

WWW.MOBILITEIT.NU: PLATFORM VOOR MOBILITEITSBEÏNVLOEDINGSINSTRUMENTEN

CREATIEF MET TARIEF

De bereikbaarheid van veel belangrijke locaties holt tot 2020 met meer dan 20 procent achteruit. ‘Bereikbaarheid’ wordt voor werkgevers en publiekstrekkers dan ook een serieus concurrentiewapen. Anders dan klagen over de overheid, zien werkgevers nog vaak de ruimte over het hoofd die ze zelf hebben om hun bereikbaarheid beheersbaar te maken. Hieronder instrumenten en nieuwe resultaten.

DAAN H. VAN EGERAAT, ADVIESBUREAU MONTEFELTRO / FRISO METZ, KPVV / JAN PIETER KLEP, DTZ ZADELHOFF V.O.F. / PAUL VAN GASSEL, ACHMEA

Bij het oplossen van problemen met verkeersstromen, is het zinvol om te kijken naar bepaalde geldstromen. In het publieke domein is al veel aandacht (geweest) voor de effectiviteit van belonen en beprizen, zoals rond de diverse ‘spitsmijdenprojecten’ en Anders Betalen voor Mobiliteit. Maar de mogelijkheden in het private domein zijn minstens zo interessant. De private bestedingen rond mobiliteit en bereikbaarheid blijken om te beginnen veel groter te zijn dan de publieke [1].

Kijk je naar de beïnvloedingsmomenten en aangrijpingspunten die er liggen voor beïnvloeding van verplaatsingsgedrag met financiële prikkels in de private sfeer, dan kun je vooraf stellen dat werkgevers veel kunnen opsteken van het beleid van wegbeheerders. Benutten en beprizen van werkplekken, parkeerplaatsen en mobiliteit zijn in het facilitair beleid van veel werkgevers nog praktisch afwezig. Invoering van zulke ‘vraagsturing’ door werkgevers vergt nieuwe koppelingen tussen facilitair beleid en arbeidsvoorwaarden. De winst hiervan reikt verder dan de eigen organisatie. Niet alleen bespaart het werkgevers geld, het verbetert ook hun duurzaamheidsprofiel en concurrentiepositie op de arbeidsmarkt én het beïnvloedt de vraag naar mobiliteit op maatschappelijk niveau [2].

BEREIKBAARHEIDSKAART

Kijken we naar de autobereikbaarheid van economische centra in Nederland dan valt er veel af te lezen uit figuur 1: ‘Verschil in economische potenties’. Deze figuur brengt per postcode in beeld in welke mate de bereikbaarheid vooruit gaat dan wel verslechtert. Veel woon-werkers zullen in 2020 20 procent langer moeten reizen. Deze informatie is gebaseerd op het rekenmodel achter de digitale ‘Bereikbaarheidskaart van Nederland’ [3]. Deze site is sinds 2 jaar gratis en openbaar toegankelijk. Via deze site – die intussen onderdeel is geworden van www.Mobiliteit.nu – kan de gebruiker per locatie online allerlei kaarten

genereren, waaronder de prognose voor 2020. Bereikbaarheid is hierbij opgevat als een ruimtelijk economisch begrip [1]. Het geeft aan, hoeveel inwoners binnen een bepaalde reistijd een gegeven locatie kunnen bereiken. Dat een locatie ‘goed bereikbaar’ is wil dus niet zeggen dat daar ‘geen files’ staan. Een voorbeeld is de Zuidas in Amsterdam: veel files, maar ook: heel goed bereikbaar.

Dit lijkt misschien triviaal, maar is het niet. Verkeerskundigen kijken met modellen naar de kwaliteit van verkeersnetwerken en rekenen in termen van congestiekans en gemiddelde trajectnelheden, terwijl de Bereikbaarheidskaart het begrip ‘bereikbaarheid’ praktisch hanteerbaar maakt voor werkgevers en publiekstrekkers (fig.2) [4]. Bijkomend voordeel van deze kaart is dat er met de basisdata allerlei analyses mogelijk zijn (fig.3). Zo kun je bijvoorbeeld stellen dat de schaarser wordende bereikbaarheid niet homogeen is; de kaart toont namelijk gedifferentieerde beelden, afhankelijk van tijd, plaats, modaliteit, herkomst en bestemming. De afzonderlijke cijfers vormen een ‘wake up call’ voor private partijen om uit de klaagstand te komen en een antwoord te vinden op de vraag: wie slaagt erin, creatief om te gaan met die nieuwe schaarste?

MARKETING BIJZIENDHEID

Bij slechtere bereikbaarheid klinkt van oudsher de roep om verhoging van het overheidsbudget. Deze bestedingen voor infrastructuur en ov, aanleg en beheer zijn dan ook aanzienlijk. Maar in de private sfeer blijkt nog meer geld om te gaan in mobiliteit en in werkplekken. Dit lees je af aan de jaarlijkse out of pocketkosten van werkgevers rond woon-werkverkeer, zakelijke mobiliteit en werkplekken in de openbare databestanden van CBS en LISA en benchmarks als de NFC-index [1]. Opmerkelijk is dat we ons in het maatschappelijk debat over mobiliteit kennelijk beperken tot de kleinere markt en de



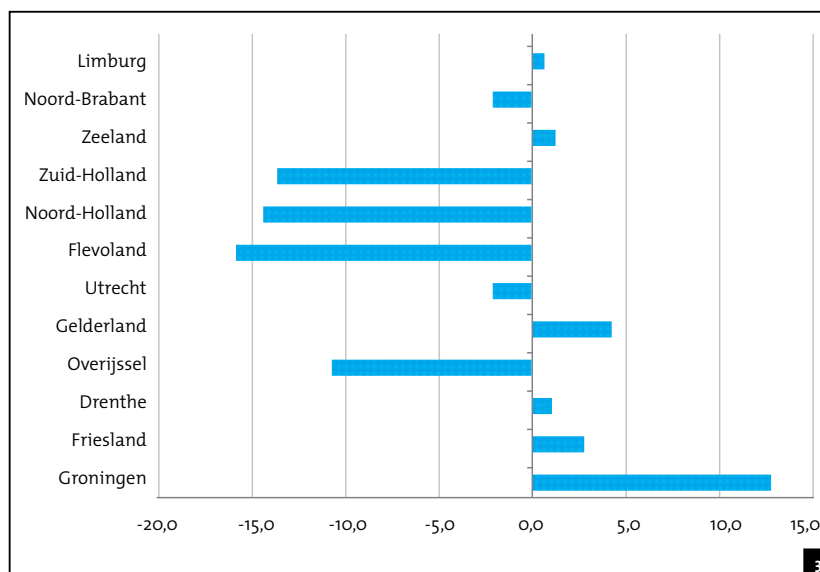
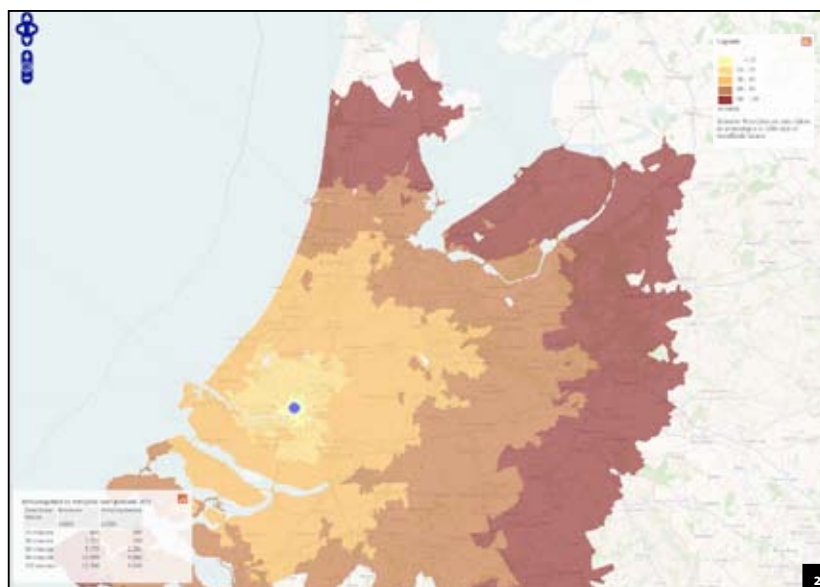
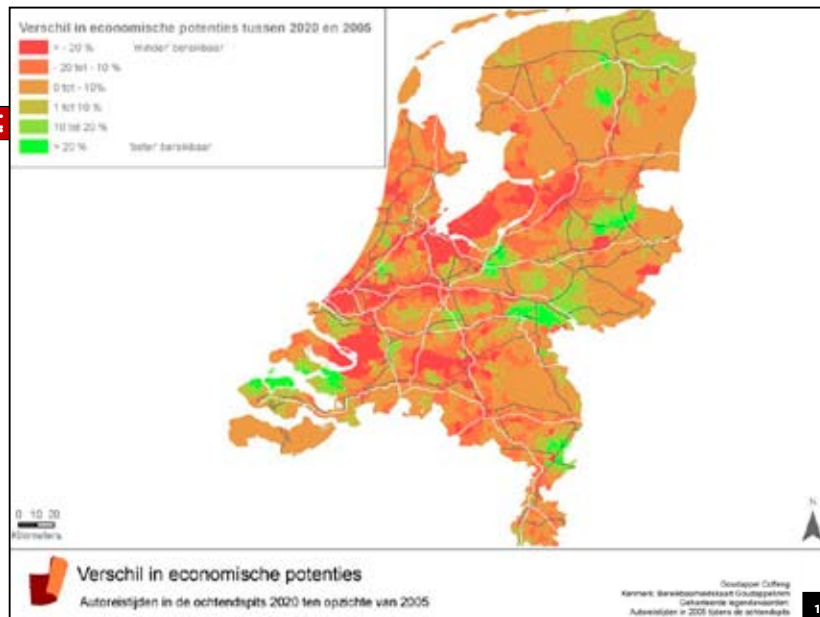
private markt buiten beschouwing laten. Door deze klassieke ‘marketing myopia’ (bijziendheid) ontbreekt het overheden en werkgevers aan mogelijkhedenbesef en gaan kansen voor ondernemers en beleidsopties voor overheden verloren. De substantiële private bestedingen zijn weliswaar versnipperd, maar met enig speurwerk zijn die bedragen weer terug te vinden. In de Benchmark 2009 van Mobiliteit.NU (zie kader Scanportal) belopen de kosten voor mobiliteit per grotere kantoorwerkgever bijvoorbeeld op tot gemiddeld 3,3 miljoen euro. Het gaat hier dan om organisaties met gemiddeld 1.020 medewerkers en 21.000 m² vloeroppervlak, VVO. In de mobiliteitskosten zitten ook de kosten voor leaseauto’s. De jaarlijkse kosten voor werkplekken in deze benchmarkcategorie zijn nog hoger: gemiddeld 11,5 miljoen euro. De totale kosten voor mobiliteit en werkplek komen uit op gemiddeld 15.700 euro per medewerker per jaar.

MOBILITEIT BELONEN

Medewerkers en organisaties hebben vaak geen idee van deze out of pocketkosten. Ook de samenhang in deze bestedingen laat vaak te wensen over. Het kostbare bestedingspatroon van werkgevers heeft te maken met de huidige verstrekkingpraktijk van parkeerplaatsen, werkplekken en leaseauto’s. De medewerker – en vaak ook zijn chef – heeft geen idee wat het allemaal kost. De werkgever betaalt immers geduldig. Niet gek dat de roep om leaseauto’s, parkeerplaatsen en werkplekken niet valt te stillen: meer, mooier, groter. Of ze nu stil- respectie-

velijk leegstaan of niet. De onderhandelingsdynamiek die werkgevers met deze verstrekkingenpraktijk over zichzelf afroepen leidt inherent tot hogere kosten en tot een door de arbeidsmarkt gedictieerd intern spanningsveld tussen HRM- en facilitair beleid. Bovendien wordt de bereikbaarheid er niet beter van, want veel regelingen belonen mobiliteit. Naast de leaseauto is de kilometervergoeding een goed voorbeeld. De parkeerplaats op het werk is meestal gratis. En bij een parkeerabonnement met vast tarief biedt de werkgever zijn medewerker in feite een kwantumkorting.

Kan het anders? Op dit punt kunnen werkgevers leren van de overheid. De wegbeheerder heeft al ingezien dat dimensioneren van verkeerscapaciteit op de piekbelasting onhaalbaar is. Gevolg: het BBB-beleid, benutten, beprizen en bouwen. Beprijzing is een vorm van vraagsturing, die ook wel demand management wordt genoemd; het beïnvloeden van de vraag naar mobiliteit door belonen van gewenst gedrag. Bij vraagsturing optimaliseert de klant (in dit geval: de medewerker) het logistieke proces van de aanbieder (de wegbeheerder respectievelijk de werkgever). De aanbieder maakt zijn arrangementen strategisch, door introductie van flexibiliteit, een definitie van wenselijk gedrag en het belonen ervan. Met vraagsturing in verkeer en vervoer is onder meer in het kennisprogramma Transumo ervaring opgedaan [2]. Het ging om toepassingen door de overheid (Spitsmijden), maar ook in het private domein: Albert. NL, medewerkersparkeren bij ziekenhuis Bronovo in Den Haag ❖



1. In de rode gebieden vermindert de autobereikbaarheid met 20 procent of meer tot 2020

2. In 2020 bereiken 4,5 miljoen inwoners binnen 1 uur met de auto Beurs-WTC Rotterdam in 2005 was dat aantal nog 5,2 miljoen

3. De verandering van de gemiddelde bereikbaarheid per provincie volgens een analyse van de Erasmus Universiteit

en een proef met Kilometerverzekeren. Uit deze vier toepassingen bleek dat: deelnemers geen moeite hebben om de arrangementen te snappen; privacy geen bezwaar is voor deelnemers wanneer ze een beloning kunnen verdienen, en kleine beloningen al voldoende zijn voor gedragswijziging [2].

Dit zijn hoopgevende resultaten, met name omdat in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer nog een potentieel budget schuilt voor strategische beloningsregimes. De 'bandbreedte' voor vraagsturing is zoals eerder genoemd gemiddeld 15.700 euro per medewerker per jaar, en daarmee groter dan bijvoorbeeld het variabeliseren van de MRB (zeg 700 euro voor een gemiddelde benzineauto). Ook de pieken in het verkeer zijn vaak gerelateerd aan pieken in de kantoorbezetting. De belangen van de wegbeheerder en de facilitaire manager gaan hier dan ook hand in hand.

KINDERSCHOENEN

Vraagsturing in de facilitaire sfeer staat nog in de kinderschoenen. Hier geen variabele beloningsregelingen, laat staan een koppeling aan het gebruik van mobiliteit (mobiliteitsbudget), parkeren en werkplek. Dat maakt de Bronovo-casus zo interessant. Dit Haagse ziekenhuis voerde in 2007 een parkeerbeleid voor medewerkers op basis van vraagsturing in. Parkeren wordt op dagbasis afgerekend, met een differentiatie naar woon-werkafstand, dag van de week, uur van de dag, parkeerplaats. Al vier keer zijn de tarieven aangescherpt om steeds gericht de parkeerpieken aan te pakken. Zo is er meer ruimte voor bezoekers én kan buiten die pieken parkeren voor medewerkers gratis blijven. Hier is het motto: creatief met tarief. De Vrije Universiteit heeft de effectiviteit aangetoond [5]. Een voorbeeld dat in werkgeversland nog een uitzondering is. Werkplekken worden in Nederland voornamelijk aangeboden op de piek-/topcapaciteit van gemiddeld één werkplek per medewerker. Ook is er geen prijsprikkel die gewenst gedrag van de medewerker belooft. Integendeel. Het overgrote deel van de regelingen belonen het niet-gewenste gedrag. Het verplaatsingsgedrag van medewerkers lijkt daarentegen rationeel: met hun gedrag maximaliseren zij hun vergoeding binnen de kaders die de werkgever aanbiedt.

STAPPENPLAN

Werkgevers die gericht de mobiliteitsvraag willen sturen, kunnen gericht te werk gaan volgens onderstaande stappen:

1. Optimaliseer facilitair beleid door slimme verbindingen met HR-beleid.

De oproep aan de medewerker luidt: Maximaliseer uw bedrag met gewenst gedrag. Het beloningsbudget voor de HR-manager is (deel van) de besparing die zijn collega van Facility Management realiseert. Het gaat naast parkeren, werkplekken en mobiliteit, om vergaderfaciliteiten en locatiegedrag bij meerdere panden.

2. Beperk mobiliteit door óók te kijken naar parkeren en werkplek. Mobiliteitsmanagement ging vroeger vooral over anders reizen, nu komen ook de werkplek en parkeerplaats in beeld. Dat reduceert niet alleen de vraag naar mobiliteit, maar maakt ook een veel grotere kostenreductie mogelijk.
3. Bekostig uit besparingen slimme prikkels voor medewerker en middle-management. Een veel geciteerd bezwaar tegen 'het Nieuwe Werken' is dat managers hun medewerkers willen zien. Het besparingspotentieel moet voldoende zijn om met strategische prijsprikkels dergelijke standpunten af te kopen. Ook hier: belonen van gewenst gedrag.

DWEILEN MET DE KRAAN OPEN

Zolang werkgeversregelingen de mobiliteit blijven stimuleren, blijft mobiliteitsbeleid van de overheid dweilen met de kraan open. Een uitdaging voor overheden is dan ook om reductie in mobiliteit strategisch te verbinden aan voordelen voor werkgevers en medewerkers. Uit de eerste 24 organisatiescans van Mobiliteit.NU blijkt dat werkgevers samen circa 400 miljoen euro kunnen besparen. Voor de medewerker is er bij een gemiddeld nettosalaris van 31.980 euro, financiële ruimte voor een inkomensprikkel van ruim 6000 euro per jaar. In de Modal Split is een verbetering geraamd van gemiddeld 8 procent, zodat het gemiddelde autoaandeel nog 37 procent belooft in plaats van 45 procent. Op 24.500 medewerkers betekent dit een reductie van 1980 autobewegingen per dag [6]. Bij Essent is door DTZ Zadelhoff in samenwerking met Montefeltro in de loop van 2008-2010 op onderdelen deze benaderingswijze gevolgd in het kader van het project '@nders werken'. Daaruit is gebleken dat deze besparingen ook daadwerkelijk in de praktijk gerealiseerd kunnen worden, inclusief winst in emissie en bereikbaarheid [7].

Maar ook overheden zelf kunnen dit toepassen. Bij een werkplekbezetting lager dan het Nederlandse gemiddelde kunnen overheden meer dan gemiddeld besparen. Alleen al in het hoofdkantoor van het toenmalige ministerie van Verkeer en Waterstaat aan de Plesmanweg in Den Haag, beliepen de kosten in 2006 voor leegstaande werkplekken 4,25 miljoen euro per jaar, zo bleek in 2006 uit de Euromobilityscan voor het toenmalige SWINGH-programma. Extrapoleren naar de gehele rijksoverheid levert een bedrag van 750 miljoen euro tot 1 miljard euro op. Kortom, er is winst te boeken wanneer in het mobiliteitsbeleid de 'goede bedoelingen' worden ingruild voor een meer zakelijke aanpak. Daarin staan naast de overheid ook werkgevers en publiekstrekkingen centraal. De eerste praktijktoepassingen tonen dat het werkt. #

SCANPORTAL

Om werkgevers te ondersteunen in vraagsturing van mobiliteit is sinds maart het scanportaal van de Stichting Mobiliteit.NU operationeel. Hier krijgt de werkgever eenvoudig een eerste beeld van wat mogelijk en haalbaar is voor zijn organisatie [8]. Het geeft hem een indruk van kosten en besparingen, duurzaamheid, en voor medewerkers Work-Life Balance en inkomensvoordelen. De scans zijn online, grotendeels gratis toegankelijk voor werkgevers, en beschikbaar op een onafhankelijk platform. Intussen zijn operationeel: kostenscans en -benchmark, een Mobiliteitsmanagement-scan (in samenwerking met Goudappel Coffeng) en een Organisatiescan (in samenwerking met Erasmus Universiteit). Uitbreidingen in de loop van 2011 betreffen een Voertuigpark-scan (in samenwerking met DHV), arbeidsvoorwaardenscan (in samenwerking met AWWN) en een ICT-scan. Dit gebeurt in het kader van het project Netwerk Innovatief Mobiliteitsmanagement.

LITERATUUR

1. Egeraat, van, D.H., Geldstromen rond werken en mobiliteit in Rijnmond, 2008.
2. Egeraat, van, D.H., Eindrapportage Transumothema Zelfsturing, www.transumofootprint.nl, oktober 2009.
3. www.bereikbaarheidskaart.nl
4. Anders kijken naar bereikbaarheid, publicatie 278, CROW, 2009.
5. Ommeren, van, J., VU Amsterdam; Giovanni Russo, VU Amsterdam, Hospitals, Employees and Parking, Tinbergen instituut, 2010.
6. EuroMobility Benchmark 2009, Toelichting op de opzet, www.mobiliteit.NU, 2009.
7. Ton de Kort, Essent kiest voor flexibiliteit, Weekblad Facilitair & Gebouwbeheer, pag. 14 ev., 30 maart 2010.
8. www.mobiliteit.NU/kantoren

KORTWEG

- De overheidsfocus op bouwen, benutten en beprijsen zou net zo goed een werkgeversfocus kunnen worden.
- Het beïnvloeden van de mobiliteitsvraag binnen bedrijven levert de werkgever geld en een goed imago op en heeft tegelijkertijd een nog onontgonnen effect op de maatschappelijke mobiliteit.
- Op de website mobiliteit.NU zijn diverse rekentools, benchmarks en analysemethoden voor overheid en bedrijfsleven te vinden.