

Leidraad Format Plan van Aanpak voor Startbeslissing maatregel Beter Benutten

Naam Regio: Maastricht Bereikbaar

Naam Maatregel: Project slim werken inclusief deelstoel en de werkgeversaankpak

Projectcode: MAA-BBV-003/004

Algemene gegevens

Uitvoerende organisatie:	Maastricht Bereikbaar
Verantwoordelijke bestuurder/directeur:	Katya Ivanova
Verantwoordelijke projectmanager:	Rob Schaap, 06-52456090
Betrokken andere organisaties:	Leden stuurgroep MB
Datum / versie:	31-10-2014, definitief

Samenvatting

Uit de probleemanalyse blijkt dat in de periode 2015-2017 de focus van de problematiek verschuift van het hoofdwegennet naar de stedelijke ringwegen, in het bijzonder de Maas-kruisende verbindingen (Noorderbrug en Kennedybrug). Verder blijkt dat het thema slim werken een belangrijke bijdrage moet leveren aan de spitsmijdingen op de prioritaire corridors, met name in de wintermaanden waarin de andere alternatieven minder gunstig zijn.

Het project slim werken is erop gericht een duurzame impuls te geven aan thuis- en op afstand werken en spitsmijden door werknemers van werkgevers in Maastricht en de rest van Zuid-Limburg (met focus op Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad). De insteek hierbij is dat werkgevers via succesvolle kleinschalige pilots komen tot structurele versoepeling van het beleid omtrent thuiswerken en flexibele werktijden om zodoende de werknemers in staat te stellen om de spits te mijden. Het betreft een continuering, opschaling en verduurzaming van het in BB1 lopende project. De ambitie is om 2.000 automobilisten te verleiden om slim te werken en hiermee de komende 10 jaar jaarlijks gemiddeld 933 dagelijkse spitsmijdingen te verwezenlijken. In het scopejaar van VBBMB levert het project 1.275 spitsmijdingen op (dat is 26% van het beoogde aantal spitsmijdingen in 2017). Het effect van BB1 is verrekend met deze aantallen.

Het pakket slim werken heeft conform de spelregels voor de kosteneffectiviteitsberekening een KE-score van €15 per vermeden verliesuur voor sterk vertraagde ritten, en een KE-score van €5 per vermeden verliesuur voor alle ritten in het model.

In dit project is ook de werkgeversaankpak van Maastricht Bereikbaar opgenomen. Hierin wordt beschreven hoe wij verder gaan met de huidige convenantpartners, die reeds commitment hebben gegeven over hun bijdrage aan het programma tot eind 2016 (zowel in het uit de spits halen van een concreet aantal auto's als een financiële bijdrage). Daarbij wordt beschreven hoe de werkgeversaankpak verder wordt opgeschaald naar het MKB, maar vooral naar (andere) grote werkgevers in Maastricht en de rest van Zuid Limburg.

Bijbehorende (beslis)documenten (bij MB opvraagbaar)

Naam document	Kenmerk	datum
Programma VBBMB 2015-2017 deel A: probleemanalyse	PVBBMB.A	16 juni 2014
Programma VBBMB 2015-2017 deel B: uitwerking pakketten	PVBBMB.B	16 juni 2014
Motivaties en Barrières bij voertuigkeuze	VBBMB.B1	19 juni 2014
3 ^e Geclusterde Effectmeting Forenzen	VBBMB.B4	01 juni 2014
Status Pilots Slim Werken	VBBMB.B5	augustus 2014

1. Beschrijving van de problematiek

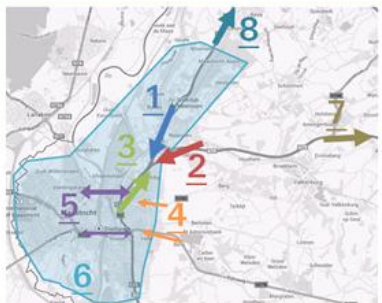
Deel A: verkeersanalyse

Uit de probleemanalyse (zie PVBBMB.A) blijkt dat een groot deel van de meest vertraagde autoritten in Maastricht op de korte afstanden zitten. Verder blijkt dat in de periode 2015-2017 de focus van de problematiek verschuift van het hoofdwegennet naar de stedelijke ringwegen, in het bijzonder de Maas-kruisende verbindingen (voor de auto: Noorderbrug en Kennedybrug en voor het OV: Wilhelminabrug en Kennedybrug). De focus van het programma VBBMB ligt op 2017. In dat jaar is sprake van een sterk gewijzigde situatie en wordt verwacht dat er extra hinder optreedt op de Maas-kruisende verbindingen.

Regionale opgave

Op basis van de bevindingen is de opgave vertaald naar een opgave in termen van spitsmijdingen op corridorniveau (zie PVBBMB-A). De figuur hieronder toont de ambitie op corridorniveau (inclusief over-planning). Als deze ambitie behaald wordt, dan worden in ieder geval de doelstellingen van het programma bereikt (2.000 MVR en 10% reistijdverbetering).

Corridor	Doelstelling VBBMB		Bereikt per maart 2014	
	OS	AS	OS	AS
1 A2 ingaand	330		71	nb
2 A79 ingaand	230		42	nb
3 A2 Uitgaand	530		13	nb
4 Heuvelland	220		55	nb
5.1 Maas-kruisend w/o	990	520	74	nb
5.2 Maas-kruisend o/w	560	640	66	nb
6 Overige trajecten Mstricht	980		667	nb
7 Heerlen / Parkstad	(1.000)		nb	nb
8 Sittard (-Geleen)	(500)		nb	nb
Totaal	5.000		988	nb
	(1.500)			



De doelstellingen voor Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad zijn secundaire, taakstellende doelstellingen en daarom tussen haakjes weergegeven.

Oplossend vermogen alternatieven

Hoewel tweewielers en OV kansrijk zijn als alternatief voor de auto zijn er altijd momenten of omstandigheden waarin dat minder het geval is. Denk hierbij aan de natte en koude wintermaanden waarin veel keuzereizigers de fiets en het OV laten staan, en aan de tijdelijke hindernissituaties in de komende jaren waarbij de kwaliteit van de alternatieve vervoerwijzen onder druk komt te staan. Daarom is het vermijden van het met de auto in de spits rijden door slim werken eveneens een essentieel onderdeel van het programma waar sterk op ingezet zal worden.

Deel B: gedragsanalyse

Reële doelgroep – potentiële grote werkgevers en werknemers

De doelgroepen voor de werkgeversaanpak en het project slim werken zijn werkgevers en werknemers op alle afstanden. In de probleemanalyse (zie bijlage PVBBMB-A) is de omvang van de totale doelgroep auto gebruikende forenzen reizend in de spits op 34.700 bepaald. Momenteel wordt door Maastricht Bereikbaar via de 25 aangesloten ongeveer een kwart (circa 20.000) van alle werknemers in Maastricht bereikt. Gebaseerd op de uitkomsten van de uitgevoerde scans rijdt circa de helft van hen met de auto in de Maastrichtse spits (10.000 automobilisten).

De meest kansrijke nog te benaderen doelgroep voor Maastricht Bereikbaar zijn de grote werkgevers (met meer dan 200 medewerkers in dienst) in Maastricht en in de rest van Zuid-Limburg (met name Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad). Binnen Maastricht zijn naar schatting nog 25 grote werkgevers, met 20.000 medewerkers, die niet zijn aangesloten bij Maastricht Bereikbaar.

Het aandeel medewerkers dat met de auto in de Maastrichtse spits reist is niet bekend, maar we gaan ervan uit dat het auto-aandeel gelijk is en bij circa 50% ligt (10.000 automobilisten).

Het aantal grote werkgevers in Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad met meer dan 200 medewerkers in dienst en nog niet aangesloten bij Maastricht Bereikbaar wordt ingeschat op 40 met 30.000 medewerkers. Naar verwachting zal gemiddeld 5 à 10% van deze medewerkers dagelijks van en naar Maastricht reizen, waarvan 60 à 70% met de auto in de spits reist. Dit percentage is gebaseerd op het auto-aandeel van de Maastrichtse medewerkers van de gemeenten Heerlen, Sittard-Geleen, Leeuwenborgh Opleidingen en Zuyd Hogeschool. Het aantal medewerkers dat met de auto in de Maastrichtse spits reist, ligt daarmee tussen 900 en 2.100 automobilisten.

Deze groep van 25 bestaande convenantpartners en circa 65 grote andere Maastrichtse en Zuid-Limburgse werkgevers dekt daarmee ruim 60% (20.900 à 22.100 automobilisten) af van de totale doelgroep van 34.700 auto gebruikende forenzen reizend in de Maastrichtse spits. Dit is een voldoende grote doelgroep waarop we onze pijlen tijdens VBBMB gaan richten. Hiertoe behoren: DSM, Sabic, APG, CBS, UWV, Medtronic, Sitech, Chemelot, Orbis, Atrium, Envida, Meander, SGL, Zorg, Arcus College, OM, Belastingdienst, Rechtbank, Politie Limburg-Zuid) Uit deze pool aan grote werkgevers gaan we putten totdat we met voldoende werkgevers (naar verwachting 15 nieuwe convenantpartners) concrete afspraken hebben gemaakt om uit te komen op de realisatie van 5.000 spitsmijdingen op de prioritaire corridors rondom Maastricht en 1.500 spitsmijdingen op de secundaire doelstellingen in Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad. Met de huidige 25 convenantpartners zijn afspraken vastgelegd om 2.313 auto's uit de spits te halen. Tijdens de laatste effectmeting (maart 2014) hadden deze werkgevers 503 auto's uit de spits gehaald en daarmee bijna 1.000 spitsmijdingen (33% van de totaalopgave) op de prioritaire corridors gerealiseerd.

Barrières en motieven slim werken

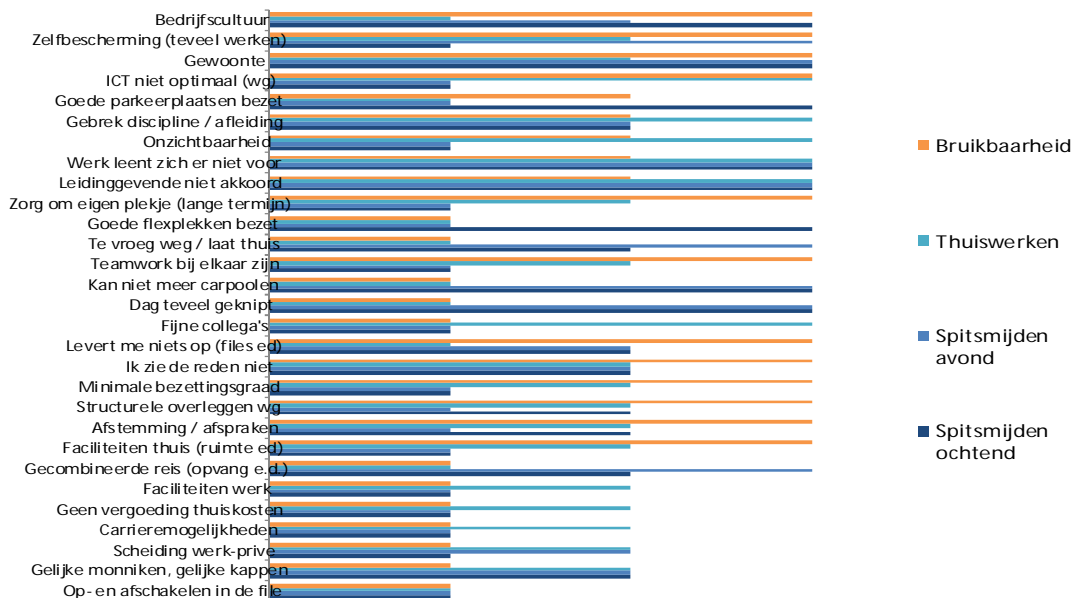
In Q4-2013 en Q1-2014 heeft MB een uitgebreide gedragsanalyse uitgevoerd, ondersteund door gedragsexperts van betrokken adviesbureaus, de faculteit psychologie van de Universiteit Maastricht en Team Analyse van I&M. Dit heeft geleid tot het vaststellen van een praktisch gedragsmodel en het bepalen van voor VBBMB prioritaire gedragscomponenten (barrières wegnemen, intrinsieke motivatie gebruiken en feedback geven). Zie ook PVBBMB.A. Bij de gedragsverandering is verder de praktijkervaring van projectleiders van de in BB1 lopende projecten gebruikt. Dit heeft geleid tot een invulling van barrières en motieven op basis van *expert judgement*. Deze invulling is daarna getoetst aan de Geclusterde Effectmeting Forenzen, project specifieke evaluaties en diepte interviews en een focusgroep die speciaal voor dit programma zijn gehouden in Q1-2014 (zie VBBMB.B1, B2 en B4).

Ten aanzien van het alternatief slim werken voor de auto in de spits zijn de volgende barrières en motieven belangrijk bevonden op basis van de relatieve zwaarte en de bruikbaarheid binnen de scope van Beter Benutten (al kunnen andere motieven en barrières ook een rol van betekenis spelen bij de concrete uitwerking):

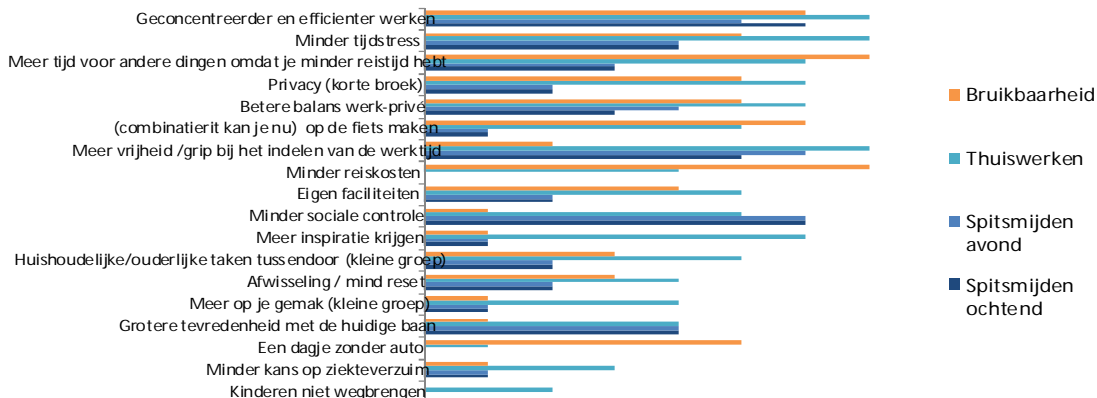
1. Barrières: gewoonte, gebrek aan discipline, zelfbescherming, bedrijfscultuur, carrière mogelijkheden en dag teveel opknippen (intrinsiek), het werk leent zich er niet voor, leidinggevend, te vroeg weg / te laat thuis (technisch) en ICT thuis, goede parkeerplaatsen en werkplekken die bezet zijn als men later komt, en kosten thuiswerken (fysiek).
2. Motieven: reductie reistijd en tijdstress, meer privacy, minder sociale controle, betere balans werk-privé en meer vrijheid (intrinsiek), gebruiken van eigen faciliteiten, geconcentreerder en efficiënter werken en het tussendoor doen van huishoudelijke taken (technisch) en makkelijker een tripje naar winkel kinderopvang, eigen faciliteiten, ziekteverzuim en reistijd (fysiek).

Met slim werken zetten we met name in op barrières die werkgever-gerelateerd zijn, terwijl deelstoel zich richt op (technische) barrières die werken vanuit het eigen huis bemoeilijken.

Barrières slim werken Forenzen



Motieven slim werken Forenzen



Feed-forward en feedback geven

Ten aanzien van het geven van feed-forward en feedback is geconcludeerd dat dit één van de succesfactoren is voor succesvolle en duurzame gedragsbeïnvloeding. Verschillende methoden van feedback en feed-forward zijn geïnventariseerd en worden onderdeel van de uitvoering van de marketing en communicatiecampagne (zowel generiek als project specifiek). Voor het project slim werken wordt op de volgende wijze invulling gegeven aan feedback en feed-forward naar de deelnemende werknemers.

Feed-forward:

1. informeren over de algemene voordelen van slim werken (zie lijst motieven);
2. delen van *best practices* in de vorm van *testimonials* van collega's die aansluiten bij bovenstaande motieven;
3. informeren over de wegwerkzaamheden en de verwachte extra hinder en de kansen die slim werken hiervoor biedt (benutten van *compelling events*).

Feedback:

1. terugkoppelen van de status van de voortgang van de wegwerkzaamheden en de hinder die hiermee voor de reizigers werd veroorzaakt;
2. terugkoppelen van de uitkomsten van de uitgevoerde evaluaties van de pilots slim werken en de jaarlijkse evaluaties van de structurele invulling van slim werken;
3. periodiek bespreken van het thema slim werken tijdens regulier teamoverleg of speciale teamsessies met als doel om slim werken verder te optimaliseren.

Ontwerpprincipes voor project slim werken

Bij het ontwerpen van effectieve maatregelen voor VBBMB wordt gebruik gemaakt van de kennis en ervaring opgedaan in BB1, in combinatie met de hier besproken gedragsanalyse en de intervention mapping methodiek van de Universiteit Maastricht. *Een maatregel sluit sneller aan bij de doelgroep als deze omkeerbaar is, relatief weinig risico's kent en sociale relaties in tact laat* (Quote Rob Ruiter, professor Psychologie Universiteit Maastricht). De basis is:

- ▶ Bekendheid genereren en interesse wekken. De boodschap moet worden opgemerkt, begrepen, aandacht krijgen en als interessant worden bestempeld. Gepersonaliseerde informatie is gewenst, met totaalbeeld van wat men moet doen en wat het oplevert. Met vragen moet men goed en snel geholpen worden;
- ▶ Probeergebruik en herhaalgebruik: toepassen van beloning als methodiek om gedragsverandering in gang te zetten. Moet tijdelijk zijn en overgaan in intrinsieke motivatie of structurele prikkel om gedrag duurzaam te maken;
- ▶ Gedragsbehoud wordt gerealiseerd met structureel voordelige alternatieven en goed ontworpen feedback systemen waarmee de doelgroep bevestiging krijgt van het feit dat de keuze een goede is. Onderdeel hierbij zijn sociale steun en veranderen van sociale normen in de omgeving. Opt-out regelingen zijn kansrijk;
- ▶ Gebruikers inzetten als ambassadeurs: vroege gebruikers zijn een kleine maar belangrijke groep. Zij kunnen anderen beïnvloeden als zij zich gesteund voelen, goede argumenten hebben, hun invloed uitoefenen via individuele kanalen (mensen veranderen niet makkelijk in de groep) en vooral consistent zijn door hun gedragsverandering vol te houden.

Deel C: Stakeholdersanalyse

Werkgevers en werknemers

Werkgevers (zowel convenantpartners als niet-convenantpartners) hebben vooral bedrijfsspecifieke doelen die gediend worden met het project. Bijvoorbeeld kostenreductie, goed werkgeverschap, gezondheid van de werknemers en terugdringen van het ziekteverzuim, maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De 25 convenantpartners van Maastricht Bereikbaar hebben zich al gecommitteerd aan het behalen van een modal shift van de auto naar een combinatie van slim reizen en slim werken.

Bij 16 van de 25 convenantpartners zijn in BB1 pilots slim werken uitgevoerd met in totaal 624 werknemers (stand per 1 augustus 2014). Zowel voor de nieuwe als de bestaande convenantpartners geldt dat zij een potentiële doelgroep zijn voor het project slim werken. Zij kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de prioritaire corridors rondom Maastricht. Voor alle convenantpartners geldt dat een proces wordt ingericht van pilots tot structurele uitrol voor alle werknemers waarvoor de werkzaamheden zich lenen voor slim werken, de technische tools hiervoor beschikbaar zijn en de leidinggevenden hiermee instemmen (zie verderop bij beschrijving van de maatregel). De redenen dat niet bij alle 25 convenantpartners pilots slim werken zijn uitgevoerd, heeft ermee te maken dat niet alle werkgevers in de afspraken met Maastricht Bereikbaar op slim werken hebben ingezet en dat sommige werkgevers hiervoor nog niet “gereed” waren. Tijdens BB2 zal ook bij deze laatste groep werkgevers op de combinatie van een pilot en een structurele uitrol worden ingezet.

Private partijen en overige stakeholders

Naast de werkgever en de werknemers spelen ook de directe leidinggevenden en de ondernemingsraad OR een belangrijke rol bij het uitrollen van slim werken. Tijdens de in BB1 uitgevoerde pilots slim werken hebben we ervaringen opgedaan met individuele leidinggevenden die de OR in stelling hebben weten te brengen om de structurele uitrol van slim werken deels dan wel volledig te torpederen.

2. Beschrijving van de maatregel/oplossing

Beschrijving van de maatregel

Veel forenzen in de regio maken nog geen optimaal gebruik van de mogelijkheden om de spits te mijden en/of thuis of elders te werken. De werkgever is hierbij nog steeds vaak de beperkende factor. Daarom wordt tijdens VBBMB net als in BB1 ingezet op een intensivering van de verruiming van de mogelijkheden via de werkgever. De werkgeversaanpak speelt hierin een centrale rol. In het project slim werken worden de volgende onderdelen van het programma van Maastricht Bereikbaar ondergebracht:

- ▶ Deel A: werkgeversaanpak Maastricht Bereikbaar;
- ▶ Deel B: stimuleren slim werken werkgevers/werknemers;
- ▶ Deel C: stimuleren gebruik deelstoel.

Deel A: Werkgeversaanpak Maastricht Bereikbaar

Voortzetting "klassieke" werkgeversaanpak

Binnen de door Maastricht Bereikbaar gehanteerde werkgeversaanpak begint het proces met een kennismakingsgesprek met de geïnteresseerde werkgever. Tijdens dit gesprek wordt beoordeeld of de werkgever met een combinatie van maatregelen gericht op slim werken en slim reizen een bijdrage kan leveren aan de doelstellingen van Maastricht Bereikbaar. Daarnaast wordt naar bedrijfsinterne aanknopingspunten gezocht (bv. parkeerproblematiek, fusies en reorganisaties, nieuwe huisvesting) waarvoor Maastricht Bereikbaar een oplossing kan bieden. Indien dit het geval is wordt een mobiliteitsscan van het reisgedrag onder de werknemers uitgevoerd. Doel hiervan is het bepalen van het potentieel. Op basis van het als haalbaar ingeschatte potentieel worden met de werkgever concrete afspraken vastgelegd over het aantal werknemers dat de overstap zal gaan maken van de auto naar de fiets/e-bike, openbaar vervoer én slim werken. De werkgever treedt op dat moment toe tot het regioconvenant Maastricht Bereikbaar en door de ondertekening van de uitvoeringsovereenkomst conformeert de werkgever zich om een concreet aantal auto's uit de spits te halen door in te zetten op een combinatie van slim werken en slim reizen.

Maastricht Bereikbaar heeft al veel draagvlak bij 25 Maastrichtse werkgevers c.q. convenantpartners. Deze 25 convenantpartners zijn goed voor ruim 20.000 werknemers die een relatie met Maastricht hebben. Dit zijn de medewerkers die in Maastricht wonen en/of werken. Deze werkgevers hebben op CEO niveau commitment gegeven voor het realiseren van een concrete en meetbare bijdrage aan de doelen van het programma. De huidige werkgevers hebben zich gecommitteerd aan het realiseren van 2.313 auto's uit de spits. De figuur toont het (geanonimiseerde) MB Dashboard dat gebruikt wordt om de convenantpartners te laten zien hoe ver zij zijn met het behalen van hun doelstelling. Tijdens de halfjaarlijkse CEO bijeenkomsten wordt het MB Dashboard aan de aanwezige CEO's gepresenteerd. Doel hiervan is het creëren van sociale druk door niet voor elkaar onder te willen doen en daardoor minder actieve werkgevers weer op gang te brengen. Tijdens deze bijeenkomsten zitten de CEO's met elkaar aan tafel om ervaringen uit te wisselen, enthousiasme te delen, maar vooral ook om gezamenlijk naar oplossingen te zoeken en buiten de gebaande paden te gaan.

Bovendien hebben de werkgevers zich tot eind 2016 gecommitteerd aan het programma en een jaarlijkse contributie die zij moeten betalen voor deelname (€10,- per medewerker relevant voor Maastricht Bereikbaar met een maximum van €5.000,- per jaar). De contributie is vooral bedoeld om het commitment hard te maken. Immers "kost het niets, dan is het niets". Bovendien wordt hiermee voorkomen dat werkgevers aansluiten die geen serieuze ambitie hebben om bij te dragen aan het programma. Het feit dat de huidige convenantpartners commitment hebben gegeven tot eind 2016 betekent dat de werkgeversaanpak voor VBBMB bij voorbaat geborgd is. Met het oog op het vervolg worden nu afspraken gemaakt met werkgevers

over continuering tot eind 2017 door een verlenging van de looptijd van de opgestelde uitvoeringsovereenkomsten.

De tijdens BB1 door Maastricht Bereikbaar gehanteerde "klassieke" werkgeversaanpak kent de volgende succesvolle en innovatieve elementen en deze zullen ook tijdens VBBMB als uitgangspunt worden genomen:

1. de deelnemende werkgevers hebben allen ervoor getekend om een concreet aantal auto's uit de spits te halen. Daarnaast hebben de werkgevers zich langjarig aan de ambities van Maastricht Bereikbaar verbonden, zowel qua inspanningen als financiële bijdragen in de vorm van de jaarlijkse contributie;
2. de intensieve langjarige samenwerking tussen Maastricht Bereikbaar en de werkgevers resulteert in een relatie waarin we elkaar open en eerlijk aanspreken op de gemaakte afspraken. Soms gaat dit er hard aan toe, maar de werkgevers accepteren dit en bij steeds meer werkgevers wordt Maastricht Bereikbaar op het hoogste directieniveau geagendeerd. Op deze wijze worden barrières op middelmanagement-niveau geslecht;
3. de halfjaarlijkse CEO bijeenkomsten en het MB Dashboard zetten "druk" op de achterblijvers, bieden een platform om op het hoogste niveau mobiliteitsstandpunten en -strategieën met elkaar uit te wisselen, dragen bij aan het uitwisselen van kennis en ervaringen en ten slotte tot het smeden van een WIJ-gevoel tussen alle betrokkenen;
4. tijdens BB1 lag de nadruk op het verleiden van de medewerkers door het aanbieden van zoete maatregelen binnen het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket. Steeds meer werkgevers overwegen nu om – gebaseerd op de uitkomsten en adviezen naar aanleiding van de bij de start door Maastricht Bereikbaar uitgevoerde mobiliteitsscans – zure maatregelen in te zetten en het arbeidsvoorwaardenpakket in dat kader nog een keer kritisch tegen het licht te houden. Het Academisch Ziekenhuis Maastricht, Leeuwenborgh Opleidingen en de Provincie Limburg zijn hiervan drie actuele voorbeelden. Deze drie werkgevers verkennen op dit moment de concrete mogelijkheden van een aanscherping van hun parkeerbeleid voor medewerkers. Zowel Leeuwenborgh als het azM willen zover gaan om medewerkers wonend binnen fietsafstand de toegang tot de parkeervoorzieningen te verbieden. De combinatie van zoete én zure maatregelen zal naar verwachting meer effect resulteren dan uitsluitend met zoete maatregelen te "strooien".



Scopeverbreding tijdens VBBMB: grote werkgevers in de regio Zuid Limburg

Uit de probleemanalyse voor het vervolg van Beter Benutten is gebleken dat verdere opschaling van het programma van Maastricht Bereikbaar zowel binnen Maastricht als naar de regio Zuid-Limburg noodzakelijk is om de doelstelling te behalen. Bovendien is dit wenselijk vanuit de beleidslijnen van de moederorganisaties. Dit betekent dat de huidige werkgeversaanpak binnen Maastricht opgeschaald wordt en dat andere grote en met name Zuid-Limburgse werkgevers

gevestigd in Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad bij het programma worden betrokken. Tijdens BB1 is slechts passief ingezet op werkgevers in Zuid-Limburg. Uit de contacten die tijdens BB1 hebben plaatsgevonden, bleek het volgende:

1. deze werkgevers voelden zich door Maastricht Bereikbaar en de problematiek in Maastricht niet aangesproken;
2. deze werkgevers gaven tijdens BB1 aan alle medewerkers van de aangeboden maatregelen te willen laten meeprofiteren en niet alleen de medewerkers afkomstig uit de regio Maastricht. In veel gevallen is dat bijvoorbeeld maar 5-10% van het gehele personeelsbestand en dat leidde tijdens BB1 regelmatig tot een negatief besluit om toe te treden tot Maastricht Bereikbaar;
3. de focus op deze afgebakende doelgroep maakte de interne communicatieboodschap moeilijk en leidde tot verzet of afwijzing bij de ondernemingsraden.

Deze bezwaren uit BB1 zijn belangrijke lessons learned die in het vervolg van Beter Benutten voor een groot deel worden weggenomen doordat de werkgeversaanpak tijdens VBBMB op de volgende punten wordt bijgesteld:

1. de hoofdfocus blijft liggen op grote werkgevers met minimaal 200 medewerkers in Zuid-Limburg. Bij de benadering van deze groep werkgevers worden niet zozeer de aanstaande werkzaamheden in Maastricht en de daarmee samenhangende verkeershinder centraal gesteld, maar wordt de nadruk meer gelegd op concrete aanknopingspunten die Maastricht Bereikbaar biedt voor het geven van invulling aan intrinsieke werkgeversthema's zoals maatschappelijk verantwoord ondernemen, goed werkgeverschap en kostenbesparing;
2. de mobiliteitsscan zal zich richten op het in kaart brengen van het potentieel van alle medewerkers werkzaam in Zuid-Limburg (en niet meer uitsluitend op de groep medewerkers met een relatie-Maastricht);
3. met de werkgevers die op basis van het (Maastrichtse- en bedrijfsbrede) potentieel besluiten om convenantpartner van Maastricht Bereikbaar te worden, zullen in de uitvoeringsovereenkomsten zowel afspraken worden gemaakt over het aantal auto's uit de spits relevant voor Maastricht Bereikbaar als het aantal auto's uit de spits op de secundaire doelstellingen van het programma;
4. tijdens VBBMB worden alle medewerkers in de gelegenheid gesteld om van de door Maastricht Bereikbaar aangeboden maatregelen gebruik te maken.

Doorontwikkelen tijdens VBBMB: aanpak midden- en kleinbedrijf (MKB)

Maastricht heeft circa 9.200 werkgevers met in totaal circa 80.000 banen (Bron: LISA/CBS). Ongeveer de helft van deze banen valt binnen het midden- en kleinbedrijf (MKB), dit zijn werkgevers met maximaal 250 medewerkers. Een aanzienlijk deel hiervan zijn de binnenstadondernemers waarmee tijdens BB1 contacten zijn opgebouwd in het kader van de bezoekers- en evenementenaanpak. Samen met de projectleider "bezoekers" zal voor deze groep werkgevers een "aanvalsplan" worden opgesteld. Maastricht Bereikbaar heeft tot nu toe vooral gefocust op de werkgevers met meer dan 200 medewerkers. Het MKB werd uitsluitend meegenomen als een werkgever zelf aan de bel trok. Volgens de definitie van het MKB behoort één van de huidige convenantpartners tot het MKB, namelijk L1. Het MKB vereist een andere aanpak, zowel met het oog op de efficiënte inzet van de beschikbare menskracht en middelen vanuit Maastricht Bereikbaar als de wijze waarop het product "Maastricht Bereikbaar" binnen het MKB moet worden aangeboden en ingezet. Kort samengevat: dit moet snel en efficiënt zonder veel "gedoe".

Als proef heeft Maastricht Bereikbaar in mei 2014 de MKB BOX ontwikkeld en gelanceerd onder werkgevers gevestigd op bedrijventerrein Beatrixhaven. Doel van deze proef is om het animo en de behoeften van de werkgevers en werknemers binnen het MKB in kaart te brengen en tijdens VBBMB door te ontwikkelen. De eerste uitkomsten worden in oktober verwacht. De lessons learned van de proef worden meegenomen tijdens VBBMB. In alle Beter Benutten regio's blijkt dat het goed bedienen van het MKB een moeilijke opgave is. Tegelijk zit hier veel potentieel.

In VBBMB willen wij met de MKB BOX concrete stappen zetten met het faciliteren van het MKB om medewerkers structureel te stimuleren slim te werken en te reizen. Bij de berekening van het beoogde aantal spitsmijdingen in hoofdstuk 2 is het aantal werkgevers, werknemers en slimme werkers uit het MKB buiten beschouwing gelaten. Reden hiervoor is dat betrouwbare ervaringscijfers op dit moment ontbreken. Een eventueel succes van de MKB aanpak leidt in dat geval tot extra spitsmijdingen of kan een tegenvallend resultaat bij grote werkgevers compenseren. Om toch op MKB resultaten te sturen, streven we ernaar 5-10% van de doelstelling van slim werken bij MKB bedrijven te realiseren (zie mijlpalen).

Deel B: Stimuleren slim werken werkgevers/werknemers

Voortzetting "klassieke" aanpak voor Slim Werken

Voor het stimuleren van Slim Werken (thuiswerken, elders werken of spitsmijndend werken) heeft Maastricht Bereikbaar haar eigen innovatieve aanpak ontwikkeld. Deze wijkt af van de landelijke aanpak waarbij forenzen die de spits mijden worden beloond. In BB1 is ervoor gekozen om slim werken via de werkgeversaankpak in te steken en niet de werknemers, maar de werkgevers op weg te helpen en te belonen. Dit is weliswaar een proces van de lange adem dat nu bij de eerste werkgevers in een structurele uitrol resulteert, maar wel een insteek met duurzame structurele effecten. Een werkgever die heeft besloten om slim werken in te voeren doet dit niet in het kader van het bereikbaar houden van de stad Maastricht, maar vanwege andere strategische bedrijfsmotieven. En de werknemer die eenmaal gewend is om slim te werken zal dit niet meer snel willen inruilen voor een 9-tot-5 baan in het kantoor van de werkgever. Onze aanpak voor het stimuleren van slim werken kent de volgende succesvolle en innovatieve elementen en deze zullen ook tijdens VBBMB als uitgangspunt worden genomen:

- ▶ slim werken is voor veel werkgevers (buiten de bank- en verzekeringsinstellingen) lang niet altijd geaccepteerd gemeengoed. In Limburg en wellicht ook in andere "rand-provincies" vereist dit een gedegen aanpak, waarbij tal van vooroordelen en weerstanden vanuit conservatieve managementstijlen moeten worden ontkracht. Dit vereist "Baby-steps" waarbij de werkgevers stap voor stap worden begeleid naar het stimuleren en faciliteren van thuis c.q. elders werken;
- ▶ we zetten daarbij eerst baby-steps gericht op het verruimen van de openingstijden (vanaf 7.00 uur tot 19.00 uur of later) en het afschaffen van bloktijden. Spitsmijndend werken wordt als minder bedreigend ervaren dan thuis werken;
- ▶ overwinnen van weerstanden op middelmanagement niveau door te starten met kleinschalige pilots met gedragsregels op maat (eventueel per team). Het voordeel hiervan is dat de pilot als veilig en niet bedreigend wordt ervaren. De pilot vindt immers plaats in een afgebakende omgeving (binnen een team), tijdens een afgebakende periode (bv. drie maanden) en kan na afloop in geval van negatieve evaluatie-uitkomsten worden stopgezet;
- ▶ met werkgevers die op basis van de eindevaluatie van de pilot besluiten om slim werken structureel uit te rollen wordt in een aparte overeenkomst slim werken vastgelegd voor hoeveel medewerkers en hoeveel dagen in de week slim werken door de werkgever wordt gefaciliteerd. Hieraan wordt een financiële beloning voor de werkgever gekoppeld (zie verderop);
- ▶ zowel de uitkomsten van de evaluaties van de pilots (16 tijdens BB1) als de uitkomsten van de meetmomenten tijdens de structurele uitrol worden in een benchmarkoverzicht slim werken bijgehouden, waardoor werkgevers ten opzichte van elkaar zowel kwalitatief als kwantitatief kunnen worden vergeleken. Bij grote werkgevers kunnen de uitkomsten zelfs op cluster of organisatieonderdeel worden vergeleken;
- ▶ ten slotte resulteert deze aanpak via de werkgevers niet alleen in spitsmijdingen op de weg, maar ook in spitsmijdingen in het openbaar vervoer. Hierdoor ontstaat in de OV-spits extra capaciteit die voor nieuwe OV-gebruikers (die de overstap uit de auto hebben gemaakt) kan worden ingezet. Gebaseerd op de pilots slim werken bedraagt het OV-aandeel van slimme werkers 9%.

Onze aanpak voor slim werken ziet er tijdens VBBMB als volgt uit. Voor de werkgevers die inzetten op het thema slim werken wordt gestart met een brainstormsessie met geïnteresseerde leidinggevenden met als doel om een pilot slim werken te definiëren. De pilots zijn bedoeld om binnen een kleinschalige testomgeving (tijdens BB1-pilots lag het aantal deelnemers tussen 13 en 137 per pilot) gedurende een afgebakende periode te oefenen met slim werken en de voordelen en mogelijke knelpunten in kaart te brengen.

Tijdens BB1 is gebleken dat het geven van een financiële bijdrage ter hoogte van 25% van eventuele ten behoeve van de pilot te maken externe kosten als katalysator fungeerde. Tien van de zestien werkgevers hebben hiervan gebruik gemaakt en investeringen versneld. Tijdens de pilots, die drie à maximaal zes maanden duren, vinden twee evaluatiemomenten plaats. Op basis van de uitkomsten van de eindevaluatie wordt aan de directie een advies “structurele uitrol slim werken” uitgebracht. Tot nu toe waren alle uitgebrachte adviezen positief.

Als een bedrijf op basis daarvan besluit om over te gaan tot structurele uitrol van slim werken, wordt dit vastgelegd in een door de stadsadvocaat Paulussen Advocaten opgestelde overeenkomst slim werken, waarbij rekening is gehouden met de voorwaarden van de de-minimissteunregeling. Aan het einde van BB1 hebben minimaal tien van de zestien werkgevers de overeenkomst slim werken ondertekend. Kern van de overeenkomst is dat de convenantpartner toezegt om een concreet aantal medewerkers in de gelegenheid te stellen om structureel slim te werken. Als tegenprestatie ontvangt de werkgever (en niet de werknemer) eind 2017 een resultaatgerichte subsidie ter hoogte van € 750,- per gerealiseerde structurele spitsmijding door slim te werken. Deze bijdrage mag door de werkgever vrij worden besteed, waarbij er door Maastricht Bereikbaar op wordt gekoerst om deze bijdrage dan als “eigen” werkgeversbijdrage ten goede te laten komen aan het stimuleren van slim werken en slim reizen. Dit is echter een keuze die de werkgever zelf maakt. Indien de werkgever besluit om (een deel) van deze bijdrage aan de werknemers ten goede te laten komen, liggen de fiscale consequenties hiervan bij de werkgever. In de overeenkomst slim werken zal dit worden vastgelegd. Daarnaast wordt ook vastgelegd dat de werkgever volledig aansprakelijk is voor de financiële verantwoording conform de fiscale wet- en regelgeving.

Het gerealiseerde aantal spitsmijdingen wordt geborgd en berekend op basis van het gemiddelde van een drietal evaluaties c.q. metingen uitgevoerd onder de deelnemende medewerkers (medio 2015 – medio 2016 – medio 2017).

De kans op fraude wordt geminimaliseerd door een combinatie van onderstaande maatregelen. Deze “fraudebestrijdingsmaatregelen” zullen in de overeenkomst slim werken worden opgenomen:

- uitvoeren van audits door Maastricht Bereikbaar, waarbij wordt “gecontroleerd” of het werkelijke aantal spitsmijders inderdaad overeenstemt met de uitkomsten van de uitgevoerde metingen. Deze audits kunnen zodanig worden “verpakt” dat deze voor de medewerkers niet als een controle worden gezien, maar als een ludieke actie; waar beschikbaar koppelingen leggen met de inrijdtijden van de parkeerplaatsen voor werknemers;
- crosschecks te leggen met het reisgedrag van medewerkers die gebruik maken van MB producten (bv. OV-chipkaart en BFN) en opvallende uitschieters eruit te halen en met hen contact op te nemen om navraag te doen.

De drie meetmomenten zijn bedoeld om een versnelling aan te brengen. De uitbetaling van de bijdrage ter hoogte van € 750,- per gerealiseerde structurele spitsmijdingen wordt gebaseerd op basis van het gemiddelde aantal spitsmijdingen van de drie meetmomenten in 2015-2016-2017. De uitbetaling vindt na het derde meetmoment plaats. Een werkgever die niet deelneemt aan de meting in 2015 zal daardoor automatisch in aanmerking komen voor maximaal 2/3 van € 750,- per gerealiseerde structurele spitsmijding. Zijn score voor 2015 is dan immers nul. Naar de werkgevers toe zal dit argument worden gebruikt om in 2015 met zo veel mogelijk

werkgevers een overeenkomst af te sluiten. Daarnaast zal ook worden benadrukt dat de kans bestaat dat deze resultaatgerichte subsidie alleen zeker is voor overeenkomsten die in 2015 worden afgesloten en dat deze mogelijkheid vanaf 1 januari 2016 misschien komt te vervallen. De vaststelling van de exacte hoogte van de subsidie vindt plaats op basis van het gemiddelde van deze drie meetmomenten, waarbij niet zal worden geëxtrapoleerd. Het aantal spitsmijdingen als gevolg van slim werken, wordt dus berekend op basis van de medewerkers die daadwerkelijk spitsmijdend werken én aan de evaluatie hebben deelgenomen. Tijdens deze evaluatiemomenten wordt daarnaast niet alleen kwantitatieve informatie vergaard, maar wordt ook ingezet op het binnenhalen van kwalitatieve informatie om slim werken in samenwerking met de werkgever verder te optimaliseren en waar mogelijk breder uit te rollen.

De volgende lessons learned uit BB1 worden met deze aanpak meegenomen tijdens VBBMB. Deze sluiten ook aan op de gedragsanalyse en de ontwerpprincipes voor gedragsbeïnvloeding:

1. inzetten op kleinschalige pilots > weinig weerstanden;
2. starten met enthousiaste leidinggevendenden;
3. starten bij afdelingen waarvan de werkzaamheden zich hiervoor lenen en die meteen aan de slag kunnen gaan (bij voorkeur zonder investeringen in ICT-voorzieningen);
4. 25% bijdrage in pilotkosten werd door 10 van de 16 pilot-werkgevers omarmd en zetten de werkgevers aan tot aanzienlijke investeringen. Tijdens BB1 hebben deze 10 werkgevers € 400.000,- geïnvesteerd, waarvan 25% door Maastricht Bereikbaar werd bijgedragen;
5. het benchmarkoverzicht slim werken levert voor MB en de werkgevers interessante informatie op en leidt ertoe dat we bij de werkgevers de lat telkens hoger kunnen leggen;
6. elke pilot kende twee meetmomenten (in geval van een pilot van drie maanden na circa 6 en na 13 weken). De uitkomsten toonden aan dat de resultaten tijdens de pilot alleen maar "beter" werden;
7. de medewerkers van alle werkgevers gaven bij de evaluatie na 13 weken aan meer dagen slimmer te werken dan bij de tussenevaluatie;
8. medewerkers willen graag slim werken. Door een pilot te starten, mogen ze dit legitiem doen, niet alleen legitiem naar de leidinggevende, maar nog belangrijker ook legitiem naar de collega's en naar zichzelf. Want nu is er een pilot en dan mag het zonder dat een medewerker zich moet verantwoorden;
9. de rapportage met de eindevaluatie is zodanig "goed" dat het MT geen nee kan zeggen tegen een structurele uitrol, zonder daarbij gezichtsverlies te leiden of met goede tegenargumenten te komen.

Deel C: Stimuleren gebruik Deelstoel

Van pilot E-Stadskantoren naar structurele samenwerking met Deelstoel

Medio 2013 vond tijdens de tweede Maastricht Bereikbaar CEO bijeenkomst de officiële aftrap plaats van de samenwerking met Deelstoel (www.deelstoel.nl). Dit is een landelijk privaat initiatief vergelijkbaar met de doelstelling van de succesvolle en innovatieve MB-pilot E-Stadskantoren. Het convenantpartnerschap van Maastricht Bereikbaar is niet noodzakelijk om te kunnen deelnemen aan Deelstoel. Momenteel hebben zich landelijk ruim 100 organisaties bij Deelstoel aangemeld. Via Deelstoel kunnen de werknemers van de convenantpartners van Maastricht Bereikbaar kantoorplaatsen van andere convenantpartners vooraf reserveren en voor één of meerdere uren, eventueel een dag gebruiken. Het principe van Deelstoel is "voor wat hoort wat" zonder financiële verrekeningen. Deelstoel is dus gratis zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Vanaf het moment waarop een werkgever zich bij Deelstoel aanmeldt en werkplekken voor externe medewerkers beschikbaar stelt, worden de eigen medewerkers in de gelegenheid gesteld om van werkplekken bij andere aangesloten werkgevers gratis gebruik te maken. Maastricht Bereikbaar heeft na afloop van de eigen pilot E-Stadskantoren (onderling beschikbaar stellen van werkplekken voor collega-medewerkers van de gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen) besloten om bij Deelstoel aan te sluiten en niet met een private marktpartij te concurreren. Daarom hoefde Maastricht Bereikbaar ook niet in een eigen

reserveringssysteem en de daarbij behorende digitale communicatiekanalen te investeren.

Tijdens de pilot E-Stadskantoren en de pilots Slim Werken zijn de volgende lessons learned rondom Deelstoel boven water gekomen:

1. de werkplekken van Deelstoel vormen een goede aanvulling op de thuiswerkplek en bieden zowel voordelen voor de werknemers als voor de werkgevers;
2. voor de werkgevers biedt deelstoel meer zekerheden door te weten dat de werknemer in een professionele ARBO-technische omgeving aan het werk is. Deelstoel biedt hier dus ook een "tussenoplossing" voor twijfelende middenmanagers;
3. deelstoel biedt vooral ook voordelen voor de werknemer die thuis niet over een passende werkplek beschikt of daar te veel wordt afgeleid. Niet iedereen beschikt over dezelfde discipline. Daarnaast biedt deelstoel ook sociale (niet alleen thuis zitten) en financiële voordelen omdat de medewerker de werkplek gratis kan gebruiken zonder extra verwarmingskosten, eigen koffie, etc.;
4. uit de in BB1 uitgevoerde pilots slim werken blijkt dat een kwart van de deelnemers van Deelstoel-werkplekken gebruik willen maken;
5. tijdens BB1 en ook nu nog is Deelstoel een low-profile initiatief dat door "vrijwilligers" wordt gevuld en onderhouden. Nadeel hiervan is dat nieuwe aanmeldingen van werkgevers en het corrigeren van foutmeldingen in het reserveringssysteem te lang op zich laten wachten. Dit is een afbreukrisico dat in geval van een verdere uitrol niet gewenst is en door middel van een professionaliseringsslag moet worden opgelost.

Professionaliseringsslag Deelstoel

Met beperkte "acquisitie"-inspanningen hebben zich door toedoen van Maastricht Bereikbaar 12 Limburgse werkgevers bij Deelstoel aangemeld (waarvan 6 in Zuid-Limburg). Tijdens VBBMB willen we samen met Deelstoel een professionaliseringsslag doen, enerzijds gericht op het doorvoeren van een aantal technische verbeteringen van de website, de backoffice en de reserverings- en monitoringstool (om het effect beter te kunnen monitoren) en anderzijds een push/pull inspanning gericht op het genereren van publiciteit en meer bekendheid rondom de mogelijkheden en voordelen van Deelstoel voor werkgevers en werknemers in Maastricht en de rest van Zuid-Limburg. Het accent van de professionaliseringsslag zal in 2015 komen te liggen met een uitloop naar 2016 en 2017. We richten ons daarbij op het opschalen van het aantal bij Deelstoel aangesloten Maastrichtse werkgevers (gericht op de uitgaande stroom Maastrichtenaars in dienst bij werkgevers buiten Maastricht) en Zuid- en Midden-Limburgse werkgevers (gericht op de inkomende stroom Zuid- en Midden-Limburgers in dienst bij werkgevers in Maastricht). Daarnaast brengen we Deelstoel top-down (via de werkgevers) en bottom-up (via MB media-instrumenten) onder de aandacht van medewerkers die slim (gaan) werken. Tijdens VBBMB willen we er samen met Deelstoel op koersen om in elk geval binnen de helft van de 18 Zuid-Limburgse gemeenten (geografisch) een Deelstoel-locatie (met meerdere werkplekken) te realiseren en waar mogelijk ook in een aantal grotere dorps- en woonkernen. Van de professionaliseringsslag zullen niet alleen Maastricht Bereikbaar en Deelstoel profiteren, maar ook alle andere bij Deelstoel aangesloten organisaties. Dus ook werkgevers in andere BB-regio's. Zie de kanttekening hierover bij de begroting.

Koppeling met verkeerskundige analyse

De primaire doelgroep voor dit project is de forens die van en naar Maastricht reist op alle afstanden. Daarmee heeft het project een sterke relatie met alle prioritaire stromen van het programma. Door de opschaling naar werkgevers in Zuid-Limburg wordt in VBBMB ook de stroom Maastricht-uitgaand beter beïnvloed. Daarbij draagt het project bij aan het realiseren van de secundaire doelstellingen in Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad.

Koppeling met gedragsanalyse

Het project sluit nauw aan bij de bevindingen van de gedragsanalyse. Zo wordt de ontwerpstrategie voor interventies (zie voorgaande) nauw gevolgd. Ook is het project gericht op het wegnemen van de belangrijke barrières en het aanspreken van de belangrijke intrinsieke

motieven (met name gericht op de benoemde intrinsieke en technische aspecten). Veel barrières (zie H.1) hebben te maken met de organisatie en cultuur van een bedrijf. Hierop wordt ingespeeld door in het project werkgevers te stimuleren om eerst een pilot uit te voeren bij een enthousiaste afdeling.

De ervaring leert dat een succesvolle pilot bijna altijd (na verloop van tijd) leidt tot verdere uitrol van slim werken bij een werkgever, waarbij de werkgever zich (A) inzet voor het organiseren van de benodigde flexibiliteit en (B) een verandering plaats vindt in de bedrijfscultuur waardoor op andere tijden of plaatsen werken niet langer gezien wordt als lagere productiviteit. De intrinsieke motieven om slim te werken worden ingezet bij het werven van deelnemers. Bij de werkgever worden de motieven benoemd om deel te nemen aan het project, bij de werknemers worden de motieven ingezet om de dialoog mee vorm te geven. Elke deelnemer heeft immers zijn eigen motieven om deel te nemen, en de feedback moet hierop aansluiten.

Uitvoering van de maatregel

De maatregel wordt uitgevoerd door de mobiliteitsmakelaars van Maastricht Bereikbaar, die verantwoordelijk zijn voor de werkgeversaanpak. De werkgeversaanpak uit BB1 wordt daartoe gecontinueerd en verder geoptimaliseerd tijdens VBBMB. De mobiliteitsmakelaars coördineren de doorontwikkeling van de verschillende onderdelen van het project (bijv. de werving van nieuwe werkgevers als convenantpartners en van nieuwe deelnemende medewerkers die slim werken onder bestaande en nieuwe convenantpartners). De werkgeversaanpak staat uiteraard niet alleen ten dienste van dit project maar ook van alle andere maatregelen die door Maastricht Bereikbaar als "product" aan werknemers van convenantpartners worden aangeboden waaronder fiets/E-bike (zie projectplan fietsimpuls), openbaar Vervoer (zie projectplan OV impuls), etc.. Ook zal de mobiliteitsmakelaar een belangrijke rol spelen bij het stimuleren van het gebruik van de snelfietsroute Maastricht-Sittard en de fietsenstalling Maastricht Centraal (zie aparte projectplannen). Om de inzet en kosten niet te versnipperen over al deze maatregelen worden deze ten laste van deze maatregel slim werken gebracht.

Raakvlakken met andere maatregelen

De mobiliteitsmakelaar maakt gebruik van de overkoepelende onderdelen van het programmabureau van Maastricht Bereikbaar, waaronder in ieder geval:

1. de backoffice en klantenservice: de partij die voor MB de producten ontwerpt en beheert en de (1^e lijns) communicatie met de deelnemers verzorgt (zie PVBBMB.A);
2. de regio-regie, in het bijzonder het benuttingsteam: de personen die bij MB verantwoordelijk zijn voor de inzet van maatregelen bij specifieke werkzaamheden zoals de tijdelijke afsluiting van een afrit van de snelweg naar een bedrijventerrein;
3. marketing en communicatie: de adviseurs van MB die zich bezighouden met de programma-brede en projectspecifieke marketing en communicatie;
4. monitoring en evaluatie: de adviseurs die zich bezig houden met de M&E op landelijk, programma- en projectniveau. De projectleider is verantwoordelijk voor M&E projectniveau.

Marketing en communicatie

De invulling hiervan ziet er voor de werkgeversaanpak als volgt uit. We hanteren hierbij een combinatie van een bottom-up en een top-down benadering. Enerzijds proberen we werknemers (bottom-up) aan te spreken en te informeren over de voordelen die Maastricht Bereikbaar aan deelnemende werkgevers en hun medewerkers biedt. Anderzijds proberen we de werkgevers (top-down) direct aan te spreken. Voor de grote werkgevers (met meer dan 200 medewerkers) geldt een rechtstreekse persoonlijke benadering (via de mobiliteitsmakelaars, maar ook via de CEO's van de reeds aangesloten werkgevers: "CEO's werven CEO's"). Voor de overige werkgevers willen we de MKB BOX inzetten. Voor het promoten van de MKB BOX en voor de bottom-up aanpak maken we gebruik van de beschikbare reguliere MB media-instrumenten (bijvoorbeeld: radiocommercials via L1, advertenties en advertorials in de bijlagen bij Dagblad De Limburger, de MB Nieuwsflits en social media).

De invulling hiervan voor slim werken ziet er als volgt uit. Allereerst worden met de werkgever de eerder beschreven stappen doorlopen. Op het moment waarop een werkgever besluit om in te zetten op een structurele invulling van slim werken, gaan we ter ondersteuning marketing- en communicatiemiddelen inzetten. Doel hiervan is de medewerkers te informeren over de door de werkgever geboden mogelijkheden om slim te werken en hen te wijzen op de voordelen. Daarnaast willen we hen aanzetten om zich (bij de werkgever) aan te melden om ook slim te kunnen werken en hen daarna te voorzien van tips en op afstand te “coachen”. De invulling van de marketing- en communicatiemiddelen zal medio 2015 in nauw overleg met de marketing- en communicatie-experts worden ontwikkeld, gebaseerd op de in BB1 met de pilots opgedane ervaringen.

Doel van de maatregel

Primair effect

Slim werken (inclusief werkgeversaanpak en Deelstoel)

Het project slim werken heeft een tweeledige doelstelling:

het verduurzamen na 2014 van 1000 dagelijkse spitsmijdingen die als doelstelling van BB1 zijn geformuleerd voor eind 2014;

een aanvullende taakstelling van 525 dagelijkse spitsmijdingen in 2017 (dus 1525 dagelijkse spitsmijdingen in 2017) vanwege de combinatie van werkzaamheden die dan plaatsvinden.

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat 250 van de structurele dagelijkse spitsmijdingen worden toegekend aan BB1. Netto worden er met VBBMB dus 1.275 spitsmijdingen bereikt.

Deze aantallen zijn gebaseerd op reeds afgesloten uitvoeringsovereenkomsten in BB1 en worden als volgt onderbouwd.

Afspraken uit BB1 die in VBBMV worden gerealiseerd

In de uitvoeringsovereenkomsten zijn afspraken vastgelegd om 2.313 auto's uit de spits te halen. De gemaakte afspraken ten aanzien van slim werken maken hiervan 31% uit. Tijdens de laatste effectmeting droeg slim werken zelfs bij aan 37% van het gerealiseerde aantal spitsmijdingen. Gezien de weg van lange adem die de structurele uitrol van slim werken vergt, zullen de afspraken uit de uitvoeringsovereenkomsten ten aanzien van slim werken niet volledig binnen de periode van BB1 worden gerealiseerd. Naar verwachting worden met 10 werkgevers overeenkomsten slim werken afgesloten en zullen hierin in eerste instantie 500 personen in de gelegenheid worden gesteld om slim te werken en hiermee dagelijks gemiddeld ruim 200 auto's structureel uit de spits te halen (factor 0,4 is gebaseerd op de tot nu toe gemaakte afspraken en de evaluatie van de pilots). Gebaseerd op de verhouding tussen het aantal auto's uit de spits en spitsmijdingen op prioritaire corridors (uit de derde effectmeting) betekent dit 390 structurele dagelijkse spitsmijdingen per eind 2014 (factor 1,96). Rekening houdend met een terugval van 30% vanwege de verbeterde autobereikbaarheid van Maastricht na 2017 zullen als gevolg van de inspanningen tijdens BB1 circa 250 spitsmijdingen worden gerealiseerd. Deze aantallen zijn gebaseerd op de tijdens BB1 afgesloten overeenkomsten slim werken. Medio december 2014 zal uit de uitgezette vragenlijsten onder de deelnemers slim werken blijken hoeveel spitsmijdingen tijdens BB1 daadwerkelijk worden gerealiseerd.

Opschaling in vervolgprogramma

Tijdens VBBMB zal het aantal personen dat slim werkt, en daarmee structurele dagelijkse spitsmijdingen realiseert, gestaag toenemen. Dit heeft enerzijds te maken met het aantal werkgevers dat de overeenkomst slim werken ondertekent (in totaal 20 à 25 nieuwe overeenkomsten in 2015 en 2016 met de bestaande, maar vooral ook met nieuwe convenantpartners) en anderzijds bij de met slim werken gestarte werkgevers met een uitbreiding van de groep medewerkers die in de gelegenheid wordt gesteld om slim te werken.

Bestaande convenantpartners

Voor een aantal "grote vissen" hebben we een langere doorlooptijd, meer overredingskracht en sociaal-bestuurlijke druk nodig. Maar ook zij zullen in deze maatschappelijke ontwikkeling mee gaan bewegen. Bij de huidige 25 werkgevers zullen in de periode 2015-2017 naar onze inschatting 800 à 2.100 personen tijdens VBBMB in de gelegenheid worden gesteld om slim te werken en hiermee dagelijks tussen 320 en 840 auto's uit de spits te halen. Gerekend met bovenstaande factor (1,96) worden daarmee per eind 2017 op de prioritaire corridors 600 à 1.600 structurele dagelijkse spitsmijdingen gerealiseerd. Grofweg betekent dit gemiddeld 24 à 64 spitsmijdingen als gevolg van slim werken per convenantpartner gevestigd in Maastricht.

Nieuwe convenantpartners


Uitgaande van een uitbreiding van het aantal convenantpartners met 15 (die ook op slim werken inzetten), bestaande uit 7 Maastrichtse werkgevers en 8 werkgevers gevestigd in Sittard-Geleen

en Heerlen/Parkstad luidt het aantal extra structurele dagelijkse spitsmijdingen tijdens VBBMB als volgt:

1. 7 nieuwe werkgevers in Maastricht: 220 à 580 personen worden in de gelegenheid gesteld om slim te werken en realiseren hiermee dagelijks tussen 90 en 230 auto's uit de spits en vertaald naar spitsmijdingen op de prioritaire corridors 170 à 450 structurele dagelijkse spitsmijdingen;
2. 8 nieuwe werkgevers Sittard-Geleen en Heerlen/Parkstad: 90 à 210 personen worden in de gelegenheid gesteld om slim te werken en realiseren hiermee dagelijks tussen 35 en 85 auto's uit de spits en vertaald naar spitsmijdingen op prioritaire corridors 65 à 165 structurele dagelijkse spitsmijdingen.

Totale inschatting

Op basis van bovenstaande wordt het totale effect van het project Slim Werken, toe te schrijven aan VBBMB, geschat op 1.275 spitsmijdingen in 2017. Hier is het in BB1 bereikte effect van gemiddeld 250 structurele spitsmijdingen afgetrokken. Hiervoor moeten 1.110 tot 2.890 forenzen van huidige en nieuwe convenantpartners ca. 2 dagen per week slim gaan werken (gemiddeld 2.000). Dat is ca. 9% van de totale doelgroep auto-forenzen in de spits. Deze structurele dagelijkse spitsmijdingen worden gerealiseerd in de periode 2015-2017. In verband met de sterk verbeterde autobereikbaarheid in 2018 is rekening gehouden met een terugval van circa 30% in het effect in jaar 4. In totaal gaat het in 10 jaar om gemiddeld 933 structurele dagelijkse spitsmijdingen. Onderstaande tabel toont de hier beschreven effecten in stappen.



Totale doelgroep (auto-forenzen in de spits)	34.700		
Bereikte doelgroep via werkgevers	22.000		63%
Deelnemers slim werken	2.000		9%
Dagelijkse spitsmijdingen in 2017	1.275		64%
Gemiddeld spitsmijdingen 2015-2024	933		73%

Effect op spitsmijdingen en sterk vertraagde ritten

Met de mobiliteitsscan is het effect van het pakket slim werken op de meest vertraagde ritten doorerekend conform de hiervoor geldende spelregels die op 11 september 2014 zijn besproken door Rijk en regio's. Hierbij zijn de volgende stappen doorlopen (screenshots van de mobiliteitsscan zijn als bijlage opgenomen bij dit plan):

- Inschatten van effect op spitsmijdingen: Bij het pakket slim werken is in totaal uitgegaan van gemiddeld 933 structurele dagelijkse spitsmijdingen per jaar in de komende 10 jaar. De piek ligt in 2017 op 1.275 spitsmijdingen per dag. In de jaren daarna is sprake van terugval van het effect, maar vanwege de structurele verankering in het beleid van werkgevers is de terugval beperkt (in totaal 30% vanwege de verbeterde autobereikbaarheid van Maastricht na 2017). Het betreft daarom grotendeels structurele spitsmijdingen.

Pakket	Project	Structurele dagelijkse spitsmijdingen per spits										
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gem.
Slim Werken	Slim Werken+deelstoel	780	1.028	1.275	893	893	893	893	893	893	893	933
	Totaal	780	1.028	1.275	893	893	893	893	893	893	893	933

Effect in 2017 overgenomen uit het plan. Uitgegaan van projectspecifieke ingroei tot 2017 en terugval van 30% na 2017. Gemiddeld aantal (kolom M) ingevoerd in mobiliteitsscan

- Spitsmijdingen invoeren in de mobiliteitsscan (1e orde effect): Deze spitsmijdingen zijn ingevoerd in de mobiliteitsscan, waarbij alleen het primaire effect is meegenomen (van/naar Maastricht). De spitsmijdingen zijn ingevoerd in de bestemmingsgebieden waar de convenantpartners zitten, in de uitgangssituatie AS HERE/MM-NB (zie bijlagen).
- Effect op corridors bepalen en hier snelheden verhogen (2e orde effect): omdat het pakket leidt tot spitsmijdingen op knelpuntcorridors is de snelheid op deze corridors verhoogd. Deze verhoging is door de mobiliteitsscan uitgevoerd op basis van de in oktober 2014 verschenen module.
- Verschil bepalen tussen referentie en variant: de uitkomsten van de variant zijn vergeleken met de referentiesituatie, waardoor de reductie van het aantal SVR (en de

reistijdverbetering) bepaald kan worden (zie bijlage achterin het plan). Uit de analyse blijkt dat het aantal SVR door het eerste en tweede orde effect afneemt met 1.123. Met het pakket wordt verder een besparing van 61 verliesuren per spits gerealiseerd voor de sterk vertraagde ritten en 181 uur voor alle verplaatsingen van en naar Maastricht. Deze informatie is input voor de kosteneffectiviteitstoets (zie verderop en bijlage).

Duurzame business-case

Slim werken

Dit effect wordt bereikt in de loop van 2017, na een ingroeiperiode van bijna drie jaar. Als gevolg van de verbeterde bereikbaarheid wordt in 2018 een maximale terugval van 30% van dit effect verwacht. De grote meerderheid van de werkgevers én de werknemers zal slim blijven werken. Doordat Maastricht Bereikbaar slim werken via de werkgeversaanpak heeft ingestoken en hierbij aansluiting heeft gezocht bij strategische bedrijfsmotieven (bv. MVO, goed werkgeverschap en kostenbesparingen) zullen de werkgevers de ingeslagen weg (o.a. verruiming openingstijden, afschaffing bloktijden, nieuwe stijl van leiding geven en technische facilitering van slim werken) blijven volgen. Dit geldt ook voor de werknemers. Ook zij zullen ondanks de betere bereikbaarheid van de regio Maastricht de voordelen hebben ervaren van een dag(deel) geconcentreerd thuis of elders werken en van het reizen met de auto of de trein voorafgaand of na de drukke ochtend- en avondspits. Ook landelijk wordt in het kader van Beter Benutten onderzocht hoe spitsmijdingen door slim werken en reizen duurzaam bij werkgevers kunnen worden ingebed. Maastricht Bereikbaar neemt daaraan graag deel door ervaringen in te brengen en op te halen. Medio 2015 willen we hiervoor een plan van aanpak opstellen.

Werkgeversaanpak

Maastricht Bereikbaar heeft tijdens BB1 een netwerk opgezet van 25 Maastrichtse werkgevers. Dit netwerk wordt tijdens VBBMB verder uitgebreid naar circa 40 grote werkgevers. Tijdens BB1 en VBBMB worden deze werkgevers door Maastricht Bereikbaar geadviseerd en geleid om concrete maatregelen te nemen op het gebied van slim werken en slim reizen. Eind 2017 zal het laag hangende fruit zijn geoogst, maar zullen waarschijnlijk nog een aantal moeilijkere mobiliteitsgerelateerde thema's niet door alle werkgevers zijn gerealiseerd. Hiermee is bij de inschatting van het primaire effect rekening gehouden. Tijdens VBBMB zal Maastricht Bereikbaar in kaart brengen welke thema's dit zijn (waarschijnlijk vooral zure maatregelen) en op CEO- en stuurgroep-niveau draagvlak creëren voor een kleinschaligere regionale samenwerking in het post-BBMB tijdperk. Met I&M is afgesproken dat deze thema's behalve in de regio ook landelijk worden opgepakt met als doel de werkgeversaanpak duurzaam te verankeren. Op basis van de voortgang hiervan in 2015 wordt een besluit over de invulling in 2016 en 2017 genomen.

Deelstoel

Het Deelstoel-initiatief is in handen van een private partij, met uitzondering van de door Maastricht Bereikbaar en Deelstoel voorgestelde professionaliseringsslag, onafhankelijk van overheids gelden. Bij voldoende animo van werkgevers en werknemers zullen Deelstoel of andere soortgelijke marktinitiatieven ook na BBMB blijven bestaan c.q. opduiken.

Neveneffecten

De werkgeversaanpak van Maastricht Bereikbaar in het algemeen en het project slim werken in het bijzonder hebben mobiliteitsgerelateerde arbeidsvoorwaardelijke thema's bij de aangesloten werkgevers op de kaart gezet. De werkgevers besteden hieraan, als gevolg van BB1 en VBBMB, op meer gestructureerde wijze aandacht om hun bedrijfsdoelen te dienen dan voorheen. Mobiliteitsbeleid is voor de werkgevers een instrument geworden om een lagere CO₂-footprint te realiseren, om in een "vergrijzende" arbeidsmarkt beter te scoren als aantrekkelijk en goed werkgever en om kosten te besparen en daarmee de concurrentiepositie te verbeteren. De bedrijvigheid in de regio Maastricht en Zuid-Limburg wordt daarmee duurzamer, schoner, aantrekkelijker en concurrerender. Hiermee worden zowel landelijke als regionale overheidsdoelstellingen, de werkgeversbelangen als de wensen van de inwoners gediend.

Door slim te werken worden ook spitsmijdingen in het openbaar vervoer gerealiseerd. Op basis van een OV-aandeel van 9% (gebaseerd op de pilots in BB1) zullen ook in het openbaar vervoer gemiddeld ruim 100 structurele dagelijkse spitsmijdingen per jaar worden gerealiseerd. Hierdoor ontstaat in de OV-spits extra capaciteit die voor nieuwe OV-gebruikers (overgestapt vanuit de auto) kan worden ingezet.

Type maatregel

Het zwaartepunt van de maatregel ligt in de categorie vraagbeïnvloeding. Het hele project is ontworpen op basis van de gedragsanalyse en sluit aan bij de te nemen stappen voor duurzame gedragsverandering.

Nadere afbakening maatregel / project:

Het project betreft een doorzetting en verdere optimalisering van de huidige aanpak in BB1. De doelstelling van BB1 is meegenomen in de doelstelling van VBBMB, met de aanname dat het verduurzamen van de gedragsverandering ongeveer even veel energie zal vergen als het initiëren van de gedragsverandering. Omdat in BB1 vooral tijdelijke gedragseffecten zijn bereikt worden de duurzame gedragseffecten toegekend aan de uitvoering van VBBMB.

De belangrijkste verschillen tussen BB1 en VBBMB zitten in de aanscherping van het project op basis van de probleemanalyse (PVBBMB.A en B) en de uitkomsten van de tussentijdse evaluatie (VBBMB.B5). De focus ligt op het doorlopen van de stappen bij de bestaande en nieuwe convenantpartners in Maastricht en in de rest van Zuid-Limburg (met forenzen die in de regio Maastricht wonen en elders in Zuid-Limburg werken), en het verduurzamen van het effect.

Mogelijke variatie en onzekerheden in de scope

Met slim werken willen wij 1.112 dagelijkse spitsmijdingen realiseren doordat automobilisten die nu in de spits reizen buiten de spits of helemaal niet zullen reizen. Hiervoor zijn 2.000 deelnemers nodig. Eind 2014 verwachten wij dat circa 500 werknemers zullen deelnemen. De onzekerheid tijdens VBBMB zit in de stap van pilots naar de structurele uitrol van slim werken. Dit vereist een cultuurverandering en een andere stijl van leidinggeven. Bij veel werkgevers roept dit interne weerstanden op die moeten en in de meeste gevallen ook kunnen worden overwonnen. Bij de inschatting van bovenstaande taakstellende doelstelling voor VBBMB hebben we een bandbreedte gehanteerd van 1.110 tot 2.890 deelnemers. Op basis daarvan is de verwachting dat we over voldoende potentieel beschikken om deze doelstelling voor slim werken te kunnen realiseren.

Tussentijdse beslismomenten en bijsturing programma

Maastricht Bereikbaar heeft in BB1 veel ervaring opgedaan met tussentijdse bijsturing van projecten op basis van uitkomsten van de periodieke regionale monitoring en evaluatie. Twee keer per jaar in 2015 en 2016 (medio en eind 2015, medio en eind 2016) en eind 2017) wordt de tussen- en eindstand opgemaakt via de geclusterde effectmeting forenzen van Maastricht Bereikbaar (zie VBBMB.B4). Deze peilmomenten kunnen aanleiding vormen voor bijsturing van het project. Bijsturing wordt altijd gedaan na overleg en akkoord van alle betrokkenen (via de stuurgroep van Maastricht Bereikbaar en indien het gaat om een relatief grote bijsturing ook parallel bilateraal met I&M). Maastricht Bereikbaar zal indien er behoefte is aan een tussentijdse bijsturing hieraan vorm geven conform het hiervoor in BB1 opgezette proces.

4. Aanpak en planning van de maatregel

Planning/mijlpalen

Onderstaande tabel toont de mijlpalen van het project. De output (bijvoorbeeld aantal deelnemers) wordt deels periodiek en deels continue gemonitord en in elk geval halfjaarlijks gerapporteerd. Dit kan resulteren in een eventuele tussentijdse bijsturing.

	Planning en mijlpalen		
	Q4 2015	Q4 2016	Q4 2017
Uitbreiden van het aantal convenantpartners (van 25 naar circa 40)	35	40	-
Uitvoeren van pilots slim werken (van 16 naar circa 30 pilots)	23	30	-
Opstellen overeenkomst slim werken (van 10 naar 30 à 35 overeenkomsten)	20	30 à 35	-
Structurele deelname aan slim werken (van 500 deelnemers naar circa 2.000 deelnemers)	1.000	1.700	2.000
Realisatie structureel aantal spitsmijdingen met slim werken (van 400 naar 1.525 spitsmijdingen)	780	1.325	1.525
Jaarlijkse evaluatie en meting aantal deelnemers	33%	66%	100%
Plan van aanpak voor verduurzamen spitsmijdingen bij werkgevers	Q2-2015		
Besluit over invulling werkgeversaanpak 2016-2017	Q4-2015		
Vaststellen en uitkeren van resultaatgerichte financiële bijdrage	-	-	100%
Evaluatie MKB box (2014) en uitrol MKB-aanpak (spitsmijdingen door MKB in % van de totale doelstelling slim werken in 2015, 2016 en 2017)	2%	5%	7%
Uitbreiden van het aantal deelstoel-locaties in Maastricht en de rest van Zuid-Limburg (van 6 naar minimaal 9)	12	18	-
Professionaliseringsslag rondom Deelstoel	50%	100%	-

Risico's

Onderstaande tabel toont de belangrijkste risico's van het project. De belangrijkste risico's zijn de te voorzichtig instekende werkgevers waardoor in de overeenkomsten slim werken onvoldoende spitsmijdingen worden vastgelegd en nauw daarmee samenhangend onvoldoende structurele verankering in het beleid van de werkgevers.

Nr.	Belangrijkste risico's	Kans	Mogelijke gevolgen			Beheers - maatregelen
			Effect	Tijd	Geld k€	
1.	Onvoldoende deelname van het benodigde aantal convenantpartners	45%	Hogere druk op de wel deelnemende convenantpartners om het aantal spitsmijdingen met hen te realiseren. Indien dit niet lukt, leidt dit tot een kleiner duurzaamheidseffect.	Langer nodig	Meer effort en dus meer budget	Bestuurlijke druk uitoefenen. Intensivering van de werving van nieuwe werkgevers. Intensivering van de begeleiding van de deelnemende werkgevers.
2.	Minder animo voor pilots bij bestaande en nieuwe werkgevers	25%	Het animo voor het uitvoeren van een pilot is richtinggevend voor de kansen van een structurele uitrol. Hoe lager	n.v.t.	n.v.t.	Via monitoring bijhouden wat de voortgang is en via CEO bijeenkomsten

			het animo, hoe kleiner het duurzaamheidseffect.			convenantpartners overhalen.
3.	Te voorzichtig instekende werkgevers waardoor in de overeenkomsten slim werken onvoldoende spitsmijdingen worden vastgelegd	50%	Lager duurzaamheidseffect omdat de prikkel incidenteel blijft.	Langer nodig	Meer effort en dus meer budget	Intensivering van de begeleiding van de werkgevers om tot een overeenkomst slim werken te komen. Via monitoring bijhouden wat de voortgang is en via CEO bijeenkomsten convenantpartners overhalen.
4.	Onvoldoende aantal deelnemende medewerkers	30%	Lager duurzaamheidseffect omdat de deelnemende medewerkers onvoldoende spitsmijdingen realiseren.	Langer nodig	Meer effort en dus meer budget	Intensivering van de begeleiding van de leidinggevendenden, gesprekken en kennisuitwisseling met de ondernemingsraden en werving van deelnemers.
5.	Onvoldoende structurele verankering in beleid werkgevers (tegenwerking OR)	50%	Lager duurzaamheidseffect omdat de prikkel incidenteel blijft.	Langer nodig	Meer effort en dus meer budget	Bestuurlijke druk uitoefenen. Intensivering van de begeleiding van de deelnemende werkgevers.
6.	Minder animo voor het creëren van nieuwe deelstoel-locaties	40%	Het aantal deelstoel-locaties is relevant, maar niet doorslaggevend. Beperkt lager duurzaamheidseffect.	n.v.t.	Meer effort en dus meer budget	Bestuurlijke druk uitoefenen. Via monitoring bijhouden wat de voortgang is en via CEO bijeenkomsten convenantpartners over de streep trekken.
7.	Onvoldoende animo bij Deelstoel voor de professionaliseringslag	25%	De portal is niet optimaal en kan leiden tot minder deelstoel-locaties en – gebruikers.	n.v.t.	n.v.t.	Via landelijk overleg komen tot een afspraak met Deelstoel.

Taakstellend budget, prognose kasritme en verdeling over de partners

Onderstaande tabel toont het budget voor het project slim werken, inclusief Deelstoel en de werkgeversaanpak. Het budget bestaat onder andere uit een bijdrage aan de door de werkgevers extern te maken kosten voor het mogelijk maken van een pilot slim werken in 2015 en 2016 (maximaal bijdrage Maastricht Bereikbaar van 25%). Een financiële stimulans voor werkgevers die slim werken structureel uitrollen en eind 2017 het structurele effect kunnen aantonen. Deze beloning bedraagt €750 per gemiddeld gerealiseerde spitsmijding over de periode 2015-2017 en is daarmee bedoeld als een “versneller”, om de werkgevers aan te zetten om al in 2015 structureel slim werken te faciliteren. Zij realiseren hiermee automatisch gemiddeld meer spitsmijdingen dan een werkgever die pas in 2016 of 2017 slim werken introduceert.

Maastricht Bereikbaar wil verder samen met Deelstoel een professionaliseringsslag van de Deelstoel-website en onderliggend reserverings- en monitoringssysteem doorvoeren. De hiermee samenhangende kosten worden begroot op circa € 100.000,-. Ook de andere BB-regio's zullen hiervan kunnen meeprofitieren.

Stadsadvocaat Paulussen Advocaten heeft aangegeven dat de voorgenomen bijdrageverlening in staatssteunrechtelijke zin mogelijk kan worden geacht, onder de voorwaarde dat door Deelstoel voorafgaand aan de bijdragetoekenning een De-minimisverklaring wordt ingevuld en ondertekend. Als er door MB een bijdrage wordt gedaan aan een partij (bijvoorbeeld deelstoel) zal er nog worden onderzocht hoe contractueel kan worden geregeld dat deelstoel na BB2 periode wordt voortgezet. Hiermee wordt minimaal een inspanningsverplichting bedoeld.

De volgende punten zullen blijvend in acht worden genomen tijdens voorbereiding en uitvoering:

1. Leidt dit tot marktverstoring?

2. Mag Maastricht Bereikbaar dit bedrag aan Deelstoel besteden en aan welke voorwaarden dient een dergelijke samenwerking te voldoen? (bv: een aanbesteding of de mogelijkheid om meer aanbieders uit te nodigen om hierbij aan te sluiten.)
 3. Welke mogelijkheden zijn er om ook andere marktpartijen bij deze samenwerking tussen Maastricht Bereikbaar en Deelstoel te laten aansluiten?
 4. Welke afspraken willen we met Deelstoel maken voor de post-BB-periode?
- De kosten samenhangend met de werkgeversaanpak (o.a. uitvoering mobiliteitsscans, MKB-aanpak, CEO bijeenkomsten, bedrijfsspecifieke rapportages effectmetingen en de inzet van de mobiliteitsmakelaars) zijn hierin meegenomen. Hierbij wordt nogmaals benadrukt dat de kosten samenhangend met de werkgeversaanpak niet alleen gemaakt worden om het "product" slim werken bij de werkgevers weg te zetten, maar voor het gehele producten- en dienstenpakket van Maastricht Bereikbaar.

Onderstaande tabel toont de verdeling van de middelen. De Rijksbijdrage inclusief BTW is voor de maatregel gelijk aan de regiobijdrage exclusief BTW. Van dit taakstellende budget is 10% voor VAT gereserveerd (nog verdisconteren binnen bovenstaande kostenposten). Het gaat hierbij om programmabrede ondersteunende maatregelen, zoals website, backoffice en klantenservice

Bijdrage van	Budget in mln €			Prognose Kasritme			
	<i>Rijksbijdrage incl. BTW</i>	<i>Rijksbijdrage excl. BTW</i>	<i>Regiobijdrage excl. BTW</i>	2015	2016	2017	2018 e.v.
Rijk	1,57	1,30		0,43	0,43	0,43	
Maastricht Bereikbaar*			1,59	0,53	0,53	0,53	
Totaal		2,88		0,96	0,96	0,96	

* Maastricht Bereikbaar ontvangt de Rijksbijdrage en de bijdrage van de regionale partners.

Private investeringen in slim werken

Bij het project zijn private partijen en overheidsinstanties betrokken die zelf investeren in het project. De financiële bijdrage vanuit Maastricht Bereikbaar ter hoogte van 25% van de pilotkosten slim werken werd door 10 van de 16 pilot-werkgevers omarmd en zette de werkgevers aan tot aanzienlijke investeringen. In totaal hebben de werkgevers in BB1 t/m juni 2014 €400.000 in de pilots geïnvesteerd. Op basis van de aan Maastricht Bereikbaar beschikbaar gestelde facturen voor externe gemaakte kosten is door Maastricht Bereikbaar na goedkeuring een financiële bijdrage uitgekeerd van € 100.000,-. Voor het toekennen van deze bijdrage gelden de voorwaarden van de de-minimissteunregeling. In principe kan een werkgever maar één keer voor deze financiële bijdrage in aanmerking komen, tenzij een pilotvoorstel wezenlijk afwijkt en nieuwe kansen biedt. Bij de beoogde opschaling wordt verwacht dat deze private investering tijdens VBBMB ten minste zal verdubbelen.

Jaarlijkse contributie

Verder betalen de deelnemende convenantpartners een jaarlijkse contributie ter hoogte van €10 per medewerkers met een maximum van €5.000. In 2014 bedraagt de gezamenlijke contributie van de huidige 25 convenantpartners ruim €70.000,-. Voor VBBMB wordt de contributiebijdrage van de convenantpartners in totaal op ruim € 300.000,- begroot (over drie jaar, rekening houdend met de uitbreiding van het aantal convenantpartners naar circa 40).

Uitvoeringsorganisatie

Maastricht Bereikbaar is een dedicated projectorganisatie. De uitvoeringsorganisatie van VBBMB borduurt voort op de huidige organisatie. De maatregel wordt uitgevoerd door de mobiliteitsmakelaar die al langjarig aan Maastricht Bereikbaar is verbonden en waarvan de kosten in de begroting zijn opgenomen. De huidige uitvoeringsorganisatie is schematisch in bijlage

PVBBMB.A weergegeven. Het bestuurlijk trio (Minister van IenM, burgemeester van Maastricht, Directeur Vodafone) zijn de gezamenlijke bestuurlijke opdrachtgevers voor het programma Vervolg Beter Benutten Maastricht Bereikbaar. In de bijlage PVBBMB.A is een uitgebreide omschrijving opgenomen van de organisatie van Maastricht Bereikbaar. In verband met de scopeverbreiding van het programma is het mogelijk dat nieuwe leden tot de stuurgroep zullen toetreden.

Monitoring en evaluatie

In BB1 is een uitgebreid monitoringssysteem ontwikkeld door Rijk en regio. Het doel van de monitoring en evaluatie van projecten die in het kader van BB1 en VBBMB worden uitgevoerd is drieledig, namelijk:

1. toetsen en aanscherpen van producten en diensten van MB door van tevoren en tussentijds de dialoog aan te gaan met de potentiële gebruikers;
2. voortgang monitoren en waar mogelijk tussentijds bijsturen om de slagingskansen van het programma te vergroten;
3. bereikte effecten verantwoorden richting bestuurders (Rijk en regio) en lessen trekken uit de effectiviteit van (typen) maatregelen.

Bij de M&E van VBBMB wordt, net als in BB1, nauw aangesloten bij de M&E systematiek van I&M. De regionale M&E sluit aan op de inputbenodigdheden van de voortgangsrapportages, de benuttingsmeter en de verkeersmonitor. Dit zal ook in VBBMB geborgd worden zodat Rijk en regio de effecten van het programma kunnen aantonen. MB heeft de ambitie voor een actieve betrokkenheid bij het landelijke team M&E en een trekkersrol bij de doorontwikkeling van de M&E methodiek. Het deelpakket slim werken zal worden gemonitord op basis van output en outcome factoren. De resultaten van het programma worden net als in BB1 twee keer per jaar gemeten via een geclusterde effectmeting. Daarnaast zullen projecten ook weer project specifiek geëvalueerd worden om te leren voor het vervolg. De financiering van de M&E is opgenomen in de VAT kosten van het programma (10% van het totaal). De volgende indicatoren worden in het pakket slim werken gemonitord:

- ▶ Input: voortgang, realisatie, mijlpalen;
- ▶ Output: aantal convenantpartners, aantal pilots slim werken, aantal overeenkomsten slim werken, aantal deelnemers structureel slim werken en aantal deelstoel-locaties in Maastricht en de rest van Zuid-Limburg;
- ▶ Outcome: aantal behaalde spitsmijdingen per corridor, effect op meest vertraagde ritten, reistijdverbetering, duurzaamheidseffect, uitgesplitst naar gedragsreactie thuis- of elders werken en gedragsreactie spitsmijden.

Deze lijst wordt nader aangevuld op basis van input uit het landelijke team M&E.

Monitoring van het aantal spitsmijdingen via afspraken met werkgever heeft landelijke aandacht binnen Beter Benutten. MB heeft hiervoor een juridisch getoetste bijdrageregeling opgesteld, waarin alle "rechten" en plichten van de werkgevers staan beschreven. In de daaronder liggende overeenkomst worden deze verder geconcretiseerd. Voor het meten van het aantal spitsmijdingen als gevolg van slim werken, vragen we de deelnemende werknemers om drie maal een digitale vragenlijst in te vullen (medio 2015 – medio 2016 en medio 2017). In deze vragenlijst vragen we de slimme werknemers o.a. om aan te geven hoeveel dagen zij slim reizen (spits mijden en thuis werken) en welk vervoermiddel zij gebruiken en hoe zij dat deden ten tijde van de nulmeting. Het risico van fraude door de werkgever reduceren we door:

De werkgever te verzoeken om ons in een cc mee te nemen bij de vooraankondiging van de in te vullen vragenlijst.

Crosschecks te leggen met het reisgedrag van medewerkers die gebruik maken van de MB producten (OV-chipkaart en BFN).

Een vergelijking te maken met de uitkomsten van de programmabrede halfjaarlijkse effectmetingen.

MuConsult wordt nauw betrokken bij het opstellen van de vragenlijst. MB wil deze overeenkomsten verder door ontwikkelen met de kennis die hiervoor landelijk beschikbaar is c.q onze ervaringen inbrengen.

4. De criteria van de Bereikbaarheidsverklaring

Bijdrage aan primaire doelen Bereikbaarheidsverklaring

Het project draagt in sterke mate bij aan de primaire doelstellingen uit de Bereikbaarheidsverklaring. Het effect wordt gerealiseerd op alle relevante corridors. Op basis van de berekeningen is bepaald dat het project 933 structurele dagelijkse spitsmijdingen oplevert in de periode 2015-2024 op deze corridors. In het scopejaar van VBBMB levert het project 1.275 spitsmijdingen op (dat is 26% van het beoogde aantal spitsmijdingen in 2017). Bij deze berekening is het structurele effect van de aanpak in BB1 (250 spitsmijdingen) verrekend als reeds bereikt effect.

Bijdrage aan secundaire doelen Bereikbaarheidsverklaring

Het project draagt bij aan de secundaire doelen uit de bereikbaarheidsverklaring doordat slim werken ook bij werkgevers in de regio gepromoot worden. Dit leidt tot spitsmijdingen in de regio's Sittard-Geleen en Heerlen. Daarnaast draagt het project bij aan de secundaire doelstelling hinderbeperking, via nauwe samenwerking met de regio-regie.

Kosteneffectiviteit op pakketniveau

In hoofdstuk drie is bepaald hoe groot het effect van de te realiseren spitsmijdingen is op het aantal sterk vertraagde ritten van en naar Maastricht en op de bespaarde verliesuren voor sterk vertraagde ritten en voor alle ritten van en naar Maastricht (1^e en 2^e orde effect, conform de op 11 september toegelichte aanpak). Op basis van die informatie is de KE toets door de regio voorbereidt. Hierbij is het totale effect bekeken van het pakket slim werken.

Bij de KE berekening zijn de volgende (tijdens de genoemde sessie besproken) uitgangspunten gehanteerd (zie ook bijlage):

Bij alle projecten is een project-specifieke ingroei aangenomen in de periode 2015-2017, en een project-specifieke terugval van het effect na 2017 (zie eerder).

Het gerealiseerde effect van dit pakket geldt voor zowel ochtend- als avondspits. Het gaat immers om een gedragsverandering door forenzen. In overleg met Move Mobility en Ecorys is standaard gerekend met 1,5 spitsen effectiviteit.

Bij de effectperiode is uitgegaan van het gemiddelde effect in een periode van 10 jaar, met 233 relevante dagen (werkdagen). Hiermee zijn de baten van het project in 10 jaar bepaald.

De reistijdwinst per spits is vertaald naar totale reistijdbaten per jaar, welke zijn afgezet tegen de kosten (incl. BTW) per jaar.

Met deze uitgangspunten zijn de baten per jaar en in totaal over 10 jaar bepaald. De kosten per jaar zijn afgeleid uit de financiële paragrafen van de in het pakket opgenomen projecten. In de bijlage (tevens separaat in Excel opgeleverd) staat de volledige berekening. De indicator waarmee de kosteneffectiviteitsanalyse wordt uitgevoerd zijn de kosten per vermeden vertraging-uur, voor de sterk vertraagde ritten en voor alle ritten. Uit de bijlage blijkt dat het pakket €15 kost per vermeden vertraging-uur voor de sterk vertraagde ritten, en €5 per vermeden vertraging-uur voor alle ritten in het model.

Uitvoerbaarheid

Het project betreft een continuering, opschaling en doorontwikkeling van een in BB1 lopend project. Bij het project is nauwe samenwerking met het bedrijfsleven (en met deelstoel) nodig. Bij de uitvoering is het moment essentieel. Bedrijven hebben soms andere zaken aan hun hoofd waardoor dit soort activiteiten niet van de grond komen. Wanneer er wel ruimte is moet die flexibel worden ingevuld. In dit plan van aanpak wordt rekening gehouden met lange doorlooptijd van het voorbereidingsproces bij een deel van de werkgevers.

Innovatie

De maatregel slim werken is niet zozeer innovatief qua techniek, als innovatief voor de deze nieuwe wijze van werken, zowel voor de deelnemende werknemers als voor hun directe leidinggevers. Met name voor hen heeft slim werken een uitdagend en innovatief karakter.

Werkgevers die deze weg zijn ingeslagen, zullen deze daarna ook zonder overheidsbijdrage voortzetten. Slim werken is in sommige sectoren al redelijk doorgedrongen in de bedrijven, maar in andere sectoren juist weer veel minder. Ook hier liggen kansen voor slim werken, al zijn die niet altijd even voor de hand liggend. Ook hier zit een innovatief karakter van dit project: aansluiten bij de specifieke bedrijfsdoelen en identificeren en benutten welke invulling in welke sectoren kansrijk is.

Uitkomsten kosteneffectiviteitstoets
Volgt na indiening bij I&M.

Uitvoerbaarheidsadvies RWS

De uitvoerbaarheidstoets heeft met name geleid tot het aanscherpen van de mijlpalen voor de MKB-box en deelstoel. Dit heeft geleid tot een positief advies over de uitvoerbaarheid.

Advies experts team analyse/oplossingen

Dit plan van aanpak is tot stand gekomen met advisering van experts van het team analyse/oplossingen, dat door I&M is aangeboden ter ondersteuning van de regio's. De input is integraal verwerkt in het plan of wordt meegenomen in de uitvoering.

Vaststelling / ondertekening

Functie	Naam	Handtekening	Datum
Directeur Wegen en Verkeersveiligheid bij Ministerie van Infrastructuur en Milieu en plaatsvervangend Directeur Generaal Bereikbaar (DGB)	Mw. drs. M. Sonnemaa		
Wethouder Economie, Mobiliteit, en Financiën (gemeente Maastricht)	Dhr. J. J. M. Aarts		
Director Commercial Operations Vodafone Libertel	Dhr. H. Odenhoven		

Bijlage berekeningen kosteneffectiviteit

Ook als separate Excel ingediend bij toetsers en I&M

Pakket	Project	Structurele dagelijkse spitsmijdingen per spits										Gem.
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Slim Werken	Slim Werken+deelstoel	780	1.028	1.275	893	893	893	893	893	893	893	933
	Totaal	780	1.028	1.275	893	893	893	893	893	893	893	933

Effect in 2017 overgenomen uit het plan. Uitgegaan van projectspecifieke ingroei tot 2017 en terugval van 30% na 2017. Gemiddeld aantal (kolom M) ingevoerd in mobiliteitsscan

Pakket	SVR referentie	Verliesuren referentie Alle ritten	SVR variant	Verliesuren variant Alle ritten	Verschil SVR	Verschil verliesuren per spits Alle ritten
Slim Werken	8.713	53.891	326	7.590	53.710	265

De aantallen zijn overgenomen uit mobiliteitsscan, conform automatische 2e orde effect berekening (oktober 2014)

Pakket	Project	Bespaarde verliesuren per spits		Relevante spitsen per dag	Relevante dagen per jaar	Effect jaren	Totaal bespaarde verliesuren		KEA kosten project	Kosten per bespaard verliesuur	
		Alle ritten	SVR				Alle ritten	SVR	Inc. BTW	Alle ritten	SVR
Slim Werken	Slim Werken+deelstoel	181	61	1,5	233	10	632.595	213.195	3.150.000 €	5 €	15 €

Hier aantal relevante spitsen (standaard 1,5), dagen (standaard 233 werkdagen) en jaren (standaard 10) invoeren. Ook totale kosten project (inc BTW) invoeren.

Pakket	Doelgroep	KEA uitgesplitst naar jaar										Totaal
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Slim Werken	Kosten totaal	1.050.000	1.050.000	1.050.000	0	0	0	0	0	0	0	3.150.000
	Uren alle ritten	52.886	69.667	86.448	60.514	60.514	60.514	60.514	60.514	60.514	60.514	632.595
	Uren SVR	17.823	23.479	29.134	20.394	20.394	20.394	20.394	20.394	20.394	20.394	213.195
	Kosten per uur alle ritten	20 €	15 €	12 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	5 €
	Kosten per uur SVR	59 €	45 €	36 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	15 €

Automatische berekening (herbetoedeling) van de KEA per jaar. Dit is voor Ecorys om het project te kunnen beoordelen op doeljaar 2017 en totaal effect over effectperiode.

Ref2
avond, alle motieven, auto, aankomsten, Referentielijn: Maastricht/HERE hemelsbrede afstand

Selectie, aantal geselecteerde gebieden: 1		Alle	0 - 7,5	7,5 - 30	> 30
hemelsbrede snelheid		28	24	42	59
verplaatsingen		4.739	4.381	352	6
verplaatsingen		1.407	1.078	305	24
verplaatsingen		2.386	1.646	646	93
verplaatsingen		2.541	1.580	798	163
verplaatsingen		1.830	1.171	572	87
verplaatsingen		5.913	4.679	1.040	194
Totaal verplaatsingen		18.815	14.535	3.712	568
reistijd alle ritten (minuten)	11.3	6.43	21.07	72.35	
waarvan vertraagd	2.06	1.38	4.17	5.51	
reistijd donkerrode ritten	14.27	9.03	24.02	88.31	
waarvan vertraagd	2.66	2.08	4.86	4.74	
NRM 2020 RC icm HERE snelheden som van sterk overbelasting			lage ont-verpsnetheld	omrijden	som van sterk ritten (aantal) vertraging (uren)
gemeente Maastricht		7.359	748	815	8.713
Heel model		-	-	-	255.939
Alle ritten (dus niet alleen sterk vertraagd)		-	-	-	768.062
Heel model		-	-	-	53.891

Pakket Slim Werken 11-01 B
avond, alle motieven, auto, aankomsten, Referentielijn: Maastricht/HERE hemelsbrede afstand

Selectie, aantal geselecteerde gebieden: 1		Alle	0 - 7,5	7,5 - 30	> 30
hemelsbrede snelheid		29	24	42	59
verplaatsingen		4.838	4.478	354	6
verplaatsingen		1.437	1.103	310	24
verplaatsingen		2.454	1.710	651	93
verplaatsingen		2.579	1.610	808	161
verplaatsingen		1.900	1.240	576	87
verplaatsingen		5.202	4.010	1.005	187
Totaal verplaatsingen		18.409	14.150	3.704	555
reistijd alle ritten (minuten)	11.25	6.29	20.99	72.44	
waarvan vertraagd	1.95	1.25	4.11	5.37	
reistijd donkerrode ritten	14.76		9	23.93	88.95
waarvan vertraagd	2.53	1.88	4.76	4.56	
NRM 2020 RC icm HERE snelheden som van sterk vertraagde vracht- en autoritten van en naar gemeente, voorbelde spitsen, naar oorzaak:			lage ont-verpsnetheld	omrijden	som van sterk vertraagde ritten van en naar gemeente uitsluitend v oor geselecteerde periode en modaliteit ritten vertraging (uren)
gemeente Maastricht		7.359	748	815	7.590
Heel model		-	-	-	254.743
Alle ritten (dus niet alleen sterk vertraagd)		-	-	-	767.519
Heel model		-	-	-	53.710