



Rapport

Werkgeversenquête 2022

Onderzoek onder werkgevers over stimuleren duurzaam reisgedrag werknemers

Colofon

Uitgave

I&O Research
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam

Rapportnummer

2022/080

Datum

mei 2022

Opdrachtgever

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Auteurs

Milou Gutter
Charlotte Veenvliet

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Achtergrond van het onderzoek	4
1.2	Onderzoeksverantwoording	4
1.3	Leeswijzer	5
2	Samenvatting	6
3	Achtergrond organisaties	8
3.1	Kenmerken van organisaties	8
3.2	Woon-werkverkeer	11
3.3	Zakelijke mobiliteit	14
4	Minder reizen	15
4.1	Thuiswerken	15
4.2	Hybride werken	16
4.3	Voorzieningen en regelingen	18
5	Anders reizen	21
5.1	Vergoedingen	21
5.2	Voorzieningen en regelingen	22
6	Schoner reizen	24
6.1	Verduurzaming wagenpark	24
7	Houding en toekomstverwachtingen	26
7.1	Cultuur, kernwaarden en beleid	26
7.2	Toekomstverwachtingen	27
8	Informatie en communicatie	28
8.1	Informatiebehoefte	28
8.2	Bekendheid communicatiemiddelen	29
8.3	Communicatie duurzame mobiliteit	30
9	Verschillen sector, stedelijkheid en grootte	32
9.1	Sector	32
9.2	Stedelijkheid	33
9.3	Bedrijfsgrootte	33



1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Binnen het Directoraat-Generaal Mobiliteit (DGMo) van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) wordt dagelijks gewerkt aan het verbeteren van de bereikbaarheid en duurzaamheid van Nederland. Een belangrijke pijler om de bereikbaarheid en duurzaamheid van ons land te verbeteren, is het beter benutten van de bestaande infrastructuur. IenW stimuleert dan ook via maatregelen en programma's ander, 'slim' reisgedrag en het toewerken naar een duurzamere mobiliteit.

Het ministerie wil zicht houden op de effecten en voortgang van deze maatregelen om bij te kunnen sturen op beleidsniveau. Hiervoor laat zij sinds 2020 jaarlijks een werkgeversonderzoek uitvoeren om inzicht te krijgen in de maatregelen die werkgevers nemen om duurzaam reisgedrag van werknemers te bevorderen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder Nederlandse werkgevers met meer dan 100+ medewerkers.

1.2 Onderzoeksverantwoording

Het hoofddoel van de werkgeversenquête is: *“Inzicht krijgen in de maatregelen en acties die werkgevers nemen om duurzaam reisgedrag onder werknemers te bevorderen”*

Duurzaam reisgedrag is opgesplitst in drie categorieën:

- **Minder reizen** (en niet reizen): faciliteiten die zorgen dat een reis niet meer nodig is, zoals online vergaderen en mogelijkheden om thuis te werken;
- **Anders reizen**: maatregelen die medewerkers motiveren om een duurzamer alternatief voor de auto te kiezen, zoals de fiets of het openbaar vervoer;
- **Schoner reizen**: de overstap op schonere vervoermiddelen zoals elektrische auto's.

De onderzoeksresultaten leveren een bijdrage aan:

- inzicht in de voortgang en eventueel bijsturen op onderdelen van het beleid;
- bepalen effectiviteit van maatregelen en programma's;
- inzicht in trends en ontwikkelingen in duurzame mobiliteit in het algemeen.

Onderzoeksdoelgroep

De onderzoeksdoelgroep zijn vestigingen van bedrijven en organisaties in Nederland met minimaal 100 werknemers. Respondenten aan dit onderzoek zijn binnen hun organisatie (mede-)beslissers, adviseurs en uitvoerders van beleid over duurzaam reisgedrag.



Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen binnen het onderzoek zijn:

- Welke maatregelen nemen werkgevers om **minder reizen** te bevorderen? (bijvoorbeeld thuiswerken, e-conferences)
- Welke maatregelen nemen werkgevers om **anders reizen** te bevorderen? (bijvoorbeeld stimuleren van overstap van auto naar fiets)
- Welke maatregelen nemen werkgevers om **schoner reizen** te bevorderen? (bijvoorbeeld faciliteren van oplaadfaciliteiten voor elektrische auto's)
- Wat zijn de **ontwikkelingen** op deze terreinen in relatie tot eerdere metingen?

Dataverzameling

De dataverzameling vond plaats gedurende drie weken in maart-april 2022. In totaal zijn ruim 9.000 brieven verstuurd naar organisaties en instellingen die binnen de onderzoeksdoelgroep vallen. In deze brief stonden een link en inloggegevens die toegang gaven tot de online vragenlijst. Vervolgens is een deel van de organisaties gebeld om hen te stimuleren om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst werd in totaal 1.011 keer ingevuld.

De netto respons is gewogen op de kenmerken branche, aantal werknemers en stedelijkheid en is daarmee representatief op deze kenmerken en vergelijkbaar met 2020 en 2021.

1.3 Leeswijzer

Deze rapportage bevat de resultaten van de 2-meting (2022) en laat de ontwikkelingen zien sinds de 0- en 1-meting. Hoofdstuk 3 beschrijft de huidige situatie bij de organisaties. De hoofdstukken 4, 5 en 6 gaan achtereenvolgens in op de categorieën minder reizen, anders reizen en schoner reizen. Hoofdstuk 7 zoomt in op de houding en toekomstverwachtingen en hoofdstuk 8 beschrijft de voorzieningen rondom informatie en communicatie. Hoofdstuk 9 zoomt tenslotte in op de belangrijkste verschillen binnen de aspecten sectoren, stedelijkheid en bedrijfsgrootte.



2 Samenvatting

In 2022 is de werkgeversenquête ingevuld door 1.011 respondenten. De resultaten van dit kwantitatieve onderzoek geeft het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat inzicht in de maatregelen en acties die werkgevers nemen om duurzaam reisgedrag onder werknemers te bevorderen. Deze samenvatting beschrijft de belangrijkste resultaten vanuit dit onderzoek.

Regelingen met betrekking tot mobiliteit worden meestal centraal geregeld

Ruim de helft van de organisaties (56%) heeft meerdere vestigingen. Indien organisaties uit meerdere vestigingen bestaan worden regelingen met betrekking tot mobiliteit, vervoer en zakelijke reizen in de meeste gevallen centraal geregeld. Bij ongeveer acht op de tien organisaties vallen de medewerkers onder een CAO. In 14 procent van de gevallen zijn in die CAO afspraken gemaakt over het verduurzamen van de mobiliteit.

Stijgende lijn in tevredenheid over regionale werkgeversnetwerken

Ongeveer één op de tien organisaties is aangesloten bij een regionaal werkgeversnetwerk. Als men is aangesloten bij een regionaal werkgeversnetwerk, dan maakt men daar meestal ook op een of meer manieren gebruik van bijvoorbeeld door naar bijeenkomsten te gaan en/of deel te nemen aan acties. Er is een stijgende lijn te zien in de tevredenheid van de aangesloten organisaties over de werkgeversnetwerken. Het aandeel dat geen actief gebruikmaakt, stijgt wel licht over de voorgaande jaren. De belangrijkste reden waarom men niet is aangesloten is dat men simpelweg niet bekend is met de regionale werkgeversnetwerken

In 2022 wordt minder vaak thuisgewerkt dan in 2021 maar nog steeds meer in vergelijking tot pre-COVID

In 2022 werkte ruim één op de drie werknemers voor minimaal de helft van de tijd thuis. Hoewel dit minder is dan in 2021, is het nog steeds meer in vergelijking tot pre-COVID. Organisaties zijn zeer positief als het gaat om hybride werken. De meeste organisaties hebben een actief beleid ten aanzien van kantoorbezetting. Het vaakst zijn er afspraken over welke afdelingen of teams op specifieke dagen aanwezig mogen zijn op kantoor.

Medewerkers reizen nog op dezelfde manier naar vestiging

Medewerkers reizen het vaakst met de auto naar de vestiging. Hierin is geen verschil te zien met voorgaande metingen. De mogelijkheid om te parkeren op eigen terrein is ook vergelijkbaar met voorgaande jaren. Bij bijna alle organisaties is parkeren op eigen terrein (nog steeds) gratis. Ook beschikken bijna alle organisaties over een fietsenstalling. Daarnaast bieden negen op de tien organisaties andere voorzieningen aan. Een omkleedruimte of douche(s) worden het vaakst genoemd.

Bij minder organisaties zijn leaseauto's of eigen wagenpark beschikbaar

Een kleiner aandeel van de werknemers binnen de organisatie bezoekt (fysiek of digitaal) klanten. Dit is lager dan voorgaande jaren. De beschikbare voorzieningen voor zakelijke mobiliteit (o.a. videobellen of vergoedingen) zijn grotendeels vergelijkbaar met 2021. Een verschil met voorgaande jaren is echter wel dat bij minder organisaties leaseauto's of een eigen wagenpark beschikbaar zijn.



Veel voorzieningen en regelingen voor hybride werken zijn verbeterd ten opzichte van een jaar eerder

Vorig jaar verwachtten veel organisaties hun voorzieningen en regelingen voor hybride werken te zullen verbeteren. Dit wordt bevestigd door wat organisaties zeggen dat er afgelopen jaar is gebeurd. Bij veel organisaties zijn de voorzieningen en regelingen met betrekking tot hybride werken (zoals de mogelijkheden om online te vergaderen, de thuiswerkvergoeding en de ICT- en Arbo voorzieningen) het afgelopen jaar verbeterd. Voor komend jaar verwachten de organisaties in mindere mate dat zij hun regelingen en voorzieningen zullen verbeteren. Dit komt mogelijk omdat de meeste organisaties de afgelopen twee jaar hier al een flinke slag mee hebben gemaakt.

Aandeel laadpalen en elektrische auto's (sterk) verhoogd in 2021

Vier op de tien organisaties hebben in 2021 het aandeel elektrische auto's sterk verhoogd (39%). Dit is een sterke toename ten opzichte van een jaar eerder toen bij 24 procent van de organisaties het aandeel elektrische auto's sterk werd verhoogd. Het is ook hoger dan de verwachting die organisaties vorig jaar uitspraken (31%). Veel organisaties verwachten het aandeel elektrische auto's en laadpalen in de toekomst (verder) te verhogen. Bijna vier op de tien organisaties hebben plannen om over te schakelen op meer duurzame voertuigen. Een kwart is helemaal niet bezig met het (sneller) overschakelen. Bijna een op de vijf vestigingen heeft concrete plannen voor (meer) eigen laadpunten. Dat is hoger dan voorgaande jaren.

Vier op de tien organisaties verwachten komend jaar aan de slag te gaan met duurzaam reizen

Duurzaamheid hoort voor veel organisaties bij hun kernwaarden, maar dit resulteert nog niet altijd in actief beleid. Organisaties geven aan (meer) bezig te gaan met het stimuleren van anders reizen (41%), het stimuleren van minder reizen (40%) en/of het stimuleren van schoner reizen (37%).

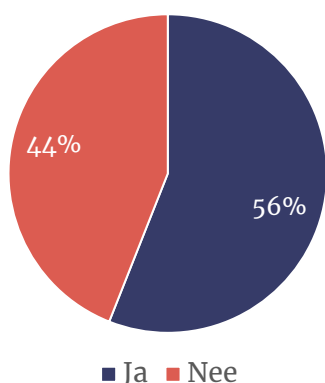


3 Achtergrond organisaties

3.1 Kenmerken van organisaties

Ruim de helft van de organisaties heeft meerdere vestigingen

Figuur 3.1. Bestaat uw organisatie uit meerdere vestigingen in Nederland?



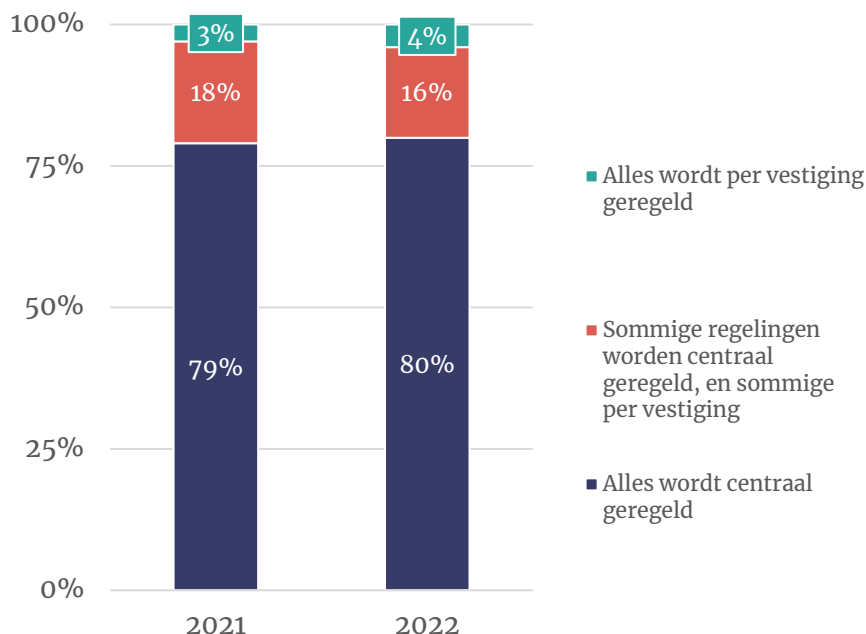
Van de organisaties heeft 56 procent meerdere vestigingen in Nederland (figuur 3.1). Deze vraag is aangepast ten opzichte van eerdere jaren en is daarom niet één op één vergelijkbaar met de 0- en 1-meting.

Van de respondenten die werken bij een organisatie met meerdere vestigingen, werkt 79 procent bij de hoofdvestiging en 21 procent bij een nevenvestiging.

Regelingen worden meestal centraal geregeld

Bij organisaties met meerdere vestigingen, worden regelingen met betrekking tot mobiliteit, vervoer en zakelijke reizen in 80 procent van de gevallen centraal geregeld (figuur 3.2). Dit is vergelijkbaar met 2021.

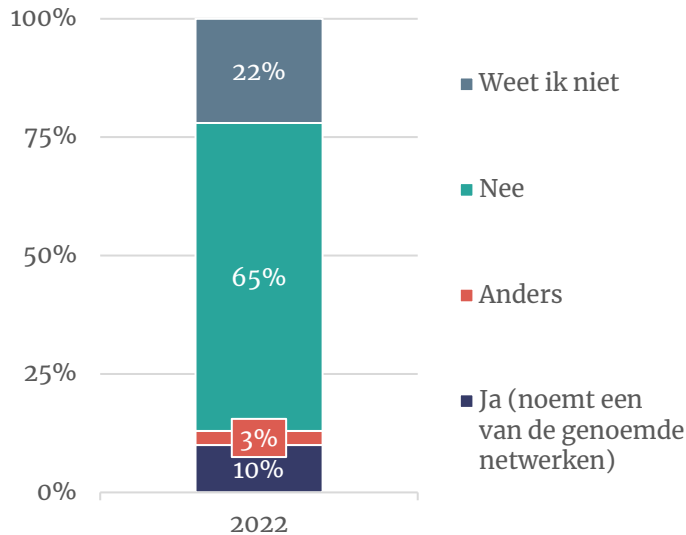
Figuur 3.2. Worden regelingen met betrekking tot de mobiliteit, het vervoer en/of zakelijke reizen binnen uw organisatie centraal of per vestiging geregeld?



Stijgende lijn in tevredenheid over regionale werkgeversnetwerken

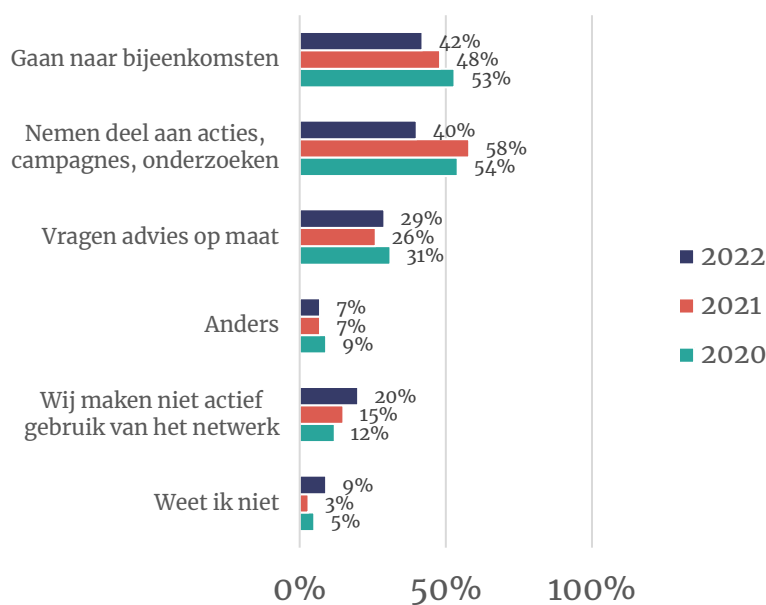
Ongeveer een op de tien organisaties geeft aan aangesloten te zijn bij een regionaal werkgeversnetwerk (figuur 3.3). Aangesloten organisaties geven de werkgeversnetwerken een gemiddeld rapportcijfer van een 7,4. Er is een stijgende lijn te zien in de tevredenheid van de aangesloten organisaties over de werkgeversnetwerken in vergelijking met 2021 (7,0).

Figuur 3.3. Is uw vestiging aangesloten bij een van de onderstaande regionale netwerken om samen met andere organisaties te werken aan schone en gezonde mobiliteit van de werknemers?



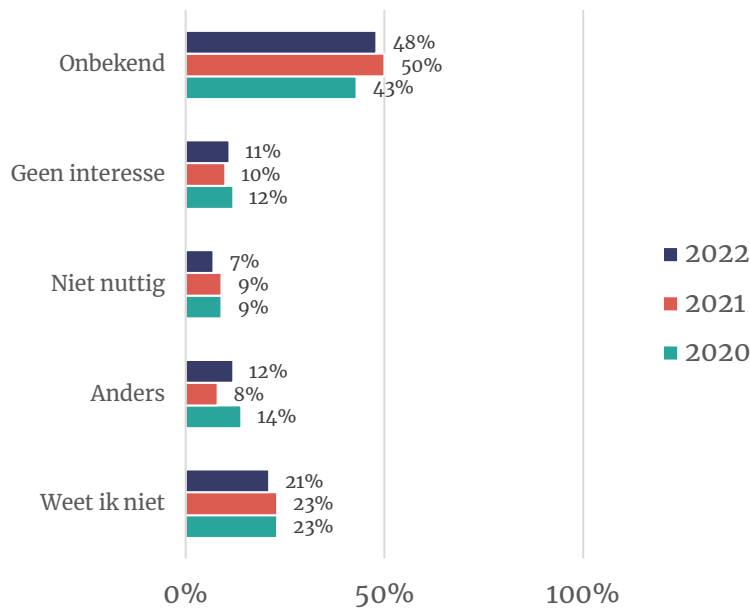
Als men is aangesloten bij een regionaal werkgeversnetwerk, dan maakt men daar meestal ook op een of meerdere manieren gebruik van (figuur 3.4). Het aandeel dat *geen actief* gebruik maakt, stijgt wel licht over de voorgaande jaren (tot 20%). Anderen gaan vooral naar bijeenkomst (42%) en/of nemen deel aan acties (40%). Dit neemt in beide gevallen wel af ten opzichte van voorgaande jaren.

Figuur 3.4. Op welke manier maakt u gebruik van dit netwerk?



Redenen om *niet* aangesloten te zijn bij een regionaal werkgeversnetwerk, zijn vergelijkbaar met de voorgaande jaren. De belangrijkste is dat men simpelweg niet bekend is met de regionale werkgeversnetwerken (figuur 3.5).

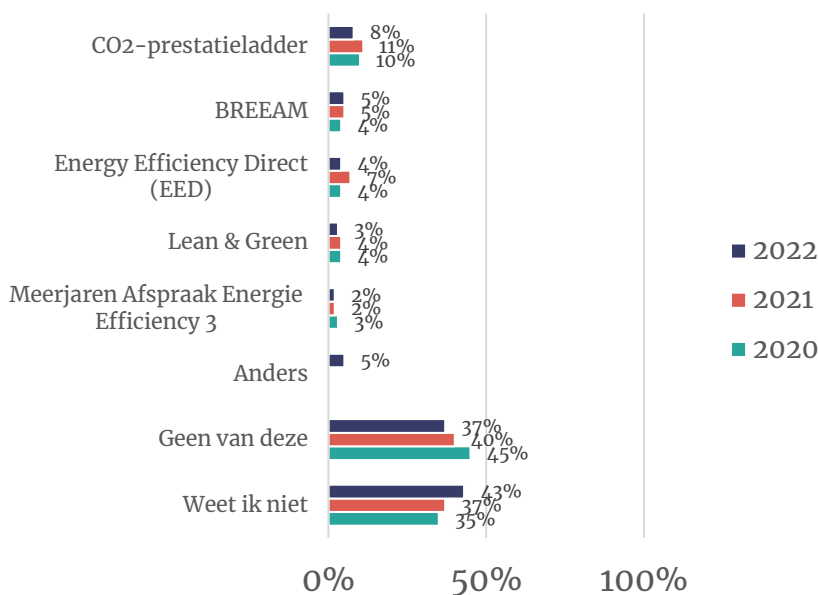
Figuur 3.5. Waarom bent u niet aangesloten bij een regionaal netwerk om samen met andere organisaties te werken aan duurzame mobiliteit van de werknemers?



Keurmerken en certificeringen zijn vergelijkbaar met 2021

Naast de voorgesegde keurmerken en certificeringen konden organisaties dit jaar voor het eerst ook andere keurmerken of certificeringen noemen (zie figuur 3.6). Er worden hieronder diverse ISO certificaten genoemd, maar ook Ecovadis, Green Deal, Green Key, Milieu Thermometer Zorg, etc. Milieu Thermometer (zorg) wordt het vaakst spontaan genoemd (afgerond 1%).

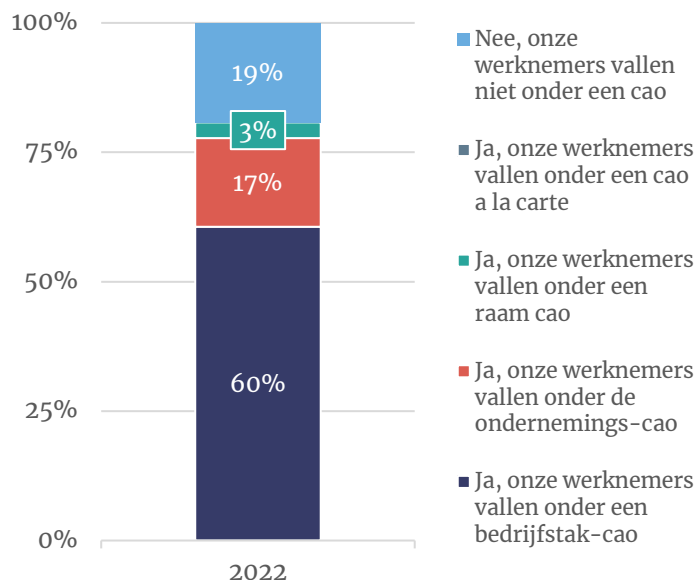
Figuur 3.6. Heeft uw vestiging een van de volgende keurmerken en/of certificeringen?



Bij meeste organisaties vallen medewerkers onder een CAO

Bij ongeveer acht op de tien organisaties vallen de medewerkers onder een CAO (figuur 3.7). In 14 procent van de gevallen zijn in die CAO afspraken gemaakt over het verduurzamen van de mobiliteit.

Figuur 3.7. Vallen uw medewerkers onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao)?

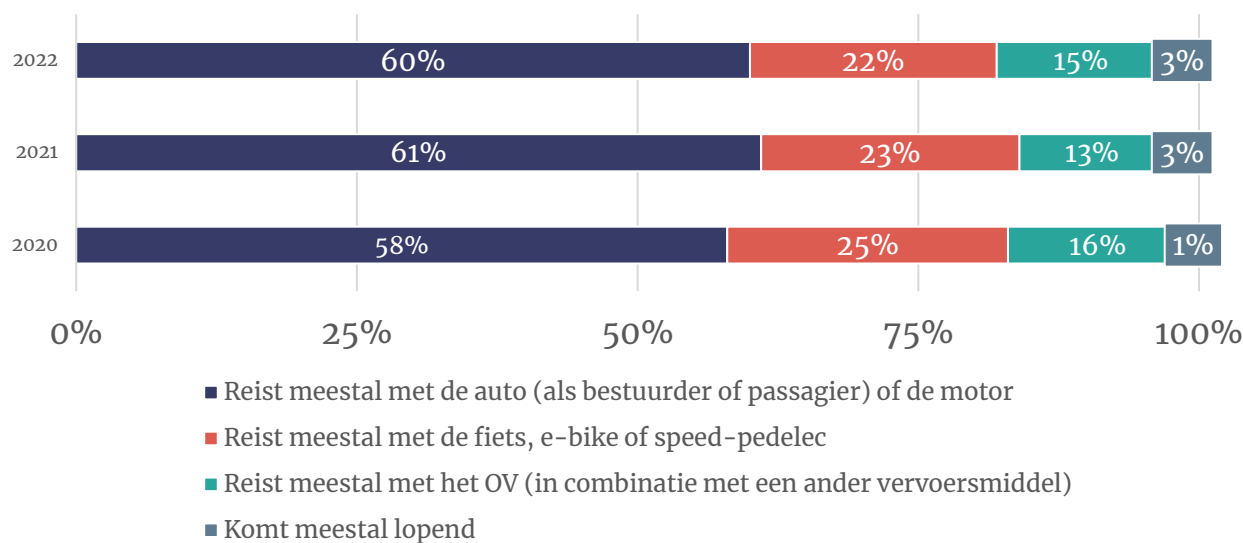


3.2 Woon-werkverkeer

Medewerkers reizen nog op dezelfde manier naar hun vestiging

Men reist het vaakst met de auto naar hun vestiging, ongeveer zes op de tien medewerkers doen dit meestal. Hierin is geen verschil te zien met voorgaande metingen (figuur 3.8).

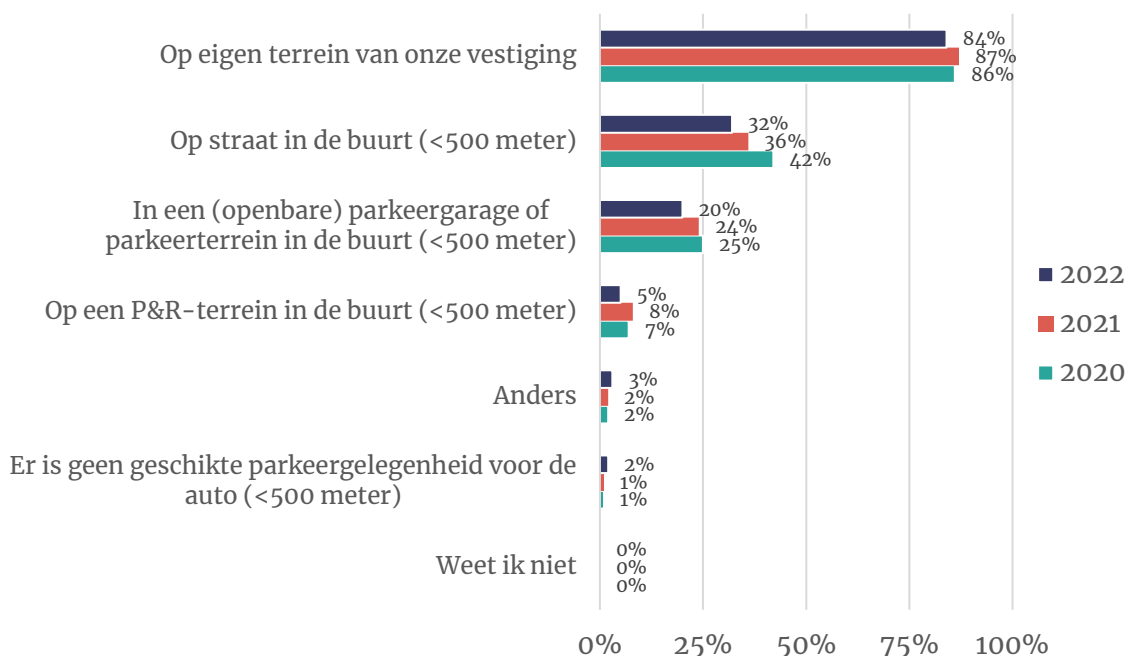
Figuur 3.8. Wat is het huidige vervoermiddelgebruik van de medewerkers om naar uw vestiging te reizen?



Bij meeste organisaties kunnen werknemers hun auto op eigen terrein parkeren

De mogelijkheid om te parkeren op eigen terrein is vergelijkbaar met voorgaande jaren (figuur 3.9). De mogelijkheid om (ook) op straat in de buurt te parkeren neemt wel af sinds 2020.

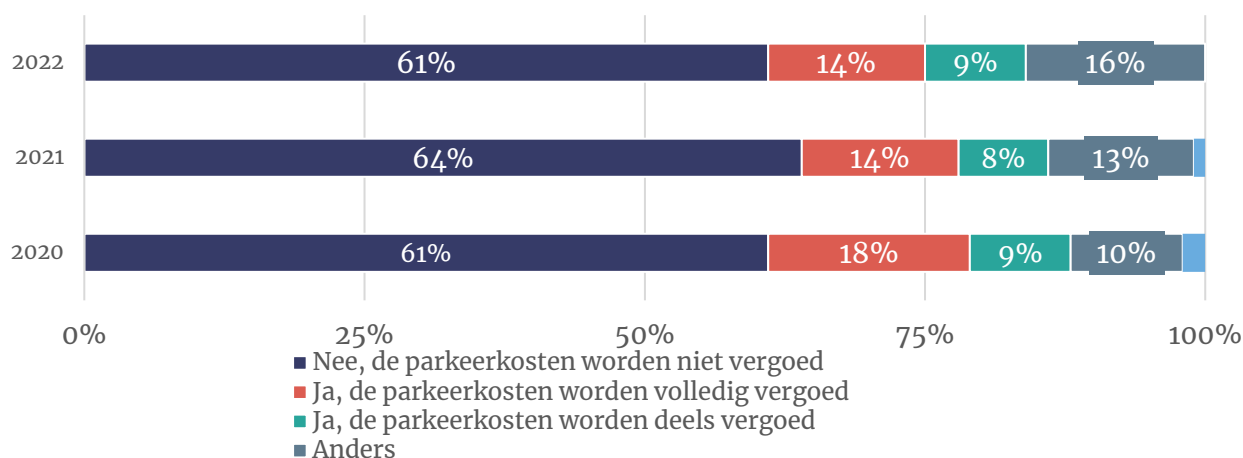
Figuur 3.9. Van welke parkeervoorzieningen kunnen medewerkers gebruik maken als ze met de auto naar het werk komen?



Er zijn gemiddeld 142 parkeerplaatsen beschikbaar voor medewerkers die met de auto komen. Voor elektrische auto's zijn er gemiddeld 6 laadpunten aanwezig.

Bij bijna alle organisaties is parkeren op eigen terrein (nog steeds) gratis (94%, 2021: 96%, 2020: 93%). Net als de voorgaande jaren worden eventuele kosten van parkeren buiten de vestiging bij zes op de tien organisaties niet vergoed (61%, figuur 3.10).

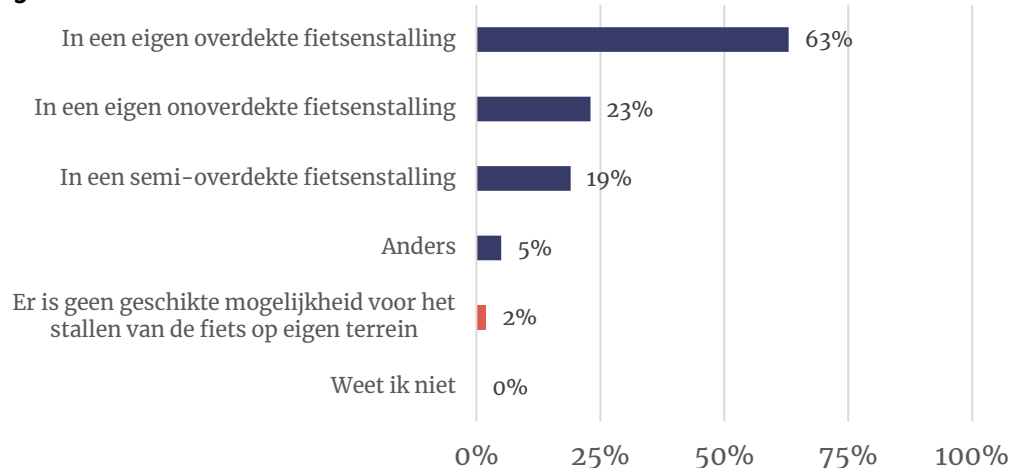
Figuur 3.10. Worden voor medewerkers die met de auto naar het werk komen eventuele kosten van parkeren buiten de eigen vestiging vergoed (dit is exclusief parkeerkosten voor zakelijke afspraken)?



Vrijwel alle organisaties beschikken over een fietsenstalling

Net als voorgaande jaren beschikken bijna alle organisaties over een fietsenstalling (figuur 3.11). In 2021 zei 83 procent 'in een eigen overdekte fietsenstalling'. Dat komt overeen met het aandeel dat nu (2022) datzelfde antwoord geeft, plus het aandeel dat semi-overdekte fietsenstalling noemt (nieuw toegevoegd in 2022).

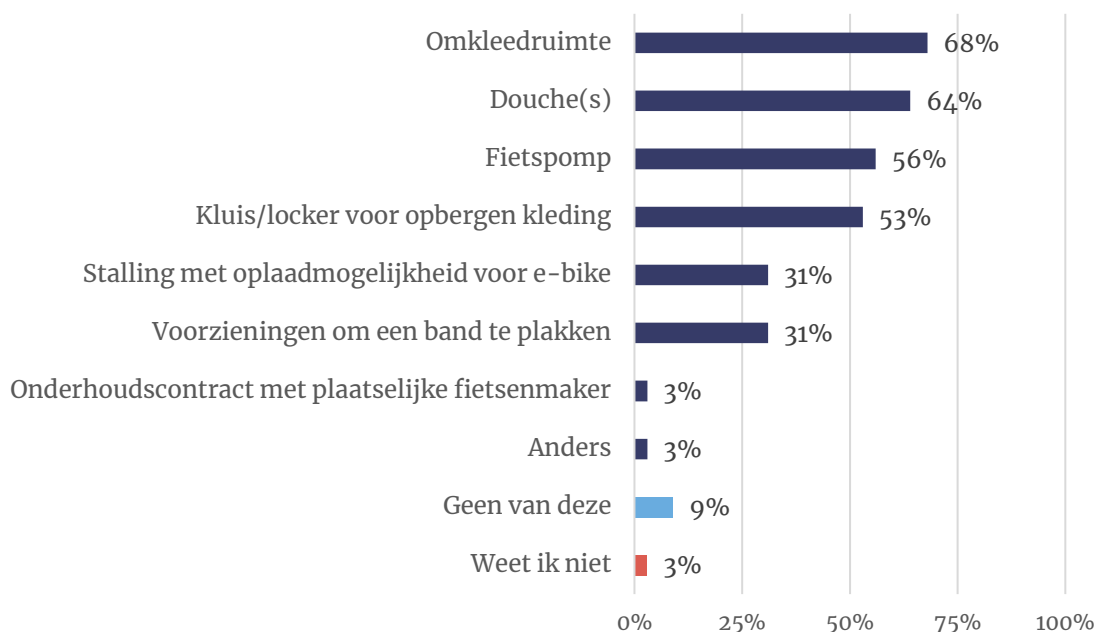
Figuur 3.11. Waar kunnen medewerkers die met de fiets naar het werk komen hun fiets stallen?



In de fietsenstallingen is volgens 73 procent altijd voldoende ruimte en volgens 24 procent meestal voldoende ruimte. Dit is vergelijkbaar met 2021. Er zijn gemiddeld 7 oplaadpunten voor elektrische fietsen bij een organisatie.

Negen op de tien organisaties hebben naast fietsenstallingen ook andere voorzieningen voor fietsers (figuur 3.12). De resultaten zijn grotendeels vergelijkbaar met 2021. Douches en stalling met oplaadmogelijkheid voor e-bikes worden beide wat minder vaak genoemd dan in 2021 (toen 70% en 38%).

Figuur 3.12. Welke van de volgende voorzieningen zijn beschikbaar voor medewerkers die met de fiets naar het werk komen?

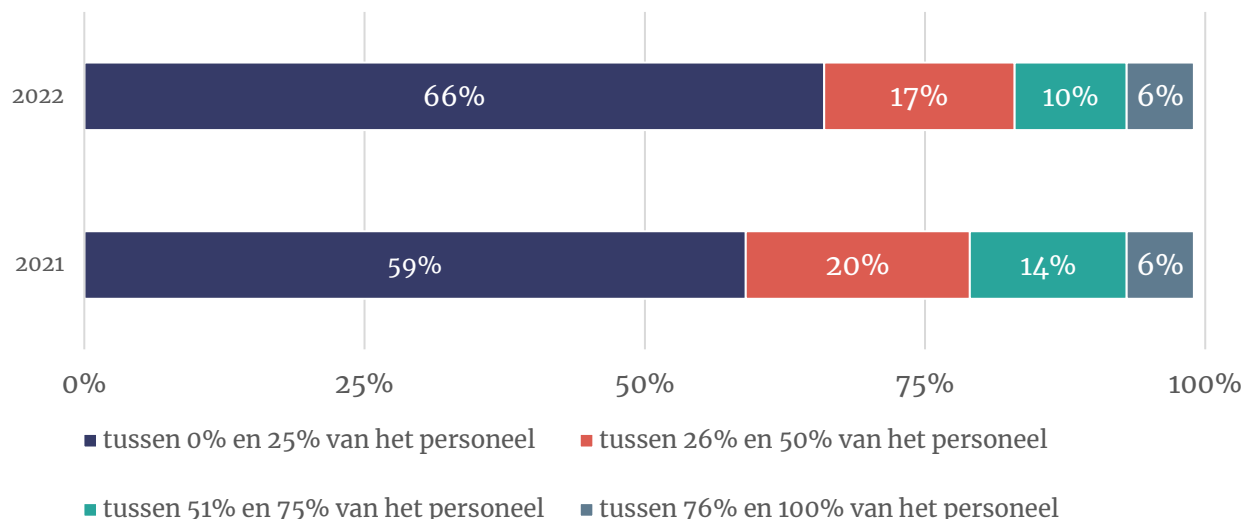


3.3 Zakelijke mobiliteit

Aandeel werknemers dat klanten bezoekt neemt af

Bij het merendeel van de organisaties (66%) bezoekt maximaal een kwart van het personeel (fysiek of digitaal) klanten. Dit is hoger dan in 2021 (59%, zie figuur 3.13).

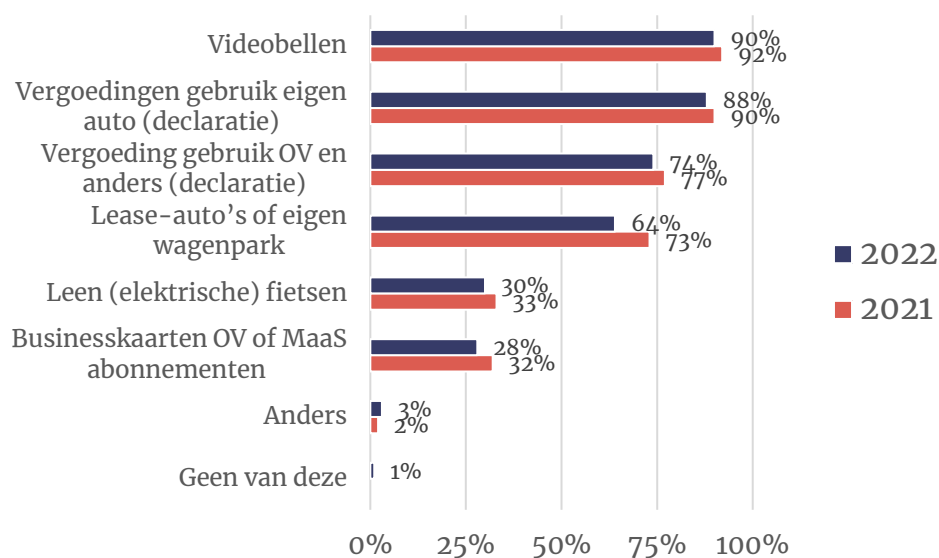
Figuur 3.13. Welk gedeelte van uw personeel bezoekt (fysiek of digitaal) regelmatig klanten of zakelijke contacten?



Aantal organisaties met leaseauto's of eigen wagenpark voor zakelijke mobiliteit neemt af

De beschikbare voorzieningen voor zakelijke mobiliteit zijn grotendeels vergelijkbaar met 2021 (zie figuur 3.14). Bij minder bedrijven zijn leaseauto's of een eigen wagenpark beschikbaar voor zakelijke mobiliteit. In 2021 was dit 73 procent nu 64 procent.

Figuur 3.14. Welke voorzieningen zijn beschikbaar voor zakelijke mobiliteit?



4 Minder reizen

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten rondom minder reizen. Minder reizen (en niet reizen) gaat over faciliteiten die zorgen dat een reis niet meer nodig is, zoals online vergaderen en mogelijkheden om thuis te werken.

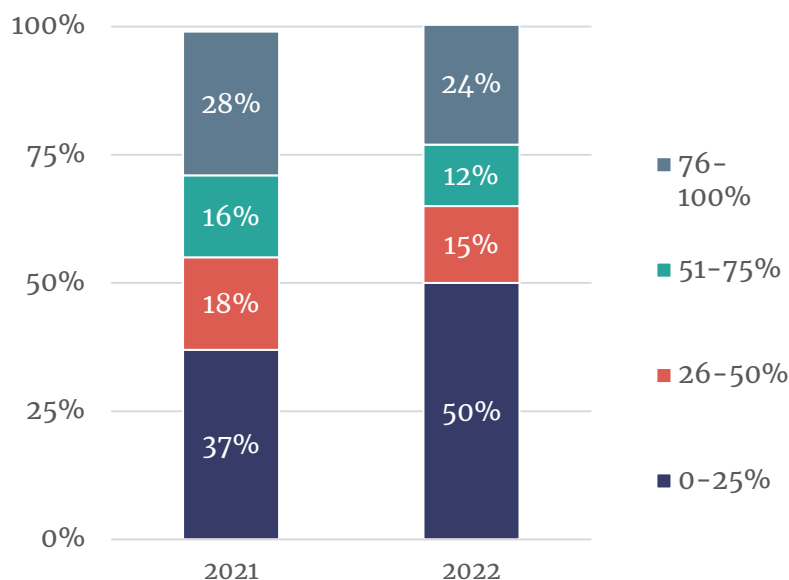
4.1 Thuiswerken

Mede door corona werken mensen vaker thuis dan vroeger. In 2022 werkt men nog steeds relatief veel thuis.

Nog steeds werken ruim één op drie werknemers voor minimaal helft van de tijd thuis

Er wordt in 2022 minder vaak thuisgewerkt dan in 2021, maar nog wel meer in vergelijking tot pre-COVID. In 2022 werkte ruim een op de drie werknemers voor minimaal de helft van de tijd thuis (36%, figuur 4.1).

Figuur 4.1. Hoeveel van uw werknemers werken op dit moment regelmatig (=1 of meerdere dagen) thuis?



Gemiddeld werkt men in 2022 zo'n 41 procent van de tijd thuis. In 2021 was dit 48 procent.



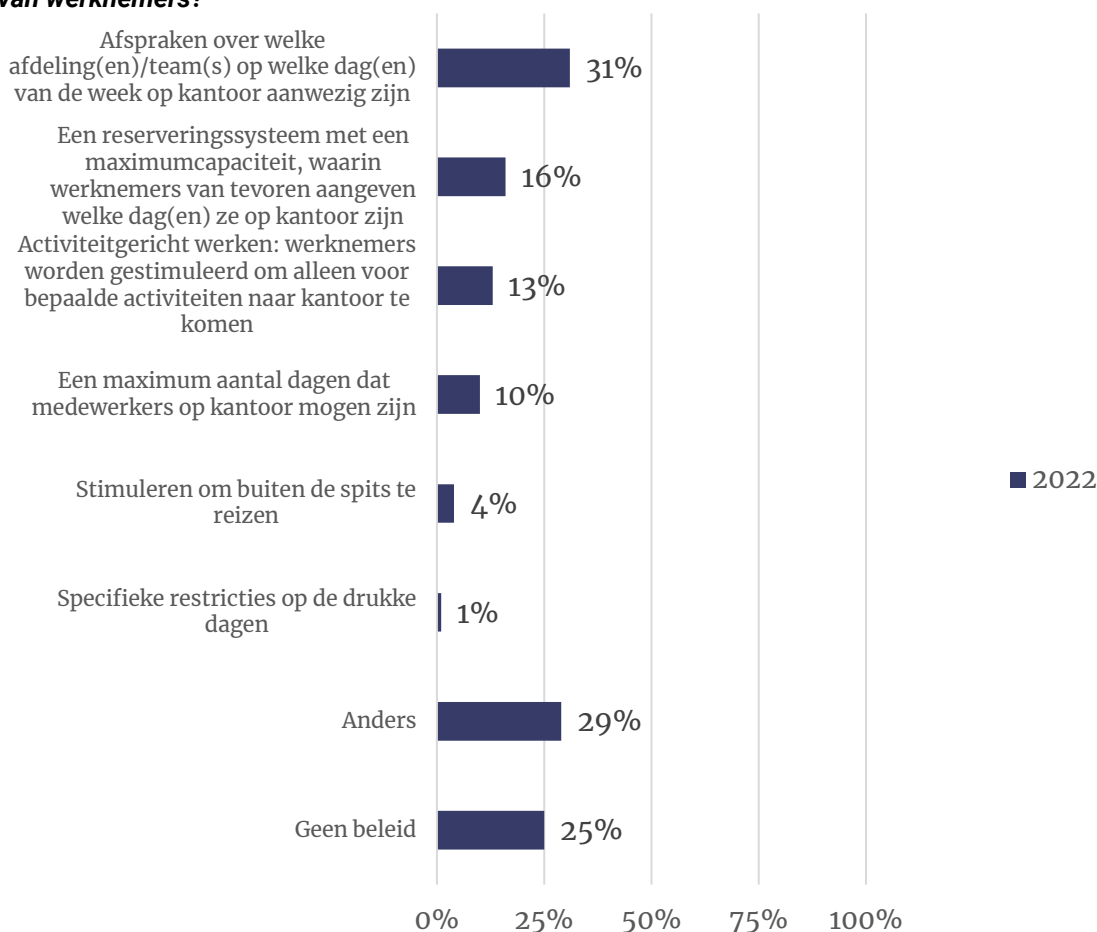
4.2 Hybride werken

Organisaties zijn positief over hybride werken

Onder hybride werken verstaan we deels thuiswerken en deels op kantoor of een andere locatie. De grote meerderheid van de respondenten (84%) is (zeer) positief over hybride werken. Slechts 3 procent is uitgesproken negatief en de rest (13%) is neutraal.

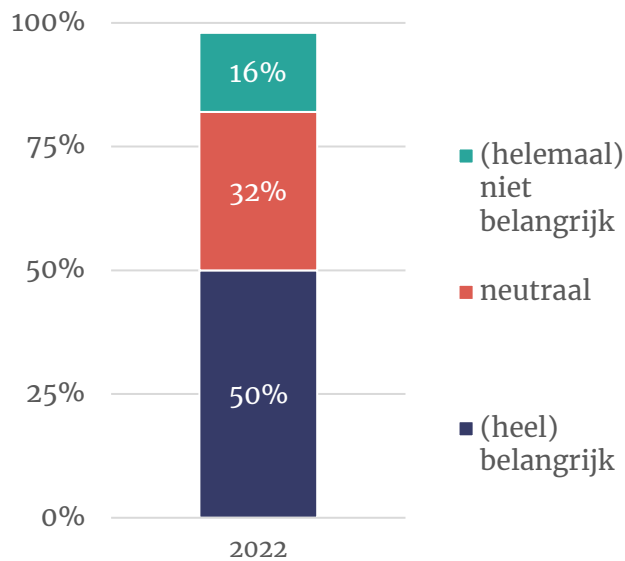
Eén op de vier organisaties zegt dat zij geen beleid hebben ten aanzien van het reguleren van de kantoorbezetting. Het vaakst (31%) zijn er afspraken over welke afdelingen of teams op specifieke dagen aanwezig mogen zijn op kantoor (figuur 4.2). In de categorie 'anders' vallen antwoorden als 'het onderling afstemmen', 'het verdelen van de tijd thuis en op kantoor (hybride: 50%/50%, 40%/60%, etc.)' of 'niet meer aanraden om thuis te werken/verplichten om naar kantoor te komen'.

Figuur 4.2. Wat is momenteel uw beleid ten aanzien van het reguleren / spreiden van de kantoorbezetting van werknemers?



Slechts 16 procent van de organisaties vindt het niet belangrijk om te sturen op spreiding van kantoorbezetting. Ongeveer een derde is neutraal. De helft vindt het (heel) belangrijk.

Figuur 4.3. Sturen op spreiding van de kantoorbezetting over de dagen van de week vind ik...

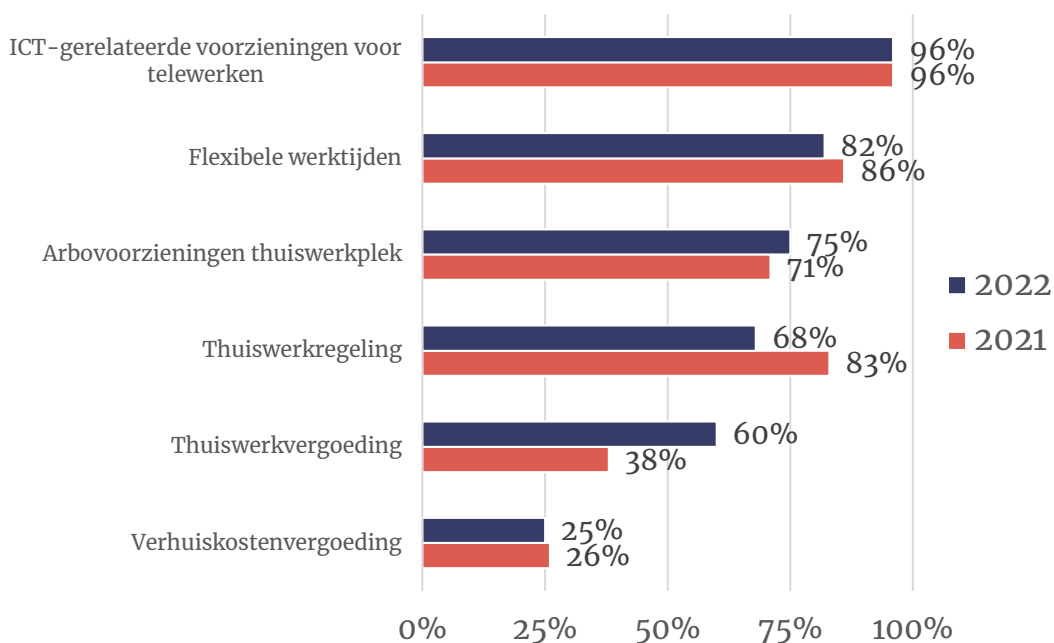


4.3 Voorzieningen en regelingen

Minder mogelijkheden om thuis te werken, maar betere thuiswerkvergoeding

Ten opzichte van een jaar eerder boden organisaties het afgelopen jaar minder vaak de mogelijkheid om gebruik te maken van voorzieningen en regelingen om thuis te werken. Toch is er nog steeds bij twee op de drie organisaties een thuiswerkregeling actief (figuur 4.4). De thuiswerkvergoeding wordt juist veel vaker aangeboden dan een jaar eerder (60% versus 38%). Dat betekent dat bijna alle bedrijven die een thuiswerkregeling hebben (68%) daar ook een vergoeding voor bieden (60%).

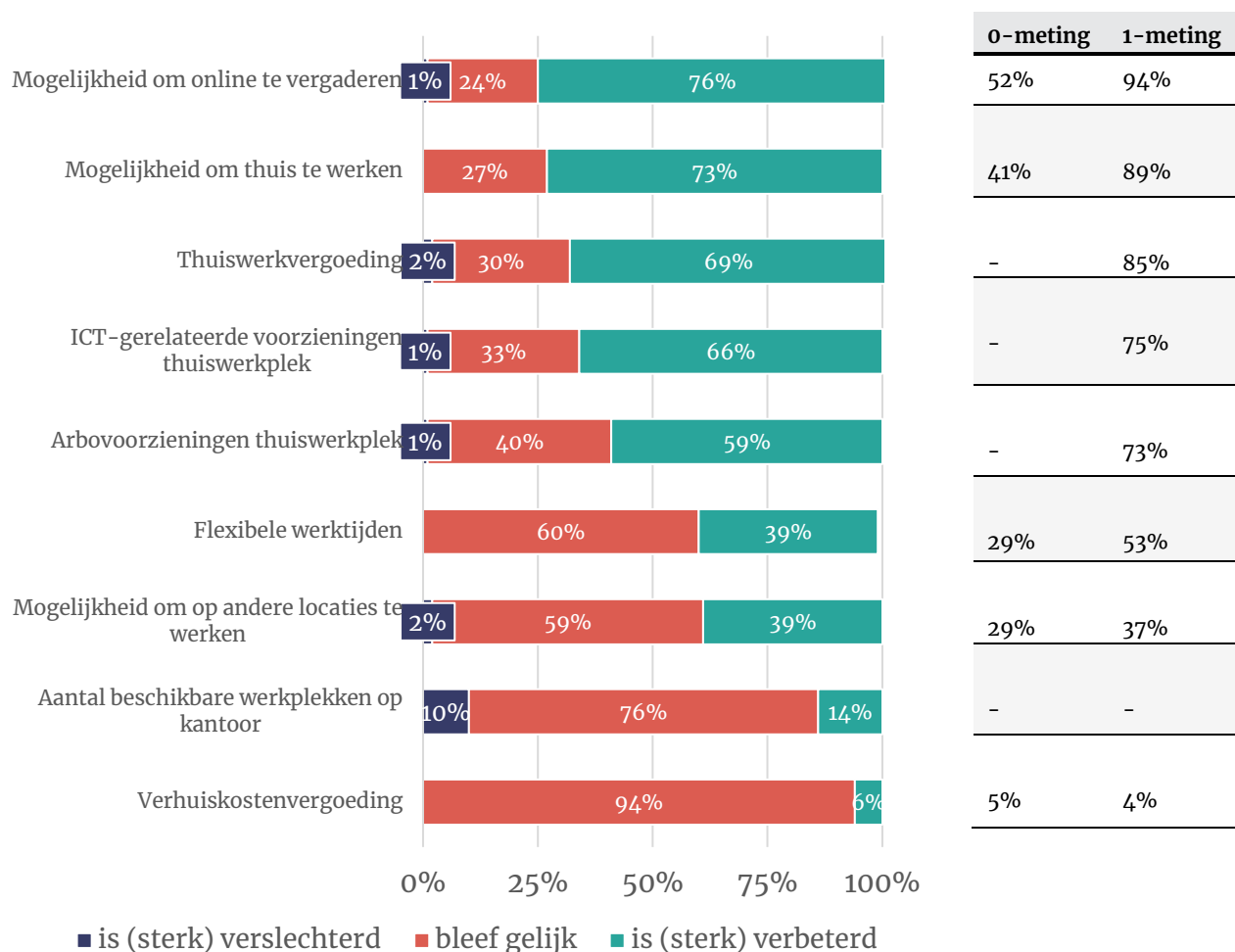
Figuur 4.4. Van welke van de onderstaande voorzieningen en regelingen konden de medewerkers op uw vestiging het afgelopen jaar gebruik maken?



Veel voorzieningen en regelingen zijn verbeterd ten opzichte van een jaar eerder

Vorig jaar verwachtten veel organisaties hun voorzieningen en regelingen voor hybride werken te zullen verbeteren. Dit wordt bevestigd door wat organisaties zeggen dat er afgelopen jaar is gebeurd (figuur 4.5). Bij veel organisaties zijn de voorzieningen en regelingen met betrekking tot hybride werken het afgelopen jaar verbeterd. Bij ongeveer drie kwart van de organisaties zijn de mogelijkheden om online te vergaderen en om thuis te werken verbeterd. Ook de thuiswerkvergoeding, ICT-voorzieningen en arbo-voorzieningen voor thuiswerken zijn vaak verbeterd.

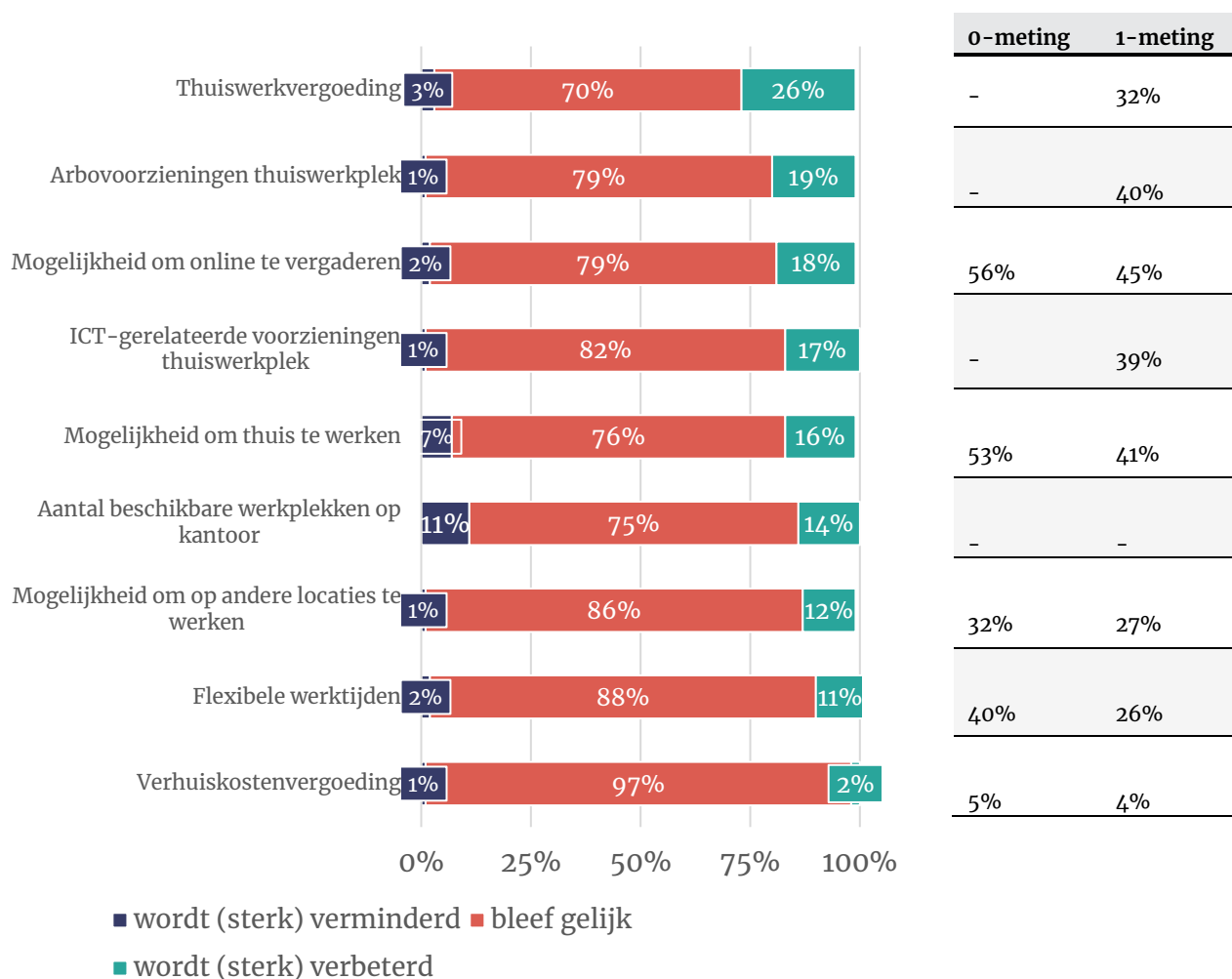
Figuur 4.5. Hebben er vorig jaar (dus in 2021) veranderingen plaatsgevonden in de beschikbaarheid van onderstaande voorzieningen en regelingen?



Een kwart van de organisaties verwacht thuiswerkvergoeding komend jaar te verbeteren

Voor komend jaar verwachten organisaties in veel mindere mate dat zij hun regelingen en voorzieningen zullen verbeteren, dan afgelopen jaar (figuur 4.6). Een kwart van de organisaties denkt wel de thuiswerkvergoeding te zullen verbeteren. Bijna een vijfde denkt de arbovoorzieningen thuiswerkplek, mogelijkheid om online te vergaderen en de ICT-voorzieningen thuiswerkplek te zullen verbeteren.

Figuur 4.6. In hoeverre verwacht u dat in de komende 12 maanden onderstaande voorzieningen en regelingen worden aangepast?



5 Anders reizen

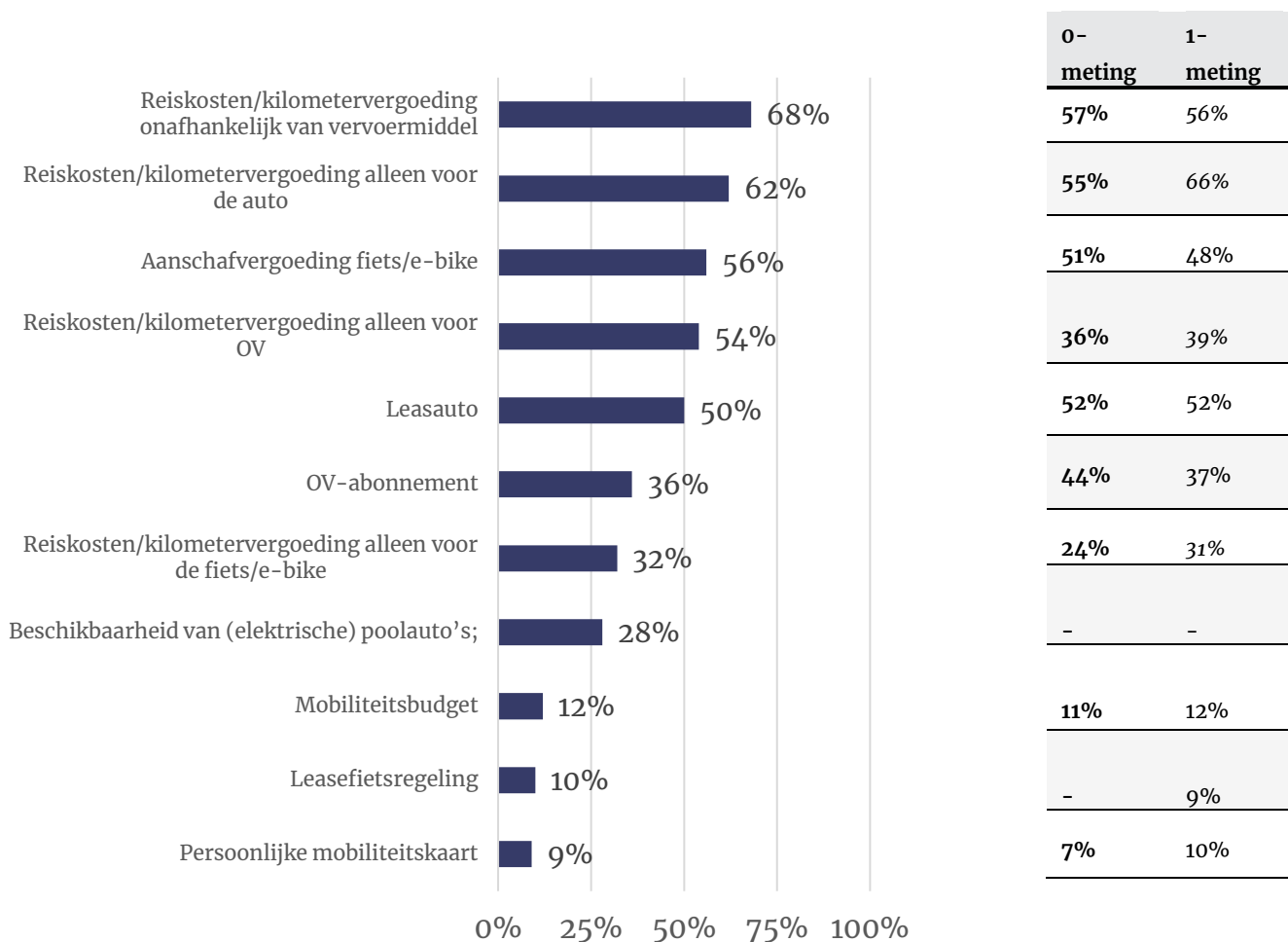
Dit hoofdstuk gaat in op de aspecten rondom anders reizen. Anders reizen gaat over maatregelen die medewerkers motiveren om een duurzamer alternatief voor de auto te kiezen, zoals de fiets of het openbaar vervoer.

5.1 Vergoedingen

Meest beschikbare vergoeding is reis- of kilometervergoeding ongeacht het vervoermiddel

Wat verschilt ten opzichte van 2021 is dat er nu vaker een aanschafvergoeding beschikbaar is voor een fiets of e-bike. In 2021 was dit beschikbaar bij 48 procent van de organisaties, nu bij 56 procent. De overige vergoedingen zijn vergelijkbaar met 2021 (N.B.: de antwoordcategorieën die beginnen met 'reiskosten/kilometervergoeding' kunnen we slechts indicatief vergelijken met 2021. Toen werd alleen 'kilometervergoeding' voorgelegd).

Figuur 5.1. Welke van de volgende vergoeding(en) zijn beschikbaar voor medewerkers op uw vestiging?



5.2 Voorzieningen en regelingen

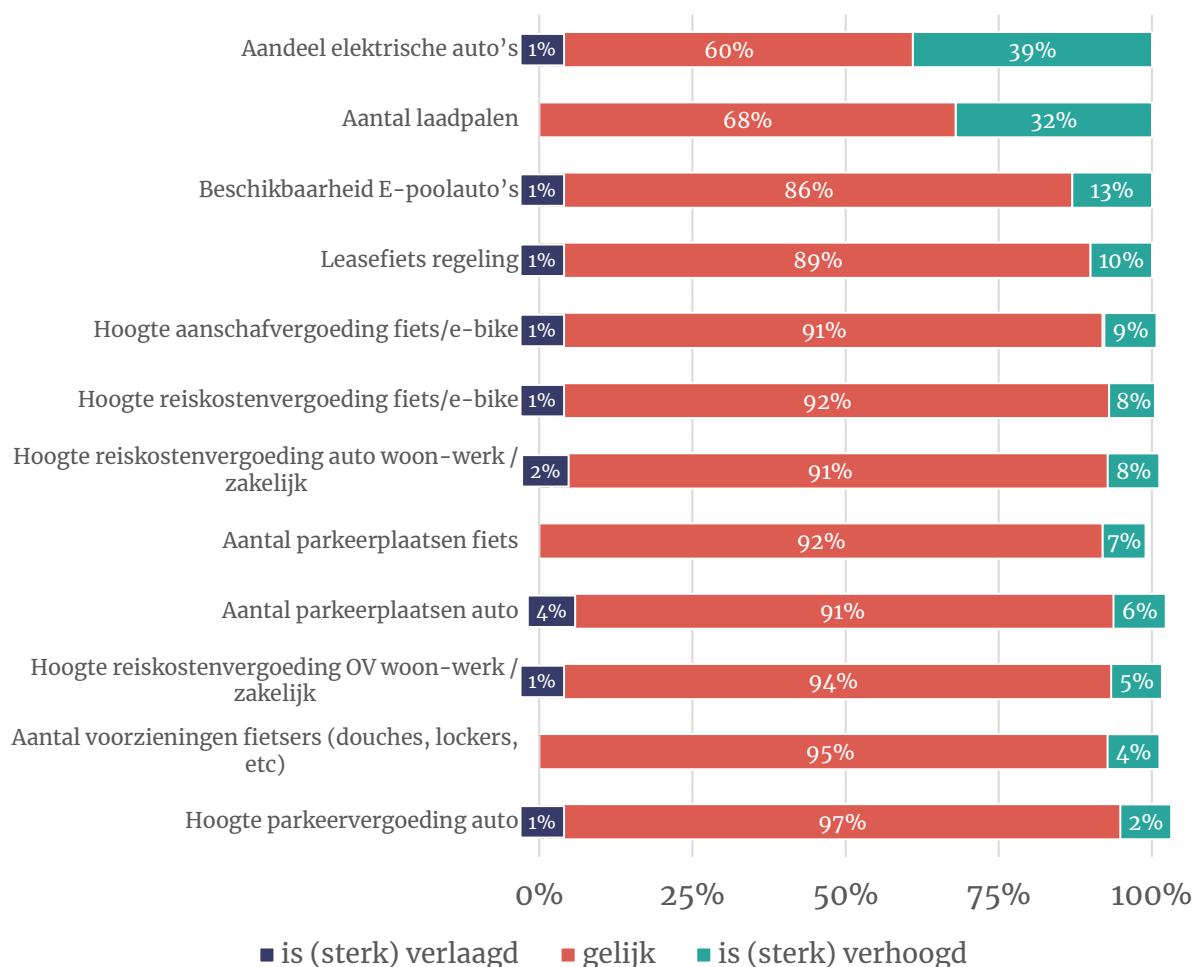
Het aantal laadpalen en aandeel elektrische auto's is (sterk) verhoogd in 2021

Vier op de tien organisaties hebben in 2021 het aandeel elektrische auto's sterk verhoogd (39%). Dit is een sterke toename ten opzichte van een jaar eerder toen bij 24 procent van de organisaties het aandeel elektrische auto's sterk werd verhoogd. Het is ook hoger dan de verwachting die organisaties vorig jaar uitspraken (31%).

Ook is bij een op de drie organisaties in 2021 het aantal laadpalen verhoogd (32%). Dit is vergelijkbaar met een jaar eerder, toen dit bij 34 procent van de organisaties gebeurde en komt overeen met de verwachting die organisaties hadden voor afgelopen jaar (33%).

Een kwart van de organisaties verwachtte afgelopen jaar de beschikbaarheid van e-poolauto's (25%) en het aantal laadpalen (33%) te zullen verhogen. Nu geeft respectievelijk 13 procent en 10 procent aan dat dit het afgelopen jaar is gebeurd.

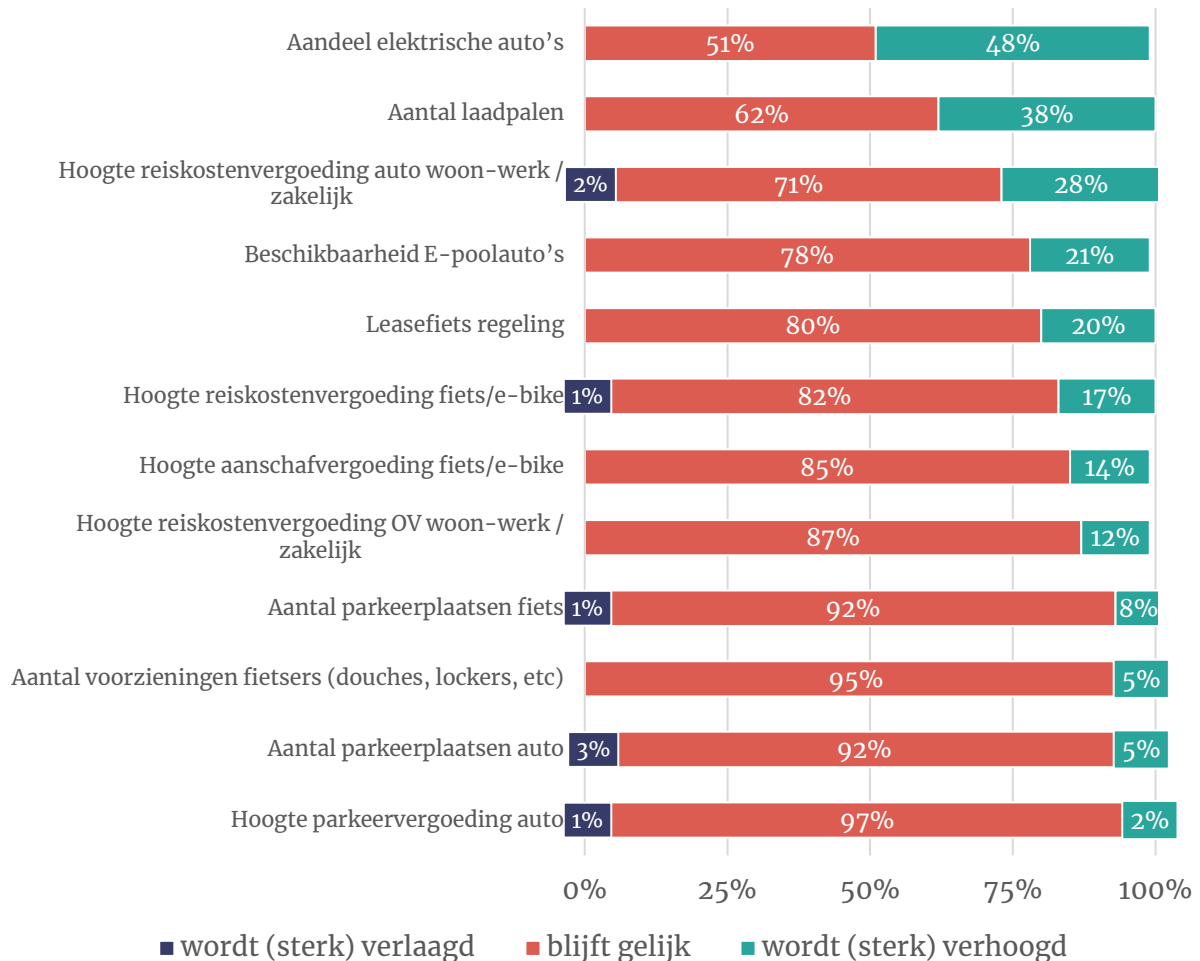
Figuur 5.2. In hoeverre hebben vorig jaar (dus in 2021) veranderingen plaatsgevonden in onderstaande voorzieningen en regelingen voor werk gebonden personenmobiliteit die worden aangeboden aan medewerkers op uw vestiging?



Veel organisaties verwachten het aandeel elektrische auto's en laadpalen (verder) te verhogen

De helft van de organisaties verwacht komend jaar het aandeel elektrische auto's te verhogen (48%). Vier op de tien organisaties verwachten dat het aantal laadpalen zal toenemen (38%, figuur 5.3).

Figuur 5.3. Wat verwacht u dat de komende 12 maanden gaat gebeuren met onderstaande voorzieningen en regelingen voor werk gebonden personenmobiliteit die worden aangeboden aan medewerkers op uw vestiging?



6 Schoner reizen

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten over schoner reizen. Schoner reizen gaat over de overstap op schonere vervoermiddelen zoals elektrische auto's.

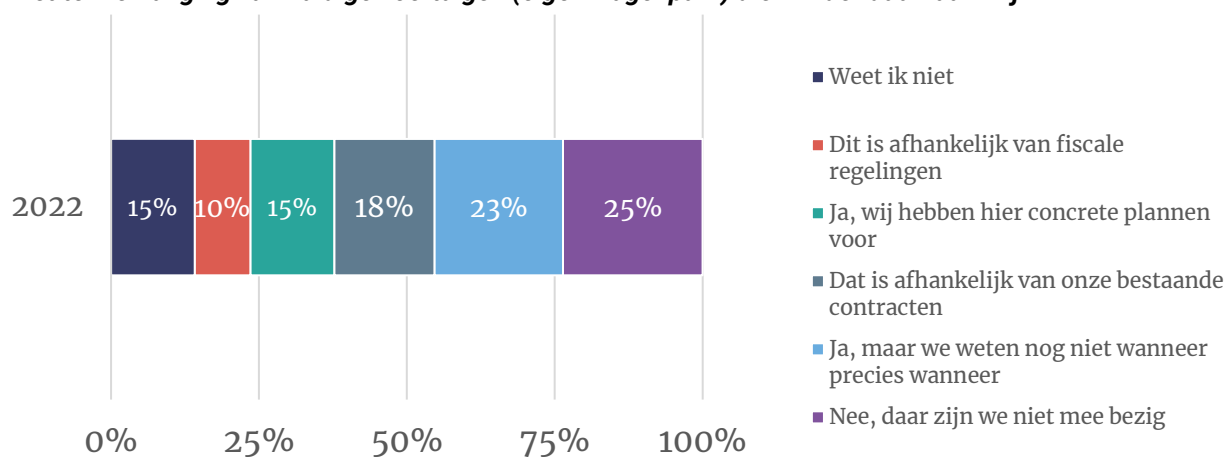
6.1 Verduurzaming wagenpark

Bijna vier op de tien organisaties heeft plannen om over te schakelen op meer duurzame voertuigen

Een kwart van de organisaties is helemaal niet bezig met (sneller) overschakelen naar meer duurzame voertuigen (25%, figuur 6.1). Dat is vergelijkbaar met vorig jaar (24%).

N.B.: de overige categorieën zijn niet te vergelijken met eerdere metingen, vanwege het toevoegen van een nieuwe antwoordmogelijkheid ('dit is afhankelijk van fiscale regelingen').

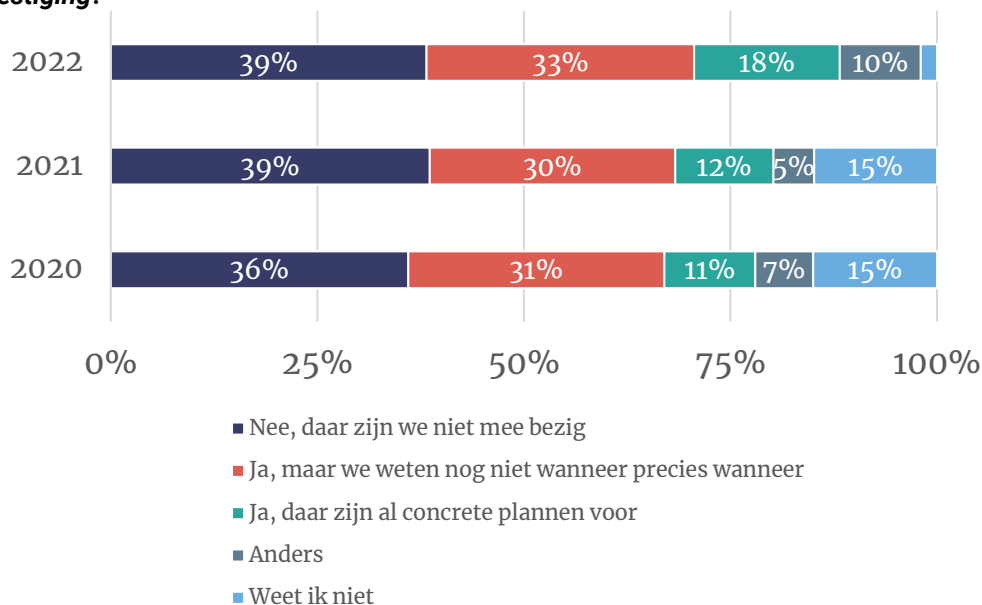
Figuur 6.1. Overweegt u op uw vestiging om (sneller) over te schakelen naar meer duurzame voertuigen al dan niet ter vervanging van huidige voertuigen (eigen wagenpark) die minder duurzaam zijn?



De helft van de vestigingen overweegt (meer) eigen laadpunten

Bijna een op de vijf vestigingen heeft concrete plannen voor (meer) eigen laadpunten. Dat is hoger dan de voorgaande jaren. Daarnaast overweegt een derde meer laadpunten, maar weet nog niet precies wanneer (figuur 6.2).

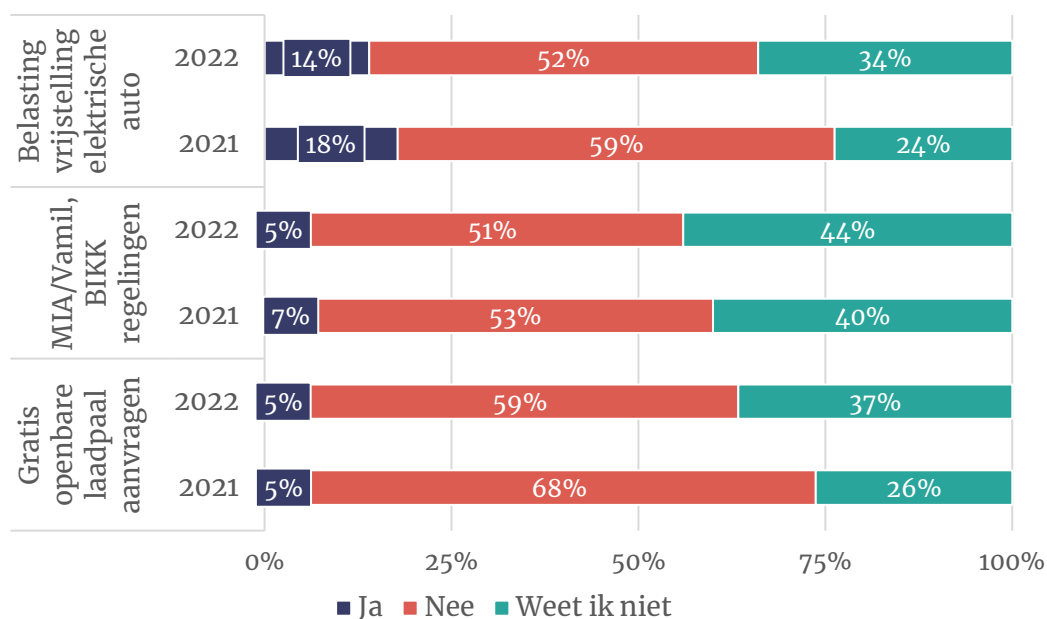
Figuur 6.2. Wordt er overwogen om over te gaan op het aanbieden van (meer) eigen laadpunten op de vestiging?



Een op zeven organisaties maakt gebruik van belastingvrijstelling elektrische auto's

Er werd vorig jaar in vergelijkbare mate gebruik gemaakt van verschillende fiscale regelingen als een jaar eerder. De belastingvrijstelling voor elektrische auto's werd door 14 procent van de organisaties gebruikt.

Figuur 6.2. Wordt er overwogen om over te gaan op het aanbieden van (meer) eigen laadpunten op de vestiging?



7 Houding en toekomstverwachtingen

Dit hoofdstuk gaat in op de houding en toekomstverwachtingen van organisaties ten aanzien van duurzaamheid binnen hun bedrijf(svestiging).

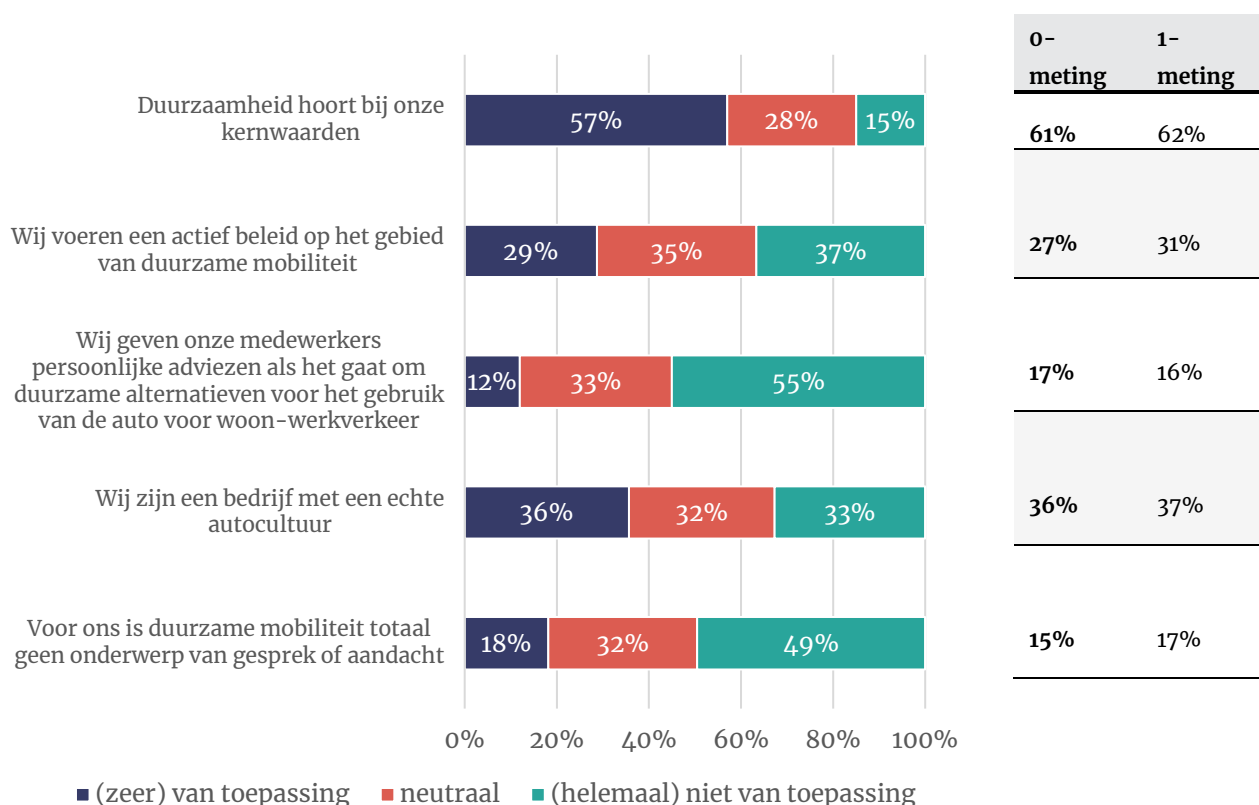
7.1 Cultuur, kernwaarden en beleid

Duurzaamheid hoort voor veel organisaties bij hun kernwaarden, maar dit resulteert nog niet altijd in actief beleid

Zes op de tien organisaties zeggen dat duurzaamheid bij hun kernwaarden hoort (57%). Dat is lager dan een jaar eerder (62%). Ongeveer de helft daarvan (29%) zegt dat zij actief beleid voeren op gebied van duurzame mobiliteit. Dat is vergelijkbaar met een jaar eerder (31%). Ongeveer de helft daarvan (12%) geeft hun medewerkers persoonlijk advies over duurzamere reismogelijkheden dan de auto voor woon-werkverkeer (2021: 16%).

Ruim een op de drie bedrijven vindt dat zij een echte autocultuur hebben (36%). Vorig jaar was dit vergelijkbaar (37%). Bij een op de vijf bedrijven is duurzame mobiliteit totaal geen onderwerp van aandacht (18%). Ook dit is vergelijkbaar met vorig jaar (16%).

Figuur 7.1. In hoeverre waren onderstaande stellingen in 2021 op uw vestiging van toepassing?

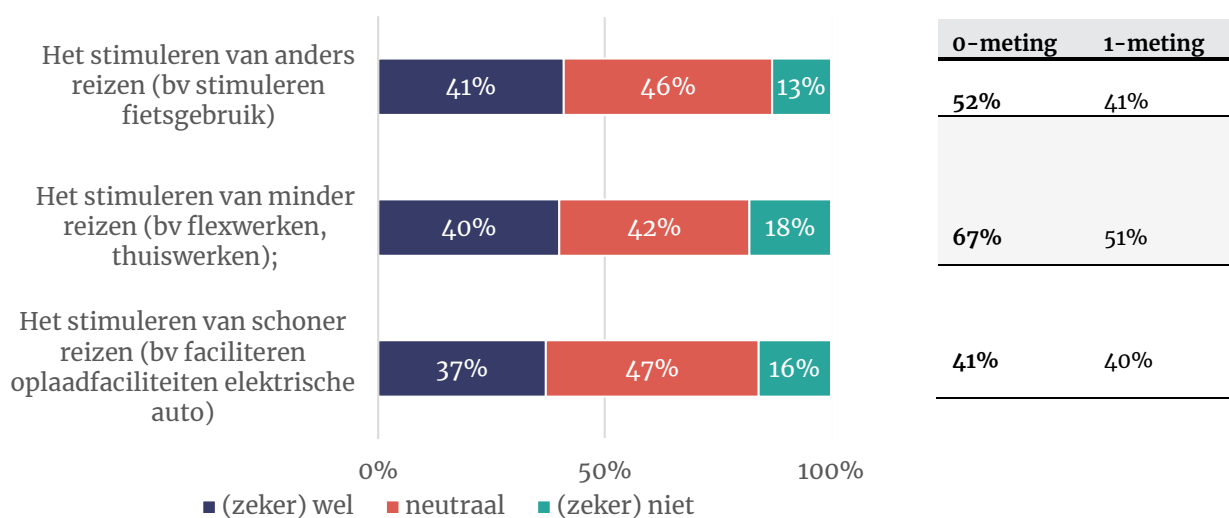


7.2 Toekomstverwachtingen

Vier op de tien vestigingen verwachten komende 12 maanden (meer) aan de slag te gaan met duurzaam reizen

Vier op de tien organisaties geven aan dat zij verwachten de komende 12 maanden (meer) bezig te zullen gaan met *het stimuleren van anders reizen* (41%), *het stimuleren van minder reizen* (40%), en/of *het stimuleren van schoner reizen* (37%).

Figuur 7.2. In welke mate verwacht u dat uw vestiging de komende 12 maanden met het stimuleren van duurzaam reisgedrag aan de slag gaat, dan wel duurzaam reisgedrag nog meer gaat stimuleren?



8 Informatie en communicatie

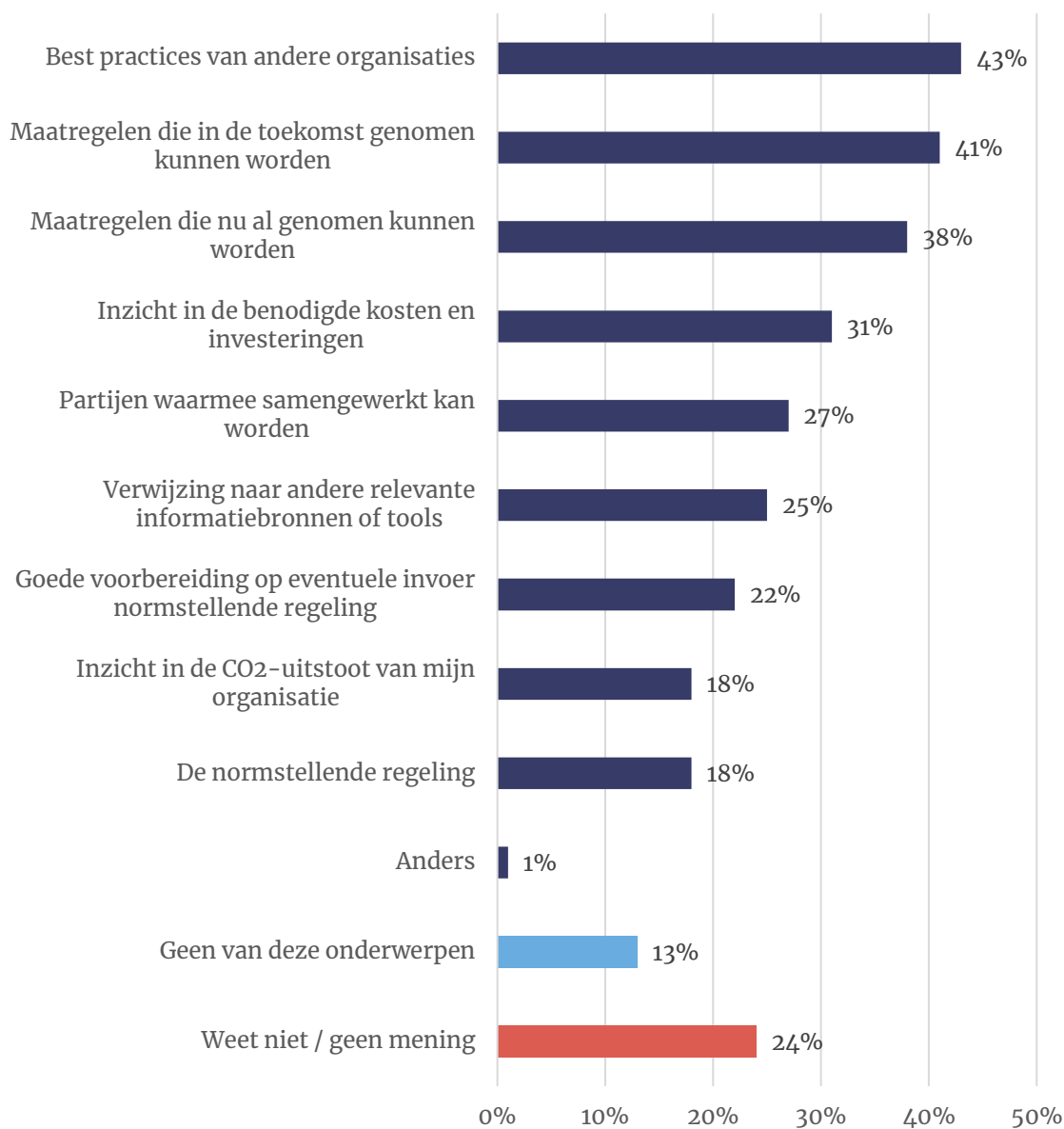
8.1 Informatiebehoefte

Drie op de tien organisaties hebben behoefte aan informatie over verduurzaming

Vorig jaar had 26 procent van de organisaties behoefte aan informatie over werk-gerelateerde mobiliteit van werknemers. In 2022 is dit toegenomen tot 30 procent.

Van de bedrijven die informatie willen, hebben circa vier op de tien behoefte aan informatie over best practices en over maatregelen die nu of in de toekomst genomen kunnen worden (figuur 8.1).

Figuur 8.1. Over welke onderwerpen zou u (meer) informatie willen?

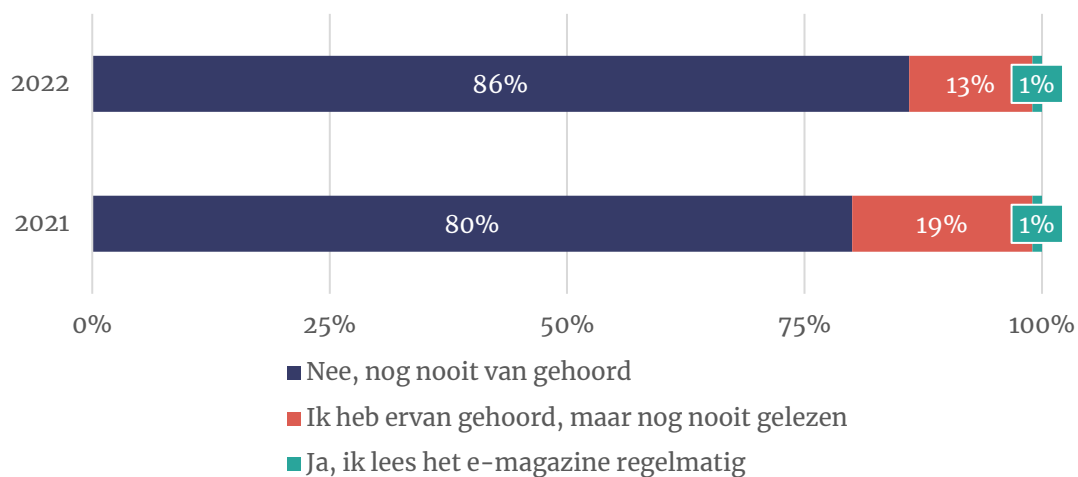


8.2 Bekendheid communicatiemiddelen

Klein aandeel van 1 procent leest het e-magazine van lenW

Net als vorig jaar leest 1 procent het e-magazine werkenaanduurzamemobiliteit.nl (figuur 8.2). De bekendheid met het e-magazine is lager dan in 2021.

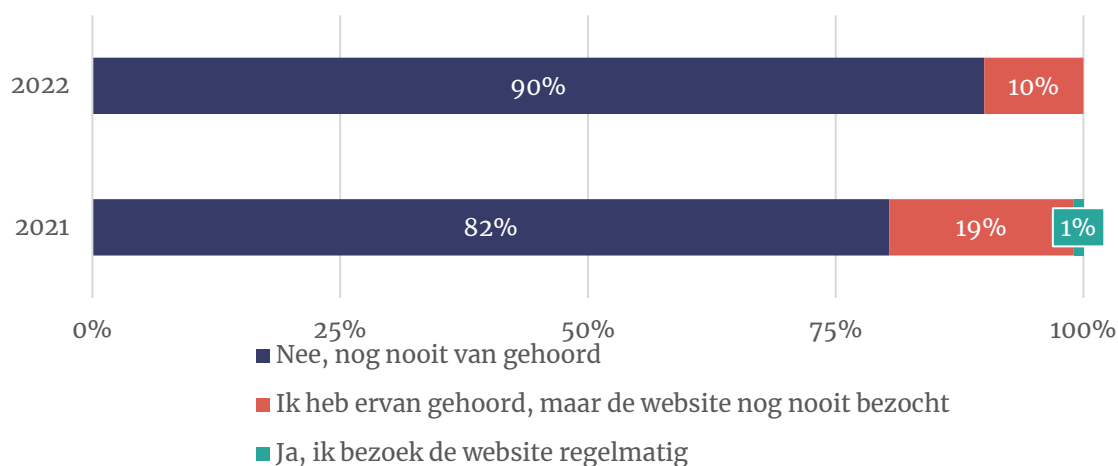
Figuur 8.2. Bent u bekend met het e-magazine van het ministerie van lenW werkenaanduurzamemobiliteit.nl?



Zowerkthet.nl is bekend bij 10 procent, maar wordt weinig bezocht

De bekendheid van zowerkthet.nl is lager dan in 2021 en wordt door minder dan 1 procent bezocht (figuur 8.3).

Figuur 8.3. Bent u bekend met de website zowerkthet.nl?;



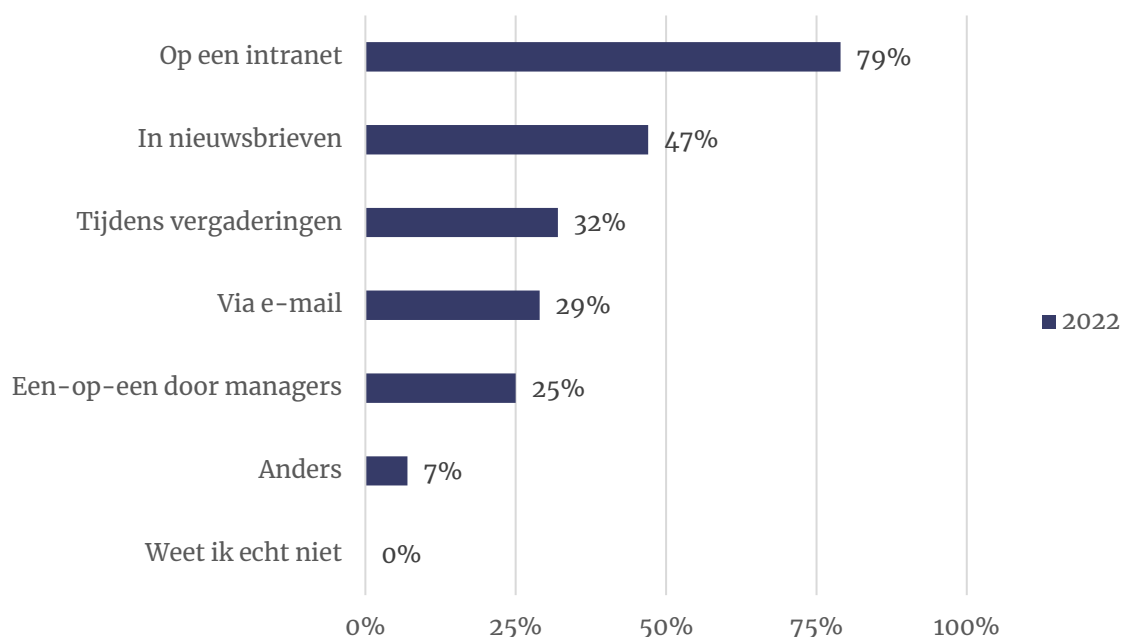
8.3 Communicatie duurzame mobiliteit

De helft van de organisaties zegt dat er binnen hun vestiging door middel van interne communicatie aandacht besteed wordt aan duurzame mobiliteit (50%).

Intranet wordt meest gebruikt voor communicatie over duurzame mobiliteit

Van de organisaties die intern communiceren over duurzame mobiliteit (44%), doet 79 procent dit via een intranet. Daarnaast wordt er ook intern gecommuniceerd in nieuwsbrieven.

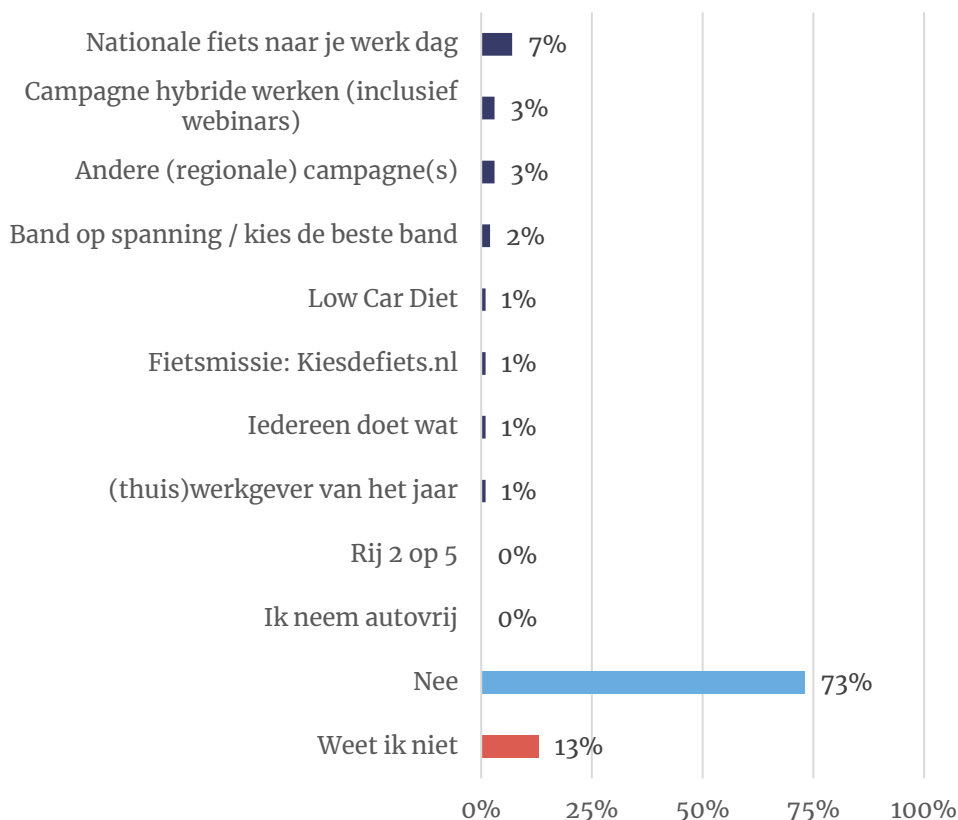
Figuur 8.4. Op welke manier(en) wordt intern gecommuniceerd over duurzame mobiliteit?



Ongeveer een op zeven organisaties deed mee aan een campagne of actie

De actie waar het meest aan werd meegedaan is de nationale fiets naar je werk dag (7%, figuur 8.5). Daarnaast deed 3 procent mee aan de campagne hybride werken en/of andere (regionale) campagnes.

Figuur 8.5. Heeft uw vestiging meegedaan of doet u op dit moment mee aan een van onderstaande campagnes of acties om duurzaam reisgedrag onder werknemers te stimuleren?



9 Verschillen sector, stedelijkheid en grootte

De nadruk in deze rapportage ligt op de ontwikkelingen sinds de 0-meting (2020) en 1-meting. Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste relevante (significante) verschillen tussen sectoren, naar stedelijkheid en naar bedrijfsgrootte.

9.1 Sector

We maken onderscheid tussen drie sectoren, namelijk: de branche bouw/industrie (landbouw/visserij en industrie, bouw en nutsbedrijven), de branche commerciële dienstverlening (handel en logistiek, horeca, financiële en zakelijke dienstverlening) en de branche niet-commerciële dienstverlening (overheid, zorg en onderwijs). De belangrijkste bevindingen tussen deze sectoren zijn:

- *Organisaties in bouw/industrie voeren regelingen mobiliteit vaker uit vanuit de vestiging:* organisaties binnen de branche bouw/industrie hebben vaker regelingen met betrekking tot de mobiliteit vanuit de vestiging beschikbaar voor de medewerkers in vergelijking met de overige branches.
- *Niet-commerciële dienstverlening vaker aangesloten bij een regionaal werkgeversnetwerk:* de branche niet-commerciële dienstverlening is significant vaker aangesloten bij één van de regionale werkgeversnetwerken om samen met andere organisaties te werken aan schone en gezonde mobiliteit van de werknemers.
- *Organisaties in zowel commerciële als niet-commerciële dienstverlening vinden spreiding heel belangrijk:* de branches commerciële en niet-commerciële dienstverlening vinden de sturing op spreiding van de kantoorbezetting over de week significant vaker (heel) belangrijk dan de bouw/industrie.
- *Vergoedingen voor zakelijke mobiliteit vaker beschikbaar in branche niet commerciële dienstverlening:* videobellen is de voorziening voor zakelijke mobiliteit die bij alle sectoren het vaakst wordt genoemd. Organisaties in de niet-commerciële dienstverlening benoemen dat zij significant vaker de overige voorzieningen (leenfietsen, businesskaarten, vergoedingen gebruik eigen auto of het OV) beschikbaar hebben in vergelijking met de andere sectoren. Zij hebben naar verhouding minder vaak een leaseauto of eigen wagenpark beschikbaar voor zakelijke mobiliteit.
- *Mogelijkheid om op andere locaties te werken bouw/industrie sterk verbeterd:* organisaties in de bouw/industrie geven significant vaker aan dat de mogelijkheid om op andere locaties te werken het afgelopen jaar sterk verbeterd is. In de commerciële dienstverlening zijn de thuiswerkvergoeding en de Arbo voorzieningen (sterk) verbeterd in vergelijking met de overige branches.
- *Aandeel elektrische auto's (sterk) verhoogd in industrie, handel en financiële dienstverlening:* zowel in de bouw/industrie als de commerciële zakelijke dienstverlening is het aandeel elektrische auto's en laadpalen het afgelopen jaar (sterk) verhoogd. Dit is significant hoger dan in de overige branches.



9.2 Stedelijkheid

Voor stedelijkheid maken we onderscheid tussen sterk stedelijk, matig stedelijk, weinig stedelijk en niet-stedelijke gebieden. De belangrijkste bevindingen tussen deze groepen zijn:

- *Aantal beschikbare werkplekken in niet-stedelijke gebieden sterk verbeterd:*
het aantal beschikbare werkplekken op kantoor bij vestigingen in niet-stedelijke gebieden zijn significant vaker sterk verbeterd in het afgelopen jaar ten opzichte van matige en sterk stedelijke gebieden.
- *Aantal laadpalen in sterk en matig stedelijke gebieden sterk verbeterd:*
in vergelijking met overige gebieden zijn het aantal laadpalen bij vestigingen in sterk en matig stedelijke gebieden significant vaker sterk verhoogd in het afgelopen jaar.
- *Vestigingen in niet stedelijke gebieden besteden minder aandacht aan duurzame mobiliteit:*
in vergelijking met overige gebieden besteden vestigingen in niet-stedelijke gebieden minder aandacht aan duurzame mobiliteit door middel van interne communicatie.

9.3 Bedrijfsgrootte

Met betrekking tot bedrijfsgrootte maken we onderscheid tussen 100-199 werkzame personen, 200-499 werkzame personen, 500-999 werkzame personen en meer dan 1.000 werkzame personen. De belangrijkste bevindingen tussen deze groepen zijn:

- *Aantal beschikbare werkplekken worden komende 12 maanden (sterk) minder:*
organisaties met een bedrijfsgrootte vanaf 200 werkzame personen geven significant vaker aan dat het aantal beschikbare werkplekken de komende 12 maanden (sterk) minder wordt dan organisaties met een bedrijfsgrootte tot 200 personen. Deze organisaties geven significant vaker aan dat dit gelijk blijft. Organisaties met tussen de 500-999 werkzame personen geven significant vaker aan dat de thuiswerkvergoeding verbeterd wordt in de komende twaalf maanden in vergelijking met de overige bedrijfsgroottes.
- *Aanschafvergoeding significant vaker beschikbaar bij organisatie met meer dan 1.000 werkzame personen:*
een aanschafvergoeding voor een fiets/e-bike en een OV-abonnement zijn significant vaker beschikbaar bij organisaties met meer dan 1.000 werkzame personen in vergelijking met organisaties waarbij het aantal werkzame personen lager is.

I&O Research Enschede

Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
T (053) 200 52 00
E info@ioresearch.nl
KVK-nummer 08198802

I&O Research Amsterdam

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
T (020) 308 48 00
E info@ioresearch.nl