



**MONITORING VAN
WERKGEVERSBENADERINGEN:
INZICHTEN UIT VERSCHILLENDE REGIO'S**

**BIJDRAGE CVS CONGRES 2024
JULIËT VAN DRUMPT
DENNIS VAN SOEST
ESTHER DE LANGE**

SAMENVATTING

De werkgeversbenadering speelt een cruciale rol in het verbeteren van mobiliteit en bereikbaarheid binnen verschillende regio's in Nederland. Deze strategie stimuleert bedrijven en organisaties om het reisgedrag van hun medewerkers te beïnvloeden, met als doel bij te dragen aan het oplossen van verkeers- en vervoersproblemen. Dit paper biedt een overzicht van het monitoringsproces van werkgeversbenaderingen, gebaseerd op het M&E-kader van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Door verschillende tools en methoden te analyseren die in diverse regio's worden toegepast, worden inzichten gepresenteerd over de effectiviteit van deze aanpak. De bevindingen wijzen op de noodzaak van een sterkere focus op de monitoring van directe effecten (outcome) en maatschappelijke impact op lange termijn. Daarnaast wordt benadrukt dat samenwerking tussen regio's en een centrale regierol van het ministerie kunnen bijdragen aan een meer gestandaardiseerde en vergelijkbare monitoring, wat op zijn beurt zal leiden tot effectievere werkgeversbenaderingen.



Al geruime tijd, vooral sinds het Beter Benutten-programma, zijn er in verschillende regio's werkgeversaanpakken of -benaderingen actief. Daarbij wordt expliciet aandacht besteed aan de rol van werkgevers bij het verbeteren van de bereikbaarheid en mobiliteit in de regio's.

De werkgeversbenadering is een strategie waarbij bedrijven en organisaties gestimuleerd en gefaciliteerd worden om het reisgedrag van hun medewerkers te beïnvloeden (zoals meer thuiswerken, meer ov en/of fiets, op andere dagen/tijdstippen reizen), waardoor ze actief bijdragen aan het oplossen van verkeers- en vervoersproblemen. Een werkgeversbenadering is vaak onderdeel van een breder programma binnen een bereikbaarheidsregio, waarin overheden, bedrijven en andere stakeholders samenwerken aan mobiliteitsopgaven.

Dit kunnen uiteenlopende opgaven zijn: voorheen was dit vooral het verbeteren van bereikbaarheid en doorstroming, maar steeds vaker liggen er ook bredere ambities aan ten grondslag, zoals de klimaatopgave of het verbeteren van leefbaarheid.

Ongeveer één vijfde van de verplaatsingen in Nederland wordt afgelegd voor woon-werk of zakelijke doeleinden. Van de autoverplaatsingen is dit zelfs bijna een derde (CBS, 2023). De werkgeversbenadering wordt daarom gezien als een belangrijk instrument in het faciliteren van de mobiliteitstransitie.

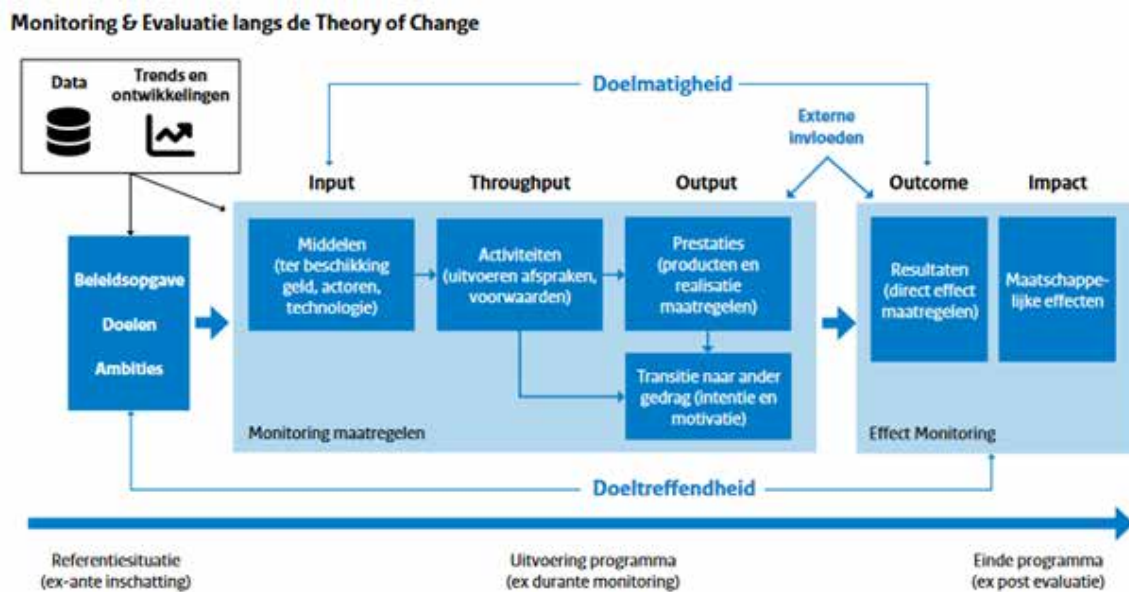
Voor doelmatig en doeltreffend beleid is het van groot belang om te weten in welke mate een werkgeversbenadering ook daadwerkelijk bijdraagt aan de door Rijk en/of regio gestelde doelstellingen. Helpen de aanpakken en gerelateerde maatregelen om het reisgedrag te beïnvloeden? Wat werkt er minder goed en wat werkt beter? Hoe kan een aanpak zo kosteneffectief mogelijk worden opgezet? Om deze en meer vragen te beantwoorden worden de meeste werkgeversbenaderingen uitgebreid gemonitord.

Ondanks de uitgebreide monitoring is er vaak discussie over de impact van maatregelen die reisgedrag beogen te beïnvloeden. De maatregelen zijn niet-dwingend van aard (waren de vrijwillige deelnemers toch al van plan om te veranderen?), de maatregelen zijn vaak gecombineerd met andere maatregelen (waar schrijf je het effect dan aan toe?), er is meestal geen goede vergelijking mogelijk met de situatie zonder maatregelen (is het effect deels autonoom?) en enquêtes spelen een grote rol in de monitoring (zijn die wel betrouwbaar en representatief?).

MuConsult heeft in opdracht van verschillende regio's onderzoek gedaan naar de voortgang en effecten van de werkgeversbenaderingen: onder andere voor Zuid-Limburg Bereikbaar vanaf 2012, voor Groningen Bereikbaar vanaf 2014 en voor Goedopweg vanaf 2014. Daarnaast zijn we betrokken geweest bij onder andere SmartwayZ.NL, Brainport Bereikbaar, Midden Limburg Bereikbaar en Trendsportal.

In dit paper brengen we aan de hand van het monitoringskader van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat in beeld wat het volledige monitoringstraject van een werkgeversbenadering idealiter omvat en welke monitoringsinstrumenten er momenteel door diverse regio's gebruikt worden binnen de verschillende stappen. We bekijken welke kennis dit heeft opgeleverd en hoe deze wordt ingezet. Ten slotte bespreken we onze ideeën over hoe de monitoring en evaluatie binnen de diverse regio's verbeterd zou kunnen worden. Om sterker te staan bij de verantwoording maar zeker ook om meer te leren over de factoren die een werkgeversbenadering succesvol maken.

2 HUIDIGE MONITORING VAN DE WERKGEVERSBENADERING



Figuur 1. M&E kader Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (Bron: Rijkswaterstaat 2024)

2.1 Kader Theory of Change

In dit paper gebruiken we als kader voor monitoring de Theory of Change. Dit kader wordt door het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat toegepast en laat de veronderstelde causale relatie zien tussen input (aangewende capaciteit en middelen), throughput (activiteiten), output (prestaties), outcome (directe effecten) en impact (structurele maatschappelijke effecten). De exacte, kwantitatieve relaties tussen de stappen zijn lastig te bepalen, onder meer als gevolg van externe invloeden.

2.2 Overzicht huidige monitoringstools

Regio's gebruiken diverse tools om invulling te geven aan alle stappen uit bovenstaand M&E-kader. In de tabel hieronder hebben we deze samengevat voor de werkgeversbenadering. In dit paper gaan we verder alleen in op stappen 3 t/m 6 waarin maatregelen en effecten worden gemonitord. We beschrijven de gebruikte tools en bespreken hun voor- en nadelen.

1. Monitoring trends
Landelijke monitor Mobiliteit & Vervoer
Regionale dashboards met verkeersdata
Regionale analyse van Landelijk Reizigersonderzoek
CBS-onderzoek Onderweg in Nederland (ODiN)
2. Beleidsopgave, doelen en ambities
Op gebiedsniveau: knelpuntenanalyse, ex-ante potentieschatting
Op werkgeverniveau: potentieschatting m.b.v. woonpostcodes
3. Input
Financieel overzicht van budgetten, verplichtingen en betalingen
4. Throughput & Output
CRM-systeem/ activiteitendashboard: bevat alle afspraken en activiteiten en daarop gebaseerde beoordeling van voortgang
MobiliteitsIndex: vragenlijst over mobiliteitsregelingen en voorzieningen van de werkgever
5. Outcome
2-minutenscan: korte enquête
Geclusterde effectmeting: uitgebreide enquête
6. Impact
Doorrekening naar CO2-reductie
Modelmatige doorrekening naar verkeerseffecten

Tabel 1. Gebruikte monitoringstools in de M&E van werkgeversbenaderingen

Input

De middelen nodig voor een werkgeversbenadering worden doorgaans gemeten aan de hand van de financiële investering en de personele inzet van bijvoorbeeld mobiliteitsmakelaars of -coaches.

Hoewel dit vrij simpel lijkt is voorzichtigheid geboden mocht je dergelijke cijfers tussen regio's willen vergelijken. De investering voor sec de werkgeversbenadering is namelijk onder meer afhankelijk van de inrichting van de bredere organisatie waar de aanpak door wordt uitgevoerd en de verdeling van de daarmee gemoeide overheadkosten. Een concreet voorbeeld hiervan is de vraag waar de kosten voor communicatie over de werkgeversbenadering wordt meegeteld.

Throughput & output

De throughput en output van de werkgeversbenadering bestaat uit de gerealiseerde activiteiten in samenwerking met werkgevers en het aantal werkgevers en werknemers dat daarmee is bereikt. Onderdeel van deze stap is ook de monitoring van welke arbeidsvoorwaardelijke regelingen en voorzieningen zijn aangepast door werkgevers naar aanleiding van adviezen vanuit de werkgeversbenadering.

Regio's gebruiken diverse methoden om de output te monitoren. Het komt meestal neer op een systeem om alle afspraken en activiteiten bij te houden en een vragenlijst waarmee mobiliteitsregelingen en voorzieningen van de werkgever in kaart worden gebracht:

- ▶ Zuid-Limburg Bereikbaar houdt een activiteitendashboard bij waarin elke activiteit wordt geregistreerd die met een werkgever wordt uitgevoerd, zoals het leveren van advies, de uitvoering van een mobiliteitsscan of het uitvoeren van een fietsstimuleringsactie bij de werkgever. Daarbij wordt indien relevant ook het aantal deelnemers opgenomen. Hiermee heeft het programmabureau goed structureel zicht op de activiteiten die worden gerealiseerd en met welke partners en eventueel in welke deelgebieden. Nadeel is dat hiermee beperkt inzicht wordt geboden in wat de werkgevers zelf doen, zoals de aanpassing van regelingen.
- ▶ Goedopweg gebruikt een CRM-systeem om alle gesprekken en afspraken met werkgevers te registreren en daar op de afgesproken termijn gevolg aan te geven. Activiteiten zoals mobiliteitsscans of uitvoering van fietsstimuleringsacties zijn gelabeld, zodat informatie over deelname hieraan makkelijk uit het systeem te halen is. Dit CRM-systeem bevat per werkgever ook informatie over achtergrondvariabelen als personeelsomvang en branche. Voor de halfjaarlijkse monitoringsrapportage wordt een uitdraai gemaakt waarin te zien is hoeveel werkgevers en werknemers zijn aangesloten en hoe ver ze zijn in de samenwerking met Goedopweg. Onderscheid wordt gemaakt naar werkgevers die belangstelling hebben getoond, werkgevers die werken aan het verkrijgen van inzicht, werkgevers die bezig zijn met implementeren van regelingen en werkgevers die op dit moment 'klaar' zijn en willen optreden als voorbeeld ('ambassadeur') voor andere werkgevers. Belangrijk voor het gebruik als M&E tool is dat het CRM-systeem van tevoren goed wordt ingericht met alle benodigde gegevensvelden en dat mobiliteitscoaches leren om er op uniforme wijze mee te werken.

- ▶ Bij Goedopweg wordt ook gebruik gemaakt van (een eigen variant op) de MobiliteitsIndex. Dit is een uitgebreide online vragenlijst ontwikkeld door Brabant mobiliteitsnetwerk (BMN), die wordt gebruikt door meerdere regio's (zie partners op <https://mobiliteitsindex.nl/>). De contactpersoon bij een werkgever vult deze in als huiswerk (ter voorbereiding) voor een kennismakingsafspraken en geeft daarmee gedetailleerd inzicht in alle mobiliteitsregelingen en voorzieningen van de werkgever. Een nadeel van het huidige gebruik is dat de vragenlijst vaak alleen ter voorbereiding van een adviestraject wordt ingevuld. Aan het begin van het adviestraject zou eigenlijk moeten worden afgesproken dat de ingevulde informatie jaarlijks moet worden geüpdatet. Dit zou inzicht geven in de aanpassing van regelingen en voorzieningen naar aanleiding van het verkregen advies.

Outcome

De output vertaalt zich vervolgens in outcome, de directe effecten op straat. De indicatoren waarin de outcome wordt uitgedrukt zijn vergelijkbaar in de verschillende regio's. Zuid-Limburg Bereikbaar heeft als hoofdindicatoren automijdingen (verplaatsingen/dag), CO2-reductie (ton/jaar) en extra fietskilometers (kilometers/jaar). Bij Goedopweg zijn automijdingen en CO2-reductie de hoofdindicatoren. Bij Groningen Bereikbaar gaat het om spitsmijdingen en CO2-reductie.

Effectmonitoring wordt vaak als een lastige opgave ervaren, om meerdere redenen. Allereerst zitten werkgevers vaak niet te wachten op een effectmeting omdat het tijdrovend kan zijn, vanwege 'enquête moeheid' en vanwege zorgen over privacy. Vanaf dit jaar is er wel een extra stok achter de deur voor de grotere werkgevers vanwege de Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM)¹. Het is ook niet altijd eenvoudig om het verplaatsingsgedrag van werknemers goed in kaart te brengen en daarmee überhaupt zicht te krijgen op eventuele effecten. Als dat wel lukt is het vervolgens nog een grote uitdaging om de geconstateerde veranderingen te koppelen aan de output van de werkgeversbenadering en daarmee het effect van de werkgeversbenadering vast te stellen.

Regio's gebruiken verschillende methoden om de outcome te monitoren:

- ▶ Zuid-Limburg Bereikbaar en Groningen Bereikbaar evalueren de outcome met een geclusterde effectmeting. Deze effectmeting bestaat uit een uitgebreide vragenlijst onder aangesloten werknemers waarin wordt gevraagd naar het huidige werk- en reisgedrag en het werk- en reisgedrag in het verleden en aan welke stimuleringsactiviteiten hij/zij heeft deelgenomen, welke arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn gewijzigd en of er andere belangrijke autonome veranderingen zijn geweest zoals een verhuizing. Vervolgens kan de verandering in reisgedrag worden gekoppeld aan alle andere veranderingen middels een regressieanalyse, om per factor (zoals de invoering van een aanschafvergoeding voor de fiets) het gemiddelde effect op de verandering in reisgedrag vast te stellen. Met een dergelijke meting kan een goede link gelegd worden

¹ Vanaf 1 juli 2024 zijn organisaties met 100 of meer medewerkers verplicht om te rapporteren over hun woon-werk en zakelijk verkeer. Uiterlijk 30 juni 2025 moeten ze de gegevens indienen bij de RVO. Dit betekent dat deze organisaties uiterlijk vanaf 1 juli moeten gaan administreren hoeveel kilometers hun medewerkers afleggen voor woon-werk en zakelijk verkeer, verdeeld in soort vervoermiddel en brandstoftype.

tussen de output van de werkgeversbenadering en de veranderingen in reisgedrag, waarbij dubbeltellingen worden voorkomen omdat effecten geclusterd in beeld worden gebracht en waarbij ook gecontroleerd wordt voor autonome veranderingen. Nadeel is dat het een intensieve en relatief kostbare methode betreft waarbij veel werknemers een uitgebreide vragenlijst moeten invullen. Werkgevers moeten bereid zijn hieraan deel te nemen, wat een vroegtijdige borging in het proces met de werkgever vergt. Daarnaast zijn de gebruikelijke nadelen van vragenlijstonderzoek van toepassing: zelfrapportage is minder betrouwbaar dan meting van daadwerkelijk gedrag, er is vaak twijfel over representativiteit van de steekproef en als de vragenlijst door te weinig respondenten wordt ingevuld dan heeft het resultaat een lage betrouwbaarheid.

- ▶ Goedopweg heeft tussen 2014 en 2022 ook de geclusterde effectmeting gebruikt, maar hanteert nu vanwege enquêtemoeheid bij de werkgevers een alternatieve methode in de vorm van een 2-minutenscan. Hierbij vullen werknemers een korte vragenlijst in over hun werk- en reisgedrag. Door de resultaten van twee metingen bij een werkgever te vergelijken kan inzicht worden verkregen in welke mate werknemers in het algemeen duurzamer zijn gaan reizen en of de inspanningen van de werkgever dus tot resultaat hebben geleid. Voordeel van deze methode is dat het laagdrempeliger is dan de geclusterde effectmeting waardoor waarschijnlijk een grotere respons wordt behaald. Een nadeel van deze methode is dat verschillende meetmomenten van de 2-minutenscan niet op individueel niveau aan elkaar kunnen worden gekoppeld omdat er geen persoonsgegevens worden gevraagd. Hierdoor levert de 2-minutenscan geen inzicht in veranderingen op individueel niveau waarmee minder nadrukkelijk de koppeling kan worden gelegd met de output van de werkgeversbenadering. Daarnaast doen ook aan de 2-minutenscans niet alle werkgevers mee en ook hier zijn de gebruikelijke nadelen van vragenlijstonderzoek van toepassing.
- ▶ Naast enquête-onderzoeken kunnen gedragseffecten ook gemeten worden aan de hand van bestaande registratiesystemen. Soms wordt het reisgedrag van medewerkers (en de veranderingen daarin) gebaseerd op een onderbouwde berekening door de contactpersoon bij de werkgever o.b.v. reiskostenregelingen, rittenregistraties en reiskostendeclaraties. Deze methode wordt steeds nauwkeuriger omdat werkgevers voor de reiskostenvergoeding en thuiswerkkostenvergoeding dit steeds beter in kaart brengen.
- ▶ Buiten reisregistraties kunnen telgegevens van bijvoorbeeld de bezetting van (fiets)parkeervoorzieningen uitkomst bieden om effecten van (specifieke interventies binnen) de werkgeversaanpak in te schatten.

- ▶ Inschatting van reisgedrag op basis van woonpostcodes, werklocaties, woon-werkafstanden, OV-bereikbaarheid en generieke modal split cijfers wordt ook toegepast. Dit is niet zo nauwkeurig en niet bruikbaar voor het meten van veranderingen (bij Goedopweg wordt dit wel gebruikt voor het inschatten van de potentie voor ander reisgedrag).
- ▶ Bij Goedopweg komen combinaties van meetmethoden voor. De ene werkgever kiest bijvoorbeeld voor een 2-minutenscan en de andere voor een onderbouwde berekening. Of een werkgever neemt eerst genoegen met een inschatting en kiest later voor een meting. Het voordeel hiervan is dat de behoefte van de werkgever wordt gevolgd, maar een nadeel is dat dit de vergelijkbaarheid tussen werkgevers en tussen voor- en nameting beperkt.
- ▶ Sommige regio's baseren zich op inschattingen op basis van vuistregels. Deze vuistregels zijn veelal afkomstig van metingen uit andere regio's of het verleden. Deze methodiek is het meest eenvoudig en minst kostbaar, maar daarmee ook het minst nauwkeurig en zou tot wantrouwen kunnen leiden door het gebrek aan onderliggende gemeten data.

Methoden met registratiesystemen bieden waarschijnlijk beter inzicht in het werkelijke reisgedrag dan vragenlijstonderzoeken. Nadeel is echter dat de link met maatregelen binnen de werkgeversaanpak minder nadrukkelijk te leggen is. Het is in dit geval van belang om ook metingen uit te kunnen voeren bij een controlegroep.

Impact

De modal shift en automijdingen (outcome) leiden uiteindelijk tot maatschappelijke effecten, zoals een verbeterde bereikbaarheid of reductie in emissies.

Om hier uitspraken over te doen, worden meestal doorrekeningen gemaakt van de vastgestelde outcome. Automijdingen kunnen bijvoorbeeld worden omgerekend naar reductie van voertuigverliesuren (RWS, 2023). Een reductie in autokilometers kan met een gemiddelde emissiefactor per kilometer worden omgerekend tot een reductie in CO₂-emissies (bijvoorbeeld m.b.v. de lijst op www.co2emissiefactoren.nl).

Vaak wordt alleen naar de outcome en daarop gebaseerde impact gekeken direct na afloop van een programma, maar niet na het verstrijken van een bepaalde periode. Dat maakt het lastig om uitspraken te doen over lange termijn impact. Voor Zuid-Limburg Bereikbaar hebben we dit wel kunnen doen op basis van de geclusterde effectmetingen die al ruim tien jaar lang structureel worden uitgevoerd (Van Soest, van Drumpt en Stelling, 2021).

3 TOEPASSING VAN DE HUIDIGE KENNIS OVER DE WERKGEVERS BENADERING

De huidige monitoring en evaluatie heeft informatie opgeleverd over de kosten en effecten van werkgeversbenaderingen en andere op werkgebonden mobiliteit gerichte maatregelen.

Op basis van meerdere evaluaties zijn bijvoorbeeld vuistregels opgesteld rond de kosten en effecten per werknemer. Deze vuistregels zijn cruciaal om ex-ante verantwoord inzicht te kunnen bieden in de te verwachten kosten en effecten van een werkgeversbenadering waarmee sturing kan worden gegeven aan een programma zodat middelen doeltreffend en doelmatig kunnen worden ingezet. Hiermee kunnen vooraf ook reële doelstellingen worden opgesteld.

Veel van de inzichten over kosten en effecten van diverse maatregelen zijn door MuConsult in opdracht van Rijkswaterstaat samengevat in factsheets in de Toolbox Slimme Mobiliteit. De factsheet Werkgeversaankpak is daar één van.

Deze toolbox met factsheets wordt door regio's gebruikt bij het opstellen van ex-ante potentieschattingen voor nieuwe projecten en deelprogramma's (zie stap 2 in tabel 1). Zuid-Limburg Bereikbaar schat jaarlijks het te behalen resultaat in aan de hand van de resultaten uit eerdere jaren en verwachte ontwikkelingen in de inzet. Een specifieke toepassing is het opstellen van een kosteneffectiviteitsanalyse (KEA) voor de inzet van Slim Reizen maatregelen, waaronder de werkgeversbenadering, bij de hinderaanpak (RWS, 2023).

Een aandachtspunt bij de vuistregels in de factsheet Werkgeversaankpak is dat deze dateren van vóór de coronacrisis. Sindsdien is er met name op het gebied van thuiswerken een grote ontwikkeling geweest, dus de vuistregels verdienen een update (daar wordt op dit moment aan gewerkt) en een periodieke update met nieuwe onderzoeksgegevens is gewenst.

Er zijn in de factsheet ook lessen verzameld over hoe een werkgeversbenadering het beste kan worden ingezet en welke factoren bepalen of je bij een ex-ante potentieschatting beter aan de hoge of lage kant van de bandbreedte kunt gaan zitten bij het gebruik van de vuistregels. Deze nuance gaat wel eens verloren bij toepassing van de vuistregels. Ook voor deze meer kwalitatieve lessen geldt dat ze regelmatig moeten worden geüpdatet.



4 MOGELIJKHEDEN OM DE MONITORING VERDER TE VERBETEREN

4.1 Meer focus op outcome en impact

Op dit moment steken regio's naar verhouding veel tijd en moeite in de monitoring van de output van de werkgeversbenadering (in kaart brengen van de georganiseerde activiteiten en aantallen aangesloten werkgevers en werknemers). Dit is een logische keuze omdat zij deze stappen het meest in de hand hebben en omdat dit belangrijk is in de verantwoording van de ingezette middelen. Om de terugkerende discussie over de impact van maatregelen beter te kunnen beantwoorden is meer aandacht nodig voor het monitoren van directe effecten en effecten op langere termijn. Monitoring van effecten vergt veel inspanning en moet idealiter vanaf het begin bij het maken van afspraken met werkgevers worden geborgd voor een langere termijn.

4.2 Meer kennisdeling

Meer aandacht voor de monitoring van outcome en (lange termijn) impact maakt de monitoring niet makkelijker. Een manier om dit efficiënt aan te pakken is meer samenwerking te organiseren tussen de regio's en met het Rijk op het gebied van monitoring:

- ▶ Door van elkaars methoden te leren en deze breder toe te passen, waardoor de vergelijkbaarheid van onderzoeksresultaten toeneemt. Onder andere de verschillen tussen organisaties en de keuze van indicatoren brengen daarbij uitdagingen met zich mee. Toch zit er voldoende overeenkomst in de benaderingen, en blijft de kern het meten van gedragsverandering in reis- en werkgedrag; regio specifieke indicatoren sluiten doorgaans op elkaar aan en zijn naar elkaar te vertalen.
- ▶ Aan de andere kant kan ook een onderzoeksagenda worden opgesteld met meer specifieke maatwerkonderzoeken. Zo'n maatwerkonderzoek kan bijvoorbeeld interessant zijn voor het onderzoeken van nieuwere thema's als werktijdspreiding of voor het onderzoeken van branches of gebieden met specifieke bereikbaarheidsuitdagingen. Door zo'n maatwerkonderzoek door één van de regio's te laten uitvoeren en vervolgens de onderzoeksresultaten met elkaar te delen, hoeft niet in elke regio het wiel uitgevonden te worden en kan men profiteren van onderzoeksresultaten uit andere regio's.

4.3 Verbetering monitoringstools

In het kader van de Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit worden de grotere werkgevers (>100 medewerkers) vanaf dit jaar verplicht om te rapporteren over hun woon-werk en zakelijk verkeer. De handreiking die daarvoor is opgesteld (RVO, 2023) biedt veel keuzevrijheid in de manier waarop de registratie wordt ingericht, maar we verwachten dat het zal leiden tot betere, frequentere en beter vergelijkbare metingen. Bijvoorbeeld door het gebruik van trackingapps of invoer in declaratiesystemen. Een beperking van deze registratie is dat deze alleen geldt voor de grotere werkgevers en dat de focus alleen ligt op kilometers per vervoerwijze en dus niet op een thema als werktijdspreiding.

Regionale werkgeversbenaderingen (en soms ook Omgevingsdiensten) helpen bij de implementatie van deze nieuwe verplichting. Het zou goed zijn als zij afspraken maken met de werkgevers over het gebruik van de hieruit voortkomende data. Vervolgens kan deze data in één database worden gekoppeld aan de activiteiten die de werkgevers hebben uitgevoerd in samenwerking met de regio's (bijgehouden in een activiteitendashboard of CRM-systeem) en de veranderingen in regelingen en voorzieningen (ingevuld in de MobiliteitsIndex voor én na implementatie van maatregelen). Zo ontstaat niet alleen meer inzicht in de verduurzaming van het woon-werk en zakelijk verkeer (outcome en impact), maar ook in de factoren en maatregelen die daartoe hebben geleid (input, throughput en output) en de relatie tussen deze stappen.

Stap M&E-kader	Indicatoren	Inzet tools
Voormeting		
Output	Achtergrondkenmerken (locatie, branche, personeelsomvang, etc)	Activiteitendashboard/ CRM-systeem
Output	Mobiliteitsregelingen en voorzieningen voorafgaand aan advies	MobiliteitsIndex of vergelijkbaar
Output	Afspraken (mobiliteitsscan, fietsstimuleringsactie, etc)	Activiteitendashboard/ CRM-systeem
Outcome	Reisgedrag voorafgaand aan advies	Voorkeur voor dagelijks meten met app of registreren in declaratiesysteem. Anders enquête (geclusterd of 2-minuten).
Nametingen		
Output	Mobiliteitsregelingen en voorzieningen na implementatie maatregelen	(jaarlijkse) update MobiliteitsIndex
Outcome	Reisgedrag na implementatie maatregelen	Zelfde methode als voorafgaand aan advies
Impact	Lange termijn effecten	Reisgedrag meerjarig volgen met zelfde methode

Tabel 2. Gestructureerde inzet van monitoringstools

Om de monitoring van werkgeversbenaderingen nog verder te verbeteren, is het belangrijk om niet alleen te kijken naar de kwantiteit, maar ook naar de kwaliteit van de resultaten. Hoe worden de werkgeversbenaderingen ervaren door de betrokken partijen? Welke factoren dragen bij aan het succes of falen van de benaderingen? Hoe kunnen de geleerde lessen worden gedeeld en toegepast in andere contexten? Daarom is het nodig om naast de bestaande databronnen ook gebruik te maken van kwalitatieve methoden, zoals interviews, enquêtes, casestudies of observaties. Zo kan er een meer volledig en diepgaand beeld worden verkregen van de effecten en de leeropbrengsten van de werkgeversbenaderingen.

4.4 Regierol ministerie

Het ministerie van IenW zou een regierol kunnen pakken in de voorgestelde verbeteringen door:

- ▶ het stimuleren en faciliteren van de samenwerking tussen de regio's en met het Rijk;
- ▶ het centraal (laten) ontwikkelen van state-of-the-art monitoringstools; en
- ▶ het formuleren van randvoorwaarden en spelregels voor de monitoring van werkgeversbenaderingen.



5 CONCLUSIE

Verschillende regio's met een werkgeversbenadering monitoren en evalueren deze op diverse manieren. Regio's monitoren voornamelijk input, throughput en output en het is doorgaans lastiger om outcome en impact van de werkgeversbenadering in kaart te brengen. Deze inzichten zijn wel van groot belang om vooraf effecten van een aanpak in te schatten en om de aanpakken zo effectief mogelijk te maken.

Meer samenwerking tussen regio's, met een mogelijke regierol van het ministerie, en de inzet van een gestructureerde set aan verbeterde monitoringstools zouden de monitoring van werkgeversbenaderingen kunnen verbeteren en meer vergelijkbaar kunnen maken. Dat kan uiteindelijk ook weer meer informatie opleveren voor een effectievere en doelmatigere invulling van de werkgeversbenaderingen door het hele land.

LITERATUUR

- [Factsheet Werkgeversaanpak](#). Rijkswaterstaat. (Geraadpleegd: 31 juli 2024)
- [Handreiking gegevensverzameling werkgebonden personenmobiliteit \(2023\)](#). Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. (Geraadpleegd 31 juli 2024).
- [Leidraad Kosteneffectiviteitsanalyse \(KEA\) Slim Reizen \(2023\)](#). Rijkswaterstaat. (Geraadpleegd 31 juli 2024).
- [Leidraad Monitoring & Evaluatie Hinderaanpak \(2024\)](#). Rijkswaterstaat. (Geraadpleegd 31 juli 2024).
- [Onderzoek Onderweg in Nederland \(ODiN\) \(2023\)](#). CBS.
- Soest, D. van, Drumpt, J. van en Stelling, C. (2021) '[Structurele effecten van fietsstimuleringsmaatregelen](#).' Verkeerskunde.

MONITORING VAN WERKGEVERS BENADERINGEN: INZICHTEN UIT VERSCHILLENDE REGIO'S

BIJDRAGE AAN HET COLLOQUIUM VERVOERSPLANologisch SPEURWERK
21 EN 22 NOVEMBER 2024, UTRECHT



JULIËT VAN DRUMPT

 j.vandrumpt@muconsult.nl

Juliët wil graag bijdragen aan een gezonde, eerlijke en duurzame wereld. In het werk uit zich dat door een focus op actieve, inclusieve en duurzame mobiliteit. Juliët studeerde natuurkunde en psychologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Ze deed daar onder andere onderzoek naar effecten van beweging op de vitaliteit van werknemers.

Bij MuConsult werkt Juliët als adviseur aan diverse onderzoeken op het gebied van reisgedrag en de effecten van maatregelen om dit reisgedrag te verduurzamen. Daarnaast geeft ze strategisch advies over mobiliteitsprogramma's voor stedelijke en regionale gebieden. Bij het Utrechtse regionale programma Goedopweg werkt ze als coördinator monitoring en evaluatie. Ook levert Juliët als teamleider bij MuConsult een belangrijke bijdrage aan het functioneren van teamleden waar het gaat om samenwerking, persoonlijke ontwikkeling van teamleden en de sfeer binnen onze organisatie.



DENNIS VAN SOEST

 d.vansoest@muconsult.nl

Dennis is actief als onderzoeker mobiliteit. Hij heeft brede onderzoekservaring opgedaan op het gebied van verkeer en mobiliteit.

Hij studeerde mobiliteitswetenschappen aan de Universiteit Hasselt in België, met periodes aan de Universiteit van Maribor in Slovenië en een onderzoekstage aan de Universiteit van Lund in Zweden. Daarna promoveerde Dennis aan de Universiteit van Birmingham in Groot-Brittannië, waar hij zich verdiepte in de rol van kansarmoede, percepties en OV-aanbod in de variatie in loopafstanden van en naar openbaar vervoer.

Bij MuConsult is Dennis vooral betrokken bij (kwantitatieve) onderzoeken naar verplaatsingsgedrag, de monitoring en evaluatie van mobiliteitsmaatregelen en bijbehorende effectmetingen.



ESTHER DE LANGE

Mobiliteit en transitie, IenW

Esther was als programmamanager van Goedopweg betrokken bij dit paper.

In Goedopweg wordt gewerkt aan een goede bereikbaarheid en leefbaarheid van de regio Utrecht. Het stimuleren van ander reisgedrag (meer thuiswerken, fiets, OV en deelmobiliteit) staat daarbij centraal. De werkgeversbenadering is een belangrijke pijler in het programma.

Na 10 jaar Goedopweg en 23 jaar Rijkswaterstaat maakte Esther recent de overstap naar het ministerie van IenW om daar aan de mobiliteitstransitie te werken.