

Mogelijkheden duurzame mobiliteit in de Cao Gemeenten/SGO

Rapportage van een onderzoek
onder werkgevers en werknemers

Opdrachtgever
Titel rapport

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden
Mogelijkheden duurzame mobiliteit in de Cao Gemeenten/SGO

Kenmerk
Kenmerk opdrachtgever
Datum publicatie

016226.20242608.R1.02
TAZ/U202300688
26 augustus 2024

Projectleider Goudappel
Projectteam Goudappel

Marc Stermerding
Liesbeth Stam, Lotte Olthof, Thomas Litjens, Mariska van Essen

Projectteam opdrachtgever

Nurcan Yilmaz (VNG), Kees Jan Haasnoot (VNG), Gerlof van Dijk (WSGO), Marieke Manschot (FNV), Marc Dorst (CNV)

Status

Definitief

© Copyright Goudappel BV 26-8-24

Inhoudsopgave

| | | | |
|--------------------------------------|-----------|---|-----------|
| Samenvatting | 4 | | |
| Resultaten werkgeversonderzoek | 5 | | |
| Resultaten werknemersonderzoek | 7 | | |
| Conclusie en advies | 8 | | |
| | | | |
| 1. Inleiding | 12 | | |
| 1.1 Aanleiding | 12 | | |
| 1.2 Duurzame mobiliteit | 13 | | |
| 1.3 Onderzoeksvragen | 14 | | |
| | | | |
| 2. Aanpak | 16 | | |
| 2.1 Onderzoek werkgevers | 16 | | |
| 2.1.1 Deelvragen | 16 | | |
| 2.1.2 Keuze van onderzoeksmethode | 16 | | |
| 2.1.3 Verkennende interviews | 17 | | |
| 2.1.4 Enquête onder gehele populatie | 18 | | |
| | | 2.1.5 Respons en non-respons | 18 |
| | | 2.2 Onderzoek werknemers | 22 |
| | | 2.2.1 Deelvragen | 22 |
| | | 2.2.2 Keuze van onderzoeksmethode | 22 |
| | | 2.2.3 Aanpak en werkwijze focusgroep | 23 |
| | | | |
| | | 3. Resultaten onderzoek werkgevers | 26 |
| | | 3.1 Inventarisatie regelingen | 26 |
| | | 3.1.1 Het hebben van een regeling | 26 |
| | | 3.1.2 Vergoeding fiets | 27 |
| | | 3.1.3 Vergoeding openbaar vervoer | 28 |
| | | 3.1.4 Kilometervergoeding | 28 |
| | | 3.1.5 Selectief vergoeden | 30 |
| | | 3.1.6 Andere relevante regelingen | 31 |
| | | 3.2 Duurzaamheid en woon-werkvergoedingen | 31 |
| | | 3.2.1 Duurzame ambities | 31 |
| | | 3.2.2 Ambities personeelszaken | 33 |
| | | 3.2.3 Sturen van gedrag of anders | 34 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 3.2.4 | Bereikbaarheid als verklaring | 36 |
| 3.3 | Draagvlak en differentiatie in de organisatie | 37 |
| 3.4 | Behoeftte nieuwe Cao | 38 |
| 3.5 | Regelingen bij de anderen | 41 |
| 3.6 | Conclusies werkgevers | 41 |
| 4. | Resultaten onderzoek werknemers | 44 |
| 4.1 | Mobiliteitsmogelijkheden en verschillen | 44 |
| 4.1.1 | Functieprofielen | 46 |
| 4.1.2 | Mobiliteitskeuzes | 50 |
| 4.1.3 | Autoafhankelijkheid | 55 |
| 4.1.4 | Vervoersarmoede en gedwongen autobezit | 57 |
| 4.2 | Verwachtingen rond reiskostenvergoeding | 57 |
| 4.2.1 | Kosten, maatschappelijke verantwoordelijkheid | 58 |
| 4.2.2 | Aantrekkelijk werkgeverschap, concurrentie | 59 |
| 4.2.3 | Bereikbaarheid | 59 |
| 4.2.4 | Verschillen in mobiliteitsmogelijkheden | 60 |
| 4.2.5 | Ongelijkheid door <i>geen</i> regeling | 61 |
| 4.3 | Duurzaamheid | 61 |
| 4.3.1 | Attitude met betrekking tot duurzaamheid | 61 |
| 4.3.2 | Professioneel en persoonlijk nadeel | 62 |
| 4.4 | Regeling als sturend instrument | 63 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 4.4.1 | Gedragsverandering | 63 |
| 4.4.2 | Honing en azijn om te verduurzamen | 63 |
| 4.4.3 | Sturende regeling | 66 |
| 4.5 | Conclusies werknemers | 67 |
| 5. | Synthese en advies | 70 |
| B1. | Leidraad verkennende interviews werkgevers | 75 |
| B2. | Vragenlijst werkgevers | 78 |
| B3. | Opmerkingen werkgevers in vragenlijst | 103 |
| B4. | Leidraad focusgroepen werknemers | 109 |
| B5. | Lijst van figuren en tabellen | 113 |

Samenvatting

De Nederlandse gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO's) hebben zich als doel gesteld om hun CO₂-voetafdruk te verkleinen. De woon-werkritten van 210.000 ambtenaren maken nu bijna een vijfde deel uit van die voetafdruk. Om die reden hebben de sociale partners afgesproken om te onderzoeken of duurzaam reizen een plek kan krijgen in de Cao. En zo ja, hoe dan. Nu staat er weinig over woon-werkritten in de Cao Gemeenten. Niet meer dan de KAN-regeling, die zegt: *'De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer'*. Het kan, maar het hoeft niet dus.

Zo geven sommige gemeenten royale vergoedingen en andere niets. Er zijn grote verschillen, maar er is geen overzicht. En we weten ook niet waarom de ene wel een vergoeding geeft en de andere niet. Een woon-werkregeling kan vanwege duurzaamheid zijn ingesteld, maar misschien ook om medewerkers vast te houden. Of om juist medewerkers aan te trekken. Wat werknemers van die verschillen in woon-werkvergoedingen vinden, is ook onbekend.

Dit onderzoek is bedoeld om antwoord te geven op deze vragen:

- Wat bestaat er aan verschillende woon-werkregelingen bij de gemeenten en SGO's?
- Waarom zijn die verschillen er? Wat zijn de achtergronden van die verschillen? Denk aan duurzaamheid, personeelszaken, kosten.

- Hoe kijken werknemers daar tegenaan?
- Willen of moeten werkgevers en werknemers daar afspraken over maken in de Cao, en hoe dan?

Het onderzoek

Om die vragen te beantwoorden is een onderzoek in twee delen gedaan.

Een onderzoek onder werkgevers. Eerst met een aantal interviews met HR-managers, vervolgens met een enquête onder alle gemeenten en SGO's. Veertig procent van de werkgevers heeft de vragenlijst ingevuld. De resultaten geven een goede afspiegeling van de werkgevers. Dit kunnen we zeggen omdat binnen die groep die de enquête heeft ingevuld de verhoudingen goed kloppen wanneer je kijkt naar gemeente-SGO, groot-klein, Randstad-niet-Randstad en stedelijk-landelijk. En bovendien zijn deze gemeenten en SGO's goed gespreid over Nederland. Zo hebben we een goed beeld gekregen over wat er aan regelingen bestaat, waarom, en hoe werkgevers aankijken tegen een (duurzame) woon-werkregeling in de Cao Gemeenten.

Een onderzoek onder werknemers. Bij een aantal gemeenten en SGO's die sterk van elkaar verschillen, hebben we in focusgroepen gesproken met werknemers. Dit waren medewerkers in allerlei verschillende

beroepen, beleidsmedewerkers, managers, mensen van de ICT-helptdesk, baliemedewerkers, mensen van de buitendienst, hoveniers, schoonmakers, inspecteurs, vuilnismannen, boa's, enzovoorts. Zo hebben we een beeld gekregen wat de reismogelijkheden en -beperkingen zijn van medewerkers en hoe zij tegen een (duurzame) woon-werkregeling aankijken.

Resultaten werkgeversonderzoek

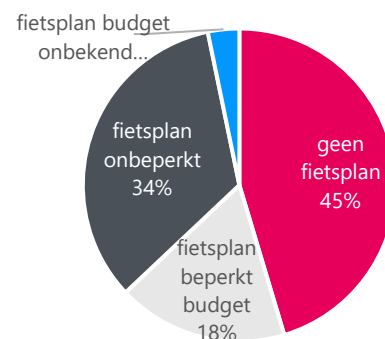
Regelingen. Van alle werkgevers heeft 95% een regeling voor het vergoeden van woon-werkverkeer. Vaak gaat de vergoeding via de IKB-uitruil, dus ten koste van iets anders als scholing. Er zijn veel verschillen in hoogte en voorwaarden.

Kilometervergoeding. De vergoeding wordt vaak berekend over de reisafstand. Dat betekent dat ook de werknemer die met openbaar vervoer of fiets reist een kilometervergoeding krijgt. Ongeveer de helft van de werkgevers vergoedt 23 cent per km, het maximaal belaste bedrag (2024). Een vergoeding hoger dan die 23 cent komt bijna niet voor. Bij ruim de helft van de werkgevers is de vergoeding met een *bovengrens* in aantal kilometers. Voor de kilometers boven die grens krijg je geen vergoeding. En die bovengrens verschilt dan weer sterk, zo tussen 20 en 70 km enkele reis. Minder vaak, bij krap een derde van de werkgevers, is er een *ondergrens* in kilometers, meestal 5 tot 15 km. De eerste kilometers zijn dus voor eigen kosten. Dat benadeelt mensen die op korte afstand wonen, ook degenen die fietsen.



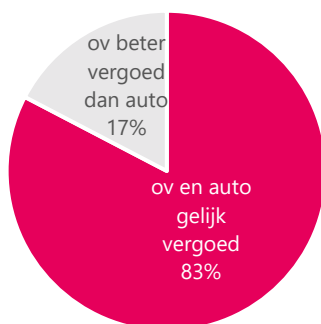
Figuur S.1: Inzet kilometervergoeding

Vergoeding fiets. Voor zover er geen ondergrens is, krijgt men de fietsritten vaak via de kilometervergoeding vergoed. 45% van de werkgevers heeft een fietsplan. Een derde daarvan is overigens met een beperkt budget, zodat niet iedereen er gebruik van kan maken.



Figuur S.2: Fietsplannen

Vergoeding ov en selectieve vergoeding. Veertig procent van de werkgevers geeft een aparte vergoeding voor gemaakte ov-kosten, dus niet per kilometer. 17% van de werkgevers vergoedt selectief: de werknemer krijgt dan een hogere vergoeding voor een reis per ov of fiets dan voor een reis met de auto.







Figuur S.3: Selectieve vergoeding

Duurzame mobiliteit. We zien dat werkgevers heel verschillend denken over duurzaamheid. Het is een kleine minderheid die een doelstelling heeft om de voetafdruk te verkleinen. Hoe maak je mobiliteit duurzaam? Het meest effectief is om minder te reizen. Vervolgens: reizen over kortere afstanden. En verder, met afnemend effect: met een schoner vervoermiddel (fiets of ov) of met een schonere auto.

Wat we zien bij de werkgevers:

- **Minder reizen.** De Cao heeft al een vergoeding thuiswerken. En veel medewerkers, bij bijna alle gemeenten en SGO's, werken hybride: een paar dagen thuis, een paar dagen op kantoor.

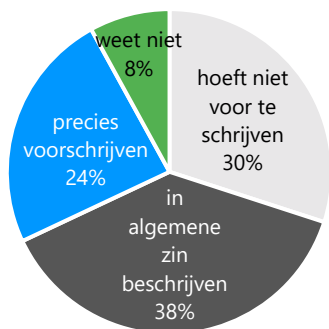
- **Kortere afstanden.** Dichterbij het werk wonen is duurzaam. Het middel daarvoor is: een verhuisvergoeding. Weinig gemeenten en SGO's bieden een verhuisvergoeding, en die wordt weinig gebruikt.
- **Andere vervoerwijze.** Openbaar vervoer of fiets beter vergoeden dan autokilometers. Ook dat bevordert duurzaamheid. Een zesde van de werkgevers doet dit. Overigens, ook de keuze van de werkplek kan het gebruik van ov afdwingen. De locatie van het stadskantoor bovenop Utrecht Centraal is een mooi voorbeeld.
- **Schoner reizen.** Als het niet anders kan dan met de auto, dan is de reis duurzamer met een elektrische auto. Maar heel weinig werkgevers vergoeden elektrische kilometers hoger.

| Strategie | Duurzame impact | Maatregel | Regeling |
|---|-----------------|---|---|
| Minder reizen  | ++++ | Thuiswerken en hybride werken | Vergoeding thuiswerken zit al in de Cao |
| Kortere afstanden  | +++ | Verhuisvergoeding | Bestaat bijna niet meer |
| Anders reizen  | ++ | Fiets of ov hoger vergoeden dan auto | 17% van de werkgevers |
| Schoner auto  | + | Elektrische auto hoger vergoeden dan andere | Sporadisch toegepast |

Tabel S.1: Strategie en impact duurzame mobiliteit

Andere doelen. Maar duurzaam staat niet bovenaan het lijstje van de meeste werkgevers. Wat de meeste vinden: een woon-werkregeling is om onkosten van medewerkers te vergoeden. En verder vindt een groot

deel dat je daarmee personeel kan aantrekken en behouden. De werkgevers die duurzaamheid wel belangrijk vinden in de woon-werkregeling zijn meestal de grote steden in de Randstad. Voor de medewerkers hier is het openbaar vervoer ook veel beter voor de woon-werkreis dan bijvoorbeeld de kleinere gemeenten op het platteland.



Figuur 5.4: Wat werkgevers vinden over woon-werkvergoeding in de Cao

De Cao en onderlinge verschillen. Twee derde van de werkgevers vindt dat de onderlinge verschillen in woon-werkregelingen te groot zijn. De Cao moet zorgen voor gelijkheid, zodat niet de ene werkgever personeel weg kan kapen bij de andere, omdat die een betere woon-werkvergoeding heeft. Maar tegelijkertijd hechten de meeste werkgevers ook aan de vrijheid die ze nu hebben om de woon-werkregeling zelf te bepalen. Niet meer dan een kwart van de werkgevers wil een Cao die de woon-werkregeling voor alle gemeenten en SGO's volledig voorschrijft. Voor veel werkgevers zou dit ook te duur worden.

Resultaten werknemersonderzoek

Er zijn grote verschillen in mobiliteitsmogelijkheden bij werknemers.

Wat bepaalt die mogelijkheden?

Aan de ene kant dingen die *met het werk* te maken hebben, zoals waar je werkplek is en hoe je er kunt komen. En verder de inhoud van je functie, zoals kun je thuiswerken of niet, de werktijden en de fysieke inspanning van je werk.

Aan de andere kant zijn dat dingen die *met de persoon* te maken hebben, zoals waar je woont en hoe je daar kunt komen. Maar ook spelen een rol: je gezondheid en beperkingen, de drukte van het gezin en de hoogte van je inkomen, of beter, hoeveel geld je overhoudt. Al die dingen bij elkaar bepalen de mobiliteitsmogelijkheden. In veel gevallen, bijvoorbeeld bij grotere afstanden, of bij landelijke ligging van werkplek of woning, is reizen met de auto vaak de enige optie.

Verwachtingen. Verschillen in die mobiliteitsmogelijkheden zijn belangrijk voor wat werknemers verwachten van hun werkgever als het gaat om de vergoeding. Maar werknemers stellen hun verwachtingen niet te hoog. Ze weten dat de werkgever zuinig met belastinggeld moet omgaan en dat ze een voorbeeld moeten vervullen. Maar ook dat het redelijk is om onkosten van medewerkers te vergoeden, en dan niet alleen via de IKB-uitruil. Het is geven en nemen. Werkgevers moeten rekening houden met onvrede. Ongelijkheid op de werkvloer kan onvrede geven. Bijvoorbeeld na een fusie, het ene deel krijgt wel een vergoeding, het andere deel niet. Of thuiswerken: de thuiswerker krijgt een dagvergoeding, de medewerker die niet kan thuiswerken moet kosten maken om naar het werk te reizen. Of een

regeling die de hogere inkomens nog meer bevoordeelt. En privileges met leaseauto's die niet voor het werk nodig zijn.

Duurzaamheid. De meeste medewerkers begrijpen dat duurzaamheid belangrijk is voor de overheid. Ook als ze dat zelf niet zo belangrijk vinden. Dus een werkgever mag ook wel wat vragen van de werknemer. Maar dan wel met sturing op tijd, geld en moeite, en niet alleen met azijn maar ook met honing. Voor zover het binnen de verwachtingen valt die hierboven staan. En werknemers willen er niet persoonlijk op achteruit gaan. Bijvoorbeeld dat de verplichte rit met het ov veel meer privé-tijd kost. Zolang daaraan kan worden voldaan, dan is er draagvlak.

Conclusie en advies

Naast de vele verschillen tussen werkgevers is er een belangrijke **overeenkomst**: de meest duurzame maatregel passen ze allemaal toe: thuiswerken. Maar verdere verduurzaming is vooral iets voor de grote steden. En die doen daar al iets mee, zie de regelingen van Rotterdam en Utrecht. Overigens, het is misschien een kleine groep gemeenten, ruim een kwart van alle 210.000 ambtenaren werkt bij deze grote steden.
















Het schema laat zes typen werkgevers zien. Voor vijf van de zes typen werkgevers vinden vooral het werven en behouden van personeel een belangrijk doel van de woon-werkregeling. En dus niet als een middel om gedrag te veranderen.

| Typologie gemeenten | |
|------------------------------|--|
| Grote steden Randstad | Ligging gunstig voor ov Vaak: ambitieuze doelstelling CO ₂ Regeling sturingsmiddel voor gedrag, ook voor werven/behouden personeel Vaak nog eigen afvalverwerking/buitendienst: zie SGO afval en reiniging |
| Plattelandsgemeenten | OV is geen optie Geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel |
| Alle andere gemeenten | OV is meestal geen optie Meestal geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel |

| Typologie SGO's | |
|--|--|
| SGO veel mobiele functies | GGD 's en omgevingsdiensten Vaak geen CO ₂ -doel, wel beleid gezondheid, wel doelstellingen CO ₂ in lijn met aard organisatie Auto is belangrijk voor dienstreizen Groot werkgebied en medewerkers wonen vaak ver weg Regeling is ook voor werven/behouden personeel |
| SGO's administratieve/ICT-taken | OV is meestal geen optie Meestal geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel |
| SGO's afval en reiniging | OV meestal geen optie door werktijden Meestal geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel Aandachtspunt: regeling i.r.t. onregelmatige tijden |

Tabel S.2: Typologie gemeenten en SGO's

Ook onder werknemers zijn grote verschillen en één belangrijke *overeenkomst*: de woon-werkregeling moet een redelijke vergoeding bieden voor de kosten van de woon-werkrit. Het schema laat zien waar je de gewenste gedragsverandering kunt verwachten, bij *twee van de vijf profielen*. Geel of (licht)rood betekent: mensen kunnen hun gedrag niet veranderen, maar worden ontevreden. Daar moet je bij verduurzaming rekening mee houden.

| Funcieprofiel | Kenmerk standplaats | Kans op gedragsverandering | Draagvlak voor maatregelen |
|---|---|----------------------------|----------------------------|
| Kantoorfunctie kan thuiswerken  | Stedelijk  | + | + |
| | Niet-stedelijk  | 0 | 0 |
| Kantoorfunctie kan niet thuiswerken  | Stedelijk  | + | 0 |
| | Niet-stedelijk  | - | - |
| Gemengd kantoor /mobiel  | Stedelijk  | 0 | 0 |
| | Niet-stedelijk  | -- | -- |
| Volledig mobiel vanuit thuis  | Stedelijk  | -- | -- |
| | Niet-stedelijk  | -- | -- |
| Buitendienst vroege start  | Stedelijk  | - | - |
| | Niet-stedelijk  | -- | -- |

++ zeer groot + groot 0 matig – klein -- zeer klein

Tabel S.3: Funcieprofiel, kans gedragsverandering en draagvlak

Alles in de Cao of toch lokaal maatwerk? De twee uitersten zijn: alles voorschrijven in de Cao en (zoals nu): het kan, maar het hoeft niet. Veel werkgevers zijn tevreden met de KAN-regeling. Het geeft de vrijheid om royaal te vergoeden en ook om helemaal niks te bieden. De afspraken zijn dus niet landelijk, maar lokaal gemaakt (hoofdstuk 12 van de Cao).

Maar veel werkgevers willen ook af van de onderlinge verschillen. Als iedereen evenveel vergoedt, kunnen ze geen personeel meer bij elkaar weggakpen (met de woon-werkvergoeding). Overigens, concurreren doen de gemeenten en SGO's natuurlijk niet alleen met elkaar, maar ook met allerlei andere werkgevers, waaronder het rijk, de gezondheidszorg en het bedrijfsleven. Om die concurrentie aan te kunnen, moet een werkgever iets bieden.

Het andere uiterste is het volledig voorschrijven van een woon-werkregeling in de Cao. Voor de meeste werkgevers gaat dit veel te ver. Daarvoor zijn de verschillen ook te groot, zie bijvoorbeeld:

- Ov werkt goed voor de grote steden, maar daarbuiten veel minder.
- GGD's moeten een hoge kilometervergoeding bieden om personeel van ver weg aan te trekken. Maar voor veel kleine gemeenten zou dat geen doel dienen en alleen maar kostbaar zijn.
- Een woon-werk vergoeding kan voor de lage inkomensgroepen echt een verschil maken (tussen wel of niet naar het werk kunnen komen), maar voor de hogere inkomens is het alleen extra.

Wat zijn dan de mogelijkheden tussen die uitersten?

- *Een ZAL-regeling*: een bepaling in de Cao die gemeenten en SGO's verplicht om een regeling te hebben, zonder verdere invulling van wat en hoe. De werkgever moet geld vrijmaken, de hoogte wordt lokaal bepaald.
- *Een ZAL plus-regeling*: een bepaling die, sterker dan bovenstaande, aangeeft dat er minimaal moet zijn (bijvoorbeeld) een kilometervergoeding, een vergoeding voor ov, een fietsplan. De hoogte van de vergoeding wordt lokaal bepaald.

- *Een minimumregeling:* nog sterker dan de voorgaande. De hoogte van de vergoedingen wordt lokaal bepaald, maar de Cao stelt een minimum. Het mag dus hoger, maar niet lager.
- Aanvullend: *modelregelingen*, als hulp voor de lokale invulling. Bijvoorbeeld een modelregeling voor elk van de zes typen of voor de vijf functieprofielen.

De lokale invulling: hoe komen werkgevers en werknemers tot een goede regeling? De gemeenten en SGO's moeten dat zelf doen – hoofdstuk 12 van de Cao, lokaal afspraken maken, geldt dan nog steeds. En dus moeten de sociale partners ook lokaal rekening houden met de ambities en beperkingen (van de werkgever) en de mogelijkheden (van de werknemers). Daarvoor is eerst goed lokaal onderzoek nodig.

Ons advies is dat de sociale partners hiervoor een onderzoeksaanpak ontwikkelen, met daarbij passende modelregelingen.

Die onderzoeksaanpak beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

- *Waar wonen de medewerkers? Hoe reist het personeel op dit moment?* In beeld of medewerkers volledig auto-afhankelijk zijn, of eventueel ook met fiets of ov zouden kunnen reizen.
- *Hoe is de bereikbaarheid van de werklocaties?* Hoe is de bereikbaarheid per auto (waaronder parkeren), fiets en openbaar vervoer. Houdt rekening houden met werktijden en dienstregeling.
- *Hoe is het personeel verdeeld over de vijf functieprofielen?* Uit de enquête bleek dat veel werkgevers dit niet goed weten.

- *Welke persoonlijke omstandigheden zijn er om rekening mee te houden?*

De beantwoording van de onderzoeksvragen laat de mobiliteitsmogelijkheden van de medewerkers zien en of zij gedrag kunnen veranderen. En de werkgever kan de kosten van de regeling ermee bepalen.

Daarmee kan de gemeente/SGO een regeling maken die past bij de wensen en mogelijkheden. De sociale partners kunnen daarbij modelregelingen bieden als hulpmiddel. De typologie van gemeenten en SGO's is een goed uitgangspunt voor die modelregelingen.



1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Klimaatverandering is de belangrijkste en grootste uitdaging voor de komende decennia. Aangezien de sector mobiliteit in Nederland voor 18% verantwoordelijk is voor de CO₂-uitstoot, is er dus werk aan de winkel.¹ Eén van de opgaven uit het klimaatakkoord luidt dan ook om de uitstoot door werkgerelateerde mobiliteit te verminderen.

Nederlandse gemeenten hebben vrijwel unaniem ingestemd met het klimaatakkoord. Dit toont dat zij de urgentie voelen om aan 49% CO₂-reductie te voldoen in 2030 ten opzichte van 1990². De werkgerelateerde mobiliteit^{3,4} van de 210.000 gemeenteambtenaren⁵ kan een belangrijke bijdrage aan die 49% reductie leveren.

De werkgevers (VNG en WSGO) en vakbonden (FNV, CNV, PDO/CMHF) hebben daarom in 2023 afgesproken om te onderzoeken of het

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-broeikasgassen/welke-sectoren-stoten-broeikasgassen-uit>

² <https://vng.nl/rubrieken/onderwerpen/co2-reductie-in-de-gemeentelijke-organisatie>

³ Werkgerelateerde mobiliteit: alle verplaatsingen die medewerkers maken *ten behoeve van* het werk (dienstreizen) en verplaatsingen *van en naar* het werk (het woon-werkverkeer). Dienstreizen staan niet helemaal los van woon-werkritten, en voor zover dat het geval is, worden deze ook behandeld in dit rapport. Verder zijn dienstreizen buiten de scope van dit rapport.

wenselijk is om duurzaam reizen van en naar het werk op te nemen in de Cao en zo ja, hoe dan.

Voor zover het gaat om woon-werkverkeer, in de huidige Cao is geen regeling voor woon-werkverkeer opgenomen, althans niet meer dan het volgende: *'De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer'*. Daarnaast is er wel een zogenaamde vergoeding hybride werken, waarbij een algemene vergoeding geldt van € 3,00 netto voor thuiswerken + internet⁶. Een andere vergoeding die van invloed kan zijn op woon-werkgedrag, een tegemoetkoming voor verhuizing dichtbij het werk, bestaat niet in de Cao.

Het staat de betreffende organisatie dus vrij om al dan niet de kosten van de woon-werkreis aan medewerkers te vergoeden. De huidige regeling staat ook wel bekend als de KAN-regeling.

Wat bekend is, is dat er een aanzienlijke diversiteit bestaat aan woon-werkvergoedingen in de lokale arbeidsvoorwaardenregeling van

⁴ Belangrijk is ook: niet-mobiliteit. Eventuele regelingen en vergoedingen voor thuiswerken zijn logischerwijze ook van invloed op de CO₂-uitstoot. En daarnaast zouden ook regelingen en vergoedingen voor verhuizen een rol kunnen spelen.

⁵ Het gaat hier om alle medewerkers van gemeenten en SGO's die onder deze Cao vallen.

⁶ Artikel 3.22 respectievelijk 3.22a van de Cao gemeenteambtenaren. Uitgangspunt in deze studie is de Cao 2024. Zie www.caogemeenten.nl

gemeenten en SGO's, van geen vergoeding tot uitgebreide regelingen. Er is geen overzicht van welke verschillende vormen, voorwaarden en vergoedingen er zoal bestaan. Eveneens onbekend is met welke motivatie of achtergrond lokale regelingen zijn ontworpen. Duurzaamheid kan een motivatie zijn voor het instellen van een regeling, maar bijvoorbeeld ook concurrentie op de arbeidsmarkt. Bovendien is er geen systematische kennis van het draagvlak onder werknemers ten aanzien van sommige regelingen.

Dit onderzoek is bedoeld om overzicht te geven in het diverse landschap aan bestaande arbeidsvoorwaarden voor de woon-werkreis bij gemeenten en gemeentelijke organisaties. Een volgend doel van het onderzoek is in kaart te brengen hoe werknemers en werkgevers aankijken tegen dit onderwerp en de rol van verduurzaming daarin. Welke elementen zijn sturend of bepalend: duurzaamheidsdoelen, arbeidsmarktpositie, kosten, of eventueel andere?

Het onderzoek heeft als derde doel om te inventariseren of er behoefte is aan algemene sectorale afspraken over reiskosten, of juist niet en waarom.

1.2 Duurzame mobiliteit

Zoals gezegd, mobiliteit is verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de voetafdruk en aangenomen mag worden dat dit niet anders is voor organisaties als gemeenten en SGO's. Waarbij opgemerkt dat mobiliteit niet alleen impact heeft op het gebied van energie en klimaat, maar ook in termen van ruimtebeslag, leefbaarheid en verkeersveiligheid. Verduurzaming van de mobiliteit gaat om het verminderen van die impact, en dat is vooral de impact van de auto.

Er zijn vier strategieën voor verduurzaming:

- **Verminderen** van mobiliteit. Dit kan door minder te reizen of kortere reizen te maken. Thuiswerken is een goed voorbeeld van minder reizen.
- **Kortere afstanden** kan een organisatie bereiken wanneer medewerkers dichterbij het werk wonen, door bijvoorbeeld werkplekken te realiseren dichterbij de woonlocaties van de medewerkers of te stimuleren dat medewerkers dichterbij de werkplekken gaan wonen.
- **Veranderen** van mobiliteit: een reis per openbaar vervoer of fiets is duurzamer dan een reis per auto. Verduurzaming bereik je dus door het gebruik van alternatieve vervoerwijzen te stimuleren.
- **Verschonen** van mobiliteit bereik je door vervuulende voertuigen te vervangen door schonere. Daarin past bijvoorbeeld de elektrificatie van het wagenpark.

De volgorde in deze viertrapsraket is niet willekeurig: verminderen is het meest ingrijpend maar voor CO₂-reductie het meest effectief, dan komen de kortere afstanden, daarna veranderen en dan pas verschonen. Uiteraard sluiten de vier strategieën elkaar niet uit en vullen ze elkaar zo mogelijk goed aan.

Sleutelbegrip in verduurzaming is **gedragsverandering**. Het vraagt nogal wat van organisaties en mensen om dagelijks ingesleten patronen te wijzigen. Om nieuw beleid succesvol te laten zijn is het cruciaal om inzicht te vergaren in de weerstanden en motivaties van hen die met het nieuwe beleid te maken gaan krijgen. De ervaring leert namelijk dat gewoontegedrag het best doorbroken kan worden aan de hand van kleine, overzichtelijke stapjes en een goed luisterend oor.

Wanneer het gaat om verduurzaming van de werkgebonden mobiliteit is het daarom cruciaal om de **aandachtspunten van zowel de werkgevers als de werknemers serieus te nemen**. Je moet ze daarvoor actief betrekken in dit onderzoek, om werkelijk inzicht te verkrijgen in de attitudes, motivaties en weerstanden ten aanzien van duurzaam reisgedrag. Actieve betrokkenheid maakt het ook makkelijker om draagvlak te creëren en verhoogt dus de kans op succes aanzienlijk.

Binnen de wereld van gemeenten en SGO's kunnen die aandachtspunten sterk verschillen. Er zijn verschillen tussen organisaties in stedelijkheidsgraad, woon-werkafstanden, ov-bereikbaarheid, maar ook in de lokale arbeidsmarktsituatie en opinies ten aanzien van duurzaamheid. En dat zal zijn weerslag hebben op hoe men tegen de arbeidsvoorwaarden werkgebonden mobiliteit aankijkt.

1.3 Onderzoeksvragen

Dit onderzoek bestaat uit twee hoofdvragen, te weten:

1. *Welke lokale regelingen voor vergoeding van woon-werkverkeer en hybride werken zijn er op dit moment bij de werkgevers?*
2. *Is er behoefte aan sectorale afspraken over reiskosten onder werkgevers en werknemers, en waarom wel of niet?*

We geven invulling aan dit onderzoek door deze hoofdvragen uit te werken in deelvragen. We kiezen er daarbij voor om zowel het perspectief van de werkgevers als dat van de werknemers afzonderlijk te belichten.

Uitgangspunten

- *In dit rapport is telkens uitgegaan van de Cao van 2024, zie www.caogemeenten.nl.*
- *De genoemde fiscale bedragen gelden voor 2024.*
- *Het aantal gemeenten (342) geldt voor 2024, voor het in Europa gelegen deel van Nederland.*
- *Het aantal SGO's (200) is gedefinieerd als leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO), peildatum 1 januari 2024.*
- *De gemeentelijke sector zijn de gemeenten en SGO's samen. Het totale aantal van 210.000 werknemers is een grove schatting en geldt voor 2024.*



?

2. Aanpak

We geven invulling aan dit onderzoek door de hoofdvragen uit te werken in deelvragen. We kiezen er daarbij voor om zowel het perspectief van de werkgevers als dat van de werknemers afzonderlijk te belichten.

2.1 Onderzoek werkgevers

2.1.1 Deelvragen

De twee hoofdvragen zijn nader uitgewerkt in een aantal deelvragen die betrekking hebben op de werkgevers.

2.1.2 Keuze van onderzoeksmethode

Onder de werkgevers is eerst een aantal verkennende interviews uitgevoerd. Deze gesprekken hadden als doel om te verkennen wat er speelt en welke elementen belangrijk zijn als het gaat om de onderwerpen woon-werkregeling en duurzaamheid en de eventuele relatie die er is met ligging, taken en kenmerken van de gemeente of SGO.

Vervolgens is een vragenlijst opgesteld die naar alle werkgevers is gezonden, geadresseerd aan gemeentesecretarissen en directeurs. De enquête brengt de kwantiteiten van regelingen en opinies in beeld.

Hoofdvragen en deelvragen werkgevers

1. Welke lokale regelingen voor vergoeding van woon-werkverkeer en hybride werken zijn er op dit moment bij de werkgevers?
2. Is er behoefte aan sectorale afspraken over reiskosten onder werkgevers en werknemers, en waarom wel of niet?

Deelvragen werkgevers

Inzicht in de huidige regelingen en condities

- Welke lokale regelingen die te maken hebben met woon-werkverkeer zijn er op dit moment bij de werkgevers?
- Welke factoren hebben de totstandkoming van de huidige regeling beïnvloed?

Attitude, motivaties, weerstanden en sociale druk

- Welk belang hechten de werkgevers aan verduurzaming, in het bijzonder verduurzaming van de woon-werkmobiliteit?
- In hoeverre is er bij de werkgevers momenteel al sprake van overig duurzaamheidsbeleid?
- Welke behoefte aan dwingende sectorale regelingen bestaat er bij de werkgevers?

Regeling als sturend middel

- In hoeverre zien de werkgevers arbeidsvoorwaardelijke regelingen als een kansrijk sturingsmiddel ten behoeve van verduurzaming?
- Welke elementen zijn daarin het belangrijkste?
- Aan welk type regeling hebben de werkgevers anders behoefte?
- Hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning bij het invoeren en uitvoeren van lokale regelingen?

Differentiaties

- Welke differentiaties zien we tussen de werkgevers?

2.1.3 Verkennende interviews

Er zijn vertegenwoordigers van negen werkgevers gesproken. Gevraagd was naar functionarissen die te maken hadden met personeelszaken (arbeidsvoorwaarden) en/of het vraagstuk van verduurzaming.

Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van eventuele verschillen in achtergrond is gekozen voor spreiding in organisaties naar soort, omvang en ligging (zie tabel 2.1 en figuur 2.1).

| Organisatie/soort | Soort | Omvang personeel | Stedelijkheid ⁷ |
|-----------------------------|--|------------------|----------------------------|
| Rotterdam | Grote gemeente | 12.000 | 1 |
| Breda | Grote gemeente | 3.000 | 2 |
| Velsen | Middelgrote gemeente | 800 | 2 |
| Bergen op Zoom | Middelgrote gemeente | 650 | 2 |
| Westerwolde | Kleine gemeente | 280 | 5 |
| SWO De Wolden Hoogeveen | SGO; alle taken 2 gemeenten | 800 | 5 en 3 |
| De Connectie | SGO; front & back office Arnhem, Rheden Renkum | 340 | 2 ⁸ |
| GGD Gelderland-Zuid | SGO; GGD | 400 | 2-5 ⁹ |
| Regionale Uitvoeringsdienst | SGO; omgevingsdienst | 250 | 2-5 ¹⁰ |

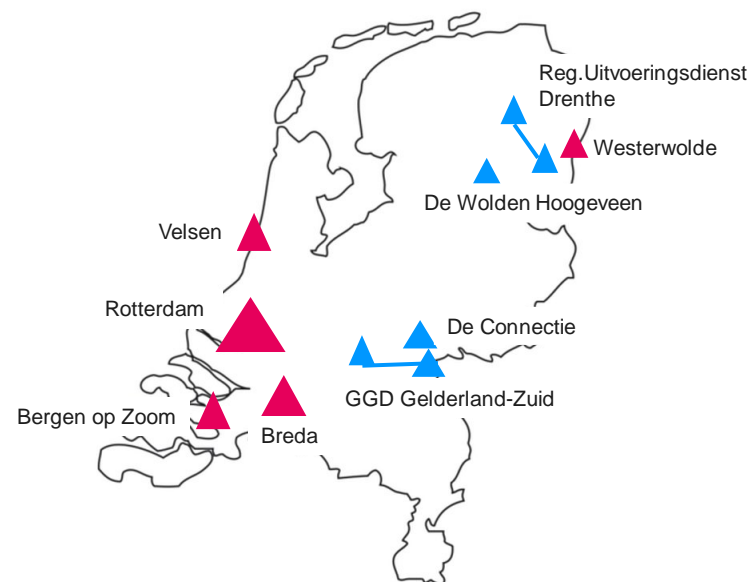
Tabel 2.1: Organisaties voorbereidende interviews

De interview werden in februari 2024 afgenomen door ervaren onderzoekers van Goudappel, telkens met één of twee vertegenwoordigers van de betreffende werkgever. De interviews

⁷ Stedelijkheidsklassen (CBS, 2023) gemeenten: 1: Zeer sterk stedelijk, 2: Sterk stedelijk, 3: Matig stedelijk, 4: Weinig stedelijk, 5: Niet stedelijk

⁸ Geldt voor vestiging, werkgebied: 2-4

werden gehouden aan de hand van een leidraad en duurden ongeveer een uur. De leidraad voor de verkennende interviews is opgenomen in Bijlage B1.



Figuur 2.1: Ligging van de geïnterviewde organisaties

⁹ Geldt voor werkgebied, vestigingen: 2 en 3

¹⁰ Geldt voor werkgebied, vestiging: 2

2.1.4 Enquête onder gehele populatie

In de maart 2024 is een online vragenlijst uitgezet onder de 342 leden van de VNG en 200 leden van WSGO. De vragenlijst (zie Bijlage B2) kon binnen 20 minuten worden ingevuld.

Vorbereiding

De vragenlijst is opgesteld aan de hand van de bevindingen van de verkennende interviews. Een concept van de vragenlijst is ingevuld en beoordeeld door een aantal medewerkers van VNG en de geïnterviewden van de verkennende interviews. Daarna is een aantal aanpassingen doorgevoerd.

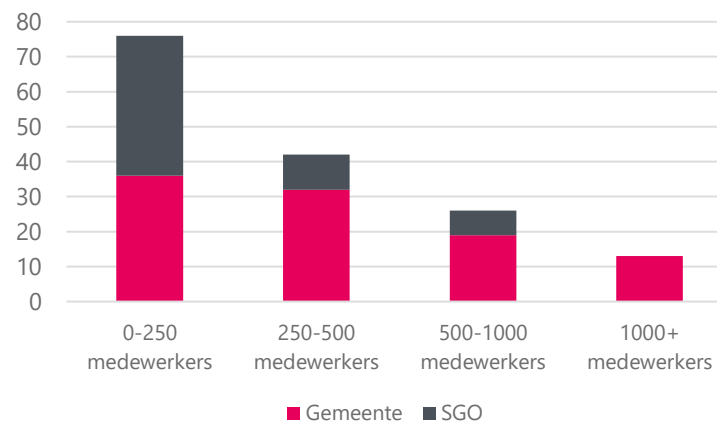
Distributie vragenlijst

Een uitnodiging voor de online vragenlijst is per e-mail toegezonden aan de gemeentesecretarissen van de gemeenten en de directeurs van de SGO's, met daarin het verzoek deze neer te leggen bij de meest deskundige medewerker, bijvoorbeeld de HR-manager. In de betreffende e-mail was een link naar de online enquête opgenomen. De respondenten hadden twee weken de tijd om te reageren, daarna is een herinneringsmail gestuurd naar alle genodigden en is de responstijd met een week verlengd.

2.1.5 Respons en non-respons

221 personen hebben de vragenlijst volledig ingevuld (40%). Van twee werkgevers waren er twee vragenlijsten ingevuld, daarvan is in beide gevallen de meest compleet ingevulde als respons meegenomen (en is de andere geschrapt).

Figuur 2.2 laat de responderende werkgevers zien naar grootteklasse (op aantal medewerkers in dienst). Bijna de helft van de werkgevers heeft niet meer dan 250 medewerkers in dienst. SGO's hebben doorgaans minder mensen in dienst dan gemeenten: in deze groep respondenten hebben *gemeenten gemiddeld 657 medewerkers* en *SGO's gemiddeld 227*. Er zijn (in dit onderzoek) geen SGO's met meer dan duizend medewerkers.



Figuur 2.2: Verdeling gemeente/SGO naar organisatieomvang

In de vragenlijst is een vraag over het aantal medewerkers per organisatie opgenomen. Het totaal aantal medewerkers bij de werkgevers is opgeteld 81.241 (op een totaal van 210.000 werknemers die onder de Cao vallen is dat 39% van het totaal). Daarbij moet worden opgemerkt dat een groep van 54 respondenten (32 gemeenten en 22 SGO's; samen een kwart van de respons) het aantal medewerkers niet wist en ook geen schatting heeft ingevuld. Van de 32 gemeenten die

hun eigen personeelsomvang niet weten schatten wij in dat zij gezamenlijk 20.000 medewerkers hebben (op basis van de ratio 1 gemeentebtenaar op 100 inwoners). Van de SGO's die de betreffende vraag niet hebben ingevuld doen wij geen schatting van het aantal medewerkers.

Het totaal aantal medewerkers dat de responderende werkgevers vertegenwoordigen komt daarmee op ruim 101.000, 48% van het totaal aantal gemeentebtenaren.

Analyse respons/non-respons

Een respons van 40% mag over het algemeen als redelijk worden beschouwd, mits de spreiding over verschillende categorieën goed is. In de respons/non-respons analyse bekijken we de respons op de volgende elementen:

- Of de verhouding gemeenten - SGO's conform de werkelijke verhouding is.
- Of de spreiding van gemeenten goed is naar ligging in Nederland, stedelijkheidsklasse en omvang.
- Of de spreiding van SGO's goed is naar te onderscheiden categorieën.

Spreiding respons over gemeenten en SGO's

Onder de responderende werkgevers zijn 81 SGO's en 138 gemeenten (zie tabel 2.2). De respons is mooi verdeeld over de SGO's en gemeenten, met een nagenoeg gelijk responspercentage.

¹¹ Hier zijn meegenomen de 24 gemeenten die vallen onder de 7 SGO's in de enquête die alle taken voor gemeenten uitvoeren.

De verhouding SGO-gemeente is daarmee in de respons, conform de populatie, 37-63%.

| | Respons | Populatie | Respons% |
|-----------|---------|-----------|----------|
| Gemeenten | 138 | 342 | 40,4% |
| SGO's | 81 | 200 | 40,5% |
| Totaal | 219 | 542 | 40,4% |

Tabel 2.2: Verdeling respons gemeenten - SGO's

Spreiding respons gemeenten

De responderende gemeenten zijn ruimtelijk goed gespreid over Nederland, over de provincies en over stedelijkheidsklassen, zie tabellen 2.3 en 2.4 en figuur 2.2. De responderende gemeenten¹¹ hebben gezamenlijk ruim 10,1 miljoen inwoners (56,2% van de Nederlandse bevolking).

| Klasse | Responderende gemeenten | Populatie gemeenten | Respons% |
|----------------------|-------------------------|---------------------|----------|
| Zeer sterk stedelijk | 15 | 23 | 65% |
| Sterk stedelijk | 37 | 70 | 53% |
| Matig stedelijk | 39 | 77 | 51% |
| Weinig stedelijk | 46 | 124 | 37% |
| Niet stedelijk | 25 | 48 | 52% |
| Totaal Nederland | 162 | 342 | 47% |

Tabel 2.3: Verdeling respons gemeenten naar stedelijkheidsklasse¹²

¹² Volgens definitie van het CBS op basis van adressendichtheid, met klassegrenzen van 2.500, 1.500, 1.000 en 500 adressen per vierkante kilometer.

Tabel 2.3 laat zien dat de respons naar stedelijkheidsklasse enigszins scheef verdeeld is: de meest stedelijke gemeenten zijn iets oververtegenwoordigd ten opzichte van de minder stedelijke. Tabel 2.4 laat zien dat ook de respons naar inwonersklasse enigszins scheef verdeeld is: de grotere gemeenten zijn sterker vertegenwoordigd dan de kleinere.

| Klasse inwoners | Responderende gemeenten | Populatie gemeenten | Respons% |
|-----------------|-------------------------|---------------------|----------|
| 250.000+ | 4 | 4 | 100% |
| 150.000-250.000 | 6 | 14 | 43% |
| 100.000-150.000 | 11 | 14 | 79% |
| 50.000-100.000 | 30 | 58 | 52% |
| 20.000-50.000 | 82 | 183 | 45% |
| 10.000-20.000 | 23 | 57 | 40% |
| 5.000-10.000 | 4 | 7 | 57% |
| <5.000 | 2 | 5 | 40% |
| | 162 | 342 | 47% |

Tabel 2.4: Verdeling respons gemeenten naar inwonersklasse

De spreiding over de verschillende provincies (figuur 2.5) laat zien dat gemeenten uit Flevoland en in mindere mate Overijssel en Limburg ondervertegenwoordigd zijn. Gemeenten uit Noord-Holland en Zeeland zijn relatief oververtegenwoordigd. Kijken we naar de verdeling over landsdelen (figuur 2.5), dan zien we dat de afwijkingen klein zijn en dat er geen bovenmatige onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde landsdelen is.

¹³ Hier zijn meegenomen de 24 gemeenten die vallen onder de 7 SGO's in de enquête die alle taken voor gemeenten uitvoeren.

| Provincie | Responderende gemeenten | Populatie gemeenten | Respons% |
|------------------------|-------------------------|---------------------|------------|
| Groningen | 4 | 10 | 40% |
| Friesland/Fryslân | 9 | 18 | 50% |
| Drenthe | 5 | 12 | 42% |
| <i>Landsdeel Noord</i> | 18 | 40 | 45% |
| Overijssel | 8 | 25 | 32% |
| Flevoland | 1 | 6 | 17% |
| Gelderland | 24 | 51 | 47% |
| <i>Landsdeel Oost</i> | 33 | 82 | 40% |
| Utrecht | 13 | 26 | 50% |
| Noord-Holland | 28 | 44 | 64% |
| Zuid-Holland | 23 | 50 | 46% |
| <i>Landsdeel West</i> | 64 | 120 | 53% |
| Zeeland | 8 | 13 | 62% |
| Noord-Brabant | 29 | 56 | 52% |
| Limburg | 10 | 31 | 32% |
| <i>Landsdeel Zuid</i> | 47 | 100 | 47% |
| Randstad | 52 | 106 | 49% |
| Niet-Randstad | 110 | 236 | 47% |
| Totaal Nederland | 162¹³ | 342 | 47% |

Tabel 2.5: Verdeling respons gemeenten naar provincies en landsdelen

Van de Randstad, als het stedelijke gebied in West-Nederland, bestaat geen scherpe en algemeen aanvaarde definitie. Omdat de Randstad als

entiteit wel relevant is, vanwege de hogere bevolkingsdichtheid en betere ov-ontsluiting, gebruiken we deze toch in deze studie¹⁴.



Figuur 2.3: Spreiding respons gemeenten (vlakken) en SGO's (stippen)

¹⁴ De toegepaste definitie hier is: de 106 gemeenten die behoren tot een van de samenwerkingsverbanden: de metropoolregio's Amsterdam (30 gemeenten), Rotterdam Den Haag (21) en Utrecht (25), en de regio's Midden-Holland (5), Holland-Rijnland (18) en Drechtsteden (7). Van de responderende groep vallen

Figuur 2.3 laat de spreiding van respons zien over Nederland.

Spreiding respons SGO's

| Type SGO in enquête | Responderende SGO's | Populatie SGO's | Respons % |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------|
| Uitvoering alle taken gemeenten | 7 | 14 | 50% |
| Uitvoering meerdere specifieke taken | 17 | 56 | 29% |
| Uitvoering WSW e/o participatiewet | 22 | 50 | 44% |
| Belastingssamenwerking | 4 | 7 | 57% |
| GGD | 5 | 17 | 29% |
| Omgevingsdienst | 8 | 23 | 35% |
| Reiniging/afval | 3 | 8 | 38% |
| Archief | 4 | 16 | 25% |
| Gemeentelijke kredietbank | 2 | 4 | 50% |
| Overig ¹⁵ | 8 | 5 | 160% |
| Niet ingevuld | 1 | | |
| Totaal | 81 | 200 | 40% |

Tabel 2.6: Verdeling respons SGO's over categorieën

De responderende SGO's zijn ruimtelijk goed gespreid over Nederland (zie figuur 2.2). De verdeling over categorieën laat een iets scheve verdeling zien: SGO's die alle taken van gemeenten uitvoeren zijn oververtegenwoordigd, terwijl de SGO's met beperkte specifieke taken

44 gemeenten onder deze groep, plus 8 gemeenten uit de groep SGO's die alle taken van gemeenten uitvoeren.

¹⁵ Een aantal SGO's voegt zich bij een andere categorie dan de categorisering die de WSGO gebruikt.

ondervertegenwoordigd zijn. GGD's en archiefdiensten zijn ondervertegenwoordigd (zie tabel 2.6).

Representativiteit werkgeversonderzoek

Samenvattend, de verhouding respons/non-respons in de enquête over verschillende dimensies is als volgt:

- De verhouding gemeenten-SGO's is precies conform de populatie.
- Stedelijke en grotere gemeenten zijn oververtegenwoordigd ten opzichte van kleinere, minder stedelijke gemeenten.
- De verdeling over landsdelen is redelijk goed, de verhouding tussen gemeenten uit de Randstad en niet-Randstad is goed.
- Van de SGO's zijn GGD's en archiefdiensten relatief ondervertegenwoordigd.

Hiermee rekening houdend is de conclusie gerechtvaardigd dat de steekproef redelijk representatief is voor alle gemeenten en SGO's in Nederland en dat uitspraken geldig geacht mogen worden voor de totale populatie.

2.2 Onderzoek werknemers

2.2.1 Deelvragen

De twee hoofdvragen zijn nader uitgewerkt in een aantal deelvragen die betrekking hebben op de werknemers.

Hoofdvragen en deelvragen werkgevers

1. Welke lokale regelingen voor vergoeding van woon-werkverkeer en hybride werken zijn er op dit moment bij de werkgevers?
2. Is er behoefte aan sectorale afspraken over reiskosten onder werkgevers en werknemers, en waarom wel of niet?

Deelvragen werknemers

Huidige regelingen, gedrag en condities

- *Hoe ziet het huidige mobiliteitsgedrag van de werknemers eruit, en welke omgevingsfactoren zijn daarin doorslaggevend? Denk aan parkeervergunningen, milieuzones, bereikbaarheid stadhuis met ov, etc.*

Attitude, motivaties, weerstanden en sociale druk

- *Welk belang hechten de organisaties van werknemers aan verduurzaming, in het bijzonder verduurzaming van de woon-werkmobiliteit?*
- *Hoe kijken organisaties van werknemers aan tegen de diversiteit aan lokale regelingen t.a.v. woon-werkverkeer?*
- *In welke mate vinden werknemers hun werkgever duurzaam?*
- *In welke mate vinden werknemers dat hun werkgever zou moeten verduurzamen?*

Regeling als sturend middel

- *In hoeverre zien de werknemers arbeidsvoorwaardelijke regelingen als een kansrijk sturingsmiddel ten behoeve van verduurzaming?*
- *Welke elementen zijn daarin het belangrijkste?*

Differentiaties

- *Welke differentiaties zien we tussen de werknemers?*

2.2.2 Keuze van onderzoeksmethode

Het lijkt logisch om, voor het peilen van het draagvlak voor eventueel beleid duurzame mobiliteit in de Cao Gemeenten, een populatieonderzoek uit te voeren of tenminste een onderzoek met representatieve steekproef onder de 210.000 gemeentebambtenaren (en medewerkers SGO's).

Echter, die aanpak is om een aantal redenen niet verstandig:

- In deze fase van het onderzoek is nog niet goed uitgekristalliseerd welke kant dit duurzaam-mobiliteitsbeleid opgaat. Zolang het antwoord van de werkgevers op de hoofdvragen er nog niet is, is het nog niet mogelijk om concrete vragen aan de werknemers voor te leggen.
- Daarmee is ook niet mogelijk om vrijuit draagvlak voor bepaalde beleidsrichtingen te peilen. Een grootschalige enquête onder deze populatie zou verkeerde verwachtingen kunnen wekken die later niet ingelost kunnen worden.
- De populatie is groot in omvang en divers van samenstelling. Het benaderen van de hele groep, of het samenstellen van een representatieve steekproef die recht doet aan de diversiteit, is kostbaar en valt buiten de budgettaire kaders van dit onderzoek.

Om die redenen is gekozen voor een kwalitatief onderzoek dat zich ten doel stelt om in beeld te brengen (1) welke diversiteit en met welke kenmerken er is binnen de populatie van 210.000 werknemers; (2) welke attitudes en achtergronden er bestaan binnen die populatie aan de hand waarvan het potentiële draagvlak en effect kan worden ingeschat; (3) zonder daarmee direct een voorspelling te kunnen doen in welke mate bepaalde beleidsintenties, richtingen of maatregelen al dan niet succesvol zouden zijn.

Het kwalitatieve onderzoek is daarmee beperkt in scope, maar evengoed goed bruikbaar om beleidsrichtingen te verkennen.

De gekozen aanpak is verder als volgt geweest:

- Eerst is een diepte-interview afgenomen met de vakbonden (FNV en CNV) om de contouren van het vraagstuk in beeld te krijgen. Dit interview heeft plaatsgevonden op 6 februari 2024.

- Daarna zijn 6 focusgroepen uitgevoerd bij gemeenten en SGO's in Nederland.

2.2.3 Aanpak en werkwijze focusgroep

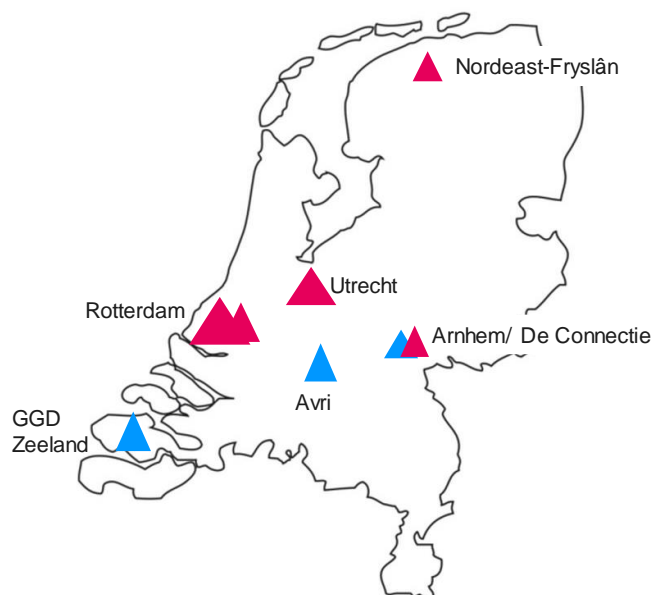
In een focusgroep wordt een gesprek gevoerd met een aantal mensen. Het gesprek is gestructureerd aan de hand van een leidraad, waarin de leidende vragen van het onderzoek zijn opgenomen. De voorzitter en gespreksleider brengt de vragen/onderwerpen in en nodigt de deelnemers uit tot beantwoording. De gespreksleider vraagt door en stuurt aan op interactie tussen de deelnemers, waardoor een rijke inkleuring van het thema ontstaat.

De methode van focusgroepen zorgt voor een goed beeld van wat er speelt ten aanzien van het specifieke onderwerp, hoe de deelnemers er tegenaan kijken en welke achtergronden daarbij een rol spelen. Ten behoeve van de focusgroepen is in samenspraak met het LOGA een leidraad opgesteld die is opgenomen in Bijlage B.4.

Selectie van organisaties

De selectie van organisaties voor die focusgroepen was erop gericht om verschillende groepen medewerkers te spreken te krijgen:

- De groep kantoormedewerkers (de grootste groep) in de loonschalen 7-12, zowel mensen die kunnen thuiswerken als mensen die dat vanwege hun functie niet kunnen.
- De groep medewerkers buitendienst, afval, reiniging in de lagere loonschalen.
- Medewerkers met mobiele functies (welzijn en gezondheid, inspecties en omgevingsdienst).
- Met enige spreiding over Nederland; zowel in stedelijke gebieden in de Randstad als in landelijke gebieden en daartussen.



Figuur 2.4: Spreiding organisaties focusgroepen

De geselecteerde organisaties zijn benaderd met de vraag of ze faciliteiten bieden en een aantal medewerkers wilden vrijmaken voor een dergelijke focusgroep. Bij een aantal benaderde organisaties lukte dit niet en werd vervolgens een reserve-optie gekozen. De organisaties waar de focusgroepen zijn uitgevoerd staan in tabel 2.7 en figuur 2.4.

Selectie van deelnemers

De selectie van medewerkers werd primair overgelaten aan lokale vakbondsbestuurders, leden van de ondernemingsraad of het lokaal overleg arbeidsvoorwaarden. Nadrukkelijk werd het initiatief bij vertegenwoordigers van de werknemers gelegd en niet aan de werkgeverskant (de HR-manager).

| Organisatie | Datum (2024) | Aantal deeln. | Profiel medewerkers |
|----------------------------------|--------------|---------------|-----------------------------------|
| SGO De Connectie/gem. Arnhem | 21 mei | 8 | Kantoor wel/niet thuisw, hovenier |
| Gemeente Rotterdam (1) | 23 mei | 6 | Afval, reiniging, boa |
| Gemeente Rotterdam (2) | 23 mei | 2 | Kantoor, inspectie |
| SGO GGD Zeeland, Goes | 30 mei | 6 | Kantoor, jeugdzorg |
| Gemeente Utrecht | 12 juni | 2 | Kantoor, thuisw. |
| Gemeente Nordeast-Fryslân, | 13 juni | 6 | Kantoor, wel/niet thuisw. |
| SGO Afvalverwerking Rivierenland | 20 juni | 8 | Afval, reiniging, kantoor |

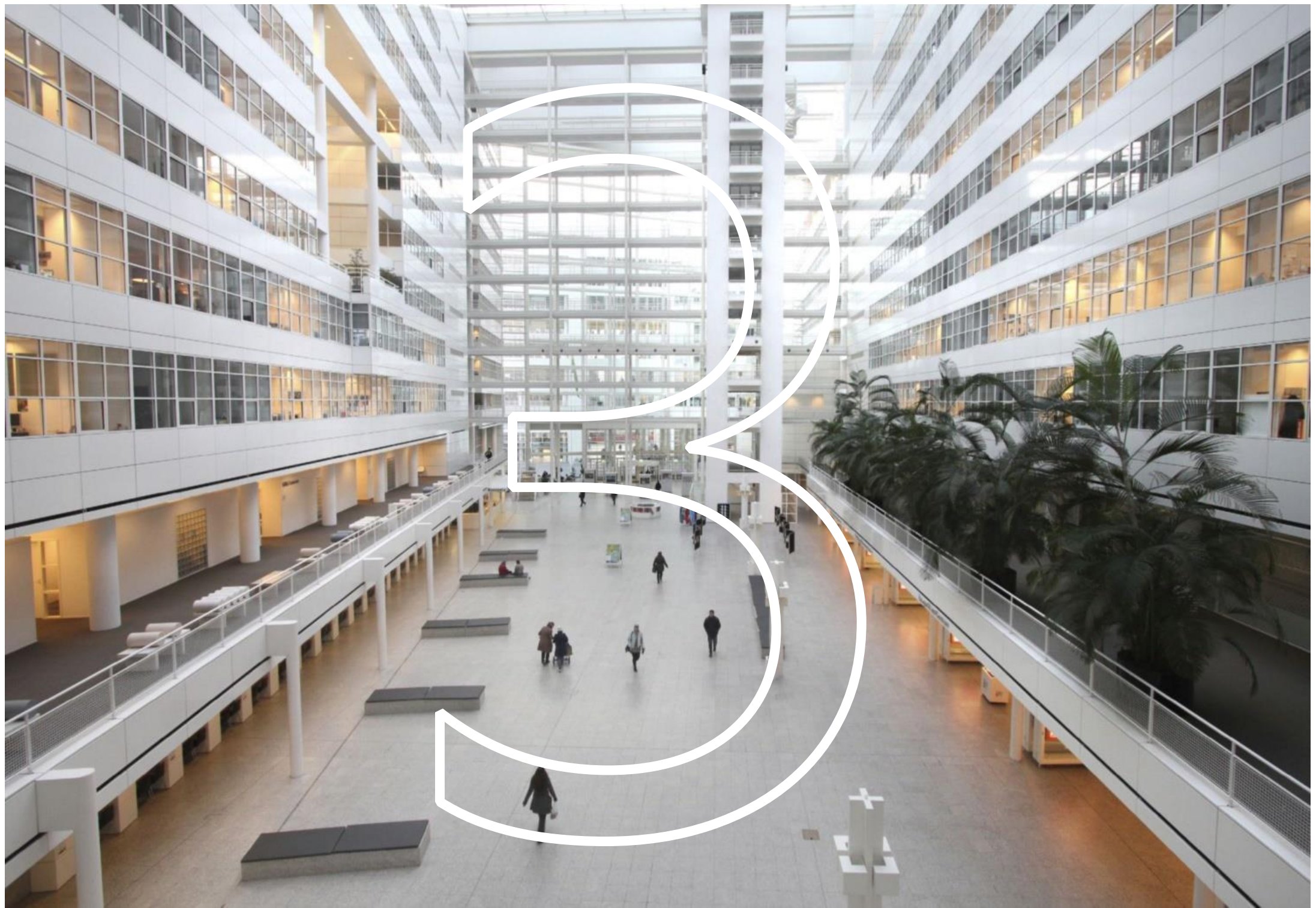
Tabel 2.7: Organisaties waar focusgroepen zijn uitgevoerd

De opkomst was over het algemeen goed, behalve bij de focusgroepen voor kantoormedewerkers in Rotterdam en Utrecht. Daar bleef de groep beperkt tot twee deelnemers.

Representativiteit werknemersonderzoek

Het werknemersonderzoek heeft niet als doel een representatief beeld te geven van opinie en draagvlak ten aanzien van het onderwerp. Kwantitatieve uitspraken over omvang van draagvlak, over de verhouding tussen verschillende opinies en/of aantallen met bepaalde mogelijkheden tot gedragsverandering zijn niet mogelijk.

Evengoed is door zorgvuldige selectie van organisaties en deelnemers de breedte van de populatie en de diversiteit daarbinnen goed in beeld gebracht.



3. Resultaten onderzoek werkgevers

3.1 Inventarisatie regelingen

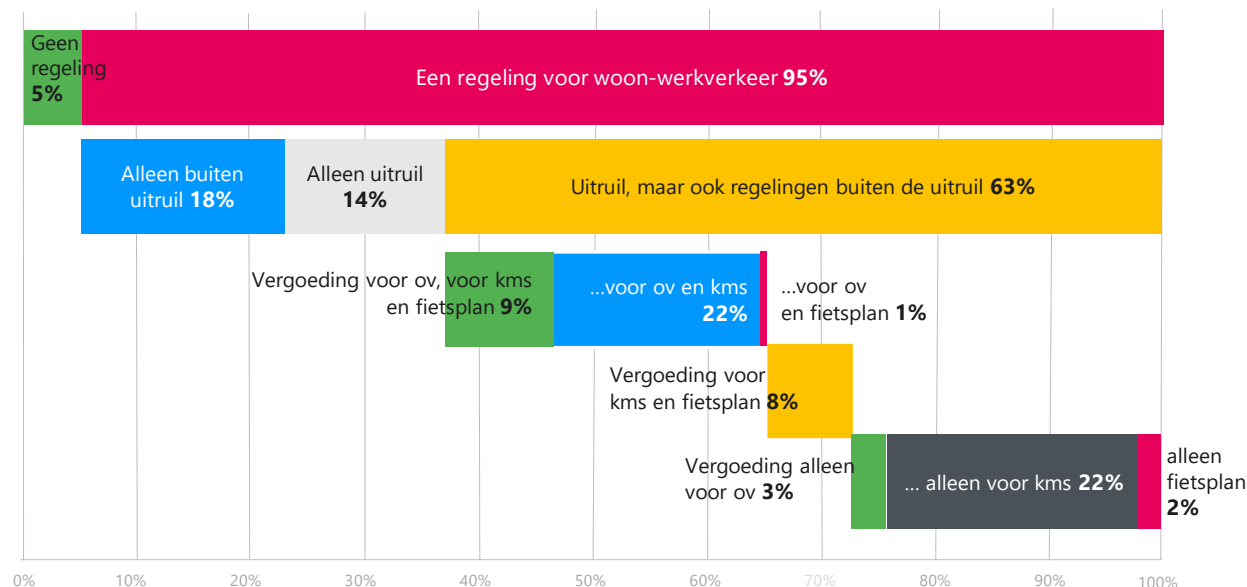
3.1.1 Het hebben van een regeling

Op dit moment heeft 95% van de responderende gemeenten en SGO's een regeling voor vergoeding woon-werkverkeer. Hieronder vallen ook de werkgevers die de vergoeding woon-werkverkeer laten vallen onder de zogenaamde fiscale uitruil in het Individueel Keuze Budget (IKB) binnen de Werkkostenregeling (WKR)¹⁶.

Overigens heeft een klein aantal SGO's verschillende regelingen binnen het personeelsbestand naast elkaar. Dit zijn doorgaans fusieorganisaties die te maken hebben met een erfenis uit het verleden; een deel van het personeel heeft dan de (betere) regeling

¹⁶ De werknemer kan brutoloon uitruilen voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding. Belaste loonbestanddelen worden geruild met loonbestanddelen die onder de Werkkostenregeling vrijgesteld zijn van loonbelasting, zoals een vergoeding voor reiskosten woon-werk tot een bedrag

van € 0,23 per km (2024). Dit scheelt de werknemer loonheffing en voor de werkgever zijn geen premies werkgeversverzekeringen verschuldigd over het uitgeruide deel van het loon. Overigens verkleint de uitruil de WKR-ruimte voor de werkgever. Bron: Informatieblad op AWWN.nl



Figuur 3.1: Regelingen uitruil en regelingen buiten de uitruil

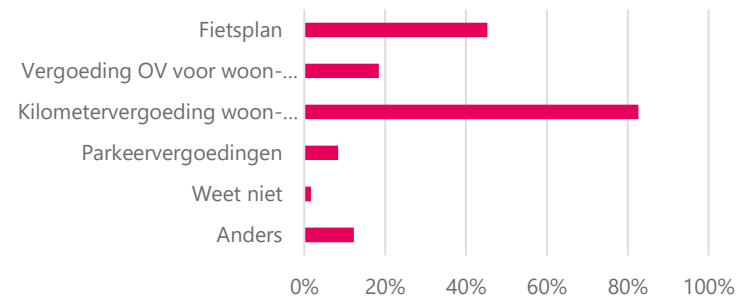
vanuit hun oude werkgever meegenomen naar de nieuwe organisatie. Ruim 85% van de gemeenten/SGO's heeft één regeling.

Figuur 3.1 laat zien dat van alle werkgevers die een regeling hebben, de meeste daarvan dat doen via de uitruil IKB. Een aandeel van 18% heeft alleen vergoedingen *buiten de uitruil*. Dat betekent dus dat de IKB uitsluitend voor andere dingen dan woon-werkvergoedingen wordt gebruikt. Veertien procent van de werkgevers heeft *alleen de uitruil* voor het vergoeden van woon-werkverkeer. Dan is er een groep van 63% die *zowel binnen als buiten de uitruil* regelingen heeft:

- 9% vergoedt kilometers en ov-reizen en heeft een fietsplan
- 22% vergoedt kilometers en ov-reizen
- 1% vergoedt ov-reizen en heeft een fietsplan
- 8% vergoedt kilometers en heeft een fietsplan
- 3% vergoedt alleen ov
- 22% vergoedt alleen kilometers
- 2% heeft alleen een fietsplan.

Binnen de uitruil (zie figuur 3.2) zitten dan vooral kilometervergoedingen en in mindere mate fietsplannen. Specifieke vergoedingen voor openbaar vervoer komen binnen de uitruil veel minder voor (waarbij opgemerkt: die reizen kunnen ook via een kilometervergoeding worden vergoed).

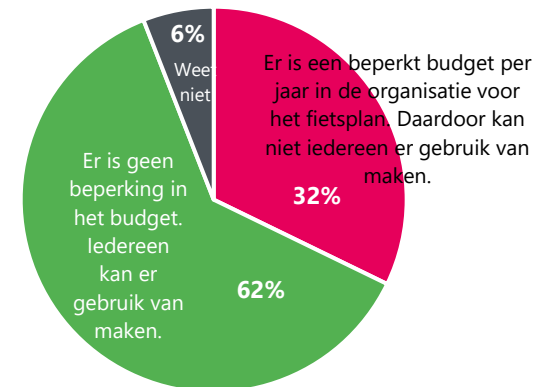
Wat zit er in de *uitruil* m.b.t. woon-werkverkeer?



Figuur 3.2: Regelingen binnen de uitruil

3.1.2 Vergoeding fiets

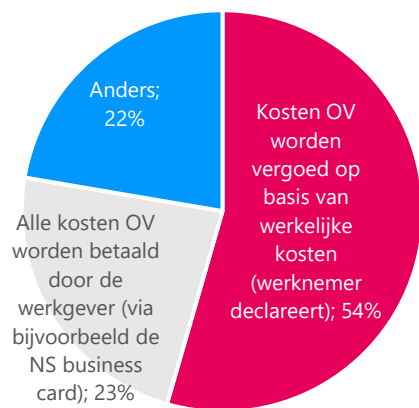
Van de werkgevers heeft 55% een fietsplan. Voor het fietsplan heeft een derde van de gemeenten/SGO's een beperkt budget, waardoor niet iedereen er gebruik van kan maken (zie figuur 3.3).



Figuur 3.3: Budgetbeperking fietsplan (N=118)

3.1.3 Vergoeding openbaar vervoer

Een deel van de werkgevers (40%) vergoedt de woon-werkrit per openbaar vervoer specifiek als ov-rit. De andere 55% van de werkgevers vergoedt zonder onderscheid naar vervoerwijze, in kilometers. Van de werkgevers betaalt 40% de ov-reis. De wijze van declaratie verschilt: ruim de helft krijgt vergoed op basis van werkelijk gemaakte kosten (declaratie achteraf) terwijl een kwart niet hoeft voor te schieten en op rekening van de werkgever kan reizen (via een kaart als de NS business card). Een kwart heeft een ander (niet nader gespecificeerd) declaratiesysteem). Onder de groep 'anders' vallen ook werkgevers die een deel van de ov-reis vergoeden. Zie figuur 3.4.



Figuur 3.4: Wijze van betalen ov (N=86)

72% van de werkgevers vergoedt ov op basis van het aantal werkelijk gereisde dagen en de rest op basis van het aantal reisdagen of contractdagen in de arbeidsovereenkomst.

Voor deze vergoedingen openbaar vervoer hanteert driekwart geen ondergrens en geen bovengrens in afstand.

Een beperking in duur (tot maximaal twee jaar) van de vergoeding voor openbaar vervoer komt nog bij slechts één gemeentelijke werkgever voor.

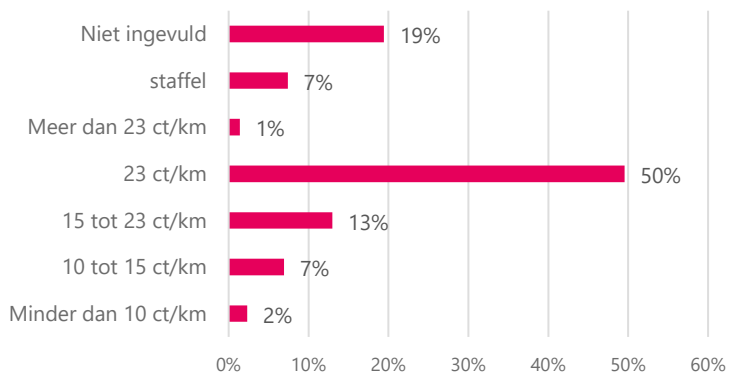
3.1.4 Kilometervergoeding

De kilometervergoeding wordt bij 94% van de werkgevers gegeven ongeacht de vervoerswijze, zie figuur 3.5, waarbij in veel gevallen de werknemers blijkaar ook een keuze hebben: de ov-reis laten vergoeden of een kilometervergoeding ontvangen.

Figuur 3.6 laat zien dat de vergoeding bij de helft van de werkgevers gelijk is aan het maximum fiscaal onbelaste bedrag (€ 0,23 per km). Drie werkgevers vergoeden een hoger bedrag (één keer € 0,26 en twee keer € 0,28 per km). De rest vergoedt een lager bedrag per kilometer; gemiddeld is dat bedrag € 0,15 per km. Vijf procent van de werkgevers werkt met een staffel (verschillende tarieven per afstandsklasse).



Figuur 3.5: De vervoerswijzen waar de kilometervergoeding voor geldt



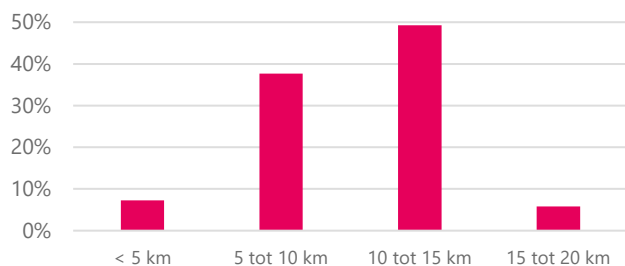
Figuur 3.6: Hoogte van de kilometervergoeding

Een beperking in duur (tot maximaal twee jaar) komt bij de kilometervergoeding bij slechts twee werkgevers voor.

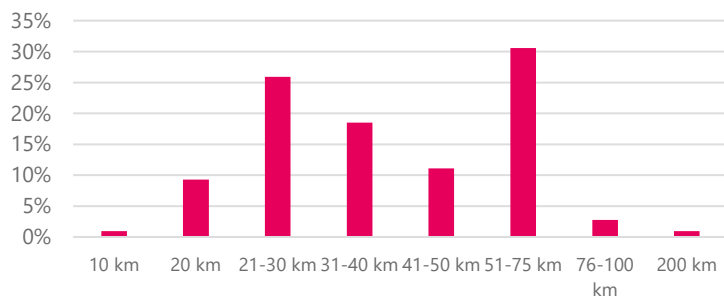
Anders dan bij de ov-vergoedingen, is voor kilometervergoedingen vaker sprake van onder- en bovengrenzen (figuur 3.7, 3.8 en 3.9). Geen onder- en geen bovengrens geldt voor 36%; 72% heeft een bovengrens en/of een ondergrens. De gehanteerde *ondergrens* het vaakst tussen de 10 en 15 km ligt (wie een kortere woon-werkreis heeft, krijgt geen vergoeding).



Figuur 3.7: Boven- en ondergrenzen kilometervergoeding



Figuur 3.8: Ondergrenzen enkele reis voor kilometervergoeding (N=69)



Figuur 3.9: Bovengrenzen enkele reis voor kilometervergoeding (N=108)

De gehanteerde *bovengrens* is bij 36% onder de 30 km, bij 30% tussen 31 en 50 km en bij 34% boven de 51 km (de woon-werkreis is gemaximeerd op die afstand, daarboven ontvangt men geen vergoeding).

3.1.5 Selectief vergoeden

Er zijn 38 werkgevers (17%) die het ov vergoeden zonder boven- of ondergrens, maar die de kilometervergoeding (auto) wel begrenzen. Van diezelfde groep werkgevers zijn er 14 (6% van het totaal) die het ov wel volledig vergoeden, maar de auto tegen een laag kilometertarief (minder dan 21 cent per km).

Deze werkgevers vergoeden dus *selectief naar vervoerwijze*, ten gunste van het openbaar vervoer.

| Omvang organisatie | Aandeel dat selectief vergoedt |
|----------------------------|--------------------------------|
| Minder dan 250 medewerkers | 20% |
| 250-500 medewerkers | 21% |
| 500-1000 medewerkers | 15% |
| Meer dan 1000 medewerkers | 12% |
| Alle werkgevers | 17% |

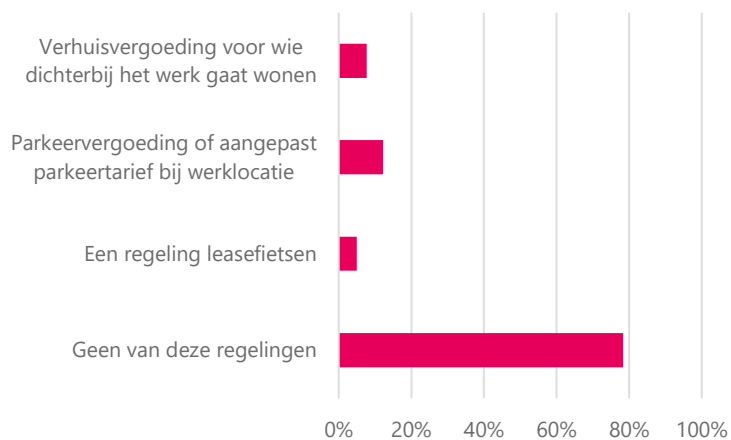
Tabel 3.1: Werkgevers die ov gunstiger vergoeden dan auto

De groep van gemeenten en SGO's die selectief vergoeden is niet groot. Opmerkelijk is evenwel dat het aandeel kleinere organisaties onder deze groep relatief groot is (zie ook tabel 2.1); de kleinere zijn iets oververtegenwoordigd.

Overigens is de verdeling Randstad/niet-Randstad in deze groep precies 50/50%; de Randstad is oververtegenwoordigd. De verhouding gemeente/SGO is 63%/37% (evenredig verdeeld).

3.1.6 Andere relevante regelingen

Naast vergoedingen voor woon-werkverkeer kunnen andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen ook van grote invloed zijn op reizen en CO₂-uitstoot. Bijvoorbeeld een verhuisvergoeding voor wie dichterbij het werk gaat wonen (zie figuur 3.10). Slechts 8% van de gemeenten/SGO's blijkt een verhuisvergoeding te hebben. Meer werkgevers (12%) hebben een parkeervergoeding voor bij de werklocatie. Enkele werkgevers hebben een regeling leasefietsen.

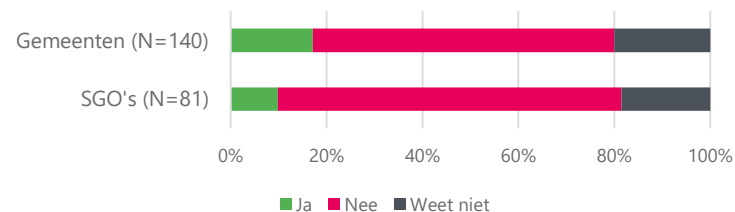


Figuur 3.10: Andere relevante vergoedingen

3.2 Duurzaamheid en woon-werkvergoedingen

3.2.1 Duurzame ambities

Heeft uw organisatie een expliciete doelstelling van CO₂-reductie?

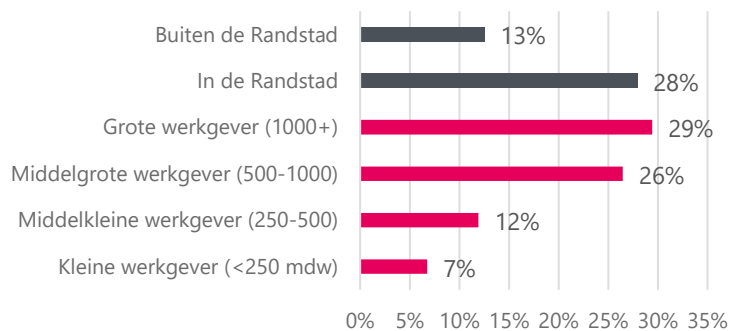


Figuur 3.11: Respons op vraag over expliciete reductiedoelstelling CO₂

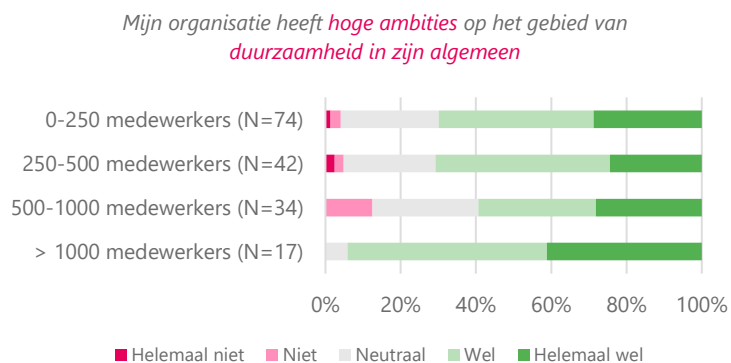
Een relatief klein aantal gemeenten/SGO's heeft een expliciete reductiedoelstelling voor de voetafdruk (figuur 3.11): 24 gemeenten en 8 SGO's. Organisaties met een expliciete reductiedoelstelling zijn niet evenredig verdeeld: van de gemeenten/SGO's in de Randstad heeft 28% een expliciete reductiedoelstelling, terwijl dat voor niet meer dan 13% van de werkgevers buiten de Randstad geldt. We zien ook verschil naar omvang: grote organisaties hebben vaker een expliciete reductiedoelstelling dan kleine (figuur 3.12).

Evengoed is duurzaamheid belangrijk voor de gemeenten en SGO's (zie figuur 3.13 en verder). 73% geeft aan hoge ambities op het gebied van duurzaamheid te hebben en ruim de helft vindt dat de organisatie een voorbeeldfunctie heeft op het gebied van duurzame mobiliteit. Hoge ambities op duurzaam woon-werkverkeer komen aanzienlijk minder

vaak voor (38%). Tegelijkertijd geeft bijna de helft aan dat het realiseren van die ambities in financiële zin beperkt wordt.

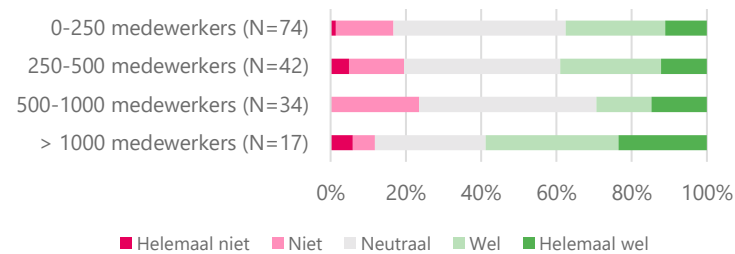


Figuur 3.12: Aandeel werkgevers met een expliciete CO2-reductiedoelstelling



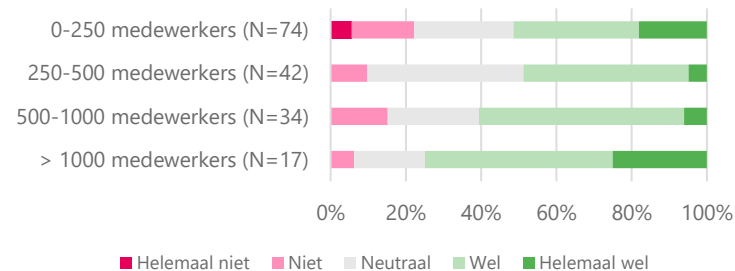
Figuur 3.13: Ambities duurzaamheid

Mijn organisatie heeft *hoge ambities* voor *duurzaam woon-werkverkeer*



Figuur 3.14: Ambities duurzaam woon-werkverkeer

Mijn organisatie heeft een *voorbeeldfunctie* op het gebied van *duurzame mobiliteit*



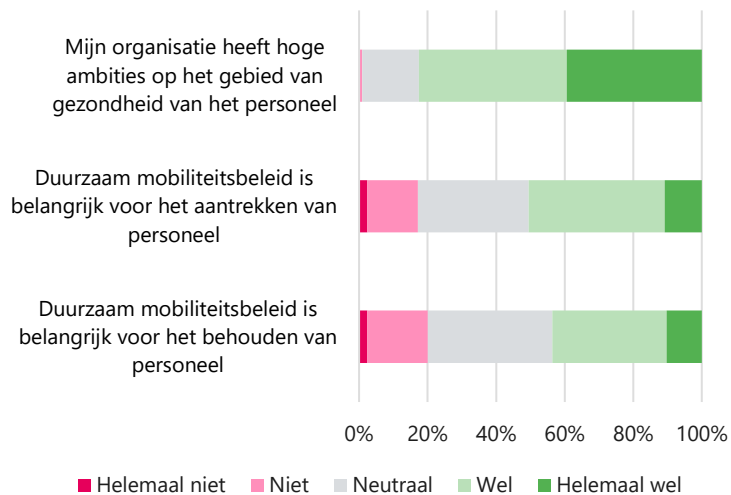
Figuur 3.15: Voorbeeldfunctie duurzame mobiliteit

Kijkend naar de verdeling tussen grote en kleine organisaties zien we iets soortgelijks als bij het hebben van een expliciete reductiedoelstelling CO₂:

- De grotere gemeenten/SGO's zijn vaker ambitieus op het gebied van duurzaamheid en duurzaam woon-werkverkeer en bovendien vinden zij vaker dat ze een voorbeeldfunctie hebben
- Financiële beperkingen ten aanzien van deze ambities zien we gelijkmatig over de hele linie.

3.2.2 Ambities personeelszaken

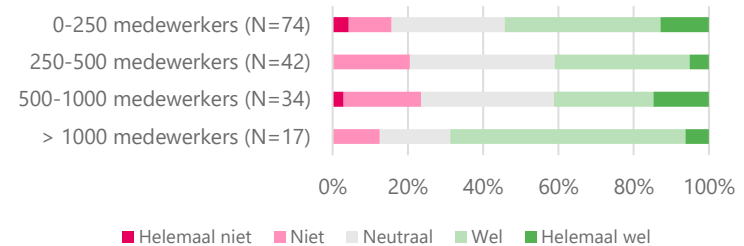
Ter vergelijking: figuur 3.16 laat zien dat hoge ambities op het gebied van de gezondheid van het personeel vaker voorkomen (82%) dan ambities duurzaamheid (73%).



Figuur 3.16: Respons op stellingen duurzaamheid, duurzame mobiliteit

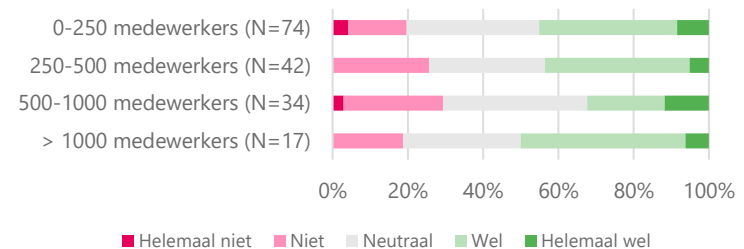
We zien ook dat duurzaam mobiliteitsbeleid bij een behoorlijk aantal gemeenten en SGO's een rol speelt in het aantrekken en behouden van personeel (figuur 3.17 en 3.18). Vooral ten aanzien van het aantrekken van personeel is zichtbaar dat dat voor de grootste categorie (1000+) werkgevers belangrijk is.

Duurzaam mobiliteitsbeleid is belangrijk voor het aantrekken van personeel



Figuur 3.17: Duurzaam mobiliteitsbeleid en aantrekken personeel

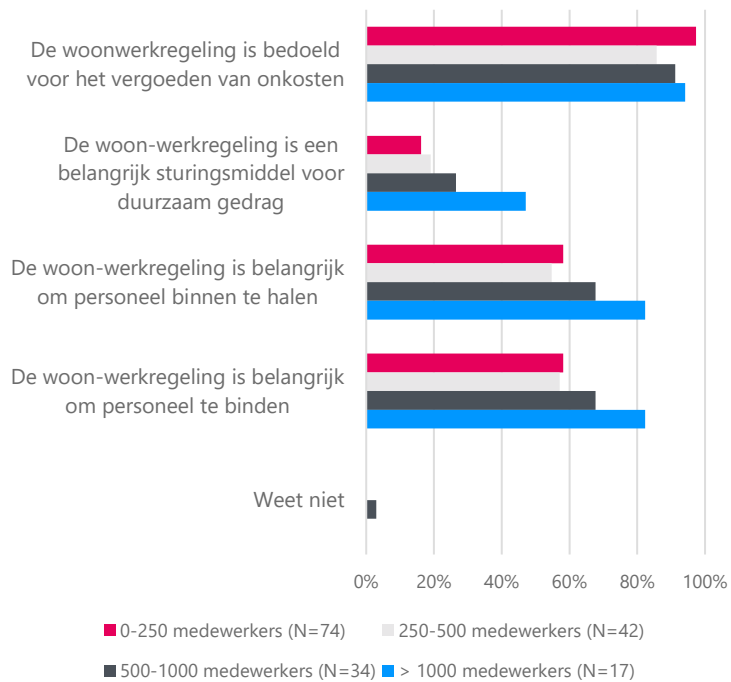
Duurzaam mobiliteitsbeleid is belangrijk voor het behouden van personeel



Figuur 3.18: Duurzaam mobiliteitsbeleid en behouden personeel

3.2.3 Sturen van gedrag of anders

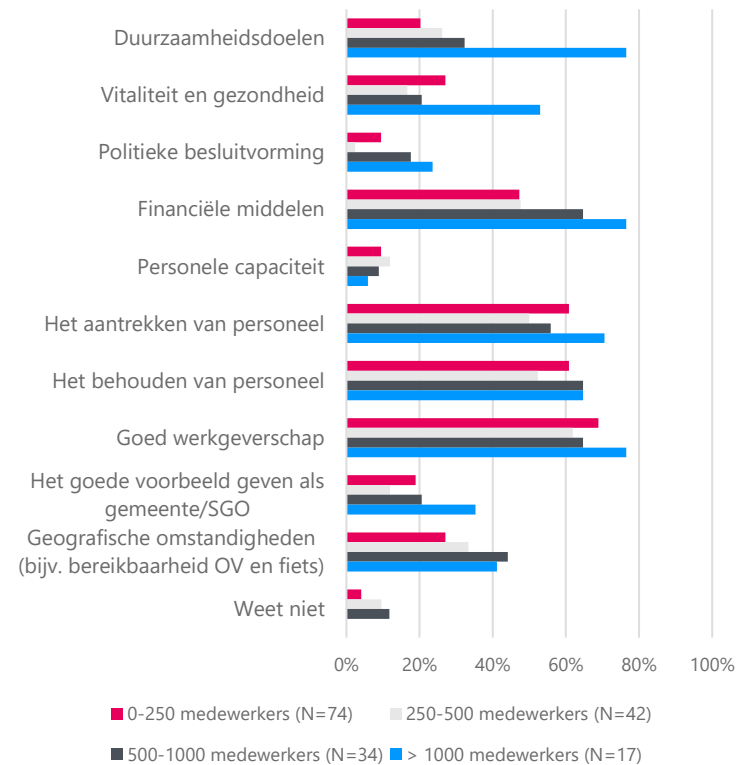
Bijna alle werkgevers vinden dat de regeling woon-werkvergoedingen bedoeld is voor het vergoeden van onkosten (zie figuur 3.19). Daarnaast vinden de meeste werkgevers dat zo'n regeling belangrijk is om personeel te werven en te behouden. Opmerkelijk is dat dit behoorlijk differentieert naar organisatieomvang: grotere werkgevers vinden dat relatief vaker dan kleinere.



Figuur 3.19: Respons op stellingen waar de woon-werkregeling voor bedoeld is

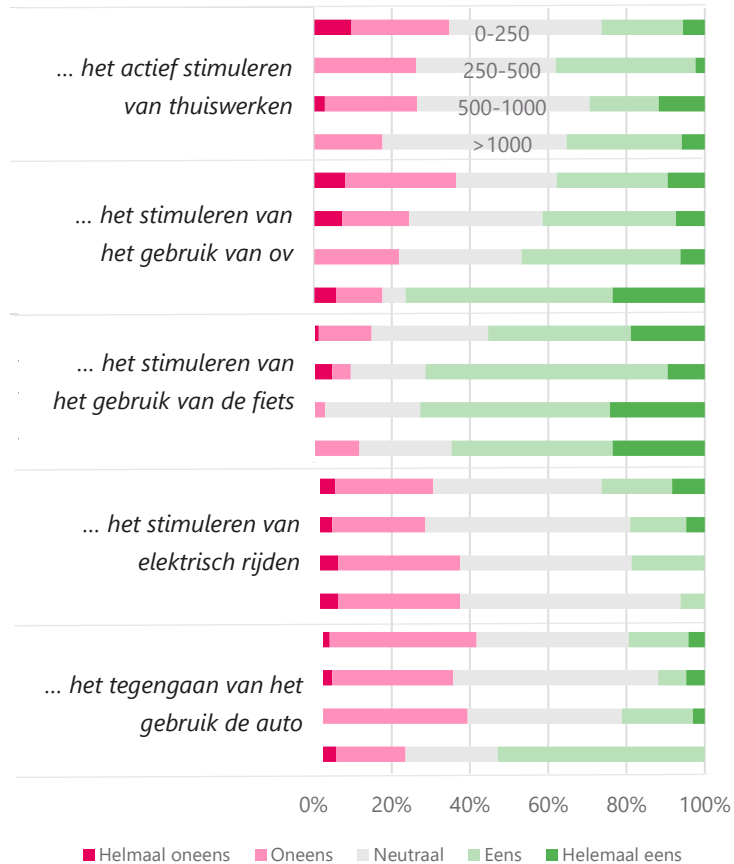
Een veel kleiner deel van de werkgevers beschouwt de regeling ook als een sturingsmiddel voor duurzaam gedrag: de helft van de grote werkgevers onderschrijft dat en slechts rond de 20% van de kleinere werkgevers.

Welke aspecten hebben een rol gespeeld in het tot stand komen van de huidige regeling?



Figuur 3.20: Aspecten bij het tot stand komen van de huidige regeling

Voor mijn organisatie is een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit ...



Figuur 3.21: Doelen van duurzame arbeidsvoorwaarden mobiliteit

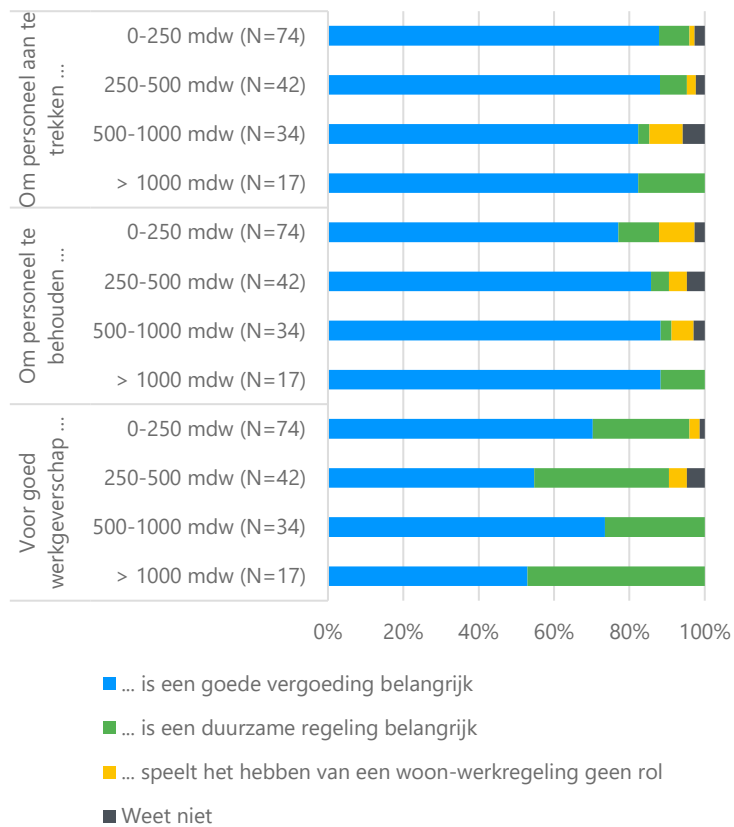
Bij het tot stand komen van de regeling zoals die er nu is zijn duurzaamheidsdoelen bij de grote gemeenten vaak belangrijk geweest, bij kleinere organisaties is dat veel minder het geval (figuur 3.20). Op de andere aspecten is veel minder differentiatie te zien.

Dat wordt ook gereflecteerd in de doelen van duurzame arbeidsvoorwaarden mobiliteit (figuur 3.21). Opvallend hier is:

- Stimuleren van het gebruik van de fiets: dat differentieert weinig. In alle categorieën ziet het merendeel dat als een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden mobiliteit.
- Stimuleren van het ov en tegengaan van autogebruik differentieert wel. De grote werkgevers zien dat als een belangrijk doel, veel meer dan de kleinere.

Figuur 3.22 toont hoe werkgevers duurzaamheid en een goede vergoeding ten opzichte van elkaar zien: het merendeel beschouwt een goede vergoeding vooral in de functie van het werven en behouden van personeel. Een duurzame vergoeding dient vooral het *goed werkgeverschap*, het algemene begrip van waar een werkgever zich verantwoordelijk voor voelt.

In algemene zin is duurzaam voor kleinere werkgevers niet zoveel minder belangrijk dan voor grotere. Echter, de concrete maatregelen (stimuleren ov, tegengaan auto) zijn voor kleinere werkgevers minder reëel dan voor de grote. Vermoedelijk beschouwen de kleinere werkgevers deze als ongewenst en onhaalbaar. Sterker nog, zulke maatregelen zouden ook nog negatief uit kunnen werken voor het aantrekken en behouden van personeel.

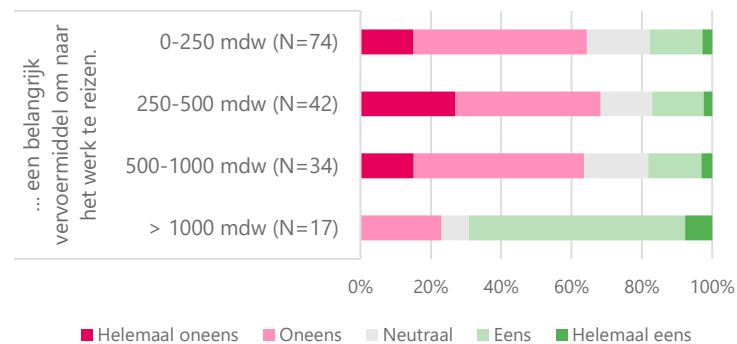


Figuur 3.22: Goede vergoeding, duurzame regeling i.r.t. personeelszaken en organisatieomvang

3.2.4 Bereikbaarheid als verklaring

Het ligt voor de hand om de constatering uit de voorgaande subparagrafen te verklaren vanuit de bereikbaarheidssituatie van de betreffende gemeente/SGO's. Vooral de bereikbaarheid per openbaar vervoer zal sterk verschillen per werkgever. Figuur 3.23 bevestigt dat; alleen de grote gemeenten vinden openbaar vervoer een belangrijk vervoermiddel voor het personeel.

Openbaar vervoer is voor veel medewerkers van mijn organisatie een belangrijk vervoermiddel om naar het werk te reizen



Figuur 3.23: Respons op stelling over bereikbaarheid ov

3.3 Draagvlak en differentiatie in de organisatie



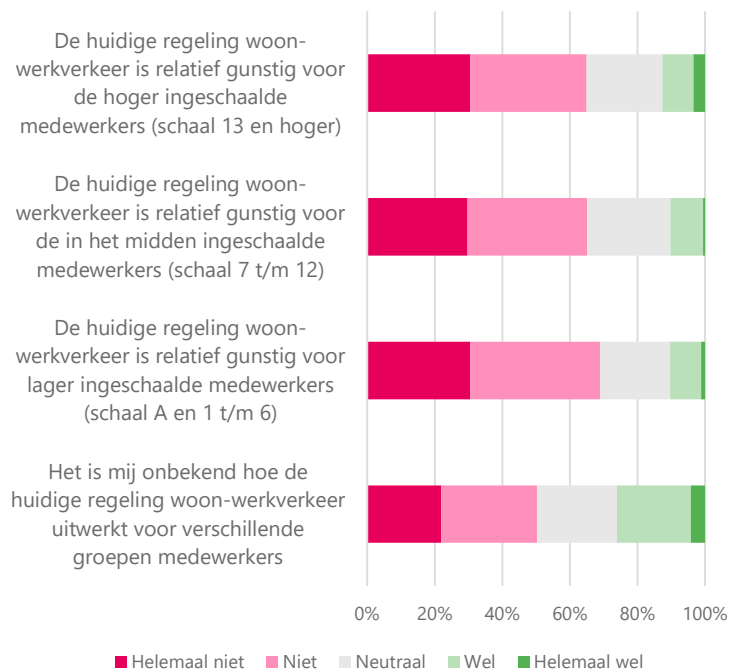
Figuur 3.24: Respons op de vraag of er onderzoek is gedaan naar tevredenheid over de huidige arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer

Er is door weinig werkgevers recent onderzoek gedaan naar de tevredenheid over de huidige regeling (figuur 3.24). Inschatting over die tevredenheid laat zien dat de algemene tevredenheid lijkt af te nemen met organisatieomvang (figuur 3.25).



Figuur 3.25: Tevredenheid onder medewerkers naar organisatieomvang

Ongeveer de helft van de werkgevers weet niet of de regeling verschillend uitwerkt voor verschillende groepen medewerkers (figuur 3.26). Het merendeel van de werkgevers denkt niet dat de regeling bepaalde salarisgroepen relatief begunstigt. Dit differentieert overigens niet naar organisatieomvang.

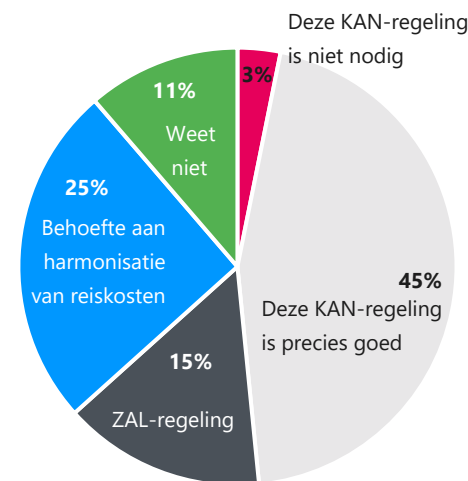


Figuur 3.26: Respons op stellingen over relatieve verschillen tussen groepen medewerkers

3.4 Behoeft een nieuwe Cao

Aan de werkgevers is gevraagd wat hun wensen zijn ten aanzien van een nieuwe Cao, met betrekking tot een woon-werkregeling. Daarnaast is gevraagd wat voor soort regeling hun voorkeur heeft. De uitkomsten van beide lijkt tegenstrijdig te zijn, maar laat ook wel een duidelijk beeld zien.

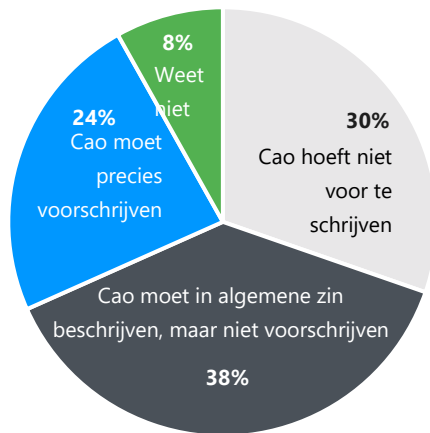
De huidige regeling in de Cao staat bekend als de KAN-regeling (*de werkgever kan een woon-werkregeling bieden...*), die wordt door 48% van de werkgevers gesteund (zie figuur 3.27). Waarbij opgemerkt dat we hier "Deze KAN-regeling is niet nodig" interpreteren als een letterlijke opvatting van de essentie van de KAN-regeling.



Figuur 3.27: Respons op stellingen over type regeling

Van de werkgevers is 15% voor een ZAL-regeling, die feitelijk de werkgever verplicht tot het hebben van een regeling, maar die de inhoud ervan niet voorschrijft. De ZAL-regeling is dus iets sterker dan de KAN-regeling.

Een kwart van de werkgevers heeft behoefte aan *harmonisatie* van de reiskostenregeling. Dat percentage lijkt overeen te komen met de 24% in figuur 3.28: de werkgevers die vinden dat *de Cao precies moet voorschrijven*.



Figuur 3.28: Respons op stellingen over de inhoud van de Cao

Precies voorschrijven en harmonisatie zijn de sterkste invulling van de Cao, waar dus een kwart van de werkgevers voorstander van is.

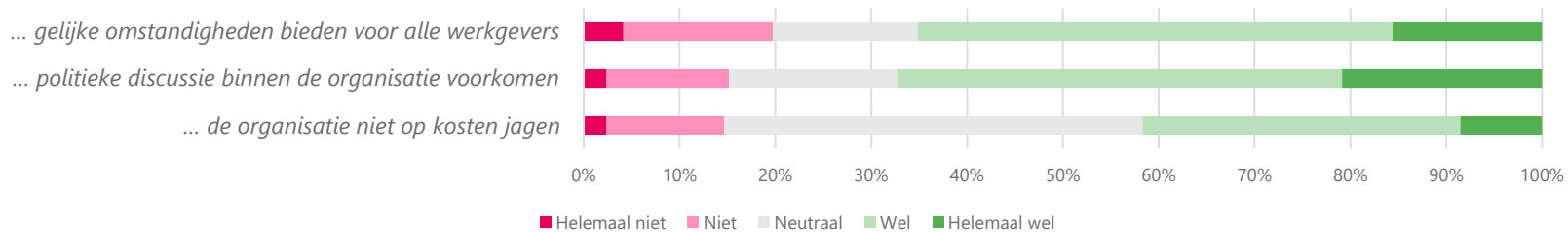
Tegelijkertijd is een groter deel, twee derde, van de werkgevers voorstander van *'gelijke omstandigheden'*, zoals figuur 3.29 laat zien.

De respons op de verschillende vraagformuleringen laat ook enige ambivalentie zien: veel werkgevers hebben niet graag dat er concurrentie is met deze secundaire arbeidsvoorwaarden, en tegelijkertijd willen zij wel enige mate van vrijheid om ze zelf te bepalen.

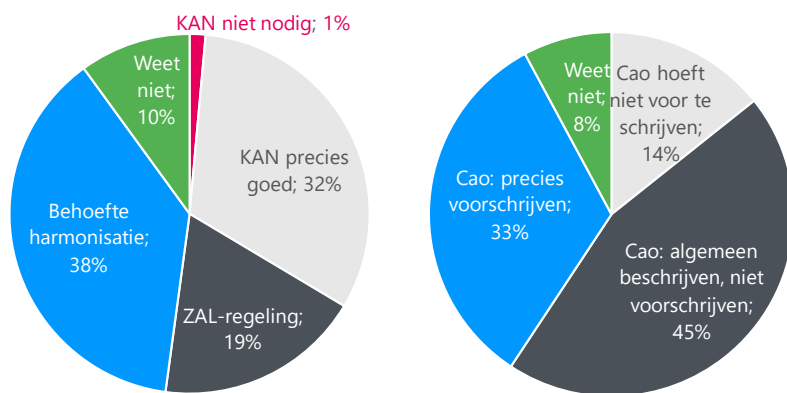
We zien dit ook wanneer we dieper ingaan op de groep die het (wel, helemaal wel) eens is met de *'gelijke omstandigheden'* van figuur 3.29. Hoe zouden zij dan die gelijke omstandigheden ingevuld willen zien?

Figuur 3.30 laat zien dat niet meer dan 38% van die groep harmonisatie daarvoor het beste middel vindt. En ruim de helft en derde van deze groep combineert de wens voor gelijke omstandigheden met de voorkeur voor een KAN of een ZAL-regeling. Voor een derde staat *'gelijke omstandigheden'* gelijk aan precies voorschrijven, maar voor een veel groter deel van de werkgevers kan dat zonder voorschrijven.

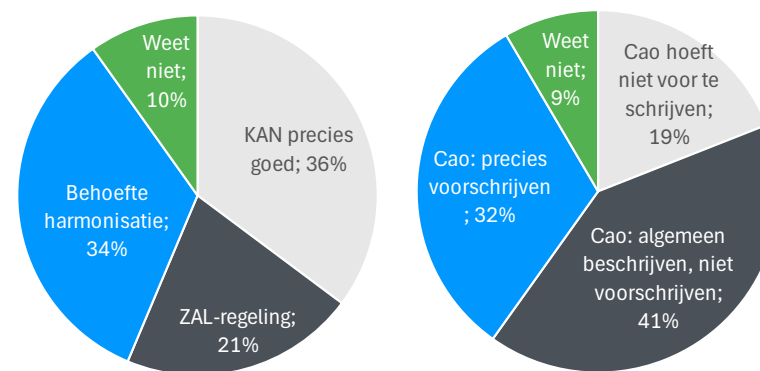
We zien die ambivalentie ook bij de twee andere stellingen over de Cao (terug naar figuur 3.29). Als iets is vastgelegd in de Cao, dan kan het bestuur (lees in veel gevallen: de gemeenteraad) niet meer beslissen over arbeidsvoorwaarden. Met andere woorden, een in de Cao geharmoniseerde reiskostenregeling voorkomt politieke discussie. Maar de werkgevers lijken daar toch genuanceerder over te denken: ongeveer een derde combineert de wens van het voorkomen van politieke discussie met precies voorschrijven, maar het grootste deel vindt toch dat de Cao niet hoeft voor te schrijven.



Figuur 3.29: Respons op de stelling: 'De Cao moet...'



Figuur 3.30: Respons type en inhoud Cao, alleen groep 'gelijke omstandigheden'

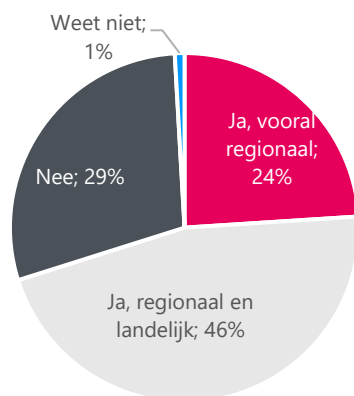


Figuur 3.31: Respons type en inhoud Cao, alleen groep 'politieke discussie voorkomen'¹⁷

¹⁷ Door afronding tellen de cijfers niet op tot precies 100%

3.5 Regelingen bij de anderen

De meerderheid van de werkgevers (70%) heeft behoefte aan kennis over wat andere (gemeentelijke) werkgevers aan regelingen hebben (zie figuur 3.32). Voor een kwart is alleen kennis over andere werkgevers in de nabijheid van belang, 46% wil graag een landelijk beeld hiervan.



Figuur 3.32: Behoefte aan kennis over regelingen woon-werkverkeer bij de andere werkgevers

3.6 Conclusies werkgevers

Bijna alle (95%) werkgevers hebben een vergoeding, maar dat betekent vaak een regeling via de IKB-uitruil. Verder zien we veel verschillen tussen de werkgevers in woon-werkregelingen. We zien ook grote verschillen in de houding ten aanzien van duurzaamheid. De meeste

gemeenten en SGO's hebben geen expliciete reductiedoelstelling CO₂, dat is voorbehouden aan een relatief kleine groep van werkgevers.

| Beleid | Impact | Toepassing | Uitwerking |
|--|--------|-----------------------------|---|
| Minder reizen  | ++++ | Vrijwel overal | Er wordt vrijwel overal thuisgewerkt, maar dit is niet voor alle functies en medewerkers mogelijk. Een regeling thuiswerken is al in de Cao opgenomen. |
| Kortere reisafstanden   | +++ | Sporadisch | Werk dichterbij de medewerkers: alleen in het geval van gefuseerde organisaties (komt niet veel voor). Wonen dichterbij het werk: instrumenten zijn de bij niet meer dan 8% van de werkgevers toegepaste verhuisvergoeding en het maximaliseren van de duur van de reiskostenvergoeding (1% werkgevers). |
| Andere modaliteiten   | ++ | Bij 1/6 van de organisaties | Beter vergoeden van reizen per openbaar vervoer dan reizen per auto doet 17% van de werkgevers. |
| Schoner reizen  | + | Vrijwel niet | Veel gemeenten elektrificeren van het eigen wagenpark, maar dat gaat niet om woon-werkverkeer. Beleid om woon-werkkilometers met elektrische auto's beter te vergoeden dan met auto's op fossiele brandstof komt nauwelijks voor. |

Tabel 3.2: Strategie en impact duurzame mobiliteit

Duurzaam reizen: minder, korter, anders, schoner reizen

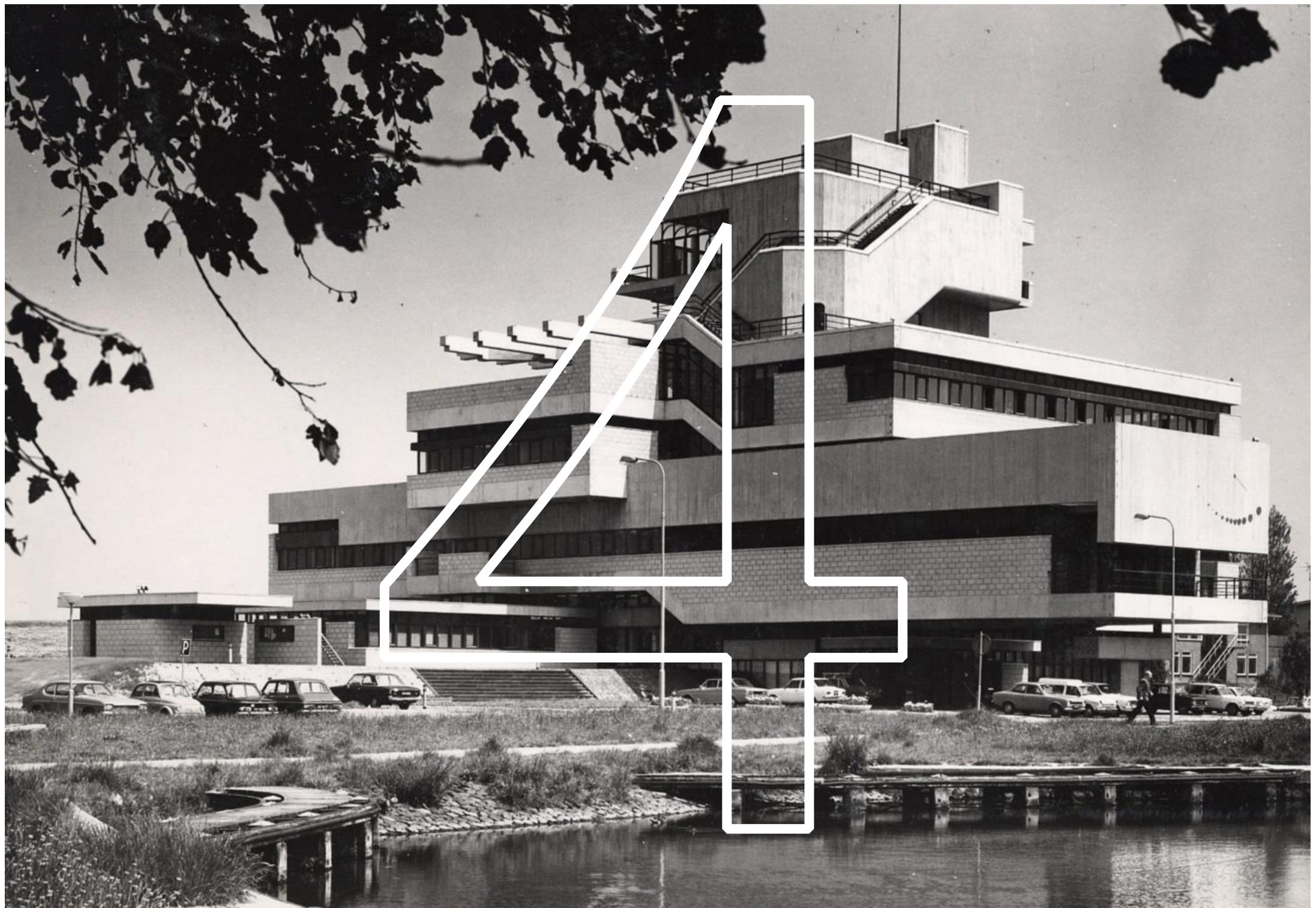
Hoe maak je mobiliteit duurzaam? Eerst door minder vaak te reizen. Vervolgens door de afstanden te verkorten. Daarna door andere, meer duurzame vervoermiddelen te gebruiken. En in laatste instantie door met schonere auto's te rijden. De meest effectieve maatregel wordt al verreweg het meest toegepast en zit ook al in de Cao.

Functie en doel van de woon-werkregeling

Een woon-werkregeling is er primair om onkosten van medewerkers te vergoeden. Dat is functioneel voor het werven en behouden van personeel. Een klein deel van de werkgevers ziet het stimuleren van duurzaamheid ook als doel van de woon-werkregeling. We zien hier een duidelijk verschil tussen grote en kleine organisaties. Ook zien we een onderscheid tussen Randstad en daarbuiten. Bij Randstedelijke werkgevers en de grootste werkgevers is duurzaamheid vaker een drijver voor de woon-werkregeling. Bij deze organisaties is openbaar vervoer ook veel vaker een haalbare optie voor het personeel.

De Cao: behoefte aan gelijke omstandigheden

Twee derde van de werkgevers wenst dat een woon-werkregeling in de Cao zorgt voor gelijke onderlinge omstandigheden. Dat dus niet de ene werkgever personeel weg kan kapen bij de andere, vanwege een betere vergoeding van woon-werkritten. Over de invulling van die gelijke omstandigheden in de Cao lopen de meningen uiteen. Niet meer dan een kwart van de werkgevers is voor echte harmonisatie van woon-werkregelingen in de Cao, men heeft ook behoefte aan de vrijheid om zelf invulling te geven – ook met het oog op de kosten van zo'n regeling.



4. Resultaten onderzoek werknemers

Mobiliteitsmogelijkheden verschillen tussen medewerkers. En in het verlengde daarvan verschillen ook verduurzamingsmogelijkheden. Niet iedereen kan zomaar (vaker) gaan thuiswerken of het openbaar vervoer nemen in plaats van de auto. Op basis van focusgroepen bij verschillende organisaties geven we inzicht in de diversiteit in medewerkerssituaties met betrekking tot woon-werk mobiliteit.

Daarnaast geven de focusgroepen inzicht in verwachtingen die spelen rond reiskostenregelingen. En welke factoren meespelen in deze verwachtingen. Op het gebied van reiskostenvergoeding an sich en op het gebied van verduurzaming en gedragssturing.

We bespreken de resultaten van de focusgroepen aan de hand van vier thema's:

1. Mobiliteitsmogelijkheden en verschillen
2. Verwachtingen rond reiskostenregelingen
3. Houding ten aanzien van duurzaamheid en duurzame mobiliteit
4. Reiskostenregeling als sturend instrument

4.1 Mobiliteitsmogelijkheden en verschillen

De mobiliteitsmogelijkheden tussen organisaties en onder medewerkers verschillen. Bepaalde functie-eigenschappen kunnen die mogelijkheden vergroten of juist beperken. Op basis van de focusgroepen onderscheiden we vijf functieprofielen die relevant zijn in het kader van woon-werkmobiliteit:

1. Kantoormedewerkers die ook thuis kunnen werken
2. Kantoormedewerkers die niet thuis kunnen werken
3. Medewerkers die deels op kantoor werken en daarnaast verschillende werklocaties hebben
4. Medewerkers met mobiele functies
5. Buitendienstmedewerkers met vroege of late diensten

Naast functie-eigenschappen zijn geografische omstandigheden, het meest bepalend voor mobiliteitsmogelijkheden. Het kruisen van woonplaats en werklocatie – stedelijk of niet-stedelijk – voor elk van deze profielen geeft een grof beeld van verschillen in mobiliteitsmogelijkheden (tabel 4.1). Hoewel deze tabel geen rekening houdt met specifieke en/of persoonlijke omstandigheden laat deze wel zien bij welke groepen medewerkers autoafhankelijkheid voorkomt en waar de grootste potentie ligt om te verduurzamen.

Belangrijk om te vermelden is dat dit onderzoek geen inzicht geeft in de grootte van de groepen medewerkers weergegeven in de tabel.

| Functie | Kenmerk standplaats | Woonplaats stedelijk dichtbij | Woonplaats stedelijk ver weg | Woonplaats niet-stedelijk dichtbij | Woonplaats niet-stedelijk ver weg |
|--|---------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | | |
| Kantoorfunctie kan thuiswerken | Stedelijk | Fiets/ov/ thuis | Ov/ thuis | Fiets/ thuis | Auto/ thuis |
| | Niet-stedelijk | auto/ thuis | Auto/ thuis | Fiets/ thuis | Auto/ thuis |
| Kantoorfunctie kan niet thuiswerken | Stedelijk | Fiets/ov | Ov | Fiets | Auto |
| | Niet-stedelijk | Auto | Auto | Fiets | Auto |
| Gemengd kantoor /mobiel | Stedelijk | Fiets/ov | Ov | Auto | Auto |
| | Niet-stedelijk | Auto | Auto | Auto | Auto |
| Volledig mobiel vanuit thuis | Stedelijk | Auto | Auto | Auto | Auto |
| | Niet-stedelijk | Auto | Auto | Auto | Auto |
| Buitendienst vroege start | Stedelijk | Fiets | Auto | Auto/Fiets | Auto |
| | Niet-stedelijk | Auto | Auto | Auto | Auto |

Tabel 4.1: Typologie functieprofielen

4.1.1 Functieprofielen

1

**Kantoormedewerkers
die ook thuis kunnen
werken**



Dit is de groep met de grootste mobiliteitsmogelijkheden en in het verlengde daarvan verduurzamingsmogelijkheden. De mogelijkheid om thuis te kunnen werken maakt dat deze medewerkers een extra keuze hebben, namelijk niet reizen. Hoewel autoafhankelijkheid voorkomt in deze categorie (bijv. op de dagen dat medewerkers wel op kantoor moeten zijn) speelt dit naar verwachting minder dan in de andere categorieën. Daarnaast, omdat werktijden over het algemeen flexibeler zijn, hebben deze medewerkers vaker de mogelijkheid om spitsmijdend te reizen. Of parkeerkostenmijdend: anticiperend op de invoering van betaald parkeren tot 11u 's ochtends ook in woonwijken, reageert een deelnemer die in dit profiel valt: *"ja, voor mij is het simpel, dan kom ik gewoon na 11uur."*

We verwachten dat het in dit profiel hoofdzakelijk functies betreft in de gemiddelde en hogere schalen.

2

**Kantoormedewerkers
die niet thuis kunnen
werken**



De mobiliteitsmogelijkheden van dit profiel zijn vergelijkbaar met de eerste groep, behalve dan dat thuiswerken geen optie is. Het gaat om functies met een locatie- en vaak ook tijdsafhankelijkheid, het zij doorgaans op kantoor en binnen kantooruren. Functies die in dit profiel vallen zijn bijvoorbeeld service- en facilitairmedewerkers. De mobiliteitsmogelijkheden van deze groep worden primair geografisch bepaald, oftewel door de combinatie van woon- en werklocatie van de medewerker.

Omdat thuiswerken geen optie is, komt autoafhankelijkheid onder deze groep medewerkers vaker voor.

3

Medewerkers die deels op kantoor werken en daarnaast verschillende werklocaties hebben



Typisch voor deze groep medewerkers is dat zij het grootste deel van de tijd op kantoor werken, maar regelmatig meerdere werklocaties hebben of werkbezoeken doen op één dag. Het is belangrijk om deze groep te onderscheiden, omdat de mobiliteitsmogelijkheden van deze medewerkers regelmatig niet alleen bepaald worden door de woon- en standplaats van de medewerker, maar ook door logistiek en bereikbaarheid van de andere werklocaties. Uit de focusgroepen blijkt namelijk dat de dienstreizen die deze medewerkers maken niet altijd losstaan van hun woon-werk mobiliteit. Dit geldt met name wanneer dienstreizen met de eigen auto gebeuren. In de focusgroepen spreken we bij twee organisaties medewerkers die deze reizen met hun eigen auto maken en daarom ook met de auto naar werk reizen.

- *"Ik kan prima met de fiets komen als ik op kantoor moet zijn. Maar als ik dan mee moet in een crisis heb ik een probleem."*
- *"Het is niet relevant dat ik met de trein naar kantoor kan komen, als ik huisbezoeken heb, heb ik een auto nodig."*

4

Medewerkers met mobiele functies



Wat deze groep medewerkers typeert is dat zij het grootste deel van hun werktijd op pad zijn. Het gaat om medewerkers die beperkt aanwezig zijn op hun standplaats (~20% of minder) en vaak meerdere werklocaties aandoen op een dag. Wat onderscheidend is voor deze groep medewerkers is dat zij dienstreizen (ook) vanuit thuis uitvoeren.

Hoewel we verschillen tegenkomen tussen en binnen organisaties (bijv. per functie) hoe mobiliteit wordt gefaciliteerd in deze situaties, is er vrijwel altijd sprake van een grote autoafhankelijkheid. We spreken medewerkers die:

- een eigen voertuig gebruiken
- een dienstauto gebruiken en wanneer nodig mee mogen nemen naar huis, zodat zij bijv. in geval van calamiteiten 's nachts, of 's ochtends hun eerste werkbezoek met een dienstauto kunnen uitvoeren.
- een lease auto hebben voor zakelijk gebruik.

Hoewel het hier hoofdzakelijk over dienstreizen gaat, kan er een grijs gebied ontstaan tussen woon-werk mobiliteit en zakelijke mobiliteit. Dit grijze gebied ontstaat vaak bij medewerkers die hun eigen auto gebruiken. We komen verschillende situaties tegen:

- medewerkers die officieel alleen dienstreizen vanuit de standplaats mogen maken, zijnde niet thuis. Uit de focusgroepen komt naar voren dat dit medewerkers in een lastig pakket kan brengen, omdat dit vaak niet efficiënt is in de praktijk. Het is verschillend hoe medewerkers hiermee omgaan. Eén deelnemer geeft aan dat hij de richtlijn volgt en dit ten koste laat gaan van zijn werktijd: *"als ik eerst naar kantoor moet om een dienstauto op te halen...dat kan maar dat kost de baas 25% werktijd."* Twee andere medewerkers kiezen ervoor om hun eigen auto te gebruiken. En de eerste en laatste rit niet declareren.
- medewerkers alleen dienstauto's mogen gebruiken voor een dienstreis. In de focusgroepen komt naar voren dat het meenemen van een dienstauto niet altijd een goede oplossing is. De eigen auto blijft in dit geval vaak achter op het werk, wat voor sommige medewerkers zorgt voor problemen omdat er geen privéverplaatsingen gemaakt mogen worden met de dienstauto's. *"Dan kun je 's avonds niets meer. Ja, wij hebben maar één auto."* We spreken deelnemers die er dan toch voor kiezen om de eigen auto te gebruiken voor hun dienstreizen.

5

Buitendienst- medewerkers met vroeg of late diensten



Typisch voor dit functieprofiel is dat medewerkers locatie- en tijdgebonden werk uitvoeren, waarbij er sprake is van diensten ook buiten reguliere kantoor tijden. Typische functies in deze groep zijn medewerkers in de groenvoorziening en milieustraten, stadsreiniging, vuilniswagen chauffeurs en beladers. Ook handhaving valt in dit functieprofiel.

De mobiliteitsmogelijkheden van deze medewerkers en in het verlengde daarvan verduurzamingsmogelijkheden zijn vaak beperkt. En autoafhankelijkheid komt veel voor. Dit heeft vaak te maken met (vaak een combinatie van) verschillende factoren:

- slechte bereikbaarheid van werklocaties. Bijvoorbeeld gemeentewerven zijn regelmatig slecht bereikbaar met ov. Ook in stedelijk gebied.
- ov is niet beschikbaar op de juiste tijden in het geval van vroeg of late diensten.
- fysiek inspannend werk. Meerdere deelnemers geven aan dat daarop een inspannende woon-werkreis niet realistisch is.

In dit functieprofiel gaat doorgaans om medewerkers in de lagere schalen. Met name met betrekking tot gedragsverandering, bijv. in het kader van verduurzamen, is het belangrijk om hier rekening mee te houden. Het aanschaffen van een elektrische fiets of elektrische auto is voor veel medewerkers niet weggelegd.

4.1.2 Mobiliteitskeuzes

Op basis van functieprofielen en geografische omstandigheden hebben we een grof beeld geschetst van (verschillen in) mobiliteitsmogelijkheden. De volgende paragrafen nuanceren dit beeld en gaan we in op het afwegingskader om mobiliteitskeuzes te maken.

Gedragsonderzoek op het gebied van mobiliteit laat zien dat wanneer mensen mobiliteitskeuzes maken, dit doorgaans een afweging is op basis van geld, tijd en moeite. Wil je gedragsverandering bewerkstelligen, dan zijn dit de factoren om op te sturen. Daarnaast kan ook attitude een rol spelen in mobiliteitskeuzes, bijvoorbeeld status (vaak gekoppeld aan de auto), maar ook duurzaamheid (gekoppeld aan ov en fiets) of gezondheid (actieve mobiliteit).

Verder is er sprake van gewoontegedrag: je neemt de auto, omdat je altijd de auto neemt. Of andersom: je gaat niet met de trein of fiets, omdat je nooit met de trein of fiets gaat. Het is in dat geval geen bewuste keuze en de afweging tussen geld, tijd en moeite wordt niet meer opnieuw gemaakt. In het kader van gedragsverandering is het ook interessant om aandacht te hebben voor gewoontegedrag.

Het hierboven geschetste afweegkader herkennen we ook in de focusgroep gesprekken. Deelnemers geven aan dat reiskosten en reisduur de meest bepalende factoren zijn in hun keuzes met betrekking tot hun woon-werk mobiliteit. Daarnaast worden factoren genoemd die te maken hebben met moeite. Denk aan het aantal keer overstappen in een ov reis, inspanning en weersomstandigheden bij het fietsen of parkeerongemakken bij de auto.

Hoe deze elementen zich tot elkaar verhouden en waar grenzen liggen, is verschillend per medewerker. We spreken een medewerker die 15 kilometer naar zijn werk fietst, maar ook iemand die 4 kilometer teveel vindt.

Wel denken deelnemers dat de grootte van de portemonnee een rol speelt in hoe reiskosten meewegen ten opzichte van reisduur en moeite. Zij verwachten dat medewerkers in lagere schalen zich in verhouding vaker primair door kosten (moeten) laten leiden. Op organisatieniveau zien we geen duidelijke verschillen.

Onderstaand volgt een overzicht per modaliteit binnen welke grenzen deze modaliteit volgens deelnemers aantrekkelijk is.

Fiets



Wanneer kiezen medewerkers voor de fiets? Hoewel er veel individuele verschillen zijn, ook onder de focusgroep deelnemers, is de fiets bij uitstek een prettig vervoersmiddel bij korte afstanden. Medewerkers die we spreken leggen de grens voor de gewone fiets ergens tussen de 5 en 10 km. Dit komt overeen met wat landelijk reizigersonderzoek (2023) laat zien: 4 op de 10 woon-werkritten tot 7,5 kilometer worden met de fiets afgelegd.

Voor de elektrische fiets ligt de bovengrens volgens medewerkers iets hoger; tussen de 12 en 15 km.

Deze grens heeft met name met reisduur (tijd) te maken en met inspanning (moeite). Deelnemers geven aan het niet prettig te vinden om zweterig aan te komen op werk.

Redenen om op de fiets te stappen

- Lage gebruikskosten
- Gezondheid wordt veel genoemd. Duurzaamheid ook, maar in mindere mate genoemd en vooral in de zin van 'dat is mooi meegenomen.'

Drempels om op de fiets te stappen

- Hoge aanschafkosten. Medewerkers vinden, als er een fietsplan is, de veelvoorkomende hoogte van € 749¹⁸ laag. Met name voor de elektrische fiets.
- Weersafhankelijkheid. Voor de meeste fietsers geldt dat ze graag een alternatieve vervoersmogelijkheid hebben in geval van slecht weer. *"Ik ben echt een mooi weer fietser", "In de zomer pak ik wel graag de fiets."*
- Fietsveiligheid. In twee focusgroepen komt onveilige fietsinfrastructuur ter sprake als reden om niet te fietsen. In beide gevallen gaat het om landelijk gebied.
- Sociale veiligheidsbeleving. Dit geldt met name in het donker en meer afgelegen gebieden (landelijk, maar ook stedelijk).
- Inspanning. Deelnemers vinden het vervelend om bezweet op hun werk aan te komen.

¹⁸ Bij de eerste fiscale regeling voor een fietsplan was € 749 de maximale aanschafprijs van een fiets. Dit maximum geldt niet meer, althans niet voor de belastingdienst. Het kan zijn dat de werkgever die grens nog wel hanteert.

Openbaar vervoer



Ov is vooral aantrekkelijk van en naar (hoog)stedelijk gebied. Immers, aanbod en frequentie is in de stad over het algemeen goed, maar daarbuiten minder. Als je in of tussen (hoog)stedelijk gebied reist, is ov vaak aantrekkelijker dan de auto. Maar reis je van of naar meer landelijk gebied, dan wegen de kosten in tijd en moeite vaak niet op tegen de auto.

Ov wordt over het algemeen als duur ervaren. Het valt op dat deelnemers het moeilijk vinden om ov- en autokosten te vergelijken. Vaak hebben ze geen scherp beeld van auto onderhouds-, afschrijvings- en verzekerings- kosten en hoe je die kunt meenemen in kosten per gereden kilometer. Hierover ontstaat discussie in de gesprekken. Een belangrijk punt dat we uit deze discussies leren is dat de directe kosten van ov hoger zijn dan de gebruikskosten van de auto; hierdoor kan de trein minder aantrekkelijk zijn voor huishoudens met een laag besteedbaar inkomen.

Ook qua reisduur kun je ov met de auto vergelijken. In mobiliteitsstudies is het gebruikelijk om te werken met een zogeheten verplaatsingstijdfactor van anderhalf: reizen met ov is acceptabel wanneer het maximaal anderhalf keer langer duurt dan met de auto. Dit komt ongeveer overeen met wat deelnemers aangeven in de focusgroepen. Twee keer zo lang vinden ze onacceptabel. Wat we veel horen is *"als het ongeveer even lang duurt wil ik best met de trein komen."*

Naast reisduur en kosten, heeft ov te maken met een zogenoemde overstapdrempel: vaak moeten overstappen kost moeite en maakt ov onaantrekkelijk. De drempel lijkt ongeveer op één keer overstappen te liggen. Vaker overstappen maakt de reis onzeker. En op een gegeven moment bereik je de grens van beschikbaarheid. *"Als ik met het ov naar kantoor wil dan heb ik een bus, een bus, een bel taxi, en nog een bus en dan moet ik nog 20 minuten lopen."* Tot slot, ook het voor- en natransport kan ov reizen onaantrekkelijk maken. Hier leggen de meeste medewerkers een grens rond de 10 minuten fietsen of lopen.

Redenen om in de trein te stappen

- Reistijd = werktijd. Dit argument geldt maar voor bepaalde groepen medewerkers, met name voor kantoormedewerkers die ook thuis kunnen werken.
- Duurzaamheid. Illustratief is deze opmerking: *"het zou een reden moeten zijn om in de trein te stappen."* De meeste deelnemers van de focusgroepen zien duurzaamheid als 'mooi meegenomen' als ze kiezen voor ov.

Redenen om niet in de trein of bus te stappen

- Afhankelijkheid. *"Je kunt niet zelf bepalen wanneer je gaat. Ik krijg stress als ik continu de tijd in de gaten moet houden."* Dit geldt sterker in het geval van laagfrequent aanbod. Bij belangrijke afspraken bouwen sommige medewerkers extra tijd in *"dan neem ik toch een trein eerder"*. Ook dit legt (mentaal) beslag op je dag.
- Ervaren betrouwbaarheid. *"De bus is gewoon geen betrouwbare optie hier."*
- Sociale veiligheidsbeleving. Dit speelt met name op latere tijdstippen.
- Beeldvorming en onbekendheid.

Auto



De auto is in verreweg de meeste situaties die in tabel 1 worden beschreven een aantrekkelijk vervoersmogelijkheid of zelfs de enige vervoersmogelijkheid (de volgende paragraaf bespreekt autoafhankelijkheid in detail). De auto is aantrekkelijk omdat de auto, behalve in (hoog)stedelijk gebied, vaak de snelste optie is en relatief weinig moeite kost. Op korte afstanden concurreert de auto met name met de fiets, dat gaat vaak over kosten of attitude. Op langere afstanden met ov.

Qua kosten, zoals hierboven besproken is het voor medewerkers niet vanzelfsprekend met welke kosten ze rekening moeten houden. Een enkele medewerker heeft een beeld van wat naast verbruik, onderhoud-, afschrijvings- en verzekeringskosten zijn per gereden kilometer. Bovendien verschillen meningen over hoe die kosten meegenomen moeten worden.

"Hier in Zeeland kun je niet zonder auto, dus die kosten [verzekering] maak je toch."

Redenen om in de auto te stappen

- Onafhankelijkheid. (Meer) controle over je eigen tijd.
- Van deur tot deur.
- Comfort.

Redenen om niet in de auto te stappen

- Files en verkeershinder.
- Parkeerkosten. Parkeerkosten kunnen flink oplopen. (Potentiële) veranderingen in parkeerbeleid is een bron van zorg en irritatie bij medewerkers. *"Als ik moet gaan betalen om mijn auto hier neer te zetten, dan zoek ik ander werk."*
- Beperkte parkeermogelijkheden. Parkeerfaciliteiten zijn niet altijd toereikend; er is niet altijd plek beschikbaar voor wie dat wil. In dat geval moeten medewerkers een andere plek zoeken, vaak in de omliggende wijken.
- In de focusgroepen komen we situaties tegen waarin het zoeken van een plek lang duurt. En situaties waarin medewerkers structureel op 20 minuten loopafstand parkeren.

Thuiswerken



Er is een groep medewerkers die de keuze kan maken om niet te reizen en om een aantal dagen per week thuis te werken. Thuiswerken wordt door alle in dit onderzoek betrokken organisaties gestimuleerd via meer of minder dwingende maatregelen. Bijvoorbeeld door richtlijnen te stellen (bijv. minimaal 50% thuiswerken) en/of het beperken van het aantal werkplekken.

Voor medewerkers die kunnen thuiswerken is het over het algemeen ook een aantrekkelijke optie: je hebt geen reiskosten of reistijd en de reis kost weinig moeite.

Bij organisaties waar geen reiskostenvergoeding bestaat, is er zelfs een financiële prikkel om thuis te werken. Wanneer medewerkers thuiswerken krijgen zij hiervoor een vergoeding, terwijl het geld kost om naar kantoor te reizen. Verschillende deelnemers geven aan dat deze situatie impact heeft op hoe zij hun werkzaamheden plannen en uitvoeren.

Redenen om thuis te werken

- Geen kosten en reistijd
- Onvoldoende werkplekken
- Onvoldoende parkeerplaatsen

Redenen om niet thuis te werken

- Voorwaarde volgens medewerkers is dat ze een prettige en rustige thuiswerkplek hebben. Bijvoorbeeld voor medewerkers met een jong gezin is dit niet altijd het geval.
- Ontoereikende faciliteiten om op afstand te werken.
- Verbinding met collega's en de organisatie.

4.1.3 Autoafhankelijkheid

Tabel 1 laat ook zien dat er groepen medewerkers zijn die weinig te kiezen hebben. Het gaat om ov- of autoafhankelijkheid. In het kader van dit onderzoek ligt de focus primair op autoafhankelijkheid. De reden hiervoor is tweeledig. In de eerste plaats, komt ov-afhankelijkheid minder vaak voor. Dit betekent niet dat ov-afhankelijkheid niet voorkomt. Als er sprake is van ov-afhankelijkheid heeft dat naast geografische omstandigheden (bijv. reizen tussen stadscentra), vaak te maken met persoonlijke omstandigheden (bijv., niet kunnen autorijden, of niet over een auto kunnen beschikken).

In de tweede plaats ligt de focus op autoafhankelijkheid, omdat dit onderzoek gericht is op duurzame mobiliteit. Verduurzaming van reisgedrag gaat in basis over het verminderen van (fossiele brandstof) autokilometers. Anti-ov maatregelen zijn niet aan de orde, maar anti-auto maatregelen zeker wel. Medewerkers die te maken hebben met autoafhankelijkheid bevinden zich hierdoor in een (meer) kwetsbare positie in het geval van (veranderende) woon-werk reiskostenvergoeding.

Er zijn een behoorlijk aantal factoren die kunnen bijdragen aan autoafhankelijkheid. De volgende zijn we tegengekomen:

- Geografisch
- Temporeel
- Beleving van sociale veiligheid
- Fysiek zwaar werk
- Persoonlijke omstandigheden
 - Gezondheid
 - Situationeel

In het vervolg van deze paragraaf bespreken we deze factoren in meer detail.

Geografische autoafhankelijkheid

Beschikbaarheid van ov (geografisch) speelt een belangrijke, misschien wel de belangrijkste, rol in autoafhankelijkheid. Geografische autoafhankelijkheid komt in alle functieprofielen voor. Herkomst en/of bestemming liggen immers niet altijd binnen bereik van ov of fiets. Organisaties die meer landelijk liggen hebben hier in grotere mate mee te maken, dan stedelijk gelegen organisaties. In landelijk gebied is over het algemeen een lagere dekkingsgraad van ov, rijdt ov minder frequent en zijn er minder alternatieven binnen ov (bijv. in Amsterdam kun je veel locaties met zowel trein, bus, tram en metro bereiken).

- *“Hier in Zeeland is de bus geen betrouwbare optie.”*
- *“De grote plaatsen hebben een station, Goes, Middelburg..., maar in Zeeland kun je eigenlijk gewoon niet zonder auto.”*

Bij medewerkers met meerdere werklocaties op een dag, wordt geografische autoafhankelijkheid nog eens versterkt.

Temporele autoafhankelijkheid

In een deel van de gevallen heeft autoafhankelijkheid te maken met de tijdstippen waarop medewerkers moeten reizen: te vroeg, of te laat om gebruik te kunnen maken van openbaar vervoer. Werknemers die hier structureel mee te maken hebben zijn over het algemeen werknemers die vroege en/of late diensten hebben. Vaak zijn dit buitendienst of handhaving medewerkers, maar mogelijk zijn er meer functies die hiermee te maken hebben.

“We hebben een collega [handhaving] die verlof neemt als hij late dienst heeft. Omdat hij dan niet meer thuis kan komen.”

Temporele autoafhankelijkheid speelt daarnaast bij ook medewerkers met meerdere werklocaties. Reizen met ov of fiets tussen verschillende werklocaties is vaak niet alleen geografisch lastig, maar ook qua tijd geen realistische optie.

Andere situaties die we in het onderzoek tegenkomen waarin temporele autoafhankelijkheid voorkomt, zijn situaties waarin medewerkers in de avonduren vergaderingen moeten bijwonen. Denk bijvoorbeeld aan raads- of commissievergaderingen. Op basis van dit onderzoek kunnen we niet inschatten hoe structureel dit voor medewerkers speelt. Hiervoor is verder onderzoek nodig.

Hoewel temporele en geografische beschikbaarheid van ov niet helemaal los staan van elkaar, valt het op dat dit probleem, de tijden waarop ov beschikbaar is, ook speelt in (hoog)stedelijk gebied waar de ov voorziening in basis erg goed is. Bijvoorbeeld Rotterdam. We kunnen hiermee voorzichtig concluderen dat alle organisatie met medewerkers die in vroege of late diensten werken, met deze vorm van autoafhankelijkheid te maken hebben.

Belangrijk aandachtspunt is wel: wat soms is, geldt niet altijd.

Medewerkers die vroege of late diensten draaien, kunnen ook diensten hebben die binnen reguliere kantooruren vallen. Voor die diensten zijn hun mobiliteitsmogelijkheden vaak groter.

We spreken een buitendienst medewerker die graag de fiets pakt wanneer hij geen vroege dienst heeft. Maar hij geeft ook aan dat maar

weinig collega's dat doen. In het kader van gedragsverandering is het zinvol om hier aandacht te besteden aan gewoontegedrag.

Sociale veiligheidsbeleving

Naast objectieve ov beschikbaarheid, kan ook sociale veiligheidsbeleving een rol spelen in autoafhankelijkheid. Openbaar vervoer, maar ook fietsen of lopen is voor sommige medewerkers geen optie op bepaalde tijdstippen, de vroege ochtend of late avond, of bepaalde plekken omdat ze zich dan niet veilig voelen.

Fysiek zwaar werk

Deelnemers met fysiek inspannend werk geven aan dat de fiets en ov geen realistische optie zijn.

- *“Als ik 6000 kilo heb versleept op een dag, heb ik niet zin om ook nog eens een uur in het ov te zitten of op de fiets te stappen. Zeker niet als ik met de auto in een half uurtje thuis ben”*
- *“Als je 70 – 80% van de dag loopt, kun je niet verwachten dat iemand nog 10 km op de fiets stapt. Dat hou je niet vol.”*

Persoonlijke omstandigheden (1): gezondheid

Er is een groep medewerkers die vanwege gezondheidsredenen autoafhankelijk zijn. Voor medewerkers met een officieel erkende/geïndiceerde lichamelijke ziekte of beperking gelden doorgaans bepaalde uitzonderingen, denk bijvoorbeeld aan gereserveerde parkeerplaatsen. Voor deze groep medewerkers is er vaak specifiek toegesneden ondersteuning. Dat kan zijn vanuit de werkgever of bijvoorbeeld vanuit de WMO (wet maatschappelijke ondersteuning). Omdat deze medewerkers vaak niet (volledig) onder de reguliere regeling vallen, valt deze groep voor dit onderzoek buiten scope.

Er zijn ook medewerkers die in een grijs gebied vallen. Medewerkers die wel met gezondheidsproblemen kampen, maar welke niet officieel erkend worden. We spreken bijvoorbeeld een deelnemer die 'slecht ter been is' waardoor ov lastig is. Er zijn veel gezondheidsredenen waardoor er (soms tijdelijke) autoafhankelijkheid kan ontstaan, van een slechte knie tot neurodivergentie of zwangerschap.

Persoonlijke omstandigheden (2): situationele autoafhankelijkheid

De laatste vorm van autoafhankelijkheid die we in het onderzoek tegenkomen wordt ook wel situationele autoafhankelijkheid genoemd, Dit heeft bijvoorbeeld te maken met de drukke logistiek van een gezin – naast woon-werk mobiliteit is er ook het halen en brengen van kinderen, de wekelijkse boodschappen, maar bijv. ook mantelzorg aan ouders. Met name het moeten combineren van deze activiteiten is soms quasi onmogelijk zonder gebruik te maken van een auto.

4.1.4 Vervoersarmoede en gedwongen autobezit

Tot slot willen we binnen het onderwerp autoafhankelijkheid stilstaan bij gedwongen autobezit. Als er sprake is van autoafhankelijkheid, is er mogelijk ook sprake van gedwongen autobezit. Het gaat om medewerkers die zich geen auto kunnen veroorloven, om te kunnen voorzien in basisbehoeften, maar voor hun inkomen wel afhankelijk zijn van een auto.

Hoewel het hier gaat om persoonlijke omstandigheden is het voor de werkgever, bijvoorbeeld vanuit arbeidsconcurrentie, belangrijk om rekening te houden met medewerkers met een laag besteedbaar inkomen. Denk hierbij ook aan potentiële arbeidskrachten, die zich

(nog) geen auto kunnen veroorloven en daardoor de arbeidsmarkt niet kunnen bereiken.

Laag besteedbaar inkomen

In dit onderzoek komen we dit probleem tegen bij buitendienst medewerkers in lagere schalen, maar het kan breder spelen. Wat we in ieder geval leren uit het onderzoek is dat het belangrijk is om stil te staan bij het verschil tussen inkomen en besteedbaar inkomen. Hier kan een groot verschil tussen zitten. In gesprekken met buitendienst medewerkers horen we meerdere keren dat loonbeslag regelmatig voorkomt onder collega's.

Eén van de deelnemers van de focusgroepen geeft aan dat sinds de invoering van de nieuwe reiskostenregeling in zijn organisatie er merkbaar minder ziekmeldingen zijn in de dagen voordat het loon wordt uitgekeerd. Hij legt uit dat het hier gaat om medewerkers die de laatste dagen van de maand geen benzine meer kunnen betalen.

4.2 Verwachtingen rond reiskostenvergoeding

Waar liggen de grenzen van redelijkheid? Wat mag een medewerker verwachten van een werkgever en andersom?

In arbeidsrelaties geldt een bepaalde wederkerigheid; geven en nemen. Uit de focusgroepen komt naar voren dat dit ook opgaat voor reiskostenvergoeding. Deelnemers vinden de verwachting naar de werkgever dat *'tenminste je kosten vergoed worden'* niet vreemd.

Tegelijkertijd realiseren de deelnemers dat hier grenzen aan zitten. In één van de focusgroepen bij gemeente Rotterdam geven medewerkers het voorbeeld van een collega die in Emmen woont: *"dat hoeft de werkgever natuurlijk niet allemaal te betalen."*

De andere kant van het spectrum horen we ook. In gemeente Nordeast-Fryslân vertellen deelnemers over de houding van één van de werkgevers in fusiegesprekken over het samenvoegen en eventueel afschaffen van de reiskostenregelingen: *“het is een eer om hier te werken.”* Een reiskostenvergoeding is volgens deze werkgever een gunst. Ook dit is volgens de deelnemers van de focusgroep niet acceptabel.

De vraag is waar de grenzen van redelijkheid liggen. Hoewel deelnemers het moeilijk vinden om een concreet antwoord te geven op deze vraag, komen telkens een aantal van dezelfde aspecten aan bod in de gesprekken hierover:

- Kosten van een regeling en maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Arbeidsconcurrentie en aantrekkelijk werkgeverschap
- Bereikbaarheid
- Mobiliteitsmogelijkheden en verschillen

4.2.1 Kosten, maatschappelijke verantwoordelijkheid

Hoeveel mag je als organisatie uitgeven aan je medewerkers?

Deelnemers begrijpen en vinden dat de grenzen in de gemeentelijke wereld anders liggen dan in de commerciële wereld. *“Niemand verwacht dat hier leaseauto's worden uitgedeeld.”*

In focusgroepen, maar ook in gesprekken aan de werkgeverzijde, worden de kosten van een reiskostenregeling, onder het motto *‘je kunt het geld maar één keer uitgeven’* afgewogen tegen maatschappelijke voorzieningen, bijv., het lokale zwembad of de bibliotheek.

We horen ook een ander argument: het hebben van goede voorwaarden, ook reiskostenvergoeding, zorgt dat je kwalitatief personeel kunt aantrekken. Kwalitatief personeel is ook een verantwoordelijkheid naar de maatschappij. Net als het goed uitrusten van je medewerkers om hun werk kwalitatief uit te kunnen voeren.

De consensus die uit de focusgroepen naar voren komt lijkt neer te komen op het volgende: medewerkers mogen verwachten dat er een kostendekkende reiskostenregeling is tot een zekere bovengrens. Waar deze bovengrens moet liggen, is volgens deelnemers afhankelijk van bereikbaarheid van de werklocatie en het werk- en wervingsgebied van de organisatie (we komen hier verderop in meer detail op terug). De bovengrens is vaak in kilometers (en daarmee kosten), maar kan ook in reistijd uitgedrukt worden.

Dat een regeling niet meer dan kostendekkend hoeft te zijn, blijkt bijvoorbeeld ook uit ervaringen rond de veranderende regeling van gemeente Rotterdam. In de oude regeling kregen medewerkers een vast bedrag verwerkt in hun salaris, onafhankelijk van bijvoorbeeld verlof en ziekte. In de nieuwe regeling declareren medewerkers elke rit. *“Als je op vakantie gaat, loopt je vergoeding niet meer door. Maar dit is eerlijker.”*

Wat deelnemers overigens als kostendekkend beschouwen als het gaat om ov is helder. Maar dat geldt voor fiets- en autokilometers omdat hier onderhouds-, afschrijvings- en verzekeringskosten spelen. Meningingen zijn verdeeld in hoeverre de regeling ook in deze kosten moet voorzien.

Er lijkt hier daarnaast sprake te zijn van een gebrek aan kennis; een deel van de deelnemers is zich niet bewust van de werkelijke kosten van een auto of fiets. ANWB houdt 49 cent per kilometer aan voor een gemiddelde middenklasse auto. Dit ligt behoorlijk ver van de fiscale grens van 23 cent, die wordt gehanteerd door veel organisaties zoals blijkt uit het onderzoek onder werkgevers. Gegeven de uitspraken die deelnemers doen over de vergoeding van kosten is het opvallend dat niet meer deelnemers ontevredenheid uitten.

Individueel keuze budget (IKB)

Los van organisatie of functie (schaal) zijn de medewerkers die we spreken ontevreden over reiskostenvergoeding uit het IKB. Dat geldt zowel voor kilometervergoeding als bijvoorbeeld een fietsenplan. *"Het is een sigaar uit eigen doos."* Deelnemers vinden dat vergoeding van reiskosten niet te koste mag gaan van de ruimte om te leren. Of zoals sommigen denken van het pensioen. Dit is feitelijk niet juist, maar wordt wel in meerdere gesprekken uitgesproken.

4.2.2 Aantrekkelijk werkgeverschap, concurrentie

Deelnemers aan de focusgroepen, onafhankelijk van organisatie of functie, zijn het er over eens dat een reiskostenregeling meespeelt in hoe aantrekkelijk een werkgever is. De houding *'het is een eer om hier te mogen werken'* kan een werkgever zich niet verlossen volgens deelnemers. Zeker niet in een periode van arbeidskrapte. Tegelijkertijd geven deelnemers aan dat reiskostenvergoeding niet op zichzelf staat: je kiest voor een bepaalde baan en een pakket van voorwaarden. En in dat pakket zit een bepaalde woon-werkreis, qua kosten, reisduur en moeite. *"Daar kies je voor."*

Voor de deelnemers is reiskostenvergoeding een onderdeel van de afweging om voor een baan (ook in hun verdere arbeidsverleden), maar nooit doorslaggevend. We spreken zowel medewerkers die vooruit als behoorlijk achteruit zijn gegaan in reiskostenvergoeding. Tot die laatste groep behoort bijvoorbeeld iemand die vanuit de Rijksoverheid bij een SGO in landelijk gebied is gaan werken, waar buiten de IKB geen reiskostenvergoeding wordt gegeven.

Veranderende omstandigheden (invoering van betaald parkeren) of regelingen waardoor (bepaalde) medewerkers benadeeld worden, is een ander verhaal. In dat geval heb je geen keuze als medewerker, je wordt met veranderende kosten (of tijd of moeite) geconfronteerd. In gemeente Rotterdam is er bijvoorbeeld onrust onder medewerkers over de invoering van betaald parkeren in omliggende wijken van hun werklocatie.

"Als ik die parkeerkosten zelf moet gaan betalen, ben ik weg hier."

In een dergelijk situatie geven medewerkers aan dat het een rol kan spelen in het op zoek gaan naar een nieuwe baan.

4.2.3 Bereikbaarheid

Zoals besproken zijn geografische omstandigheden zeer bepalend in mobiliteitsmogelijkheden van medewerkers, oftewel de specifieke combinaties van woon- en werklocatie(s). De bereikbaarheid van de woon- en werklocatie spelen mee in de verwachtingen die medewerkers volgens deelnemers mogen hebben rond reiskostenvergoeding. Als beperkte bereikbaarheid te maken heeft met de ligging van de werklocatie(s), zien deelnemers dit doorgaans als verantwoordelijkheid van de werkgever. Als werklocaties moeilijk met ov of met de fiets bereikbaar zijn, vinden deelnemers dat werkgevers geen anti-auto

maatregelen zouden mogen voeren. En bijvoorbeeld dat parkeervoorzieningen op orde moeten zijn. Als er toch anti-auto maatregelen genomen worden, dan mag dat volgens deelnemers alleen heel specifiek gericht op medewerkers die niet autoafhankelijk zijn. Bijvoorbeeld, deelnemers aan de focusgroep bij GGD Zeeland geven aan het terecht te vinden dat alleen medewerkers die in Goes zelf wonen en daar ook hun standplaats hebben, geen parkeervergoeding krijgen. Alle andere medewerkers krijgen dit wel.

Als beperkte bereikbaarheid met de woonlocatie van de medewerker te maken heeft, wordt dit vaker (niet altijd) gezien als verantwoordelijkheid van de medewerker. Het stadskantoor van de gemeente Utrecht heeft bijvoorbeeld een zeer goede ov-bereikbaarheid. In dit onderzoek betrokken (kantoor)medewerkers zijn van mening dat streng parkeerbeleid in deze situatie geoorloofd is. En dat, los van uitzonderingen voor specifieke groepen, het terecht is om geen autokilometervergoedingen te bieden.

Geografische spreiding van medewerkers is één van de factoren die meespeelt in verschillende meningen over hoe ver de eigen verantwoordelijkheid voor woonlocatie reikt. Als een organisatie medewerkers moet werven uit een groter gebied, dan vinden sommige deelnemers dat de verantwoordelijkheid voor reiskosten meer naar de werkgever verschuift. Een voorbeeld dat gegeven wordt: als een GGD om artsensposities te kunnen vullen gaat werven in een groter gebied, dan mogen deze medewerkers meer verwachten als het gaat om reiskostenvergoeding.

Verhuiskostenvergoeding

Mag je als werkgever verwachten dat medewerkers verhuizen voor hun baan? Deelnemers zijn het hierover eens: nee.

Typerend is de opmerking: *“Verhuisvergoedingen? Dat is toch niet meer van deze tijd.”* In de uitleg die deelnemers hiervoor geven wijzen ze op een veranderde norm (*‘mensen zijn mobiel nu’*). Maar ook op het feit dat verhuizen in een tweeverdienershuishouden zeer complex is en de situatie qua woon-werkreizen niet noodzakelijkerwijs verbetert.

4.2.4 Verschillen in mobiliteitsmogelijkheden

Ook verschillen in mobiliteitsmogelijkheden worden door deelnemers besproken als iets dat mee speelt in de verwachtingen die zij hebben aan een reiskostenregeling. In basis is er de volgende consensus onder de deelnemers van de focusgroepen: voor medewerkers met dezelfde mobiliteitsmogelijkheden, moet dezelfde regeling gelden.

Maar mobiliteitsmogelijkheden zijn niet voor alle medewerkers gelijk. Alle deelnemers, ongeacht organisatie of in welk functieprofiel ze vallen, verwachten dat werkgevers rekening houden met beperkte mobiliteitsmogelijkheden die voortkomen uit het type werkzaamheden. Met andere woorden, deelnemers vinden het terecht dat er uitzonderingen worden gemaakt voor medewerkers die autoafhankelijk zijn vanwege vroege of late diensten werken, een mobiele functie of fysiek inspannend werk.

Voor persoonlijke omstandigheden lijkt dat anders te liggen. Hoewel hierover op basis van de focusgroepen geen eenduidig beeld ontstaat, zijn deelnemers over het algemeen terughoudender als het gaat om verwachtingen die je mag hebben naar de werkgever in het geval van

persoonlijke omstandigheden. Ze leggen in dit geval meer verantwoordelijkheid bij de medewerker zelf. Het gaat bijvoorbeeld om autoafhankelijkheid vanwege gezondheidsredenen (niet geïndiceerd), complexe gezinslogistiek of andere situationele omstandigheden, of een laag besteedbaar inkomen (bijv. door loonbeslag).

Dit zijn de belangrijkste kaders die deelnemers, organisatie en functie overkoepelend schetsen met betrekking tot hoe ze kijken naar (on)gelijkheid in relatie tot de inrichting van een reiskostenregeling.

Situaties die buiten deze kaders vallen, leiden vaak tot onvrede.

Dit komt voor. Soms gelden er verschillende regelingen voor werknemers met vergelijkbare mobiliteitsmogelijkheden. Dit kan bijvoorbeeld spelen in het geval van fusies. Twee deelnemers die hier zelf mee te maken hebben en dit tijdens de focusgroep constateren:

“Waarom zitten we hier? Duurzaamheid? Moeten we dit niet eerst oplossen dan.”

Waar in het bijzonder onvrede over lijkt te bestaan zijn situaties waarin al bevoorrechte groepen extra voordelen ondervinden van een reiskostenregeling. Voorbeelden die naar voren komen zijn:

- Medewerkers die thuis kunnen werken en hiervoor een vergoeding krijgen, terwijl medewerkers die dat niet kunnen reiskosten maken.
- Medewerkers in hogere schalen die toegang hebben tot bepaalde voordelen binnen een regeling – bijvoorbeeld doordat zij een elektrische auto kunnen aanschaffen of een elektrische fiets.
- Medewerkers, vaak in hogere schalen, die bepaalde privileges krijgen of nemen. Het voorbeeld dat gegeven wordt is het dogen van teamleiders die dienstauto's mee naar huis nemen ondanks dat dit niet nodig is vanuit hun functie.
- Directieleden die een leaseauto aangeboden krijgen, zonder dat dit vanuit hun functie nodig lijkt te zijn.

4.2.5 Ongelijkheid door *geen* regeling

Belangrijk om te onderstrepen is dat ook het niet hebben van een reiskostenregeling tot ongewenste ongelijkheid onder werknemers kan leiden volgens medewerkers. In dit geval bestaan er vaak grote verschillen in de kosten die medewerkers maken om te reizen.

De groep die bijzonder wordt bevoordeeld is kantoormedewerkers die thuis kunnen werken: zij kunnen (deels) reiskosten vermijden en ontvangen wel een thuiswerkvergoeding.

4.3 Duurzaamheid

4.3.1 Attitude met betrekking tot duurzaamheid

Attitudes met betrekking tot duurzaamheid in het algemeen (los van mobiliteit) lopen uiteen onder werknemers. We spreken deelnemers voor wie in hun persoonlijk handelen duurzaamheid een belangrijke leidende waarde is, maar ook deelnemers voor wie het onderwerp helemaal niet speelt.

Het valt op dat verreweg de meeste deelnemers duurzaamheid zien als 'een mooi bijproduct'. Ook in het geval van mobiliteitskeuzes inclusief woon-werkmobiliteit: *“Als dat [reizen met de trein] zorgt voor minder CO2 uitstoot, dan is dat mooi meegenomen.”* We zien hier ook geen duidelijk onderscheid tussen medewerkers of organisaties.

In het gesprek bij de AVRI geeft één van de deelnemers aan dat duurzaamheid niet voor veel medewerkers een directe motivatie is om bij AVRI te werken – een organisatie waar deze waarde zeer centraal staat. Tegelijkertijd horen we in andere gesprekken ook *“je werkt niet voor niets bij een gemeente.”* Eén van de deelnemers geeft aan *“als ik rijk zou willen worden ...ik zou zo hetzelfde werk kunnen doen maar dan*

als ZPP-er.” Hij kiest hier bewust niet voor, omdat hij de maatschappelijke waarde van zijn werk belangrijk vindt. Deze keuze staat, voor deze medewerker in ieder geval, los van duurzaamheid.

Opvallend is dat de persoonlijke attitude ten opzichte van duurzaamheid niet noodzakelijkerwijs overeen hoeft te komen met verwachtingen van medewerkers naar de organisatie. Meerdere deelnemers, uit verschillende organisaties, vinden dat duurzaamheid *wel* een leidende waarde moet zijn voor de organisatie, terwijl dat persoonlijk voor hen niet zo is.

Hierbij refereren zij vooral naar de maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie die gemeenten of SGO's als een GGD of afvalverwerker hebben. *“Het is heel goed dat de Gemeente Utrecht zelf een steentje bijdraagt aan het weren van auto's uit de stad.”*

Deelnemers vinden het over het algemeen terecht dat organisaties duurzaamheid zowel extern als intern uitdragen, onder het motto *'practice what you preach.'* Oftewel dat het goed is om te investeren in verduurzaming van woon-werkmobiliteit. Maar zij vinden dit de verantwoordelijkheid van de organisatie en niet van individuele medewerkers.

Goed om te benoemen is dat volgens deelnemers voor bepaalde organisaties, zoals een GGD of omgevingsdienst, in het kader van een voorbeeldfunctie niet duurzaamheid maar gezondheid centraal zou moeten stellen.

4.3.2 Professioneel en persoonlijk nadeel

In de focusgroepen bij organisaties met hoge duurzaamheidsdoelstellingen, zoals gemeente Rotterdam en AVRI, geven deelnemers uit verschillende functieprofielen aan dat deze doelstellingen impact hebben op hun professionele werkzaamheden. Deze deelnemers hebben bijvoorbeeld te maken met de elektrificatie van het wagenpark, of het rijden op gecompriemd aardgas (CNG), de elektrificatie van bouwerven. Dit brengt allerlei uitdagingen met zich mee, zowel in de uitvoering (buitendienstmedewerkers en bijv. werfopzichters, vrachtwagen chauffeurs) als in planning en logistiek (kantoormedewerkers). Deelnemers ervaren dit niet altijd als prettig. In de gesprekken uit deze deelnemers frustraties over het gat tussen theorie en praktijk. Een gat waar deze medewerkers vaak dagelijks mee te maken hebben: *“sinds we op aardgas rijden heb ik vier jongens permanent aan de pomp staan. Daar hebben ze niet goed over na gedacht.”*

“AVRI liep voorop in duurzaamheid. Maar had daardoor ook veel met kinderziekten te maken. Kijk het is mooi als je voorop wil lopen, maar wel beheerst en doordacht.”

Toch accepteren deze deelnemers dat dit bij hun werk hoort, ook als het betekent dat zij minder efficiënt hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Er is begrip dat duurzaamheid een belangrijke leidende waarde is binnen hun organisatie.

Met betrekking tot het ervaren van persoonlijk nadeel staan medewerkers er echt anders in. Geen van de deelnemers vindt het acceptabel om persoonlijk nadeel te ondervinden van

duurzaamheidsdoelstellingen van de organisatie. Dit geldt ook voor reiskostenvergoeding: zij willen geen persoonlijk nadeel ondervinden van een veranderende regeling. Eventuele extra kosten of reisduur zijn voor de rekening van de werkgever.

Deelnemers in verschillende focusgroepen geven bijvoorbeeld aan bereid te zijn om met de trein te gaan reizen in plaats van de auto, mits de extra reistijd geldt als werktijd. Of, om de afschaffing van een leaseconstructie te accepteren en werklocaties met een (elektrische) dienstauto aan te doen vanaf een standplaats, mits de extra tijd die dit kost geldt als werktijd.

Deelnemers zijn het opvallend eens met elkaar: als het ongeveer hetzelfde kost in geld en moeite en even lang duurt, dan is een duurzame reisoptie mooi meegenomen.

Dat betekent niet dat de houding ten opzichte van duurzaamheid negatief is: *“Je moet onderzoeken of het duurzaam kan. Als dat kan. Doe dan maar duurzaam.”*

4.4 Regeling als sturend instrument

4.4.1 Gedragsverandering

Hoewel focusgroep deelnemers, die niet autoafhankelijk zijn, aangeven best bereid zijn om hun gedrag te veranderen en mobiliteitskeuzes te heroverwegen doen ze dit binnen het zelfde afweegkader (zie paragraaf 4.1.2) waarbij geld, tijd en moeite de bepalende factoren zijn.

Duurzaamheid lijkt onvoldoende een intrinsieke reden om gedrag te veranderen.

Dat betekent ook dat geld, tijd en moeite de factoren zijn om op te sturen als je verduurzaming wil realiseren in woon-werkmobiliteit. We

horen ook van deelnemers dat dit kan werken. Twee voorbeelden van respectievelijk een financiële en een moeite prikkel gerelateerd aan fiets stimuleren:

- *“Sinds dat fietsers ook een [kilometer]vergoeding krijgen, staat de fietsenstalling echt een stuk voller.”*
- *“Wij wachten nog steeds op een fietsplan waarmee je ook een elektrische fiets kunt aanschaffen, dan zouden een heleboel collega’s op de fiets stappen denk ik. Ik zelf ook.”*

4.4.2 Honing en azijn om te verduurzamen

Sturen op kosten, tijd en moeite kan met honing en azijn. In de focusgroepen worden verschillende maatregelen besproken. Honing maatregelen gericht op verduurzaming zijn thuiswerk-, fiets- of ov-stimulerend of gericht op elektrisch rijden; azijn maatregelen auto-ontmoedigend. Onderstaand een overzicht van maatregelen.

Honing: fiets

- Fiets- en loopvergoedingen
- Een goed fietsenplan, met aandacht voor de aanschaf van een elektrische fiets. Het bedrag van €749 dat vaak wordt gehanteerd in regelingen wordt door deelnemers als laag beschouwd voor de aanschaf van een 'gewone' fiets, laat staan een elektrische fiets.

Deelnemers benoemen de wens voor een betaalplan, zodat medewerkers die minder te besteden hebben ook gebruik kunnen maken van het fietsenplan.

Een ander zinvol aandachtspunt bij het fietsplan: het is onduidelijk voor deelnemers of bijvoorbeeld het aanschaffen van een (elektrische) snor- of bromfiets ook binnen een fietsenplan kan. Voor medewerkers die vanwege gezondheidsredenen niet kunnen fietsen, kan dit een meer duurzame oplossing zijn dan de auto.

- Aanbieden van fietsonderhoud of fietsonderhoud vergoedingen.
- De mogelijkheid om te kunnen laden op de werklocatie.
- Goede en veilige fietsparkeerfaciliteiten.
- Douch- en/of omkleedvoorzieningen werken volgens deelnemers minder goed. Dit lijkt vooral aantrekkelijk te zijn voor medewerkers die van ver komen met de fiets (10+km).

Honing: OV

- Volledige vergoeding. Deelnemers zijn met name enthousiast over de businesscard, dit scheelt namelijk ook moeite omdat het maken van declaraties niet nodig is.
- Fair use voor privéreizen.
- Ov-gunstige werklocaties kiezen en/of bewerkstelligen. *"Ze moeten gewoon zorgen dat hier een bushalte voor de deur stopt."*

Honing: elektrisch rijden

- Om elektrisch rijden te stimuleren komt het voor dat een clausule wordt opgenomen waarin anti-automaatregelen niet of in mindere mate gelden voor elektrische auto's. Bijv., een minder lage kilometervergoeding, andere onder- of bovengrenzen aan kilometervergoedingen, of parkeermogelijkheden.
- De mogelijkheid om te laden op de werklocatie.

Een belangrijke kanttekening bij deze maatregelen is dat elektrisch rijden niet voor iedereen toegankelijk is. Ook hier benoemen deelnemers een betaalplan.

Azijn: auto






















- Lagere of geen kilometervergoeding
- Ondergrens voor auto-kilometervergoeding
- Verminderen van parkeerfaciliteiten
- Invoeren van betaald parkeren
- Toegang van parkeerfaciliteiten beperken, bijv. op basis van een kilometerondergrens.

Ongewenste uitkomsten

Maatregelen leiden mogelijk niet alleen tot gewenste, maar ook tot ongewenste uitkomsten. Onderstaande tabel (tabel 2) laat, gekoppeld aan de potentietabel (tabel 1), het risico zien van dwingende honing en zijnmaatregelen. Deze tabel laat zien dat in de categorieën waar autoafhankelijkheid speelt, mogelijk ongewenst gedrag ontstaat.

Een typerende uitspraak van deelnemers rond gedragsbeïnvloeding is: *"dwingen werkt averechts."* Terwijl, geven deelnemers aan, als

gedragsverandering vanuit keuzevrijheid wordt gerealiseerd is er meer ruimte voor. Dat gaat ook over het hebben van alternatieven. De drempel om de fiets te gaan gebruiken voor woon-werkmobiliteit is lager volgens deelnemers, wanneer de auto nog steeds een optie blijft.

| Functie | Kenmerk standplaats | Woonplaats stedelijk | | Woonplaats niet-stedelijk | |
|---|--|--|---|--|---|
| | | dichtbij  | ver weg  | dichtbij  | ver weg  |
| Kantoorfunctie kan thuiswerken   | Stedelijk  | Kans op verandering gedrag | Kans op verandering gedrag | Kans op verandering gedrag | Meer thuiswerken |
| | Niet-stedelijk  | Meer thuiswerken | Meer thuiswerken | Kans op verandering gedrag | Meer thuiswerken |
| Kantoorfunctie kan niet thuiswerken  | Stedelijk  | Kans op verandering gedrag | Kans op verandering gedrag | Kans op verandering gedrag | Ontevreden |
| | Niet-stedelijk  | Ontevreden | Ontevreden | Kans op verandering gedrag | Ontevreden |
| Gemengd kantoor /mobiel   | Stedelijk  | Kans op verandering gedrag | Kans op verandering gedrag | Minder productief | Minder productief |
| | Niet-stedelijk  | Minder productief | Minder productief | Minder productief | Minder productief |
| Volledig mobiel vanuit thuis  | Stedelijk  | Minder productief | Minder productief | Minder productief | Minder productief |
| | Niet-stedelijk  | Minder productief | Minder productief | Minder productief | Minder productief |
| Buitendienst vroege start  | Stedelijk  | Kans op verandering gedrag | Ontevreden | Kans op verandering gedrag | Ontevreden |
| | Niet-stedelijk  | Ontevreden | Ontevreden | Ontevreden | Ontevreden |

Tabel 4.2: Risicotabel. Wat gebeurt er als je een dwingende maatregel treft? Denk aan: pro-fiets, pro-ov, anti-auto, anti-parkeren

4.4.3 Sturende regeling

Over de vraag of een werkgever de reiskostenregeling mag inzetten als sturend instrument om te verduurzamen zijn deelnemers kritisch. Dat betekent overigens niet dat het niet mag: *“het laag hangende fruit, mag wel geplukt worden.”*

Gemeente Utrecht is een voorbeeld waarvan deelnemers positief staan ten opzichte van de keuze om autokilometers helemaal niet te vergoeden, terwijl ov volledig wordt vergoed. Dit kan volgens deelnemers, vanwege de enorm goede ov-bereikbaarheid van het stadskantoor. Dat dit niet gunstig uitpakt voor medewerkers die wonen op een slecht ov-bereikbare plek, vinden deelnemers eigen verantwoordelijkheid. De onvrede die hieromheen bij de gedupeerde medewerkers kan ontstaan is begrijpelijk maar niet acceptabel volgens de deelnemers.

Tegelijkertijd moet het laaghangende fruit zorgvuldig geplukt worden, met aandacht voor uitzonderingen. Conform de kaders die we eerder schetsten, vinden deelnemers het belangrijk dat er rekening wordt gehouden met medewerkers die mogelijk nadeel ondervinden omdat vanuit hun type werkzaamheden (en in sommige gevallen ook persoonlijke omstandigheden) te maken hebben met autoafhankelijkheid en hun gedrag niet kunnen veranderen. Ook zijn deelnemers, met name uit de lagere schalen kritisch over ongelijke toegang tot bepaalde voordelen van de regeling, zoals ook voorgaand besproken.

Een voorbeeld waarover ontevredenheid heerst is de ondergrens die in een nieuwe reiskostenregeling is gesteld, met als doel om fiets en

elektrisch rijden te stimuleren. Onder de 10 kilometer worden in deze organisatie geen autokilometers vergoed, tenzij er elektrisch wordt gereden. En fietskilometers onder de 10 kilometer worden wel vergoed. Onder buitendienstmedewerkers is er onvrede over deze ondergrens, die ook breder erkend en gedragen wordt in de organisatie. Deelnemers vinden dat je niet kunt verlangen dat na een dag intensief fysiek werk, je niet kunt verlangen dat medewerkers nog 10 km gaan fietsen. Deze onvrede wordt nog eens versterkt door dat elektrisch rijden voor deze medewerkers vaak financieel buiten bereik ligt. Dat geldt soms ook voor de aanschaf van een elektrische fiets. Goed om te benoemen is dat de medewerkers waar het hier over gaat niet negatief staan ten opzichte van het stimuleren van elektrificatie. Maar het feit dat zij geen toegang hebben tot het voordeel. Het is de toegang die volgens deze medewerkers onder de loep genomen moet worden.

4.5 Conclusies werknemers

Verschillen in mobiliteitsmogelijkheden

Op basis van zeven focusgroepinterviews bij verschillende organisaties met een diverse groep medewerkers is een beeld ontstaan van verschillen in mobiliteitsmogelijkheden van medewerkers.

De diversiteit mobiliteitsmogelijkheden worden bepaald door werkgerelateerde aspecten:

- Ligging en bereikbaarheid van je werklocatie(s)
- Functie-eigenschappen
 - De mogelijkheid om thuis te kunnen werken (locatie-afhankelijkheid)
 - Werktijden
 - Fysieke inspanning.

En door persoonsgerelateerde aspecten:

- Ligging en bereikbaarheid van je woonlocatie
- Gezondheidsaspecten
- Situationele aspecten (bijv., logistiek van een jong gezin)
- Laag besteedbaar inkomen.

De bereikbaarheid die ontstaat door de specifieke combinatie van woon- en werklocatie is voor alle medewerkers bepalend voor hun mobiliteitsmogelijkheden. Bij grotere afstanden en landelijke ligging van één of beide is er risico op autoafhankelijkheid.

De andere werk- of persoonsgerelateerde aspecten spelen respectievelijk bij specifieke functies en medewerkers. Alleen in het geval van de mogelijkheid om thuis te werken geldt dat er sprake is van

grotere mobiliteitsmogelijkheden, er komt immers een optie bij, namelijk: niet reizen. Voor de andere genoemde aspecten geldt dat deze bijdragen aan het risico op autoafhankelijkheid.

Verwachtingen ten aanzien van reiskostenvergoeding

Verschillen in mobiliteitsmogelijkheden spelen een rol in de verwachtingen die werknemers hebben aan hun werkgever ten aanzien van de reiskostenregeling. Wat eenduidig naar voren komt in de gesprekken is dat deelnemers enerzijds geen extreem luxe regeling verwachten, vanuit de maatschappelijke rol en verantwoordelijkheid van gemeenten en SGO's. En anderzijds vindt men dat geen reiskostenvergoeding, of alleen via IKB, ook niet acceptabel is.

In het kader dat volgens medewerkers zouden moeten gelden in het ontwerpen van een regeling, schetsen deelnemers onderstaande uitgangspunten; we zien hierin dezelfde tweedeling tussen werk- en persoonsgerelateerd:

- Men verwacht een kostendekkende regeling tot een zekere bovengrens.
- Is er sprake van autoafhankelijkheid vanuit werkgerelateerde aspecten, dan heeft de werkgever grotere verantwoordelijkheid in het dragen van kosten. Maar wanneer er sprake is van autoafhankelijkheid vanuit persoonsgerelateerde aspecten dan ligt de verantwoordelijkheid meer bij de medewerkers.
- Nadelen (tijd of geld) ondervonden door een veranderende regeling moeten gecompenseerd worden door de werkgever.
- Uitzonderingen voor bepaalde groepen medewerkers vanuit werkgerelateerd aspecten zijn geoorloofd en zelfs belangrijk.

- Er is terughoudendheid geboden in het maken van uitzonderingen voor bepaalde medewerkers vanuit persoonsgerelateerde aspecten.

Hoewel er consensus is over deze grote lijnen, is er altijd sprake van een dynamisch en geografisch gedifferentieerd grijs gebied. Zo speelt de grootte van het werk- en wervingsgebied van de organisatie, dat in tijden van arbeidskrapte behoorlijk kan groeien, een rol in de verwachtingen die deelnemers hebben van de reiskostenregeling.

Situaties buiten de geschetste kaders leiden tot onvrede. Voorbeelden:

- Ongelijkheid door fusies.
- Ongelijkheid door thuiswerken.
- Ongelijke toegang tot bepaalde voordelen van een regeling.
- Niet functie-noodzakelijke privileges (leaseauto voor directie, dienstauto teamleiders).

Duurzaamheid en de regeling als sturend instrument

Vanuit de maatschappelijke rol en verantwoordelijkheid van gemeenten en SGO's vinden de meeste deelnemers dat duurzaamheid een leidende waarde mag of zelfs moet zijn voor de organisatie, ook als dat persoonlijk voor hen niet zo is.

Vanuit deze attitude mag de werkgever ook sturen op duurzaamheid.

Omdat duurzaamheid voor veel medewerkers geen intrinsieke motivatie is voor gedragsverandering, vraagt dit van de werkgever:

- Sturen, met honing of azijn, op *tijd, geld* en *moeite* – de bepalende factoren in mobiliteitskeuzes.
- De maatregelen moeten binnen de geschetste kaders van verwachtingen vallen.

- Dit betekent ook dat medewerkers, in het geval van veranderende regelingen, niet bereid zijn om persoonlijk nadeel te ondervinden vanwege de duurzaamheidsdoelstellingen van de organisatie.

Dus: als het lukt als werkgever om verduurzamingsmaatregelen te nemen die binnen die kaders passen, dan is daar draagvlak voor bij de medewerkers.



5. Synthese en advies

Het onderzoek laat zien dat er grote *diversiteit is onder de 542 werkgevers* op dit thema. We zien verschillen in:

- De regelingen die worden toegepast.
- In welke functie men een woon-werkregeling ziet.
- Attitudes ten aanzien van duurzaamheid.
- Behoeften ten aanzien van een woon-werkregeling in de Cao
- Mogelijkheden en wensen om verder te verduurzamen op woon-werkritten.

We zien ook een belangrijke *overeenkomst*: de maatregel die het sterkst duurzame mobiliteit bevordert wordt al algemeen toegepast: thuiswerken.

Andere doelen belangrijker dan verduurzaming

Wetende dat de belangrijkste en meest effectieve maatregel duurzame mobiliteit al is getroffen, is verdere verduurzaming vooral iets voor de grote steden. Die willen en kunnen iets met duurzaamheid, en een aantal ervan (voorbeelden Rotterdam en Utrecht) doen dat al in belangrijke mate. Getalsmatig vertegenwoordigen de grote gemeenten in de Randstad (de G4 en de 100.000+ gemeenten) overigens ruim een kwart van alle ambtenaren die onder de Cao vallen.

| Typologie gemeenten | |
|------------------------------|--|
| Grote steden Randstad | Ligging gunstig voor ov Vaak: ambitieuze doelstelling CO ₂ Regeling sturingsmiddel voor gedrag, ook voor werven/behouden personeel Vaak nog eigen afvalverwerking/buitendienst: zie SGO afval en reiniging |
| Plattelandsgemeenten | OV is geen optie Geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel |
| Alle andere gemeenten | OV is meestal geen optie Meestal geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel |

| Typologie SGO's | |
|--|--|
| SGO veel mobiele functies | GGD 's en omgevingsdiensten Vaak geen CO ₂ -doel, wel beleid gezondheid, wel doelstellingen CO ₂ in lijn met aard organisatie Auto is belangrijk voor dienstreizen Groot werkgebied en medewerkers wonen vaak ver weg Regeling is ook voor werven/behouden personeel |
| SGO's administratieve/ICT-taken | OV is meestal geen optie Meestal geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel |
| SGO's afval en reiniging | OV meestal geen optie door werktijden Meestal geen doelstelling CO ₂ Functie regeling: werven/behouden personeel Aandachtspunt: regeling i.r.t. onregelmatige tijden |

Zie ook de typologie van gemeenten en SGO's: een woon-werkregeling staat over de hele linie in functie van het werven en behouden van personeel. Alleen de grote steden zien zo'n regeling ook als sturingsmiddel voor gewenst gedrag.
















Voor alle andere gemeenten en de SGO's is verduurzaming minder belangrijk, althans men beschouwt de woon-werkregeling vooral in de eerste plaats als simpelweg een onkostenvergoeding en verder als een instrument om personeel aan te trekken of te behouden. En ongeveer twee derde van de werkgevers wil graag dat de onderlinge verschillen op dit gebied verkleind worden, al is men het niet eens over de wijze waarop dat moet gebeuren.

Werknemers: verduurzaming een optie voor beperkte groep

We zien ook dat onder die 210.000 werknemers een *grote diversiteit* is, naar wat het werk van je vraagt, de woonplek en de werkplek en de werktijden. De mobiliteitsmogelijkheden die werknemers hebben om huidige woon-werkverplaatsing eventueel te veranderen (verduurzamen) zijn afhankelijk van die elementen. We zien ook onder de werknemers een belangrijke *overeenkomst*: de algemene opinie onder medewerkers is dat er een woon-werkregeling zou moeten zijn die een redelijke vergoeding biedt voor gemaakte kosten.

Wanneer verduurzaming vraagt om gedragsverandering, zien we dat een deel van de onderscheiden profielen (zie schema) daar vermoedelijk positieve respons op zou geven; de verwachting is dat onder deze groepen het draagvlak ervoor is en dat een deel van hen het gedrag zou kunnen veranderen.

Was het aan de kant van de werkgevers *één van de zes profielen* (met ruim een kwart van de werknemers), aan de kant van de werknemers hebben we het over *twee van de vijf profielen* waar positief draagvlak en eventueel gedragsverandering kan worden verwacht. En daar waar de cellen geel of (licht)rood kleuren, kun je niet of nauwelijks gedragsverandering verwachten, maar wel: ontevredenheid, lagere productiviteit en/of ongewenst meer thuiswerken. Verduurzaming is dus lang niet voor alle werkgevers en lang niet voor alle werknemers een optie.

| Funcieprofiel | Kenmerk standplaats | Kans op gedragsverandering | Draagvlak voor maatregelen |
|---|--|----------------------------|----------------------------|
| Kantoorfunctie kan thuiswerken  | Stedelijk  | + | + |
| | Niet-stedelijk  | 0 | 0 |
| Kantoorfunctie kan niet thuiswerken  | Stedelijk  | + | 0 |
| | Niet-stedelijk  | - | - |
| Gemengd kantoor /mobiel  | Stedelijk  | 0 | 0 |
| | Niet-stedelijk  | -- | -- |
| Volledig mobiel vanuit thuis  | Stedelijk  | -- | -- |
| | Niet-stedelijk  | -- | -- |
| Buitendienst vroege start  | Stedelijk  | - | - |
| | Niet-stedelijk  | -- | -- |

++ zeer groot + groot 0 matig – klein -- zeer klein

Echter, een woon-werkregeling in de Cao gaat niet alleen om maatregelen om duurzaamheid af te dwingen. We hebben dus van werkgevers een algemene wens gehoord om de onderlinge verschillen tussen organisaties te verkleinen, aan werknemerskant is de algemene behoefte gehoord aan een regeling die in redelijke mate de kosten van

de woon-werkverplaatsing vergoedt, met onderling begrip voor de mogelijkheden en beperkingen aan beide kanten.

Een generieke Cao en/of lokaal maatwerk?

De uiterste opties in de Cao zijn enerzijds een volledige beschrijving van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de woon-werkverplaatsing, met inbegrip van alle vergoedingen en voorwaarden, en anderzijds de beschrijving zoals die nu is: het kan, maar het hoeft niet.

Van de werkgevers is een groot deel tevreden met de KAN-regeling, die immers alle vrijheid biedt lokaal, of je als werkgever nu heel royaal wilt vergoeden of helemaal niet. Tegelijkertijd wil een groot deel van de werkgevers af van de onderlinge verschillen, die immers soms leiden tot ongewenste concurrentie op de arbeidsmarkt. Als iedereen evenveel vergoedt, is men van die concurrentie af. Daarbij moet nog worden bedacht: het zijn niet alleen de gemeenten en SGO's die elkaar onderling beconcurreren om personeel. Het rijk bijvoorbeeld is vaak een concurrent, en het rijk vergoedt de woon-werkverplaatsing veel uitgebreider dan de meeste gemeenten en SGO's. Overigens: ook die arbeidsmarktconcurrentie is heel divers; er is ook concurrentie met de gezondheidszorg (GGD's), en uiteraard ook met het bedrijfsleven.

Het niet hebben van een woon-werkregeling, of een die alleen maar bestaat dankzij de IKB-uitruil, zien werknemers als behoorlijk mager en als een van de minpunten van het werken binnen de kaders van de Cao Gemeenten (naast alle pluspunten van dit werk!).

Het andere uiterste is het volledig voorschrijven van een woon-werkregeling via de Cao. Voor de meeste werkgevers gaat dit veel te

ver; voor veel werknemers lijkt dit niet nodig of effectief. Daarvoor is de onderlinge diversiteit tussen organisaties te groot:

- Openbaar vervoer als optie is belangrijk voor de grote steden en verdient dus een belangrijke plek in de secundaire arbeidsvoorwaarden, maar is voor veel gemeenten en SGO's niet relevant.
- Een relatief hoge kilometervergoeding kan voor bijvoorbeeld een GGD belangrijk zijn om schaarse artsen of verpleegkundigen aan te trekken; het werkgebied is groot en personeel moet van ver worden gehaald. Maar zo'n hoge vergoeding zou voor kleinere gemeenten overbodig zijn en bovendien kostbaar.
- Een goede vergoeding woon-werkverkeer kan voor de lage inkomensgroepen echt een verschil maken (bijvoorbeeld tussen wel of niet naar het werk kunnen komen), terwijl dit voor de hoger ingeschaalde medewerkers relatief weinig uitmaakt.

Een algemeen geldende regeling zou nooit recht kunnen doen aan die diversiteit, en is om die reden niet verstandig om in te voeren. Iets tussen beide uitersten zou als volgt kunnen zijn:

- *Een ZAL-regeling*: een bepaling in de Cao die gemeenten en SGO's verplicht om een regeling te hebben, zonder verdere invulling van wat en hoe. Het zou de werkgever tenminste verplichten om geld ervoor vrij te maken, en dan zou men de IKB voor meer eigenlijke doeleinden kunnen gebruiken (scholing bijvoorbeeld). Dit is een zogenaamde ZAL-regeling.
- *Een ZAL plus-regeling*: een bepaling die, sterker dan bovenstaande, aangeeft dat er minimaal sprake zou moeten zijn van bijvoorbeeld een kilometervergoeding voor autokilometers, een vergoeding van ov-verplaatsing en een fietsplan, zonder dit verder in detail nader

in te vullen. Dus hier wordt wel het *wat* benoemd, maar niet het *hoe*. We noemen dit een ZAL plus-regeling.

- **Een minimumregeling:** nog sterker dan de voorgaande, een bepaling die zegt dat er een regeling is, waar die dan minimaal zou moeten bestaan en vervolgens een aantal minimale waarden invult. Bijvoorbeeld: een kilometervergoeding van tenminste 19 cent, met een maximum niet lager dan 50 kilometer enkele reis, enzovoorts.
- Aanvullend zou een aantal **modelregelingen** geformuleerd kunnen worden om de nadere lokale invulling voor de werkgevers te faciliteren. Die modelregelingen zouden opgesteld kunnen worden voor de zes typologieën van gemeenten en SGO's en de vijf functieprofielen van werknemers.

De lokale invulling: hoe kom je als organisatie tot een goede regeling?

Ervan uitgaande dat er geen voorschrijvende Cao komt, is het aan de gemeente of SGO om zelf een regeling te ontwerpen die recht doet aan de ambities, noden, mogelijkheden en beperkingen van de organisatie en de behoeften van de medewerkers. Om dit goed te kunnen doen is gedegen, lokaal onderzoek nodig.

Ons advies is dat de sociale partners hiervoor een onderzoeksaanpak ontwikkelen, met daarbij passende modelregelingen.

Die onderzoeksaanpak beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

- **Waar wonen de medewerkers? Hoe reist het personeel op dit moment?** Een eenvoudige scan op basis van postcodes van woon- en werkplek brengt snel in beeld in hoeverre medewerkers volledig auto-afhankelijk zijn, of eventueel ook met fiets of ov zouden kunnen reizen. Vanaf 2024 zijn alle werkgevers met meer dan 100

mensen in dienst verplicht de woon-werkverplaatsingen te rapporteren, dus onderzoeksvraag wordt min of meer vanzelf al beantwoord.

- **Hoe is de bereikbaarheid van de werklocaties?** De analyse gaat over: bereikbaarheid per auto (waaronder parkeren), fiets en openbaar vervoer. Die laatste met aandacht voor werktijden in relatie tot de dienstregeling.
- **Hoe is het personeel verdeeld over de vijf functieprofielen?** Dit zijn: kantoorfunctie wel thuiswerken, kantoorfunctie niet thuiswerken, gemengd kantoor/mobiel, volledig mobiel vanuit thuis en buitendienst vroege start. Uit de enquête bleek dat veel werkgevers niet goed over deze kennis beschikken.
- **Welke persoonlijke omstandigheden zijn er om rekening mee te houden?** Overwegen welke persoonlijke omstandigheden je wil meenemen in uitzonderingen. Als loonbeslagen en gedwongen autobezit veel voorkomen in je organisatie, wil je daar vanuit bijvoorbeeld arbeidskrachte rekening mee houden. Heb je een SGO in sociaal domein, veel jonge moeders en vaders met drukke gezinnen, dan wil je misschien nadenken over situationele autoafhankelijkheid.

De beantwoording van de onderzoeksvragen geeft inzicht in de mobiliteitsmogelijkheden van de medewerkers en de potentie voor gedragsverandering. Bovendien kunnen op basis van de opgehaalde cijfers de kosten van de regeling in beeld gebracht worden. Op basis van deze inzichten is het aan de gemeente of SGO om dan een regeling te ontwerpen die passend is bij de ambities van de organisatie, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid, maar ook van werving en behoud van personeel. De ontwikkeling van modelregelingen door sociale partners kan organisaties helpen in het ontwerp van een goede regeling. De typologie van gemeenten en SGO's is een goed uitgangspunt voor die modelregelingen.



B1. Leidraad verkennende interviews werkgevers

Introductie

We leggen uit wat achtergrond en doel van het onderzoek is, wie er bij betrokken zijn en wat er met de opgehaalde informatie gebeurt. Het onderzoek heeft als doel een beeld schetsen van wat er is, en wat de behoefte is. Wat er met de resultaten wordt gedaan is nog niet bekend.

- Aandachtspunt: verwachtingen niet te hoog inzetten.
- Doel van het interview specifiek: het doel van het interview is verkenning, beeld van huidige regelingen en hun achtergrond.
- Duur en setting van het gesprek: ~60 min, online.
- Nadere afspraken over:
 - o Vastlegging: we nemen niet op, wel maken we aantekeningen.
 - o Er zijn minimaal twee onderzoekers aanwezig waarbij er één aantekeningen maakt.
 - o Er wordt geen verslag van dit interview gepubliceerd.
 - o We publiceren geen lijst van geïnterviewde personen.
 - o Tenzij nadrukkelijk bezwaar, kunnen we citeren uit dit interview (naam organisatie, niet van persoon). Quotes die in de rapportage terechtkomen, toetsen we vooraf bij de betreffende persoon/organisatie.

Overkoepelende onderzoeksvragen

1. *Welke lokale regelingen voor vergoeding van woon-werkverkeer en hybride werken zijn er op dit moment bij de werkgevers? En waarom is specifiek voor deze regelingen gekozen?*
2. *Welke behoefte is er aan sectorale afspraken over reiskosten onder werkgevers en werknemers, en waarom wel of niet?*

Het kwalitatief onderzoek heeft als doel een beeld te geven van de mogelijke diversiteit in regelingen, motivaties en behoeften op het gebied van mobiliteit in de woon-werksfeer en de achtergronden daarbij.

Inzicht in organisatie

3. Type organisatie

4. Aantal werknemers
5. Verdeling van werknemers over schaalniveaus
6. Type werkzaamheden – hoe hebben (type) werkzaamheden zich ontwikkeld doorheen de tijd (bijv. afstoten van buitendienst)?
7. Bereikbaarheid van de vestigingen, ligging in Nederland.
8. Duurzaamheidsdoelstelling
9. Beschikbare documentatie t.a.v. relevante regelingen

Inzicht in de huidige regelingen

Welke lokale regelingen voor vergoeding van woon-werkverkeer en hybride werken zijn er op dit moment bij de werkgevers op het gebied van:

1. *Verminderen (bijv. locatiebeleid, thuiswerken; verhuisvergoedingen)*
2. *Veranderen (bijv., overstappen op andere vervoersmiddelen)*
3. *Verschonen (bijv., overstappen op elektrische variant)*
4. *Hoe zijn de huidige regelingen tot stand gekomen?*
5. *En waarom is specifiek voor die regeling/constructie gekozen?*
6. *Hoe zag de vertegenwoordiging van werknemers eruit in dit proces? Hoe is dit proces verlopen?*
7. *Hoe wordt de regeling gefinancierd? (aandacht voor: sommige leden financieren dat uit algemene middelen. Zijn het bv. gealloceerde gelden? Sommigen laten het ook via het IKB lopen.)*

Conditie

Welke overige randvoorwaardelijke factoren zijn er die invloed hebben op het woon-werkverkeer bij de werkgevers? Denk aan parkeervergunningen, milieuzones, fietsstallingen, bereikbaarheid stadhuis/kantoor met ov, etc.

Ervaringen rond huidige regelingen

1. Hoe ervaren werkgevers de huidige regelingen?
2. Hoe ervaren werkgevers het draagvlak voor de huidige regelingen? Welke verschillen zien ze onder werknemers?
3. Welke groepen werknemers hebben het meeste baat bij de huidige regelingen?
4. Zijn groepen werknemers in de organisatie die minder of niet bediend worden door huidige regelingen?
5. Welke specifieke behoeften leven er onder de werknemers? En welke niet? Hoe differentieert dat tussen verschillende groepen werknemers?

Attitude, motivaties, weerstanden en sociale druk

1. Welk belang hechten de werkgevers aan verduurzaming, in het bijzonder verduurzaming van de woon-werkmobiliteit?
2. Wat zijn de belangrijkste drijvende krachten voor verduurzaming van woon-werk mobiliteit en welke weerstanden ervaren werkgevers?

3. Welke behoefte aan dwingende sectorale regelingen bestaat er bij de werkgevers? (aandachtspunt: hoe verhoudt zich dit tot behoefte aan vrije ruimte en/of behoefte aan specifieke eigen invulling?)
4. Hoe wegen werkgevers verschillende belangen? Denk aan inclusiviteit en rechtvaardigheid, concurrentie op de arbeidsmarkt, kosten, etc.
5. In hoeverre is er bij de werkgevers momenteel al sprake van overig duurzaamheidsbeleid? Denk aan isolatie, zonnepanelen, etc.
6. Vinden gemeenten dat ze een voorbeeldfunctie hebben?
7. In hoeverre kijken werkgevers naar concurrenten op de arbeidsmarkt? Hebben bepaalde onderdelen van de lokale regeling te maken met krapte op de arbeidsmarkt en concurrentie om arbeidskrachten? (In hoeverre is dat verschillend voor grote/kleine gemeenten, Randstad-periferie etc.?) Is dat een reden voor de wens om meer vrijheid of juist niet?

Effecten van toekomstig beleid

1. In hoeverre zien de werkgevers arbeidsvoorwaardelijke regelingen als een kansrijk sturingsmiddel ten behoeve van die verduurzaming?
2. Welke elementen zijn daarin het belangrijkste (financiële prikkels, mobiliteitsbudget, stimulering fiets of ov, restricties parkeren, ...)?
3. Aan welk type regeling hebben de werkgevers anders behoefte (minimum, raam, standaard, model, default, kanbepaling, anders...)? En hoe verhoudt zich dat tot de positie van de werkgever op de arbeidsmarkt?
4. Willen werkgevers liever de vrijheid behouden om lokaal iets af te spreken (met eventuele behoefte aan informatie en ondersteuning), of zien zij toch liever een sectorale regeling waarin voor iedere gemeente/SGO hetzelfde om ongewenste concurrentie te voorkomen?
5. Hebben werkgevers behoefte aan informatie en ondersteuning bij het invoeren en uitvoeren van lokale regelingen?

B2. Vragenlijst werkgevers

Vragenlijst duurzame mobiliteit voor Cao Gemeenten / Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Graag nodigen wij u uit om deel te nemen aan de enquête Duurzame mobiliteit in de gemeentelijke sector.

In het Cao-akkoord 2023 is afgesproken te onderzoeken of er afspraken mogelijk zijn over duurzame mobiliteit. Deze enquête maakt deel uit van dat onderzoek. De centrale vraag is of het mogelijk is om in de Cao sectorale afspraken te maken over duurzame mobiliteit en of er draagvlak is onder werkgevers en werknemers. Onderdeel van het onderzoek is ook de vraag hoe een sectorale afspraak kan bijdragen aan CO2-reductie. Deze enquête wordt afgenomen onder werkgevers, met als doel een inventarisatie van huidige reiskostenregelingen, de rol van verduurzaming daarin en de behoefte aan sectorale afspraken. Hierbij is het van groot belang dat zoveel mogelijk organisaties de enquête volledig invullen.

Wilt u deze enquête laten invullen door degene die zich met dit onderwerp bezighoudt, bijvoorbeeld het hoofd HRM/personeelszaken, of de interne expert arbeidsvoorwaarden?

Een suggestie: houd bij het invullen van de vragen informatie over de woon-werkregelingen en andere personeelsgegevens bij de hand.

Het invullen van de enquête duurt ongeveer 15 minuten. U kunt de vragenlijst halverwege afbreken en dan op een later tijdstip verdergaan door tijdens het invullen van de enquête op 'Hervat later' rechtsboven in uw scherm te klikken en op een later moment op 'Laad onvoltooide enquête' op dit startscherm. Uw eerder gegeven antwoorden zullen dan worden bewaard. De vragenlijst staat twee weken open, u kunt meedoen aan het onderzoek tot 28 maart. Uiteraard worden uw antwoorden vertrouwelijk, zorgvuldig en anoniem verwerkt. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijk adviesbureau (Goudappel BV), in opdracht van de VNG, WSGO en de vakbonden. Heeft u vragen naar aanleiding van deze uitnodiging of bij het invullen van de enquête, dan kunt u contact opnemen met de onderzoekers van Goudappel via Marc Stermerding (mstermerding@goudappel.nl / 06-51436326) of Lotte Olthof (lolthof@goudappel.nl / 06-29041453).

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

Janine Jongepier

Secretaris College voor Arbeidszaken van de VNG en WSGO

Secretaris Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA)

Er zijn 104 vragen in deze enquête.

Inzicht in huidige regelingen

De vragenlijst gaat over de werknemers in uw organisatie die onder Cao Gemeenten/SGO vallen. Medewerkers die binnen uw organisatie onder een andere Cao vallen tellen dus niet mee. Het kan zijn dat er in uw organisatie verschillende woon-werkregelingen gelden voor de werknemers die binnen de Cao Gemeenten/SGO vallen. Dat komt in een aantal vragen aan de orde.

In de volgende vragen wordt geïnventariseerd welke regelingen woon-werkverkeer van toepassing zijn als arbeidsvoorwaarde binnen uw organisatie. Dit is veel informatie, maar de details zijn belangrijk om een compleet beeld te krijgen van regelingen, details en voorwaarden bij gemeenten en SGO's (hierna ook organisaties).

*Namens welke organisatie vult u deze vragenlijst in? **

Vul uw antwoord hier in:

*Heeft uw organisatie momenteel een regeling voor vergoeding woon-werkverkeer? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja (waaronder ook: alleen uitruil IKB en/of Fietsplan)
- Nee
- Weet niet

Dank voor uw interesse in deelname aan deze enquête. Voor het doel van dit onderzoek is het echter van belang dat deze vragenlijst wordt ingevuld door iemand die bekend is met de huidige reiskostenregelingen binnen uw organisatie. Mogelijk is er iemand binnen uw organisatie die de vragen in deze vragenlijst beter kan beantwoorden.

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Weet niet' bij vraag ' [V02]' (Heeft uw organisatie momenteel een regeling voor vergoeding woon-werkverkeer?)

*Overweegt / overwoog uw organisatie een nieuwe regeling voor vergoeding woon-werkverkeer? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Nee' bij vraag ' [V02]' (Heeft uw organisatie momenteel een regeling voor vergoeding woon-werkverkeer?)

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee
- Dat is overwogen, maar het plan/initiatief is niet doorgegaan
- Weet niet

*Zijn er verschillende regelingen woon-werkverkeer binnen uw organisatie? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja (waaronder ook: alleen uitruil IKB en/of Fietsplan)' bij vraag ' [V02]' (Heeft uw organisatie momenteel een regeling voor vergoeding woon-werkverkeer?)

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Ja, vanwege specifieke groepen medewerkers met specifieke werkzaamheden
- Ja, na een fusie van organisaties behouden medewerkers hun oude arbeidsvoorwaarden
- Ja, om een andere reden dan hierboven genoemd
- Nee
- Weet ik niet

We bedoelen hier: binnen de Cao Gemeenten/SGO. Het gaat bijvoorbeeld om medewerkers die na een fusie onder verschillende regelingen van voorgaande organisaties vallen.

meerdere antwoorden mogelijk

De verschillende groepen met verschillende regelingen. Kunt u elk van de groepen benoemen en een percentage invullen?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja, vanwege specifieke groepen medewerkers met specifieke werkzaamheden' of 'Ja, na een fusie van organisaties behouden medewerkers hun oude arbeidsvoorwaarden' of 'Ja, om een andere reden dan hierboven genoemd' bij vraag ' [V04]' (Zijn er verschillende regelingen woon-werkverkeer binnen uw organisatie?)

Graag optellen tot 100%

| | Groep [%] | Percentage |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Grootste groep | | |
| Tweede groep | | |
| Derde groep | | |
| Vierde groep | | |
| Overig (indien van toepassing) | | |

Graag afronden op vijftallen.

Inzicht in huidige regelingen

In de volgende vragen wordt geïnventariseerd welke regelingen woon-werkverkeer van toepassing zijn als arbeidsvoorwaarde binnen uw organisatie. Dit is veel informatie, maar de details zijn belangrijk om een compleet beeld te krijgen van regelingen, details en voorwaarden bij gemeenten en SGO's (hierna ook organisaties).

*Kunt u aangeven welk type regeling van toepassing is binnen uw organisatie? **

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Uitrust via de IKB
- Een fietsplan buiten de uitruil
- Een vergoeding OV buiten de uitruil
- Kilometervergoeding voor woon-werkritten buiten de uitruil
- Mobiliteitsbudget buiten de uitruil
- Overige:

meerdere antwoorden mogelijk

*Wat zit er in de uitruil m.b.t. woon-werkverkeer? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 1.NAOK == "Y"

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Fietsplan

- Vergoeding OV voor woon-werkritten
- Kilometervergoeding woon-werkritten
- Parkeervergoedingen
- Weet niet
- Overige:

meerdere antwoorden mogelijk

*Over het fietsplan. Kunt u aangeven welk van de volgende van toepassing is voor uw organisatie? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 2.NAOK == "Y" OR V07A 1.NAOK == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Er is een beperkt budget per jaar in de organisatie voor het fietsplan. Daardoor kan niet iedereen er gebruik van maken.
- Er is geen beperking in het budget. Iedereen kan er gebruik van maken.
- Weet niet

*Over de vergoeding OV voor woon-werkverkeer. Kunt u aangeven welke van de volgende van toepassing is voor uw organisatie? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 3.NAOK == "Y" OR V07A 2.NAOK == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Kosten OV worden vergoed op basis van werkelijke kosten (werknemer declareert)
- Alle kosten OV worden betaald door de werkgever (via bijvoorbeeld de NS business card)
- Weet niet
- Overige

*Over de vergoeding OV voor woon-werkverkeer. Is er sprake van een ondergrens en/of bovengrens? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 3.NAOK == "Y" OR V07A 2.NAOK == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Nee, geen ondergrens en geen bovengrens
- Alleen ondergrens, geen bovengrens
- Alleen bovengrens, geen ondergrens
- Zowel bovengrens als ondergrens
- Weet niet

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V10A.NAOK](#) == 2 OR [V10A.NAOK](#) == 4

Vul uw antwoord hier in:

de ondergrens is

in km enkele reis per keer

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V10A.NAOK](#) == 3 OR [V10A.NAOK](#) == 4

Vul uw antwoord hier in:

de bovengrens is

in km enkele reis per keer

*Over de vergoeding OV voor woon-werkverkeer. Is deze regeling beperkt in duur? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V06A_3.NAOK](#) == "Y" OR [V07A_2.NAOK](#) == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Nee
- Ja, medewerkers kunnen er maximaal 2 jaar aanspraak op maken
- Weet niet
- Overige

*Over de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. Kunt u aangeven welke van de volgende van toepassing is voor uw organisatie? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V06A_4.NAOK](#) == "Y" OR [V07A_3.NAOK](#) == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- De vergoeding is op basis van het aantal reisdagen
- De vergoeding is op basis van het aantal contractdagen
- De vergoeding is op basis van het aantal werkelijk gereisde dagen
- Weet niet

*Over de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. Hoe hoog is de vergoeding per km? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V06A_4.NAOK](#) == "Y" OR [V07A_3.NAOK](#) == "Y"

In het bij 'Een ander bedrag dan het fiscaal onbelaste bedrag, namelijk (in cent per km):' horende tekstveld mogen alleen getallen worden ingevoerd.

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Het maximum fiscaal onbelaste bedrag
- Wij werken met een staffel van afstandsklassen
- Weet niet
- Overige

*Over de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. Is er sprake van een ondergrens en/of bovengrens? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V06A_4.NAOK](#) == "Y" OR [V07A_3.NAOK](#) == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Nee, geen ondergrens en geen bovengrens
- Alleen ondergrens, geen bovengrens
- Alleen bovengrens, geen ondergrens
- Zowel bovengrens als ondergrens
- Weet niet

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V14A.NAOK](#) == 2 OR [V14A.NAOK](#) == 4

Vul uw antwoord hier in:

de ondergrens is

in km enkele reis per keer

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V14A.NAOK](#) == 3 OR [V14A.NAOK](#) == 4

Vul uw antwoord hier in:

de bovengrens is

in km enkele reis per keer

*Voor welke vervoerswijzen geldt de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V06A_4.NAOK](#) == "Y" OR [V07A_3.NAOK](#) == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Maakt niet uit, medewerkers mogen zelf weten hoe ze reizen
- Voor reizen gemaakt met een elektrische auto
- Voor reizen gemaakt met de auto of motorfiets

- Voor reizen gemaakt met de fiets
- Weet niet

*Over de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. Is deze regeling beperkt in duur? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 4.NAOK == "Y" OR V07A 3.NAOK == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Nee
- Ja, medewerkers kunnen er maximaal 2 jaar aanspraak op maken
- Weet niet
- Overige

*Over het mobiliteitsbudget. Wat is de maximale hoogte van het mobiliteitsbudget per jaar? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 5.NAOK == "Y"

In het bij '€' horende tekstveld mogen alleen getallen worden ingevoerd.

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Weet niet
- Overige

*Over het mobiliteitsbudget. Is deze regeling beperkt in duur? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V06A 5.NAOK == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Nee
- Ja, medewerkers kunnen er maximaal 2 jaar aanspraak op maken
- Weet niet
- Overige

Inzicht in huidige regelingen (2) - {V05_2_1.shown}

In de volgende vragen wordt geïnventariseerd welke regelingen woon-werkverkeer van toepassing zijn als arbeidsvoorwaarde binnen uw organisatie. Dit is veel informatie, maar de details zijn belangrijk om een compleet beeld te krijgen van regelingen, details en voorwaarden bij gemeenten en SGO's (hierna ook organisaties).

De volgende vragen gaan over de één na grootste groep binnen uw organisatie, {V05_2_1.shown}

In de volgende vragen wordt geïnventariseerd welke regelingen woon-werkverkeer van toepassing zijn als arbeidsvoorwaarde binnen uw organisatie. Dit is veel informatie, maar de details zijn belangrijk om een compleet beeld te krijgen van regelingen, details en voorwaarden bij gemeenten en SGO's (hierna ook organisaties).

*U heeft aangegeven dat uw organisatie een nieuwe regeling voor woon-werkverkeer overweegt of overwoog. Wat was de motivatie voor een nieuwe regeling? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V03.NAOK == 1 OR V03.NAOK == 3

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Duurzaamheid
- Gezondheid personeel
- Concurrentie op de arbeidsmarkt
- Goed werkgeverschap
- Weet niet
- Overige:

meerdere antwoorden mogelijk

*Wat is de status van de nieuwe regeling? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V03.NAOK == 1 OR V03.NAOK == 3

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- De regeling is al goedgekeurd, maar nog niet in uitvoering
- Er is een uitgewerkt plan dat wacht op bestuurlijke goedkeuring
- Er is een uitgewerkt plan dat wacht op ambtelijke goedkeuring
- De regeling is in de planfase
- De regeling is in de initiatief-fase
- Het plan of initiatief is afgekeurd
- Weet niet
- Overige

*Bevat of bevatte de nieuwe regeling één of meerdere van de volgende elementen? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V03.NAOK == 1 OR V03.NAOK == 3

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Stimuleren van thuiswerken
- Stimuleren van tijd- en plaatsafhankelijk werken

- Stimuleren van het gebruik van de fiets
- Stimuleren van het gebruik van openbaar vervoer
- Stimuleren van het gebruik van elektrisch rijden
- Hogere vergoedingen, selectief naar vervoerswijze
- Hogere vergoedingen voor alle vervoerswijzen
- Weet niet
- Overige:

meerdere antwoorden mogelijk

*Kunt u aangeven welke van de volgende regelingen verder van toepassing is binnen uw organisatie? **

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Verhuisvergoeding voor wie dichterbij het werk gaat wonen
- Parkeervergoeding of aangepast parkeertarief bij werklocatie
- Een regeling leasefietsen
- Geen van deze regelingen

Wat is de hoogte van de verhuisvergoeding binnen uw organisatie?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V22 1.NAOK](#) == "Y"

Uw antwoord mag minimaal 0 zijn

Vul uw antwoord hier in:

€

eenmalig

*Voor wie is de parkeervergoeding of het aangepast parkeertarief bij werklocatie beschikbaar? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V22 2.NAOK](#) == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Voor iedereen
- Weet niet
- Overige

Wat is de hoogte van de parkeervergoeding of het aangepast parkeertarief bij werklocatie in uw organisatie?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

[V22 2.NAOK](#) == "Y"

Vul uw antwoord hier in:

€

per dag

*Voor wie is de regeling leasefietsen beschikbaar binnen uw organisatie? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

V22.3.NAOK == "Y"

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Voor iedereen
- Weet niet
- Overige

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

*Heeft uw organisatie een expliciete doelstelling van CO2-reductie? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee
- Weet niet

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

*Ambities duurzaamheid en duurzaam mobiliteitsbeleid. Is het volgende van toepassing op uw organisatie? **

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal niet | Niet | Neutraal | Wel | Helemaal wel | NVT | Weet niet |
|--|---------------|------|----------|-----|--------------|-----|-----------|
| Mijn organisatie heeft hoge ambities op het gebied van duurzaamheid in zijn algemeen | | | | | | | |
| Mijn organisatie heeft hoge ambities op het gebied van gezondheid van het personeel | | | | | | | |
| Mijn organisatie heeft hoge ambities voor duurzaam woon-werkverkeer | | | | | | | |

| | Helemaal niet | Niet | Neutraal | Wel | Helemaal wel | NVT | Weet niet |
|--|---------------|------|----------|-----|--------------|-----|-----------|
| Het realiseren van de ambities op het gebied van duurzaam woon-werkverkeer wordt beperkt door de financiële mogelijkheden van mijn organisatie | | | | | | | |
| Mijn organisatie heeft een voorbeeldfunctie op het gebied van duurzame mobiliteit | | | | | | | |
| Duurzaam mobiliteitsbeleid is belangrijk voor het aantrekken van personeel | | | | | | | |
| Duurzaam mobiliteitsbeleid is belangrijk voor het behouden van personeel | | | | | | | |

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

Waar is de woon-werkregeling voor bedoeld? Welke motivaties zijn in uw organisatie van belang geweest?

*

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- De woon-werkregeling is bedoeld voor het vergoeden van onkosten
- De woon-werkregeling is een belangrijk sturingsmiddel voor duurzaam gedrag
- De woon-werkregeling is belangrijk om personeel binnen te halen
- De woon-werkregeling is belangrijk om personeel te binden
- Weet niet

Meerdere antwoorden mogelijk

Kunt u de volgorde van belangrijkheid aangeven?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

count(V25_1, V25_2, V25_3, V25_4, V25_5) > 1

De antwoorden moeten verschillend zijn en moeten worden gerangschikt.

Kies maximaal 4 antwoorden

Bepaal voor elke optie het volgnummer van 1 tot 4

{V25_1.shown}

{V25_2.shown}

{V25_3.shown}

{V25_4.shown}

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

Doelen van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

*

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|--|--------------------|--------|----------|------|------------------|-----|-----------|
| Voor mijn organisatie is een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit het actief stimuleren van thuiswerken | | | | | | | |
| Voor mijn organisatie is een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit het stimuleren van het gebruik van OV | | | | | | | |
| Voor mijn organisatie is een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit het stimuleren van het gebruik van de fiets | | | | | | | |
| Voor mijn organisatie is een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit het stimuleren van elektrisch rijden | | | | | | | |
| Voor mijn organisatie is een belangrijk doel van duurzame arbeidsvoorwaarden m.b.t. mobiliteit het tegengaan van het gebruik van de auto | | | | | | | |

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

*Openbaar vervoer. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen? **

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|--|--------------------|--------|----------|------|------------------|-----|-----------|
| Openbaar vervoer is voor veel medewerkers van mijn organisatie een belangrijk vervoermiddel om naar het werk te reizen | | | | | | | |

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|--|--------------------|--------|----------|------|------------------|-----|-----------|
| Openbaar vervoer is voor veel medewerkers van mijn organisatie geen serieuze optie omdat de vestigingen slecht bereikbaar zijn per OV | | | | | | | |
| Openbaar vervoer is voor veel medewerkers van mijn organisatie geen serieuze optie omdat de medewerkers wonen op plekken die slecht bereikbaar zijn per OV | | | | | | | |

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

Wat vindt u het belangrijkste? Maak een keuze (drie keer):

Om personeel aan te trekken ...

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ... is een goede vergoeding belangrijk
- ... is een duurzame regeling belangrijk
- ... speelt het hebben van een woon-werkregeling geen rol
- Weet niet

Om personeel te behouden ...

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ... is een goede vergoeding belangrijk
- ... is een duurzame regeling belangrijk
- ... speelt het hebben van een woon-werkregeling geen rol
- Weet niet

Voor goed werkgeverschap ...

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- ... is een goede vergoeding belangrijk
- ... is een duurzame regeling belangrijk
- ... speelt het hebben van een woon-werkregeling geen rol
- Weet niet

Achtergrond, motivatie regelingen

De volgende serie vragen gaat over de achtergronden en motivaties bij de woon-werkregeling die er op dit moment (niet) is in uw organisatie. Het gaat over de rol die aspecten als goed werkgeverschap, arbeidsmarkt en duurzaamheid hebben gespeeld in het bepalen van de (huidige) regeling.

De volgende vragen zijn ook voor gemeenten / organisaties die geen woon-werkregeling hebben. Geen regeling is immers ook een gegeven.

Kunt u aangeven welke van de volgende aspecten een rol gespeeld hebben in het tot stand komen van de huidige regeling:

*

Kies alle voor u geldende mogelijkheden:

- Duurzaamheidsdoelen
- Vitaliteit en gezondheid
- Politieke besluitvorming
- Financiële middelen
- Personele capaciteit
- Het aantrekken van personeel
- Het behouden van personeel
- Goed werkgeverschap
- Het goede voorbeeld geven als gemeente/SGO
- Geografische omstandigheden (bijv. bereikbaarheid OV en fiets)
- Weet niet

{if(count(that.V30)>3,'Kunt u van deze aspecten de 3 belangrijkste rangschikken (in volgorde van 1 tot 3)?','Kunt u de geselecteerde aspecten rangschikken naar belangrijkheid?')}

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

count(V30_1, V30_2, V30_3, V30_4, V30_5, V30_6, V30_7, V30_8, V30_9, V30_10, V30_11) > 1

De antwoorden moeten verschillend zijn en moeten worden gerangschikt.

Kies maximaal 3 antwoorden

Bepaal voor elke optie het volgnummer van 1 tot 10

Kies niet meer dan 3 items.

{V30_1.shown}

{V30_2.shown}

{V30_3.shown}

{V30_4.shown}

{V30_5.shown}

{V30_6.shown}

{V30_7.shown}

{V30_8.shown}
 {V30_9.shown}
 {V30_10.shown}

Draagvlak

De volgende vragen gaan over het draagvlak binnen uw organisatie voor de huidige regeling. De vragen gelden ook wanneer uw organisatie geen regeling heeft (geen regeling is ook een (waardevol) gegeven!). De zaken die met draagvlak te maken hebben zijn de tevredenheid van de medewerkers over de regeling, de totstandkoming van de regeling en eventueel onbedoelde neveneffecten. Voorbeelden van neveneffecten zijn: een parkeervergoeding die alleen ten goede komt aan een specifieke groep medewerkers die met de auto reizen, een ov-vergoeding waarvan alleen een specifieke groep verder weg wonende medewerkers profiteert.

*Over de huidige regeling woon-werkverkeer in uw organisatie. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen? **

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|--|-----------------|--------|----------|------|---------------|-----|-----------|
| De huidige regeling woon-werkverkeer is tot stand gekomen onder druk van de werknemers / vakbonden | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is tot stand gekomen op initiatief van de OR | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is tot stand gekomen op initiatief van het gemeentebestuur | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is tot stand gekomen naar aanleiding van geluiden op de werkvloer | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is tot stand gekomen om beter te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is tot stand gekomen in goede samenwerking met de werknemers en vakbonden | | | | | | | |

Draagvlak

De volgende vragen gaan over het draagvlak binnen uw organisatie voor de huidige regeling. De vragen gelden ook wanneer uw organisatie geen regeling heeft (geen regeling is ook een (waardevol) gegeven!). De zaken die met draagvlak te maken hebben zijn de tevredenheid van de medewerkers over de regeling, de totstandkoming van de regeling en eventueel onbedoelde neveneffecten. Voorbeelden van neveneffecten zijn: een parkeervergoeding die alleen ten goede komt aan een specifieke groep medewerkers die met de auto reizen, een ov-vergoeding waarvan alleen een specifieke groep verder weg wonende medewerkers profiteert.

Draagvlak voor de huidige regeling woon-werkverkeer. Wat is van toepassing op uw organisatie?

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Bijna alle medewerkers in mijn organisatie zijn tevreden over de huidige regeling woon-werkverkeer

- Een deel van de medewerkers in mijn organisatie is tevreden over de huidige regeling woon-werkverkeer en een deel niet
- Weet niet

Draagvlak

De volgende vragen gaan over het draagvlak binnen uw organisatie voor de huidige regeling. De vragen gelden ook wanneer uw organisatie geen regeling heeft (geen regeling is ook een (waardevol) gegeven!). De zaken die met draagvlak te maken hebben zijn de tevredenheid van de medewerkers over de regeling, de totstandkoming van de regeling en eventueel onbedoelde neveneffecten. Voorbeelden van neveneffecten zijn: een parkeervergoeding die alleen ten goede komt aan een specifieke groep medewerkers die met de auto reizen, een ov-vergoeding waarvan alleen een specifieke groep verder weg wonende medewerkers profiteert.

Verdelingseffecten bij de huidige regeling woon-werkverkeer. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen: *

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|---|-----------------|--------|----------|------|---------------|-----|-----------|
| De huidige regeling woon-werkverkeer is relatief gunstig voor de hoger ingeschaalde medewerkers (schaal 13 en hoger) | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is relatief gunstig voor de in het midden ingeschaalde medewerkers (schaal 7 t/m 12) | | | | | | | |
| De huidige regeling woon-werkverkeer is relatief gunstig voor lager ingeschaalde medewerkers (schaal A en 1 t/m 6) | | | | | | | |
| Het is mij onbekend hoe de huidige regeling woon-werkverkeer uitwerkt voor verschillende groepen medewerkers | | | | | | | |

Draagvlak

De volgende vragen gaan over het draagvlak binnen uw organisatie voor de huidige regeling. De vragen gelden ook wanneer uw organisatie geen regeling heeft (geen regeling is ook een (waardevol) gegeven!). De zaken die met draagvlak te maken hebben zijn de tevredenheid van de medewerkers over de regeling, de totstandkoming van de regeling en eventueel onbedoelde neveneffecten. Voorbeelden van neveneffecten zijn: een parkeervergoeding die alleen ten goede komt aan een specifieke groep medewerkers die met de auto reizen, een ov-vergoeding waarvan alleen een specifieke groep verder weg wonende medewerkers profiteert.

*Heeft u onderzoek gedaan onder de medewerkers over tevredenheid ten aanzien van de huidige arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Nee
- Ja, vóór de coronapandemie
- Ja, tijdens de coronapandemie
- Ja, na de coronapandemie
- Weet niet

Draagvlak

De volgende vragen gaan over het draagvlak binnen uw organisatie voor de huidige regeling. De vragen gelden ook wanneer uw organisatie geen regeling heeft (geen regeling is ook een (waardevol) gegeven!). De zaken die met draagvlak te maken hebben zijn de tevredenheid van de medewerkers over de regeling, de totstandkoming van de regeling en eventueel onbedoelde neveneffecten. Voorbeelden van neveneffecten zijn: een parkeervergoeding die alleen ten goede komt aan een specifieke groep medewerkers die met de auto reizen, een ov-vergoeding waarvan alleen een specifieke groep verder weg wonende medewerkers profiteert.

*Over de huidige regeling woon-werkverkeer. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen: **

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|---|-----------------|--------|----------|------|---------------|-----|-----------|
| De huidige regeling woon-werkverkeer past goed bij de identiteit van mijn organisatie. | | | | | | | |
| Als werkgever ben ik trots op de huidige regeling woon-werkverkeer in mijn organisatie. | | | | | | | |

Behoeftesectorale afspraken

De volgende vragen gaan over de behoefte van uw organisatie aan het specificeren van een woon-werkregeling in de Cao.

De Cao Gemeenten / SGO kent op dit moment een zogeheten KAN-regeling voor woon-werkverkeer: de gemeente / organisatie kan een woon-werkregeling voor de medewerkers hebben.

*Wat is voor uw gemeente / organisatie van toepassing? **

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Deze kan-regeling is niet nodig
- Deze kan-regeling is precies goed
- Wij willen dat de Cao voorschrijft dat er een woon-werkregeling is
- Wij hebben behoefte aan meer harmonisatie van reiskosten
- Weet niet

*Over de Cao. Wat is van toepassing op uw organisatie? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- De Cao Gemeenten/SGO hoeft arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer niet voor te schrijven
- De Cao Gemeenten/SGO moet de arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer in algemene zin beschrijven, maar niet voorschrijven
- De Cao Gemeenten/SGO moet de arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer precies voorschrijven
- Weet niet

Behoeftesectorale afspraken

De volgende vragen gaan over de behoefte van uw organisatie aan het specificeren van een woon-werkregeling in de Cao.

*Over de Cao Gemeenten / SGO. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen? **

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Helemaal oneens | Oneens | Neutraal | Eens | Helemaal eens | NVT | Weet niet |
|---|--------------------|--------|----------|------|------------------|-----|-----------|
| De Cao Gemeenten/SGO moet zorgen voor zoveel mogelijk gelijke omstandigheden voor alle gemeenten / gemeentelijke organisaties | | | | | | | |
| De Cao Gemeenten/SGO moet binnen de organisatie politieke discussie voorkomen over arbeidsvoorwaarden m.b.t woon-werkverkeer | | | | | | | |
| De Cao Gemeenten/SGO mag mijn organisatie niet op kosten jagen | | | | | | | |

Behoeft sectorale afspraken

De volgende vragen gaan over de behoefte van uw organisatie aan het specificeren van een woon-werkregeling in de Cao.

Heeft u behoefte aan kennis over welke regelingen woon-werkverkeer er bestaan bij andere gemeenten en SGO's?

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja, vooral regionaal
- Ja, regionaal en landelijk
- Nee
- Weet niet

Feitelijkheden

In de laatste serie vragen komt een aantal feiten en cijfers van uw organisatie aan de orde. Voor het onderzoek is het niet nodig om van elke gemeente of SGO heel precieze gegevens te achterhalen. Nadrukkelijk vragen we u daarom om een inschatting te geven, en eventueel een grove inschatting. Uw inschatting levert voldoende beeld voor het totaal van alle gemeenten en SGO's.

Wanneer u ook geen grove inschatting kunt geven vult u 'weet niet' in, dat is voor het onderzoek ook waardevol.

Een suggestie: houd bij het invullen van de vragen informatie over de woon-werkregelingen en andere personeelsgegevens bij de hand.

*Bij welk type organisatie bent u werkzaam? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Gemeente
- Gemeentelijke samenwerkingsorganisatie

*Bij welk type gemeentelijke samenwerkingsorganisatie bent u werkzaam? **

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Gemeentelijke samenwerkingsorganisatie' bij vraag ' [V39]' (Bij welk type organisatie bent u werkzaam?)

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Fusieorganisatie van gemeenten (alle beleids- en uitvoeringstaken)
- Regionale samenwerkingsverband (meerdere uitvoeringstaken)
- GGD
- Omgevingsdiensten
- Organisatie belast met uitvoering WSW e/o Participatiewet
- Archief
- Reinigingsdienst, afvalbedrijf
- Vervoerregio
- Belastingen samenwerkingsverband
- Gemeentelijke kredietbank
- Overige

*Weet u hoeveel personen en FTE er werkzaam zijn binnen uw organisatie? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee, dat weet ik niet

Hoeveel personen en FTE zijn er werkzaam binnen uw organisatie?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja' bij vraag ' [V40x]' (Weet u hoeveel personen en FTE er werkzaam zijn binnen uw organisatie?)

In deze velden mogen alleen gehele getallen worden ingevoerd.

Vul uw antwoord(en) hier in:

Aantal personen in dienst

Aantal FTE in dienst

Aantal personen inhuur

Aantal FTE inhuur

*Weet u hoe (ongeveer) de verdeling over loonschalen is binnen uw organisatie? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee, dat weet ik niet

Hoe is (ongeveer) de verdeling over loonschalen binnen uw organisatie?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja' bij vraag ' [V41x]' (Weet u hoe (ongeveer) de verdeling over loonschalen is binnen uw organisatie?)

Graag optellen tot 100%

Vul uw antwoord(en) hier in:

Schaal 13 en hoger

Schaal 7 tot en met 12

Schaal 1 tot en met 6

Schaal A

Graag afronden op vijftallen

Weet u ongeveer de verhouding van medewerkers in de volgende typen werkzaamheden?

Kantoorwerk (front & back office)

Buitenwerk (plantsoenen, vuilnis)

Inspectie, boa's , medewerkers die huisbezoeken doen

Overig

*

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee, dat weet ik niet

Kunt u de getalsmatige verhouding geven van medewerkers in de volgende typen werkzaamheden:

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja' bij vraag ' [V42x]' (Weet u ongeveer de verhouding van medewerkers in de volgende typen werkzaamheden? Kantoorwerk (front & back office) Buitenwerk (plantsoenen, vuilnis) Inspectie, boa's , medewerkers die huisbezoeken doen Overig)

Graag optellen tot 100%

Vul uw antwoord(en) hier in:

Kantoorwerk (front & back office)

Buitenwerk (plantsoenen, vuilnis)

Inspectie, boa's, medewerkers die huisbezoeken doen

Overig

Graag afronden op vijftallen

Weet u in hoeverre uw medewerkers wel, niet of gedeeltelijk kunnen thuiswerken? *

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee, dat weet ik niet

Het gaat om de mogelijkheid, niet om wat mensen daadwerkelijk doen

Kunt u invullen welke percentages van de medewerkers wel, niet of gedeeltelijk kunnen thuiswerken?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja' bij vraag ' [V43x]' (Weet u in hoeverre uw medewerkers wel, niet of gedeeltelijk kunnen thuiswerken?)

Graag optellen tot 100%

Vul uw antwoord(en) hier in:

% medewerkers dat altijd kan thuiswerken

% medewerkers dat meestal kan thuiswerken (~80% van de tijd) met enkele uitzonderingen

% medewerkers dat grofweg de helft van de tijd kan thuiswerken

% medewerkers dat soms kan thuiswerken (~20% van de tijd), maar meestal niet

% medewerkers dat nooit of bijna nooit kan thuiswerken

Het gaat om de mogelijkheid, niet om wat mensen daadwerkelijk doen

Graag afronden op vijftallen

*Kunt u een inschatting geven van de verdeling van de woon-werkafstanden van de medewerkers? **

Kies één van de volgende mogelijkheden:

- Ja
- Nee, dat weet ik niet

Kunt u een inschatting geven van de woon-werkafstanden van de medewerkers?

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Antwoord was 'Ja' bij vraag ' [V44x]' (Kunt u een inschatting geven van de verdeling van de woon-werkafstanden van de medewerkers?)

Graag optellen tot 100%

Vul uw antwoord(en) hier in:

% medewerkers woont binnen een straal van 10 km

% medewerkers woont binnen een straal van 10-20 km

% medewerkers woont binnen een straal van 20-50 km

% medewerkers woont verder dan 50 km

Graag afronden op vijftallen

De volgende vraag gaat over de vestigingen van uw organisatie. Kunt u de belangrijkste vestigingen noemen en het percentage dat daar werkt?

De som van de percentages kan niet groter zijn dan 100%

| | Vestiging | Percentage van het personeel dat hier werkt |
|---|-----------|---|
| 1 | | |

| | Vestiging | Percentage van het personeel dat hier werkt |
|---|-----------|---|
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |

Indien u de percentages niet weet kunt u deze leeg laten. VUL AUB DE VESTIGINGEN IN, OOK ALS U DE PERCENTAGES NIET WEEET.

Kunt u onderstaand schema invullen over de bereikbaarheid van de vestigingen?

{V45_1_1.shown}

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

! is_empty(V45_1_1)

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Goed | Matig | Slecht |
|-------------------------------|------|-------|--------|
| Bereikbaar per OV | | | |
| Bereikbaar per auto | | | |
| Beschikbaarheid parkeerruimte | | | |

{V45_2_1.shown}

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

! is_empty(V45_2_1)

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Goed | Matig | Slecht |
|-------------------------------|------|-------|--------|
| Bereikbaar per OV | | | |
| Bereikbaar per auto | | | |
| Beschikbaarheid parkeerruimte | | | |

{V45_3_1.shown}

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

! is_empty(V45_3_1)

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Goed | Matig | Slecht |
|-------------------------------|------|-------|--------|
| Bereikbaar per OV | | | |
| Bereikbaar per auto | | | |
| Beschikbaarheid parkeerruimte | | | |

{V45_4_1.shown}

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

! is_empty(V45_4_1)

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Goed | Matig | Slecht |
|-------------------------------|------|-------|--------|
| Bereikbaar per OV | | | |
| Bereikbaar per auto | | | |
| Beschikbaarheid parkeerruimte | | | |

{V45_5_1.shown}

*

Beantwoord deze vraag alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

! is_empty(V45_5_1)

Kies het toepasselijke antwoord voor elk onderdeel:

| | Goed | Matig | Slecht |
|-------------------------------|------|-------|--------|
| Bereikbaar per OV | | | |
| Bereikbaar per auto | | | |
| Beschikbaarheid parkeerruimte | | | |

Afsluiting

U bent hierbij bij het einde van de vragenlijst aangekomen. Zeer veel dank voor uw medewerking.

Wilt u verder nog iets kwijt? Graag hieronder vermelden.

Zou u zo vriendelijk willen zijn op "Verzenden" te klikken? Hiermee worden uw antwoorden definitief opgeslagen.

Vul uw antwoord hier in:

Hartelijk dank voor uw medewerking. U kunt dit venster sluiten.

Verzend uw enquête.

Bedankt voor uw deelname aan deze enquête.

B3. Opmerkingen werkgevers in vragenlijst

| Werkgever- categorie | Opmerking |
|--|---|
| Gemeente Noord-Nederland Weinig stedelijk Klasse 50-100.000 | Probleem zijn de OV-verbindingen, aantal zitplaatsen en frequentie - Stimulering elektrisch vervoer leidt tot ongelijke beloning, hogere schalen kunnen dit makkelijker veroorloven. Om die reden geen onderscheid toepassen in km-vergoeding of bedrag voor aanschaf - Liefst uitbreiding naar minimaal de appa-regeling (voor woon-werk en dienstreis), beschikbaar stellen businesscards en uitbreiden fiets. Wel met een max aantal kilometers voor de fiets. - knelpunt: financieel - verlagen administratieve lasten en onbedoelde effecten bij hybride werknemers - de verplicht vanuit standplaats werkzaam, kunnen nu minder sturen op hun uitgaven. |
| Gemeente Randstad Sterk stedelijk Klasse 50-100.000 | Voor medewerkers die vanuit hun functie ook thuis kunnen werken zijn onze reiskostenvergoedingen op declaratiebasis, obv daadwerkelijke reisdagen. Medewerkers die alleen op locatie/buiten kunnen werken hebben een vaste reiskostenvergoeding. - Wij overwegen om een minimum in te stellen voor het aantal kms. Bijv. onder de 10 km geen reiskostenvergoeding. - Helaas heb ik geen gegevens kunnen toevoegen over de verschillende locaties en de bereikbaarheid daarvan. |
| Gemeente Oost-Nederland Niet stedelijk Klasse 10-20.000 | Aandachtspunt: de antwoorden mbt de huidige vergoeding zijn ingevuld voor de uitruil IKB voor het woon-werkverkeer (daarom ook het bedrag van 0,11 cent per kilometer, dat is gemiddeld wat het de medewerker vanuit het 'bruto-nettoverhaal' oplevert), we kennen dus geen aanvullende vergoeding. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 100-150.000 | Alle antwoorden gebaseerd op het beleid dat per 1-4-2024 ingaat. Bij een eventuele beperking voor het fietsplan kon ik het juiste antwoord niet selecteren. De keuze was: er is een beperking in het budget waardoor niet iedereen in aanmerking komt voor een fietsplan of iedereen kan er gebruik van maken. Bij ons kan niet iedereen er gebruik van maken, maar de beperking is niet financieel. Voor het aanschaffen van een fiets moet je een verklaring ondertekenen dat je deze gaat gebruiken voor je woon-werkverkeer en degenen die al in aanmerking komen voor een parkeervergunning kunnen geen fiets uitruilen. Antwoordoptie vergeten dus. |
| SGO - overig Zuid-Nederland | Bij CAO mag rekening gehouden worden met aftopping. Voor mensen met schaal 12 of 13 en |

| | |
|--|--|
| | hoger gaat het niet meer ontvangen van een vergoeding woon/werk er niet ineens voor zorgen dat ze naar de voedselbank moeten. In tegenstelling tot mensen die in de lagere schaal vallen, voor hen kunnen dat welkome aanvullende regelingen zijn. |
| Gemeente Noord-Nederland Niet stedelijk Klasse < 5.000 | Bij de gemeente [redacted] is een specifieke situatie aan de orde. Voor een (beperkt) deel bij woon-werk afhankelijk van de veerdienst. Voor vrijwel alle dienstreizen mede afhankelijk van de veerdienst, dus gecombineerd vervoer op het eiland, aan boord en aan de vaste wal. Dit vraagt regelruimte voor de eigen organisatie. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 100-150.000 | Bij de vraag hoe hoog de reiskostenvergoeding is, kon maar één bedrag worden ingevuld, terwijl wij onderscheid maken tussen duurzaam (23 cent) en niet duurzaam (16 cent) vervoer. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 50-100.000 | Bij de vraag voor de woon-werkafstanden hebben we dit beantwoord voor de mensen die geen OV NS Business card (voor deze groep hebben we geen woon-werkafstand). Dus de cijfers hebben betrekking op 552 medewerkers die geen of een fiets- of een autovergoeding ontvangen. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 50-100.000 | Bij de vragen over de KM vergoeding was het niet mogelijk om onze woonwerkverkeervergoeding goed op te geven. De regeling heeft een gedifferentieerde vergoeding om duurzaam reizen te stimuleren, Hierbij de juiste vergoedingen: - OV 100% vergoeding dmv een NS Business Card - Fiets, lopen, 23 ct onbelast en 3 ct belast - Auto 19ct onbelast |
| Gemeente Oost-Nederland Matig stedelijk Klasse 20-50.000 | Bij een aantal vragen zijn 2 antwoorden mogelijk o.a. of een duurzame regeling of een financiële vergoeding meewerken aan het werven van nieuwe medewerkers. Het antwoord is beide. We zien dat steeds meer (jonge) mensen het duurzame aspect belangrijk vinden tegelijkertijd zijn alle kosten gestegen en is een financieel aantrekkelijke regeling ook van groot belang. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 250.000+ | Bij het invullen van de enquête is uitgegaan van de inzet voor de [redacted] Cao in oktober 2024. In deze voorstellen spelen CO2 reductie, vitaliteit en goed werkgeverschap een belangrijke rol. |
| Gemeente Zuid-Nederland Weinig stedelijk Klasse 20-50.000 | binnen de gemeente [redacted] zijn 2 uitwerkingen (niet wat betreft voorwaarden maar wel wat betreft uitbetaling) van woon-werkverkeervergoeding van toepassing. Medewerkers die niet thuis kunnen werken krijgen conform voorgaand beleid een vaste |

| | |
|---|--|
| <p>[REDACTED]</p> <p>SGO – uitvoering WSW en participatiewet Zuid-Nederland</p> | <p>vergoeding woonwerkverkeer per maand gebaseerd op het aantal reisdagen conform arbeidscontract. Medewerkers die hybride werken krijgen op basis van maanddeclaratie reiskosten woon-werkverkeer of thuiswerkvergoeding uitgekeerd</p> <p>Bovengrens vergoeding OV voor woon-werkverkeer niet kunnen invullen. Uitwerking in vragenlijst beperkt zich tot "in km enkele reis per keer" In onze regeling is vastgelegd voor OV-vergoeding: De maximale vergoeding bedraagt 378,35 euro per maand (peildatum 1-1-2024). De maximale vergoeding geldt voor werknemers die op vier of vijf dagen per week met openbaar vervoer naar werklocatie komen. Bij minder dan vier of vijf reisdagen per week is het maximumbedrag naar rato.</p> <p>De enquête is alleen ingevuld voor de [REDACTED] organisatie (de bedrijfsvoeringspartner van de gemeenten Albrandswaard, Barendrecht en Ridderkerk). Dus niet voor de gemeenten zelf want dit zijn zelfstandige organisaties.</p> |
| <p>SGO - alle taken Randstad</p> | <p>de vergoeding woon-werkverkeer geldt niet voor de 1e 10 km enkele reis</p> |
| <p>Gemeente Randstad Sterk stedelijk Klasse 20-50.000</p> | <p>De gemeente [REDACTED] zal nog dit jaar niet woon werkverkeer vaststellen. Per 1 januari 2025 zal dat ingaan.</p> |
| <p>Gemeente West-Nederland Sterk stedelijk Klasse 100-150.000</p> | <p>De gemeente [REDACTED] heeft eigen vraagstukken. Dus sommige antwoorden zijn niet representatief voor de gemeente in het algemeen en soms zijn er dubbele antwoorden te geven.</p> |
| <p>Gemeente Noord-Nederland Niet stedelijk Klasse < 5.000</p> <p>SGO - overig Oost-Nederland</p> | <p>De km vergoeding voor auto's is alleen een fiscale uitruil via het IKB.</p> |
| <p>Gemeente Zuid-Nederland Matig stedelijk Klasse 50-100.000</p> | <p>De nuance kon ik niet invullen bij een aantal vragen. Ik hecht er aan een paar zaken te nuanceren. Op de vraag wat helpt om personeel aan te trekken en te behouden heb ik twee keer gekozen voor een hogere vergoeding. Dit op basis van de reisafstand woon-werk van onze medewerkers. 45% van onze medewerkers woont binnen een straal van 10 kilometer van ons gemeentehuis. Deze groep maakt veel gebruik van onze vergoeding duurzaam reizen en komt daarom met de fiets naar het werk. Medewerkers die verder weg wonen leggen krijgen maar een gedeelte van hun OV kosten vergoed met</p> |

| | |
|---|--|
| <p>SGO – afval en reiniging Randstad</p> | <p>de vergoeding duurzaam reizen. Onder aan de streep is hetgeen wat medewerkers onder aan de streep aan vergoeding krijgen voor personeel het belangrijkste. We zien bij de jongeren en medewerkers uit steden rondom onze gemeente wel een stijgende vraag voor een vergoeding van OV. Het meer harmoniseren van de reiskostenregeling is gewenst. Van volledig harmoniseren zijn we geen voorstander, want elke gemeente heeft een andere ligging die iets anders vraagt van een reiskostenregeling.</p> |
| <p>Gemeente Oost-Nederland Sterk stedelijk Klasse 150-250.000</p> | <p>De regeling voor woon-werkverkeer is bij de totstandkoming van de GR opgesteld door en volgens de deelnemende gemeenten.</p> <p>De vragenlijst is ingevuld op basis van de huidige situatie. Net als bij andere grote gemeenten, staat ook in [REDACTED] de regeling voor woon-werkverkeer ter discussie. We kijken hierbij wat andere (omringende) 100.000+ gemeenten afspreken qua regeling, de duurzaamheidsdoelstellingen en naar de arbeidsmarktpositie. De inhuur wordt niet weergegeven in aantallen (mensen en fte). In de jaarrekening wordt enkel een percentage van de totale loonsom weergegeven. Een aantal vragen in de vragenlijst is politiek van aard. Er heeft geen politiek-bestuurlijke afstemming plaatsgevonden bij de beantwoording van deze vragen.</p> |
| <p>Gemeente Zuid-Nederland Matig stedelijk Klasse 20-50.000</p> | <p>De vragenlijst sluit onvoldoende aan bij onze regeling en is daarom niet goed in te vullen. Wij differentiëren onze vergoeding naarmate er groener wordt gereisd. Woon je binnen 10 km dan krijg je alleen een vergoeding als je met de fiets reist. Dan mag je ook maar max 50 keer gratis parkeren per jaar. Omdat de locaties van gemeenten heel verschillend zijn (en dus ook de bereikbaarheid) vind ik dat het niet goed op maat in een Cao te regelen is.</p> |
| <p>Gemeente Oost-Nederland Sterk stedelijk Klasse 100-150.000</p> | <p>Een basis regeling voor woon-werkverkeer vanuit de CAO (soort van minimale variant) vinden wij een mooie oplossing</p> |
| <p>SGO specifieke taken Randstad</p> | <p>Een verplichte fietsvergoeding vanuit de CAO (en een lagere autovergoeding) zou mensen binnen onze organisatie stimuleren om per fiets naar het werk te komen. Dit zou heel veel bijdragen aan het verminderen van de CO2 uitstoot. Nu krijgen mensen onder de 10 km geen vergoeding en stimuleert niet</p> |

| | |
|--|---|
| | genoeg om met de fiets te komen. Een fietsvergoeding stimuleert wel! Ze krijgen er geld bij in hun salaris en besparen in de benzinekosten. Het idee dat de werkgever een fiets voor je koopt en je deze kan afbetalen met een fietsvergoeding vind ik geweldig! Hele goede stimulans! |
| Gemeente Oost-Nederland Sterk stedelijk Klasse 20-50.000 | Goed dat de VNG deze enquête uitzet. Is het ook een idee eenzelfde enquête op te stellen over (groene(re)) mobiliteit m.b.t. dienstreizen? |
| Gemeente Zuid-Nederland Sterk stedelijk Klasse 150-250.000 | Graag willen we vanuit de Cao Gemeenten een stimulans om als organisatie toch een overstap naar een (duurzame) woon-werkvergoeding te kunnen maken. Momenteel is het gebrek aan financiële middelen nog de belangrijkste reden om deze overstap niet te kunnen maken. We zijn graag bereid om in de vervolgstappen onze ervaringen te delen en input te leveren. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 50-100.000 | Het begin was wat onduidelijk. Dan bedoel ik het verschil tussen kilometers afgelegd met OV en met de auto. Wij vergoeden bijvoorbeeld alle onkosten per gereisde kilometer. Alleen zit daar afhankelijk van het vervoermiddel (duurzaam of niet-duurzaam) een ander bedrag aan. |
| Gemeente Randstad Sterk stedelijk Klasse 20-50.000 | Het invoeren van een fietsenplan is voor kleinere gemeenten lastig in verband met de huidige werkkostenregeling. Het percentage van de vrije ruimte die bij ons wordt ingenomen door het college en de Raad ligt op 70%. Dit verschil tussen grotere gemeenten en kleinere gemeenten dient met spoed te worden geadresseerd en te worden opgelost om eventuele duurzame maatregelen vanuit de CAO te kunnen bekostigen. |
| Gemeente Zuid-Nederland Niet stedelijk Klasse 20-50.000 | Houd rekening met rurale gebieden waar OV/vervoers-opties anders geregeld is dan in (grote) steden. |
| SGO alle taken Zuid-Nederland | Ik ontvang graag de uitkomsten van het onderzoek als dat mogelijk is. Met vriendelijke groet, Ansela van Gellen |
| SGO - GGD Randstad | Ik wil graag de resultaten en informatie ontvangen om te kunnen benchmarken wat een gebruikelijke c.q. marktconforme woon-werkvergoeding is. |
| SGO alle taken West-Nederland | In onze organisatie kan een vaste vergoeding woon-werk worden aangevraagd én is het mogelijk om te declareren op werkelijk aantal kilometers. Ik kon |

| | |
|---|--|
| | slechts voor 1 optie kiezen in de vragenlijst. Verder werkt ongeveer 75% van de medewerkers binnen een straal van 11 km en komt niet voor een vergoeding woon-werk in aanmerking. Van de overige 25% is niet zonder dit uit te zoeken aan te geven hoeveel km zij bij het werk vandaan wonen. Helaas kon ik deze grove indeling ook niet aangeven in de vragenlijst. Op dit moment wordt gekeken naar ons duurzaamheids- en mobiliteitsbeleid, waarbij ook naar de regeling woon-werkverkeer wordt gekeken. In verband met de ravinjaren van gemeenten moeten wijzigingen budgetneutraal worden doorgevoerd en dat maakt de mogelijkheden heel erg beperkt. In Veidhoven is de richtlijn dat medewerkers 50% van hun tijd kunnen thuiswerken. Dit geldt voor het merendeel van de organisatie, functies waarbij het niet mogelijk is daargelaten. We kennen in Veidhoven momenteel geen regeling voor reiskostenvergoeding, alleen de mogelijkheid voor uitruil woon-werkverkeer. We hebben wel de behoefte aan een regeling reiskosten (en een vergoeding voor woon-werkverkeer). |
| Gemeente Zuid-Nederland Sterk stedelijk Klasse 20-50.000 | Na de herindeling (in 2011) van de voormalige gemeenten Maarsse, Breukelen en Loenen tot de gemeente Schichtse Vecht is gekozen om het gemeentehuis in Maarsse te gebruiken. Toentertijd was duurzaamheid nog geen issue (ook thuiswerken was nog niet gebruikelijk); bekend was wel dat de dichtstbijzijnde NS station op te grote afstand liggen om te voet te overbruggen. Bovendien is er geen vaste bushalte (alleen een flex bus 'bestelling'). Een goede autovergoeding is dan ook bijna een must, zeker in de huidige arbeidsmarkt. |
| Gemeente West-Nederland Matig stedelijk Klasse 50-100.000 | Nadere data over aantallen personeel locaties en reisgedrag is op verzoek verkrijgbaar maar vergt meer spitwerk. |
| Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 250.000+ | Nog even over de hoogte van de verhuiskostenvergoeding. Dit is geen vast bedrag, maar 3 maal het verschil tussen de gemiddelde jaarvergoeding woon/werk voor de verhuizing en de gemiddelde jaarvergoeding na de verhuizing. Onderstaande kon ik niet kwijt in de enquête. Wij hanteren voor de standplaatslocatie een reiskostenvergoeding woon/werk ter hoogte van het maximaal onbelast te verstrekken bedrag. Voor |
| SGO – omgevingsdienst Randstad | |
| SGO – alle taken West-Nederland | |

| | | | |
|---|---|--|---|
| Gemeente Oost-Nederland Sterk stedelijk Klasse 150-250.000 | <p>reizen naar onze andere locatie woon/werk hanteren wij Euro 0,28 per km.</p> <p>Onze gegevens zijn niet helemaal eenduidig omdat wij binnen onze regeling differentiatie hebben in vergoedingen woon-werk voor fietsers, gemotoriseerd vervoer en OV . Deze nuances konden we niet kwijt in deze enquête. Voor de kilometervergoeding hebben we dan ook alleen de autovergoeding ingevuld.</p> | | |
| West-Nederland Matig stedelijk Klasse 20-50.000 | <p>Onze gemeente is slecht bereikbaar met het openbaar vervoer en kan daardoor moeilijker inzetten op duurzaamheid. Het zou voor ons niet haalbaar zijn als er vanuit de Cao verplichtingen worden opgelegd op het gebied van een regeling woon-werk of een regeling dienstreizen. Bij onze gemeente heeft overigens een deel van de medewerkers een vaste vergoeding per maand (mensen die gezien hun functie niet thuis kunnen werken) en een deel heeft een vergoeding obv de locatie waar daadwerkelijk is gewerkt (achteraf in te vullen of thuis is gewerkt of op kantoor). De kilometervergoeding en de bovengrens aan kilometers is wel gelijk.</p> | | |
| Gemeente Randstad Sterk stedelijk Klasse 50-100.000 | <p>Onze reiskostenregeling woon-werk kent verschillende categorieën, namelijk duurzaam en vitaal (vb. fiets, lopen), duurzaam (vb. elektrische auto) en niet-duurzaam en niet-vitaal (vb. auto met verbrandingsmotor). De kilometervergoeding is respectievelijk € 0,21, € 0,19 en € 0,17 per kilometer. We zijn bezig de duurzame en vitale vergoeding te verhogen en daarnaast de leasefiets te introduceren. Onze woon-werkregeling is opgebouwd naar afstand. Woont men tot 15 km van het werk dan kan men een vergoeding krijgen als men een verklaring tekent dat men de intentie heeft zo veel mogelijk de fiets te gebruiken. Vergoeding is € 0,09 per km. Woon men verder dan 15 km, of heeft men een functie die is aangewezen om altijd op het werk te zijn dan krijgt men het max. onbelaste bedrag per km.</p> | | |
| Gemeente Randstad Sterk stedelijk Klasse 20-50.000 | <p>parkeervergoeding is een gedeeltelijke vergoeding van de parkeervergunning, dus een vergoeding per jaar</p> | | |
| SGO – alle taken Noord-Nederland | | | |
| Gemeente Zuid-Nederland Weinig stedelijk Klasse 50-100.000 | <p>Tegelijkertijd met de invoering van de vergoeding voor woon- werkverkeer (0,23 per km) per 1 januari 2024 hebben we 11 elektrische dienstauto's aangeschaft voor dienstreizen. Motief verduurzaming. Om het gebruik daarvan te</p> | | |
| Gemeente West-Nederland Sterk stedelijk Klasse 50-100.000 | | | <p>stimuleren en het gebruik van de eigen auto bij dienstreizen te ontmoedigen hebben we de vergoeding voor het gebruik van de eigen auto verlaagd van 0,28 naar 0,23 per km netto. Voor zowel woon- werkverkeer als dienstreizen betalen we hetzelfde tarief (0,23 per km). Dit voorkomt ook discussies over woon- werkverkeer waarin een component dienstreizen zit.</p> |
| Gemeente Oost-Nederland Weinig stedelijk Klasse 20-50.000 | | | <p>Vanuit de organisatie zouden we graag een duurzamer beleid willen, bijvoorbeeld door ov abonnementen te verstrekken, maar daarvoor zijn onvoldoende middelen beschikbaar.</p> |
| Gemeente Oost-Nederland Weinig stedelijk Klasse 50-100.000 | | | <p>We hebben binnen de gemeente ██████████ gekozen voor een simpele woon-werk regeling omdat het salarispakket (visma-raet) functioneel gezien een gedifferentieerde regeling niet ondersteunt (systeem is hierin leidend geweest en dit wil je eigenlijk niet).</p> <p>We zijn net gestart met de ontwikkeling van een duurzaam reisbeleid en zijn net begonnen met een inventarisatie van het zakelijke reisverkeer. Gaandeweg zal ook het woon-werkverkeer betrokken worden.</p> |
| SGO – alle taken West-Nederland | | | <p>We zouden het prettig vinden als VNG/WSGO afstemming zoekt met salarisverwerkingsbureaus. Wij gebruiken bijvoorbeeld youforce van visma. Als zij een goede inrichting in is dan kunnen wij beter meten, weten en rapporteren volgens de nieuwe wet. Wij bieden mensen die met de auto komen en betaald moeten parkeren geen parkeervergoeding, maar een parkeerontheffing. We hebben als organisatie een deel van de parkeervergunningen gekocht en die 'boeken' we op de doorgegeven kentekens. Dit kon ik niet invullen bij de vraag daarover.</p> |
| gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 20-50.000 | | | <p>wij hebben een afwijkende vergoeding voor de fiets. OV wordt volledig vergoed, voor de auto geldt vergoeding van 10 cent per kilometer en 13 cent uitruilen in het IKB en voor de fiets geldt een vergoeding van 23 cent per kilometer. (uitgaande van de maximaal fiscaal toegestane belastingvrije vergoeding)</p> |
| gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 20-50.000 | | | <p>Wij hebben een vrij ingewikkelde regeling waarbij mensen vanaf 11 km woon/ werk 0,19 cent per kilometer vergoed krijgen tot een maximum van 150 euro per maand bij een fulltime aanstelling. Dit werkte prima voor corona maar na corona schuurt</p> |
| SGO alle taken West-Nederland | | | |

| | |
|--|---|
| | <p>dat. Het is erg lastig om binnen dezelfde financiële ruimte een andere regeling vast te stellen. Daarnaast is het door het flexibele werken de administratie last enorm te genomen. De regeling is niet in een digitaal proces te vatten (de combi van minimale kilometers en een maximum bedrag is blijkbaar erg ingewikkeld) wij hebben daarom erg veel handmatige declaraties. Daarnaast merken we als kleine gemeenten dat de concurrentie van grotere omliggende gemeenten met meer financiële middelen echt lastig is. Door in de CAO een regeling voor te schrijven zou dat een oneerlijkheid weg kunnen nemen.</p> |
| <p>Gemeente Randstad Zeer sterk stedelijk Klasse 150-250.000</p> | <p>Wij hebben vanuit [REDACTED] de wens dat in de CAO vooral een fietsbeleid wordt opgenomen. Het stimuleren van een fietsvergoeding is ook goed in het kader van de vitaliteit. Daarnaast is vooral een OV vergoeding van belang, waarbij het niet wenselijk is dat gemeenten elkaar weg concurreren. Dan kom je al snel op een 100% vergoeding. Een autovergoeding kan dan binnen lokaal beleid worden geregeld.</p> |
| <p>SGO – GGD Oost-Nederland</p> | <p>Wij kennen geen standaard onkostenvergoeding ww-verkeer, maar daar is wel behoefte aan. Dit gaat echter veel geld kosten, dat de GGD niet heeft. Een bindende regeling helpt ons om het gesprek hierover met het bestuur te kunnen voeren. Indien er een regeling komt, dan wel het verzoek om deze in de uitvoering eenvoudig te houden en rekening te houden met de GR-en die een groot werkingsgebied kennen, waarbij dus medewerkers een grote ww-verkeer afstand kunnen hebben als zij op verschillende locaties werken.</p> |
| <p>Gemeente Zuid-Nederland Sterk stedelijk Klasse 20-50.000</p> | <p>Wij zijn tevreden over onze huidige regeling woon-werkverkeer en onze fietsregeling (via het IKB) en onze regeling leasefiets. Maar ik ben wel heel benieuwd welke duurzame mogelijkheden er nog meer zijn landelijk die wij zouden kunnen toevoegen aan onze regeling.</p> |

B4. Leidraad focusgroepen werknemers

Leidraad focusgroepen werknemers

De focusgroep maakt onderdeel uit van het werknemersdeel van het onderzoek naar mogelijkheden en draagvlak voor duurzame mobiliteit in de Cao Gemeenten.

De gedachte achter duurzame mobiliteit in de Cao is om keuzes in de woon-werkreis te sturen middels een vergoeding voor wenselijk gedrag (en eventueel via het tegengaan van onwenselijk gedrag).

Een focusgroep is een kwalitatieve onderzoeksmethode. Door middel van een semigestructureerd gesprek met een groep betrokkenen (in dit geval: gemeenteambtenaren) wordt blootgelegd hoe deze over een bepaald onderwerp denken, welke ervaringen zij hebben en attitudes. Semigestructureerd betekent dat we werken met een gespreksleidraad waarbij we het gesprek zo natuurlijk mogelijk laten verlopen en ruimte bieden aan deelnemers om eigen thema's in te brengen, maar er voor zorgen dat alle belangrijke onderwerpen wel aan bod komen. In het gesprek wordt interactie tussen de betrokkenen gestimuleerd en wordt daardoor het onderwerp nader verdiept en inzicht verkregen in hoe zaken met elkaar verband houden. Doordat we in de focusgroepen werken met een gevarieerde groep medewerkers, krijgen we inzicht in diversiteit aan behoeften en attitudes binnen organisaties.

Doel van de focusgroepen is om **diversiteit en draagvlak in kaart te brengen** voor maatregelen duurzame mobiliteit. Het gaat hier nog niet om specifieke uitgewerkte maatregelen, maar om het algemene beeld.

Disclaimer /verwachtingsmanagement

Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om bij de deelnemers verwachtingen te wekken ten aanzien van een eventuele toekomstige regeling voor woon-werkverkeer, centraal in de Cao of binnen de betreffende organisatie. Wij presenteren ons als onderzoekers die in kaart brengen wat er nu is en wat de eventuele opties zouden kunnen zijn. Daarvoor spreken we met zowel de werkgevers als de werknemers.

Onderzoeksvragen

- Hoe ervaren medewerkers huidige regelingen woon-werkverkeer?
- In hoeverre heeft de huidige situatie (wel of niet een regeling) invloed op het huidige gedrag?
- Hoe is de houding ten aanzien van duurzaamheid, duurzaam gedrag en duurzame mobiliteit?
- Hoe is de houding ten aanzien van sturing van het gedrag vanuit de werkgever – door middel van honing- en azijnmaatregelen?

Praktische informatie focusgroepen voor organisaties en deelnemers

Doel: Inzicht in hoe werknemers aankijken tegen duurzame mobiliteit.

Duur: 2,5 uur.

Locatie: bij voorkeur bij de organisatie zelf (in overleg)

Vastlegging en anonimiteit: de focusgroepen worden begeleid door 2 onderzoekers.

de sessies worden vastgelegd door middel van notities; er worden geen audio-opnames gemaakt. De verwerking van de informatie gebeurt anoniem. Er worden geen verslagen van individuele focusgroep interviews gepubliceerd.

De gespreksleidraad

In de focusgroepen wordt geen vragenlijst ingevuld. Het is belangrijk dat er een gesprek op gang komt over een vooraf bepaald onderwerp. Om ervoor te zorgen dat het onderwerp voldoende wordt uitgediept is een leidraad opgesteld met topics die aan de orde moeten komen en bijbehorende vragen.

Vragen over huidige regelingen en huidig gedrag

Topics

Motivatie huidig mobiliteitsgedrag

Ervaren (on)mogelijkheden tot gedragsverandering

Bekendheid met beschikbare regelingen

Rol van de regeling in mobiliteitsgedrag

Vragen

- Hoe ziet jullie woon-werk reis eruit? En waarom?
- Hoe ervaren jullie je woon-werk reis? Denk aan bereikbaarheid van werklocatie(s)/ duur en kosten van de reis?
- In hoeverre heb je de mogelijkheid iets te veranderen?
- Biedt jullie organisatie reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer?
- In hoeverre zijn jullie bekend met de beschikbare regelingen in jullie organisatie? Is er sprake van kilometervergoeding/ fietsenplan/ parkeervergoeding/ IKB ruimte?
- Spelen deze regelingen een rol in de keuzes die je maakt m.b.t. je woon-werk reis? Bijvoorbeeld vervoersmiddel/ thuiswerken?

Vragen over ervaring van huidige regeling en behoeften

Topics

Tevredenheid

Arbeidsconcurrentie

Verwachtingen werkgever

Gelijkheid onder werknemers

Behoeften

Vragen

- In hoeverre zijn jullie tevreden over de huidige regelingen in jullie organisatie?
- Waarover zijn jullie wel/niet tevreden? En waarom?
- Zijn er veranderingen of toevoegingen die jullie graag zouden zien m.b.t. de huidige regelingen? Wat heeft de voorkeur?
- Is het een onderwerp dat leeft onder werknemers?
- Wat vinden jullie dat je mag verwachten van een werkgever? In hoeverre moet er een reiskostenregeling zijn? En hoe goed moet die regeling zijn?
- Vinden jullie dat regelingen voor iedereen in de organisatie gelijk moeten zijn? Of mogen er verschillende regelingen gelden voor bepaalde groepen werknemers?
- Heeft reiskostenvergoeding een rol gespeeld in je keuze voor deze werkgever? Zou het een overweging zijn om van baan te wisselen?

Vragen m.b.t houding duurzaamheid/duurzame mobiliteit

Topics

Attitude duurzaamheid en duurzame mobiliteit

Verduurzamingsmogelijkheden

Afwegen individueel vs. organisatie/maatschappelijk belang

Vragen

- In hoeverre zijn jullie bezig met duurzaamheid? In jullie persoonlijke leven? En professioneel?
- In hoeverre zijn jullie eigen duurzaamheidsidealen in lijn met die van de organisatie. Vinden jullie dat belangrijk?
- In hoeverre hebben duurzaamheidsdoelstellingen van de organisatie impact op jullie werkzaamheden?
- In hoeverre is duurzaamheid een overweging in jullie mobiliteitsgedrag? En voor woon-werk specifiek?

Vragen m.b.t houding sturing door werkgever

Topics

Honing en azijn

Verwachte effectiviteit op eigen gedrag

Gelijkheid onder werknemers

Vragen

- Vinden jullie dat de werkgever via de reiskostenregeling als sturingsmiddel mogen gebruiken? Bijv. door een lage auto-vergoedingen en hoge OV-vergoedingen. Een heel goed fietsenplan.
- Wat zijn interessante verduurzamingsmaatregelen? En welke juist niet?
- In hoeverre verwachten jullie dat duurzame reiskostenregeling er ook toe gaat leiden dat je anders gaat reizen?
- Hoe zien jullie een eventueel persoonlijk nadeel wanneer de organisatie maatregelen treft om te verduurzamen? Denk aan: verandering gewoonte, comfortverlies, onderling verschil.
- Verduurzaming van reiskostenregeling brengt mogelijk grotere ongelijkheid met zich mee. Is dat erg? Mogen er uitzonderingen gemaakt worden voor bepaalde groepen werknemers?

B5. Lijst van figuren en tabellen

| | |
|--|----|
| Figuur S.1: Inzet kilometervergoeding | 5 |
| Figuur S.2: Fietsplannen | 5 |
| Figuur S.3: Selectieve vergoeding | 6 |
| Figuur S.4: Wat werkgevers vinden over woon-werkvergoeding in de Cao | 7 |
| | |
| Tabel S.1: Strategie en impact duurzame mobiliteit | 6 |
| Tabel S.2: Typologie gemeenten en SGO's | 8 |
| Tabel S.3: Functieprofiel, kans gedragsverandering en draagvlak | 9 |
| | |
| Figuur 2.1: Ligging van de geïnterviewde organisaties | 17 |
| Figuur 2.2: Verdeling gemeente/SGO naar organisatieomvang | 18 |
| Figuur 2.3: Spreiding respons gemeenten (vlakken) en SGO's (stippen) | 21 |
| Figuur 2.4: Spreiding organisaties focusgroepen | 24 |
| | |
| Tabel 2.1: Organisaties voorbereidende interviews | 17 |
| Tabel 2.2: Verdeling respons gemeenten - SGO's | 19 |
| Tabel 2.3: Verdeling respons gemeenten naar stedelijkheidsklasse | 19 |
| Tabel 2.4: Verdeling respons gemeenten naar inwonersklasse | 20 |
| Tabel 2.5: Verdeling respons gemeenten naar provincies en landsdelen | 20 |
| Tabel 2.6: Verdeling respons SGO's over categorieën | 21 |
| Tabel 2.7: Organisaties waar focusgroepen zijn uitgevoerd | 24 |

| | |
|--|----|
| Figuur 3.1: Regelingen uitruil en regelingen buiten de uitruil | 26 |
| Figuur 3.2: Regelingen binnen de uitruil | 27 |
| Figuur 3.3: Budgetbeperking fietsplan (N=118) | 27 |
| Figuur 3.4: Wijze van betalen ov (N=86) | 28 |
| Figuur 3.5: De vervoerswijzen waar de kilometervergoeding voor geldt | 29 |
| Figuur 3.6: Hoogte van de kilometervergoeding | 29 |
| Figuur 3.7: Boven- en ondergrenzen kilometervergoeding | 29 |
| Figuur 3.8: Ondergrenzen enkele reis voor kilometervergoeding (N=69) | 30 |
| Figuur 3.9: Bovengrenzen enkele reis voor kilometervergoeding (N=108) | 30 |
| Figuur 3.10: Andere relevante vergoedingen | 31 |
| Figuur 3.11: Respons op vraag over expliciete reductiedoelstelling CO ₂ | 31 |
| Figuur 3.12: Aandeel werkgevers met een expliciete CO ₂ -reductiedoelstelling | 32 |
| Figuur 3.13: Ambities duurzaamheid | 32 |
| Figuur 3.14: Ambities duurzaam woon-werkverkeer | 32 |
| Figuur 3.15: Voorbeeldfunctie duurzame mobiliteit | 32 |
| Figuur 3.16: Respons op stellingen duurzaamheid, duurzame mobiliteit | 33 |
| Figuur 3.17: Duurzaam mobiliteitsbeleid en aantrekken personeel | 33 |
| Figuur 3.18: Duurzaam mobiliteitsbeleid en behouden personeel | 33 |
| Figuur 3.19: Respons op stellingen waar de woon-werkregeling voor bedoeld is | 34 |
| Figuur 3.20: Aspecten bij het tot stand komen van de huidige regeling | 34 |
| Figuur 3.21: Doelen van duurzame arbeidsvoorwaarden mobiliteit | 35 |
| Figuur 3.22: Goede vergoeding, duurzame regeling i.r.t. personeelszaken en organisatieomvang | 36 |
| Figuur 3.23: Respons op stelling over bereikbaarheid ov | 36 |
| Figuur 3.24: Respons op de vraag of er onderzoek is gedaan naar tevredenheid (...) | 37 |
| Figuur 3.25: Tevredenheid onder medewerkers naar organisatieomvang | 37 |
| Figuur 3.26: Respons op stellingen over relatieve verschillen tussen groepen medewerkers | 38 |
| Figuur 3.27: Respons op stellingen over type regeling | 38 |
| Figuur 3.28: Respons op stellingen over de inhoud van de Cao | 39 |

| | |
|--|-----------|
| Figuur 3.29: Respons op de stelling: 'De Cao moet...' | 40 |
| Figuur 3.30: Respons type en inhoud Cao, alleen groep 'gelijke omstandigheden' | 40 |
| Figuur 3.31: Respons type en inhoud Cao, alleen groep 'politieke discussie voorkomen' | 40 |
| Figuur 3.32: Behoefte aan kennis over regelingen woon-werkverkeer bij de andere werkgevers | 41 |
| | |
| Tabel 3.1: Werkgevers die ov gunstiger vergoeden dan auto | 30 |
| Tabel 3.2: Strategie en impact duurzame mobiliteit | 41 |
| | |
| Tabel 4.1: Typologie functieprofielen | 45 |
| Tabel 4.2: Risicotabel. Wat gebeurt er als je een dwingende maatregel treft? (...) | 65 |