verruimen, kan de werknemer het reizen (per auto) in de spits vermijden. Zo kan hij bijvoorbeeld extra vroeg gaan werken en daarmee rijden in de ochtend- en avondspits voorkomen, of juist later en deze spitsen mijden. Bovendien kan verruiming van de bedrijfstitijden werknemers de gelegenheid bieden om werk en privé beter te kunnen combineren.

Flexibele werkpatronen en werktijdregelingen vormen een randvoorwaarde voor telewerken. Strikte werkpatronen en werktijdregelingen belemmeren immers tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Hoe:

- Het toestaan van afwijkende werkpatronen kan leiden tot minder autokilometers en/of mijden van de spits. Bijvoorbeeld door het aantal arbeidsuren per week in minder dagen te realiseren (langere werkdag) of juist in meer dagen (kortere werkdag). Het ligt voor de hand de reiskostenvergoeding hierop aan te passen.
- Tevens kan zelfroosteren, waarbij werknemers onderling het werkrooster van de afdeling samenstellen, ingezet worden om de spits te mijden c.q. het aantal autokilometers te doen verminderen.

Waarom: Redenen voor werkgevers om flexibeler werken mogelijk te maken:

- verbetering van de bereikbaarheid
- verbetering van de productiviteit;

Redenen voor nemers om flexibelere te willen werken:

- tijd efficiënter kunnen besteden;
- werk- en zorgtaken kunnen combineren.

Nota Bene: Bij flexibeler werken is het van belang dat de aard van het werk zich hiervoor leent. De werk- en roosterwensen van werknemers en de wensen van de werkgever rond beschikbaarheid van productiecapaciteit dienen op elkaar te worden afgestemd. Dit geldt zeker als er sprake is van het betrekken van het weekend bij de werkweek. Daarnaast moet er rekening mee worden gehouden dat de beschikbaarheid van productiecapaciteit seizoensgebonden kan zijn.