



WETGEVING – ARBEIDSREGLEMENT

MAATREGELEN M.B.T. DE WETGEVING EN/OF HET ARBEIDSREGLEMENT	Doelstelling	Doelpubliek	Niveau	Type
WAT DE TERUGBETAALDE VERPLAATSINGEN BETREFT				
Eenzelfde terugbetaling van de woon-werkverplaatsingen, ongeacht het gebruikte vervoermiddel	2	3	3	pull
Verplichting voor de werkgever om bij te dragen in de verplaatsingskosten bij gebruik van een duurzaam vervoermiddel, ook is de woon-werkafstand kleiner dan 5 km	2	3	1	push
Woon-werkverplaatsingen terugbetaald ratio van 9 BEF/km in plaats van 6 BEF/km voor bewezen carpoolen	1	3	3	pull
Invoering, in het kader van de CAO's, van een terugbetalingssysteem voor de woon-werkverplaatsingen dat het gebruik van duurzame vervoermiddelen bevoordeligt	2	1	1	pull
WAT DE VERVOERPLANNEN BETREFT				
Verplichting (of stimulans) voor de bedrijven om bedrijfsvervoerplannen uit te werken.....	1	2	3	push/(pull)
Subsidies toekennen aan bedrijven die goede resultaten boeken met hun bedrijfsvervoerplan	1	3	3	pull
WAT HET ARBEIDSREGLEMENT BETREFT				
Flexibele werktijden voor de werknemers	3	1	3	pull
WAT DE SECTORALE AKKOORDEN BETREFT				
Sectoraal akkoord over een bijdragesysteem ten voordele van de fietsers (woon-werkverkeer).....	2	1	3	pull
Sectoraal akkoord over de invoering van een korting voor werknemers die opteren voor duurzame vervoermiddelen	2	1	2	pull
ANDERE REGLEMENTERINGEN				
Verplichting voor de werkgevers om minstens 50% van de uitgaven besteed aan de verplaatsingen van hun werknemers aan te wenden voor duurzame verplaatsingen.....	2	1	3	push
Verplichting voor de gemeenten of steden om mobiliteitsplannen uit te werken	1	3	2	pull
Het aankopen van niet-vervuilende voertuigen door de openbare instanties	6	2	2	pull
De minder vervuilende voertuigen een grotere bewegingsvrijheid bezorgen	6	3	2	pull
Het overheidsbudget dat aan vervoer besteed wordt heroriënteren naar de alternatieve vervoermiddelen	2	3	3	push
Bijdrage van de bedrijfswereld in de financiering van het openbaar vervoer	2	2	2	push

Door hun bindende aard kunnen de wetgeving en bepaalde reglementeringen een directe weerslag hebben op de mobiliteit. Zo verplicht de wet van 1962 de werkgevers om tussen te komen in de terugbetaling van de woon-werkverplaatsingen van de werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer (trein of bus-tram-metro)⁴. Deze wet biedt een financieel voordeel aan de werknemers en kan sommigen ertoe aanzetten om met het openbaar vervoer naar het werk te gaan.

In de priv -sector, waar de verplichte terugbetaling aan twee voorwaarden gebonden is - een inkomensvereiste en een minimale afstand voor bus-tram-metro-gebruikers - hebben bepaalde sectorale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten gunstigere voorwaarden voorzien door n van beide voorwaarden af te schaffen. Zo werd in de chemische industrie het inkomensplafond afgeschaft en liet men in de bewakingssector de afstandsvereiste vallen. In de betrokken sectoren bevoordelen de CAO's met andere woorden het openbaar vervoer via stimulerende maatregelen.

⁴ Zie in dit opzicht de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 maart 1991, die door middel van het koninklijk besluit van 21 mei 1991 verplicht werd.

Men kan ook via wettelijk verplichte maatregelen een beleid voeren dat het gebruik van het openbaar vervoer of andere duurzame modi aanmoedigt, bijvoorbeeld door de bedrijven te verplichten een bedrijfsvervoerplan op te stellen.

De bedrijven verplichten om bij te dragen tot de financiering van het openbaar vervoer (zoals in Frankrijk met het te storten transportgeld of "versement transport") en zo de kwaliteit van de aangeboden diensten te verbeteren, kan ook een indirecte weerslag hebben op de mobiliteit.

❖ FLEXIBELE WERKUREN

Vermindering van de congestie

Weinig studies besteden aandacht aan de impact van flexibele werkuren op de mobiliteit. Uit de verzamelde informatie blijken gespreide en flexibele werkuren de risico's op congestie tijdens de piek rechtstreeks te beïnvloeden.

Zo tonen een aantal Franse experimenten aan dat deze maatregel doeltreffend is om de congestie te beperken, indien er een goede coördinatie is⁵.

Gunstig onthaal

De maatregel wordt door de diverse economische en sociale actoren globaal genomen als aanvaardbaar beschouwd, voor zover ze op vrijwillige basis wordt ingevoerd. Een systeem dat op aankomsten en vertrektijden berust, oogst meer bijval dan volkomen vrij te kiezen uren. Deze flexibiliteit wordt overigens reeds door tal van ondernemingen en besturen gehanteerd. Sommige maken evenwel een voorbehoud bij flexibele werkuren en wijzen op de moeilijkheid en zelfs onmogelijkheid om een dergelijk systeem in te voeren in bepaalde types van bedrijven (bv. ploegenstelsels met werk aan productiemachines,...) of voor bepaalde werknemerscategorieën (bv. buschauffeurs,...).

Twijfelachtige invloed

Heel wat actoren hebben twijfels bij de doeltreffendheid van deze maatregel, aangezien ook in geval van flexibele werktijden de meeste werknemers nog steeds op dezelfde uren aankomen en vertrekken, omwille van familiale of privé-verplichtingen. Opdat flexibele werkuren echt efficiënt zouden zijn, zou men de collectieve



⁵CERTU (1994), Les enjeux des politiques de déplacement dans une stratégie urbaine, Ministère de l'Équipement des Transports et du Tourisme, Frankrijk, 368 p.

werkuren moeten verschuiven of uitsluitend flexibiliteit aanbieden aan werknemers die zich op duurzame wijze verplaatsen, wat dan weer als volstrekt onaanvaardbaar wordt beschouwd.

Over de weerslag op het gebruik van de wagen is nog steeds weinig bekend. Sommigen beweren dat deze maatregel het gebruik van het openbaar vervoer bevordert, vermits de werknemer zijn werkuren aan de trein- of busuren kan aanpassen. Flexibele werkuren zouden ook de pieken in het gebruik van het openbaar vervoer verminderen en zo tot een efficiënter gebruik van de beschikbare infrastructuur leiden. Anderzijds zouden flexibele werktijden het autosolisme in de hand te werken, omdat de werknemers de kans krijgen de piekuren te vermijden, en omdat flexibele werkuren aanzetten tot verplaatsingen op ogenblikken dat het openbaar vervoeraanbod geringer is, nl. buiten de pieken.

Bepaalde studies in de VS wijzen op een verband tussen flexibele werkuren en het percentage carpoolers, maar dit verband is niet altijd eenduidig. Zo resulteert de flexibiliteit in bepaalde gevallen in een hoger carpoolpercentage, terwijl in andere gevallen dan weer het tegenovergestelde waar blijkt.

Kortom...

De ondervraagde personen zijn over het algemeen van oordeel dat de flexibiliteit van de werkuren veeleer vanuit een economisch en sociaal perspectief moet worden gezien eerder dan vanuit de optiek van een mobiliteitsbeleid.

❖ **INVOERING, IN HET KADER VAN COLLECTIEVE ARBEIDS-OVEREENKOMSTEN (CAO'S), VAN EEN TERUGBETALINGSSYSTEEM VOOR DE WOON-WERKVERPLAATSINGEN DAT HET GEBRUIK VAN DUURZAME VERVOERMIDDELEN BEVOORDELIJGT**

Zowel werkgevers als werknemers zijn van mening dat de terugbetalingssystemen voor de woon-werkverplaatsingen op het niveau van de CAO's moeten worden voorzien. Een dergelijke aanpak is volkomen aanvaardbaar en realiseerbaar. Om te vermijden dat de maatregel discriminerend zou werken, moet evenwel rekening worden gehouden met wie in een landelijke zone woont en geen alternatief heeft voor de wagen. Opdat de maatregel effectief zou zijn en tot gedragsverandering zou aanzetten, is het dus noodzakelijk alle werknemers een waardig alternatief te bieden voor de eigen wagen.

Wat is een CAO?

Een CAO is een overeenkomst die tussen een werkgever enerzijds en afgevaardigden van arbeiders- of bedienden anderzijds wordt gesloten om de arbeidsvoorwaarden die het voorwerp uitmaken van individuele contracten te regelen. Tot deze arbeidsvoorwaarden behoort de terugbetaling van de woon-werkverplaatsingen. De keuze voor een bepaald terugbetalingssysteem kan dus een invloed uitoefenen op het vervoermiddel dat de werknemer kiest om zich van en naar het werk te verplaatsen.

Sommige CAO's zijn algemeen van aard en leggen arbeidsvoorwaarden vast voor alle werknemers. De CAO van

maart 1991 voor alle werknemers uit de privé-sector legde bijvoorbeeld twee voorwaarden op om de woon-werkverplaatsingskosten met het openbaar vervoer terugbetaald te krijgen. Andere CAO's zijn sectorgebonden en leggen bijzondere voorwaarden vast die uitsluitend in bepaalde activiteitentakken gelden. Zo werd in de chemische industrie bijvoorbeeld via een sectorale CAO het inkomensplafond afgeschaft, dat in de algemene CAO van maart 1991 werd vastgelegd.

Elke CAO vergt voorafgaande onderhandelingen

Over CAO's moet steeds voorafgaandelijk onderhandeld worden door een paritair comité. Deze onderhandelingen duren soms lang maar zijn noodzakelijk, en de CAO's die eruit voortvloeien vormen een belangrijk instrument om bij te dragen tot een betere mobiliteit.

Wat kan men in de huidige CAO's veranderen om de mobiliteit van de werknemers te verbeteren?

Wat de woon-werkverplaatsingen met het openbaar vervoer (trein of bus-tram-metro) betreft, gelden voor de terugbetalingen aan de werknemers van de privé-sector, verplicht sinds de wet van 1962, momenteel twee voorwaarden: een inkomensvereiste (een brutojaarinkomen van maximaal 1 200 000 BEF) en een afstandsvereiste voor bus-tram-metro (minstens 5 km), wat niet het geval is voor de openbare sector.

Wil men de werknemers ertoe aanzetten het openbaar vervoer te gebruiken voor hun woon-werkverplaatsingen, zou men voor de hele privé-sector de afschaffing van beide voorwaarden moeten bepleiten door een wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1991 (waarin deze twee voorwaarden werden vastgelegd). In afwachting dat deze algemene regel wordt toegepast, zou men reeds over de afschaffing van deze twee voorwaarden kunnen onderhandelen in de sectorale CAO's, zoals reeds in bepaalde sectoren gedeeltelijk het geval is.



Wat de woon-werkverplaatsingen met de wagen betreft, voorziet de wet van 1962 geen terugbetalingen maar werden ze in tal van activiteitentakken voorzien via een clause in het arbeidscontract, of in een bedrijfsakkoord of collectieve arbeidsovereenkomst. Bepaalde akkoorden voorzien zo eenzelfde berekeningswijze van terugbetaling, ongeacht of men nu de eigen wagen of het openbaar vervoer gebruikt (met name in de ziekenhuissector). Dit werkt het gebruik van de eigen wagen in de hand en is in strijd met een duurzame mobiliteit.

Om deze situatie, die niet tot gedragsverandering aanzet, te vermijden, kan men de terugbetalingen ten voordele van de wagen beperken of zelfs afschaffen. Dit wordt best vastgelegd in een CAO (die via een koninklijk besluit verplichtend kan worden gemaakt) of, bij gebrek hieraan, in sectorale CAO's. De verhoogde terugbetaling voor de duurzame verplaatsingen kan in dat geval gefinancierd worden door een vermindering van de terugbetaling van de verplaatsingen met de wagen.



* foto uit "Carpooling. Een beter gebruik van de capaciteit van de weg" van het project ICARO van de Europese Commissie



VOORDELEN

VOORDELEN TOEGEKEND DOOR DE WERKGEVER

Bepaalde voordelen die door de werkgever worden toegekend, kunnen leiden tot duurzame mobiliteit. De werkgever die zijn bijdrage in de abonnementskosten verhoogt, premies toekent aan wie carpoolt of gebruik maakt van het openbaar vervoer, die te voet of met de fiets naar het werk komt, zet zijn werknemers ertoe aan niet langer de eigen wagen te gebruiken om zich naar het werk te begeven. Anderzijds zal een vermindering van de voordelen ten gunste van de auto, zoals de afschaffing of beperking van de terugbetalingen aan autosolisten, de maatregelen versterken die tot doel hebben het autosolisme te beperken en de overgang naar andere vervoermiddelen te bevorderen.

Indien men duurzame mobiliteit als doelstelling vooropstelt, moet de inperking van de voordelen voor autosolisten op hetzelfde ogenblik gebeuren als de uitbreiding van de voordelen voor wie zich duurzaam verplaatst.

In de volgende tabel wordt een opsomming gegeven van de voordelen die de werkgever aan de werknemers kan toekennen die zich op een meer duurzame wijze verplaatsen en van de beperkingen die hij aan de autosolisten kan opleggen. Op die manier kan hij alle werknemers tot een meer duurzame mobiliteit aansporen.

VOORDELEN DIE DOOR DE WERKGEVER WORDEN TOEGEKEND	Doelstelling	Doel-publiek	Niveau	Type
TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN				
Verhoogde tussenkomst van de werkgever in de openbaar vervoerabbonementen	2	1	1	pull
Afschaffing of beperking van de werkgeverstussenkomst in de woon-werkverplaatsingen met de wagen.....	1	1	3	push
PREMIES DIE DOOR DE WERKGEVER WORDEN TOEGEKEND				
Speciale premie of verlofdag voor werknemers die met de fiets of te voet naar het werk komen	2	1	1	pull
Premie voor werknemers die geen parkeerplaats gebruiken	1	1	1	pull
Premie voor de carpoolers	1	3	1	pull
Premie voor werknemers die verhuizen om dichterbij hun werk te wonen	5	1	2	pull
ANDERE VOORDELEN				
Tussenkomst van het bedrijf in de aankoop van de uitrusting voor de fietsers.....	2	1	1	pull
Een vorm van ruilhandel in "parkeerrechten" waarbij men de mogelijkheid krijgt het recht op een parkeerplaats in te wisselen tegen een ander voordeel.....	1	1	1	pull

De maatregel " Premie voor werknemers die geen parkeerplaatsen gebruiken " werd samen met de maatregel "Verplichting voor de werkgever om zijn werknemers voor de parkeerplaatsen te laten betalen " besproken in de rubriek " Tarifiering ".



© foto ICARO*

* foto uit "Carpooling. Een beter gebruik van de capaciteit van de weg" van het project ICARO van de Europese Commissie

DIENSTEN

Mensen ervan overtuigen hun verplaatsingsgedrag te veranderen is een werk van lange adem, dat de toepassing van zowel ontradende (" push- ") als stimulerende (" pull- ") maatregelen vereist. Een ervan is de verbetering van de bestaande dienstverlening, wat door de ondervraagde personen vaak bestempeld werd als een belangrijke factor voor gedragsverandering.

In dit opzicht steunt het mobiliteitsbeleid als concept op de uitwerking van nieuwe, innoverende en vaak voordelige diensten waarmee de bestaande infrastructuur beter kan worden benut. Het succes van dergelijke diensten berust over het algemeen op een marktsegmentatie die het mogelijk maakt aangepaste producten aan te bieden die aan de specifieke behoeften van de verschillende doelgroepen voldoen.

DIENSTEN	Doel- stelling	Doel- publiek	Niveau	Type
WAT HET BEDRIJF BETREFT				
Fietsherstellingsdienst, georganiseerd door het bedrijf	2	1	1	pull
Mogelijkheid voor de werknemers om gebruik te maken van een taxidienst voor hun beroepsmatige verplaatsingen	0	2	0	pull
Organisatie van carpoolen	1	1	1	pull
Mogelijkheid voor de bedrijven om hun werknemers rechtstreeks kaartjes voor het openbaar vervoer te bezorgen	2	1	2	pull
Gemeenschappelijke concierge in het bedrijf, die kleine boodschappen kan verrichten voor de werknemers	1	1	1	pull
Vanpool, carpoolen en minibussen door het bedrijf mogelijk gemaakt	1	1	1	pull
Gewaarborgd vervoer naar huis voor carpoolers in dringende gevallen	2	1	1	pull
Faciliteiten voor kinderopvang in het bedrijf	1	1	1	pull
Door het bedrijf ter beschikking gestelde fietsen (en/of auto's) voor de verplaatsingen van het personeel tijdens de diensturen	1	1	1	pull
Organisatie van speciale pendeldiensten door de werkgever, voor de werknemers	2	1	1	pull
Het uitwerken van preventieve maatregelen ter bestrijding van fietsendiefstal	2	2	1	pull
WAT HET OPENBAAR VERVOER BETREFT				
Grotere flexibiliteit van het openbaar vervoer, om beter aan de noden van de bedrijfswereld te beantwoorden	0	3	2	pull
Minimumdienstverlening gewaarborgd door het openbaar vervoer, zelfs in geval van stakingen	2	3	2	pull
Betere dienstverlening vanwege het openbaar vervoer in industriezones	2	2	2	pull
Hogere frequentie van het openbaar vervoer	2	3	2	pull
Dial-a-ride, belbussysteem	1	3	2	pull
Geventueerd tarifieringssysteem voor het openbaar vervoer	2	3	2	pull
Samenwerkingsprotocol tussen de openbaarvervoermaatschappijen en de bedrijven met het oog op een betere bediening van de bedrijvenzones	2	2	6	pull
Vastleggen van servicekwaliteitsnormen voor het openbaar vervoer, en het naleven ervan	2	3	2	push
Betere aansluiting van trein-tram-bus op het spoorvervoer	2	3	2	pull
Verbod op wilde stakingen in het openbaar vervoer	2	3	2	pull
Mogelijkheid om de fiets mee te nemen op het openbaar vervoer	2	3	2	pull

ORGANISATIE VAN CARPOOLEN

Toenemend belang

De term "carpoolen" duidt op het gebruik van een enkele wagen door meerdere personen. Op zich is dit helemaal niet nieuw. Een wagen delen is een praktijk die waarschijnlijk samen met de auto het levenslicht zag.

Als carpoolen vandaag onze aandacht trekt, is dat omdat het gezien wordt als een van de vele instrumenten om de mobiliteitsproblemen het hoofd te bieden. Door het autoverkeer te beperken kan het aantal verkeersopstoppingen en de vervuiling ten gevolge van het autogebruik teruggeschroefd worden.

De meeste ondervraagde actoren in België zeggen bereid te zijn carpoolen te organiseren en/of te promoten. Iedereen is het erover eens dat het een vrij makkelijk toe te passen en goedkope maatregel is.

De rol van de bedrijven

Het blijkt duidelijk dat de werknemers de belangrijkste doelgroep zijn voor carpoolen. Het woon-werkverkeer leent zich immers bijzonder goed tot de invoering van een carpoolstelsel, door de gemeenschappelijke bestemming en regelmaat ervan. In dit opzicht hebben de bedrijven een sleutelrol te vervullen. Hoewel een carpooldienst ook op gewestelijk en nationaal vlak kan worden beheerd, hebben diverse projecten immers aangetoond dat het succes van een dergelijke service begeleidende maatregelen vergt in de bedrijven, zoals premies, parkeerfaciliteiten, enz., net als een sterke sensibiliserings- en promotiecampagne.

Een gering, maar niet te verwaarlozen potentieel

Uit enquêtes bij het doelpubliek ter evaluatie van het carpoolpotentieel blijkt het belangstellings- of aansluitingspercentage globaal genomen vrij stabiel: 30% van de bevroegden verklaart bereid te zijn te carpoolen indien hen een partner wordt voorgesteld die hen ligt. We stellen echter vast dat er een aanzienlijke kloof is tussen de intentieverklaringen en de daadwerkelijke inschrijvingen. De hindernissen zijn namelijk legio. Voor zover het carpoolproject actief door de werkgever wordt gesteund is de helft van de personen die belangstelling toont om zich voor carpoolen in te schrijven, daar ook effectief toe in staat. Promotiecampagnes op nationaal en gewestelijk vlak in Nederland en in Vlaanderen hebben niet veel resultaten geboekt als we kijken naar het aantal inschrijvingen. De mogelijkheden om carpoolteams samen te stellen hangen dan ook af van diverse factoren, zoals de spreiding van de verkeersstromen, de werkuren, het aantal ingeschreven carpoolkandidaten (cruciaal!), enz... Deze beperkingen zullen het effectieve aantal carpoolers nog verder beperken.

Hoewel carpoolen zeker niet DE oplossing is om de mobiliteitsproblemen de wereld uit te helpen – de impact ervan blijft namelijk miniem – toch draagt het bij tot een vermindering van de negatieve gevolgen van een overmatig gebruik van de wagen en vormt het een van de onderdelen van een rationeel mobiliteitsbeleid.



© foto ICARO*

* foto uit "Carpooling. Een beter gebruik van de capaciteit van de weg" van het project ICARO van de Europese Commissie

Organisatie van carpoolen in de bedrijfswereld: het voorbeeld van Nestlé in Noisiel (Parijse voorstad)

In 1996 start het bedrijf met haar 1650 werknemers het project ECO-CARPOOLING. Het doel: carpoolen promoten bij en organiseren voor het personeel. Het bedrijf hoopt zo stress bij het personeel veroorzaakt door de herlocalisatie van het bedrijf te verminderen en tegelijkertijd de samenhang binnen het bedrijf te versterken.

Na een promotiecampagne stelt het bedrijf via het interne computernetwerk een gegevensbank ter beschikking van het personeel met de gegevens van de carpoolkandidaten (naam, postnummer, woonplaats...). Elke loontrekkende heeft de mogelijkheid dit bestand te raadplegen via zijn computer en op te zoek te gaan naar carpoolpartners. Als aanvulling op deze maatregel organiseert Nestlé informatieve lunches, waar de collega's per geografische woonzone worden samengebracht. De carpoolers hebben bovendien recht op een aantal voordelen:

- ◆ uitkering van een vergoeding ter waarde van 50% van de prijs van het oranje rittenkaartje
- ◆ gratis jaarlijkse technische keuring
- ◆ voorbehouden parkeerplaatsen
- ◆ gewaarborgde terugrit naar huis in noodgevallen
- ◆ faciliteiten en voordelen bij garages in de buurt

Een jaar later waren er 600 personen in het carpoolbestand opgenomen en waren er dagelijks 120 carpoolers op de 900 personen die met de auto naar het werk te komen.

Waarheen voor meer informatie ?

Wil u meer informatie over de mogelijkheden om een carpoolsysteem te organiseren en te promoten, dan kunt u contact opnemen met Taxistop.

De Vlaamse Carpoopbank p.a. Taxistop

Onderbergen 51 - 9000 Gent

Tel : 09/ 223 23 10 - Fax : 09/ 224 31 44

web : www.taxistop.be

❖ SAMENWERKINGSPROTOCOL TUSSEN DE OPENBAARVERVOERMAATSCHAPPIJEN EN DE BEDRIJVEN MET HET OOG OP EEN BETERE BEDIENING VAN DE BEDRIJVENZONES

Deze maatregel geldt voor bedrijven gevestigd in industriezones en voor lokale, openbaarvervoermaatschappijen. De samenwerking tussen beide partners om de bediening van industriezones te verbeteren is volstrekt aanvaardbaar, maar er is wel een hoge kost aan verbonden. Deze maatregel wordt als elementair beschouwd door een deel van de bevraagde personen, vooral in het Vlaamse Gewest.

De openbaar vervoermaatschappijen staan reeds in voor de bediening van bepaalde industriezones, maar met wisselend succes, afhankelijk van de zone.

- ◆ In het Waalse Gewest bijvoorbeeld staat de TEC Luik-Verviers in voor de industrieparken van Alleur en Hauts-Sarts, en dit met een zeker succes aangezien enkele honderden werknemers er gebruik van maken. Het openbaarvervoeraanbod in het industriepark van Plennes in Dison en in de luchthaven van Luik daarentegen oogst maar weinig succes bij de gebruikers.
- ◆ In het Brusselse Gewest heeft de MIVB gereageerd op een vraag van een aantal bedrijven uit vier dicht bij elkaar gelegen industriezones in Brussel-Noord, meer bepaald in het Havengebied. Volgens de MIVB zorgt de organisatie van het hele net evenwel voor problemen, aangezien deze sites moeilijk kunnen worden doorkruist. Dit vertaalt zich in een belangrijke meerkost voor de openbaarvervoermaatschappij, tegenover een uiterst zwak rendement.
- ◆ In het Vlaamse Gewest is de bediening van industriezones expliciet voorzien in sommige gemeentelijke mobiliteitsplannen en oogst ze daar een zeker succes. Zo werd bijvoorbeeld, in het kader van het mobiliteitscontract van Grimbergen-Vilvoorde-Zaventem, een herstructurering van de buslijnen van De Lijn doorgevoerd in 1997, om een betere dienstverlening te bieden aan de bedrijven in de zone. Deze maatregel werd erg positief onthaald. Een ander voorbeeld is dat van Mechelen, waar een herstructurering van de stadslijnen plaats vond in het kader van het mobiliteitsplan, een initiatief dat een betere bereikbaarheid garandeert voor de twee industriezones in de omgeving van de stad.



Het voornaamste obstakel bij deze maatregel zijn de omliggende industriezones

De vestiging van industriezones wordt vaak bepaald door de nabijheid van autosnelwegen, en niet door de aanwezigheid van het openbaar vervoer, wat niet bevorderlijk is voor een duurzame mobiliteit. Bereikbaarheids- en parkeerproblemen zijn meestal minder acuut in industriezones, en dus wordt het gebruik van de eigen wagen bevoordeligd. Daarenboven beperken de flexibele en de binnen n industriezone niet op elkaar afgestemde werkuren en de uiteenlopende woonplaatsen van de werknemers het succes van een openbaarvervoeraanbod in de industriezones.

Het Franse model als inspiratie voor de financiering van de maatregel?

Momenteel beschikken de openbaarvervoermaatschappijen niet over de nodige financiële middelen om hun netwerk aan te passen en een betere bediening van de industriezones te verzekeren. Verder is de werkgever vaak niet in staat om de kost van bedrijfsvervoer te dragen.

Sommigen stellen voor een gemengde financieringswijze uit te werken, waarbij niet alleen de openbaar vervoermaatschappij en de bedrijven in de industriezone maar ook het Gewest en de gemeente een bijdrage leveren.

Een andere mogelijke oplossing zou erin bestaan om, net als in Frankrijk, alle bedrijven met meer dan 9 werknemers te verplichten een soort van vervoerprijs te betalen. Deze bijdrage, die sinds 1982 in Frankrijk verplicht is, schommelt tussen 1% en 2,2% (maximumpercentage dat in Parijs wordt gehanteerd) van de loonmassa en maakt het mogelijk openbaar vervoerprojecten te bekostigen zoals de heraanleg van de tramlijn op eigen bedding in Grenoble en Nantes, de modernisering van de vervoerslijnen in Lille en een gemeenschappelijk vervoer via een eigen net in Straatsburg. Nagenoeg 40% van de openbaarvervoerkosten in Frankrijk worden via deze bijdragen betaald. Deze bijdrage, indien in ons land op federaal niveau geïntroduceerd, zou het mogelijk maken om onder meer de bediening van niet of slecht ontsloten industriezones te financieren.



Hoe de effectiviteit van deze maatregel verhogen?

Om de effectiviteit van de maatregel te verhogen, moeten nieuwe industriezones voortaan in de nabijheid van het openbaarvervoernet worden gevestigd. Bij verhuizing of bij nieuwe inplantingen van bedrijven moet hiermee rekening worden gehouden. Indien de industriezone inderdaad in de buurt van een belangrijke autobuslijn gelegen is, kunnen mogelijke aanpassingen aan de bestaande lijnen worden bestudeerd. Zo zou de betrokken industriezone de nieuwe eindhalte van een bestaande lijn kunnen worden, wat zou toelaten de commerciële snelheid op de hele lijn te behouden zonder de gebruikers die niet in de industriezone moeten zijn te benadelen. Een concreet voorbeeld van geherstructureerde stadslijnen is dat van de bediening van twee industriezones in de omgeving van Mechelen.

De maatregel zal des te meer effect hebben naarmate het aantal potentiële klanten groter is zoals bijvoorbeeld in het arrondissement Vilvoorde-Zaventem, waar het aantal banen tussen 1984 en 1990 fors gestegen is, of in de nieuwe industriezone van Leper, die in volle expansie is.

Indien de industriezone met ernstige bereikbaarheidsproblemen kampt zoals de bedrijfzone Keiberg in Zaventem, zal een openbaarvervoeraanbod beter onthaald worden door de werknemers.

De doeltreffendheid wordt verhoogd door bijkomende maatregelen, die enerzijds het gebruik van de eigen wagen ontmoedigen, meer bepaald voor wat betreft het parkeren (door bijvoorbeeld een beperking van het aantal parkeerplaatsen), en die anderzijds het intermodale vervoer bevorderen, door bijvoorbeeld de parkeergelden voor randparkings aftrekbaar te maken voor de werknemers en de openbaarvervoermaatschappijen ertoe aan te zetten aangepaste diensten aan te bieden tegen voordelige tarieven aan de bedrijven in de industriezones. De 'lignes-Plan de transport' van de MIVB, de treintaxidienst van de Nederlandse spoorwegen en de taximaatschappijen of taxibussen in het Franse Nancy zijn na te volgen voorbeelden.

De '**lignes-Plan de transport**' van de MIVB werken met lussen en bieden bedrijven de mogelijkheid tot een geïndividualiseerde dienstverlening.

De treintaxi (Nederland) biedt de treinreiziger de mogelijkheid om een kaartje te kopen voor een taxirit voor de prijs van 120 BEF. Op de parkeerhaltes van de treintaxi's wacht men hoogstens 10 minuten op een taxi. De bestuurder brengt de verschillende passagiers naar hun bestemming. Een vergelijkbare dienst wordt in omgekeerde richting verzekerd voor wie naar het station wil.

De taxibussen van Nancy (Frankrijk) zijn minibussen met 9 zitplaatsen en een tarief dat gelijk is aan dat van het openbaar vervoer. Ze zijn een aanvulling op de trolleybus en zorgen voor een dienstverlening in de minst bevolkte zones.

De gemeente als derde partner in dit samenwerkingsverband

De gemeente heeft een rol te vervullen door van meetaf aan tussen te komen inzake ruimtelijke ordening, bij de keuze van de inplanting van een nieuwe industriezone. De gemeente zou als derde partner in dit samenwerkingsverband kunnen optreden en zou de aangeboden diensten ook gedeeltelijk kunnen meefinancieren. Deze samenwerking tussen gemeente, privé-bedrijven en openbaarvervoermaatschappij met het oog op een betere bediening van de bedrijfzones kan in het kader van mobiliteitscontracten verder worden uitgebouwd.



TELEMATICA

Nieuwe toepassingen in de informatica- en communicatietechnologie (ICT) beïnvloeden het maatschappelijk functioneren op allerhande domeinen, ook op het vlak van de mobiliteit. Meest besproken aan de vraagzijde is hoe het werken, winkelen, bestellen, reserveren, verrichten van administratieve handelingen, informeren, ... op afstand van werkplaats, winkel, bank, ... m.b.v. informaticatoepassingen de behoefte aan verplaatsingen kan doen afnemen. Aan de aanbodzijde gaat het vooral om informaticatoepassingen in het verkeerssysteem zoals het aanbieden van (dynamische) reizigersinformatie waardoor (potentiële) reizigers op basis van actuele informatie de beste (combinatie van) verplaatsingswijze(n) kunnen kiezen. Andere toepassingen zijn verkeersgeleiding door boordcomputers die de optimale route bepalen, en verkeersbeïnvloeding door prijsbeleid waarbij de chipcard-technologie een belangrijke rol speelt. In tabel vindt u enkele toepassingen. Deze toepassingen zijn nog in volle evolutie.

TELEMATICA	Doel- stelling	Doel- publiek	Niveau	Type
Reservatie en aankoop van vervoersbewijzen op afstand	5	3	1	pull
Telebanking, teleshopping	5	3	1	pull
Organisatie van telewerken	5	1	1	pull
Geïntegreerde dynamische reisinformatie	2	3	5	pull
Signalisatie met variabele boodschappen	4	3	5	pull

TELEWERKEN



Telewerken is een begrip dat vele ladingen dekt. Ruim genomen kunnen we telewerken omschrijven als 'plaats- en tijdonafhankelijk werken met behulp van informatie- en communicatietechnologie'. Meestal neemt het de vorm aan van één of meerdere dagen per week thuis werken of werken op een locatie die speciaal hiervoor werd ingericht. Deze locatie kan gedeeld worden door werknemers van meerdere organisaties (telewerkcentra of satellietkantoren) of kan van één en dezelfde organisatie zijn (vorm van decentralisatie). Het verschil met het traditioneel thuiswerk is dat telewerkers over het algemeen een reguliere arbeidsovereenkomst hebben, dat de communicatie met de werkgever voornamelijk via telecommunicatie gebeurt en dat de activiteiten normale kantoorbezigdheden betreffen.

Telewerken wordt in de praktijk doorgaans ingevoerd vanuit efficiëntie-overwegingen, voor een betere werkorganisatie, gestuurd vanuit het personeelsbeleid. De verdere toename van het aantal tweeverdieners vraagt nieuwe werkvormen die de combinatie van werk met gezinsleven vereenvoudigen zoals flexibele werkuren, vormen van

deeltijds werken en ook telewerken. Dit neemt niet weg dat telewerk een onderdeel kan zijn van het mobiliteitsbeleid van het bedrijf, bijvoorbeeld als maatregel in het bedrijfsvervoerplan waar het een goede aanvulling kan zijn op de meer traditionele maatregelen, vermits hoger opgeleiden, die hier minder voor in aanmerking komen, zich wel vaak goed lenen voor tele(thuis)werk. Het gaat dan om personen die vrij zelfstandig werken en een soort van resultaatsverbintenis hebben. Telewerken kan ook volledig los van andere maatregelen worden ingevoerd.

Onduidelijke mobiliteitseffecten van telewerken

Aanvankelijk werden er hoge verwachtingen gesteld aan de ontwikkelingen en toepassingen van telewerken en aan de effecten ervan op de mobiliteit. In de praktijk blijkt dat effect niet altijd eenduidig positief. Er bestaat weinig empirische evidentie voor een positief mobiliteitseffect en veel resultaten spreken elkaar tegen. Immers, zoals tele(thuis)werken verplaatsingen kan voorkomen (substitutie-effect) kan het ook nieuwe verplaatsingen met zich meebrengen (generatie-effect). De wagen die de telewerker thuis laat, kan door een ander gezinslid gebruikt worden. Vormen van tele(thuis)werken zoals halve dagen thuis werken, leiden niet tot minder kilometers. Als wie telewerkt zich voornamelijk op duurzame wijze verplaatst, dan zal het telewerken weinig effect hebben op de mobiliteit. De mogelijkheid om te telewerken kan een reden zijn om verder van het werk te gaan wonen of een job te aanvaarden op grotere afstand. In elk geval blijkt het moeilijk om het saldo te bepalen van substitutie- en generatie-effecten.

Een bewuste keuze voor werkorganisatievormen met garanties voor een effectieve vermindering van het aantal verplaatsingen en/of van de afstand kan alvast de generatie-effecten beperken.

Potentieel van telewerken

De globale (potentiële) impact van tele(thuis)werken op de mobiliteit wordt ook bepaald door de globale massa van telewerkers. Vandaag zou amper 4% van alle Belgische werknemers van thuis uit werken; het potentieel is echter veel groter. Bepaalde studies geven aan dat dit aandeel te verhogen is tot 40%. In het bedrijfsleven is hieromtrent een soort van groeiproces aan de gang. De mate waarin telewerken verder opmars zal maken hangt rechtstreeks samen met de mogelijkheid en de bereidheid van zowel werkgevers als werknemers om in deze nieuwe werkvormen te stappen. Immers, telewerken is niet in elke organisatie een goede keuze, is niet aangewezen voor elke job en niet elke werknemer is hiervoor geschikt. Telewerk heeft de grootste slaagkansen in ondernemingen met een platte bedrijfshierarchie met weinig bureaucratie, waar de huidige communicatie reeds grotendeels elektronisch verloopt. De relatie met de werknemers is gebaseerd op vertrouwen. Het betreft taken die met een vrij grote autonomie op afstand kunnen



uitgevoerd worden: lezen, schrijven, databeheer, analyseren, rapporteren, tekstverwerking, programmeren, telefoneren. De telewerker werkt naar doelstellingen toe (resultaatsverbintenis). Telewerken is vooral geschikt voor hooggeschoolden, ook al zijn er ook mogelijkheden voor laaggeschoolden. Indicaties voor de geschiktheid van een werknemer voor telewerk zijn: zelfstandig kunnen werken, zelfdiscipline, flexibiliteit en openheid voor vernieuwingen, gestructureerd kunnen communiceren, een niet al te grote contactbehoefte en beschikken over een geschikte privé-omgeving om te telewerken. Ook de motivatie om te telewerken is een belangrijke voorwaarde.

Overheden kunnen telewerken fiscaal aanmoedigen, maar kunnen ook andere initiatieven nemen zoals het voorzien van de nodige infrastructuur bijvoorbeeld door het oprichten van telewerkcentra op strategische plaatsen, waar de bedrijven beroep op kunnen doen voor hun personeel.

Kosten en baten van telewerken

Reeds decennia doet men gewaagde voorspellingen over de snelle opgang en de breedschalige toepassing van telewerken op korte termijn. Zo'n vaart is het niet gelopen, vnl. omwille van **drempels aan werkgeverszijde**. De belangrijkste zijn:



- ◆ **Angst om controle te verliezen** over de prestaties van de medewerkers;
- ◆ Telewerken leidt tot **minder sociale contacten en minder informele communicatie** op het werk, wat een verhoogde transactiekost en een zwakkere bedrijfsbinding tot gevolg kan hebben. Over het algemeen wordt aangeraden om telewerken te beperken tot enkele dagen per week om de nadelen en risico's van sociaal isolement en verminderde informele contacten te beperken
- ◆ **De (gepercipieerde) kost verbonden aan het invoeren van telewerken:** PC, printer, fax, modem, verwarming en electriciteit op de nieuwe werkplek en de kost van de telecommunicatie die in België nog vrij hoog is. Meerdere studies wijzen erop dat de vaste kost voor een telewerker lager ligt dan voor een werknemer op kantoor. Voor werknemers die enkele dagen per week thuis werken kan een vergoeding voor het gebruik van de eigen apparatuur, energieverbruik en telefonie in de woning tijdens het werk volstaan. Het aanschaffen van draagbare PC's is ook een oplossing om een dubbele investering in apparatuur te voorkomen. Die financiële drempel kan verlaagd worden door fiscale stimuli.

Wanneer telewerken in passende omstandigheden wordt uitgevoerd, verdient telewerken zichzelf terug. Aan telewerken zijn nl. een aantal **voordelen** verbonden **voor de werkgever**:

- ◆ Minder nood aan parkeerplaatsen
- ◆ Minder verplaatsingsvergoedingen voor woon-werkverplaatsingen

- ◆ Besparing op de kantoorruimte. Telewerk kan gecombineerd worden met 'wisselwerkplekken' waarbij de werknemer geen vast bureau heeft maar de werkplek deelt met collega's
- ◆ Minder filestress, betere combinatie van werk en gezin, meer autonomie en verantwoordelijkheid, ... leidt tot meer arbeidstevredenheid en een grotere werkmotivatie en aldus tot een hogere productiviteit en betere kwaliteit van het werk
- ◆ De besparing in de reistijd wordt gedeeltelijk omgezet in extra arbeidstijd
- ◆ De werknemer kan zijn inzet beter afstemmen op werkvolume en werkdruk
- ◆ Telewerken vergroot de aantrekkingskracht van de onderneming voor nieuwe werknemers
- ◆ Telewerken biedt meer mogelijkheden om minder mobiele personen aan te nemen



Juridische aspecten

Het juridisch kader voor telewerken wordt in België gevormd door de wet op huisarbeid van 6 december 1996. De praktijk moet uitwijzen in welke mate deze wet moet worden aangevuld met praktische uitvoeringsmodaliteiten en/of collectieve afspraken op het niveau van de bedrijven (gezamenlijk overleg tussen de sociale partners om de modaliteiten en voorwaarden in te vullen en in collectieve afspraken vast te leggen)

De werkgever kan de afspraken vastleggen in een telewerkovereenkomst, als een soort aanvulling op de arbeidsovereenkomst. De afspraken hebben betrekking op de telewerktaken, het percentage van de tijd dat er wordt getelewerkt, de aanwezigheid op het werk, de bereikbaarheid van de werknemer, huisbezoek, de resultaatverantwoording, beoordeling van de telewerker, aansprakelijkheid, de inrichting van de werkplek en het materiaal en de vergoedingen.



Waarheen voor meer informatie ?

Er is veel informatie beschikbaar over het invoeren van telewerken in een organisatie. Een praktisch handboek met getuigenissen van werkgevers en telewerkers is de uitgave in 1998 van het Nederlandse Ministerie van Verkeer en Waterstaat, getiteld: "Flexibel werken/Telewerken. Het management-instrument van deze tijd". U vindt hier bijvoorbeeld ook modelovereenkomsten voor telewerken (p. 90-91).

Ook op het internet vindt u het en het ander over telewerken. Enkele websites:

◆ **European Telework Online**

over telewerken, 'teletrade' en teleco peratie,
een initiatief van de Europese Commissie.
<http://www.eto.org.uk/etd>

◆ **Belgian Teleworking Association (BTA)**

is een non-profit organisatie met als hoofddoel het bestuderen,
aanmoedigen en propageren van telewerk in Belgi .
<http://www.bta.be>

◆ **Het Nederlandse Ministerie van Verkeer en Waterstaat**

geeft informatie over telewerken.
<http://www.dgv.minvenw.nl/koffie/default.htm>

Innotek, opgericht met steun van het Provinciebestuur van Antwerpen, het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en het Vlaamse Gewest heeft een aanbod aan telewerkcentra, - televillage -, op diverse locaties in Belgi .



INFORMATIE EN SENSIBILISERING

Deze categorie van maatregelen omvat het organiseren van sensibiliseringsactiviteiten, informatie- en promotiecampagnes die als doel hebben het verplaatsingsgedrag te veranderen en het gebruik van de wagen te verminderen.

Sensibilisering. Een eerste stap in het veranderen van verplaatsingsgedrag is ervoor te zorgen dat zowel individuen als organisaties, instellingen, openbare besturen ... zich bewust worden van: de negatieve effecten van de gemotoriseerde verplaatsingen die zij veroorzaken op het milieu, de gezondheid, de leefbaarheid, en op de verplaatsingsmogelijkheden zelf (bereikbaarheid) en van de mogelijkheden en voordelen van (het organiseren van een aanbod van) alternatieve verplaatsingswijzen zoals stappen, fietsen, openbaar vervoer, ...

Als individuen en organisaties zich bewust worden van de negatieve effecten van verplaatsingen met de wagen en er een min of meer positieve attitude op nahouden t.a.v. de duurzame verplaatsingswijzen zijn overheids- en andere initiatieven om het autogebruik af te remmen beter aanvaardbaar. Initiatieven t.v.v. de duurzame verplaatsingen zullen meer effect hebben.

Informatie en promotie. De cruciale rol van informatie in het promoten van duurzame verplaatsingswijzen ligt voor de hand. Wil men dat het 'duurzaam aanbod', de nieuwe en bestaande mobiliteitsmanagementsdiensten en –produkten, ook effectief gebruikt worden, dan moeten de potentiële gebruikers op de hoogte zijn van dat aanbod en van de manier waarop zij er optimaal gebruik van kunnen maken. De voordelen die aan het gebruik van duurzame verplaatsingen verbonden zijn – fiscaal, premies, voordelen vanwege de werkgever, ... – moeten breed gecommuniceerd worden. Welke mobiliteitsmanagementsactiviteiten men ook onderneemt, een goede communicatie en promotie moeten er steeds een onderdeel van vormen.

Zo geeft het *Commuter Challenge recognition Programme in Seattle* jaarlijks erkenning aan bedrijven die maatregelen nemen om het autogebruik in het woon-werkverkeer te verminderen. De winnaars krijgen gratis advertentieruimte in de media en worden gepromoot bij andere bedrijven en de overheid vanwege hun inzet. Doel is bedrijven te informeren en te stimuleren om aan mobiliteitsmanagement te doen. Het programma schijnt bijzonder succesvol te zijn.



Heel wat partijen hebben goede redenen om in dergelijke sensibiliserings- en informatieactiviteiten een rol op zich te nemen **marktpartijen** met een aanbod op het vlak van duurzame mobiliteit, **de overheid** vanuit het algemeen belang (veiligheid, leefbaarheid, gezondheid, economie, milieu,...) **het individueel bedrijf of bedrijventerrein en andere vervoerorganisatoren** vanuit bedrijfseconomische en maatschappelijke overwegingen, **scholen** vnl. vanuit veiligheids- en educatieve overwegingen en **verenigingen** die de belangen van de zwakke weggebruiker of de openbaar vervoergebruiker verdedigen vanuit de doelstellingen van hun organisatie.

In de tabel vindt u meerdere voorbeeldmaatregelen op het vlak van informatie en sensibilisering.



INFORMATIE EN SENSIBILISERING MAATREGELEN	Doelstelling	Doelpubliek	Niveau	Type
Organiseren van overleg en samenwerking tussen werkgevers, werknemers en autoriteiten met het oog op een betere beheersing van de mobiliteit	1	3	7	pull
Het oprichten van 'informatiecellen'/adviespunten voor de duurzame verplaatsingswijzen	2	1	7	pull
Benoeming en vorming van 'mobiliteitsadviseurs'	1	3	7	pull
Organisatie van een promotiecampagne voor duurzame verplaatsingswijzen (te-voet-gaan, de fiets, het openbaar vervoer, carpoolen) door het bedrijf georganiseerd	2	2	1	pull
Promotie van de producten van de openbaarvervoermaatschappijen	2	3	7	pull
Promotie mobiliteitsbeheersing bij de ondernemingen, informatie en ondersteuning van de ondernemingen bij het realiseren van een bedrijfsvervoerplan	1	2	3	pull
Infopakketten en sensibilisering voor duurzame mobiliteit bij nieuwe werknemers	1	1	6	pull
Toekenning van een onderscheiding aan de personen/bedrijven die zich het meest inspanden t.v.v. meer duurzame verplaatsingen	1	1	6	pull
Organisatie van een loterij die enkel kan gewonnen worden door personen die zich op duurzame wijze verplaatsen	2	1	1	pull

❖ STIMULEREN VAN BEDRIJVEN OM EEN BEDRIJFSVERVOERPLAN OP TE MAKEN

De maatregel '**het stimuleren van bedrijven om een bedrijfsvervoerplan op te maken**' wordt hier behandeld in de categorie 'informatie en sensibilisering'. Er werd totnogtoe geen wet goedgekeurd die het opmaken van een bedrijfsvervoerplan verplicht stelt, dus heeft het stimuleren van bedrijfsvervoerplannen vnl. te maken met informatie en sensibilisering naar de bedrijven toe. Alle beleidsniveaus kunnen deze taak op zich nemen en ook voor de sociale partners is hier een belangrijke rol weggelegd.

Bedrijfsvervoerplannen kunnen niet in één enkele maatregelencategorie geplaatst worden. Een bedrijfsvervoerplan bestaat uit een korf van maatregelen uit de verschillende categorieën die in deze brochure aan bod komen. Naast de maatregelen zelf is het ondersteunend beleid – het wetgevend kader, de fiscale maatregelen, tarifiering – cruciaal voor het faciliteren van bedrijfsvervoerplannen.

Wat is een bedrijfsvervoerplan?

Een bedrijfsvervoerplan is een middel om het woon-werkverkeer te optimaliseren in functie van de bedrijfs- en de werknemersbehoeften, met als doel het woon-werkverkeer zo veel mogelijk op een andere wijze te organiseren dan alleen met de wagen, in andere tijdsvensters te laten verlopen en verplaatsingen te vervangen of korter te maken. Hiertoe stelt het bedrijf, eventueel samen met gemeente, openbaar vervoerbedrijf of andere partners een pakket van push- en pullmaatregelen samen.

Elk bedrijfsvervoerplan is maatwerk. Er bestaan geen kant-en klare bedrijfsvervoerplannen die zomaar door elk bedrijf ingevoerd kunnen worden. Het bedrijf stelt, in functie van het verplaatsingsprofiel en –behoeften van de werknemers en het bereikbaarheidsprofiel van de onderneming een korf van push- en pullmaatregelen samen. Dit vraagt een **voorstudie**, op basis waarvan bepaald wordt welke mobiliteitsmanagementsactiviteiten het meest geschikt zijn.

Kosten en baten van een bedrijfsvervoerplan?

Bedrijven die een bedrijfsvervoerplan opstellen doen dat bijna altijd uit bedrijfseconomische overwegingen, **als oplossing voor mobiliteitsproblemen op de locatie. Meestal gaat het om een tekort aan parkeerplaatsen vaak met parkeerverlast in de buurt, of om een probleem van bereikbaarheid.** Het is dan ook te verwachten dat het aantal bedrijfsvervoerplannen zal toenemen naarmate de verkeersproblemen verder toenemen. Toch hoeft een bedrijf geen directe mobiliteitsproblemen te ervaren om baat te hebben bij een bedrijfsvervoerplan. Veel bedrijven pinnen zich vast op de kosten voor het opmaken en uitvoeren van het bedrijfsvervoerplan. De voorstudie kan nochtans beknopt gehouden worden en niet alle maatregelen in een bedrijfsvervoerplan zijn duur. Door een gefaseerde invoering van maatregelen kunnen de kosten gespreid worden.

Een onderneming betaalt veel indirecte kosten voor de (auto)mobiliteit die door het bedrijf meestal niet in rekening gebracht worden. Het gaat om kosten verbonden aan ongevallen van en naar het werk,

vervanging van arbeidsongeschikte werknemers t.g.v. zo'n auto-ongeval, kosten wegens werkverzuim, de lagere productiviteit t.g.v. (file)stress, de kost van niet-stipte werknemers, auto-onkostenvergoedingen, de kost van bedrijfswagens, parkeerplaatsen, ... Een goed bedrijfsvervoerplan verkleint deze kostenposten. Maatregelen die in het kader van een bedrijfsvervoerplan genomen worden t.v.v. de duurzame verplaatsingen vormen een verbetering van de arbeidsvoorwaarden en vergroten de aantrekkelijkheid van de onderneming voor niet-automobilisten en nieuwe werknemers. De werknemers zijn gezonder en minder gestresseerd. Tenslotte levert een bedrijfsvervoerplan een positieve bijdrage tot het bedrijfsimago.

> > > Het is essentieel dat een bedrijf alle kosten van mobiliteit en alle baten van een bedrijfsvervoerplan in rekening brengt opdat de effectiviteit van een bedrijfsvervoerplan correct zou worden ingeschat.

Mobiliteitseffecten van bedrijfsvervoerplannen

Schattingen in Nederland bij bedrijven met een bedrijfsvervoerplan tonen dat het autogebruik er daalt met **5 tot 10%** wanneer een basispakket van maatregelen wordt ingezet (cf. infra), daar waar bedrijven die krachtigere maatregelen treffen zoals bedrijfsvervoer, parkeermaatregelen, wijziging reiskostenvergoeding, ... een gemiddelde reductie van **15-20%** bekomen. Het voorspellen van het effect van een concreet maatregelenpakket is moeilijk omdat de specieke situatie van de onderneming hier een sterke invloed op heeft - niet elke maatregel is in elk bedrijf invoerbaar - en de maatregelen kunnen elkaar onderling versterken. Ook factoren buiten het bedrijf, zoals het gemeentelijk parkeerbeleid of de fiscale aftrekmogelijkheden van premies toegekend door de werkgever - beïnvloeden in sterke mate het resultaat.

De inspanningen die het bedrijf bereid is te leveren blijven doorslaggevend. We maken een onderscheid tussen een basispakket van maatregelen en aanvullende maatregelen. De maatregelen uit het basispakket kosten relatief weinig en zijn vrij eenvoudig te realiseren (zie tabel). Hiertegen valt weinig weerstand te verwachten vanwege de werknemers.

BASISPAKKET MAATREGELEN IN EEN BEDRIJFSVERVOERPLAN	
OPENBAAR VERVOER	<ul style="list-style-type: none"> • Reiskostenvergoeding bv. volledig vergoeden van het openbaar vervoerabonnement of meer dan het wettelijk verplichte aandeel • Verschaffen van reisinformatie over dienstregelingen en reistijden met het openbaar vervoer
CARPOOLEN	<ul style="list-style-type: none"> • Carpoolmatching: hulp bieden bij het samenstellen van carpoolteams
FIETSEN	<ul style="list-style-type: none"> • Fiets-van-de-zaak • Veilige fietsstalling • Verhuiskostenregeling voor medewerkers die op fietsafstand wonen
ZAKELIJK VERKEER	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstreizenreglement waarin wordt aangegeven welke verplaatsingen op welke manier moeten gebeuren • Dienstfiets voor zakenritten op fietsafstand • Dienst en/of huurauto voor zakenverplaatsingen • Normale vergoeding voor zakelijke autokilometers

Bron: op Ligtermoet en Louwerse (2000), Vervoermanagement voor bedrijven, maart 2000, vervoermanagement Nederland, Utrecht, p. 35.

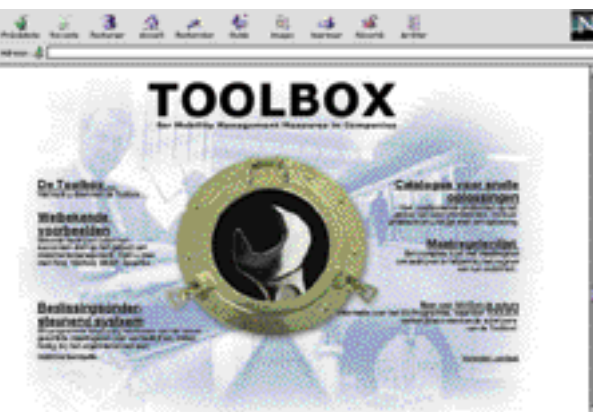
Het bedrijf kan het **basispakket uitbreiden** met krachtigere maatregelen, waarbij een evenwicht wordt nastreefd tussen push- en pull- maatregelen. Deze aanvullende maatregelen vragen meer inspanningen van het bedrijf. De pull-maatregelen zijn populair: ze belonen de werknemers die de wagen laten staan door bv. een financiële bijdrage van het bedrijf aan de exploitatie van een buslijn, het organiseren van bedrijfsvervoer, voorbehouden parkeerplaatsen voor carpoolers, installeren van douches en kleedruimtes, gratis fietsaccessoires,... Voor de werkgever is er een zekere kost aan verbonden. Maatregelen die ingrijpen op het werkproces zoals een vierdagenwerkweek, flexibele werktijden en tele(thuis)werken zijn ook belangrijke aanvullende maatregelen. De aanvullende push-maatregelen zijn weinig populair, maar uitermate effectief. Invoering ervan stuit meestal op weerstand, maar de kost is beperkt. Voorbeelden zijn het (gedeeltelijk) afschaffen van de bestaande voordelen voor de autosolisten en van de bedrijfswagens, invoeren van een parkeerbeperking of betalend parkeren, een verlaging van de kilometervergoeding voor zakelijke verplaatsingen, ...

Waarheen voor meer informatie

Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde is er nood aan informatie en sensibilisering m.b.t. bedrijfsvervoerplannen. Heel wat bedrijven weten niet wat een bedrijfsvervoerplan precies inhoudt, welk voordeel zij erbij hebben. In de bedrijven is er vaak onvoldoende know-how om een bedrijfsvervoerplan uit te werken en te realiseren. Aan de overheid worden dan ook verwachtingen gesteld op het vlak van ondersteuning en begeleiding. De overheid moet hiertoe een kader uitwerken. Er bestaan reeds enkele initiatieven die aan die informatiebehoefte proberen tegemoet te komen

Toolbox voor mobiliteitsmanagement voor bedrijven

Toolbox voor bedrijfsvervoerplannen is een project in opdracht van de Europese commissie. In een interactieve CD-Rom en internettoepassing wordt de bestaande kennis inzake bedrijfsvervoerplannen beschikbaar gesteld. Er zijn praktijkvoorbeelden en oplossingen voor bedrijven opgenomen die via een eenvoudig zoekmechanisme consulteerbaar zijn. Men vindt er ook een verplaatsingsenqu te-pakket waarmee het bedrijf een beknopte



rondvraag kan doen bij het personeel voor het uitwerken van een mobiliteitsprofiel, een systeem dat de meest geschikte mobiliteitsmanagementsmaatregelen voorstelt i.f.v. de resultaten van de vragenlijst en een schatting van de kosten en de baten van de voorgestelde maatregelen. Een beperking van het systeem is dat het gesoleerde maatregelen voorstelt, daar waar een bedrijfsvervoerplan normaal gezien uit een combinatie van maatregelen bestaat.

De website zou begin 2001 klaar zijn. Meer info over deze toolbox bij [traject](mailto:traject@traject.be) (tel. 09/2259583; website: www.traject.be).

Opleiding bedrijfsvervoerplannen

In het cursusaanbod van de Vlaamse Stichting Verkeerskunde (VSV) is sinds kort een opleiding "mobiliteitsmanagement en bedrijfsvervoerplannen voor bedrijven" opgenomen. Voor meer informatie kunt u terecht bij de Kamer van Koophandel & Nijverheid (tel. 015/451020) of de VSV (tel. 015/440921; website: www.verkeerskunde.be). De VSV organiseert eveneens een opleiding mobiliteitsmanagement en bedrijfsvervoerplannen voor de vakbonden.

Het Nederlandse werkmodel vervoermanagement

Om aan de informatiebehoefte van bedrijven tegemoet te komen ontwikkelde de Nederlandse overheid een handboek dat het proces weergeeft van plan tot implementatie en evaluatie. De gids is een stappenplan voor het opstellen van een bedrijfsvervoerplan, maar is ook handig voor wie met enkele geïsoleerde maatregelen aan de slag wil die niet aan andere maatregelen gerelateerd zijn. De gids is ook nuttig voor bedrijven die hun mobiliteitsmanagementsprestaties op een hoger niveau willen tillen. Het werkmodel bevat ook bronnen, internetadressen, referenties, instanties die bij de uitvoering van dienst kunnen zijn en meer gedetailleerde diensten aanbieden. Het werkmodel is in omloop in een papieren versie die besteld kan worden op het nummer 0031/(0)30/2971495. Een digitale versie is in de maak.



FEDERALE DIENSTEN VOOR WETENSCHAPPELIJKE, TECHNISCHE EN CULTURELE AANGELEGENHEDEN
Wetenschapsstraat 8 - 1000 Brussel



Université de Liège
Services d'Economie des Transports
Boulevard du Rectorat
Bâtiment B33 Boîte 6
4000 Liège



Institut Wallon
Bld Frère Orban, 4
5000 Namur



Langzaam Verkeer
J.P. Minckelerstraat 43 - Paviljoen A
3000 Leuven

