



Het nieuwe werken en mobiliteit in Utrecht

EEN GESLAAGD HUWELIJK?



Inhoud

- Introductie OC
- Inleiding op het 'nieuwe werken'
- Onderzoek TNO en USA naar relatie telewerken en mobiliteit
- Uitkomsten Utrecht
- Discussie

Introductie OC

- Kern: veranderingsprocessen + innovaties op het raakvlak van mens en techniek
- Opgericht in 1989 door bedrijfspsycholoog + bedrijfseconoom met ruimtelijke specialisatie
- Focus op vernieuwing in mobiliteit op het snijvlak van bedrijfsleven, overheid, wetenschap en consultancy

Visie OC

- Richt zich op het geheel en de samenhang
- Veel vraagstukken van organisatiekundige of vraaggerichte aard
- Nieuwe wegen nodig om verbindingen tussen onderdelen te zien
- OC is specialist in het stap voor stap verkennen en inslaan van dergelijke nieuwe wegen
- Motto: samen vinden we nieuwe wegen tussen de oren

Verbinding OC en telewerken

- Ons werkveld benadrukt sinds begin jaren '90 relevantie telewerken
- In 1990 samen met IBM A'dam gestart met ontwikkeling vervoermanagement in NL
- Voor Interpolis vervoerplan gemaakt i.v.m. de nieuwbouw in centrum Tilburg
- Een van de redenen is flexwerken/ telewerken in te zetten om parkeerdruk te verminderen

Waarom vinden we dit interessant?

- OC betekent Organizational Coaching® van organisaties en gehelen
- Verkeer en vervoer is organisatievraagstuk, zowel intern als extern
- Telewerken is organisatieprobleem
- Telewerken is meer dan IT en het anders inrichten van een kantoor
- OC verzorgt life-work-balance trainingen voor tijd en plaatsonafhankelijk werken



Inleiding

- Achtergrond van het 'nieuwe werken'
- Van 'oud' naar 'nieuw' werken
- Terminologie?
- Werken waar je bent
- Het nieuwe werken en mobiliteit
- Onderzoek TNO naar potentie telewerken
- Onderzoek Atlanta USA

Het nieuwe werken

- Ooit werkte iedereen vanuit of dichtbij huis
- Historisch gezien is niet de thuissituatie, maar het kantoor de uitzondering
- Toch grote verschillen met toen, zoals:
 - ICT en mogelijkheden communicatie op afstand
 - Aard van het werk
 - Mobiliteit en afstand huis - werk
 - Complexiteit organisaties
 - Doelstellingen beleid
- Maar ook overeenkomsten:
 - 'Brever wet'

Van traditioneel naar nieuw werken

- Het werken op afstand (m.b.v. ICT) kent verschillende stadia van ontwikkeling
- Trend hangt samen met anders denken over hoe organisaties in te richten:
 - Vaste werklocatie en vaste tijden, afstanden kort
 - Ontstaan van schaalvergroting, divisiestructuren, internationalisering
 - Ontwikkeling ICT als faciliterende en stimulerende factor (enabler)
 - Anders denken over management (van top-down, naar meer aandacht voor zelfsturing)

Terminologie

1. Thuiswerken (waar?)
2. Telewerken (hoe?)
3. Het nieuwe werken (anders organiseren van werk)
4. Tijd en plaatsonafhankelijk werken (werken waar je bent)

Werken waar je bent

- Verschillende stadia:
 - Af en toe wat later van of eerder naar huis
 - Af en toe een hele dag thuiswerken
 - Structureel meerdere dagen thuiswerken
 - Flexwerken
 - Tijd en plaatsonafhankelijk werken
- Hangt samen met al of niet structureel programma en faciliteiten (ICT, Arbo, fiscale regelgeving)
- Pas echt op gang sinds helder is dat productiviteit werknemers toeneemt en besparingen op m²



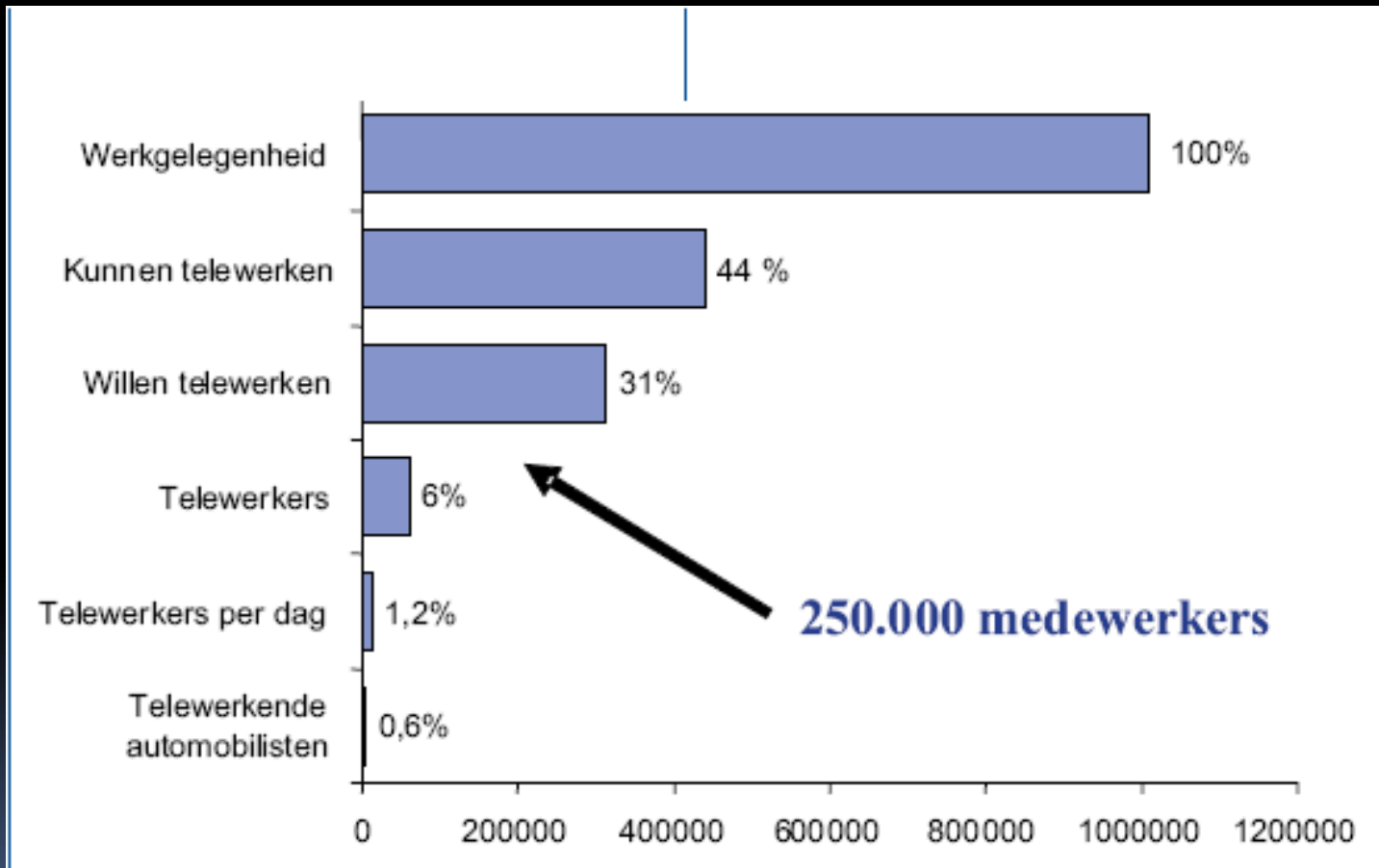
Het nieuwe werken en mobiliteit

1. Minder autogebruik en lagere parkeerdruk behoort tot de vaste verkoopargumenten voor het nieuwe werken
2. Is dat zo?
3. Of alleen onder bepaalde voorwaarden?

Uitgangsgedachten

- Telewerken scoort het hoogst bij alternatieven
- Tijd en plaatsonafhankelijk werken is meer dan telewerken
- Belofte:
 - Niet reizen
 - Na de spits reizen
 - Hogere productiviteit
- Vergt:
 - Ander besluitvormingstraject
 - Andere aansturing in bedrijf
 - ARBO Werkplek
 - Externe internettoegang
- Van aansturing op aanwezigheid naar aansturing op output en resultaat

Potentieel Telewerken (TNO)



Kunnen

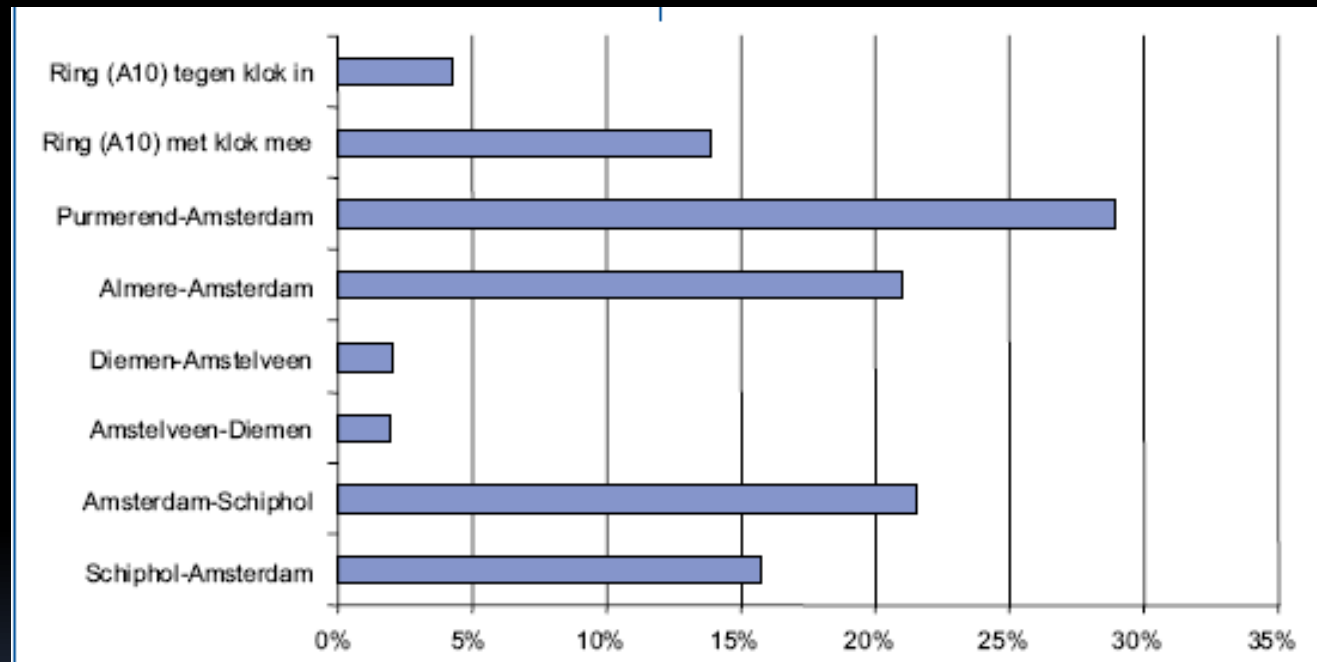
Willen

Doen

Effecten op mobiliteit

- Beperkte gegevens, dus voorzichtige conclusies
- Voor werknemers is beperking reistijd belangrijk argument
- Minder verplaatsingskilometers (25-50% gedaald), maar niet minder verplaatsingen

Effect telewerken op bereikbaarheid



Effect op congestie op snelwegen in de regio A'dam

Effect op hoeveelheid verkeer 1 tot 3 %

Ervaringen Atlanta USA

- Telework Leadership Initiative Atlanta
- 1.800 deelnemers in 1 jaar bij 13 werkgevers
- *Drie voornaamste redenen voor het management om telewerken te stimuleren waren:*
 - *Motivatie (86%);*
 - *Hogere productiviteit (61%);*
 - *Verbeterde positie op de arbeidsmarkt (40%).*

Essentie bevindingen

- De sleutel bij management support
- Positieve ervaringen met anders inrichten werk, maar het maken van afspraken lastig
- Productiviteit nam sterk toe (ca. 20%)
- 96% medewerkers en 85% van leidinggevenden ziet geen negatieve effecten
- Bij slechts 2% afname productiviteit
- Vooral hogere 'quality of life'
- Uitgespaarde reistijd is 107 minuten per dag!
- Gewonnen tijd besteed aan:
 - Meer gewerkte uren (70 %);
 - Meer tijd voor het gezin (47 %);
 - Meer tijd voor taken thuis (34 %).
- Bij 71% minder stress in het gezin



Resultaten Utrecht

1. Kerncijfers
2. Visie op flexibiliteit
3. Uitkomsten

Kerncijfers

- Enquête onder koplopers werkgeversinitiatief Utrecht West
- 13 werkgevers, meer dan 25 locaties
- Zo'n 25.000 werknemers
- Respons ruim 10.000 enquêtes (40%)
- Verschillen in enquêtes

Werkgevers

- SNS Reaal
- Kamer van Koophandel
- Vitens
- Cap Gemini
- Rabobank
- Anthonius –
Mesosgroep
- Gemeente Utrecht
- Rijkswaterstaat
- Sara Lee DE
- Jaarbeurs
- NS
- Equens
- HEMA

Kenmerken bedrijven

- Nieuwe en oude economie
- Bedrijven met 1 locatie, met meerdere tot een groot aantal
- Werkgevers met ploegendiensten, baliefuncties en vaste tijden
- Werkgevers met grote mate van flexibiliteit
- Forse verschillen in autogebruik
- Gemiddelden doen geen recht aan verschillen

Trend m.b.t. werk

- Klassieke bedrijven kennen vooral woon-werkverkeer
- Moderne werkgevers veel meer zakelijk verkeer, intra bedrijfsverkeer en werken op verschillende locaties
- Het ontwikkelen van keuzemogelijkheden daarom relevant

Visie flexibiliteit

- Doel flexibiliteit (vanuit perspectief mobiliteit) is minder aanwezigheid in de spits en/of minder aanwezigheid op drukke dagen
- Anders organiseren van werk gaat verder:
 - Spreiden werk, vakanties, plannen afspraken, ATV dagen, e.d.
 - Verminderen (4 x 9)
 - Mijden (eerst thuiswerken, hele dagen thuiswerken, elders werken)

Uitgangssituatie

Zijn mensen in staat tot meer flexibiliteit?

- Het spreiden wordt al het meest toegepast
- Meer spreiding is echter het minst gewenst
- Hele dagen thuiswerken wordt nog het minst toegepast
- Wordt echter het meest gewenst

Kunnen, willen en mogen

- Telewerken meest gewenste alternatief voor auto, maar ook voor niet automobilisten
- Groot verschil tussen kunnen, willen en mogen:
 - Kunnen: het zien als mogelijk
 - Willen: zelf ervaren als wenselijk
 - Mogen: toegestaan vanuit de werkgever / leidinggevende

Eerst thuiswerken

- Vertrek na de file zien veel mensen als haalbaar en nemen zich dat voor
- = potentieel voor Spitsmijden
- Het aantal dat het al doet is echter beperkt
- Loopt uiteen van 1 tot 14% medewerkers
- Meesten doen dit incidenteel
- Daarvan 65 % automobilist

Opmerkelijk

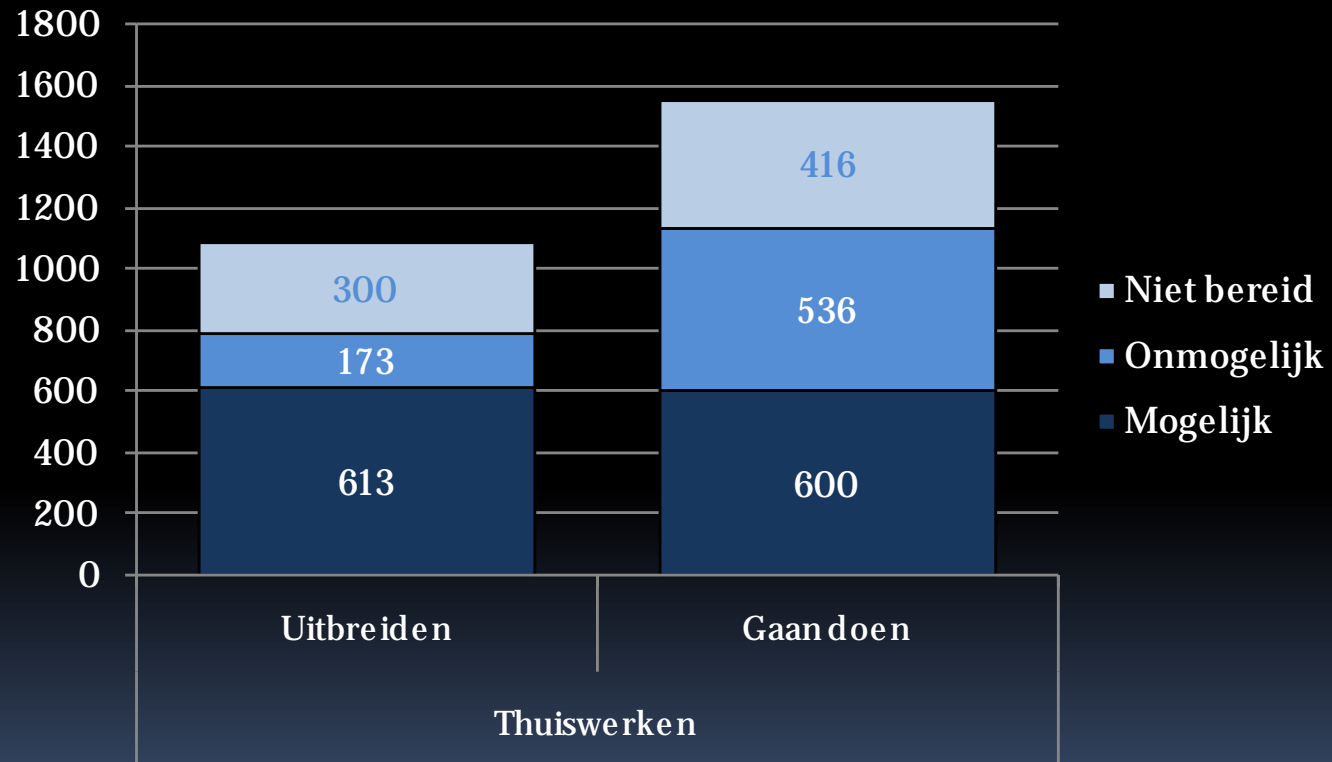
- Medewerkers geven aan de spits te willen mijden, maar als ze dat doen meer dan eens ervaren dat:
 - Er geen parkeerplaats meer is
 - De P+R vol is
 - Er geen flexplekken meer beschikbaar zijn

Hele dagen thuiswerken

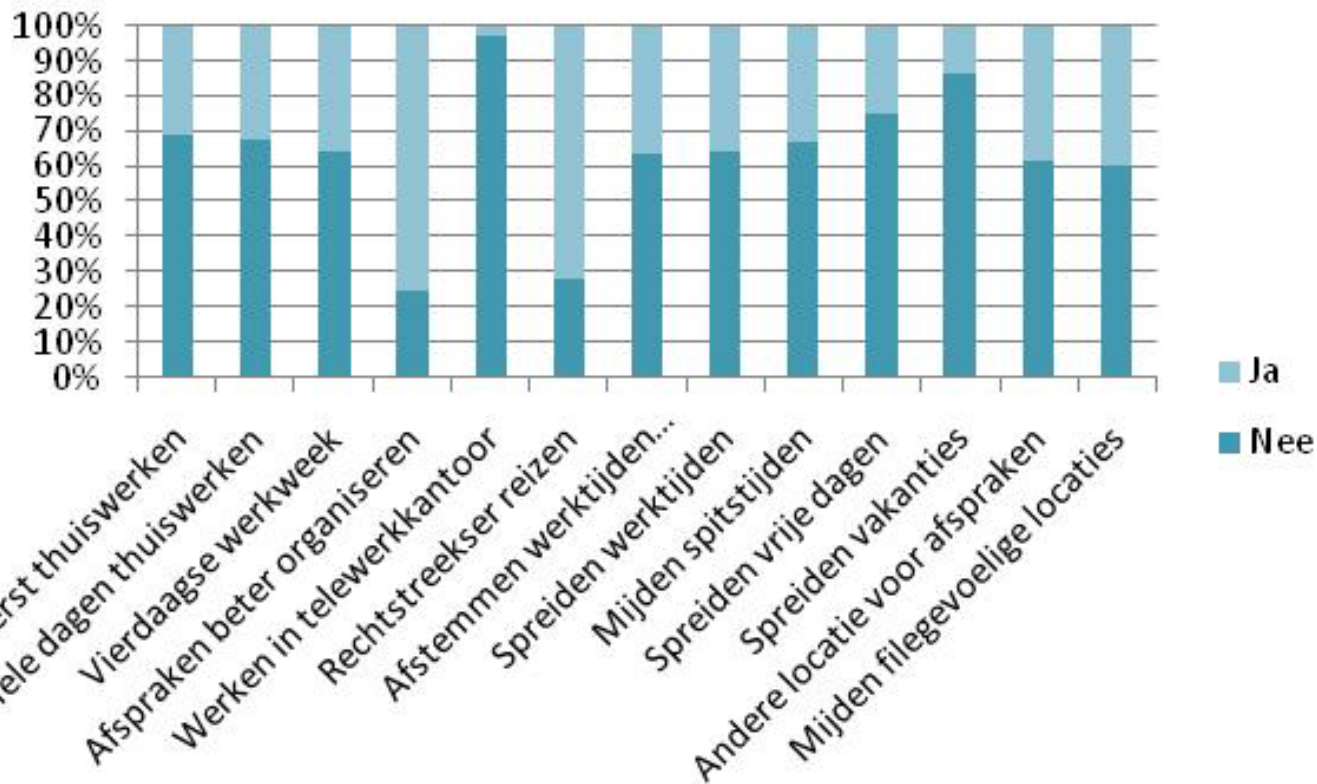
- Bij de koplopers werkt 40 tot 55 % werknemers af en toe tot geregeld thuis
- Hele dagen thuiswerken nog beperkt
- Gemiddeld hooguit 0,75 dag p.w.
- Groot deel huidige thuiswerkers denkt meer thuis te kunnen werken en wil dat ook
- Vergelijk IBM: 2 dagen per week gemiddeld

Voorbeeld

THUISWERKEN

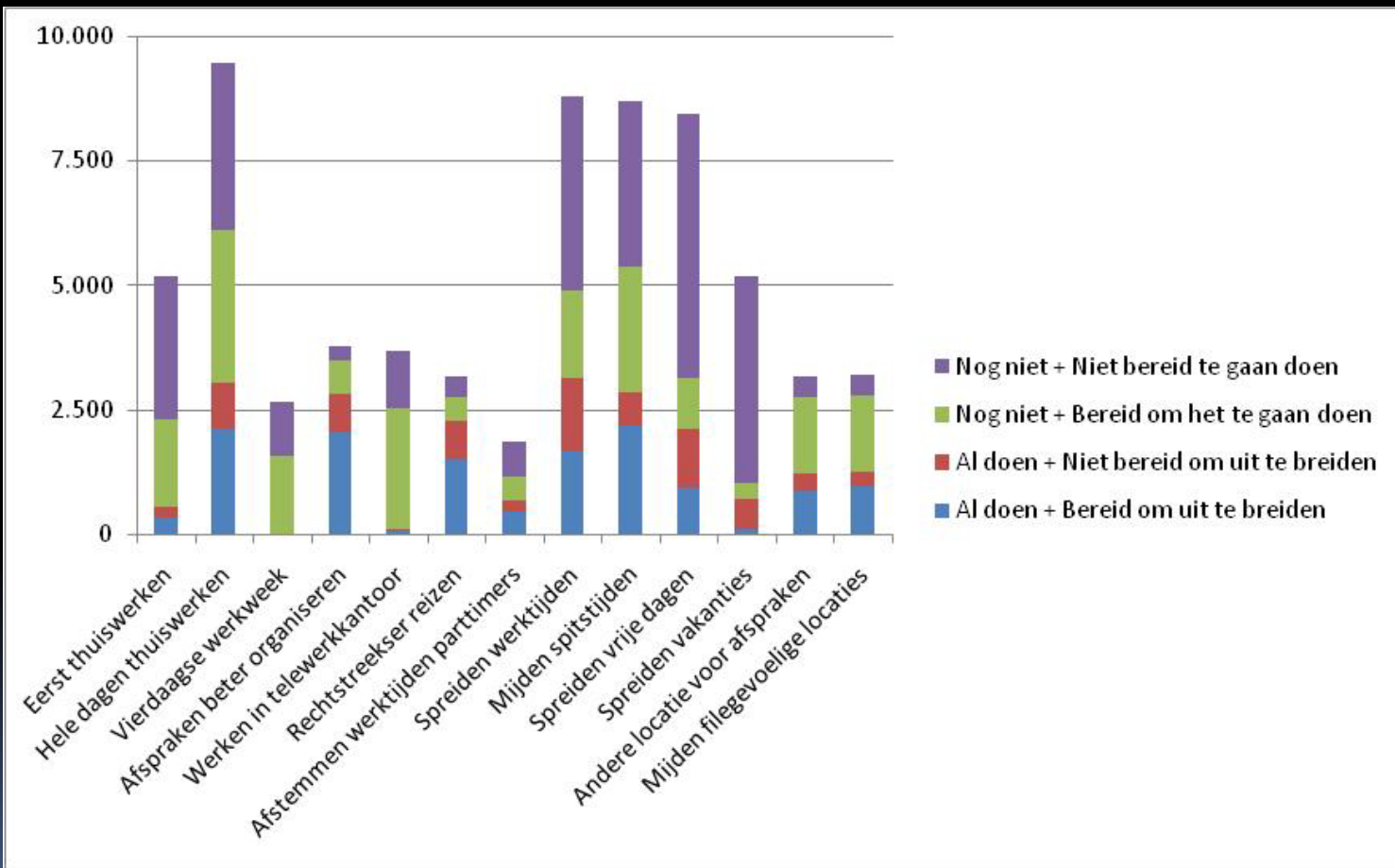


Huidig gedrag mijden en spreiden

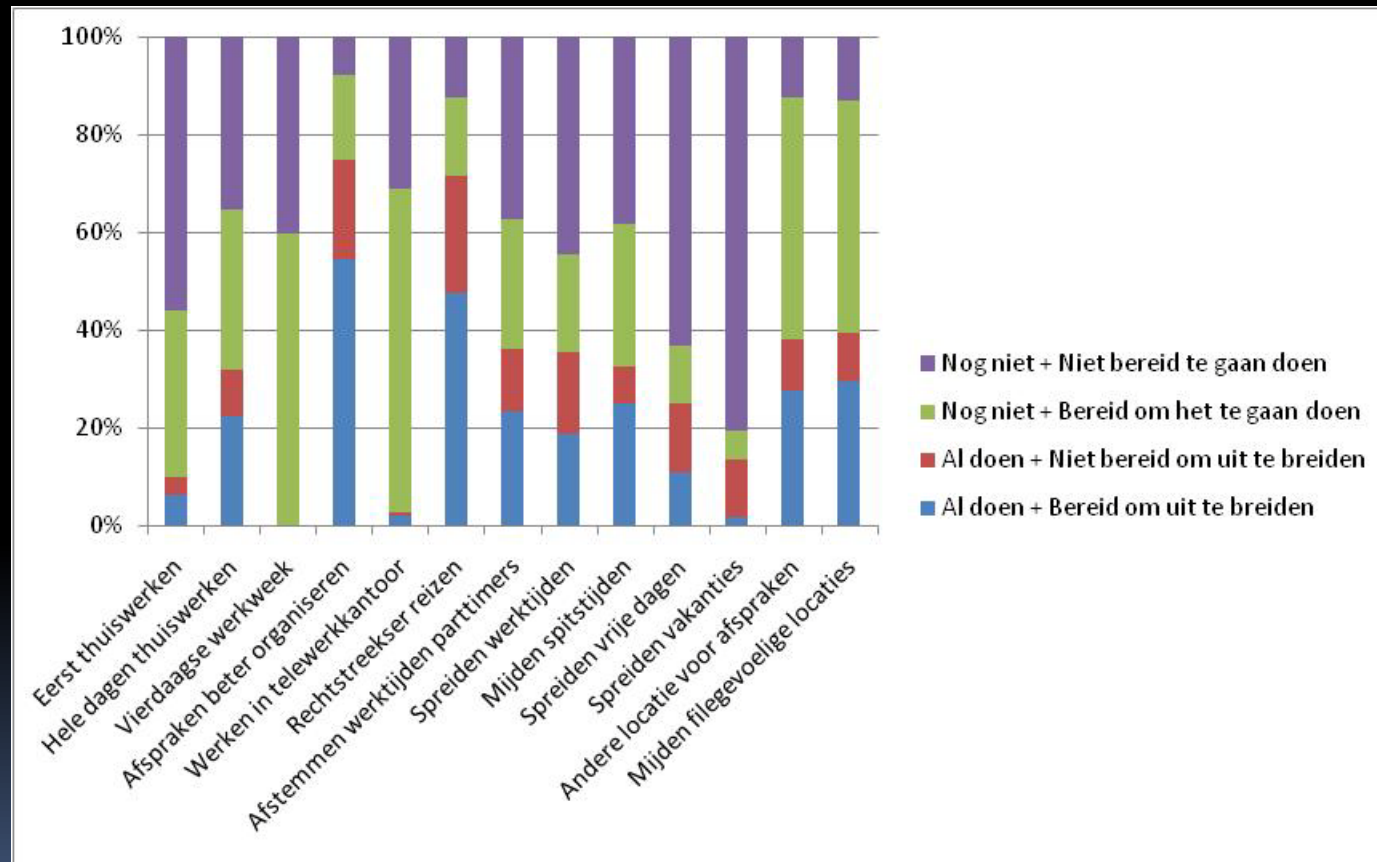


N=10.248

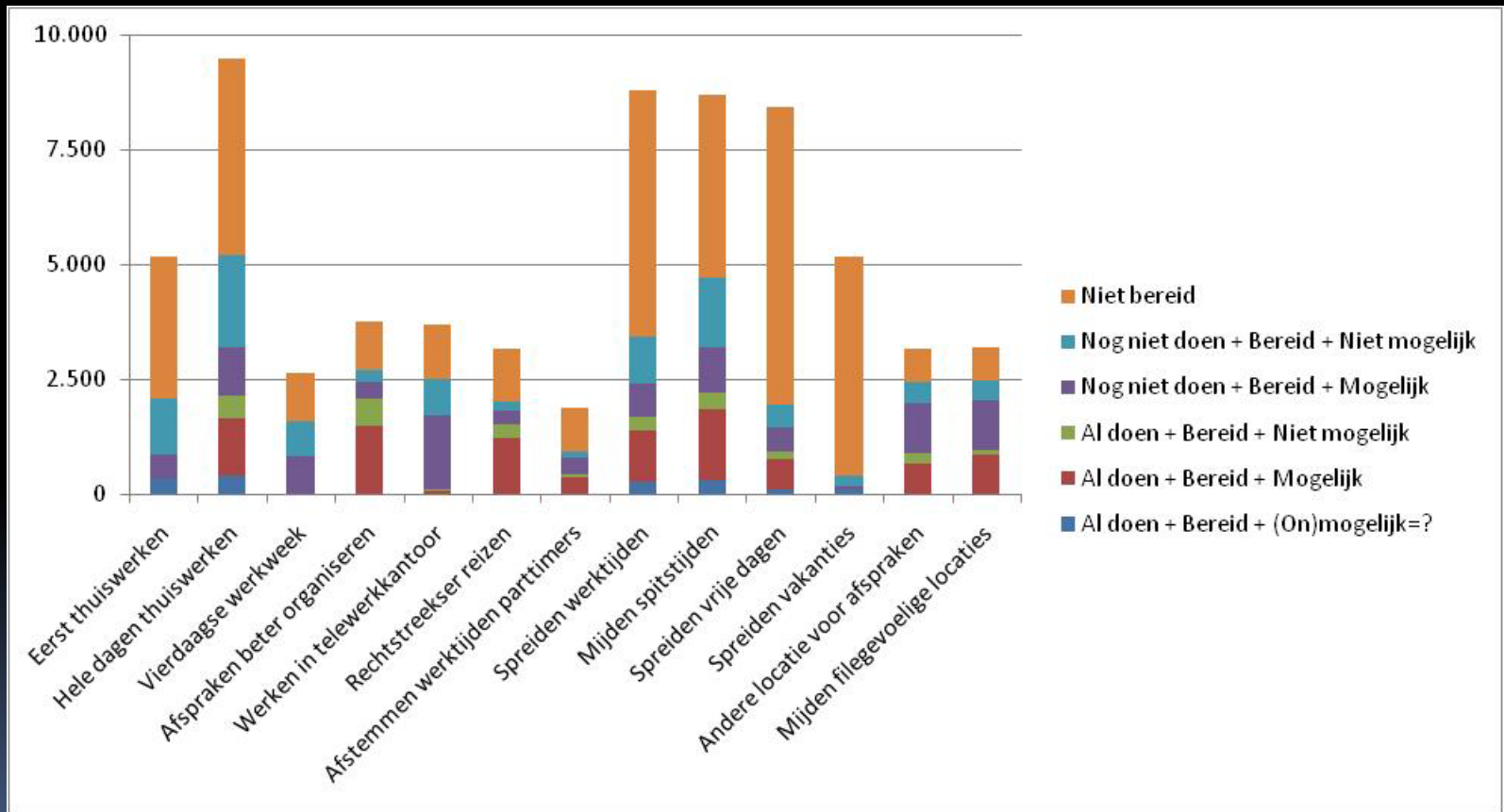
Huidig en potentieel gedrag



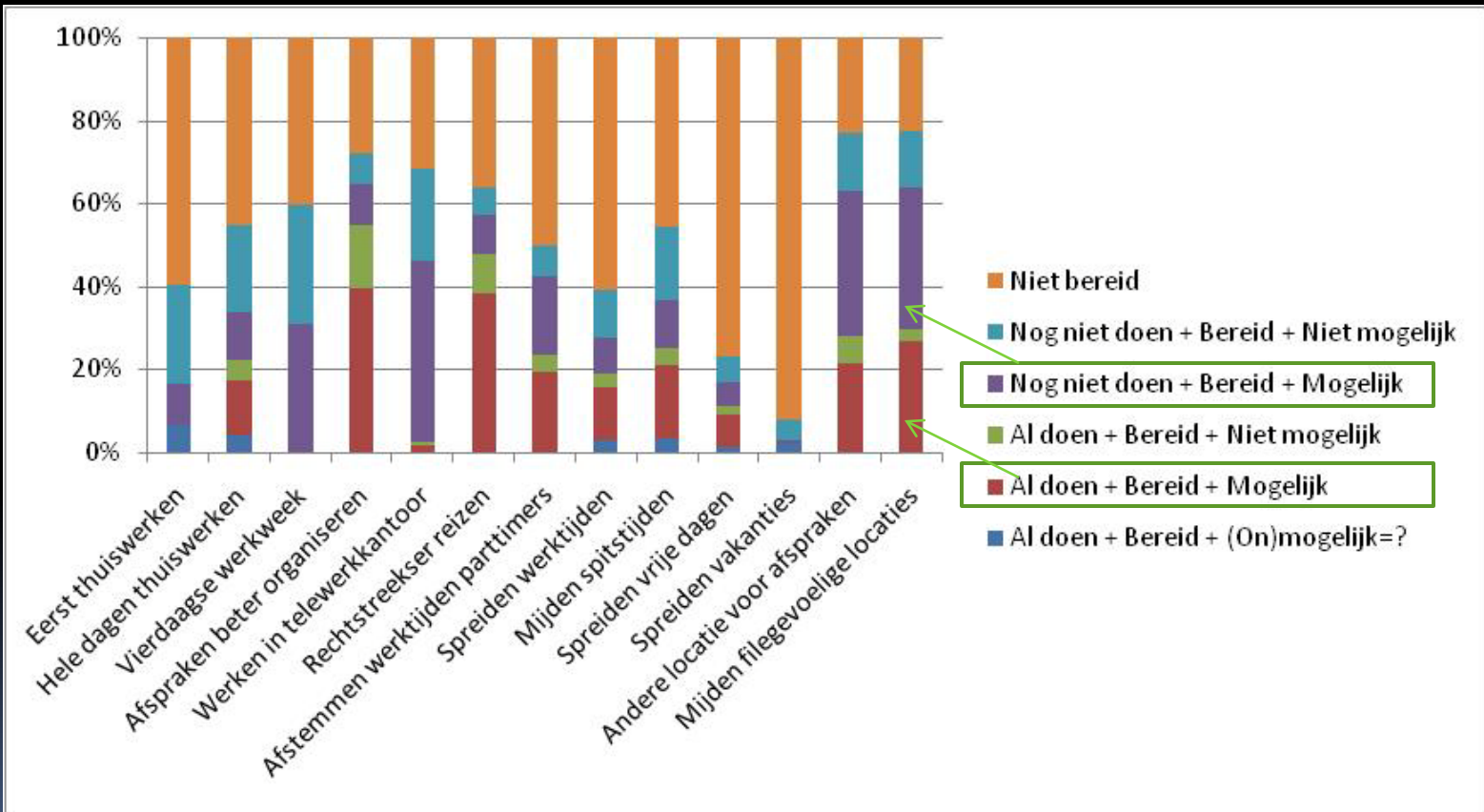
Huidig en potentieel gedrag in %



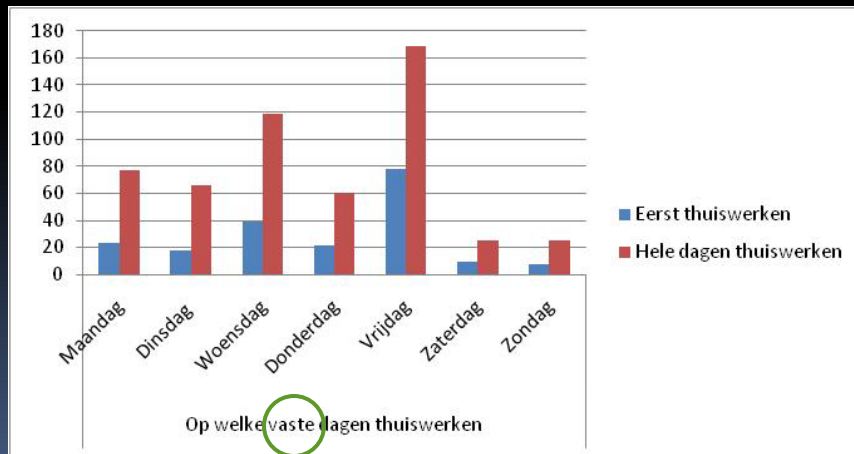
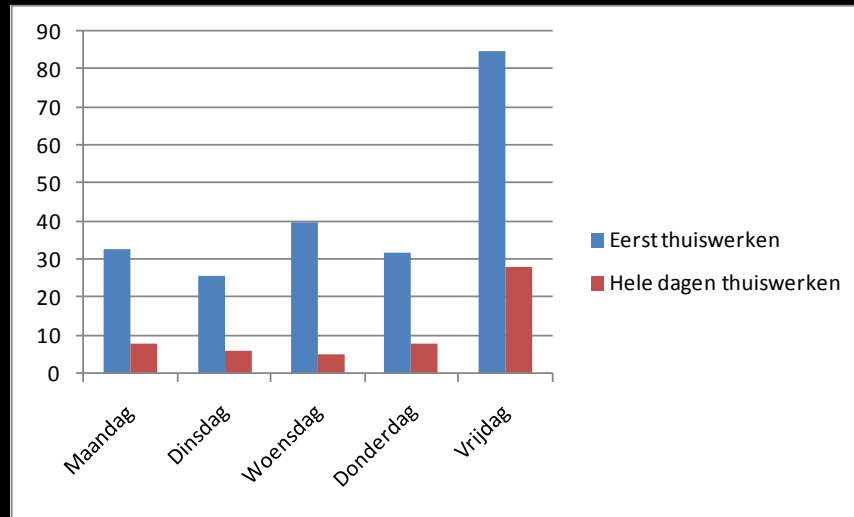
Reële potentie



Reële potentie in %



Telewerken en aanwezigheid



- Woensdag en vrijdag favoriet
- Patronen kunnen echter afwijken
- Parkeerproblemen vaak niet opgelost

Opmerkelijk

- Bij 1 werkgever heeft 60% van de medewerkers flexibiliteit naar tijd, plaats en aansturing (outputafspraken)
- Toch zegt 16 % niet te mogen telewerken van de leidinggevende, waarvan $\frac{3}{4}$ (= 12%) het wel zou doen als het mocht

Randvoorwaarden en wensen

- Meer ruimte voor anders organiseren van afspraken en werk
- Resultaatsturing kan beter of is er nog niet
- Bestaande telewerkers willen betere apparatuur voor onderweg en potentiële telewerkers kunnen vaak nog niet inloggen
- Privéomstandigheden weinig genoemd als belemmering
- Positie vrouwelijk telewerker vaak in het gedrang (o.a. geen vaste werkplek in huis)

Opmerkelijk

- Bij enkele werkgevers is NS Businesscard ingevoerd voor leaserijders
- Indien werkgever op NS locatie ook veel in woon-werkverkeer
- Opmerkelijk bij 1 werkgever:
 - Mensen die de businesscard het meest gebruiken werken ook het meest thuis
 - Die groep nader onderzoeken op kenmerken, zij zijn mogelijk het voorland van onze ambities

Conclusies

- Het potentieel is groot
- Het is complex
- Tijd en plaatsonafhankelijk werken vergt cultuuromslag en een fundamenteel andere:
 - organisatie van het werk
 - aansturing medewerkers
 - balans werk en privé
- Afstemming met mobiliteit is complex, maar noodzakelijk

Een goed huwelijk?

- Ja, er is spanning genoeg
- Maar vaak een LAT relatie of gedwongen huwelijk
- Het is een organisatievraagstuk
- Geven en nemen binnen gezamenlijke doelen en kaders
- Sturing nodig op samenhang (liefst zonder therapie)
- Van tijd tot tijd de balans opmaken