



September 2013

Spitsmijden in de trein: Werkgeversonderzoek

Diana Vonk Noordegraaf
Janiek de Kruijff
Tanja Vonk

TNO-rapport

R11326

Spitsmijden in de trein - werkgeversonderzoek

Mobiliteit

Van Mourik Broekmanweg 6
2628 XE Delft
Postbus 49
2600 AA Delft

www.tno.nl

T +31 88 866 30 00
F +31 88 866 30 10
infodesk@tno.nl

Datum	29 augustus 2013
Auteur(s)	Diana Vonk Noordegraaf Janiek de Kruijff Tanja Vonk
Exemplaarnummer	
Oplage	
Aantal pagina's	80 (incl. bijlagen)
Aantal bijlagen	3
Opdrachtgever	Namens het ministerie van Infrastructuur en Milieu, Annelies Dijkzeul projectleider Spitsmijden in de trein
Projectnaam	Spitsmijden in de trein
Projectnummer	057.01664

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

© 2013 TNO

ONGERUBRICEERD

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Doelstelling werkgeversonderzoek	4
1.3	Vraagstelling	4
1.4	Structuuropbouw	5
2	Aanpak	6
2.1	Methodiek: web enquête	6
2.2	Doelgroep	7
2.3	Steekproef	7
2.4	Contactgegevens werkgevers en respondenten	9
2.5	Respons	10
3	Vragenlijst	12
3.1	Mogelijkheden om de (trein)spits te mijden	13
3.2	Redenen om wel of geen flexibiliteit te bieden	16
3.3	Houding Spitsmijden in de trein en dalurenabonnement	17
3.4	Hypothesen over typeren werkgevers	18
4	Resultaten	20
4.1	Kenmerken respondenten	20
4.2	Mogelijkheden voor flexibiliteit in werktijden en werklocaties	22
4.3	Redenen om van flexibele werktijden en werklocaties te bieden	28
4.4	Reizen met de trein door werknemers	30
4.5	Spitsmijden in de trein en houding werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement	34
4.6	Typeren van werkgevers	38
5	Conclusies en aanbevelingen	41
5.1	Samenvatting en conclusies	41
5.2	Aanbevelingen	45
Bronnen		48
Bijlage 1 Vragenlijst		49
Bijlage 2 Resultaten		59
Bijlage 3 Beleidsworkshop		80

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Reizigers verleiden om de spits te mijden door hen hiervoor een beloning te geven, is een succesvol concept gebleken voor het autoverkeer (Ministerie van Infrastructuur en Milieu, 2012). Het concept wordt momenteel in verschillende regio's toegepast en het blijkt dat deelnemers aan spitsmijden-projecten bereid zijn tot een aanzienlijke gedragsverandering (Vonk Noordegraaf et al., 2010). Of dit ook voor de trein geldt is in 2009 voor het eerst onderzocht in de proef Spitsmijden in het OV. Deze proef vond plaats onder 125 deelnemers die regelmatig reizen op het spoortraject tussen Utrecht en Den Haag. Echter, de deelnemersgroep en de scope van deze proef waren te beperkt om uitspraken te kunnen doen over de mogelijkheden die treinreizigers hebben om hun reistijdstippen te verplaatsen. Dit was aanleiding voor een vervolg op deze proef. Daarnaast loopt momenteel het programma Beter Benutten waarin Rijk, regio en bedrijfsleven samenwerken om de bereikbaarheid in de drukste regio's over weg, water en spoor te verbeteren. Eén van de doelen hierbij is meer groei op het spoor. In dit kader speelt de vraag hoe bestaande treincapaciteit beter benut kan worden (www.beterbenutten.nl).

Het project Spitsmijden in de trein is in de periode augustus 2012 - mei 2013 uitgevoerd door een consortium van partijen, bestaande uit de spoorvervoerders NS, Veolia, Arriva en Syntus, de Vrije Universiteit Amsterdam en het ministerie van Infrastructuur en Milieu. In het project Spitsmijden in de trein is samengewerkt met een aantal regionale concessie verlenende overheden. Spitsmijden in de trein is namens de opdrachtgevers een project onder begeleiding van de Kwink Groep en OC Mobility Coaching en wordt technisch uitgevoerd door BNV Mobility. Het doel van het project Spitsmijden in de trein is dat het mogelijk een aanleiding vormt voor spoorvervoerders om nieuwe treinabonnementsvormen te introduceren, met daarbij specifiek aandacht voor varianten van een dalurenabonnement. In deze praktijkproef is door de Vrije Universiteit Amsterdam onderzocht of en wanneer de deelnemers aan de proef bereid zijn buiten de spits met de trein te reizen. TNO heeft daarnaast onderzoek gedaan naar de werkgevers: wat is hun rol en welke mogelijkheden bieden zij hun werknemers om de spits te mijden.

Werkgevers kunnen een positieve bijdrage leveren aan het verbeteren van de bereikbaarheid in Nederland. Zij kunnen immers hun werknemers helpen om de spits te mijden in hun woon-werkverkeer, bijvoorbeeld door flexibiliteit te bieden in de werktijd (het mogelijk te maken om eerder of later te starten of te eindigen met werken) en/of in de werklocatie (thuis, op andere locaties of onderweg). Als de werknemers hun (woon-werk) reisgedrag aanpassen ontstaat er meer ruimte in de trein tijdens de spitsperiode, wat een aantrekkende werking kan hebben voor nieuwe treinreizigers. Uit eerdere Spitsmijden projecten is gebleken dat de ruimte die een werkgever biedt ten aanzien van flexibel werken één van de belangrijke factoren is die de bereidheid van reizigers om buiten de spits te reizen beïnvloedt.

Voor de werkgever kan spitsmijden daarnaast ook financieel interessant zijn omdat een deel van de werkgevers het OV-abonnement van hun werknemers (geheel of gedeeltelijk) betaalt. Om deze reden is dit onderzoek onder werkgevers een wezenlijke aanvulling op het onderzoek onder deelnemers. Een belangrijk deel van

de abonneementhouders in het OV draagt immers niet zelf de kosten van het abonnement, dat wordt veelal door de werkgever vergoed.

Als voldoende werkgevers bereid zijn om hun werknemers buiten de spits te laten reizen kan dat een motivatie zijn voor spoorvervoerders om nieuwe abonnementsvormen te introduceren waarin reizen buiten de spits wordt gestimuleerd, zoals een daluren-abonnement. Wanneer het financieel voordeel van een dergelijk dalurenabonnement tussen werkgever en werknemer gedeeld wordt, kunnen reiskosten voor zowel werknemer als werkgever verminderen. In het onderzoek onder de werkgevers is daarom ook geïnterviewd wat werkgevers van een mogelijk daluren-abonnement voor treinreizigers vinden.

In dit rapport worden de resultaten van het werkgeversonderzoek gepresenteerd.

1.2 Doelstelling werkgeversonderzoek

Het primaire doel van het werkgeversonderzoek is om inzicht te verwerven in de bereidheid van, en mogelijkheden die werkgevers hun werknemers bieden om de spits te mijden.

Het secundaire doel van het werkgeversonderzoek is om te komen tot beleidsaanbevelingen voor de mogelijke rol van werkgevers bij het versterkt inzetten van mobiliteitsmanagementmaatregelen. Deze maatregelen zijn gericht op een gedragsverandering van reizigers zodanig dat dit een bijdrage levert aan minder spitsverkeer (in de trein). De werkgevers kunnen een rol spelen bij het faciliteren en stimuleren van het reizen buiten de spits. Meer inzicht in de rol van werkgevers kan worden gebruikt om maatregelen in te zetten voor minder drukte in de treinspits, een toename van het totaal aantal reizigers per trein en daarmee een betere bereikbaarheid.

1.3 Vraagstelling

De hoofdonderzoeksvraag voor het werkgeversonderzoek is als volgt geformuleerd:
Welke mogelijkheden bieden werkgevers hun werknemers om de spits te mijden?

Om te komen tot de beantwoording van deze hoofdvraag is een aantal deelvragen geformuleerd:

- Welke mogelijkheden – flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties – bieden werkgevers hun werknemers momenteel om de spits te mijden?
- Welke redenen hebben werkgevers om de mobiliteitskeuzes ten aanzien van de woon-werkreis van hun werknemers te beïnvloeden?
- Wat is de houding van werkgevers ten aanzien het concept spitsmijden in de trein en een daluren-abonnement?
- Zijn de werkgevers te typeren op basis van kenmerken (zoals sector/type werk dat wordt uitgevoerd, bedrijfsgrootte, flexibele werktijden, financiële bijdrage aan reiskosten, in het bijzonder OV abonnementen)?

Het antwoord op deze hoofd- en deelvragen wordt vervolgens vertaald naar beleidsaanbevelingen:

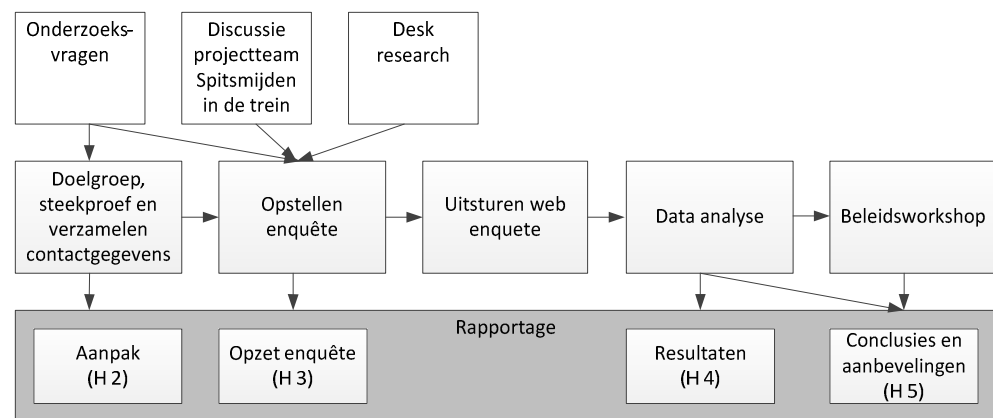
- Welke beleidsaanbevelingen ten aanzien van de rol van werkgevers in het beïnvloeden van de mobiliteitskeuzes ten aanzien van het woon-werkverkeer, in het bijzonder het mijden van de spits, kunnen worden getrokken op basis van de resultaten?

1.4 Structuuroopbouw

In dit inleidende hoofdstuk is de aanleiding voor het uitvoeren van dit werkgeversonderzoek toegelicht. Vervolgens zijn de doelstelling en vraagstelling besproken. In hoofdstuk 2 wordt een toelichting gegeven op de aanpak. Hierin worden achtereenvolgens de keuze voor een web enquête, de doelgroep, de steekproef, het verzamelen van de contactgegevens van de respondenten en de respons besproken. In hoofdstuk 3 wordt een toelichting gegeven op de vragenlijst. In hoofdstuk 4 worden de resultaten besproken. Ten eerste komen de belangrijkste kenmerken van de werkgevers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek aan de orde. Ten tweede wordt ingegaan op de mogelijkheden die werkgevers qua flexibiliteit bieden. Ten derde worden de redenen van werkgevers voor het wel of niet bieden van flexibiliteit besproken. Ten vierde komt het reizen met de trein door werknemers aan bod. Ten vijfde wordt Spitsmijden in de trein en de reacties van werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement besproken. Hoofdstuk 5 eindigt met het typeren van werkgevers. Deze rapportage wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 6.

2 Aanpak

In dit hoofdstuk wordt de aanpak toegelicht. Figuur 1 geeft een overzicht van de belangrijkste stappen in het onderzoek. In deze studie is empirisch onderzoek door middel van een web enquête onder werkgevers uitgevoerd. Op basis van de onderzoeksvragen is de doelgroep vastgesteld, is de steekproef getrokken en zijn de contactgegevens van respondenten verzameld. De gehanteerde aanpak wordt in dit hoofdstuk nader toegelicht. Vervolgens is middels een iteratief proces de enquête opgesteld. Het bleek noodzakelijk te zijn een selectie te maken uit de enquêtevragen die resulteerden uit onderzoeksvragen (zoals afgesteld bij aanvang van het project). Op basis van desk research en middels een discussie met het projectteam Spitsmijden in de trein is bepaald welke vragen zijn opgenomen in de enquête. In hoofdstuk 3 wordt een toelichting gegeven op de vertaling van hoofd- en deelvragen naar enquêtevragen. De enquête is vervolgens uitgestuurd en geanalyseerd. Tot slot is er een beleidsworkshop georganiseerd om de resultaten te vertalen naar aanbevelingen en vervolgstappen (zie bijlage 3).



Figuur 1 Overzicht onderzoeksstappen

2.1 Methodiek: web enquête

In deze studie is gekozen voor een enquêteonderzoek. Het voordeel van enquêteonderzoek is dat in een relatief kort tijdsbestek een grote hoeveelheid data van een groot aantal respondenten verzameld kan worden. Er zijn veel studies over flexibel werken, zie bijvoorbeeld de studies op de website van het platform Slim Werken Slim Reizen (www.slimwerkenslimreizen.nl). Veel van deze studies zijn echter kwalitatief, er zijn veel minder kwantitatieve gegevens beschikbaar. Dit enquêteonderzoek levert kwantitatieve gegevens en bij een voldoende grote steekproef is er de mogelijkheid om verbanden statistisch te toetsen.

Aandachtspunten bij enquêteonderzoeken zijn dat de kwaliteit van de data afhangt van de mate waarin respondenten de vragen begrijpen, het ontstaan van bias en de verwachte respons op de enquête. Ten behoeve van de begrijpelijkheid van de enquête is bij opstellen ervan gekozen voor begrippen waar werkgevers (vertegenwoordigd door de HR verantwoordelijken, zie ook par 2.4) naar verwachting bekend mee zijn (zoals bijvoorbeeld flexibele werktijden). Dit is getoetst bij een HR adviseur. Het bleek dat de vragen helder waren en geen

onduidelijke begrippen bevatten. Het bleek niet noodzakelijk om een methode te kiezen waar door middel van doorvragen de begrijpelijkheid van de vragen kan worden gecontroleerd (zoals interviews).

De opdrachtgever hecht aan het verkrijgen van een zo representatief mogelijk beeld van alle werkgevers. Ook hierbij sluit een enquêteonderzoek aan, aangezien hiermee een grote groep werkgevers kan worden benaderd. Bij het benaderen van de werkgevers is rekening gehouden met het aandachtspunt bias (zie par 2.3). Het voordeel van enquêteonderzoek is dat een grote groep werkgevers is in één keer kan worden benaderd voor deelname aan het onderzoek. De respons op de enquête is een aandachtspunt omdat een lage respons de bruikbaarheid van het onderzoek verkleint. Doorgaans ligt de respons bij onderzoek onder organisaties lager dan onder individuen. Er is daarom gekozen om een grote groep werkgevers, ruim 1200, uit te nodigen voor deelname aan de enquête (zie ook par 2.5). Een nadeel van enquêteonderzoek is dat achterliggende gedachten, motieven en overwegen van de respondenten om te komen tot de antwoorden niet inzichtelijk gemaakt kunnen worden.

2.2 Doelgroep

De doelgroep van het werkgeversonderzoek bestaat uit Nederlandse werkgevers uit alle sectoren, zowel publiek als privaat. Het onderzoek richt zich specifiek op werkgevers met meer dan 100 werknemers.

Uit de MKB marktmonitor 2011/2012 van Unique en TNO (2011) blijkt dat grotere bedrijven de werknemers meer ruimte geven qua flexibele werktijden. Uit onderzoek van ECP-EPN (2012) blijkt dat kleine bedrijven werknemers weinig ruimte geven om eigen keuzes te maken in tijd en plaats van werken. Bij grotere bedrijven (>250 werknemers) maakt flexibel werken deel uit van hun strategie om medewerkers te motiveren en betrokkenheid te stimuleren.

Verder blijkt uit datzelfde onderzoek dat meer dan de helft van de MKB-bedrijven in de toekomst werknemers niet flexibeler wil laten werken en ook de flexibiliteit in werkplekken niet wil vergroten. Dit illustreert dat de mogelijkheden die kleinere werkgevers kunnen bieden en hun bereidheid daartoe, minder groot is dan bij grotere werkgevers. Als de interesse minder groot is, is de verwachting dat de bereidheid tot het invullen van de enquête ook minder groot is bij kleinere bedrijven. Door het onderzoek te richten op de grotere werkgevers kan met dezelfde middelen een hogere respons behaald worden.

Het leggen van de grens bij 100 werknemers sluit aan bij ander empirisch onderzoek onder werkgevers naar mobiliteitsmanagement (bijvoorbeeld Rye, 1999, Vanoutrive et al., 2010 en Vonk Noordegraaf en Annema 2012). Aangezien grote werkgevers doorgaans flexibeler zijn dan kleine werkgevers, is de verwachting dat de resultaten uit dit onderzoek een positieve bovengrens aangeven.

2.3 Steekproef

Om een zo representatief mogelijk beeld te krijgen van alle Nederlandse werkgevers met meer dan 100 werknemers is een steekproef getrokken uit een Kamer van Koophandelbestand (zie par 2.4), aangevuld met publieke werkgevers. In de steekproef is rekening gehouden met de geografische spreiding van de werkgevers over heel Nederland en met de spreiding over de arbeidssectoren

volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS. Door de geografische spreiding in de steekproef overeenkomstig te houden met de geografische spreiding van werkgevers met meer dan 100 werknemers over Nederland, wordt voorkomen dat er op voorhand bijvoorbeeld al teveel respondenten uit de Randstad worden bevraagd. Werknemers van respondenten uit de Randstad reizen mogelijk bijvoorbeeld vaker met de trein en geven daardoor wellicht andere antwoorden op de trein-gerelateerde vragen dan de respondenten waarvan hun werknemers zelden of nooit met de trein reizen. Door rekening te houden met een goede spreiding over de arbeidssectoren wordt voorkomen dat de respondenten teveel uit een arbeidssector afkomstig zijn die relatief meer flexibiliteit biedt. Over het algemeen zijn bijvoorbeeld de werknemers in de (financiële) dienstverlening minder gebonden aan vaste werktijden en locaties dan werknemers in organisaties in de medische sector, productiebedrijven en organisaties waar veel medewerkers een belangrijke baliefunctie hebben. Door vaste roosters, ploegendiensten en noodzakelijke aanwezigheid is de mate van flexibiliteit in die organisaties (noodzakelijkerwijs) beperkter.

De getrokken steekproef is representatief voor alle werkgevers met meer dan 100 werknemers in Nederland qua verdeling over de arbeidssectoren. Ook is de steekproef een representatieve afspiegeling van werkgevers over de provincies. Zowel de spreiding over de arbeidssectoren als de geografische spreiding van de steekproef is representatief.

In het project Spitsmijden in de trein wordt ook onderzoek uitgevoerd onder treinreizigers (werknemers). Mogelijk verschillen de werkgevers waarvan werknemers deelnemen aan het project Spitsmijden in de trein van de andere werkgevers (bijvoorbeeld in flexibiliteit of hun houding ten aanzien van een dalurenabonnement). Bij de start van het project Spitsmijden in de trein zijn deelnemers aan het experiment niet geworven via de werkgever, maar via de spoorvervoerders en een wervingscampagne op stations. Het benaderen van werkgevers van deelnemers via de spoorvervoerders was vanwege hun privacybeleid echter niet mogelijk. Hierdoor was niet op voorhand bekend bij welke werkgevers de deelnemers werken. Doordat de Vrije Universiteit in de deelnemersenquête heeft gevraagd bij welke werkgevers de deelnemers werken, was het mogelijk om werkgevers waarvan werknemers deelnemen aan Spitsmijden in de trein alsnog toe te voegen. Na het trekken van de steekproef is het bestand met werkgevers daarom aangevuld met 66 werkgevers waarvan één of meerdere werknemers deelnemen aan Spitsmijden in de trein¹. De belangrijkste redenen waarom het niet mogelijk was om de werkgevers van alle deelnemers mee te nemen in het onderzoek zijn: 1) niet alle deelnemers wilden aangeven bij welke werkgever zij werken, en 2) de meerderheid van de deelnemers werkt bij werkgevers met minder dan 100 werknemers en deze zijn niet toegevoegd aan het onderzoek.

Het toevoegen van werkgevers waarvan werknemers deelnemen is niet representatief voor Nederland, maar gedaan om eventuele verschillen tussen werkgevers waarvan werknemers wel en niet deelnemen aan de proef Spitsmijden in de trein te kunnen onderzoeken.

¹ Dit bestand is aangeleverd door het consortium Spitsmijden in de trein

2.4 Contactgegevens werkgevers en respondenten

Centraal in dit onderzoek staan de flexibele arbeidsvoorwaarden en reiskostenvergoedingen die werkgevers werknemers bieden. De HR manager van een organisatie heeft meestal het beste overzicht van de invulling die haar organisatie hier in de praktijk aan geeft. Daarbij heeft de HR Manager een bredere blik dan een individuele afdeling in een organisatie, omdat zij ook andere invalshoeken zoals huisvesting, wagenparkbeheer, financiën, maatschappelijk verantwoord ondernemen, etc. afweegt in het beleid ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en reiskostenvergoedingen. In dit onderzoek is er daarom voor gekozen om de HR manager te bevragen om zo een algemeen beeld per organisatie te kunnen schetsen. In dit onderzoek wordt dus niet gekeken naar de verschillen die binnen een organisatie bestaan. Per afdeling kan het immers verschillen hoe de arbeidsvoorwaarden exact vorm gegeven worden, bijvoorbeeld afhankelijk van het type werk, de houding van de leidinggevende, de cultuur op de afdeling en de houding van de collega's.

De contactgegevens van werkgevers in de private sector zijn verzameld door het aankopen van een Kamer van Koophandel (KvK) bestand. Dit bestand bevat alle bedrijven in Nederland vanuit alle arbeidssectoren met meer dan 100 werknemers, in totaal 3212 bedrijven. Het KvK bestand is aangevuld met overheidsinstellingen (de publieke werkgevers) zodat de steekproef alle arbeidssectoren bevat. Deze publieke werkgevers zijn toegevoegd op basis van bestaande contacten van TNO, het projectteam en een databestand dat is gebruikt voor het eerdere werkgeversonderzoek naar Spitsmijden. Uit het totale databestand is een steekproef getrokken dat vervolgens handmatig, door middel van telefonisch onderzoek, aangevuld is met de naam en het e-mailadres van de HR-directeur of -manager. Naast controle van de persoonlijke contactgegevens van de respondent, wordt zo ook meteen de kwaliteit van het basisdatabestand gecontroleerd op andere wijzigingen zoals verhuizingen.

Om de respons op de enquête en de kwaliteit van de data te vergroten zijn de vertegenwoordigers van de werkgevers middels een gepersonaliseerde e-mail benaderd. Uit eerder onderzoek van Vonk Noordegraaf en Annema (2012) is namelijk gebleken dat zowel de respons als de hoeveelheid vragen die in de enquête zijn ingevuld, significant hoger ligt bij de groep respondenten die middels een persoonlijke e-mail is benaderd. Het grote voordeel van een persoonlijke benadering is dat de enquête wordt gestuurd aan de persoon die gezien zijn functie naar verwachting het meeste zicht heeft op dit onderwerp. Omdat het mogelijk is om een web enquête door te sturen aan een collega die wellicht veel minder zicht heeft op het onderwerp, is in de web enquête nog een controlevraag opgenomen om te controleren of de juiste persoon (verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaarden en reiskostenvergoedingen) de enquête invult.

Alle werkgevers in onze steekproef zijn telefonisch benaderd om de naam en het e-mailadres van de HR managers op te vragen. Indien de werkgever deze informatie niet vrij wilde geven is gevraagd naar het algemene e-mailadres van de HR afdeling of het algemene e-mailadres van de organisatie.

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal benaderde werkgevers. In totaal zijn 1288 werkgevers uitgenodigd voor deelname aan het werkgeversonderzoek. Uit het KvK bestand zijn 1170 werkgevers benaderd. Het bestand is aangevuld met 52 e-

mailadressen van overheidsinstellingen. Dit aantal is zo gekozen dat de totale steekproef representatief is voor alle arbeidssectoren. Verder zijn nog 66 werkgevers toegevoegd waarvan bekend was dat één of meerdere werknemers deelnemen aan Spitsmijden in de trein (zie par 2.3). In Tabel 1 wordt het totaal aantal e-mailadressen uitgesplitst in 'via persoonlijke e-mailadres benaderd' (1096 werkgevers) en 'via een algemeen e-mailadres benaderd' (192 werkgevers).

Tabel 1 - Aantal werkgevers in de steekproef

	<i>Aantal e-mail-adressen</i>	<i>Percentage</i>
<i>Via persoonlijke e-mailadres benaderd:</i>	1096	85%
<i>Via algemene emailadres benaderd:</i>	192	15%
Totaal:	1288	100%

Er is een aantal maatregelen genomen om een zo hoog mogelijke respons te verkrijgen. Ten eerste is de lengte van de vragenlijst zo beperkt mogelijk gehouden. Het invullen van de vragenlijst kostte gemiddeld 14 minuten. Ook is er twee weken na het uitzetten van het onderzoek een herinnering gestuurd naar werkgevers die nog niet gereageerd hadden. Vervolgens is één week na het versturen van de eerste herinnering nog een tweede herinnering gestuurd naar de werkgevers die de vragenlijst tot dan toe nog niet hadden ingevuld. De enquête is uitgestuurd in een periode waarin ook de voorjaarsvakantie viel. De voorjaarsvakantie duurt 1 week, maar valt per regio op verschillende momenten. Hier is rekening mee gehouden door de enquête in totaal 4 weken open te zetten, zodat elke respondent in ieder geval 3 weken de tijd heeft gehad om de enquête in te vullen. Ook de werkgevers die er niet direct aan toe zijn gekomen, of niet op kantoor waren ten tijde van de eerste uitnodiging, hebben hierdoor ruimschoots de kans gehad om de vragenlijst in te vullen.

2.5 Respons

De respons op dit onderzoek is 13 procent. Dit is qua ordegrrootte vergelijkbaar met eerdere werkgeversonderzoeken (Vonk Noordegraaf en Annema, 2009: 21%, Coleman, 2000: 19% en Rye et al, 1999: 15%). Hierin zijn ook doorverwijzingen naar andere contactpersonen (die vervolgens ook zijn uitgenodigd voor deelname aan dit onderzoek) en onvolledig ingevulde vragenlijsten meegenomen. Er zijn 33 werkgevers die hebben aangegeven dat zij niet de juiste contactpersoon zijn. Zes van deze 33 werkgevers hebben de contactgegevens van de HR verantwoordelijke doorgegeven. Vervolgens ook zijn deze contactpersonen benaderd voor deelname aan het onderzoek.

Als alleen volledig ingevulde enquêtes worden geteld ligt de response op 8% (N=104) en dit aantal respondenten is acceptabel (zie paragraaf 4.1 voor de bespreking van de representativiteit van de steekproef). De respons van onderzoek onder werkgevers ligt namelijk veelal veel lager dan onder individuen, zoals bijvoorbeeld treinreizigers. Dit komt door het grote aantal onderzoeken waar bedrijven en overheden doorgaans voor benaderd worden. Ook hebben de respondenten van dit onderzoek geen beloning gekregen voor het invullen van de enquête. Hier is echter voor gekozen omdat respondenten werkzaam bij een werkgever de vragenlijst invullen namens de werkgevers en er andere motivaties

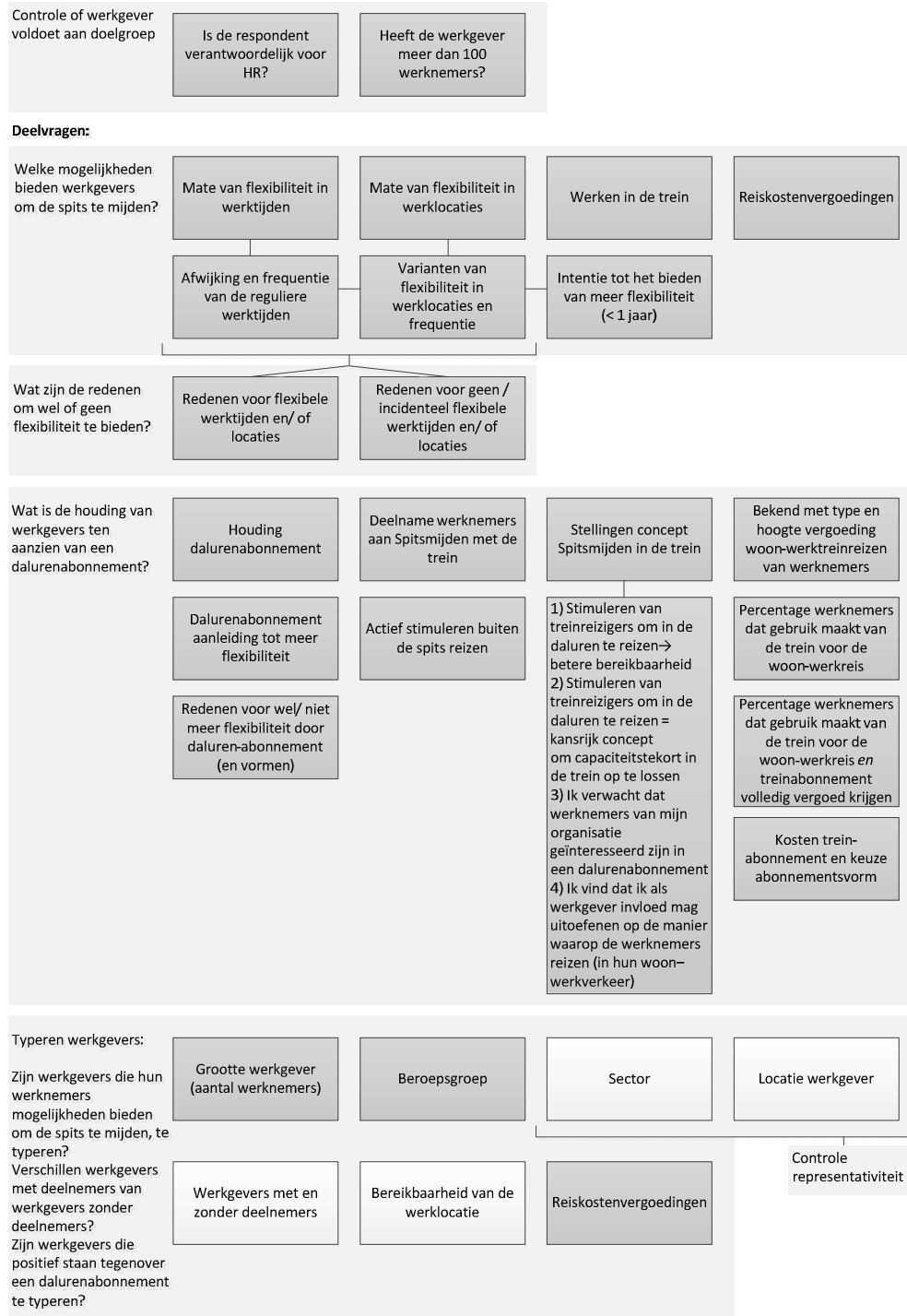
spelen bij het invullen van enquêtes. Tot slot wordt de respons beïnvloed door de mate waarin een onderwerp aansprekend is voor de respondenten. Het onderwerp van deze enquête is niet meer nieuw of in opkomst en dit kan de response nadelig hebben beïnvloed. Er zijn vijftig werkgevers die per e-mail hebben laten weten niet mee te werken aan dit onderzoek. Er waren 17 werkgevers die specifiek aangaven dat hun werknemers (vrijwel) nooit met de trein reizen en om die reden afzagen van deelname aan het onderzoek. Deze personen zijn overigens nog wel verzocht om de enquête alsnog in te vullen, aangezien dit geen voorwaarde was om aan het onderzoek mee te doen. Andere veel voorkomende redenen waren geen tijd, werken nooit mee enquêtes of geen interesse.

3 Vragenlijst

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de vertaling van de hoofd- en deelvragen (zie paragraaf 1.3) naar de vragen die zijn opgenomen in de enquête. Het bleek noodzakelijk te zijn een selectie te maken uit de enquêtevragen die resulteerden uit onderzoeksvragen (zoals opgesteld bij aanvang van het project). Uitgangspunt bij dit onderzoek was namelijk dat de enquête niet te lang mocht worden met oog op de bereidheid van respondenten om de enquête in te vullen. Er is een iteratief proces doorlopen waarin op basis van desk research en middels een discussie met het projectteam Spitsmijden in de trein is bepaald welke vragen zijn opgenomen in de enquête. Figuur 2 geeft een overzicht van de hoofd- en deelvragen en finale set van de enquêtevragen. Elk grijs blok stelt een enquêtevraag voor. De sector en locatie van de werkgever (postcode) waren onderdeel van het databestand en zijn geen onderdeel van de enquête. De bereikbaarheidsgegevens van de werklocaties zijn aan de hand van de locatie van de werkgever aangevuld. Ook is het onderscheid tussen werkgevers met en zonder deelnemers achteraf bepaald (zie par 2.3). Per deelvraag is aangegeven welke enquêtevragen bijdragen aan het beantwoorden van de deelvraag.

Hoofdvraag:

Welke mogelijkheden bieden werkgevers hun werknemers om de spits te mijden?



Figuur 2 Overzicht onderzoeksvragen en enquêtevragen (in grijs)

3.1 Mogelijkheden om de (trein)spits te mijden

Centraal in de hoofdvraag staat 'de mogelijkheden van werknemers om de spits te mijden'. Onder mogelijkheden om de spits te mijden kunnen veel verschillende

aspecten vallen. Het platform Slim Werken Slim Reizen noemt voorbeelden “Die mogelijkheden hebben te maken met ICT-toepassingen en flexibele werkplekken. Je moet de keuze kunnen maken om de ene dag met de auto, en de andere keer met de trein te reizen. Daar komen bijvoorbeeld aangepaste arbeidsvoorwaarden en reiskostenregelingen bij kijken. Bovendien moeten werknemer en werkgever open staan voor deze 'slimme' manieren van werken en reizen.” (www.slimwerkenslimreizen.nl).

Tijdens de desk research is er geen eenduidige definitie van flexibiliteit in werktijden en flexibiliteit qua werklocaties gevonden. Zo geven Vanoutrive e.a. (2010) aan dat flexibele werktijden inhoudt dat werknemers buiten de spitsperiode kunnen reizen. De spittijden verschillen per locatie en de reguliere start- en eindtijden verschillen per werkgever, hierdoor kunnen er dus grote verschillen zijn in hoeveel een werknemer moet kunnen afwijken van de reguliere start- en eindtijd om de spits te kunnen mijden. Een ander voorbeeld is de studie van Vonk Noordegraaf en Annema (2012) waarin het aan de interpretatie van de respondent wordt overgelaten om te bepalen of de werktijden in zijn of haar organisatie wel of niet strikt of flexibel zijn. Ook in de studie van NSP-NIPO (2010) over hoe Nederlanders over flexibel werken denken, wordt niet geoperationaliseerd wat flexibel werken inhoudt. Er is daarom gekozen om in deze studie de afwijking van de reguliere werktijden en de frequentie waarmee dit mogelijk is, te onderzoeken. Voor flexibiliteit in werklocatie wordt een onderscheid gemaakt in de verschillende werklocaties en eveneens de frequentie waarmee hiervoor gekozen kan worden door werknemers.

Om een generiek beeld te krijgen van de flexibiliteit die werkgevers momenteel bieden aan hun werknemers, is er bewust voor gekozen om breder te kijken dan alleen het mijden van de treinspits. Deelnemers aan spitsmijden in de trein konden alleen een beloning verdienen door *met de trein* buiten de spits te reizen. Met andere vormen (zoals reizen met de auto of de hele dag thuiswerken) kon geen beloning worden verdiend. In het werkgeversonderzoek worden de volgende mogelijkheden onderzocht:

1. Flexibele werktijden

Dit is gespecificeerd als eerder of later starten of stoppen met werken. Een compacte werkweek (4x9) is vanwege de beperkte lengte van de vragenlijst niet meegenomen. Flexibele werktijden zijn vervolgens verder gespecificeerd in

Afwijking:

- Het is mogelijk om **een half uur eerder of later** te starten en/of eindigen met werken
- Het is mogelijk om **een uur** eerder of later te starten en/of eindigen met werken
- De werktijden zijn **volledig vrij**

en

Frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van de gewone werktijden:

- Het kan incidenteel
- Het kan 1 dag per week
- Het kan 2 tot 4 dagen per week
- Het kan altijd

2. Flexibele werklocaties

Qua werklocaties is een onderscheid gemaakt in:

- Thuiswerken
- Werken op een andere vestiging
- Werken op een andere locatie dan thuis of andere vestiging (zoals bij de klant, op een flexkantoor of in een restaurant)

- Flexibel werken

Om een vergelijking te maken tussen werkgevers die veel flexibiliteit bieden en werkgevers die weinig of geen flexibiliteit bieden is een variabele opgesteld die de combinatie van de geboden flexibiliteit in werktijden en werklocaties aangeeft. Deze variabele geeft dus aan hoe flexibel een werkgever is, als zowel naar de flexibiliteit in werktijden als de flexibiliteit in werklocaties wordt gekeken. Een werkgever wordt in deze studie 'flexibel' genoemd wanneer er voor flexibele werktijden of werklocaties is aangegeven dat dit in enige mate of meer van toepassing is. De overige werkgevers worden als 'niet flexibel' beschouwd. Werkgevers die hebben aangegeven dat flexibele werktijden en flexibele werklocaties beide niet frequenter dan incidenteel mogelijk zijn, zijn ingedeeld in de categorie 'niet flexibel'.

- Reiskostenvergoedingen

Werknemers kunnen de spits mijden door te kiezen voor andere modaliteiten. Werkgevers kunnen het gebruik van bepaalde modaliteiten stimuleren of ontmoedigen middels reiskostenvergoedingen. De enquête bevat vragen over welke reiskostenvergoedingen werkgevers geven.

- Werken in de trein

In de enquête is één vraag opgenomen over werken in de trein. Er is gevraagd of de werknemers die met de trein reizen (werkzaam bij de organisatie van de respondenten) de mogelijkheid hebben om in de trein te werken. Hierbij is gevraagd naar de mogelijkheden om de werkzaamheden in de trein uit te kunnen voeren. Respondenten konden aannemen dat werknemers op hun treinreis een zitplaats hebben en zo af en toe gebruik kunnen maken van internet in de trein.

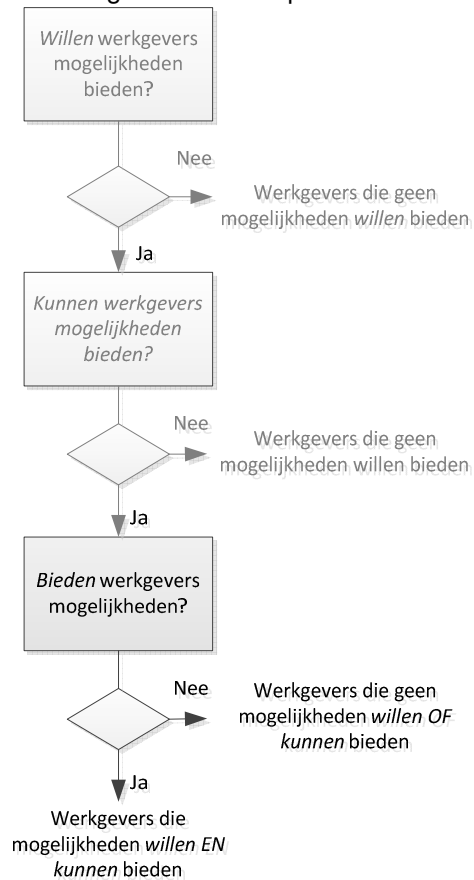
- Mogelijkheden bieden

Om het aantal enquêtevragen beperkt te houden is alleen gevraagd naar de mogelijkheden die werkgevers momenteel *bieden* en van plan zijn om binnen nu en 1 jaar (nog meer) te bieden. Er is aangenomen dat als werkgevers momenteel bieden, ze dat dus *kunnen* bieden en er is aangenomen dat ze dit ook *willen* (er is geen verplichting om deze mogelijkheden te bieden). Van werkgevers die nu al mogelijkheden bieden kan worden geleerd wat hiervoor de belangrijkste redenen zijn.

Daarnaast zijn er werkgevers die wel willen *en* kunnen, maar nog geen mogelijkheden bieden. Er is aangenomen dat als deze werkgevers binnen nu en één jaar de mogelijkheden gaan bieden. Om zicht te krijgen op de intenties tot het bieden van meer flexibiliteit, is hier specifiek naar gevraagd.

Aan de groep werkgevers die momenteel geen of slechts in beperkte mate mogelijkheden biedt, is gevraagd naar de redenen om geen flexibiliteit te bieden. Deze redenen kunnen zowel betrekking hebben op niet *willen* (bijvoorbeeld omdat ze dit niet zien als hun verantwoordelijkheid of omdat het geen prioriteit heeft), niet *kunnen* (bijvoorbeeld omdat de organisatie vaste werktijden heeft) en een combinatie van redenen. De onderzoekers verwachten dat een deel van de

werkgevers hier mogelijk sociaal wenselijke antwoorden geeft en eerder redenen zal aandragen die slaan op niet *kunnen* dan op niet *willen*.



Figuur 3 Het willen, kunnen en bieden van mogelijkheden

- De bereikbaarheid van de werklocatie

De bereikbaarheid van de werklocatie per auto en openbaar vervoer heeft mogelijk invloed op de keuzes van werkgevers omtrent het bieden van flexibiliteit in werktijden en werklocaties. Om dit te onderzoeken is gebruik gemaakt van de bereikbaarheidsindex van het Planbureau voor de Leefomgeving (Hilbers, Snellen, & Hendriks, 2006)². Locaties die goed bereikbaar zijn voor openbaar vervoer liggen binnen 1000 meter van een station, locaties die goed bereikbaar zijn voor de auto liggen binnen 2000 meter van een op- of afrit en locaties zijn goed bereikbaar zijn voor zowel openbaar vervoer en auto liggen binnen 1000 meter van een station en 2000 meter van een op- of afrit.

3.2 Redenen om wel of geen flexibiliteit te bieden

Vonk Noordegraaf en Annema (2012) geven een overzicht van redenen waarom werkgevers wel of niet mobiliteitsmanagementmaatregelen hebben ingevoerd. Deze redenen zijn als basis genomen en aangevuld met redenen die zijn afgeleid uit de voor- en nadelen van het nieuwe werken genoemd in het rapport

² TNO is Hans Hilbers van het PBL zeer erkentelijk voor het verstrekken van de bereikbaarheidsgegevens van de werklocaties van de werkgevers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek.

Bouwstenen voor scenario's Spitsmijden (Samenwerkingsverband Spitsmijden, 2009).

Er is aangenomen dat werkgevers dezelfde redenen hebben voor het wel of niet bieden van flexibele werktijden en het bieden van de mogelijkheid om op andere locaties te werken. Op basis van de antwoorden die werkgevers hebben gegeven op de vragen over flexibiliteit in werktijden en werklocaties, is gevraagd waarom ze wel of geen (of incidenteel) flexibiliteit bieden. Werkgevers die 1) geen flexibiliteit in werktijden bieden of niet frequenter dan incidenteel een half uur eerder en of later starten en/of eindigen met werken en 2) bovendien ook niet frequenter dan incidenteel de mogelijkheid bieden om op een andere werklocatie te werken, zijn gecategoriseerd als werkgevers die geen of incidenteel flexibiliteit bieden. De werkgevers die frequenter de mogelijkheid bieden om flexibel om te gaan met de werktijden of de werklocaties, zijn gecategoriseerd als werkgevers die flexibiliteit bieden. In de vragenlijst is alleen aan de werkgevers die flexibiliteit bieden wat hier voor de redenen zijn en alleen aan werkgevers die geen of incidenteel flexibiliteit bieden wat de redenen zijn om dit niet te bieden.

Vonk Noordegraaf en Annema (2012) maken geen onderscheid in het belang van de verschillende redenen. In dit onderzoek wordt er wel een onderscheid gemaakt in het belang van de redenen door hier per reden naar te vragen.

De redenen voor werkgevers voor het bieden van flexibele werktijden en/of werkplaatsen aan werknemers:

- Tevredenheid werknemer
- Kostenbesparing en/of productiviteitswinst
- Werving/behoud personeel
- Imago/Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
- Betere bereikbaarheid van de werklocatie
- Maatschappelijke doelen (minder files, beter milieu)
- Anders, namelijk

De redenen voor werkgevers om geen of slechts incidenteel flexibele werktijden en/of werkplaatsen te bieden aan werknemers:

- Vaste werktijden
- Geen kostenbesparing
- Administratieve lasten
- Minder duidelijke grens werk en privé
- Het kost tijd en moeite
- Organisatie heeft hier geen ervaring mee
- Geen prioriteit
- Geen verantwoordelijkheid van organisatie
- Anders, namelijk

3.3 Houding Spitsmijden in de trein en dalurenabonnement

In deze studie is ook onderzocht wat de houding van werkgevers is ten aanzien van Spitsmijden in de trein en ten aanzien van een dalurenabonnement. Omdat de proef Spitsmijden in de trein is uniek qua opzet en tijdens de uitvoering van de proef nog niet duidelijk is op welke wijze een vervolg gegeven kan worden aan Spitsmijden in de trein, zijn geen vragen opgenomen over de proef Spitsmijden in de trein. Er is gekozen om de houding van werkgevers ten aanzien van een aantal

essentiële aspecten van het concept Spitsmijden in de trein te bekijken. In overleg met het projectteam Spitsmijden in de trein is besloten om stellingen op te nemen over het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen, of het concept als kansrijk wordt gezien om het capaciteitstekort in de trein op te lossen en of het de rol van de werkgever is om de woon-werkreis van de werkgever te beïnvloeden (zie Figuur 2).

De spoorvervoerders willen op basis van de uitkomsten van de proef Spitsmijden in de trein nagaan of de structurele invoering van dalurenabonnementen (voor trajectkaarthouders) meerwaarde heeft en haalbaar is. In de werkgeversenquête zijn daarom vragen opgenomen over een mogelijk dalurenabonnement. Het dalurenabonnement is in overleg de spoorvervoerders zoveel als mogelijk gespecificeerd. Verder is gevraagd aan werkgevers om een inschatting te maken van de waardering van een dergelijk dalurenabonnement. Deze vraag is via de Stated Preference methode opgezet (vergelijkbaar met het deelnemersonderzoek) en vraagt werkgevers een keuze te maken tussen het huidige treinabonnement dat zij bieden en een aantal varianten van een dalurenabonnement.

3.4 Hypothesen over typeren werkgevers

Hypothesen werkgevers die flexibiliteit bieden

In deze studie is onderzocht of er verklarende factoren te vinden zijn voor de variatie in flexibiliteit die werkgevers bieden. Werkgevers die veel flexibiliteit in werktijden en werklocaties bieden verschillen mogelijk van werkgevers die dat weinig of niet doen. De volgende hypothesen worden getoetst:

- Hele grote werkgevers (>250 werknemers) bieden meer flexibiliteit dan grote werkgevers (<250 werknemers).
De verwachting is dat hoe groter de organisatie is, hoe vaker zij personeel in dienst hebben dat zich specifiek bezig houden met HR onderwerpen zoals flexibiliteit in werktijden en werklocaties en dat deze organisaties hierdoor ook vaker op dit vlak mogelijkheden bieden.
- Werkgevers in bepaalde sectoren (zoals gedefinieerd in de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS) bieden vaker flexibiliteit in werktijden en werklocaties dan andere werkgevers.
In deze studie is aangenomen dat de sectoren financiële dienstverlening, advisering en onderzoek en openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, flexibeler zijn dan de overige sectoren.
- Werkgevers in de Randstad bieden meer flexibiliteit dan werkgevers buiten de Randstad.
Werkgevers gevestigd in de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht zijn gelabeld als werkgevers in de Randstad en de rest van de werkgevers als werkgevers buiten de Randstad.
- Werkgevers met een slechte trein- en/of autobereikbaarheid bieden meer flexibiliteit dan werkgevers die goed bereikbaar zijn.
Problemen met bereikbaarheid van de werklocatie kunnen een directe aanleiding zijn voor het bieden van flexibiliteit.

Verder is op het vlak van flexibiliteit ook getoetst of er een samenhang is tussen het bieden van flexibiliteit in werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken aangezien deze mogelijkheden vaak gecombineerd worden.

Hypothesen Spitsmijden in de trein

Werkgevers met deelnemers verschillen mogelijk van werkgevers zonder deelnemers. De volgende hypothesen worden getoetst:

- Werkgevers met deelnemers hebben vaker een betere treinbereikbaarheid (wel of niet een treinstation binnen 1 kilometer van de werklocatie) dan werkgevers zonder deelnemers.
Alleen werknemers die momenteel de trein gebruiken voor de woon-werkreizen kunnen deelnemen aan Spitsmijden in de trein. Er is aangenomen dat werknemers die werken bij een organisatie die goed bereikbaar is per trein, vaker met de trein reizen voor de woon-werkreis. Vervolgens is de verwachting dat deelnemers die werken bij organisaties met een goede treinbereikbaarheid vaker zullen deelnemen.
- De flexibiliteit en werktijden én werklocaties
Het is de verwachting dat werkgevers met deelnemers ook flexibeler zijn dan werkgevers zonder deelnemers wanneer wordt gekeken naar de gecombineerde flexibiliteit in werktijden én werklocaties.
- De houding ten aanzien van een dalurenabonnement
Het dalurenabonnement is erop gericht om reizen buiten de spits te stimuleren. Werkgevers met deelnemers maken het mogelijk om buiten de treinspits te reizen. Deze werkgevers hoeven geen veranderingen door te voeren om reizen buiten de spits mogelijk te maken en zijn daardoor wellicht positiever over een dalurenabonnement.

Werkgevers die positief staan tegenover een dalurenabonnement verschillen mogelijk van werkgevers die minder positief staan tegenover een dalurenabonnement. De volgende hypothesen worden getoetst:

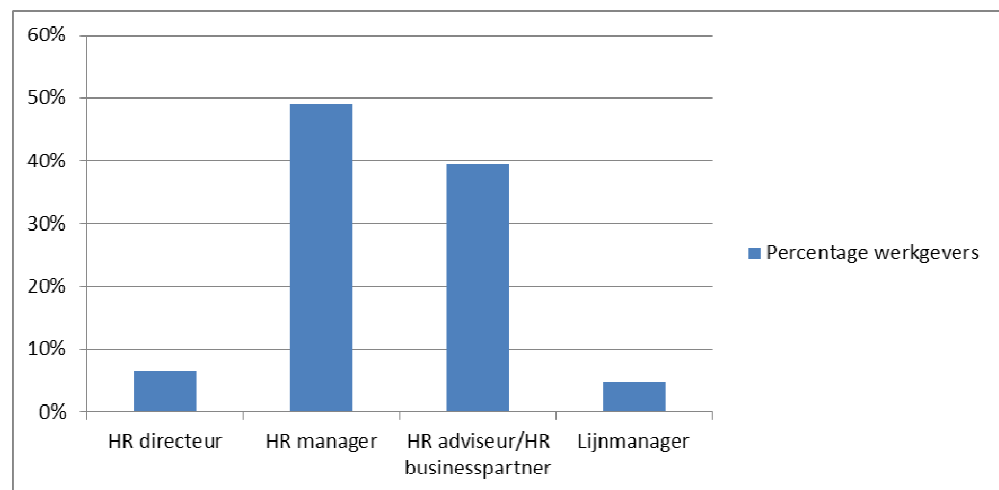
- Hele grote werkgevers zijn positiever over een dalurenabonnement dan grote werkgevers.
- Werkgevers die veel flexibiliteit bieden in werktijden en werklocaties zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die minder of geen flexibiliteit bieden.
- Werkgevers die van plan zijn binnen nu en 1 jaar meer flexibiliteit te bieden, zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die dit niet van plan zijn.
- Werkgevers waarvan een hoog aandeel werknemers met de trein reist voor de woon-werkreis zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers met een kleiner aandeel treinreizende werknemers. Hierbij is ook bekeken of deze werkgevers beter bekend zijn met treinabonnementen.
- Werkgevers die OV vergoedingen geven zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die geen vergoedingen geven.
- Werkgevers die goed bekend zijn met treinabonnementen, zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die minder goed bekend zijn met treinabonnementen.

4 Resultaten

Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste resultaten van het werkgeversonderzoek. Zoals aangegeven in paragraaf 2.4 zijn de respondenten de HR managers van grote werkgevers. Hun is gevraagd om een inschatting te maken van wat er in hun organisatie in de praktijk gebruikelijk is (dus niet het formele beleid) voor het merendeel van hun haar werknemers. Als wordt gesproken over de werknemers, wordt hiermee dus de meerderheid van de werknemers in die organisatie bedoeld. Indien in dit hoofdstuk wordt verwezen naar de organisaties of werkgevers, worden de organisaties bedoeld waar deze respondenten werkzaam zijn. Bijlage 2 bevat de enquêteresultaten in de vorm van frequentietabellen (absolute aantallen en percentages). In totaal hebben 104 respondenten de enquête volledig ingevuld. Dit is een respons van 8%.

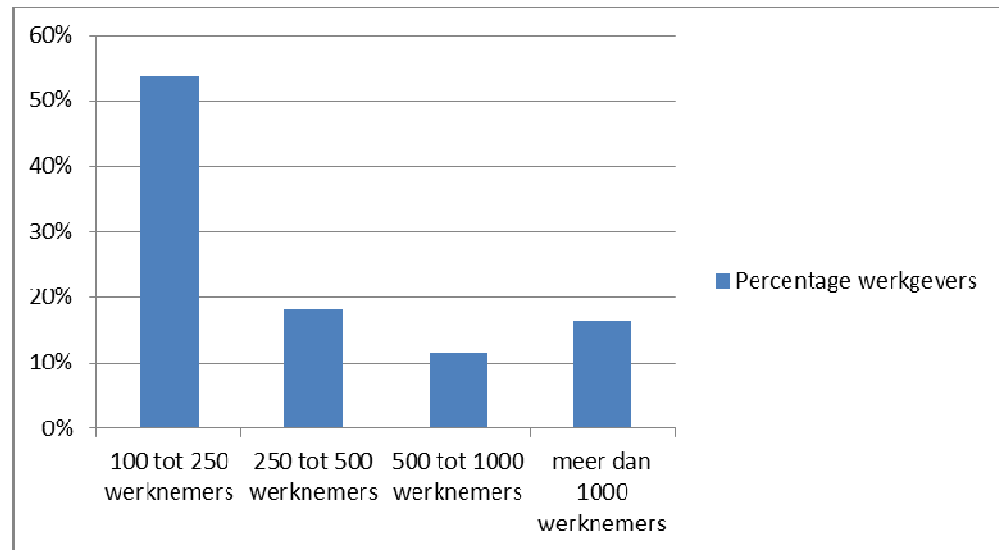
4.1 Kenmerken respondenten

De enquête is gericht op de HR managers. Bijna de helft van de respondenten is daadwerkelijk HR manager (49%) (zie Figuur 4). De overgrote meerderheid van de overige respondenten is HR adviseur (40%) of HR directeur (7%). Ook een aantal lijnmanagers (5%) heeft de enquête ingevuld.



Figuur 4 De functies van de respondenten (N=104)

De enquête is uitgezet bij grote werkgevers, dit zijn werkgevers met meer dan 100 werknemers. Figuur 5 geeft een overzicht van de grootte van de organisaties. Iets meer dan de helft van de respondenten is werkzaam bij organisaties met 100 tot 250 werknemers (54%). Ook de nog grotere werkgevers zijn goed vertegenwoordigd: 18% van de organisaties heeft 250 tot 500 werknemers, 12% heeft 500 tot 1000 werknemers en 16% heeft meer dan 1000 werknemers.

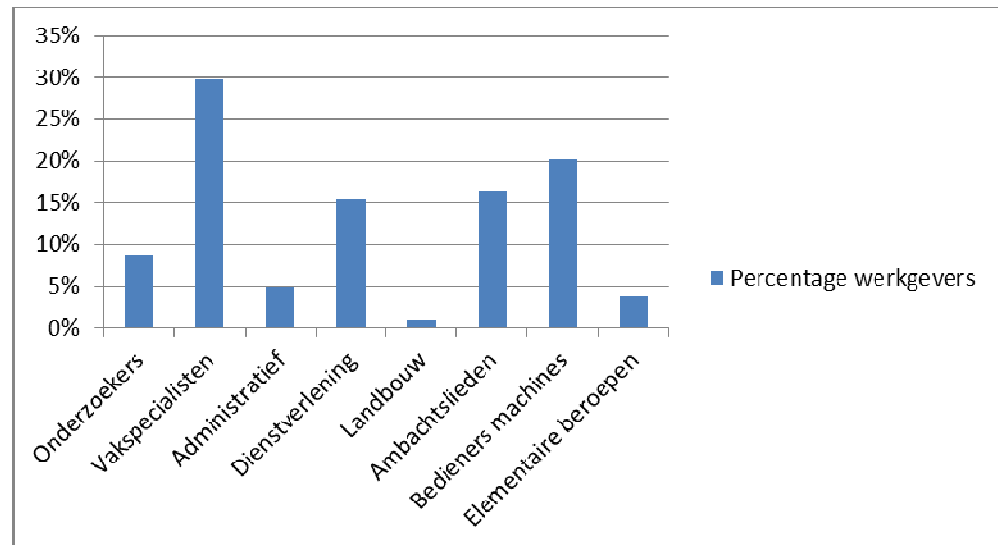


Figuur 5 Het aantal werknemers werkzaam bij de organisaties van de respondenten (N=104)

Figuur 6 laat zien dat de aan deze studie participerende werkgevers over heel Nederland verspreid zijn. De representativiteit is getoetst door de locaties van de werkgevers die de enquête hebben ingevuld, te vergelijken met de locaties van alle werkgevers. Hiertoe is het aantal participerende werkgevers vergeleken met het totaal aantal werkgevers in de regio's: Randstad (Noord- en Zuid-Holland, Utrecht en Flevoland), Noord en Oost (Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland) en Nederland Zuid (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg). Uit de toets blijkt dat de participerende werkgevers qua geografische spreiding representatief zijn voor alle werkgevers met meer dan 100 werknemers (zie toets in bijlage 2)



Figuur 6 De locaties van de aan de studie participerende werkgevers



Figuur 7 De beroepsgroepen van de organisaties (N=104)

In Figuur 7 zijn de beroepsgroepen te zien waartoe de meerderheid van de werknemers van de organisaties in deze studie behoort. Bijna een derde (30%) van de organisaties heeft vooral vakspecialisten in dienst. Andere beroepsgroepen die veel voorkomen zijn bedieners machines en installaties, assemblagemedewerkers (20%) en ambachtslieden (16%). De respondenten vertegenwoordigen dus diverse beroepsgroepen.

Representativiteit voor de sectoren is bepaald door de aantallen participerende werkgevers per sector te vergelijken met de aantallen die verwacht mogen worden op basis van de verdeling van alle werkgevers uit de populatie over de sectoren. Door het relatief grote aantal sectoren en lage aantal respondenten was het niet mogelijk om te toetsen of er een significant verschil bestaat tussen de steekproef en de populatie. Op basis van de vergelijking tussen de aantallen in dit onderzoek en de verwachte aantallen (zie bijlage 2), is te zien dat werkgevers in de sector advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening licht oververtegenwoordigd is. Werkgevers in de sectoren industrie, groothandel, en vervoer en opslag zijn licht ondervertegenwoordigd. Hierdoor kan de representativiteit over de sectoren niet volledig gegarandeerd worden. Dit gecombineerd met de focus op grote werkgevers (>100 werknemers) zorgt ervoor dat het beeld van de flexibiliteit van werkgevers uit dit onderzoek wellicht iets te positief is. Aangezien de geografische spreiding representatief is en er een behoorlijke goede verdeling over de sectoren is gerealiseerd, wordt geconcludeerd dat de steekproef nagenoeg representatief is.

Conclusie

De enquête is een behoorlijk representatieve steekproef qua geografische spreiding als de spreiding over de verschillende sectoren en geeft daarmee een goed beeld van de grote werkgevers (meer dan 100 werknemers) in Nederland.

4.2 Mogelijkheden voor flexibiliteit in werktijden en werklocaties

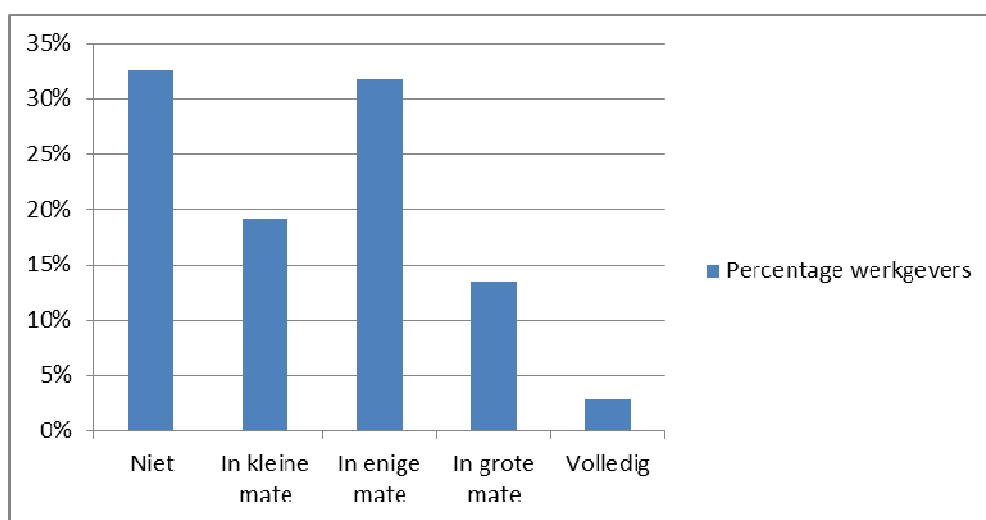
In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de mogelijkheden die werkgevers bieden op het vlak van flexibele werktijden en werklocaties. Binnen deze kaders kunnen werknemers ervoor kiezen om van deze flexibiliteit gebruik te maken. De

resultaten in deze paragraaf geven een beeld van de maximale flexibiliteit die momenteel bij deze werkgevers mogelijk is, maar brengen dus niet in beeld in hoeverre werknemers daadwerkelijk *gebruik* maken van de flexibiliteit. Ook hier geldt dat dit een inschatting is van de HR managers die de enquête hebben ingevuld. Er is in het onderzoek een onderscheid gemaakt in flexibiliteit in werktijden (par. 4.2.1) en in werklocaties (par. 4.2.2).

4.2.1 *Flexibiliteit in werktijden*

Om een algemeen beeld van de flexibiliteit in werktijden van een organisatie te krijgen, is aan de respondenten gevraagd een inschatting te maken van de mate waarin hun werknemers zelf hun werktijden kunnen bepalen.

Volledige vrijheid in werktijden is schaars, bij slechts 3% van de organisaties is dit mogelijk (zie Figuur 8). Bij 14% van de organisaties hebben werknemers een grote mate van flexibiliteit in werktijden en bij 32% van de organisaties is er enige mate van flexibiliteit. Toch is er ook een substantieel deel van de respondenten (52%) die aangeeft dat de werktijden in kleine mate (19%) of niet flexibel zijn (33%). Hierbij wordt opgemerkt dat de inschatting van de respondenten is gemaakt over het merendeel van hun werknemers. Het is dus mogelijk is dat binnen hun organisatie een deel van hun werknemers wel meer flexibiliteit heeft. De resultaten zijn daarmee mogelijk een onderschatting.



Figuur 8 Mate waarin werknemers hun werktijden zelf kunnen bepalen (N=104)

Vervolgens is de mate van flexibiliteit in werktijden verder onderzocht onder de werkgevers die enige tot volledige mate van flexibiliteit bieden (N=70). Dit wordt bepaald door:

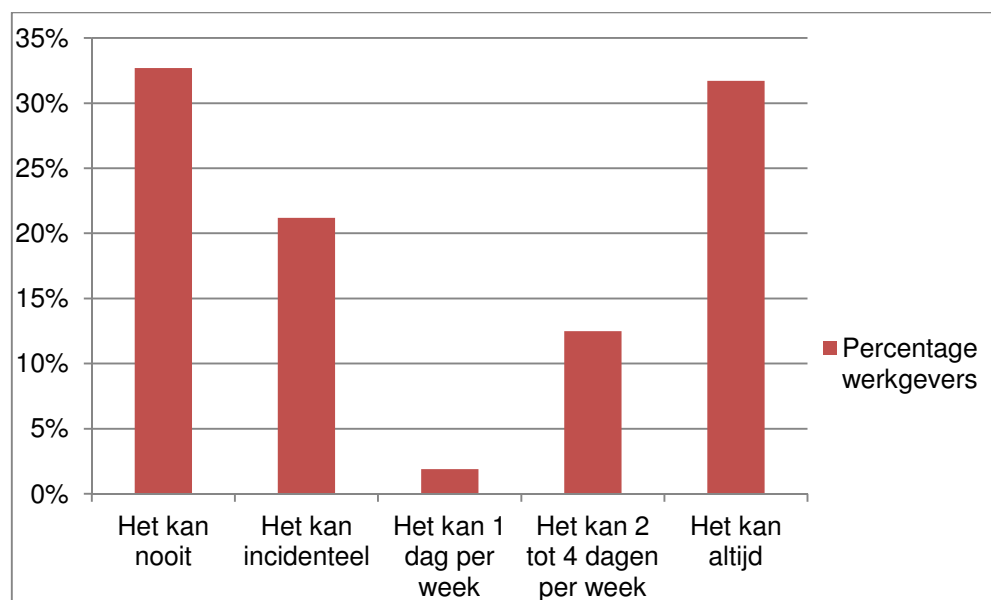
1. *hoeveel* tijd er kan worden afgeweken van de reguliere werktijden in de organisatie; gecombineerd met
2. de *frequentie* waarmee werknemers kunnen afwijken van de reguliere werktijden.

Werkgevers waarbij het bijvoorbeeld *incidenteel* mogelijk is *een uur eerder of later te starten en/of eindigen met werken*, bieden een andere vorm van flexibiliteit dan werkgevers waarbij werknemers *altijd* en ook *volledig vrij* zijn in hun werktijden.

Er is aan de respondenten die kleine tot volledige mate van flexibiliteit bieden (N=70) gevraagd hoeveel tijd de meerderheid van de werknemers mag afwijken:

- een half uur eerder of later te starten en/of te eindigen met werken is mogelijk bij 29% van de werkgevers (19% van alle werkgevers)
- een uur eerder of later starten en/of eindigen met werken is mogelijk bij 63% (42% van alle werkgevers)
- de werktijden zijn volledig vrij bij 9% (6% van alle werkgevers).

Er is ook gevraagd naar de frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van hun reguliere werktijden. Op dit vlak bestaan grote verschillen tussen de werkgevers. Zoals in Figuur 8 al aangegeven is een derde van de werkgevers überhaupt niet flexibel in de werktijden. In Figuur 9 is deze 33% wederom weergegeven en is zichtbaar dat het merendeel van de werkgevers hun werknemers de mogelijkheid geeft om af te wijken van de reguliere werktijden.



Figuur 9 Frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van de reguliere werktijden (N=104)

Van de werkgevers die deze flexibiliteit bieden (N=70) geldt dat voor circa de helft het *altijd* mogelijk is om af te wijken van de reguliere werktijden (32% van alle werkgevers). Vervolgens is de mate van flexibiliteit gecombineerd met de frequentie waarmee hiervan gebruik gemaakt kan worden. Altijd een uur eerder of later starten en/of te eindigen met werken is mogelijk bij 25% van alle werkgevers.

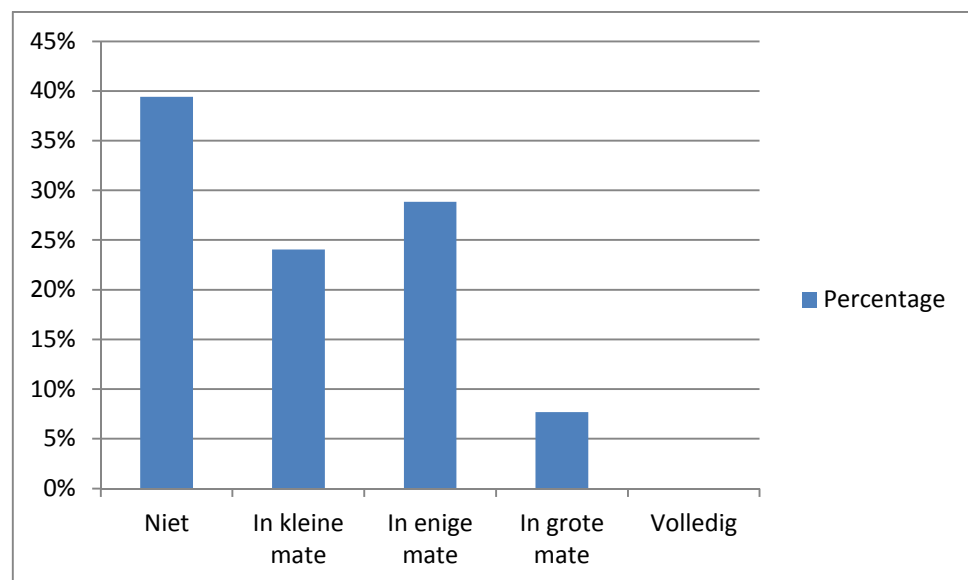
	Het kan incidenteel	Het kan 1 dag per week	Het kan 2 tot 4 dagen per week	Het kan altijd	Totaal
Het is mogelijk om een half uur eerder of later te starten	14%	1%	2%	2%	19%
Het is mogelijk om een uur eerder of later te starten en/of	7%	1%	10%	25%	42%

De werktijden zijn volledig vrij	0%	0%	1%	5%	6%
Totaal	21%	2%	13%	32%	67%

Figuur 10 Mate van flexibiliteit in werktijden en de frequentie (schuingedrukt) waarmee hiervan gebruik gemaakt kan worden

4.2.2 *Flexibiliteit in werklocaties*

Flexibiliteit in werklocaties is gedefinieerd als de mate waarin de meerderheid van de werknemers zelf kan bepalen op welke locatie (thuis, op een andere vestiging, bij klanten, etc.) zij werken. Hierbij is in de enquête aangegeven dat respondenten ervan uit kunnen gaan dat werknemers op bedrijfskritische momenten aanwezig zijn. Het blijkt dat werkgevers minder flexibiliteit in werklocaties bieden dan in werktijden. Geen enkele organisatie geeft aan dat werknemers volledig vrij zijn in hun keuze van de werklocatie (voor volledig vrije werktijden was dit 3%). Bij 8% van de werkgevers is er een grote mate van keuzevrijheid, bij 29% van de werkgevers enige mate en bij 24% is er een kleine mate van keuzevrijheid ten aanzien van de werklocatie. Bij 39% van de werkgevers kunnen de werknemers niet kiezen op welke locatie zij werken.

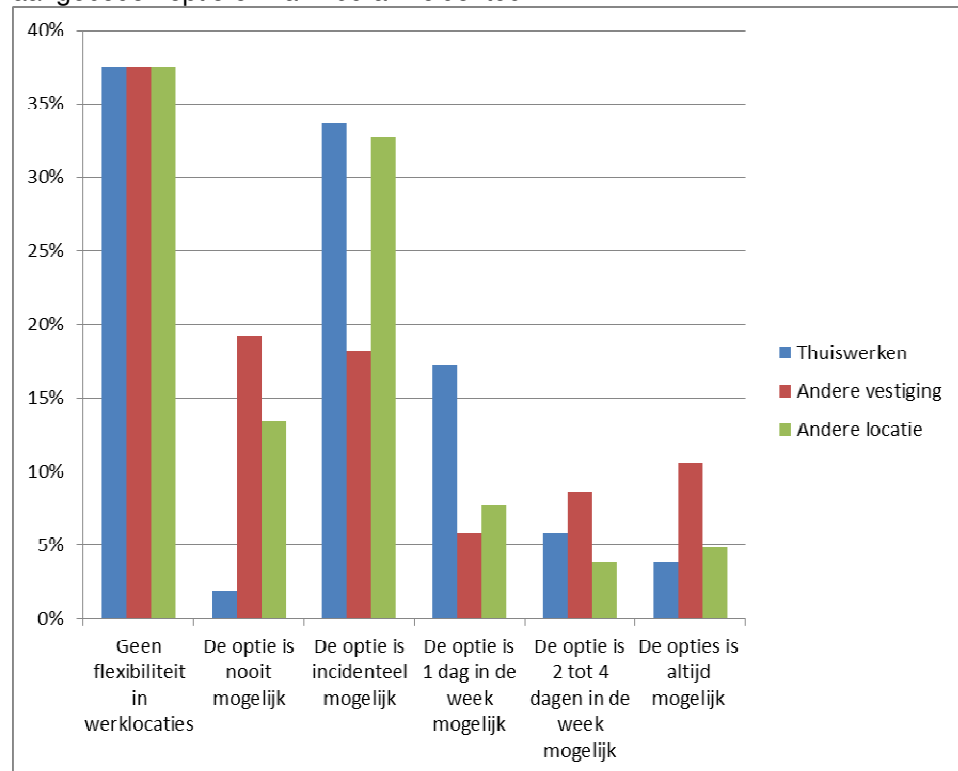


Figuur 11 Mate waarin werknemers hun werklocatie kunnen bepalen (N=104)

Er is vervolgens aan de werkgevers die een bepaalde mate van flexibiliteit bieden (N=63) gevraagd hoe vaak hun werknemers thuis, op een andere vestiging en op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging (zoals bij de klant, op een flexkantoor of in een restaurant) kunnen werken.

De meest gangbare vorm van flexibiliteit in werklocaties is 'incidenteel thuiswerken', wat bij iets meer dan de helft van de werkgevers met een vorm van flexibiliteit in de werklocaties (34% van alle werkgevers) mogelijk is. Kort daarop gevolgd door 'incidenteel werken op een andere locatie' (33% van alle werkgevers), in de enquête omschreven als niet thuis of op een andere vestiging. Eén dag in de week thuiswerken is bij 17% van alle werkgevers mogelijk, terwijl het bij 2% van de werkgevers nooit mogelijk is om thuis te werken.

Ten aanzien van werken op een andere vestiging valt op dat dit - in vergelijking met thuiswerken of op een andere locatie - bij meer dan twee keer zoveel werkgevers *altijd* kan (11%). Aan de andere kant is er ook een substantieel deel van de werkgevers die aangeeft dat dit nooit (19%) of alleen incidenteel (18%) een optie is. De laatste optie - werken op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging - is, in vergelijking met thuiswerken of op een andere vestiging werken, de minst aangeboden optie en kan vooral incidenteel.



	Thuiswerken	Andere vestiging	Andere locatie
Nooit	39%	57%	51%
Incidenteel	34%	18%	33%
1 dag per week	17%	6%	8%
2 tot 4 dagen per week	6%	9%	4%
Altijd	4%	11%	5%

Figuur 12 De frequentie waarmee werknemers op andere locaties kunnen werken (N=104)

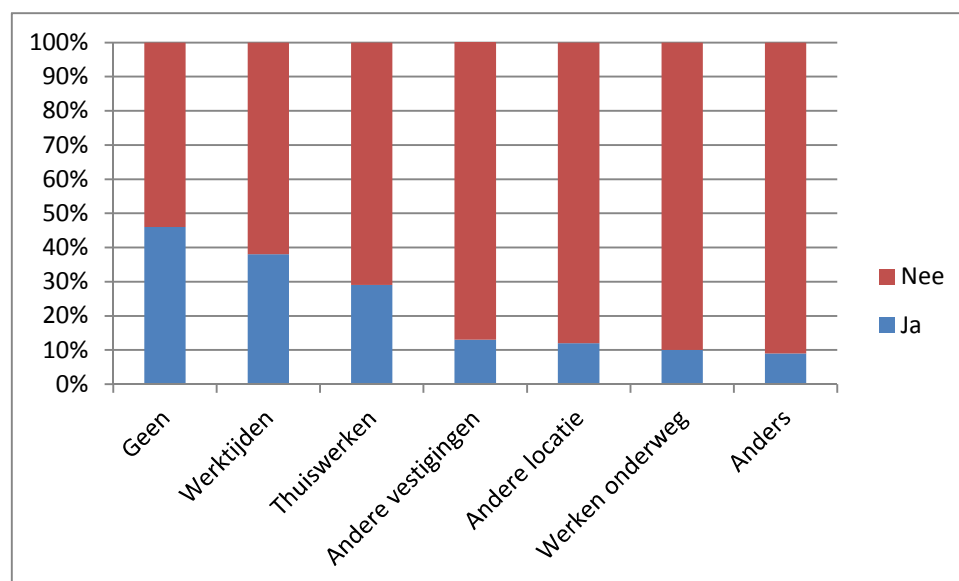
Er is bekeken of er een statistisch verband is tussen flexibele werktijden en thuiswerken. Het lijkt er op dat er een verband is, maar dit is niet te toetsen doordat er te weinig respondenten zijn (zie bijlage 2).

Wanneer de in hoofdstuk 3.1 beschreven vergelijking gemaakt wordt tussen werkgevers die wel flexibiliteit bieden en werkgevers die geen flexibiliteit bieden (variabele voor flexibel werken, combinatie van flexibele werktijden en/of

werklocaties), blijkt dat 46% van de werkgevers in de groep “flexibel” valt. De overige 54% valt in de groep “niet flexibel”.

4.2.3 Intenties van werkgevers tot het bieden van meer flexibiliteit binnen één jaar

Er is aan alle werkgevers, ongeacht de mate van flexibiliteit die zij nu bieden, gevraagd of zij van plan zijn om binnen nu en één jaar, één of meerdere vormen van flexibiliteit (in grotere mate) aan te bieden (zie Figuur 13). Iets minder dan de helft van de werkgevers (46%) is dit van plan. De meeste van deze werkgevers zijn vooral van plan om meer flexibiliteit in werktijden te bieden (38%), gevolgd door thuiswerken (29%).



Figuur 13 Intenties werkgevers om meer flexibiliteit te bieden in het komende jaar (N=104)

In Tabel 2 is specifiek gekeken naar de mogelijkheden ‘werktijden’ en ‘thuiswerken’. Wanneer deze met elkaar gecombineerd worden, is uit de tabel af te leiden dat bijna een kwart van de werkgevers binnen nu en een jaar zowel meer flexibiliteit in werktijden als flexibiliteit in thuiswerken wil gaan bieden. Tegelijkertijd wordt uit de tabel ook duidelijk dat een kleine meerderheid (57%) helemaal geen ruimte ziet voor (extra) flexibiliteit in thuiswerken en werktijden.

Tabel 2 Intenties tot het bieden van flexibiliteit in werktijden en thuiswerken binnen één jaar

	Niet meer flexibiliteit in thuiswerken	Wel meer flexibiliteit in thuiswerken
Niet meer flexibiliteit in werktijden	57%	5%
Wel meer flexibiliteit in werktijden	14%	24%

Conclusie

Uit de enquête blijkt dat werkgevers meer flexibiliteit in werktijden bieden dan in werklocaties. Van de werkgevers die flexibiliteit in werktijden bieden mag circa de helft altijd afwijken van de gewone werktijden. Bij bijna vier op de tien werkgevers is de locatiekeuze niet aan de werknemer. Voor de werkgevers die wel flexibiliteit in

werklocaties bieden is de meest gangbare vorm 'incidenteel thuiswerken'. De flexibele werkgevers laten dus ruimte voor de invulling van het concept Spitsmijden. Voor de toekomst (binnen één jaar) lijkt er potentieel voor het concept te zijn, bijna de helft van de werkgevers is van plan op korte termijn (een grotere mate) van flexibiliteit te gaan bieden. Het meeste potentieel ziet men daarbij in het (verder) flexibiliseren van de werktijden en het bieden van de mogelijkheid om thuis te werken.

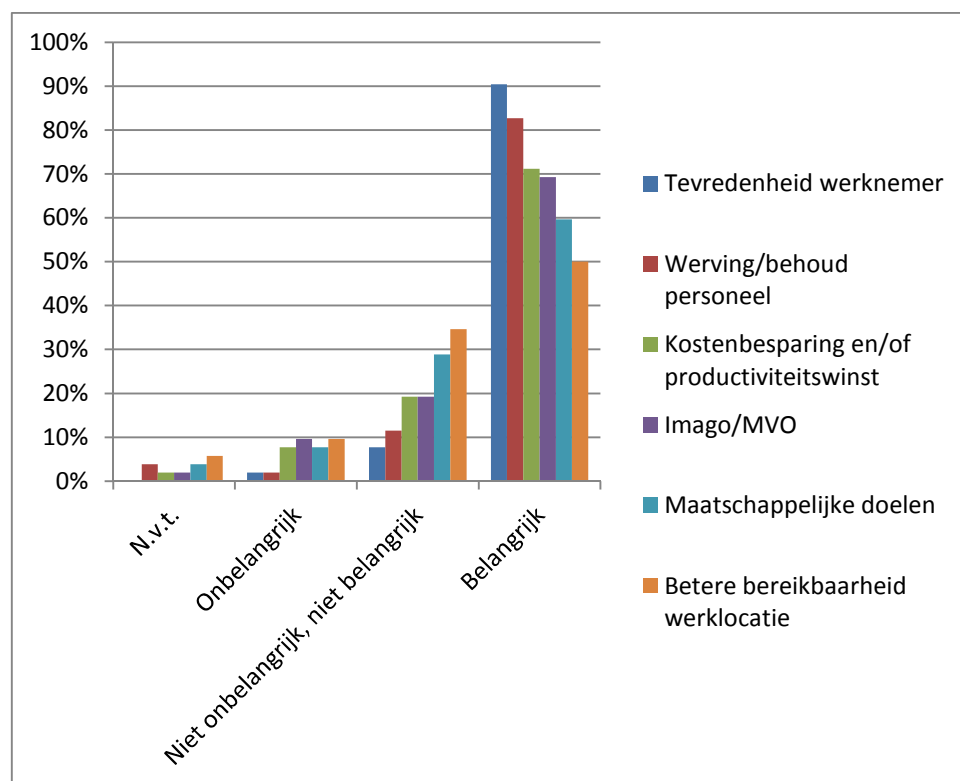
4.3 Redenen om van flexibele werktijden en werklocaties te bieden

Er is een scala aan redenen die voor werkgevers belangrijk zijn in het wel of niet bieden van flexibiliteit in werktijden en werklocaties. Op basis van de desk research zijn de belangrijkste redenen geselecteerd en aan de respondenten voorgelegd (zie ook Figuur 14 en Figuur 15 en Bijlage 2). Aan de werkgevers die flexibiliteit (N=52) bieden in werktijden en/of werklocaties is gevraagd wat voor hen belangrijke redenen waren voor het bieden van deze flexibiliteit (zie par. 4.3.1)

Aan de werkgevers die geen of slechts incidenteel flexibele werktijden en/of werklocaties bieden (N=52), is ook gevraagd wat voor hun organisatie de belangrijkste redenen zijn (zie par. 4.3.2).

4.3.1 Redenen voor het bieden van flexibiliteit

Figuur 14 geeft een overzicht van de redenen die werkgevers noemen voor het bieden van flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties. Hierin is het aandeel werkgevers getoond dat per reden heeft aangegeven in welke mate deze reden belangrijk is in hun organisatie bij het bieden van flexibiliteit.



Figuur 14 Redenen voor werkgevers om flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties te bieden (n=52 aangezien deze vraag alleen is beantwoord door werkgevers die een vorm van flexibiliteit bieden)

De tevredenheid van de werknemer wordt door de meeste werkgevers als belangrijk beschouwd (90%), gevolgd door werving en het behoud van personeel (83%). De redenen die betrekking hebben op de werknemers worden dus door de meeste werkgevers belangrijk gevonden. De andere doelen worden ook door minimaal de helft van de werkgevers belangrijk gevonden:

- Kostenbesparing en/of productiviteitswinst 71%
- Imago/Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen 69%
- Maatschappelijke doelen (minder files, beter milieu) 60%
- Betere bereikbaarheid van de werklocatie 50%

4.3.2 Redenen waarom geen flexibiliteit geboden wordt

De werkgevers die nu geen of slechts incidenteel flexibiliteit bieden is gevraagd naar de reden hiervoor (zie Figuur 15).



Figuur 15 Redenen voor werkgevers om geen of slechts incidenteel flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties te bieden (n=52 aangezien deze vraag alleen is beantwoord door werkgevers die (vrijwel) geen flexibiliteit bieden)

De vaste werktijden wordt door 87% van de werkgever als belangrijke reden genoemd. De overige redenen spelen een minder grote rol:

- Het levert geen kostenbesparing 38%
- Te veel administratieve lasten 37%
- Minder duidelijke grens werk en privé 33%
- Geen prioriteit 27%
- Organisatie heeft hier geen ervaring mee 17%
- Het kost tijd en moeite 15%

- Geen verantwoordelijkheid van organisatie 8%

Conclusie

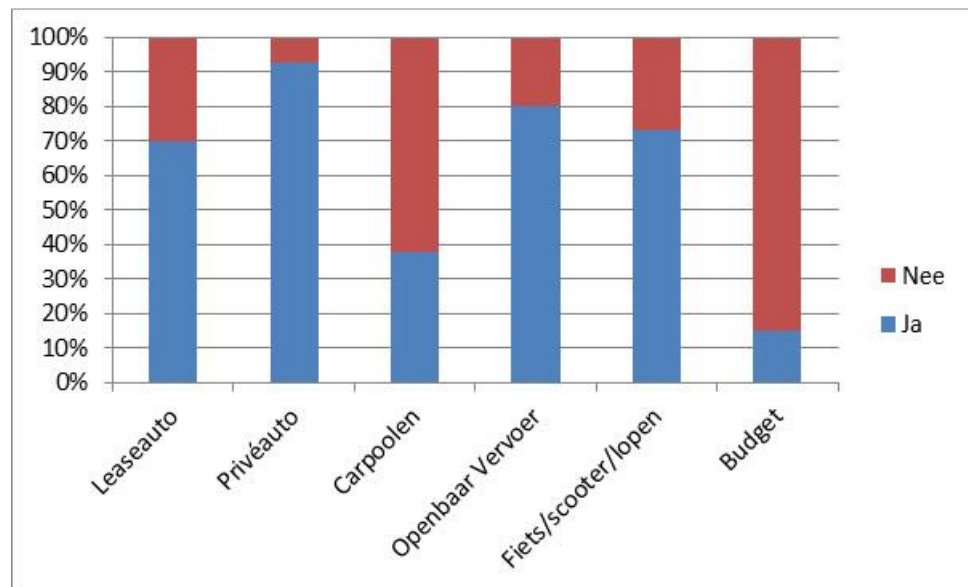
De werknemers zijn de belangrijkste reden voor de geënquêteerde werkgevers voor het bieden van flexibiliteit, zowel om de tevredenheid hoog te houden als ook om personeel te werven. Als belangrijkste bottleneck voor het bieden van flexibiliteit worden de vaste werktijden genoemd.

4.4 Reizen met de trein door werknemers

In deze paragraaf worden de resultaten ten aanzien van reiskostenvergoedingen, treinreizen door werknemers, werken in de trein en de houding van werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement gepresenteerd.

4.4.1 Reiskostenvergoedingen

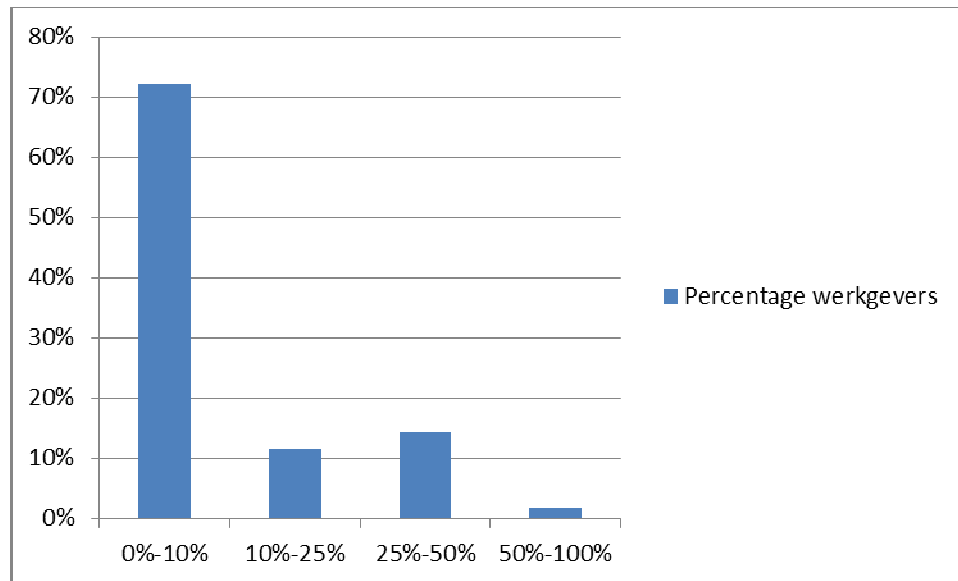
De reiskeuzes van werknemers worden mede beïnvloed door de reiskostenvergoeding die werkgever geeft. Figuur 16 geeft een overzicht van de reiskostenvergoedingen van de woon-werkreizen van de werknemers. De ruime meerderheid van de werkgevers in dit onderzoek geeft zowel een vorm van vergoedingen voor de auto, het openbaar vervoer en de fiets.



Figuur 16 Door werkgevers aangeboden reiskostenvergoedingen

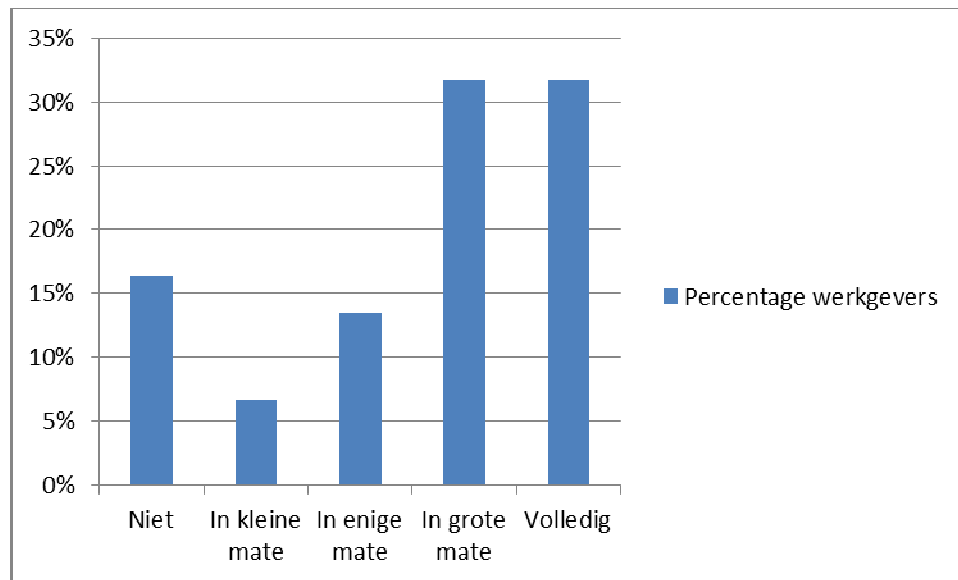
4.4.2 Woon-werkreis per trein

De ruime meerderheid van de werkgevers, 72%, geeft aan dat minder dan 10% van hun werknemers gebruik maakt van de trein voor de woon-werkreis. Twaalf procent van de werkgevers schat dat tussen de 10 en 25% van de werknemers gebruik maakt van de trein, veertien procent denkt tussen de 25 en 50% en slechts 2% van de werkgevers geeft aan dat meer dan de helft van hun werknemers de trein gebruikt voor de woon-werkreis (zie Figuur 17).

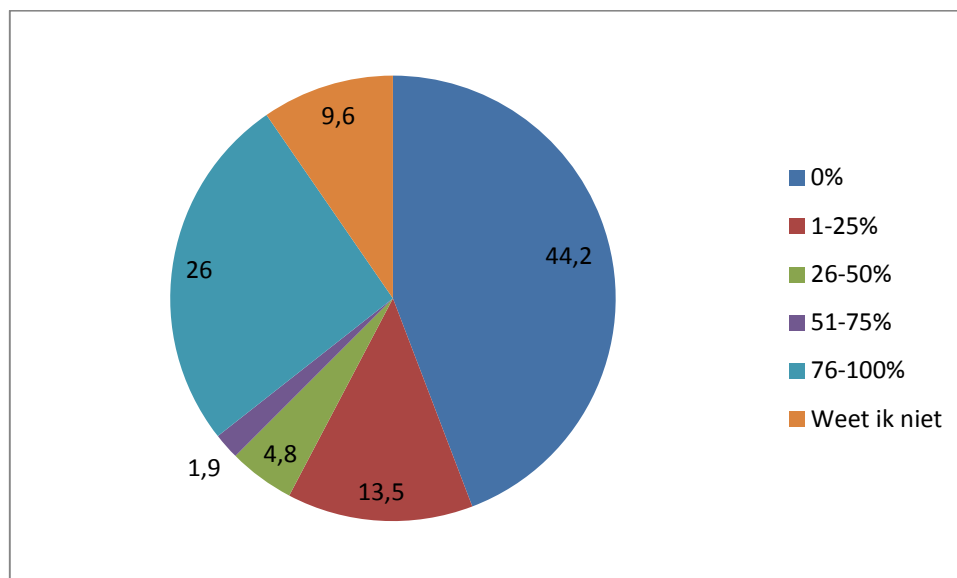


Figuur 17 Inschatting van het percentage werknemers dat voor de woon-werkreis gebruik maakt van de trein

Er is aan de respondenten gevraagd hoe goed zij bekend zijn met het type vergoeding en de hoogte van de vergoeding voor de woon-werktreinreis van hun werknemers (zie Figuur 18). Een derde van de respondenten geeft aan dat zij hier volledig bekend mee is (32%), evenveel respondenten zijn hier in grote mate bekend mee (32%). De rest van de respondenten is hier in enige mate (14%), in kleine mate (7%) of niet bekend mee (16%).



Figuur 18 Bekendheid met vergoedingen woon-werktreinreizen van werknemers (N=104)



Figuur 19 Globale inschatting van het percentage werknemers dat gebruik maakt van de trein en het treinabonnement volledig vergoed krijgt van werkgever

Vervolgens is aan de werkgevers gevraagd hoeveel procent van de werknemers die gebruik maken van de trein voor de woon-werkreis, het treinabonnement geheel vergoed krijgen (zie Figuur 19). Hierbij is aangegeven dat het niet uitmaakt of werknemers het abonnement zelf aanschaffen en declareren of dat de werkgever dit aanschafft.

Ongeveer 44% van de werkgevers schat in dat een van hun werknemers een volledige vergoeding van het treinabonnement krijgt. Daarentegen geeft een kwart (26%) van de werkgevers aan dat in hun organisatie meer dan drie kwart van de werknemers die per trein reizen voor de woon-werkreis, hun treinabonnement volledig vergoed krijgt. Tien procent van de respondenten kan hier overigens geen inschatting van maken.

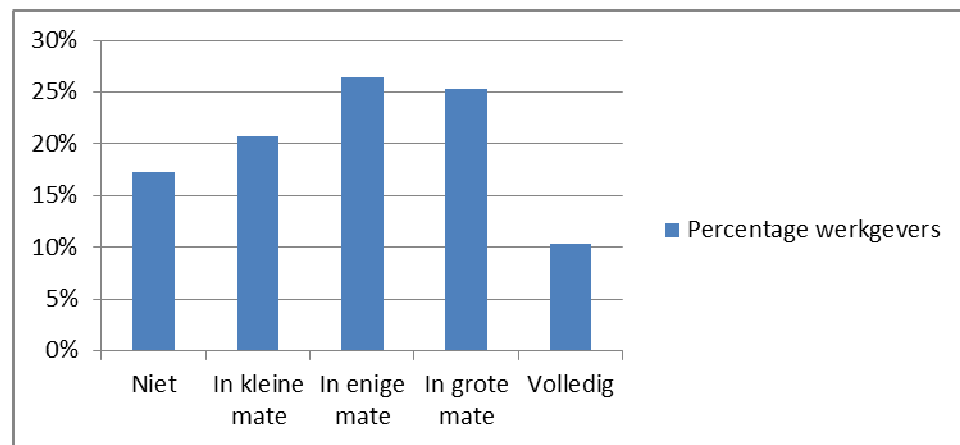
In Figuur 18 is opgenomen dat 16% van de respondenten niet goed bekend is met vergoedingen woon-werktreinreizen van werknemers. Echter in Figuur 19 geeft 10% van de respondenten aan dat ze geen inschatting kan maken en slechts één van deze respondenten had ook aangegeven niet goed bekend te zijn met vergoedingen woon-werktreinreizen van werknemers (zie Tabel 3). Dit verschil kan worden verklaard doordat respondenten wel op de hoogte kunnen zijn van het type vergoeding en de hoogte ervan voor de woon-werk treinreizen, maar niet precies weten hoeveel procent van hun werknemers hier gebruik van maakt. Ook valt op dat respondenten die hebben aangegeven niet goed bekend te zijn met de vergoedingen, de inschatting hebben gemaakt dat geen van hun werknemers een volledige vergoeding van het treinabonnement krijgt. De gegevens in Figuur 19 dienen dus te worden gezien als globale inschatting.

Aangenomen wordt dat respondenten die hebben aangegeven in grote mate of volledig bekend te zijn met de vergoedingen de beste inschatting kunnen maken. Een groot deel van deze respondenten (n= 22) geeft aan dat meer dan 75% van de werknemers die gebruik maken van de trein voor de woon-werkreis, het treinabonnement geheel vergoed krijgen.

Tabel 3 Vergelijking antwoorden respondenten bekendheid vergoedingen en aandeel werknemers met specifieke vergoeding

Hoeveel procent van de werknemers die gebruik maken van de trein voor de woon-werkreis, krijgt het treinabonnement van u als werkgever geheel vergoedt?	Hoe goed bent u bekend met het type vergoeding en de hoogte van de vergoeding voor de woon-werk treinreizen van uw werknemers?					
		Niet	In kleine mate	In enige mate	In grote mate	Volledig
	0%	15	2	3	13	13
	1-25%	1	2	5	3	3
	26-50%	0	0	0	2	3
	51-75%	0	0	0	1	1
	76-100%	0	1	4	11	11
	Weet ik niet	1	2	2	3	2

Tot slot is specifiek gevraagd hoe goed bekend de respondenten zijn met verschillende treinkaartsoorten. Figuur 20 laat zien dat dit sterk verschilt: 9% is hier volledig bekend mee, 21% in grote mate, 22% in enige mate, 17% in kleine mate en 14% geeft aan dat zij niet bekend zijn met treinkaartsoorten.

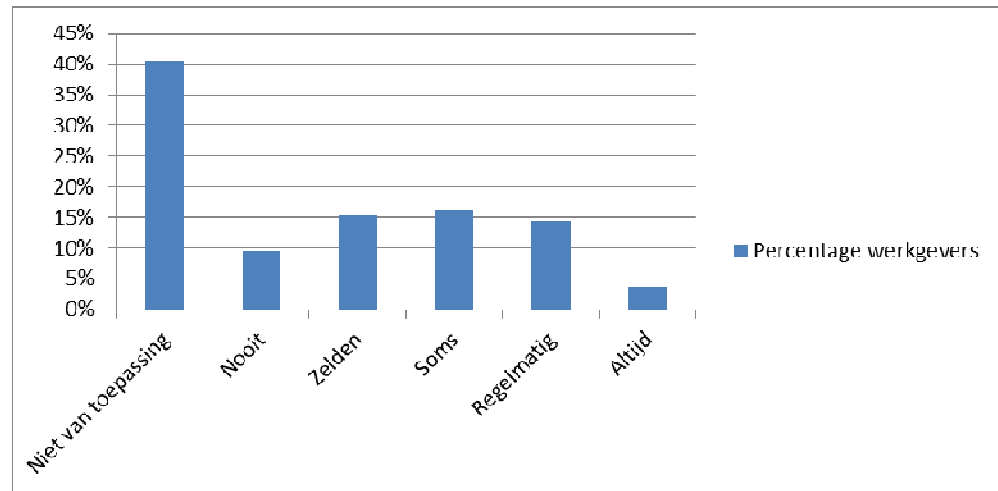


Figuur 20 Bekendheid werkgevers met treinkaartsoorten (n=87 aangezien deze vraag alleen is beantwoord door werkgevers die in kleine mate of meer bekend zijn met de reiskostenvergoedingen voor de woon-werk treinreizen van hun werknemers, zie Figuur 18)

4.4.3 Werken in de trein

Er is aan de werkgevers gevraagd of de aard van de werkzaamheden van de werknemers het toe laat om in de trein te werken (zie Figuur 21). Respondenten konden hierbij aannemen dat hun werknemers op hun treinreis een zitplaats hebben en zo af en toe gebruik kunnen maken van internet in de trein. Deze vraag was voor 40% van de respondenten niet van toepassing omdat hun werknemers (vrijwel) nooit met de trein reizen. Bij werkgevers waarvan werknemers wel met de trein reizen, is het beeld ten aanzien van werken in de trein divers; 10% geeft aan

dat werknemers tijdens treinreizen nooit kunnen werken, 15% geeft aan dat dit zelden kan, 16% geeft aan dat het soms kan, 14% geeft aan dat het regelmatig kan en 4% geeft aan dat het altijd kan.



Figuur 21 De mogelijkheid voor werknemers om in de trein te werken

Conclusie

De ruime meerderheid van de werkgevers (72%) geeft aan dat minder dan 10% van hun werknemers gebruik maakt van de trein voor de woon-werkreis. Slechts 2% van de werkgevers geeft aan dat meer dan de helft van hun werknemers met de trein reist. De mogelijkheden om in de trein te werken zijn voor de meeste werknemers beperkt, voor bijna twee op de tien kan dit regelmatig tot altijd. Een grootste deel van de werknemers (44%) krijgt hun woon-werkreis per trein niet volledig vergoed, maar daar staat tegenover dat een kwart van de werkgevers voor de meerderheid van hun werknemers wel een volledige vergoeding geeft. De meeste respondenten (64%) zijn wel goed bekend met de verschillende vergoedingen die geboden worden. Ongeveer een derde van de respondenten daarentegen is goed of in grote mate op de hoogte van de treinkaartsoorten die geboden worden.

4.5 Spitsmijden in de trein en houding werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement

4.5.1 Spitsmijden in de trein

De werkgevers is gevraagd of zij weten of hun werknemers deelnemen aan het experiment Spitsmijden in de trein. Slechts 2% van de werkgevers denkt dat dit het geval is, maar weet niet hoeveel werknemers er deelnemen. De meerderheid van de werkgevers geeft aan dat hun werknemers hier niet aan deelnemen (56%) of dat zij dit niet weten (43%).

Door de een matching van de gegevens uit het werknemersonderzoek, uitgevoerd door de VU, en dit werkgeversonderzoek is van 16 werkgevers bekend dat (minimaal) één van hun werknemers heeft deelgenomen aan het experiment. Van deze werkgevers heeft slechts één werkgever in de werkgeversenquête aangegeven dat er werknemers deelnemen aan het experiment, drie werkgevers denken ten onrechte dat er geen werknemers deelnemen en vijf geven aan dit niet

te weten. Het is aannemelijk dat de deelnemers aan het experiment dit alleen hebben overlegd met hun direct leidinggevende en/of collega's. Dit verklaart dat de respondenten hier veelal niet van op de hoogte zijn.

4.5.2 Stellingen ten aanzien van het concept spitsmijden in de trein

Alle respondenten hebben een aantal stellingen beantwoord (zie Tabel 4) met als doel om meer inzicht te krijgen in aspecten die gerelateerd zijn aan het concept Spitsmijden in de trein. Ten eerste blijkt dat 33% van de werkgevers het (volledig) eens is met de stelling dat werkgevers invloed mogen uitoefenen op de manier waarop de werknemers reizen (in hun woon-werkverkeer). Een vergelijkbaar aandeel van de werkgevers, is het er ook mee eens dat het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen bijdraagt aan een betere bereikbaarheid. Verder vindt ruim een derde van de werkgevers dat het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen een kansrijk concept is om het capaciteitstekort in de trein op te lossen.

Tabel 4 Stellingen over concept Spitsmijden in de trein

	Volledig mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Volledig mee eens
Het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen draagt bij aan een betere bereikbaarheid	15%	23%	31%	29%	2%
Het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen is een kansrijk concept om het capaciteitstekort in de trein op te lossen	9%	9%	44%	36%	3%
Ik verwacht dat werknemers van mijn organisatie geïnteresseerd zijn in een dalurenabonnement	31%	33%	29%	7%	1%
Ik vind dat ik als werkgever invloed mag uitoefenen op de manier waarop de werknemers reizen	9%	15%	43%	29%	4%

De respondenten lijken niet negatief ten opzichte van het concept Spitsmijden te staan, maar verwachten tegelijkertijd niet dat zij hun werknemers kunnen interesseren in een dalurenabonnement. Als bedacht wordt dat tevredenheid van de werknemer bij het bieden van flexibiliteit voor de werkgevers een belangrijke reden is, mag niet verwacht worden dat deze werkgevers het concept breed zullen invoeren.

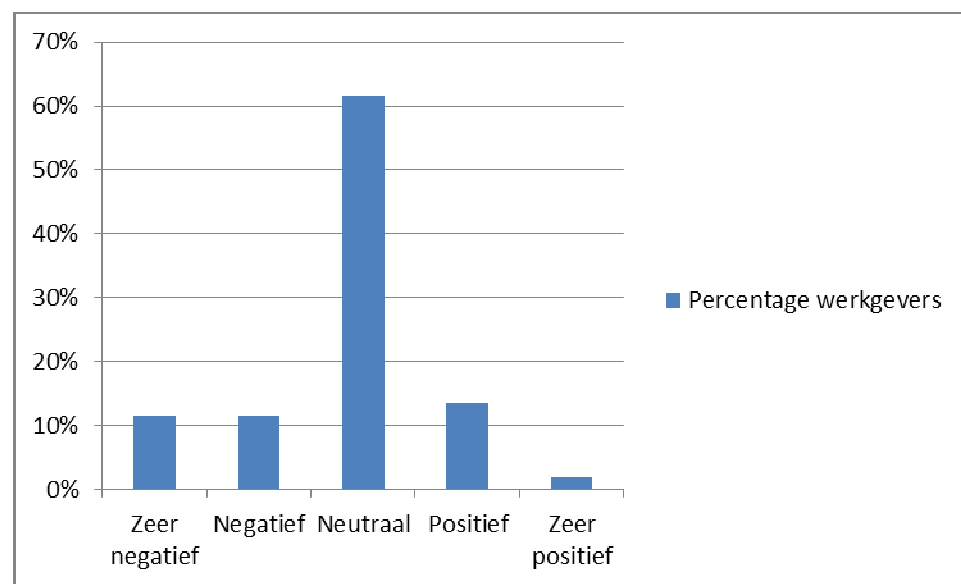
4.5.3 Houding werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement

In Spitsmijden in de trein wordt onderzocht in hoeverre zakelijke treinreizigers verleid kunnen worden om buiten de spits te reizen. Dit kan mogelijk een aanleiding vormen voor spoorvervoerders om nieuwe treinabonnementsvormen te

introduceren, waarbij specifiek aandacht is voor varianten van een dalurenabonnement. In het werkgeversonderzoek is onderzocht wat werkgevers van een dalurenabonnement vinden.

Een dalurenabonnement is gedefinieerd als *een abonnement voor forenzen dat alleen geldig is in de daluren en tegen een gereduceerde prijs kan worden aangeschaft. Als een reiziger toch in de spits wil reizen betaalt hij hiervoor een toeslag. Afhankelijk van hoe vaak uw werknemer buiten de spits zal reizen en wie de reiskosten betaalt, bent u en / of uw werknemer mogelijk goedkoper uit.*

Figuur 22 laat zien hoe respondenten verwachten dat hun organisaties als werkgever in het algemeen staan ten opzichte van een dergelijk dalurenabonnement.



Figuur 22 Houding werkgevers ten aanzien van dalurenabonnement

Tweederde van de werkgevers schat in dat hun organisatie hier neutraal tegenover staat. In totaal 15% is (zeer) positief en 23% is (zeer) negatief. Gerelateerd hieraan is de inschatting van de werkgevers of hun werknemers geïnteresseerd zijn in een dalurenabonnement (zie Tabel 4). Slechts 8% van werkgevers verwacht dat dit het geval is. De andere werkgevers zijn neutraal (29%) of zelfs negatief (64%).

Er is onderzocht of deze positieve dan wel negatieve houding ten opzichte van het dalurenabonnement verband houdt met de mate van flexibiliteit in de werktijden die deze werkgevers bieden. Deze analyse is uitgevoerd op een klein deel van de respondenten (N=40, waarvan 16 positief, 24 negatief).

Het lijkt erop dat werkgevers die geen of een beperkte mate van flexibiliteit bieden ook negatief tegenover een dalurenabonnement staan. Echter, gegeven de kleine aantallen werkgevers waarop deze analyse is gebaseerd, moet dit vooral worden gezien als een plausibele hypothese die in vervolg onderzoek verder getoetst kan worden.

Er is ook onderzocht of werkgevers die een vergoeding geven voor het openbaar vervoer (tweede klasse) positiever tegenover een dalurenabonnement staan dan

werkgevers die geen vergoeding geven voor het openbaar vervoer. Aangezien er evenveel werkgevers (n=13) positief als negatief zijn in de groep werkgevers die een vergoeding geeft voor het openbaar vervoer (n=59), lijkt dit niet het geval.

Aangezien uit Figuur 22 blijkt dat de meerderheid van de respondenten geen uitgesproken mening heeft over het dalurenabonnement, is het niet verrassend dat dit voor slechts een klein gedeelte van de werkgevers een aanleiding is om meer flexibiliteit te bieden. Er is gevraagd of werkgevers verwachten of een dergelijk dalurenabonnement voor hun organisatie aanleiding is om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden of in grotere mate te bieden, zodanig dat hun werknemers de mogelijkheid hebben om met de trein buiten de spits naar het werk te reizen. Tachtig procent van de respondenten denkt dat dit zeker niet of waarschijnlijk niet een aanleiding is voor meer flexibiliteit en 13% is onzeker. Deze werkgevers geven hiervoor diverse redenen waaronder: geen interesse in het dalurenabonnement, ze bieden al flexibele werktijden en/of werklocaties en dat de introductie van een dalurenabonnement geen (extra) aanleiding is om de huidige mogelijkheden te wijzigen.

Slechts 6% denkt dat dit waarschijnlijk wel een aanleiding is en 2% denkt dat het zeker wel een aanleiding is om meer flexibiliteit te bieden, met name omdat zij al flexibiliteit bieden (zie verder voor de redenen Bijlage 2).

Het lijkt erop dat hoe bekender de werkgevers zijn met de verschillende treinkaartsoorten, hoe meer zij geneigd zijn om dalurenabonnement te zien als aanleiding voor het bieden van meer flexibiliteit. Hierbij wordt opgemerkt dat 72% van de werkgevers heeft aangegeven dat minder dan 10% van de werknemers gebruikt maakt van de trein voor de woon-werkreis (zie par 4.4.2).

Tot slot is gevraagd of de organisatie bereid is om actief de werknemers te stimuleren (door bijvoorbeeld actief informatie te verstrekken) om met de trein buiten de spits te reizen. Slechts een klein deel van de werkgevers (6%) verwacht momenteel dat hun organisatie hiertoe bereid is.

Afweging tussen huidige treinvergoeding en een mogelijk dalurenabonnement

De enquête bevatte ook vragen over de kosten van het treinabonnement en een keuze tussen de huidige abonnementen en een mogelijk dalurenabonnement. In totaal heeft een kwart van de respondenten een inschatting gemaakt van de maandelijkse kosten van een gemiddeld treinabonnement van hun werknemers. Hierbij moet de werkgever rekening houden met de hoeveelheid werknemers die met de trein reist, hun gemiddelde afstand, welke abonnementsvormen er momenteel gegeven worden en of de werkgever het abonnement geheel, gedeeltelijk of niet vergoedt.

Vervolgens is aan alle respondenten gevraagd of zij een keuze konden maken tussen een dalurenabonnement en hun gemiddelde huidige abonnement. Er is gegeven de andere resultaten over de treinabonnementen, besloten om alleen te kijken naar de inschattingen van de respondenten die wel een inschatting hebben gemaakt van de abonnementskosten. Van deze 27 respondenten hebben 14 respondenten keuzes gemaakt. De anderen hebben aangegeven geen inschatting te kunnen maken. Deze groep is te klein om te analyseren.

Bij deze resultaten is het belangrijk om op te merken dat er een hypothetisch dalurenabonnement is voorgelegd waarin het abonnement op hoofdlijnen is

beschreven en nog weinig concreet was. Hierdoor was het voor werkgevers wellicht lastig om hier een mening over te bepalen. Als werknemers in grote getale abonnementen afnemen, is aannemelijk dat een werkgever eerder zal overwegen de optie van het aanschaffen van een dalurenabonnement te ondersteunen. Als vanzelf zal dat bijdragen aan een grotere tevredenheid van de werknemers. Daarnaast is op basis van dit enquêteonderzoek niet duidelijk wat de achterliggende redenen zijn voor de houding van werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement. Zo is het denkbaar dat werkgevers die de treinabonnementen volledig vergoeden en de mogelijkheid hebben om het reizen per trein buiten de spits te stimuleren, zich het kostenvoordeel van dalurenabonnementen onvoldoende realiseren.

Conclusie

Het is voor werkgevers lastig in een inschatting te maken van de financiële impact van een dalurenabonnement in vergelijking met de door hen verstrekte gemiddelde treinabonnementen. Zij hebben immers vaak meerdere werknemers, met verschillende reisafstanden, verschillende kaartsoorten en verschillende typen vergoedingen. Het inschatten van de voordelen van een dalurenabonnement is dan ook lastiger voor de werkgever dan dat voor een individuele werknemer het geval zal zijn. Het merendeel van de werkgevers ziet het voorgelegde hypothetische dalurenabonnement niet als een aanleiding om meer flexibiliteit te bieden.

4.6 Typeren van werkgevers

Gegeven het aantal respondenten was het mogelijk om de groep respondenten in twee subgroepen te verdelen (een onderverdeling in meer dan twee subgroepen was niet mogelijk) en een aantal hypothesen te toetsen. Zie hoofdstuk 3 voor een overzicht van alle getoetste hypothesen en een toelichting op deze hypothesen.

Werkgevers die veel flexibiliteit bieden vergeleken met werkgevers die minder flexibiliteit bieden

Uit deze analyses blijkt dat de hele grote werkgevers (meer dan 250 werknemers) flexibeler zijn dan de grotere werkgevers (100 tot 250 werknemers) op 90% niveau. Op basis van vergelijkingen tussen subgroepen werkgevers blijkt dat de sector van invloed is op de mate van flexibiliteit die werkgevers bieden. Doorgaans zijn werkgevers met vooral managers, onderzoekers en vakspecialisten (38% van alle werkgevers) significant flexibeler dan de andere werkgevers.

De flexibiliteit in werktijden en werklocaties verschilt niet significant tussen werkgevers in de Randstad en daarbuiten. De afstand tot een station voor werkgevers binnen of buiten de Randstad verschilt ook niet significant. De afstand tot een op- of afrit verschilt wel daarentegen wel significant, waarbij de afstand voor de werkgevers in de Randstad significant lager is. Wanneer gekeken wordt naar werkgevers die dichtbij een station gevestigd zijn (binnen de 1000 meter) én dichtbij een op- of afrit (binnen de 2000 meter), is er een significant verschil te zien tussen werkgevers binnen of buiten de Randstad. Werkgevers binnen de Randstad hebben aantoonbaar vaker voor beide modaliteiten een goede bereikbaarheid, terwijl de werkgevers buiten de Randstad meestal met één van de twee modaliteiten goed bereikbaar zijn.

Tot slot blijkt dat zowel de afstand tot een treinstation en de afstand tot een op- en afrit van het hoofdwegennet significant verschillen tussen flexibele en niet-flexibele werkgevers. Flexibele werkgevers zijn zowel dicht bij een treinstation (met 95% betrouwbaarheid) als bij een op- en afrit gevestigd (met 90% betrouwbaarheid) dan niet-flexibele werkgevers.

Werkgevers met aan Spitsmijden in de trein deelnemende werknemers

Van 16 van de 104 werkgevers bekend is dat (minimaal) één van hun werknemers heeft deelgenomen aan het experiment Spitsmijden in de trein. Er is bekeken of deze werkgevers met deelnemers verschillen van de werkgevers zonder deelnemers (zie bijlage 2). Er is getoetst of werkgevers met deelnemers verschillen van werkgevers zonder deelnemers op:

1. De treinbereikbaarheid (wel of niet een treinstation binnen 1 kilometer van de werklocatie)
2. De flexibiliteit en werktijden én werklocaties
3. De houding ten aanzien van een dalurenabonnement

Het blijkt dat de werkgevers met deelnemers niet significant beter bereikbaar zijn met de trein dan werkgever zonder deelnemers. Echter, wanneer wordt gekeken naar de combinatie van flexibiliteit in werktijden en werklocaties, blijkt dat werkgevers met deelnemers wel significant verschillen van werkgevers zonder deelnemers (zie Tabel 5). Werkgevers met deelnemers zijn significant flexibeler dan werkgevers zonder deelnemers wanneer zowel de flexibiliteit in werktijden en werklocaties worden bekeken. Uit het werkgeversonderzoek kan niet worden vastgesteld of werkgevers met deelnemers deze flexibiliteit al boden of juist zijn gaan bieden omdat er werknemers wilden deelnemen aan Spitsmijden aan de trein. Echter, aangezien veel respondenten niet weten of hun werknemers deelnemen aan spitsmijden in de trein en er per werkgever slechts één of enkele werknemers deelnemen, lijkt het waarschijnlijker dat de werkgevers al flexibel waren en dit niet specifiek hebben aangepast voor Spitsmijden in de trein.

Tabel 5 Significante verschillen tussen werkgevers met en zonder deelnemers

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,007 ^a	1	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

Werkgevers die positief staan tegenover een dalurenabonnement

Er is getoetst of werkgevers die positief staan tegenover een dalurenabonnement verschillen van werkgevers die hier minder positief tegenover staan. Hieruit blijkt er geen significant verschil te zijn tussen deze twee groepen op de volgende aspecten:

- Mate van flexibiliteit bieden in werktijden en werklocaties
- Intentie tot het bieden van flexibiliteit binnen een jaar
- Het aandeel werknemers dat de trein gebruikt voor hun woon-werk reis (<10% versus >10%)
- Het bieden van OV vergoedingen
- Bekendheid met de treinkaartsoorten
- Organisatiegrootte (100-250 werknemers versus >250 werknemers)

Werkgevers waarvan meer dan 10% van de werknemers de trein gebruikt voor hun woon-werk reis, zijn significant beter bekend met de verschillende treinkaartsoorten.

5 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies van het werkgeversonderzoek samengevat. Hieruit, en uit de beleidsworkshop, zijn vervolgens de aanbevelingen geformuleerd.

5.1 Samenvatting en conclusies

Werkgevers kunnen een positieve bijdrage leveren aan het verbeteren van de bereikbaarheid in Nederland. Zij kunnen hun werknemers helpen om de spits te mijden door flexibiliteit te bieden in de werktijden en het hiermee mogelijk maken eerder of later te starten of te eindigen met werken. Ook kan de werkgever flexibiliteit bieden in de werklocatie (bijvoorbeeld thuis, op andere locaties of onderweg). Uit eerdere Spitsmijden projecten is gebleken dat de ruimte die een werkgever biedt ten aanzien van flexibel werken één van de belangrijke factoren is die de bereidheid van reizigers om buiten de spits te reizen beïnvloedt.

In het project Spitsmijden in de trein is TNO gevraagd onderzoek te doen naar de rol van de werkgevers en welke mogelijkheden zij hun werknemers bieden om de spits te mijden³.

Doelgroep en doelstelling van het werkgeversonderzoek

De doelgroep van het werkgeversonderzoek bestaat uit de Nederlandse werkgevers uit alle sectoren, zowel publiek als privaat. Het onderzoek richt zich specifiek op grote werkgevers met meer dan 100 werknemers. In het werkgeversonderzoek is onderzocht in welke mate werkgevers hun werknemers in staat stellen om hun reisgedrag (reistijdstip en werklocatie) aan te passen. Met andere woorden, welke mogelijkheden bieden werkgevers aan hun werknemers om hun reisgedrag aan te kunnen passen? En in welke mate kan een dalurenabonnement het voor de werkgever aantrekkelijk(er) maken om het reizen met de trein buiten de spits te stimuleren?

Bijzonder aan dit onderzoek is dat de mate waarin deze flexibiliteit wordt geboden is gespecificeerd aan de hand van verschillende varianten (bijvoorbeeld thuiswerken) én de frequentie waarmee hiervan gebruik gemaakt kan worden (bijvoorbeeld 1 dag per week) onderzocht is.

Onderzoeksaanpak

In het werkgeversonderzoek is data verzameld door middel van een web enquête onder de HR managers van grote werkgevers. Op basis van de onderzoeksvragen is de doelgroep vastgesteld en de steekproef getrokken. Vervolgens is, op basis van desk research en in samenwerking met het projectteam Spitsmijden in de trein, de enquête opgesteld. Hierbij was het noodzakelijk om een selectie te maken uit de enquêtevragen zoals die resulteerden uit onderzoeksvragen. De enquête is vervolgens uitgestuurd en geanalyseerd. Tot slot is er een beleidsworkshop georganiseerd om de resultaten te vertalen naar aanbevelingen en vervolgstappen.

Hoofdvraag en resultaten

De hoofdonderzoeksvraag voor het werkgeversonderzoek is als volgt geformuleerd:

³ De Vrije Universiteit heeft het reizigersonderzoek uitgevoerd.

Welke mogelijkheden bieden werkgevers hun werknemers om de spits te mijden?

Om te komen tot de beantwoording van deze hoofdvraag is een aantal deelvragen geformuleerd:

- Welke mogelijkheden – flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties – bieden werkgevers hun werknemers momenteel om de spits te mijden?
- Welke redenen hebben werkgevers om de mobiliteitskeuzes ten aanzien van de woon-werkreis van hun werknemers te beïnvloeden?
- Wat is de houding van werkgevers ten aanzien van een het concept spitsmijden in de trein en een daluren-abonnement)?
- Zijn de werkgevers te typeren op basis van kenmerken?

Het antwoord op deze hoofd- en deelvragen wordt vervolgens vertaald naar beleidsaanbevelingen:

- Welke beleidsaanbevelingen ten aanzien van de rol van werkgevers in het beïnvloeden van de mobiliteitskeuzes ten aanzien van het woon-werkverkeer, in het bijzonder het mijden van de spits, kunnen worden getrokken op basis van de resultaten?

Onderzoeksvragen en resultaten

In totaal hebben 104 respondenten de enquête volledig ingevuld. Dit is een respons van 8%. De enquête is nagenoeg representatieve steekproef zowel qua geografische spreiding als de spreiding over de verschillende sectoren en geeft daarmee een goed beeld van de grote werkgevers (meer dan 100 werknemers) in Nederland. De enquête was gericht aan de HR managers van grote werkgevers. Hen is gevraagd om een inschatting te maken van wat er in hun organisatie in de praktijk gebruikelijk is (dus niet het formele beleid) voor het merendeel van hun haar werknemers. Als bij het weergeven van de resultaten gesproken wordt over de werknemers, wordt hiermee dus de meerderheid van de werknemers in die organisatie bedoeld. Indien verwezen wordt naar de organisaties of werkgevers, worden de organisaties bedoeld waar de respondenten werkzaam zijn.

- *Welke mogelijkheden – flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties – bieden werkgevers hun werknemers momenteel om de spits te mijden?*

Werkgevers bieden een variëteit aan combinaties van flexibele werktijden en werklocaties aan hun werknemers, zodat zij de spits kunnen mijden.

Een vorm van flexibiliteit in **werktijden en/of -locaties** – 72%

Niet flexibel – 28%

Bijna driekwart (**72%**) van de werkgevers biedt op dit moment – in verschillende vormen en mate – de mogelijkheid om flexibel te werken.

Uit de enquête blijkt dat werkgevers daarbij meer flexibiliteit in werktijden bieden dan in werklocaties.

Een vorm van flexibiliteit in **werktijden** – 67%

Niet flexibel in werktijden – 33%

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

Van de werkgevers die flexibiliteit in werktijden bieden mag circa de helft altijd afwijken van de gewone werktijden. Er is vervolgens gekeken naar de ruimte voor werknemers om hun tijden aan te passen. Bij 19% van de werkgevers is het mogelijk om een half uur eerder of later te starten of eindigen met werken, bij 42% is dat zelfs een uur eerder of later.

Bij 6% kan de werknemer volledig zelf bepalen hoeveel eerder of later hij start of eindigt met werken. Daarbij is ook relevant met welke frequentie de werknemers mogen afwijken.

Bij 32% kan er altijd worden afgeweken van de reguliere werktijden. Bij 13% kan dat 2 tot 4 dagen per week en bij 2% kan dat 1 keer per week. Bij 21% van de werkgevers kan alleen incidenteel afgeweken worden van de reguliere werktijden.

Altijd 1 uur eerder/later – 25%	Andere vormen van flexibiliteit in werktijden	Niet flexibel in werktijden – 33%
--	--	-----------------------------------

Een veel voorkomende combinatie van de *frequentie* en de afwijking in werktijden is 'altijd 1 uur eerder of later starten of stoppen met werken', dit kan bij **25%** van de werkgevers.

Een andere onderzochte mogelijkheid om flexibiliteit te bieden is in de werklocatie.

Een vorm van flexibiliteit in werklocaties – 60%	Niet flexibel in werklocaties – 40%
---	-------------------------------------

Bij bijna vier op de tien werkgevers (**60%**) is de locatiekeuze niet aan de werknemer.

Voor de werkgevers die wel flexibiliteit in werklocaties bieden is de meest gangbare vorm 'incidenteel thuiswerken', wat bij iets meer dan de helft van de werkgevers met een vorm van flexibiliteit in de werklocaties (34% van alle werkgevers) mogelijk is.

1 dag per week thuiswerken – 17%	Andere vormen van flexibiliteit in werklocaties	Niet flexibel in werklocaties – 40%
---	--	-------------------------------------

'Eén dag in de week thuiswerken' is bij **17%** van de werkgevers mogelijk, terwijl het bij 2% van de werkgevers nooit mogelijk is om thuis te werken. Werken op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging is de minst aangeboden optie, bij 33% van de werkgevers kan dit incidenteel.

Enige mate van flexibiliteit in werktijden en/of -locaties – 46%	Incidenteel en niet flexibel in werktijden- en/of locaties – 54%
--	---

Er is ook bekeken hoeveel werkgevers enige mate van flexibiliteit in zowel werktijden en/of plaatsen bieden. Dit geldt voor **46%** van de werkgevers.

Voor de toekomst (binnen één jaar) lijkt er potentieel voor het concept spitsmijden te zijn, wat reizen in de daluren kan stimuleren. Bijna de helft van de werkgevers is van plan op korte termijn (een grotere mate) van flexibiliteit te gaan bieden. Het meeste potentieel ziet men daarbij in het (verder) flexibiliseren van de werktijden (38%) en het bieden van de mogelijkheid om thuis te werken (29%).

De werknemers moeten deze mogelijkheden vervolgens ook gaan benutten om meer ruimte in de spits te creëren en de bereikbaarheid te vergroten.

- *Welke redenen hebben de werkgevers om flexibiliteit te bieden?*

De werknemers zijn de belangrijkste reden voor de geënquêteerde werkgevers voor het bieden van flexibiliteit, zowel om de tevredenheid hoog te houden als ook om personeel te werven en te behouden. Argumenten als kostenbesparing, imago en betere bereikbaarheid spelen een minder belangrijke rol voor werkgevers. Als belangrijkste reden om geen flexibiliteit te bieden aan werknemers geldt het belang dat werkgevers hechten aan 'vaste werktijden' (bijvoorbeeld omdat werkgevers van mening zijn dat de aard van het werk dit noodzakelijk maakt). Argumenten als onvoldoende kostenbesparing, administratieve lasten en een onduidelijke scheiding tussen werk en privé spelen ook, maar in veel mindere mate, een rol.

- *Wat is de houding van werkgevers ten aanzien van een het concept spitsmijden in de trein en een dalurenabonnement?*

Het reizen per trein staat centraal bij deze deelvraag, daarom is eerst onderzocht hoe het treingebruik bij de werkgevers eruit ziet en welke vergoedingen er gegeven worden. Daarna wordt ingegaan op de houding ten aanzien van spitsmijden en een dalurenabonnement.

Treinreizen en vergoeding voor OV

De ruime meerderheid van de werkgevers (72%) geeft aan dat minder dan 10% van hun werknemers gebruik maakt van de trein voor de woon-werkreis. Slechts 2% van de werkgevers geeft aan dat meer dan de helft van hun werknemers met de trein reist. De mogelijkheden om in de trein te werken zijn voor de meeste werknemers beperkt, voor bijna twee op de tien kan dit regelmatig tot altijd. Een grootste deel van de werknemers (44%) krijgt hun woon-werkreis per trein niet volledig vergoed, maar daar staat tegenover dat een kwart van de werkgevers voor de meerderheid van hun werknemers wel een volledige vergoeding geeft. De meeste respondenten (64%) zijn wel goed bekend met de verschillende vergoedingen die geboden worden. Ongeveer een derde van de respondenten is daarentegen goed of in grote mate op de hoogte van de treinkaartsoorten die geboden worden.

Houding ten aanzien van spitsmijden in de trein en een dalurenabonnement

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

Wanneer wordt gevraagd naar de houding van werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement blijkt dat twee derde hier neutraal tegenover staat en 15% van de werkgevers een positieve houding heeft. Echter, slechts 8% van de werkgevers denkt dat hun werknemers interesse zouden hebben in een dergelijk aanbod. Verder blijkt dat 80% van de werkgevers in zo'n dalurenabonnement géén aanleiding ziet om meer flexibiliteit te bieden. Deze beperkte interesse in een

dalurenabonnement kan mogelijk verklaard worden door het kleine aandeel dat per trein reizen inneemt in de modaliteitskeuze van de werknemers. Hieraan gerelateerd blijkt dat werkgevers slechts 30% van de werknemers is volledig of in grote mate bekend met treinkaartsoorten. Verder is de HR-manager binnen organisaties niet altijd de contactpersoon met de meeste kennis over treinkaartsoorten (kan bijvoorbeeld ook een inkoper zijn). De beperkte interesse kan ook worden verklaard doordat uit dit onderzoek blijkt dat kostenbesparing voor werkgevers niet leidend is bij het wel of niet aanbieden van flexibiliteit.

Verder blijkt dat het voor werkgevers lastig is een inschatting te maken van de financiële impact van een dalurenabonnement. Zij hebben immers vaak meerdere werknemers, met verschillende reisafstanden, verschillende kaartsoorten en verschillende typen vergoedingen. Het inschatten van de voordelen van een dalurenabonnement is dan ook lastiger voor de werkgever dan dat voor een individuele werknemer het geval zal zijn.

Typeren van de werkgevers

De werkgevers die relatief veel flexibiliteit bieden, blijken significant vaker werkgevers uit de sectoren financiële dienstverlening, advisering en onderzoek en openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen. Ook zijn de hele grote werkgevers (meer dan 250 werknemers) nog net wat flexibeler dan de grote werkgevers (100-250 werknemers).

Werkgevers met deelnemers aan de proef Spitsmijden in de trein zijn, als de combinatie van flexibiliteit in werktijden en -locaties wordt bekeken, significant flexibeler dan werkgevers zonder deelnemers. De werkgevers die positief staan tegenover een dalurenabonnement verschillen niet significant van de overige werkgevers.

5.2 Aanbevelingen

Vanuit het werkgeversonderzoek komen we tot de volgende aanbevelingen:

- In onderzoek naar flexibiliteit van werkgevers is nog niet eerder flexibiliteit in tijd en locatie onderzocht in termen van de specifieke varianten én de frequentie waarmee deze gebruikt kunnen worden. Het concept spitsmijden vraagt echter wel om deze concretisering, het mijden van de spits kan immers pas als de werkgever daar voldoende ruimte voor geeft. Aanbevolen wordt om deze concretisering ook in vervolgonderzoeken onder de werkgevers mee te nemen.
- In het onderzoek is gekeken naar de werkgevers met meer dan 100 werknemers, omdat deze naar verwachting de meeste mogelijkheden bieden. Dit wil niet zeggen dat kleinere werkgevers niet flexibel zijn en dat inspanning om hen mee te nemen in de flexibilisering moeten worden nagelaten.
- Indien een vervolgonderzoek onder werkgevers zich specifiek richt op treinkaartsoorten en de potentie van een dalurenabonnement, dan wordt aanbevolen om per organisatie te vragen naar de contactpersoon die hier over gaat (dit kan bijvoorbeeld een HR-manager of inkoper zijn).
- Flexibiliteit bieden is niet voor alle sectoren en organisaties een haalbare mogelijkheid. De hele grote werkgevers (>250 werknemers) en werkgevers uit de sectoren financiële dienstverlening, advisering en onderzoek en openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen zijn flexibeler dan de rest van de werkgevers. Aanbevolen wordt om een vervolg met het concept spits in de trein te mijden (of andere maatregelen die spitsmijden

stimuleren) in eerste instantie te richten op deze werkgevers en specifiek degenen die al flexibiliteit bieden, want die staan er al open voor.

- In het betrekken van werkgevers wordt aanbevolen om een breed scala aan voordelen (voor werknemers, werkgevers en de maatschappij) van het bieden van flexibiliteit te benadrukken.
- Een vrij groot deel van de ondervraagde werkgevers staat neutraal tegenover een dalurenabonnement. Het werkgeversonderzoek heeft geen directe verklaring hiervoor opgeleverd. Uit dit onderzoek is gebleken dat werkgevers de tevredenheid van werknemers hoog in het vaandel hebben staan. Als in de praktijk zou blijken dat een dalurenabonnement bijdraagt aan deze tevredenheid, kan de houding van werkgevers meer uitgesproken worden en neemt mogelijk de interesse van werkgevers toe. Aanbevolen wordt dan ook om het dalurenabonnement verder te concretiseren en de redenen voor de houding van werkgevers ten aanzien van dit dalurenabonnement verder te onderzoeken.

Onderdeel van dit werkgeversonderzoek was een beleidsworkshop de resultaten van de werkgevers enquête gepresenteerd en toegelicht (zie bijlage 3). Hoewel hier de resultaten van het deelnemersonderzoek niet bekend waren is op basis van discussie en eigen ervaringen tot de volgende aanbevelingen gekomen:

- De gepresenteerde studie richtte zich op werkgevers. De Vrije Universiteit heeft onderzoek gedaan onder treinreizigers (werknemers) die hebben deelgenomen aan het experiment Spitsmijden in de trein. In dit onderzoek onder werkgevers is onderzocht of werkgevers met deelnemers aan het experiment Spitsmijden in de trein andere kenmerken hebben dan de werkgevers zonder deelnemers. Het combineren van alle onderzoeksresultaten het werkgevers- en het werknemersonderzoek viel buiten de scope van deze studie. Er wordt aanbevolen om het werkgeversonderzoek te toetsen aan het werknemersonderzoek. Hierbij kan worden bekeken of beide onderzoeken hetzelfde beeld opleveren. Daarnaast kan het beeld dat ontstaat uit het onderzoek onder treinreizigers (werknemers) worden gebruikt om concrete acties voor werkgevers te formuleren. Zo is momenteel bijvoorbeeld niet duidelijk waar treinreizigers (werknemers) het meest behoefte aan hebben.
- Beïnvloeding via de werkgevers en/of de werknemers
Het realiseren van een lange termijn gedragsverandering vraagt zowel aanpassingen van de kant van de werknemer als de werkgever. Een gedragsverandering kan top-down via de werkgever of bottom-up via de werknemers worden geïnitieerd. Het blijft uiteindelijk de werknemer die zijn of haar gedrag verandert en hier keuzes in maakt. Deze werknemers kunnen bottom-up bereikt worden (werknemers zijn ook consument). Tevens kan op zoek gegaan worden naar een collectief van reizigers, bijvoorbeeld via een afdeling. Dit versterkt de onderlinge cohesie in het veranderen (en bevestigen) van gedrag. De bottom-up benadering kan uiteraard worden gecombineerd met een aanpak die top-down is geïnitieerd.
- De afgelopen vijf jaar zijn er veel initiatieven in gang gezet door werkgevers, regio's, rijksoverheid, maatschappelijke organisaties en werknemersorganisaties (www.slimwerkenslimreizen.nl). Aanbevolen wordt om de resultaten uit dit werkgeversonderzoek te vergelijken met de resultaten uit

het eerder werkgeversonderzoek uit 2009, ook in het kader van spitsmijden (op de weg) (Vonk Noordegraaf en Annema, 2012). Deze vergelijking kan inzicht geven in de mate waarin de flexibiliteit die werkgevers aan werknemers bieden in de loop van de tijd is veranderd en of de (maatschappelijke) betrokkenheid van werkgevers groter is geworden. Dit kan een indicatie geven van de effectiviteit van de initiatieven die in de afgelopen jaren zijn ontplooid.

- Er is in de afgelopen jaren vrij veel onderzoek is uitgevoerd naar Het Nieuwe Werken, spitsmijden (op de weg) en reisgedrag. Het wordt aanbevolen om de reeds uitgevoerde studies te combineren tot een synthesestudie zodat er op basis hiervan een onderzoeksagenda voor de toekomst opgesteld kan worden.
- Enquêteonderzoek is vooral geschikt om bij een grote groep werkgevers een algemeen beeld te verkrijgen. Uit dit onderzoek is een aantal aspecten naar voren gekomen dat meer in detail beschouwd kan worden met behulp van bijvoorbeeld focusgroepen of een aantal diepte-interviews. Zo is in dit werkgeversonderzoek duidelijk geworden hoeveel procent van de werkgevers (vrijwel) geen flexibiliteit biedt en wat hiervoor de belangrijkste redenen zijn. Hoewel de doorslaggevende reden bekend is, is nog geen zicht op hoe deze werkgevers een afweging hebben gemaakt en welke factoren er van invloed zijn geweest. Mogelijk zijn deze werkgevers zich nog onvoldoende bewust van de voordelen. Aangezien er naar verwachting grote verschillen zijn in de percepties van werkgevers ten aanzien van geen flexibiliteit kunnen bieden, kan verder worden onderzocht welke aspecten een rol spelen bij de perceptie van een werkgever ten aanzien van de mogelijkheden tot het bieden van flexibiliteit.
- In de workshop is bediscussieerd of het kansrijk is om studenten te stimuleren de treinspits te mijden. Spoorvervoerder geven aan dat universiteiten niet erg flexibel zijn qua roostering. De Technische Universiteit Delft heeft het negende (vanaf 17.45) en het tiende (vanaf 18.45) uur ingevoerd en laat hiermee zien dat meer flexibiliteit in roostering wel mogelijk is. Universiteiten kunnen op het vlak van flexibele roostering best practices delen. De gevolgde aanpak uit Spitsmijden in de trein, waarbij een brede samenwerking tussen partijen is gerealiseerd, kan ook worden ingezet in specifieke regio's. Er valt meer te halen uit lokale samenwerking. Zo kunnen in veel regionale discussies de vervoerders meer betrokken worden. Verschillende partijen, zoals de universiteiten, de studentenorganisaties, de regionale overheden en de (spoor-) vervoerders, kunnen met elkaar in gesprek treden om zo een samenwerkingsproces te initiëren gericht op het invoeren van maatregelen die de spitsmijden voor studenten en andere reizigers mogelijk maakt. In een vervolg kan dit procesvraagstuk, namelijk wie er in de lead is en de partijen samen te brengen, verder vorm gegeven worden.

Bronnen

Coleman, C. (2000). *Green commuter plans and the small employer: an investigation into the attitudes and policy of the small employer towards staff travel and green commuter plans*. Transport Policy, Volume 7, Issue. 2, pp. 139-148.

ECP-EPN (2012), *Het Nieuwe Werken Invoering nieuwe werken in het MKB*. Editie november 2011.
http://www.ecp.nl/sites/default/files/rapport_hetnieuwewerken_nov2011_ecpepn_0.pdf

Hilbers, H., Snellen, D., & Hendriks, A. (2006). *De invloed van werklocaties*. Rotterdam: NAI Uitgevers.

Ministerie van Infrastructuur en Milieu (2012), *Tussenstand mobiliteitsprojecten Beter Benutten*. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2012/06/18/tussenstand-mobiliteitsprojecten-beter-benutten.html>

Platform Beter Benutten, www.beterbenutten.nl

Platform Slim Werken Slim Reizen, www.slimwerkenslimreizen.nl

Rye, T. (1999). *Employer attitudes to employer transport plans: a comparison of UK and Dutch experience*. Transport Policy, Volume 6, Issue 3, pp. 183-196.

Samenwerkingsverband Spitsmijden (2009). *Bouwstenen voor scenario's Spitsmijden Wat is het, hoe werkt het en wat zijn de effecten?* Albe de Coker, Antwerpen. Gedownload van: <http://www.transumo.nl/productdetail.asp?id=71369>

TNS-NIPO (2010) Nederland klaar voor het Nieuwe Werken, 'Onderzoek in het kader van de 'Week van het Nieuwe Werken'. Gedownload van: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/11/08/nederland-klaar-voor-het-nieuwe-werken.html>

Unique en TNO (2011) *MKB Marktmonitor 2011: Nieuwe Tijden 2011/2012* www.unique.nl/5404622/MKB-Marktmonitor-2011-2012.html

Vanoutrive, T., van Malderen, L., Jourquin, B., Thomas, I., Verhetsel, A. and Witlox, F. (2010). Mobility management measures by employers overview and exploratory analysis for Belgium. *European Journal of Transport and Infrastructure Research*, Volume 10, Issue 2, pp. 121-141.

Vonk Noordegraaf, D.M., Van den Berg, H., Jonkers, E., Vukovic, D., Bakri, T., Oldenburger, A., Vonk, T., Groeneveld, H. en Minderhoud, M. (2010) *Naar een betere doorstroming met positieve prijsprikkels* TNO rapport in opdracht van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Delft:TNO, TNO-034-DTM-2010-03392

Vonk Noordegraaf, D.M. en Annema, J.A.(2012) *Employer Attitudes towards Peak Hour Avoidance*. *European Journal of Transport and Infrastructure Research* Volume 12, Issue 4, pp. 373-390, ISSN: 1567-7141

Bijlage 1 Vragenlijst

In deze bijlage is de vragenlijst opgenomen. Hierin zijn alle vragen, inclusief de routing van de vragenlijst, en de variabelen en bijbehorende meetniveaus opgenomen.

Spitsmijden in de Trein

Inhoudsopgave

<u>Beginpagina</u>	1
<u>Hoofdsectie</u>	2
<u>Deel 1 – Niet de juiste contactpersoon</u>	7
<u>Deel 2.0.1 – Flexibele werktijden</u>	8
<u>Deel 2.0.2 – Flexibele werklocaties</u>	9
<u>Deel 2.1.1 – Redenen voor flexibel werken</u>	10
<u>Deel 2.1.2 – Redenen voor niet flexibel werken</u>	11
<u>Deel 2.2 – Bekendheid met treinkaartsoorten</u>	12
<u>Deel 3.1 – Redenen interesse in dalurenabonnement</u>	13
<u>Deel 3.2 – Redenen geen interesse dalurenabonnement</u>	14
<u>Deel SP 1 – Kosten treinabbonement</u>	15
<u>Deel SP 2 – Keuze abonnement: 150 euro per maand</u>	16
<u>Deel SP 3 – Keuze abonnement: prijs huidig abonnement</u>	17
<u>Afsluitende pagina</u>	18
<u>Variabelen</u>	19

Beginpagina

Spitsmijden in de trein – Werkgeversonderzoek

Werkgevers zijn van grote invloed op de bereikbaarheid van Nederland omdat zij hun werknemers kunnen helpen de spits te mijden. TNO onderzoekt met deze enquête welke mogelijkheden werkgevers aan werknemers bieden om de spits te mijden. Ook inventariseren we wat u als werkgever van een mogelijk daluren-abonnement voor treinreizigers vindt. Wilt u bij het beantwoorden van de vragen een inschatting maken van wat uw gehele organisatie als werkgever van deze thema's vindt?

Dit onderzoek maakt deel uit van de praktijkproef Spitsmijden in de trein, zie www.spitsmijdenindetrein.nl voor meer informatie. Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 20 minuten. Uw antwoorden worden vertrouwelijk behandeld en de resultaten zullen niet terug te leiden zijn naar individuele werkgevers. Uw medewerking aan dit onderzoek wordt zeer op prijs gesteld.

Hoofdsectie

A. Algemeen

Bent u (mede) verantwoordelijk voor het Human Resources-beleid op het vlak van flexibele werktijden, thuiswerken en reiskostenvergoedingen en kunt u een inschatting maken van wat de gehele organisatie als werkgever van deze thema's vindt?

- ☐ Ja
☐ Nee ➡ [Ga verder met vraag Niet de juiste contactpersoon](#)

A. Algemeen

Wat is uw functie?

- ☐ HR directeur
☐ HR manager
☐ HR adviseur/HR businesspartner
☐ Lijnmanager
☐ Anders, namelijk

Wat is de postcode van de vestiging waar u het grootste deel van uw tijd werkzaam bent?

Deze informatie wordt gebruikt om de bereikbaarheid met het openbaar vervoer en met de auto te bepalen. In de rapportage zullen de resultaten niet terug te leiden zijn naar individuele werkgevers.

Huisnummer:

Hoeveel werknemers heeft uw organisatie in totaal (alle Nederlandse vestigingen samen)?

Tot welke beroepsgroep behoort de meerderheid van uw werknemers?

- ☐ Managers
☐ Onderzoekers, ingenieurs, docenten en specialisten
☐ Vakspecialisten
☐ Administratief personeel
☐ Dienstverlenend personeel en verkopers, waaronder persoonlijke dienstverlening, verzorging en beveiliging
☐ Landbouwers, bosbouwers en vissers
☐ Ambachtslieden, waaronder bouwarbeiders, metaalarbeiders, elektriciens en voedselverwerkende beroepen
☐ Bedieners machines en installaties, assemblagemedewerkers
☐ Elementaire beroepen, waaronder schoonmakers, hulparbeiders, vuilophalers
☐ Militaire beroepen

B. Flexibele werktijden en werklocaties

De volgende vragen gaan over flexibele werktijden en werklocaties. Bij het beantwoorden van deze vragen kunt u uitgaan van hetgeen binnen uw organisatie gebruikelijk is. Het gaat dus niet om het formele beleid, maar hoe hier in de praktijk doorgaans mee om gegaan wordt.

In welke mate geldt dat de meerderheid van de werknemers zelf hun werktijden kan bepalen?

- ☐ Niet
☐ In kleine mate ➡ [Ga verder met vraag deel 2](#)
☐ In enige mate ➡ [Ga verder met vraag deel 2](#)
☐ In grote mate ➡ [Ga verder met vraag deel 2](#)
☐ Volledig ➡ [Ga verder met vraag deel 2](#)

B. Flexibele werktijden en werklocaties

In hoeverre kan de meerderheid van de werknemers zelf bepalen op welke locatie (thuis, andere vestiging, bij klanten, etc.) zij werken?

U kunt aannemen dat werknemers op bedrijfskritische momenten aanwezig zijn.

- ☐ Niet
- ☐ In kleine mate → [Ga verder met vraag Deel 2](#)
- ☐ In enige mate → [Ga verder met vraag Deel 2](#)
- ☐ In grote mate → [Ga verder met vraag Deel 2](#)
- ☐ Volledig zelf bepalen → [Ga verder met vraag Deel 2](#)

Als zelftwd kleiner dan of gelijk is aan 2
EN zelfwoc kleiner dan of gelijk is aan 2 → [deel 2](#)
Anders als zelftwd kleiner dan of gelijk is aan 2
EN zelfwoc kleiner dan of gelijk is aan 2 → [deel 2](#)

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Hebben de werknemers in uw organisatie die met de trein reizen de mogelijkheid om in de trein te werken?

Het gaat hierbij om de vraag of de werkzaamheden in de trein uitgevoerd kunnen worden. U kunt aannemen dat uw werknemers op hun treinreis een zitplaats hebben en zo af en toe gebruik kunnen maken van internet in de trein.

- ☐ Niet van toepassing, mijn werknemers reizen (vrijwel) nooit met de trein
- ☐ Nooit
- ☐ Zelden
- ☐ Soms
- ☐ Regelmatig
- ☐ Altijd

Welke vormen van flexibiliteit bent u van plan om binnen nu en 1 jaar aan te bieden of in grotere mate aan te bieden?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Geen
- ☐ Flexibiliteit in werktijden
- ☐ Thuiswerken
- ☐ Werken op een andere vestiging
- ☐ Werken op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging (bijvoorbeeld bij de klant, op een flexkantoor of in een restaurant)
- ☐ Werken onderweg
- ☐ Anders, namelijk

C. Reiskostenvergoedingen

Hoe goed bent u bekend met het type vergoeding en de hoogte van de vergoeding voor de **woon-werk treinreizen** van uw werknemers?

- ☐ Niet
- ☐ In kleine mate → [Ga verder met vraag deel 2](#)
- ☐ In enige mate → [Ga verder met vraag deel 2](#)
- ☐ In grote mate → [Ga verder met vraag deel 2](#)
- ☐ Volledig → [Ga verder met vraag deel 2](#)

C. Reiskostenvergoedingen

Voor welke hoofdvervoermiddelen verschaft u een vergoeding **voor de woon-werkreis** van uw werknemers?

De vergoedingen voor zakelijke reizen kunt u buiten beschouwing laten

Leaseauto

- ☐ N.v.t.
- ☐ Leasebedrag zonder gebruikskosten (benzine, onderhoud, verzekering)
- ☐ Leasebedrag met gebruikskosten (benzine, onderhoud, verzekering)
- ☐ Leasevergoeding
- ☐ Flexauto
- ☐ Deelauto
- ☐ Anders, namelijk

Privéauto

- ☐ N.v.t.
- ☐ Achteraf een bedrag per km
- ☐ Bedrag per periode op basis van woon-werk afstand
- ☐ Op andere manier bedrag per periode
- ☐ Op basis van werkelijke kosten

☐ Anders, namelijk

Passagier (carpoolen)

- ☐ N.v.t.
- ☐ Achteraf een bedrag per km
- ☐ Bedrag per periode op basis van woon-werk afstand
- ☐ Op andere manier bedrag per periode
- ☐ Op basis van werkelijke kosten

☐ Anders, namelijk

OV

- ☐ N.v.t.
- ☐ Volledig OV abonnement 1e klasse
- ☐ Gedeeltelijk OV abonnement 1e klasse
- ☐ Volledig OV abonnement 2e klasse
- ☐ Gedeeltelijk OV abonnement 2e klasse
- ☐ Achteraf een bedrag per km
- ☐ Bedrag per periode op basis van woon-werk afstand
- ☐ Op andere manier bedrag per periode
- ☐ Op basis van werkelijke kosten

☐ Anders, namelijk

Langzaam vervoer (fiets/scooter/lopen)

- ☐ N.v.t.
- ☐ Achteraf een bedrag per km
- ☐ Bedrag per periode op basis van woon-werk afstand
- ☐ Op andere manier bedrag per periode
- ☐ Op basis van werkelijke kosten
- ☐ Meebetalen in aanschaf fiets

☐ Anders, namelijk

Vergoeding waarmee werknemer zelf kan kiezen voor een combinatie van vervoermiddelen

- ☐ N.v.t.
- ☐ Mobility mix
- ☐ Mobiliteitsbudget
- ☐ Flexbudget

☐ Anders, namelijk

C. Reiskostenvergoedingen

Hoeveel procent van uw werknemers maakt gebruik van de trein voor de woon-werkreis?

Als u dit niet exact weet, kunt u een inschatting maken.

%

C. Reiskostenvergoedingen

Hoeveel procent van de werknemers die gebruik maken van de trein voor de woon-werkreis, krijgen het treinabonnement van u als werkgever geheel vergoedt?

Als u dit niet exact weet, kunt u een inschatting maken. Het maakt hiervoor niet uit of de werknemers het abonnement zelf aanschaffen en declareren of dat u dit voor hen aanschafft.

- ☐
% van de werknemers
- ☐ Weet ik niet

D. Spitsmijden in de trein

Momenteel wordt het experiment Spitsmijden in de trein uitgevoerd. Hierbij kunnen treinreizigers een beloning verdienen als zij niet in de spits reizen.

Weet u of en hoeveel werknemers van uw organisatie meedoen aan het experiment Spitsmijden in de trein?

- ☐ Ja, er doen
 werknemers mee
- ☐ Ja, maar ik weet niet hoeveel
- ☐ Nee, er doen geen werknemers mee
- ☐ Weet ik niet

Wilt u meer weten over het experiment Spitsmijden in de trein? Kijk dan op www.spitsmijdenindetrein.nl Dit eenmalige experiment onderzoekt in welke mate forenzen, treinreizigers met een abonnement, door middel van een beloning bereid zijn om met de trein buiten de spitsperiode naar hun werk te reizen.

D. Spitsmijden in de trein

Spitsmijden in de trein kan mogelijk een aanleiding vormen voor spoorvervoerders om varianten van een dalurenabonnement te introduceren. Een dalurenabonnement is een abonnement voor forenzen dat alleen geldig is in de daluren en tegen een gereduceerde prijs kan worden aangeschaft. Als een reiziger toch in de spits wil reizen betaalt hij hiervoor een toeslag. Afhankelijk van hoe vaak uw werknemer buiten de spits zal reizen en wie de reiskosten betaalt, bent u en / of uw werknemer mogelijk goedkoper uit. De volgende vragen gaan over uw wat u als werkgever in van een dergelijk dalurenabonnement vindt.

Hoe verwacht u dat uw organisatie als werkgever in het algemeen staat ten opzichte van een dergelijk dalurenabonnement?

- ☐ Zeer negatief
- ☐ Negatief
- ☐ Neutraal
- ☐ Positief
- ☐ Zeer positief

Is een dergelijk dalurenabonnement voor uw organisatie aanleiding om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden of in grotere mate te bieden, zodanig dat uw werknemers de mogelijkheid hebben om met de trein buiten de spits naar het werk te reizen?

- ☐ Zeker niet → [Ga verder met vraag deel 3 v2](#)
- ☐ Waarschijnlijk niet → [Ga verder met vraag deel 3 v2](#)
- ☐ Onzeker → [Ga verder met vraag deel 3 v2](#)
- ☐ Waarschijnlijk wel → [Ga verder met vraag deel 3 v2](#)
- ☐ Zeker wel → [Ga verder met vraag deel 3 v2](#)

D. Spitsmijden in de trein

Verwacht u dat uw organisatie bereid is om uw werknemers actief te stimuleren (door bijvoorbeeld actief informatie te verstrekken) om met de trein buiten de spits te reizen?

- ☐ In zeer kleine mate
- ☐ In kleine mate
- ☐ Beperkt
- ☐ In grote mate
- ☐ In zeer grote mate

Kunt u de onderstaande stellingen beantwoorden namens uw organisatie? Geef het antwoord waarvan u verwacht dat dit het meest overeenkomt met de mening van uw organisatie.

	Volledig mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Volledig mee eens
Het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen draagt bij aan een betere bereikbaarheid	☐	☐	☐	☐	☐
Het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen is een kansrijk concept om het capaciteitstekort in de trein op te lossen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik verwacht dat werknemers van mijn organisatie geïnteresseerd zijn in een dalurenabonnement	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind dat ik als werkgever invloed mag uitoefenen op de manier waarop de werknemers reizen (in hun woon-werkverkeer)	☐	☐	☐	☐	☐

Als vergtrei gelijk is aan 1 [Heeft u nog vragen of opmerkingen ten aanzien van de vragenlijst of Spitsmijden in de trein?](#)

Anders als vergtrei gelijk is aan 1 [deel 3 v2 \(kopie\)](#)

Heeft u nog vragen of opmerkingen ten aanzien van de vragenlijst of Spitsmijden in de trein?

Wilt u de onderzoeksresultaten van dit onderzoek van TNO onder werkgevers ontvangen?

- ☐ Ja
☐ Nee

Mogen we u benaderen voor vervolgonderzoek?

- ☐ Ja
☐ Nee

Deel 2.0.1 – Flexibele werktijden

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Wat komt het beste overeen met wat in uw organisatie voor de meerderheid van de werknemers gebruikelijk is?

- ☐ Het is mogelijk om een half uur eerder of later te starten en/of eindigen met werken
☐ Het is mogelijk om een uur eerder of later te starten en/of eindigen met werken
☐ De werktijden zijn volledig vrij

Voor frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van de gewone werktijden geldt:

- ☐ Het kan incidenteel
☐ Het kan 1 dag per week
☐ Het kan 2 tot 4 dagen per week
☐ Het kan altijd

Deel 2.0.2 – Flexibele werklocaties

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Welke van onderstaande varianten komt het beste overeen met wat in uw organisatie voor de meerderheid van de werknemers gebruikelijk is?

	Nodit	Incidenteel	1 dag per week	2 tot 4 dagen per week	Altijd
Thuiswerken kan:	☐	☐	☐	☐	☐
Werken op een andere vestiging kan:	☐	☐	☐	☐	☐
Werken op een andere locatie dan thuis of andere vestiging (kantoor/restaurant) kan:	☐	☐	☐	☐	☐

Deel 1 – Niet de juiste contactpersoon

Naar welke collega kunt u ons verwijzen voor het invullen van deze vragenlijst?

Deze collega is (mede) verantwoordelijk voor het personeelsbeleid op het vlak van flexibele werktijden, thuiswerken en reiskostenvergoedingen en kan een inschatting maken van wat uw gehele organisatie als werkgever van deze thema's vindt.

E-mailadres:

- ☐ Dhr
☐ Mevr

Tussenvoegsel

Achternaam

 Beëindig vragenlijst

Deel 2.0.1 – Flexibele werktijden

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Wat komt het beste overeen met wat in uw organisatie voor de meerderheid van de werknemers gebruikelijk is?

- ☐ Het is mogelijk om **een half uur eerder of later** te starten en/of eindigen met werken
☐ Het is mogelijk om **een uur eerder of later** te starten en/of eindigen met werken
☐ De werktijden zijn **volledig vrij**

Voor frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van de gewone werktijden geldt:

- ☐ Het kan incidenteel
☐ Het kan 1 dag per week
☐ Het kan 2 tot 4 dagen per week
☐ Het kan altijd

Deel 2.0.2 – Flexibele werklocaties

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Welke van onderstaande varianten komt het beste overeen met wat in uw organisatie voor de meerderheid van de werknemers gebruikelijk is?

	Nooit	Incidenteel	1 dag per week	2 tot 4 dagen per week	Altijd
Thuiswerken kan:	☐	☐	☐	☐	☐
Werken op een andere vestiging kan:	☐	☐	☐	☐	☐
Werken op een andere locatie dan thuis of andere vestiging (klant/flexkantoor/restaurant) kan:	☐	☐	☐	☐	☐

Deel 2.1.1 – Redenen voor flexibel werken

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Kunt voor elk van de onderstaande redenen aangeven hoe belangrijk deze zijn voor uw organisatie bij het bieden van flexibele werktijden en/of werkplaatsen aan uw werknemers?

	N.v.t.	Ze er on be lang rijk	On be lang rijk	Niet on be lang rijk, niet be lang rijk	Be lang rijk	Ze er be lang rijk
Tevredenheid werknemer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kostenbesparing en/of productiviteitswinst	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Werving/behoud personeel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Imago/Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betere bereikbaarheid van de werklocatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maatschappelijke doelen (minder files, beter milieu)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anders, namelijk

Deel 2.1.2 – Redenen voor niet flexibel werken

B. Flexibele werktijden en werklocaties

Kunt voor elk van de onderstaande redenen aangeven hoe belangrijk deze zijn voor uw organisatie in de keuze om geen of slechts incidenteel flexibele werktijden en/of werkplaatsen te bieden aan uw werknemers?

	N.v.t.	Ze er on be lang rijk	On be lang rijk	Niet on be lang rijk, niet be lang rijk	Be lang rijk	Ze er be lang rijk
Vaste werktijden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geen kostenbesparing	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Administratieve lasten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Minder duidelijke grens werk en privé	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het kost tijd en moeite	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisatie heeft hier geen ervaring mee	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geen prioriteit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geen verantwoordelijkheid van organisatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anders, namelijk

Deel 2.2 – Bekendheid met treinkaartsoorten

C. Reiskostenvergoedingen

Hoe goed bent u bekend de verschillende treinkaartsoorten?

- ☐ Niet
- ☐ In kleine mate
- ☐ In enige mate
- ☐ In grote mate
- ☐ Volledig

Deel 3.1 – Redenen interesse in dalurenabonnement

D. Spitsmijden in de trein

Waarom verwacht u dat het dalurenabonnement voor u (mogelijk) een aanleiding is om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden?

- ☐ Onze organisatie is (zeer) geïnteresseerd in het dalurenabonnement
- ☐ Onze organisatie biedt al flexibele werktijden en/of werklocaties en het is dus een kleine moeite
- ☐ Als meer werknemers buiten de spits reizen wordt de drukte in treinen beter verspreid waardoor comfort voor de treinreiziger verbetert
- ☐ Mijn werknemers komen regelmatig te laat doordat het druk is in de trein, de introductie van een dalurenabonnement kan dit probleem rectificeren
- ☐ Anders, namelijk

U heeft aangegeven dat het dalurenabonnement voor u een aanleiding is (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden of in grotere mate te bieden. Welke vormen van flexibiliteit overweegt u?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Flexibiliteit in werktijden
- ☐ Thuiswerken
- ☐ Werken op een andere vestiging
- ☐ Werken op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging (bijvoorbeeld bij de klant, op een flexkantoor of in een restaurant)
- ☐ Werken onderweg
- ☐ Anders, namelijk

Deel 3.2 – Redenen geen interesse dalurenabonnement

D. Spitsmijden in de trein

Waarom verwacht u dat het dalurenabonnement voor u (mogelijk) geen aanleiding is om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden?

- ☐ Onze organisatie is niet geïnteresseerd in het dalurenabonnement
- ☐ Onze organisatie biedt al flexibele werktijden en/of werklocaties
- ☐ De introductie van een dalurenabonnement is geen (extra) aanleiding om de huidige mogelijkheden te wijzigen
- ☐ De voordelen van een dalurenabonnement wegen niet op tegen de kosten/moeite
- ☐ Anders, namelijk

Deel SP 1 – Kosten treinabonnementen

D. Spitsmijden in de trein

Hoeveel kost het gemiddelde **treinabonnement** van uw werknemers per maand?

Een globale inschatting is voldoende. Het gaat hier om de gehele prijs in euro per maand, ongeacht of u dit treinabonnement geheel, gedeeltelijk of niet vergoedt. Wanneer u dit niet weet kunt u 0 euro per maand invullen.

Euro per maand

Als kostenpm groter dan of gelijk is aan 1 ➡ [deel 3 v2](#)

Anders als kostenpm gelijk is aan 0 ➡ [deel 3 v2](#)

Deel SP 2 – Keuze abonnement: 150 euro per maand

D. Spitsmijden in de trein

Stelt u zich voor dat er in plaats van het huidige abonnement een dalurenabonnement te koop is, dat goedkoper is dan het huidige abonnement wat uw werknemer gebruikt. Reizen in de daluren is hiermee gratis, en voor een reis tijdens de spits moet een spits toeslag betaald worden. De ochtendspits duurt van 06.30 uur tot 09.00 uur, de avondspits van 16.00 uur tot 18.30 uur.

Geef voor de volgende combinaties van abonnementsprijzen en spits toeslagen aan of u dan het huidige abonnement of het dalabonnement zou kiezen voor uw werknemers.

U kunt aannemen dat de kosten van het huidige abonnement **150 Euro per maand** zijn.

	Dalabonnement	Huidig abonnement
Abonnementprijs per maand: 75 Euro en Spits toeslag: 5 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: 37,50 Euro en Spits toeslag: 5 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: 112,50 Euro en Spits toeslag: 5 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: 75 Euro en Spits toeslag: 3 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: 75 Euro en Spits toeslag: 7 Euro	☐	☐

☐ Hier kan ik geen inschatting van maken

Deel SP 3 – Keuze abonnement: prijs huidig abonnement

D. Spitsmijden in de trein

Stelt u zich voor dat er in plaats van het huidige abonnement een dalurenabonnement te koop is, dat goedkoper is dan het huidige abonnement wat uw werknemer gebruikt. Reizen in de daluren is hiermee gratis, en voor een reis tijdens de spits moet een spits toeslag betaald worden. De ochtendspits duurt van 06.30 uur tot 09.00 uur, de avondspits van 16.00 uur tot 18.30 uur.

Geef voor de volgende combinaties van abonnementsprijzen en spits toeslagen aan of u dan het huidige abonnement of het dalabonnement zou kiezen voor uw werknemers.

Kosten van het huidige abonnement zijn **[!1*kostenpm!] Euro per maand**

	Dalabonnement	Huidig abonnement
Abonnementprijs per maand: [!0.5 * kostenpm!] Euro en Spits toeslag: 5 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: [!0.25 * kostenpm!] Euro en Spits toeslag: 5 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: [!0.75 * kostenpm!] Euro en Spits toeslag: 5 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: [!0.5 * kostenpm!] Euro en Spits toeslag: 3 Euro	☐	☐
Abonnementprijs per maand: [!0.5 * kostenpm!] Euro en Spits toeslag: 7 Euro	☐	☐

☐ Hier kan ik geen inschatting van maken

Afsluitende pagina

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage 2 Resultaten

In deze bijlage de enquêteresultaten in de vorm van frequentietabellen opgenomen. Voor elke grafiek en diagram die in de hoofdtekst van dit rapport is opgenomen, kan in deze bijlage de bijbehorende getallen en percentages worden opgezocht.

Wat is uw functie?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid HR directeur	7	6,7	6,7	6,7
HR manager	51	49,0	49,0	55,8
Valid HR adviseur/HR businesspartner	41	39,4	39,4	95,2
Lijnmanager	5	4,8	4,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Aantal werknemers

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 100 tot 250 werknemers	56	53,8	53,8	53,8
250 tot 500 werknemers	19	18,3	18,3	72,1
Valid 500 tot 1000 werknemers	12	11,5	11,5	83,7
meer dan 1000 werknemers	17	16,3	16,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

De representativiteit voor de spreiding van werkgevers over Nederland is getoetst door de locaties van de werkgevers die de enquête hebben ingevuld, te vergelijken met de locaties van alle werkgevers. Hiertoe is het aantal participerende werkgevers vergeleken met het totaal aantal werkgevers (met meer dan 100 werknemers) in de regio's: Randstad (Noord- en Zuid-Holland, Utrecht en Flevoland), Noord en Oost (Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland) en Nederland Zuid (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg). Het geobserveerde aantal uit de resultaten is vergeleken met het verwachte aantal.. Uit de Chi-kwadraat toets blijkt geen significant verschil tussen de verdelingen, waardoor geconcludeerd kan worden dat de representativiteit op dit punt gewaarborgd is.

ClusterProvincie

	Observed N	Expected N	Residual
Randstad	58	49,0	9,0
Noord en Oost Nederland	26	29,0	-3,0
Zuid Nederland	20	26,0	-6,0
Total	104		

Test Statistics

	ClusterProvincie
Chi-Square	3,348 ^a
df	2
Asymp. Sig.	,187

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 26,0.

Tot welke beroepsgroep behoort de meerderheid van uw werknemers?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Onderzoekers, ingenieurs, docenten en specialisten	9	8,7	8,7	8,7
Vakspecialisten	31	29,8	29,8	38,5
Administratief personeel	5	4,8	4,8	43,3
Dienstverlenend personeel en verkopers, waaronder persoonlijk	16	15,4	15,4	58,7
Landbouwers, bosbouwers en vissers	1	1,0	1,0	59,6
Valid Ambachtslieden, waaronder bouwarbeiders, metaalarbeiders, el	17	16,3	16,3	76,0
Bedieners machines en installaties, assemblagemedewerkers	21	20,2	20,2	96,2
Elementaire beroepen, waaronder schoonmakers, hulparbeiders,	4	3,8	3,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Deze tabel laat zien wat de verwachte aantallen werkgevers met meer dan 100 werknemers en de geobserveerde aantallen per sector zijn.

SBI Sector	Expected	Observed
A Landbouw, bosbouw en visserij	1	2
B Winning van Delfstoffen	0	0
C Industrie	30	34
D Productie en distributie van en handel in electriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	1	0
E Winning en distributie van water: afval-, afvalwaterbeheer en sanering	1	1
F Bouwnijverheid	8	7
G3 Automotive	1	0
G1 Groothandel	10	6
G2.1 Detailhandel	2	0
G2.2 Detailhandel	0	0
H Vervoer en opslag	8	2
I Logies-, Maaltijd- en Drankverstrekking (HORECA)	1	1
J Informatie en Communicatie	5	3
K Financiële instellingen	8	10
L Verhuur van en handel in onroerend goed	2	0
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	10	18
N Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	9	9
O Openbaar bestuur; overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	0	5
P Onderwijs	1	4
Q Gezondheids- en Welzijnszorg	4	2
R1 Cultuur	0	0
R2 Sport en recreatie	1	0
S Overige dienstverlening incl. Religies en Belangenorganisatie	1	0
T Huishoudens als werkgevers	0	0
U Extraterritoriale organisaties en lichamen	0	0
V Beroepsbeoefenaren	0	0
Totaal	104	104

In welke mate geldt dat de meerderheid van de werknemers zelf hun werktijden kan bepalen?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Niet	34	32,7	32,7	32,7
In kleine mate	20	19,2	19,2	51,9
In enige mate	33	31,7	31,7	83,7
In grote mate	14	13,5	13,5	97,1

Volledig	3	2,9	2,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Wat komt het beste overeen met wat in uw organisatie voor de meerderheid van de werknemers gebruikelijk is?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Het is mogelijk om een half uur eerder of later te starten e	20	19,2	28,6	28,6
Valid Het is mogelijk om een uur eerder of later te starten en/of	44	42,3	62,9	91,4
Valid De werktijden zijn volledig vrij	6	5,8	8,6	100,0
Total	70	67,3	100,0	
Missing 8888888	34	32,7		
Total	104	100,0		

Voor frequentie waarmee werknemers kunnen afwijken van de gewone werktijden geldt:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Het kan incidenteel	22	21,2	31,4	31,4
Valid Het kan 1 dag per week	2	1,9	2,9	34,3
Valid Het kan 2 tot 4 dagen per week	13	12,5	18,6	52,9
Valid Het kan altijd	33	31,7	47,1	100,0
Total	70	67,3	100,0	
Missing 8888888	34	32,7		
Total	104	100,0		

In hoeverre kan de meerderheid van de werknemers zelf bepalen op welke locatie (thuis, andere vestiging, bij klanten, etc.) zij werken? U kunt aannemen dat werknemers op bedrijfskritische momenten aanwezig zijn.

	Frequentie	Percentage
Niet	41	39%
In kleine mate	25	24%
In enige mate	30	29%
In grote mate	8	8%
Volledig	0	0%

Frequentie van flexibele werkplaatsen

	Thuiswerken	Andere vestiging	Andere locatie
Nooit	2	20	14
Incidenteel	35	19	34
1 dag in de week	18	6	8
2 tot 4 dagen in de week	6	9	4
Altijd	4	11	5

Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Niet flexibel	56	53,8	53,8	53,8
Valid Flexibel	48	46,2	46,2	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Redenen om flexibele werktijden en of werklocaties te bieden

	Tevredenheid werknemer	Werving/behoud personeel	Kostenbesparing en/of productiviteitswinst	Imago/MVO	Maatschappelijke doelen	Betere bereikbaarheid werklocatie
N.v.t.	0	2	1	1	2	3
Onbelangrijk	1	1	4	5	4	5
Niet onbelangrijk, niet belangrijk	4	6	10	10	15	18
Belangrijk	47	43	37	36	31	26

Redenen om geen / incidenteel flexibele werktijden en of werklocaties te bieden

	Vaste werktijden	Geen kostenbesparing	Administratieve lasten	Minder duidelijke grens en privé	Geen prioriteit	Organisatie heeft hier geen ervaring mee	Het kost tijd en moeite	Geen verantwoordelijkheid van organisatie
N.v.t.	4	12	12	11	13	15	12	17
Onbelangrijk	2	11	10	15	9	14	15	11
Niet onbelangrijk, niet belangrijk	1	9	11	9	16	14	17	20
Belangrijk	45	20	19	17	14	9	8	4

Hoe goed bent u bekend met het type vergoeding en de hoogte van de vergoeding voor de woon-werk treinreizen van uw werknemers?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Niet	17	16,3	16,3	16,3

In kleine mate	7	6,7	6,7	23,1
In enige mate	14	13,5	13,5	36,5
In grote mate	33	31,7	31,7	68,3
Volledig	33	31,7	31,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Hebben de werknemers in uw organisatie die met de trein reizen de mogelijkheid om in de trein te werken? Het gaat hierbij om de vraag of de werkzaamheden in de trein uitgevoerd kunnen worden. U kunt aannemen dat uw werknemers op hun treinreis een zitplaats

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Niet van toepassing, mijn werknemers reizen (vrijwel) nooit	42	40,4	40,4	40,4
Nooit	10	9,6	9,6	50,0
Valid Zelden	16	15,4	15,4	65,4
Soms	17	16,3	16,3	81,7
Regelmatig	15	14,4	14,4	96,2
Altijd	4	3,8	3,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Is een dergelijk dalurenabonnement voor uw organisatie aanleiding om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden of in grotere mate te bieden, zodanig dat uw werknemers de mogelijkheid hebben om met de trein buiten de spits

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Zeker niet	42	40,4	40,4	40,4
Waarschijnlijk niet	41	39,4	39,4	79,8
Onzeker	13	12,5	12,5	92,3
Valid Waarschijnlijk wel	6	5,8	5,8	98,1
Zeker wel	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Hoeveel procent van de werknemers die gebruik maken van de trein voor de woon-werkreis, krijgen het treinabonnement van u als werkgever geheel vergoed? Als u dit niet exact weet, kunt u een inschatting maken. Het maakt hiervoor niet uit of de werknemers

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
[!FIELD!] % van de werknemers	94	90,4	90,4	90,4
Weet ik niet	10	9,6	9,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Weet u of en hoeveel werknemers van uw organisatie meedoen aan het experiment Spitsmijden in de trein?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ja, maar ik weet niet hoeveel	2	1,9	1,9	1,9
Nee, er doen geen werknemers mee	58	55,8	55,8	57,7
Weet ik niet	44	42,3	42,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Hoe verwacht u dat uw organisatie als werkgever in het algemeen staat ten opzichte van een dergelijk dalurenabonnement?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Zeer negatief	12	11,5	11,5	11,5
Negatief	12	11,5	11,5	23,1
Neutraal	64	61,5	61,5	84,6
Positief	14	13,5	13,5	98,1
Zeer positief	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Is een dergelijk dalurenabonnement voor uw organisatie aanleiding om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden of in grotere mate te bieden, zodanig dat uw werknemers de mogelijkheid hebben om met de trein buiten de spits

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Zeker niet	42	40,4	40,4	40,4
Waarschijnlijk niet	41	39,4	39,4	79,8
Onzeker	13	12,5	12,5	92,3
Waarschijnlijk wel	6	5,8	5,8	98,1
Zeker wel	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Waarom verwacht u dat het dalurenabonnement voor u (mogelijk) een aanleiding is om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Onze organisatie biedt al flexibele werktijden en/of werklocaties	5	4,8	62,5	62,5
Als meer werknemers buiten de spits reizen wordt de drukte i	1	1,0	12,5	75,0
Mijn werknemers komen regelmatig te laat doordat het druk is	1	1,0	12,5	87,5
Anders, namelijk	1	1,0	12,5	100,0
Total	8	7,7	100,0	
Missing 8888888	96	92,3		
Total	104	100,0		

U heeft aangegeven dat het dalurenabonnement voor u een aanleiding is (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden of in grote mate te bieden. Welke vormen van flexibiliteit overweegt u? Meerdere antwoorden mogelijk

	Flexibiliteit in werktijden	Thuiswerken	Werken op een andere vestiging	Werken op een andere locatie	Werken onderweg	Anders
Ja	75%	63%	38%	25%	50%	13%
Nee	25%	38%	63%	75%	50%	88%

Waarom verwacht u dat het dalurenabonnement voor u (mogelijk) geen aanleiding is om (een combinatie van) flexibiliteit in werktijden en werklocaties te bieden?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Onze organisatie is niet geïnteresseerd in het dalurenabonnement	20	19,2	20,8	20,8
Onze organisatie biedt al flexibele werktijden en/of werklocaties	15	14,4	15,6	36,5
De introductie van een dalurenabonnement is geen (extra) aanleiding	15	14,4	15,6	52,1
De voordelen van een dalurenabonnement wegen niet op tegen de nadelen	6	5,8	6,3	58,3
Anders, namelijk	40	38,5	41,7	100,0
Total	96	92,3	100,0	

Missing	8888888	8	7,7		
Total		104	100,0		

Verwacht u dat uw organisatie bereid is om uw werknemers actief te stimuleren (door bijvoorbeeld actief informatie te verstrekken) om met de trein buiten de spits te reizen?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid In zeer kleine mate	57	54,8	54,8	54,8
In kleine mate	12	11,5	11,5	66,3
Beperkt	29	27,9	27,9	94,2
In grote mate	5	4,8	4,8	99,0
In zeer grote mate	1	1,0	1,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Categorisatie procent werknemers met de trein

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0%-10%	75	72,1	72,1	72,1
10%-25%	12	11,5	11,5	83,7
25%-50%	15	14,4	14,4	98,1
50%-100%	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Kunt u de onderstaande stellingen beantwoorden namens uw organisatie? Geef het antwoord waarvan u verwacht dat dit het meest overeenkomt met de mening - Het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen draagt bij aan een betere bereikbaarheid

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Volledig mee oneens	16	15,4	15,4	15,4
Oneens	24	23,1	23,1	38,5
Neutraal	32	30,8	30,8	69,2
Eens	30	28,8	28,8	98,1
Volledig mee eens	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Kunt u de onderstaande stellingen beantwoorden namens uw organisatie? Geef het antwoord waarvan u verwacht dat dit het meest overeenkomt met de mening - Het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen is een kansrijk concept om het capaciteit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Volledig mee oneens	9	8,7	8,7	8,7
Oneens	9	8,7	8,7	17,3
Neutraal	46	44,2	44,2	61,5
Eens	37	35,6	35,6	97,1

Volledig mee eens	3	2,9	2,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Kunt u de onderstaande stellingen beantwoorden namens uw organisatie? Geef het antwoord waarvan u verwacht dat dit het meest overeenkomt met de mening - Ik verwacht dat werknemers van mijn organisatie geïnteresseerd zijn in een dalurenabonnement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Volledig mee oneens	32	30,8	30,8	30,8
Oneens	34	32,7	32,7	63,5
Neutraal	30	28,8	28,8	92,3
Eens	7	6,7	6,7	99,0
Volledig mee eens	1	1,0	1,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Kunt u de onderstaande stellingen beantwoorden namens uw organisatie? Geef het antwoord waarvan u verwacht dat dit het meest overeenkomt met de mening - Ik vind dat ik als werkgever invloed mag uitoefenen op de manier waarop de werknemers reizen (in hun w

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Volledig mee oneens	9	8,7	8,7	8,7
Oneens	16	15,4	15,4	24,0
Neutraal	45	43,3	43,3	67,3
Eens	30	28,8	28,8	96,2
Volledig mee eens	4	3,8	3,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Hypothese: Hele grote werkgevers (>250 werknemers) bieden meer flexibiliteit dan grote werkgevers (<250 werknemers).

Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet * werknemers250

Crosstabulation

Count

		werknemers250		Total
		100-250	250-20000	
Vergelijkingsvariabele	Niet flexibel	35	21	56
flexibel wel of niet	Flexibel	21	27	48
Total		56	48	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,656 ^a	1	,056		
Continuity Correction ^b	2,941	1	,086		
Likelihood Ratio	3,673	1	,055		
Fisher's Exact Test				,076	,043

Linear-by-Linear Association	3,621	1	,057		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,15.

b. Computed only for a 2x2 table

Hypothese: Werkgevers in bepaalde sectoren (zoals gedefinieerd in de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS) bieden vaker flexibiliteit in werktijden en werklocaties dan andere werkgevers:

Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet * SBIflex Crosstabulation

Count

		SBIflex		Total
		0	1	
Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet	Niet flexibel	46	10	56
	Flexibel	25	23	48
Total		71	33	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,781 ^a	1	,001		
Continuity Correction ^b	9,438	1	,002		
Likelihood Ratio	10,952	1	,001		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	10,677	1	,001		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,23.

b. Computed only for a 2x2 table

Hypothese: Werkgevers in de Randstad bieden meer flexibiliteit dan werkgevers buiten de Randstad.

Randstad * Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet Crosstabulation

Count

		Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet		Total
		0	1	
Randstad	Buiten Randstad	31	19	50
	Randstad	25	29	54
Total		56	48	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,576 ^a	1	,108		
Continuity Correction ^b	1,983	1	,159		
Likelihood Ratio	2,589	1	,108		
Fisher's Exact Test				,120	,079
Linear-by-Linear Association	2,551	1	,110		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,08.

b. Computed only for a 2x2 table

Afstand tot OV en op-afrit getoetst voor flexibele en niet flexibele werkgevers

Group Statistics					
Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AfstandOV	Niet flexibel	56	3319	4802	642
	Flexibel	48	1889	1759	254
Afstandopafrit	Niet flexibel	56	3214	4670	624
	Flexibel	48	2045	1591	230

Independent Samples Test									
		Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Difference Lower Upper
AfstandOV	Equal variances assumed	5,647	,019	1,954	102	,053	1431	732	-22 2883
	Equal variances not assumed			2,073	71,518	,042	1431	690	55 2806
Afstandopafrit	Equal variances assumed	6,379	,013	1,654	102	,101	1169	707	-233 2572
	Equal variances not assumed			1,759	69,410	,083	1169	665	-157 2496

Vergelijking bereikbaarheid binnen/buiten de Randstad

Group Statistics					
Randstad		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AfstandOV	Buiten Randstad	50	3303	5037	712
	Randstad	54	2063	1861	253
Afstandopafrit	Buiten Randstad	50	3412	4777	676
	Randstad	54	1992	1860	253

Independent Samples Test									
		Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Difference
									Lower Upper
AstandOV	Equal variances assumed	5,862	,017	1,691	102	,094	1241	734	-215 2697
	Equal variances not assumed			1,642	61,265	,106	1241	756	-270 2752
Astandop	Equal variances assumed	5,558	,020	2,026	102	,045	1420	701	30 2811
afrit	Equal variances not assumed			1,969	62,592	,053	1420	721	-22 2862

Bereikbaarheid van de werkgevers met OV en auto, binnen en buiten de Randstad.

Crosstab

Count

		Randstad		Total
		Buiten Randstad	Randstad	
Trein1000Oprit2000	Geen station binnen 1000 meter EN op of afrit binnen 2000 meter	45	41	86
	Station binnen 1000 meter EN op of afrit binnen 2000 meter	5	13	18
Total		50	54	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,593 ^a	1	,058		
Continuity Correction ^b	2,677	1	,102		
Likelihood Ratio	3,715	1	,054		
Fisher's Exact Test				,072	,050
Linear-by-Linear Association	3,559	1	,059		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,65.

b. Computed only for a 2x2 table

Verschillen tussen werkgevers met en zonder deelnemers

Treinbereikbaarheid

Count

		Werkgevermetdeelnemer		Total
		Deze werkgever heeft geen deelnemers	Deze werkgever heeft deelnemers	
Trein2500	Geen treinstation binnen 2500 meter	24	2	26
	Treinstation binnen 2500 meter	60	10	70
Total		84	12	96

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,754 ^a	1	,385		
Continuity Correction ^b	,271	1	,602		
Likelihood Ratio	,822	1	,365		
Fisher's Exact Test				,503	,313
Linear-by-Linear Association	,746	1	,388		
N of Valid Cases	96				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,25.

b. Computed only for a 2x2 table

Count

		Werkgevermetdeelnemer		Total
		Deze werkgever heeft geen deelnemers	Deze werkgever heeft deelnemers	
Trein1000	Geen treinstation binnen 1000 meter	59	7	66
	Treinstation binnen 1000 meter	25	5	30
Total		84	12	96

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,693 ^a	1	,405		
Continuity Correction ^b	,249	1	,618		
Likelihood Ratio	,664	1	,415		
Fisher's Exact Test				,507	,301
Linear-by-Linear Association	,685	1	,408		
N of Valid Cases	96				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,75.

b. Computed only for a 2x2 table

De flexibiliteit en werktijden én werklocaties

Count

		Werkgevermetdeelnemer		Total
		Deze werkgever heeft geen deelnemers	Deze werkgever heeft deelnemers	
Vergelijkingsvariabele	0	54	2	56

flexibel wel of niet	1	34	14	48
Total		88	16	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13,007 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	11,115	1	,001		
Likelihood Ratio	14,093	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	12,882	1	,000		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

b. Computed only for a 2x2 table

Houding dalurenabonnement

Count

		Werkgevermetdeelnemer		Total
		Deze werkgever heeft geen deelnemers	Deze werkgever heeft deelnemers	
dalurenpositief negatief	(Zeer) negatief	22	2	24
	Neutraal	58	6	64
	(Zeer) positief	8	8	16
Total		88	16	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,420 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	13,526	2	,001
Linear-by-Linear Association	10,100	1	,001
N of Valid Cases	104		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,46.

Combinatie werktijden en werklocaties, behorende bij Figuur 12 uit de hoofdrapportage (par. 4.2.2)

Flexibele werktijden zijn van een vijf puntsschaal vertaald naar een driepuntsschaal (genaamd flextijdenhooglaag) om de toets uit te kunnen voeren. Thuiswerken is vertaald van een vijf puntsschaal naar een tweepuntsschaal (genaamd thuiswerkenincidenteelaltijd).

flextijdenhooglaag * thuiswerkenincidenteelaltijd Crosstabulation

Count

		thuiswerkenincidenteelaltijd		Total
		incidenteel/1dag per week	2 tot 4 dagen per week/altijd	
flextijdenhooglaag	Niet/kleine mate	13	0	13
	Enige mate	30	3	33
	Grote mate/volledig	10	7	17
Total		53	10	63

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,741 ^a	2	,003
Likelihood Ratio	11,992	2	,002
Linear-by-Linear Association	10,038	1	,002
N of Valid Cases	63		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,06.

Geen toets mogelijk gezien de beperkte celvulling van thuiswerken 2-4 dagen. Bij voldoende celvulling wordt verwacht dat er wel een statistisch verband zal zijn.

Verband tussen de houding tov dalurenabonnement en de afstand tot OV

ANOVA

AfstandOV

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	20861720,184	2	10430860,092	,729	,485
Within Groups	1445604159,791	10	14312912,473		
Total	1466465879,975	103			

Verskil in werkgevers met en zonder deelnemers in de houding ten aanzien van een dalurenabonnement

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,420a	2	,000

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,46.

Hypothese: Werkgevers met een groot aandeel treinreizende werknemers hebben meer kennis over treinkaartsoorten dan werkgevers met een kleiner deel treinreizende werknemers (>10% versus <10%).

treinkaartsoorten * Percentagemettreinhooglaag Crosstabulation

Count

		Percentagemettreinhooglaag		Total
		10% of minder	Meer dan 10%	
treinkaartsoorten	Niet/in kleine mate	28	5	33
	In enige mate	16	7	23
	In grote mate/volledig	15	16	31
Total		59	28	87

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,780 ^a	2	,008
Likelihood Ratio	10,033	2	,007
Linear-by-Linear Association	9,601	1	,002
N of Valid Cases	87		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,40.

Hypothese: Hele grote werkgevers zijn positiever over een dalurenabonnement dan grote werkgevers.

houdinghooglaag * werknemers250 Crosstabulation

Count

		werknemers250		Total
		100-250	250-20000	
houdinghooglaag	Negatief	12	12	24
	Neutraal	38	26	64
	Positief	6	10	16
Total		56	48	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,650 ^a	2	,266
Likelihood Ratio	2,658	2	,265
Linear-by-Linear Association	,290	1	,590
N of Valid Cases	104		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

Hypothese: Werkgevers die veel flexibiliteit bieden in werktijden en werklocaties zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die minder of geen flexibiliteit bieden.

houdinghooglaag * Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet
Crosstabulation

Count

		Vergelijkingsvariabele flexibel wel of niet		Total
		Niet flexibel	Flexibel	
houdinghooglaag	Negatief	15	9	24
	Neutraal	35	29	64
	Positief	6	10	16
Total		56	48	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,462 ^a	2	,292
Likelihood Ratio	2,474	2	,290
Linear-by-Linear Association	2,228	1	,136
N of Valid Cases	104		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

Hypothese: Werkgevers die van plan zijn binnen nu en 1 jaar meer flexibiliteit te bieden, zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die dit niet van plan zijn.

houdinghooglaag * Welke vormen van flexibiliteit bent u van plan om binnen nu en 1 jaar aan te bieden of in grotere mate aan te bieden?
Meerdere antwoorden mogelijk. - Geen Crosstabulation

Count

		Welke vormen van flexibiliteit bent u van plan om binnen nu en 1 jaar aan te bieden of in grotere mate aan te bieden? Meerdere antwoorden mogelijk. - Geen		Total
		Nee	Ja	
houdinghooglaag	Negatief	15	9	24
	Neutraal	31	33	64
	Positief	10	6	16
Total		56	48	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,959 ^a	2	,376
Likelihood Ratio	1,973	2	,373

Linear-by-Linear Association	,048	1	,826
N of Valid Cases	104		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

Hypothese: Werkgevers waarvan een hoog aandeel werknemers met de trein reist voor de woon-werkreis zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers met een kleiner aandeel treinreizende werknemers.

Crosstab

Count

		Percentagemettreinhooglaag		Total
		10% of minder	Meer dan 10%	
houdinghooglaag	Negatief	19	5	24
	Neutraal	47	17	64
	Positief	9	7	16
Total		75	29	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,652 ^a	2	,266
Likelihood Ratio	2,519	2	,284
Linear-by-Linear Association	2,238	1	,135
N of Valid Cases	104		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,46.

Hypothese: Werkgevers waarvan een hoog aandeel werknemers met de trein reist voor de woon-werkreis weten meer over treinkaartsoorten dan werkgevers met een kleiner aandeel treinreizende werknemers.

treinkaartsoorten * Percentagemettreinhooglaag Crosstabulation

Count

		Percentagemettreinhooglaag		Total
		10% of minder	Meer dan 10%	
treinkaartsoorten	Niet/in kleine mate	28	5	33
	In enige mate	16	7	23
	In grote mate/volledig	15	16	31
Total		59	28	87

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,780 ^a	2	,008
Likelihood Ratio	10,033	2	,007

Linear-by-Linear Association	9,601	1	,002
N of Valid Cases	87		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,40.

Hypothese: Werkgevers die OV vergoedingen geven zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die geen vergoedingen geven.

houdinghooglaag * ovja Crosstabulation

Count

		ovja		Total
		geen	2e klas of afstand	
houdinghooglaag	Negatief	4	20	24
	Neutraal	16	48	64
	Positief	1	15	16
Total		21	83	104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,033 ^a	2	,219
Likelihood Ratio	3,549	2	,170
Linear-by-Linear Association	,299	1	,584
N of Valid Cases	104		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,23.

Hypothese: Werkgevers die goed bekend zijn met treinabonnementen, zijn positiever over een dalurenabonnement dan werkgevers die minder goed bekend zijn met treinabonnementen.

treinkaartsoorten * houdinghooglaag Crosstabulation

Count

		houdinghooglaag			Total
		Negatief	Neutraal	Positief	
treinkaartsoorten	Niet/in kleine mate	10	18	5	33
	In enige mate	5	15	3	23
	In grote mate/volledig	6	17	8	31
Total		21	50	16	87

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,668 ^a	4	,615
Likelihood Ratio	2,592	4	,628

Linear-by-Linear Association	1,736	1	,188
N of Valid Cases	87		

a. 1 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,23.

Bijlage 3 Beleidsworkshop

Als onderdeel van het project Spitsmijden in de trein is een beleidsworkshop georganiseerd. In deze beleidsworkshop zijn de resultaten van het werkgeveronderzoek gepresenteerd en zijn deze resultaten gezamenlijk met de deelnemers vertaald naar aanbevelingen en vervolgstappen. Daarnaast is een brede discussie gevoerd over werkgevers en flexibel werken en reizen. De verschillende aspecten die tijdens de discussie aan bod zijn gekomen, zijn gebruikt voor het uitvoeren van additionele analyses en het formuleren van conclusies en aanbevelingen. Dit maakt integraal onderdeel uit van deze rapportage.

Datum: 28 mei 2013
Locatie: Meetingmoods, Utrecht

Programma:

- Ontvangst en introductieronde
- Opzet en doel workshop
- Inleiding project Spitsmijden in de trein, Chrétienne Hoek (namens Annelies Dijkzeul, projectleider Spitsmijden in de trein)
- Resultaten werkgeversonderzoek, Diana Vonk Noordegraaf
- Brainstorm en discussie aanbevelingen en vervolgstappen
- Wrap-up van de discussie
- Afsluiting

Workshopdeelnemers:

Nick Verveen	Veolia/ Advier
Yvonne Dubben	Arriva
Chrétienne Hoek	BNV Mobility
Anneke van Dorp	Ministerie van Infrastructuur en Milieu
Rudie Bruin	Ministerie van Infrastructuur en Milieu
Nina Schaap	Ministerie van Infrastructuur en Milieu/ KiM
Pierre van Veggel	Ministerie van Infrastructuur en Milieu/ APPM
Jan Breugem	NS
Andrike Mastebroek	NS
Maureen Stijckel	NS
Rien van der Knaap	OC Mobility Coaching
Martijn Altenburg	Railforum
Roland Becx	Veolia
Diana Vonk Noordegraaf	TNO
Tanja Vonk	TNO
Natascha Agricola	TNO



*Spitsmijden
in de trein*