

Naam

De minister van Verkeer en
Waterstaat

De minister van Ruimte en Milieu

Projectsecretariaat TFMM

p.a. Lars Lutje Schipholt

Postbus 14769

1001 LG Amsterdam

E LLS@inno-v.nl

T 020 423 1323

M 06 2602 2282

Datum

8 september 2008

Betreft

Voorstel Taskforce Mobiliteitsmanagement

Geachte minister Eurlings, minister Cramer,

Hierbij bied ik u het voorstel van de Taskforce Mobiliteitsmanagement¹ aan.

De afgelopen maanden hebben bedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties en decentrale overheden, verenigd in de Taskforce Mobiliteitsmanagement, zich ingespannen om tot concrete, vrijwillige maar niet-vrijblijvende voorstellen te komen voor mobiliteitsmanagement. Deze voorstellen hebben tot doel de bereikbaarheid en het milieu structureel te verbeteren. Zowel op landelijk niveau, in de Stichting van de Arbeid, als op regionaal niveau zijn ontwikkelingen in gang gezet naar een niet-vrijblijvend mobiliteitsmanagement².

De Taskforce is ervan overtuigd dat zijn voorstel een beter alternatief is dan de ministeriële regeling onder de Wet milieubeheer. De Taskforce sluit met zijn voorstel aan op een beweging die ingezet is door een aantal koplopers in het bedrijfsleven. De voorstellen van de Taskforce zijn daarom onderdeel van een lopend proces en vormen het begin van een groeiende beweging waarbij steeds meer werkgevers zich aansluiten. In het vervolg van deze brief licht ik het voorstel van de Taskforce nader toe. In bijlage B is een samenvatting van het voorstel opgenomen.

¹ In bijlage A is een overzicht van de leden van de Taskforce opgenomen.

² Mobiliteitsmanagement is het stimuleren van bewust omgaan met mobiliteit en van alternatieven voor het gebruik van de auto in de spits.

Mobiliteitsmanagement is een must

Bereikbaarheid en milieu verbeteren

Een goede bereikbaarheid van regio's en bedrijven is een voorwaarde voor een goed functionerende economie. De laatste jaren staat de bereikbaarheid in toenemende mate onder druk. De maatschappelijke kosten van de files zijn inmiddels opgelopen tot 3 miljard euro per jaar.³ De mobiliteit neemt ondertussen verder toe en moet in goede banen worden geleid.

De groei van de mobiliteit heeft ook negatieve gevolgen voor natuur en milieu. Met name in verstedelijkte gebieden zijn er problemen met de luchtkwaliteit. Dit heeft niet alleen consequenties voor de gezondheid maar ook voor ruimtelijke ontwikkelingen.

Overheden, werkgevers en werknemers hebben, ieder vanuit hun eigen rol, een gezamenlijke verantwoordelijkheid en gezamenlijk belang om de bereikbaarheid en het milieu te verbeteren. De overheid heeft bijvoorbeeld een belangrijke taak als het gaat om het aanleggen van nieuwe infrastructuur of het beter benutten ervan en als opdrachtgever van het openbaar vervoer. Ook worden er maatregelen getroffen om de kwaliteit van natuur en milieu te verbeteren. In aanvulling hierop kunnen werkgevers en werknemers maatregelen treffen door middel van mobiliteitsmanagement. Uitgangspunten voor werkgevers zijn dat dit gebeurt op basis van vrijwilligheid, het creëren van positieve prikkels door alternatieven te bieden aan werknemers en hen zo te verleiden tot bewuste mobiliteitskeuzes.

Mobiliteitsmanagement heeft de wind mee. Niet eerder stond het onderwerp zo in de belangstelling en was er zo veel in beweging (Nederland Bereikbaar, Innovatieplatform, Taskforce Deeltijdplus, Anders Betalen voor Mobiliteit, et cetera). Dit momentum moet worden benut.

Slimmer reizen

Met mobiliteitsmanagement wordt niet alleen een bijdrage geleverd aan het verbeteren van de bereikbaarheid en het milieu op korte termijn. Mobiliteitsmanagement is tevens een voorbereiding op een toekomst met de kilometerprijs. Maatregelen op het gebied van mobiliteitsmanagement stimuleren bijvoorbeeld het gebruik van openbaar vervoer en fiets, maken flexibele arbeidstijden en telewerken mogelijk en stimuleren ook dat mensen daarvan –meer- gebruik maken. Mobiliteitsmanagement stimuleert niet alleen een bewuste keuze voor een bepaalde modaliteit, het biedt daarnaast ook alternatieven voor het eigen autogebruik in de spits. Hiermee is het een van de succesfactoren voor de invoering van de kilometerprijs.

³ Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, Mobiliteitsbalans 2008, Congestie in perspectief, 2008.

Arbeidsparticipatie

Een voorwaarde voor een goed functioneren van de economie is een goed functionerende arbeidsmarkt. De huidige arbeidsparticipatie in combinatie met een krappere wordende arbeidsmarkt leidt tot knelpunten in de personeelsvoorziening. Ook de arbeidsproductiviteit staat onder druk doordat er veel tijd verloren gaat met het woonwerk- en zakelijk verkeer. Maatregelen zoals telewerken en flexibele arbeidstijden komen zowel de productiviteit als de participatie ten goede. Werkgevers, werknemers en het kabinet hebben deze verwachting uitgesproken op de Participatietop van 27 juni 2007.

Mobiliteitsmanagement past bovendien bij modern werkgeverschap en sluit aan op de behoeftes van nieuwe generaties werknemers. Uit recent onderzoek van het Platform voor de informatiesamenleving (2008)⁴ blijkt dat flexibel werken voorziet in een groeiende behoefte van mensen om hun leven in te richten naar eigen inzichten. Technologische ontwikkelingen die tijd- en plaatsafhankelijk werken mogelijk maken faciliteren dit.

Het SER-advies

In december 2006 heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) het advies 'Mobiliteitsmanagement' uitgebracht. De SER geeft aan dat werkgevers en werknemers gezamenlijk veel meer kunnen en willen doen aan de bestrijding van files. Ook pleit de SER voor minder vrijblijvend mobiliteitsmanagement.

Het Kabinet heeft in zijn brief van 29 mei 2007 positief gereageerd op het SER-advies en het belang van een zakelijke en minder vrijblijvende benadering onderschreven. Het Kabinet heeft daarbij tevens de voorkeur uitgesproken om op basis van vrijwilligheid invulling hieraan te geven. Adequate voorstellen op initiatief van het bedrijfsleven kunnen een ministeriële regeling op basis van de Wet milieubeheer verbodig maken.

Om voortvarend en adequaat invulling hieraan te geven heeft het Kabinet de sociale partners, decentrale overheden en de top van het bedrijfsleven uitgenodigd een Taskforce Mobiliteitsmanagement op te richten. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben in een gezamenlijke brief van 10 juli 2007 positief gereageerd op dit voorstel.

In december 2007 is de Taskforce Mobiliteitsmanagement door u ingesteld en van start gegaan. De opdracht van de Taskforce was met concrete en niet-vrijblijvende voorstellen te komen om de bereikbaarheid en leefbaarheid structureel te verbeteren. Als alle voorstellen worden uitgevoerd, dan verwacht de Taskforce een reductie van 5% van het aantal autokilometers in de spits en de bijbehorende milieu-uitstoot te kunnen realiseren in deelnemende regio's. De Taskforce heeft de ambitie dit landelijk te versterken. Dit zal ook gebeuren als de aanbevelingen van de Stichting van de

⁴ Platform voor de informatiesamenleving, Werk in balans. Studie naar de vermenging van werk en privé in de informatiesamenleving, 2008.

Arbeid worden geëffectueerd en als, zoals nu al verwacht, andere stedelijke gebieden zich bij de Taskforce aansluiten.

Mobiliteitsmanagement langs drie sporen

De Taskforce komt met voorstellen langs drie sporen: arbeidsvoorwaarden, regionale convenanten en communicatie. Deze worden hieronder toegelicht.

Spoor 1: Arbeidsvoorwaarden

Het arbeidsvoorwaardenspoor is voortvarend opgepakt door de Stichting van de Arbeid. De Stichting heeft zijn concept aanbevelingen aan de Taskforce aangeboden. De Stichting van de Arbeid zal in principe de aanbevelingen definitief vaststellen nadat de kabinetsreactie op het advies van de Taskforce bekend is en de Stichting vervolgens visie en voorgestane inzet van het kabinet, in relatie tot een beoordeling van de voorstellen en inzet van partijen vertegenwoordigd in de Taskforce, als adequaat heeft beoordeeld. De aanbevelingen van de Stichting zijn opgenomen in bijlage C van deze brief en kunnen als volgt worden samengevat.

Mobiliteit in de arbeidsovereenkomsten opnemen

De Stichting van de Arbeid is van mening dat maatregelen op het gebied van mobiliteitsmanagement een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de bereikbaarheid van regio's en bedrijven en aan het vergroten van de arbeidsparticipatie. De Stichting beveelt dan ook aan dat sociale partners op decentraal niveau tot beleid en afspraken komen om de bereikbaarheid te verbeteren. Deze afspraken moeten een bewust mobiliteitsgedrag van werknemers bevorderen. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten van mobiliteitsafspraken moeten worden besproken in het arbeidsvoorwaarden/cao-overleg om zo nodig te komen tot geactualiseerde of nieuwe arbeidsvoorwaarden op het gebied van mobiliteit en telewerken. Daarbij geldt kostenneutraliteit als uitgangspunt. De Stichting beveelt tenslotte aan om pilots op het gebied van mobiliteit en telewerken te initiëren om draagvlak, slaagkans en effectiviteit van maatregel(en) te verkennen.

De Stichting beschouwt het tot stand komen van mobiliteitsbeleid en mobiliteitsmanagement als een vrijwillige maar niet als een vrijblijvende opgave. De Stichting zal dan ook periodiek monitoren hoe de arbeidsvoorwaardelijke afspraken in de praktijk vorm en inhoud krijgen en op basis daarvan in 2010 beoordelen of nadere aanbevelingen noodzakelijk zijn.

De Taskforce is de Stichting van de Arbeid zeer erkentelijk voor haar inspanningen en hoopt dat de concept aanbevelingen snel definitief kunnen worden. Dit opent de mogelijkheid voor de werkgevers- en werknemersorganisaties die zitting hebben in de Taskforce om hun onderhandelaars actief van alle informatie te voorzien om waar mogelijk tot goede afspraken te komen op het gebied van mobiliteitsmanagement in arbeidsvoorwaarden/cao-overleggen. Ook in arbeidsovereenkomsten die een looptijd langer dan een jaar hebben, kunnen dan (aanvullende) afspraken worden gemaakt over mobiliteitsmanagement.

De Taskforce stelt voor om de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en de andere onderdelen van zijn voorstel te agenderen voor een overleg met het kabinet zodat er concrete afspraken over het vervolg kunnen worden gemaakt.

Kansrijke maatregelen en fiscale ondersteuning

Als het gaat om arbeidsvoorwaarden, noemt de Stichting van de Arbeid een aantal kansrijke oplossingsrichtingen en een scala aan mogelijke maatregelen waaronder het stimuleren van anders reizen en het optimaal benutten van telewerken en/of anders indelen van werkpatronen en werktijdregeling.

De Taskforce wil de aandacht vestigen op drie maatregelen:

1. Bewust reizen
2. Flexibel werken
3. Dichter bij het werk wonen

Bewust reizen

De Taskforce wil de werknemer een bewustere keuze laten maken in zijn mobiliteit. De toepassing van persoonlijke mobiliteitsbudgetten lijkt hiertoe een bij uitstek geschikt middel en dient dan ook sterk bevorderd te worden.

Mobiliteitsbudget

Met een mobiliteitsbudget krijgt elke werknemer een vast bedrag voor zijn woon-werkverkeer. Voor het zakelijk verkeer kan eventueel een vast bedrag per kilometer worden vastgesteld dat 'meeademt' met het aantal af te leggen zakelijke kilometers. Als werknemers besluiten om veel met de fiets te reizen en regelmatig een dag thuis te werken, dan kost dat geen geld. In dat geval houden werknemers aan het einde van het jaar een bedrag over dat ze mogen houden. Als werknemers daarentegen ervoor kiezen om veel met de auto te reizen, dan kost dat juist geld en houden ze aan het einde van het jaar niets over⁵. Door de verantwoordelijkheid voor de keuze en de daarbij behorende financiële consequenties bij de werknemer neer te leggen zal naar de mening van de Taskforce de auto in de spits minder worden gebruikt en zal vaker gekozen worden voor telewerken of een andere vervoerwijze.

Veel werkgevers hebben belangstelling voor de invoering van een mobiliteitsbudget. De Taskforce heeft twaalf grote werkgevers verspreid over Nederland bereid gevonden om het komende jaar pilots hiermee te houden. De pilots worden nauwgezet geëvalueerd. De Taskforce zal de resultaten van de pilots gebruiken om de invoering van mobiliteitsbudgetten landelijk op te schalen.

⁵ De keuze van een extra zuinige auto wordt overigens wel gestimuleerd.

Fiscale ondersteuning

Om de toepassing van persoonlijke mobiliteitsbudgetten te stimuleren, adviseert de Taskforce de fiscale faciliteiten zo toe te passen dat de werknemer voor het woon-werkverkeer een vaste onbelaste vergoeding ontvangt die niet beïnvloed wordt door zijn mobiliteitskeuze. Ook als de reis niet of niet met de eigen auto wordt gemaakt dient de onbelaste vergoeding te worden gehandhaafd, opdat er een financiële prikkel ontstaat tot het vermijden van autokilometers, bijvoorbeeld door carpoolen of telewerken.

De Taskforce verzoekt het kabinet de regeling voor vaste reiskostenvergoedingen te flexibiliseren zodat een werknemer elke dag opnieuw zijn afweging kan maken en kan carpoolen of kan telewerken zonder in te leveren op zijn reiskostenvergoeding. Voor het zakelijk verkeer is een dergelijke regeling niet van toepassing.

Een ander punt waarvoor de Taskforce aandacht vraagt, is het vergroten van de mogelijkheden om een leaseauto te combineren met het gebruik van openbaar vervoer. Dit maakt bewustere en voor de werknemer en werkgever betere keuzes mogelijk. Ervaringen bij bijvoorbeeld de Rabobank laten zien dat dit leidt tot een forse daling van het aantal gereden autokilometers en een toename van het gebruik van het openbaar vervoer. De fiscale regels hierover lijken verschillend geïnterpreteerd te kunnen worden. Het gaat hier met name om de mogelijke consequenties voor de fiscale bijtelling indien veel van het openbaar vervoer gebruik wordt gemaakt en om de mogelijkheid om de parkeerkosten bij P+R-terreinen te vergoeden. De Taskforce verzoekt het kabinet deze onduidelijkheden op te lossen.

Flexibel werken⁶

Flexibel werken is een zeer geschikt instrument om zowel de mobiliteit terug te dringen als de arbeidsparticipatie te bevorderen. Een koppeling met arbeidstijdmanagement kan dit effect nog versterken aangezien de mogelijkheid tot spreiding van werktijden het combineren van werk en privé vergemakkelijkt.

Telewerken

Uit onderzoek blijkt dat er een groot potentieel is voor telewerken⁷. Op dit moment doet circa 6 procent van de beroepsbevolking aan telewerken. De onderzoekers verwachten dat binnen de bedrijven waar telewerken voorkomt het potentieel hiervoor het dubbele bedraagt. Het beschikbaar stellen van een vergoeding voor het inrichten van een thuiswerkplek door werkgevers en het waar mogelijk flexibiliseren van werktijden kan telewerken stimuleren. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen dit thema agenderen voor arbeidsvoorwaarden/cao-overleggen in die sectoren waar dat relevant

⁶ Met "flexibel werken" worden verschillende vormen van tijd- en plaatsafhankelijk werken bedoeld waaronder telewerken en E-werken.

⁷ Ecorys (in opdracht van het ministerie van Verkeer en Waterstaat), Effecten verruiming fiscale regeling telewerken, 2007.

is. In sectoren waar nog geen of weinig ervaring is opgedaan met telewerken zullen pilots worden geïnitieerd ter stimulering van verdere afspraken op dit terrein.

Faciliteren

Om een extra impuls aan telewerken te geven verzoekt de Taskforce het kabinet het volgende in overweging te nemen:

- De zelfstandigheids eis. Deze eis houdt in dat de kosten van een werkruimte alleen mogen worden vergoed als de werkruimte een zelfstandig gedeelte van de woning is. Hier ligt een relatie met de Arboregeling. De Taskforce verzoekt het kabinet na te gaan of eventuele belemmeringen voor telewerken kunnen worden weggenomen.
- De 'acht uur eis'. Deze eis houdt in dat werknemers alleen voor een fiscaal vrijgestelde vergoeding voor de inrichting van een werkplek in aanmerking komen als zij minimaal acht uur op één dag telewerken. De Taskforce is van mening dat dit niet meer past bij de huidige praktijk waarin concepten als 'flexibel werken' en 'spitsmijden' centraal staan. Steeds meer mensen checken bijvoorbeeld eerst even thuis hun e-mail of lezen wat stukken en gaan dan pas naar hun werk. De Taskforce stelt voor de 'acht uur eis' te flexibiliseren door werknemers in aanmerking te laten komen voor een fiscaal vrijgestelde vergoeding voor de inrichting van een werkplek als zij minimaal acht uur verspreid over de week telewerken.

Volgens het E-werkforum biedt op dit moment ongeveer 25% van de werkgevers zijn werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van de telewerkregeling. Ecorys heeft in 2007 de effecten onderzocht van de flexibilisering van de 8 uur eis. Deze maatregel zorgt ervoor dat 30% van de werkgevers die telewerken toestaan maar geen telewerkregeling hebben, deze regeling alsnog invoert. Hierdoor wordt de regeling voor circa 186.000 meer werknemers toegankelijk. MuConsult⁸ (2008) verwacht dat ongeveer 55.000 werknemers als gevolg van de flexibilisering hun mobiliteitsgedrag veranderen. Volgens dit onderzoek zorgt dit voor 0,7% minder autokilometers in de ochtendspits. Als werkgevers- en werknemersorganisaties erin slagen om meer werkgevers met deze maatregel over de streep te trekken en de telewerkregeling te laten aanbieden, dan kan het verwachte effect nog groter zijn.

Stimuleren

De eerdergenoemde mobiliteitsbudgetten geven een impuls aan telewerken. Ook de mobiliteitsprojecten van Anders Betalen voor Mobiliteit (ABvM) die de komende periode in een aantal regio's worden opgepakt kunnen een positieve invloed hebben. De gedachte is dat proeven met prijsprikkels het spitsverkeer verminderen doordat zij bewuste mobiliteitskeuzes stimuleren. Zo kunnen de proeven ertoe leiden dat er meer

⁸ MuConsult B.V., Literatuurscan effecten fiscale maatregelen op mobiliteit, 2008.

thuis wordt gewerkt, buiten de spits wordt gereisd of van openbaar vervoer of fiets gebruik wordt gemaakt.

Slimme werkplekken onderweg

Een variant op flexibel werken zijn flexplekken langs de snelweg of bij mobiliteitsknooppunten. Daarbij gaan werknemers niet naar het kantoor van een werkgever, maar naar een soort satellietkantoor in de buurt van hun woonplaats. In dit kantoor kan op afstand gewerkt worden en zijn verschillende extra diensten voorhanden. Dergelijke werkplekken kunnen zowel voor kleinere als voor grote bedrijven aantrekkelijk zijn. De Taskforce roept werkgevers en overheden op om meer slimme werkplekken onderweg te realiseren en werknemers de mogelijkheid te bieden om daar gebruik van te maken.

Dichter bij het werk wonen

Uit het Mobiliteitsonderzoek Nederland (2007) blijkt dat het grootste gedeelte van het woon-werkverkeer per auto wordt veroorzaakt door mensen die op meer dan 25 kilometer van hun werk wonen. Het aantal autokilometers kan dan ook drastisch worden verminderd als juist werkenden uit deze categorie dichterbij bij hun werk zouden wonen.

Pilots

De Taskforce wil een pilot gaan doen om bij de matching van vacatures rekening te houden met de woon-werkafstand. Dit geldt ook voor een proef met het ruilen van banen. Het CWI, dat een infrastructuur heeft die gericht is op arbeidsbemiddeling, wil hier graag aan meewerken. Er kan tevens gebruik worden van gemaakt van bestaande websites zoals www.werkdichterbijhuis.nl.

Fiscale ondersteuning

Tenslotte kan dichterbij het werk wonen worden gestimuleerd door de verhuiskostenvergoeding meer toe te spitsen op de doelgroep die verantwoordelijk is voor het grootste aantal autokilometers. De Taskforce stelt voor om de verhuiskostenvergoeding toe te spitsen op mensen die op meer dan 25 kilometer van hun werk wonen en de fiscale vrijstelling van de verhuiskostenvergoeding voor deze groep te verruimen als zij op minder dan 10 kilometer van hun werk gaan wonen. Dit kan kostenneutraal door de regeling te differentiëren naar het effect op de woon-werkverkeer afstand. Onderzoek⁹ laat zien dat, afhankelijk van de invulling, het verwachte effect van dit voorstel een reductie van minimaal 0,5% van het aantal autokilometers in het woon-werkverkeer is. Dit leidt tot een afname van de congestie van 1 tot 1,5%.

⁹ *MuConsult B.V.*, Literatuurscan effecten fiscale maatregelen op mobiliteit, 2008.

MuConsult B.V., Aanvullende analyses variant 1 nieuwe verhuiskostenregeling, 2008.

Het genoemde onderzoek laat zien dat een kleinere woon-werkafstand een positief effect heeft op het ziekteverzuim. Ziekteverzuim is een van de factoren die de arbeidsproductiviteit beïnvloeden. De arbeidsproductiviteit neemt ook toe doordat werknemers de tijd die zij besparen als gevolg van de kortere reisafstanden gebruiken voor werkgerelateerde activiteiten. Daarnaast is het aannemelijk, zo stellen de onderzoekers, dat de voorgestelde verhuiskostenregeling een positief effect heeft op de tevredenheid en motivatie van werknemers.

Afhankelijk van de invulling van de voorgestelde regeling kunnen werkgevers bovendien jaarlijks 23 mln euro besparen op reiskostenvergoedingen en is er jaarlijks sprake van ruim 20 duizend ton minder CO2 uitstoot.

De synergie met de regionale convenanten

Naast de acties op sector- en bedrijfstakniveau bevordert de Taskforce dat er ook in de regionale convenanten afspraken worden gemaakt over de doorwerking van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid in arbeidsvoorwaarden. In het modelconvenant dat de Taskforce in samenwerking met de regio's Amsterdam, Arnhem/Nijmegen, Eindhoven – 's Hertogenbosch, Haaglanden, Rotterdam en Utrecht heeft opgesteld, zijn daartoe voorbeelden van deze maatregelen opgenomen. Verderop in deze brief wordt het modelconvenant verder toegelicht.

Spoor 2: Regionale convenanten

Parallel aan het eerste spoor hebben werkgevers en decentrale overheden in de genoemde zes regio's concrete en niet-vrijblijvende afspraken gemaakt om de files en de bijbehorende milieu uitstoot te verminderen. Er is voor deze regio's gekozen omdat daar de bereikbaarheidsproblematiek en de daarmee samenhangende problemen met de luchtkwaliteit het grootst zijn. De regio's fungeren als voorbeeld voor andere regio's. In het najaar van 2008 worden ook in een aantal andere stedelijke gebieden soortgelijke acties in gang gezet. De convenanten van de zes voorbeeldregio's zijn opgenomen in bijlage D.

De zes voorbeeldregio's

- *Amsterdam*
15 gezichtbepalende werkgevers in de regio Amsterdam hebben een tijd geleden het voortouw genomen om te komen tot concrete afspraken om de bereikbaarheid en de leefbaarheid te verbeteren. Deze groep is inmiddels uitgebreid tot 30 werkgevers. Op kantoor- en bedrijventerrein krijgen ruim 100.000 werknemers de keuze uit autodelen, shuttlebussen en vanpoolen in combinatie met een proef met betaald rijden en passen voor het openbaar vervoer. Ook worden er smartworkcenters opgezet. De grote betrokkenheid van alle partijen in de regio is opvallend, zowel van overheids- als bedrijfslevenzijde. Ten opzichte van een halfjaar geleden is veel voortgang geboekt, is het begrip voor elkaars standpunten en belangen sterk verbeterd en is een ambitieus actieprogramma opgesteld.

- *Arnhem - Nijmegen*

In de Stadregio Arnhem-Nijmegen is gekozen voor een bottom-up aanpak waarbij de stadsregio, VNO-NCW, MKB en de Kamer van Koophandel vanaf het begin intensief samenwerken. Begin 2008 is een bereikbaarheidsoffensief gestart toen ruim 100 werkgevers het 'Pact van Lent' tegen de files sloten. Inmiddels heeft een kopgroep van 30 werkgevers met meer dan 30.000 werknemers concrete afspraken gemaakt om de bereikbaarheid te verbeteren. Het midden- en kleinbedrijf is goed vertegenwoordigd. Voorbeelden van maatregelen zijn een actieve communicatie richting werknemers en het verstrekken persoonlijke reisadviezen. De komende tijd wil de regio de aanpak verder uitbreiden naar bedrijventerreinen en zullen meer werkgevers worden benaderd om zich bij het initiatief aan te sluiten.

- *Eindhoven - 's-Hertogenbosch*

In verband met de omvangrijke wegwerkzaamheden op de A2 is in deze regio op 10 maart 2008 het eerste convenant tussen 30 werkgevers getekend. De stichting Wegwijs A2 heeft deze groep inmiddels uitgebreid naar 70 werkgevers met 60.000 werknemers. Het voornemen is de maatregelen verder te verdiepen, te verbreden naar andere gebieden, nog beter te verkopen aan werknemers en werkgevers (vooral in het midden- en kleinbedrijf) en duurzaam te verankeren in de bedrijfsprocessen van werkgevers. Er is daarbij veel aandacht voor ondersteuning van werkgevers onder meer door onderwijs.

- *Haaglanden*

Al in 2005 experimenteerde SWINGH met mobiliteitsmanagement in deze regio. Het succes van deze experimenten had een positieve uitstraling en gaf veel energie, ook in andere regio's. Op 10 september 2008 tekenden 24 werkgevers met gezamenlijk 45.000 werknemers een convenant dat concrete maatregelen bevat om de bereikbaarheid te verbeteren. Investeren in fiets en openbaar vervoer, het geven van persoonlijk reisadvies aan nieuwe medewerkers en innovatieve projecten zijn een onderdeel van de maatregelen. De komende jaren wordt het aantal werkgevers uitgebreid, waarbij wordt benadrukt dat iedere organisatie anders is en andere keuzes kan maken die aansluiten bij doelen, ambitie en cultuur. De mobiliteitsmakelaar speelt daarbij een belangrijke rol.

- *Rotterdam*

Een regio met twee gezichten. In de haven met 34.000 mensen werknemers is een groot gevoel van urgentie. Dit wordt versterkt door het samenvallen van het onderhoud aan de A15 en de aanleg van de Tweede Maasvlakte. Maatregelen omvatten het medegebruik van busbanen door vanpoolers, het instellen van de Verkeersonderneming en vervoer over water. Daarnaast worden de tien belangrijkste knooppunten gebiedsgericht aangepakt, hier werken 92.000 mensen. Op 8 juli 2008 tekenden in het Sparta-stadion ruim 20 Rotterdamse werkgevers een intentieverklaring tegen de mobiliteitsproblemen in de Rotterdamse regio. Inmiddels zijn daar 10 grote werkgevers bijgekomen.

- *Utrecht*

In december 2006 tekenden 14 werkgevers een intentieverklaring om de bereikbaarheid in de regio te verbeteren. Inmiddels is de aanpak verbreed naar negen grote werkkernen met ruim 146.000 werknemers. Deze werkkernen zijn door middel van Pakketstudies aangewezen als economische zwaartepunten van de regio waarvan de bereikbaarheid cruciaal is. Hier worden package deals gesloten tussen werkgevers en decentrale overheden, bijvoorbeeld het stimuleren van P+R en de afname van openbaar vervoer passen door werkgevers en de aanleg van parkeerterreinen en (extra) busvervoer door de decentrale overheden.

Win-win

Bij het opstellen van convenanten blijkt dat het bedenken van maatregelen op het gebied van mobiliteitsmanagement geen probleem is. De uitdaging zit hem in de *uitvoering* van de maatregelen. Om te stimuleren dat de afspraken uit de regionale convenanten daadwerkelijk worden gerealiseerd, zijn er zoveel mogelijk win-win situaties gecreëerd en 'voor wat hoort wat' afspraken in de convenanten opgenomen. Een voorbeeld hiervan is de uitvoeringsovereenkomst in Amersfoort dat onderdeel uitmaakt van het Utrechtse convenant waarin werkgevers en decentrale overheden afspreken om rond vijf thema's deelcontracten met elkaar te sluiten. Voor het thema fiets geeft de overheid bijvoorbeeld aan welke knelpunten wanneer worden opgelost. In aanvulling hierop geven werkgevers aan hoe zij het fietsgebruik van hun werknemers gaan stimuleren. Zo ontstaat een samenhangend pakket van maatregelen.

De kracht van de convenanten is dat alle partijen die een rol hebben bij verbetering van de bereikbaarheid (werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, individuele werkgevers, overheden en andere belanghebbenden¹⁰) in een regio gezamenlijk concrete en niet-vrijblijvende afspraken maken en betrokken partijen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden een bijdrage leveren. De regio's en de Taskforce zullen de uitvoering van de convenanten nauwgezet volgen en tijdig bijsturen indien nodig. Verderop in deze brief komt aan de orde op welke wijze de monitoring van de uitvoering van de convenanten is vormgegeven.

Voorbeeldconvenant

Om regio's te ondersteunen bij het opstellen van een convenant heeft de Taskforce een modelconvenant opgesteld. Uiteraard is elke regio anders, dus maatwerk is noodzakelijk. Het modelconvenant geeft een aantal hulpmiddelen zodat elke regio met behoud van zijn eigen identiteit aan kan sluiten bij de adviezen van de Taskforce.

¹⁰ Met "werkgevers" worden zowel bedrijven als (semi-)overheden bedoeld.

Met "overheden" worden de overheden in hun publieke functie bedoeld, bijvoorbeeld als het gaat om het beheer van infrastructuur, het zorgen voor busverbindingen en de aanleg van fietspaden.

"Andere belanghebbenden" zijn bijvoorbeeld vervoerders, facilitymanagers en pretparken.

Voorbeelden hiervan zijn een raster voor een communicatieplan en suggesties om maatregelen zo concreet mogelijk te formuleren.

Bij het modelconvenant is ook een groslijst opgenomen met maatregelen die werkgevers en decentrale overheden kunnen treffen inclusief een spreadsheet op basis waarvan een inschatting gemaakt kan worden van de verwachte effecten van deze maatregelen. Voorbeelden hiervan zijn het maatregelen om het gebruik van openbaar vervoer, fiets en flexibel werken te stimuleren en het zorgdragen voor een goede fietsinfrastructuur en busverbindingen naar bedrijventerreinen. In de groslijst zijn ook voorbeelden van specifieke milieumaatregelen opgenomen zoals een 'groen' leasewagenpark en het aanbieden van de cursus "Het nieuwe rijden". Deze maatregelen kunnen eenvoudig worden meegenomen in het pakket aan afspraken dat werkgevers en regionale overheden samen maken. Zie bijlage E voor het modelconvenant.

Voorbeelden van maatregelen die navolging verdienen

De convenanten uit de voorbeeldregio's bevatten maatregelen die ook in andere regio's toegepast kunnen worden. De Taskforce beveelt aan na te gaan in hoeverre de volgende maatregelen in andere regio's kunnen worden overgenomen:

- *MKB-concept voor Digitale Mobiliteit*
MKB-Nederland heeft een concept voor 'Digitale Mobiliteit' ontwikkeld, gericht op het benutten van ICT voor het vermijden, verspreiden en variëren van mobiliteit. MKB-Nederland wil dit concept graag toepassen in een aantal regionale projecten. De regio Amsterdam heeft inmiddels te kennen gegeven deze aanpak op te nemen in het regionale convenant. De Taskforce hecht veel waarde aan een goed aangesloten midden- en kleinbedrijf in de regionale convenanten gezien de grote omvang van de achterban.
- *Mobiliteitsmakelaar/bereikbaarheidsmakelaar*
De mobiliteitsmakelaar/bereikbaarheidsmakelaar staat waarde vrij tussen werkgevers, werknemers en mobiliteitsaanbieders. Zijn taak is partijen te stimuleren oplossingen te ontwikkelen die een positieve bijdrage leveren aan de bereikbaarheid. Het ontkoppelen van woon-werkverkeer en zakelijke kilometers, telewerken en het vermarkten van parkeerplaatsen zijn voorbeelden van instrumenten die de werkgever kan inzetten. Welk instrument wordt ingezet is vanzelfsprekend afhankelijk van de wensen van de werkgevers én werknemers. Het gaat tenslotte om maatwerk.
- *Doorlichten mobiliteitsbeleid werkgevers en individuele reisadviezen*
Het doorlichten van het mobiliteitsbeleid van werkgevers laat vaak interessante mogelijkheden zien om tot aanpassingen in het mobiliteitsbeleid te komen. Deze aanpassingen gaan veelal gepaard met mogelijkheden voor kostenbesparingen. Ook individuele reisadviezen aan werknemers en inwoners van wijken bieden kansen om tot aanpassingen van individueel mobiliteitsgedrag te komen. In Engeland zijn positieve ervaringen hiermee opgedaan.
- *Verleiden tot overstap naar openbaar vervoer*
Bij het verleiden van werknemers tot het structureel overstappen naar het openbaar vervoer gaat het er om dat werkgevers:
 - de individuele vervoersvraag in kaart brengen

- concurrerende alternatieven voor de file voor betreffende werknemer definiëren
 - de werknemer middels een persoonlijk reisadvies objectief informeren over zijn mogelijkheden (waarbij de auto met filevertraging en parkeerzoektijd qua tijd en kosten wordt afgezet tegen alternatieven in het openbaar vervoer)
 - de werknemer verleiden met een aantrekkelijk aanbod
 - ondersteuning bieden door een uitgebreide wervings- en voorlichtingscampagne.
- *Deelauto's op bedrijventerreinen*

Op een specifiek kantorenpark of bedrijventerrein kan het aanbieden van deelauto's en deelfietsen voor gebruik gedurende werktijden zinvol zijn. Hiermee komt een handig alternatief beschikbaar voor zakelijke ritten overdag. Werknemers hebben daarvoor dan niet langer een auto van de zaak nodig en kunnen in het woon-werkverkeer makkelijker de overstap maken naar openbaar vervoer of fiets. Om dit aanbod te realiseren zal er een contract moeten worden gesloten met een aanbieder van dergelijke systemen alsmede een verrekenafpraak tussen participerende bedrijven tot stand moeten worden gebracht. Hieraan zijn aanloopkosten verbonden die voor ondernemersverenigingen een drempel kunnen vormen.

Verwachte effecten

De regio's hebben samen met de Taskforce per convenant een inschatting gemaakt van de verwachte effecten. De verwachte effecten per regio variëren van 6% tot 9% minder autokilometers of auto's in de spits.

Dit effect wordt vooral bereikt door andere vervoermiddelen te gebruiken, minder te reizen als gevolg van telewerken en de spits te mijden. Van de genoemde maatregelen wordt een vergelijkbaar effect op de milieu-uitstoot verwacht; verderop in deze brief wordt bij de monitoring nader hierop ingegaan. Daarnaast treffen werkgevers specifieke maatregelen die het autorijden minder vervuilend maken zoals bijvoorbeeld 'het Nieuwe Rijden'.

Op verzoek van de Taskforce heeft een team van deskundigen op 1 en 2 september 2008 de regionale convenanten kritisch bekeken en gesprekken gevoerd met de opstellers van de convenanten. De commissie heeft elk convenant van een advies op maat voorzien. Deze adviezen zijn opgenomen in bijlage F. Veel regio's hebben hier hun voordeel mee gedaan en de Taskforce van een verbeterde versie van het convenant voorzien.

De commissie vindt dat met alle convenanten een goede basis is gelegd voor het vervolg. Daarnaast is ze van mening dat, met inachtneming van de adviezen van de commissie, de convenanten zonder uitzondering leiden tot een structurele verbetering van de bereikbaarheid en leefbaarheid van de regio's.

De commissie constateert dat de aanpak om de doelstellingen te realiseren per regio verschilt. Een aantal regio's kiest voor een 'top-down'-strategie, waarbij een grote verantwoordelijkheid voor de uitvoering en voortzetting van het convenant is neergelegd bij een beperkt aantal partijen. Zij moeten de spreekwoordelijke kar gaan trekken. Andere regio's kiezen voor een 'bottom-up'-strategie, waarbij vanuit een brede onderlaag een beweging in gang gezet is.

De maatregelenpakketten die de verschillende regio's in hun convenant opgenomen hebben zijn op hoofdlijnen vergelijkbaar. Vrijwel alle regio's hanteren een combinatie van individuele maatregelen door werkgevers, gebiedsgerichte maatregelen en generieke maatregelen. De mobiliteitsprojecten ABvM hebben een belangrijke rol in het maatregelenpakket.

Ondanks het positieve gevoel dat de commissie heeft overgehouden aan de bestudering van de convenanten en de gesprekken met de regio's, constateert zij een aantal aandachtspunten. Allereerst heeft de commissie geconstateerd dat de financiële onderbouwing van de maatregelenpakketten voor een substantieel deel gebaseerd is op bijdragen van het Rijk. Als de bijdrage vanuit het Rijk tegenvalt, brengt dit risico's met zich mee voor de uitvoering van de maatregelen. Daarnaast is voor meeste regio's onduidelijk hoe de planning voor de komende tijd er uit ziet. Een concreet stappenplan helpt om de voortgang te bewaken. Tenslotte is een belangrijk aandachtspunt de verbreding van het aantal deelnemende werkgevers aan de convenanten. Een strategie om achterblijvers structureel te laten participeren om zo freerider-gedrag te voorkomen ontbreekt bij de meeste regio's.

De Taskforce is het expertteam erkentelijk voor zijn adviezen en verwacht dat alle regio's hiermee aan de slag gaan. Met de verbeterde convenanten kan volgens de Taskforce de eerste hobbel worden geslecht om in aanmerking te komen voor een bijdrage uit de 100 mln voor mobiliteitsprojecten ABvM. Een van de voorwaarden voor een bijdrage uit dit budget is immers dat regio's over convenanten beschikken die 'Taskforce proof' zijn. Wel realiseert de Taskforce zich dat het werk in de regio's nog niet af is. De Taskforce zal daarom de vorderingen de komende maanden nauwlettend in de gaten houden.

Uitrol in de zes voorbeeldregio's en naar de rest van Nederland

Na de zes voorbeeldregio's zullen ook in andere stedelijke gebieden afspraken worden gemaakt om de bereikbaarheid en het milieu te verbeteren. De Taskforce kiest voor een bottom-up aanpak waarbij het initiatief bij de werkgevers ligt. Leden van de Taskforce kunnen samen met regionale bestuurders uit het bedrijfsleven en de overheid 'duo's' vormen om de initiatieven van de grond te krijgen. Drechtsteden en Twente zijn twee regio's die zich al bij de Taskforce hebben aangemeld voor het vervolg. De decentrale overheden in de Taskforce hebben aangegeven dat zij bereid zijn als trekker op te treden indien initiatieven onvoldoende vanzelf van de grond komen.

De Taskforce heeft er vertrouwen in dat er in 2009 een grote slag met de uitrol kan worden gemaakt. Om na de zes voorbeeldregio's ook in andere stedelijke gebieden van Nederland succesvol aan de slag te gaan met mobiliteitsmanagement is echter een 'trigger' nodig.

De ervaringen van de afgelopen maanden laten zien dat de motieven om met mobiliteitsmanagement aan de slag te gaan divers zijn. In sommige regio's bundelen werkgevers en decentrale overheden de krachten vanwege bereikbaarheidsproblemen (bijvoorbeeld als gevolg van wegwerkzaamheden). In andere regio's komt men in actie omdat men denkt dat er betere alternatieven zijn om de bereikbaarheid en leefbaarheid te verbeteren dan de voorgestelde ministeriële regeling. Daarnaast is de

100 mln voor mobiliteitsprojecten ABvM een positieve stimulans voor partijen om in beweging te komen. De Taskforce vindt de mobiliteitsprojecten een goed initiatief om op korte termijn de bereikbaarheid rond de grote steden te verbeteren. Proeven met prijsprikkels kunnen bovendien een positief effect hebben op de implementatie van de voorstellen van de Taskforce: zij stimuleren bewuste mobiliteitskeuzes en kunnen leiden tot ander mobiliteitsgedrag waardoor het aantal autokilometers in de spits vermindert evenals de bijbehorende milieu-uitstoot. Positieve triggers werken vaak beter dan negatieve prikkels. Daarom verzoekt de Taskforce het kabinet om budget vrij te maken om (1) de aanpak van de mobiliteitsprojecten ABvM te verbreden naar andere stedelijke gebieden en (2) een bijdrage te leveren aan de financiering van mobiliteitsmanagementmaatregelen door werkgevers en decentrale overheden. Zo wordt een extra stimulans gecreëerd om met mobiliteitsmanagement aan de slag te gaan.

Om de regio's te helpen heeft de Taskforce in samenwerking met de voorbeeldregio's een modelconvenant ontwikkeld dat als voorbeeld kan dienen.

Spoor 3: Communicatie

Communicatie vervult een cruciale rol binnen de Taskforce. Waar communicatie eerst als los spoor was gepositioneerd, is zij meer en meer verweven geraakt met het arbeidsvoorwaardenspoor en de regionale convenanten. Ik ga nu in op wat er de afgelopen periode op communicatiegebied is gerealiseerd en waar communicatie de komende periode nog aan gaat bijdragen.

Terugblik

De toegevoegde waarde van de Taskforce zit voor een belangrijk deel in het verbinden van allerlei initiatieven op het gebied van mobiliteitsmanagement zodat deze elkaar versterken. Het gaat erom dat bekend is wie waar mee bezig is en op welk moment. Ook wordt zo veel mogelijk de samenwerking gezocht met platformen zoals de Brancheorganisatie Vereniging van Nederlandse Autoleasemaatschappijen, het Platform voor Mobiliteitsproviders en het E-werkForum, zodat ook deze partijen maximaal aangehaakt zijn. Dit doet de Taskforce door bijna continu in gesprekken en e-mails het overzicht te houden, mensen en organisaties met elkaar in contact te brengen of bijeenkomsten te organiseren. Ik licht dit met enkele voorbeelden toe.

Taskforce en Nederland Bereikbaar/MobilityLab

De Taskforce heeft samen met Nederland Bereikbaar¹¹ de MobilityLab bijeenkomsten georganiseerd voor werkgevers (op 19 mei 2008 en 8 september 2008). Tijdens de eerste bijeenkomst discussieerden ruim 80 deelnemers over hoe je de vraag naar

¹¹ Nederland Bereikbaar' is een initiatief van ANWB, NS en Rabobank om actuele vraagstukken in de mobiliteit op een nieuwe manier aan te pakken en daarvoor een brede beweging op gang te brengen.

mobiliteit anders kan organiseren. De bijeenkomst leverde een scala aan ideeën op die de Taskforce heeft gebruikt bij het opstellen van zijn voorstellen. Op 8 september komt het persoonlijk mobiliteitsbudget uitgebreid aan bod. Op een andere bijeenkomst op 18 juni 2008 presenteerden een aantal regio's hun aanpak op het gebied van mobiliteitsmanagement. Ruim 100 deelnemers uit het hele land dachten mee en deden inspiratie op voor eigen initiatieven.

Flexibel werken

De Taskforce heeft ook contact gelegd met het Innovatieplatform dat Nederland in 2011 koploper in de Europese Unie wil laten zijn op het gebied van flexibel werken. Daarnaast wordt er samengewerkt met OV-ambassadeur Jeltje van Nieuwenhoven en wil de Taskforce een conferentie organiseren over de spreiding van werktijden, openingstijden en schooltijden. De gedachte is dat (publieke) instellingen hun openingstijden moeten aanpassen om de flexibilisering van werktijden succesvol te kunnen laten zijn. Banken hebben hier al op ingespeeld en zijn regelmatig een avond in de week of op zaterdag open. Volgens de Taskforce zijn er tevens mogelijkheden om bijvoorbeeld de drukte in het openbaar vervoer te spreiden, bijvoorbeeld door roosters op hogescholen en universiteiten pas na de spits te laten beginnen. Bij de organisatie van de conferentie wil de Taskforce de samenwerking zoeken met de Taskforce DeeltijdPlus, het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, het programmaministerie Jeugd en Gezin en het ministerie van Verkeer en Waterstaat.

Website

De Taskforce heeft een website www.tfmm.nl gerealiseerd met actuele artikelen en nieuwsfeiten over mobiliteit en geeft regelmatig een nieuwsbrief uit waarmee de betrokkenen op de hoogte worden gehouden van de ontwikkelingen en voortgang van de Taskforce.

Toolkit communicatie

Ten behoeve van de communicatie over en door de Taskforce is een toolkit communicatie samengesteld. Zo zijn er diverse kerndocumenten opgesteld waaronder een kernboodschap, een factsheet en questions & answers. Daarnaast zijn er digitale sjablonen in de huisstijl van de Taskforce ontwikkeld voor bijvoorbeeld het opstellen van brieven en presentaties. Al deze elementen hebben bijgedragen aan de eenduidigheid en de herkenbaarheid van de Taskforce. De toolkit wordt iedere keer wanneer dat nodig is geactualiseerd.

Vooruitblik

Communicatie is in de fase van het samenstellen van het voorstel van de Taskforce buitengewoon belangrijk geweest. In de volgende fase, de implementatie van het voorstel, zal communicatie alleen nog maar belangrijker worden.

Kritische succesfactoren

Uit de werkzaamheden in de regio blijkt dat er een aantal kritische succesfactoren is voor het slagen van de voorstellen van de Taskforce: een gevoel van probleembesef

en de eigen rol hierin, een gevoel van urgentie, de aanwezigheid van de Taskforce als aanjager, bedrijven die als koploper een voorbeeldfunctie vervullen, helderheid over wat mobiliteitsmanagement oplevert (what's in it for me), samenwerking met andere initiatieven waardoor synergie wordt bereikt, de aanwezigheid van een mobiliteitsmakelaar en steun van het management. De Taskforce wil de 'cultuuromslag' bevorderen door het delen van ervaringen in de regio met het opstellen en uitvoeren van de regionale convenanten en het aanzwengelen van een regionaal communicatieoverleg.

Cultuuromslag bereiken

In de periode na 8 september wil de Taskforce die cultuuromslag bereiken door actief en gericht informatie over mobiliteitsmanagement te verspreiden om werkgevers en werknemers te verleiden om bewust te kiezen voor mobiliteitsmanagement. Daarbij gaat het zowel om algemene kennis als om best practices die concreet laten zien wat werkgevers kunnen doen en wat mobiliteitsmanagement kost en vooral ook oplevert. Ook ondernemingsraden worden geïnformeerd zodat zij op de hoogte zijn van wat er mogelijk is op het gebied van mobiliteitsmanagement en hun werkgevers daarop kunnen aanspreken. De Taskforce is een communicatiestrategie hiervoor aan het opstellen. Hierbij wordt waar mogelijk samen opgetrokken met Nederland Bereikbaar.

Om deze activiteiten te kunnen realiseren doet de Taskforce een beroep op alle betrokken partijen en het kabinet voor financiële en materiële ondersteuning.

Hoe verder

De Taskforce wil graag een rol spelen bij de implementatie van de voorstellen en doet het aanbod om ook na 8 september 2008 als landelijke aanjager te blijven fungeren die continu de verschillende processen monitort en intervenueert als het ergens stagneert. Om het proces van samenwerking en versnelling te laten beklijven is een half jaar te kort gebleken. Door een continuering van de Taskforce blijft de vaart en energie erin en wordt voorkomen dat er over twee jaar moet worden vastgesteld dat er van de voorstellen en ambities te weinig terecht is gekomen. Bovendien vervult de Taskforce een rol die niet door een van de andere partijen opgepakt kan worden: een onafhankelijke regisseur/coördinator met mandaat, geaccepteerd door alle betrokken partijen die bottom-up het proces faciliteert, aanjaagt en knelpunten en/of barrières wegneemt.

De Taskforce wil graag tot 1 januari 2009 in zijn huidige vorm doorgaan en de maanden oktober en november gebruiken om voorstellen te doen voor een eventuele aangepaste vorm vanaf 1 januari 2009.

Monitoring en evaluatie

The proof of the pudding is in the eating. Een goede monitoring is noodzakelijk om de effecten van de maatregelen vast te stellen en waar dat nodig is de maatregelen bij te sturen.

Monitoring arbeidsvoorwaarden

De Stichting van de Arbeid neemt de monitoring op zich van de doorwerking van de aanbevelingen en rapporteert daarover. Daarbij wordt samengewerkt met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Stichting heeft aangegeven dat zij actie zal ondernemen als doorwerking van de afspraken onvoldoende plaatsvindt. De verwachting is dat er in verband met de looptijd van de meeste cao's pas op z'n vroegst in 2010 eerste conclusies kunnen worden getrokken over de doorwerking van de voorstellen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Monitoring regionale convenanten

Om de voortgang van de uitvoering van de afspraken in de regionale convenanten te volgen, waar nodig bij te sturen en aanvullende actie te ondernemen, heeft de Taskforce een monitoringsprogramma opgezet. Hierbij wordt samengewerkt met ABvM. De activiteiten van de Taskforce en de mobiliteitsprojecten van ABvM hebben voor een deel betrekking op dezelfde doelgroepen en regio's. Het is dan ook logisch om waar mogelijk gezamenlijk op te trekken en werkgevers en werknemers niet twee keer te benaderen voor een onderzoek. Ook de regio's hebben een belangrijke rol in de monitoring van de uitvoering van de convenanten.

Alhoewel de Taskforce zich ervan bewust is dat hij niet verantwoordelijk is voor het uiteindelijke gedrag van de werknemer, wil de Taskforce wel een indruk krijgen van het effect van de afspraken op het reis- en werkgedrag van de werknemers van de betrokken werkgevers. Hiernaar wordt samen met ABvM steekproefsgewijs onderzoek gedaan. Door middel van extrapolatie kunnen vervolgens algemene uitspraken worden gedaan over regionale en landelijke effecten

Om de startsituatie goed vast te leggen vindt in het najaar van 2008 een 'nulmeting' plaats die samen met de regio's zal worden uitgevoerd.

Milieu-effecten

De milieu-effecten hangen direct samen met de reductie van het aantal autokilometers. Het gebruik van alternatieve vervoerwijzen levert relatief veel milieuwinst op, evenals telewerken en dicht bij het werk wonen, terwijl spitsmijden minder milieuwinst oplevert. Bij de monitoring zal onder meer de netto reductie van het autogebruik en de inzet van schonere auto's worden gevolgd, zodat op basis hiervan de milieu-effecten waaronder de CO₂-reductie kunnen worden bepaald.

Rapporteren en leren

De resultaten zullen worden gebruikt om de voortgang te bewaken, bij te sturen en om kennis te delen en van elkaar te leren. De monitoringsresultaten zullen in de regionale taskforces worden besproken en op de website van de Taskforce worden gezet zodat alle betrokkenen daar hun voordeel mee kunnen doen.

De Taskforce bundelt de resultaten van de monitoring van de regionale convenanten en de monitoring van de Stichting van de Arbeid en zal jaarlijks daarover aan u rapporteren.

Beweging op gang gebracht

Met het instellen van de Taskforce en het leggen van een koppeling met de mobiliteitsprojecten ABvM heeft het kabinet werkgevers uitgedaagd om met integrale voorstellen te komen om de bereikbaarheid en het milieu te verbeteren.

De werkgevers hebben deze handschoen opgepakt, zowel in de Stichting als samen met werknemersorganisaties en de regionale overheden. Dit heeft geleid tot een veelheid aan initiatieven en tot de voorstellen in deze brief.

Zoals hiervoor aangegeven zijn de te verwachten effecten van de voorstellen substantieel. Het voorliggende pakket aan maatregelen vormt, als het wordt gerealiseerd, een goede basis voor niet-vrijblijvend mobiliteitsmanagement en is naar de overtuiging van de Taskforce een beter alternatief dan de ministeriële regeling onder de Wet milieubeheer.

De afgelopen periode hebben werkgevers, werknemers en decentrale overheden veel enthousiasme en energie in het proces gestoken. Daardoor is beweging gecreëerd en zijn ontwikkelingen in gang gezet. De Taskforce is ervan overtuigd dat die beweging doorslaggevend is voor het succes van mobiliteitsmanagement. De uitdaging is om dit vast te houden en verder uit te bouwen. Het momentum moet worden benut. De uitrol naar de overige stedelijke gebieden zal de komende jaren een forse inspanning vragen. Het is daarom zaak om de op gang gebrachte beweging en de positieve spiraal voort te zetten.

Hoogachtend,

De voorzitter van de Taskforce Mobiliteitsmanagement,

Lodewijk de Waal

A. Leden van de Taskforce Mobiliteitsmanagement

Voorzitter

Lodewijk de Waal

Leden

Anke Pronk (KLM)

Willem de Jager (Rabobank)

Christine van der Zalm-van Geen (KPN)

Rob Bagchus (Deltalinqs)

Joep Thönissen (Recron)

August Mesker (VNO-NCW)

Fokke Veenema (MKB Nederland)

Winfried Treu (MHP)

Wilna Wind (FNV)

Rienk van Splunder (CNV)

Michèle Blom (Ministerie van Verkeer en Waterstaat)

Marijke van Haaren (IPO)

Tjeerd Herrema (VNG)

Peter Smit (SkVV)

Adviserende leden

Maarten van Biezen (Stichting Natuur en Milieu)

Ferry Smith (ANWB)

Henk Meurs (Radboud Universiteit)

Secretariaat

Lars Lutje Schipholt (inno-V)

B. Samenvatting maatregelen

De Taskforce Mobiliteitsmanagement die bestaat uit bedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties en decentrale overheden komt met concrete, vrijwillige en niet-vrijblijvende voorstellen voor mobiliteitsmanagement. Deze voorstellen hebben tot doel de bereikbaarheid en het milieu structureel te verbeteren.

Als alle voorstellen worden uitgevoerd, dan verwacht de Taskforce een reductie van 5% van het aantal autokilometers in de spits en de bijbehorende milieu-uitstoot te kunnen realiseren in deelnemende regio's. De Taskforce heeft de ambitie dit landelijk te versterken. Dit zal ook gebeuren als de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid worden geëffectueerd en als, zoals nu al verwacht, andere stedelijke gebieden zich bij de Taskforce aansluiten.

De maatregelen die de Taskforce voorstelt als alternatief voor de ministeriële regeling onder de Wet milieubeheer bestaan uit drie sporen. Dit zijn uitdrukkelijk geen afzonderlijke trajecten; de acties binnen de drie sporen versterken elkaar.

Het eerste spoor betreft de arbeidsvoorwaarden en is opgepakt door de Stichting van de Arbeid die hiervoor een concept aanbeveling heeft opgesteld. De Stichting beveelt aan om mobiliteit onderdeel van de arbeidsvoorwaarden te laten uitmaken. De Stichting van de Arbeid noemt hiertoe een reeks aan mogelijke maatregelen. De Taskforce wil op drie maatregelen de aandacht vestigen: het stimuleren van bewust reizen door middel van persoonsgebonden mobiliteitsbudgetten, flexibel werken en dichterbij het werk wonen. De Taskforce verzoekt het kabinet om deze maatregelen fiscaal te ondersteunen.

In het tweede spoor staan de regionale convenanten centraal. In zes voorbeeldregio's (Arnhem-Nijmegen, Amsterdam, Eindhoven - 's-Hertogenbosch, Haaglanden, Rotterdam en Utrecht) zijn door ruim 150 werkgevers, decentrale overheden en andere belanghebbenden concrete en niet-vrijblijvende afspraken gemaakt over de structurele verbetering van de bereikbaarheid en leefbaarheid van de regio. Het creëren van win-win situaties door middel van samenwerking is hierbij het uitgangspunt. De convenanten bevatten maatregelen door individuele werkgevers, gebiedsgerichte maatregelen en generieke maatregelen. De verwachte effecten van de maatregelenpakketten variëren per regio van 6% tot 9% minder autokilometers of auto's in de spits, met een vergelijkbaar effect op de milieu-uitstoot. Na de zes voorbeeldregio's volgt een uitbreiding naar andere stedelijke gebieden.

Het derde spoor betreft maatregelen op het gebied van communicatie. Een belangrijk aspect, aangezien de kracht van de Taskforce mede ligt in het verbinden en elkaar laten versterken van de vele initiatieven op het gebied van mobiliteitsmanagement. Bijvoorbeeld door het organiseren van bijeenkomsten, aansluiting te zoeken bij gerelateerde initiatieven, de introductie van een website en de ontwikkeling van een toolkit wordt mobiliteitsmanagement op de kaart gezet. Zo wordt de in gang gezette beweging vastgehouden en uitgebouwd.

C. Concept-aanbevelingen Stichting van de Arbeid

Deze bijlage wordt als apart document toegevoegd.

D. Convenanten voorbeeldregio's

Deze bijlage wordt als apart document toegevoegd.

E. Modelconvenant

Deze bijlage wordt als apart document toegevoegd.

F. Adviezen expertteam

Deze bijlage wordt als apart document toegevoegd.