

TIEN VRAGEN EN ANTWOORDEN OVER MOBILITEIT EN HET NIEUWE WERKEN

November 2011

TNO innovation
for life

› HET NIEUWE WERKEN (HNW) IS EEN AANTREKKELIJK CONCEPT, MET DIVERSE VOORDELEN OP HET GEBIED VAN MOBILITEIT. ZO KAN HET BEDRIJVEN EEN BETERE BEREIKBAARHEID OPLEVEREN – EEN VOORDEEL VOOR ZOWEL KLANT ALS WERKNEMER. CONCREET LEIDT HNW VOOR DE ‘BV NEDERLAND’ TOT HET BETER BENUTTEN VAN HET WEGENNET EN HET VERMINDEREN VAN DE FILEDRUK IN DE SPITS MET 5% IN 2014 TEN OPZICHTE VAN 2011.

TNO pakt het onderwerp HNW integraal aan. Dit doen we in de volle breedte van het onderwerp en in samenwerking met verschillende organisaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het meten van de effecten op werkplekkosten, arbeidsproductiviteit en arbeidsvitaliteit. Maar ook aan het formuleren van 'custom made' oplossingen en duurzaamheid vormen een intrinsiek onderdeel van onze benadering. Kortom: people, planet en profit. In deze tien vragen en antwoorden richten we ons echt op één aspect van HNW: de mobiliteitskant.

1. Wat is Het Nieuwe Werken?

Het Nieuwe Werken (HNW) is kort gezegd synoniem met plaats- en tijdonafhankelijk werken, dus ook zelf kunnen bepalen of en wanneer je gaat reizen naar een werkplek en via welk vervoermiddel. In zijn oorspronkelijke betekenis lag de nadruk op – inmiddels ingeburgerde – nieuwe mogelijkheden door de informatietechnologie.

De voordelen werden vooral aan werkgevers toegeschreven. Denk aan kostenbesparing doordat op kantoor minder werkplekken nodig waren. Anno 2011 omarmen ook steeds meer werknemers HNW omdat dit vrijheid biedt in keuze en variatie van hun mobiliteit.

2. Wat is de relatie met Slim Werken Slim Reizen?

In het Platform Slim Werken Slim Reizen (SWSR) werken overheden, werknemersorganisaties, werkgevers en MKB samen, met als doel in 2014 2 miljoen mensen slim te kunnen laten werken en reizen. Het effect hiervan is dat de filedruk in de spits met 5% zal afnemen. Daarmee draagt dit bij aan de doelstelling van het Beter Benutten-programma van het ministerie van Infrastructuur en Milieu om in 2014 op specifieke knelpunten in zeven regio's in de spits een congestiereductie te hebben gerealiseerd van 20 tot 30% ten opzichte van eind 2011.

Slim Werken Slim Reizen betekent dat werknemers ervoor kunnen kiezen om een of meer dagen per week thuis te werken, niet met de auto naar het werk te reizen, een slimmere route te kiezen of buiten de spits te reizen.

De overlap met HNW is dus groot. Oorspronkelijk werd HNW echter vooral geassocieerd met kenniswerkers, hoogopgeleide zelfstandige mensen. SWSR richt zijn pijlen op meer dan alleen deze kenniswerkers om daarmee een zo groot mogelijk effect te bewerkstelligen.

3. Voor wie is HNW?

HNW is in principe voor iedereen, uit elke beroepsgroep, in meer of mindere mate toe te passen. Hoogopgeleiden vormen op dit moment nog steeds de grootste groep 'nieuwe werkers'. Maar als het erom gaat flexibel het werk in te richten komen ook andere beroepsgroepen in zicht, van bouwvakkers tot zorgverleners. De mogelijkheden zijn nog niet overal even helder. De installatiemonteur die zelf verantwoordelijk is voor zijn planning begint bijvoorbeeld om zes uur 's ochtends, zodat hij ruim de tijd heeft om de files te vermijden en vroeg thuis te zijn. Van alle werknemers geeft 43% aan dat ze hun werkzaamheden op een andere locatie dan het eigen kantoor zouden kunnen uitvoeren. Van deze werknemers werkt 69% altijd, regelmatig of soms op afstand.

4. Welke mobiliteitsvoordelen heeft HNW voor de werkgever?

Op het gebied van mobiliteit levert HNW de werkgever een reductie van mobiliteitsuren, -kosten, minder uitstoot van CO2 en betere bereikbaarheid voor klanten op. Daarnaast kent HNW uiteenlopende andere voordelen voor de werkgever. Denk daarbij aan stijging van productiviteit doordat medewerkers meer tevreden zijn, kostenbesparing op kantoorruimte en hogere vitaliteit van de medewerkers. Eerder TNO-onderzoek toonde aan dat mensen die werken volgens HNW significant minder in piekuren rijden dan 'niet-HNW-werkers' en dat zij significant minder vaak in de file staan*.

5. Welke mobiliteitsvoordelen heeft HNW voor de werknemer?

Winst voor de werknemer ligt vooral in de ruimte die hij krijgt om zijn werkzaamheden en mobiliteitspatroon naar eigen inzicht in te vullen. Hij kan er voor kiezen om op andere tijdstippen te reizen, bijvoorbeeld buiten de spits. Maar hij kan ook kiezen om met ander vervoer te reizen, bijvoorbeeld de fiets of trein. Maar net als de werkgever, zal ook de werknemer willen weten wat HNW hem precies oplevert. De werknemer die zijn auto laat staan en een treinkaartje koopt is misschien 30 euro duurder uit. Daar staat tegenover dat hij in de trein kan doorwerken en bijvoorbeeld voor 120 euro extra declarabel is. Er ligt een veld van mogelijkheden om koppelingen tussen kosten en opbrengsten inzichtelijk te maken, zoals ook gebeurt in het Platform Slim Werken Slim Reizen. Het delen van voorbeeldervaringen tussen bedrijven helpt om meer vertrouwen in HNW te creëren en zo meer opvolging te krijgen.



* The impact of 'Het Nieuwe Werken' on mobility, 2011, Valerie Schipper, Radboud Universiteit Nijmegen en TNO



6. Hoe kunnen de voordelen worden gekwantificeerd?

Natuurlijk zien bedrijven en overheden de voordelen van HNW – zoals productiviteit, vitaliteit en duurzaamheid – graag gekwantificeerd. Microsoft Nederland zette zwaar in op HNW en boekte flinke resultaten. 70% van zijn medewerkers rijdt niet meer in de spits en er werd een productiviteitsstijging gemeten van 6%. Omdat HNW verschillende veranderingen omvat en ook nog eens per bedrijf/geval verschillende effecten sorteert is het echter lastig generieke resultaten te noemen. In het project ‘Dashboard Het Nieuwe Werken’, een cofinancieringsproject van het ministerie van Economische Zaken, werken op dit moment KPN, Philips en Rabobank met TNO aan vragenlijsten en algoritmes die relaties leggen tussen HNW-maatregelen en de opbrengsten. Het doel is om voor een organisatie door te rekenen welk effect een bepaalde maatregel heeft op bijvoorbeeld de klanttevredenheid, en andersom hoe de medewerkertevredenheid met HNW-maatregelen kan worden verhoogd.

7. Is HNW een hype of een omslag?

De tijd is er rijp voor om serieus met HNW aan de slag te gaan. Door werkgevers te laten zien dat HNW voor hun bedrijf gunstig uitpakt – zoals een reductie van uit te keren reiskostenvergoedingen en minder CO2 uitstoot – is een kentering te verwachten. Onder jongeren is die kentering al gaande. Snel kunnen communiceren is belangrijker dan snel kunnen verplaatsen en de auto verliest zijn daarmee een deel van zijn aantrekkingskracht ten gunste van het openbaar vervoer.

8. Heette dat niet vroeger telewerken?

Telewerken is de meest in het oog springende uiting van HNW, maar HNW gaat breder. De kern van telewerken is dat mensen vanuit huis een deel van hun werk verrichten. Al in 2002 was Nederland koploper in Europa op het gebied van telewerken. Door die relatief lange historie zijn meer cijfers en resultaten bekend van telewerken dan van HNW. Zo bleek uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2010 dat het aandeel telewerkers over de periode 2007-2010 toenam van 12 tot 16% van alle werknemers. Een andere interessante uitkomst was dat de wil van managers het meest doorslaggevend lijkt te zijn voor het al dan niet telewerken door werknemers. Cultuur is dus cruciaal bij het behalen van effecten.

9. Wat moet er gebeuren om HNW geaccepteerd en geïmplementeerd te krijgen?

De introductie van HNW kan voor grote organisaties een complex en ingrijpend proces zijn en staat zelden op zichzelf. Het grijpt in op personeelsbeleid, facilitairbeleid, maar ook de cultuur van leidinggeven. Daarnaast hangt een verschuiving van werk- en reistijd samen met de thuissituatie en verplichtingen in de privésfeer, zoals de openingstijden van kinderopvang en dergelijke. Om de effecten in mobiliteit te bereiken, zal rekening moeten worden gehouden met al deze zaken. De grootste uitdaging hierbij is om werknemers intrinsiek gemotiveerd te krijgen en houden om activiteiten anders te organiseren.

10. Welke rol speelt TNO?

Waren mobiliteit en fileproblematiek voorheen een zaak van de overheid; tegenwoordig zijn bedrijven en reizigers zich steeds meer bewust van de rol die zij (kunnen) spelen in het aanpakken van files. TNO heeft kennis en kunde van HNW, of het nu gaat om een analyse van de capaciteit van het Nederlandse wegennet, nieuwe manieren van leidinggeven en samenwerken op afstand, of actuele en voorspellende informatie op maat voor de weggebruiker. Een kleine greep uit actuele voorbeelden van onze betrokkenheid met HNW en mobiliteit:

- ‘Dashboard Het Nieuwe Werken’, een cofinancieringsproject van het ministerie van Economische Zaken, KPN, Philips en Rabobank met TNO om relaties leggen tussen HNW-maatregelen en hun opbrengsten.
- Analyse van ‘de top 15 van filelocaties’ hun oorzaken en daarmee zinvolle middelen.
- Het voorzitterschap van de B50 (vijftig Nederlandse bedrijven die vooroplopen op het gebied van slim werken en reizen) door Lorike Hagdorn, Managing Director Transport and Mobility bij TNO.
- ‘Sensor City’, een project waarin met vele partners in de gemeente Assen gewerkt aan een sensornetwerk waarmee onder meer de individuele reizigers van accurate informatie worden voorzien om hun reis afhankelijk van de verkeerssituatie flexibel te kunnen sturen.

TNO geeft ook zelf graag het goede voorbeeld – enerzijds vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen, anderzijds vanuit wetenschappelijke gedrevenheid om data te verzamelen en verwerken. Daarom deden we in 2011 onderzoek onder een deel van de TNO’ers om inzicht te krijgen in hun flexibiliteit en mobiliteitskeuzes. En daarom doen we in 2012 binnen TNO een experiment met het ‘van 5 naar 4-concept’, een mobiliteitsspel dat op een leuke manier leert hoe je slimmer kunt reizen en werken.

TNO.NL

› TNO VERBINDT MENSEN EN KENNIS
OM INNOVATIES TE CREËREN DIE DE
CONCURRENTIEKRACHT VAN BEDRIJVEN
EN HET WELZIJN VAN DE SAMENLEVING
DUURZAAM VERSTERKEN.