

# Door telewerken beter bereikbaar

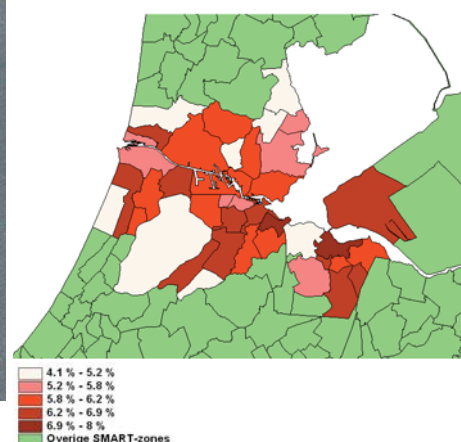


De mobiliteit in de regio Amsterdam groeit en dus nemen de files in aantal en lengte toe. Vooral in de spits is de regio steeds moeilijker bereikbaar, met alle nadelige gevolgen voor de leefbaarheid en economische ontwikkeling. Investerings in infrastructuur zijn niet toereikend. Er is behoefte aan aanvullende maatregelen. TNO onderzocht in opdracht van het samenwerkingsverband Regionale Samenwerking Amsterdam hoe de bereikbaarheid van de regio beter kan en komt met concrete oplossingen.

De belangrijkste conclusie van het project Domotion is dat telewerken bijdraagt aan het verbeteren van de regionale bereikbaarheid. Als mensen zelfs maar een deel van hun werktijd vanuit huis werken, nemen de files substantieel af. Daarnaast biedt telewerken bedrijfsmatige en sociale voordelen. Veel werknemers uit de regio zijn geïnteresseerd in deze manier van werken.

## Telewerken en bereikbaarheid

TNO onderzocht bij drie overheidsdiensten de effecten van telewerken en maakte een inschatting van de mobiliteitseffecten. Eén van de aannames<sup>1</sup> was dat in de regio Amsterdam momenteel 6% van de beroepsbevolking minimaal één dag per week vanuit huis werkt. Dit zijn ongeveer 60.000 telewerkers. Bijna de helft hiervan is te vinden in de zakelijke dienstverlening. Figuur 1 laat zien dat dit aantal sterk varieert per gemeente waar het bedrijf van de telewerker is gehuisvest.



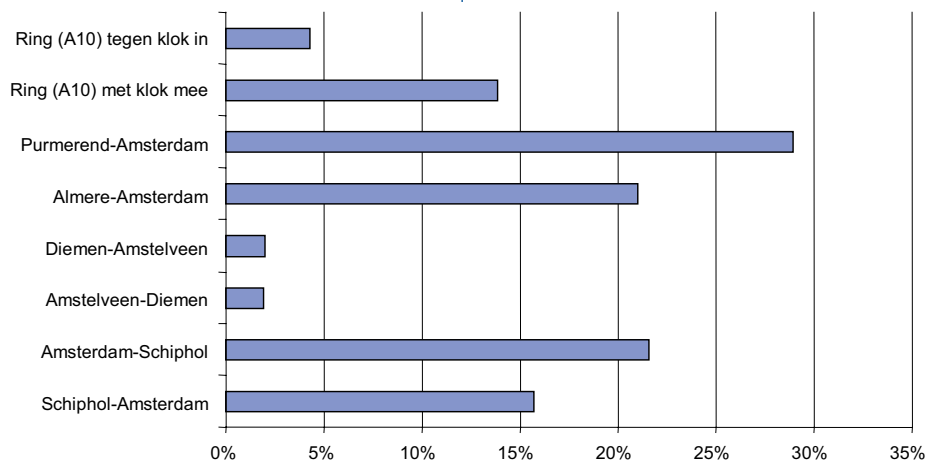
Figuur 1: Aandeel telewerkers per gemeente in de regio Amsterdam (naar werklocatie)

<sup>1</sup> Dit is een voorzichtige schatting, lager dan diverse andere onderzoeken. Het CBS/SCP komen in november 2001 tot een schatting van 8,5% telewerkers. In Europees onderzoek komt men voor Nederland uit op 6% (ecatt, 200) tot 9% (SIBIS, 2002/2003).

Telewerkers werken gemiddeld een dag per week thuis en slechts iets meer dan de helft rijdt met de auto naar het werk. Per dag zijn er dankzij telewerken

dat telewerken ook belangrijke positieve bedrijfsmatige en sociale effecten heeft.

- Telewerken leidt in alle drie de proeven tot een *grotere tevredenheid onder*



Figuur 2: Positieve effecten van het huidige telewerken op vertragingen tijdens de ochtendspits

circa 6.000 minder autoverplaatsingen in de ochtend- en avondspits. Met behulp van een rekenmodel is geschat wat de effecten zijn op de regionale bereikbaarheid, zonder rekening te houden met files door ongelukken en andere niet-relevante neveneffecten.

Figuur 2 laat zien dat telewerken nu al bijdraagt aan het verminderen van de files. Zonder telewerken zou er op sommige corridors van het hoofdwegennet ruim 20% meer vertraging zijn.

Telewerken bevordert de doorstroming op de weg aantoonbaar. Daarnaast zijn er natuurlijk gunstige effecten op de reistijd van de telewerkers zelf. Voor iemand die thuis werkt verdwijnt de reistijd immers.

Het effect dat telewerken heeft op de bereikbaarheid van de regio doet niet veel onder voor de effecten van maatregelen als dynamische route-informatie, toeritdosering of een inhaalverbod van vrachtwagens. Deze maatregelen zorgen ervoor dat er 2 tot 5% meer vervoerscapaciteit vrijkomt op de snelwegen, terwijl telewerken hier nog eens 1 tot 3% aan toevoegt.

### Goed voor werkgever én werknemer

Naast de gunstige effecten op bereikbaarheid blijkt uit de bevindingen van TNO

medewerkers.

- Telewerken verhoogt de *productiviteit*. Telewerkers geven aan hierdoor *effectiever en efficiënter* te werken.
- Telewerken leidt tot *kostenreductie* met name via besparing op kantoorruimte en op reiskosten.

- Telewerken betekent vaak een grote *organisatieverandering*. Werkgever en werknemer moeten leren op resultaat te sturen en niet op aanwezigheid.
- Organisaties moeten *kosten* maken, zoals het realiseren en/of vergoeden van een breedbandverbinding, waarmee medewerkers thuis toegang hebben tot hun bestanden, email en internet.
- Telewerken kan leiden tot een *vermindering van werk en privé* doordat werken buiten kantooruren laagdrempeliger wordt.

### Veel werknemers willen telewerken

Hoewel Nederland met telewerken al koploper is in Europa, kan het aantal telewerkers nog sterk groeien. Gemiddeld 44% van de werknemers heeft een functie die geschikt is voor telewerken, 31% van alle werknemers geeft aan niet alleen te kunnen maar ook te willen telewerken (zie figuur 3). Voor de regio Amsterdam gaat het naar schatting om 250.000 werknemers die kunnen en willen telewerken, maar dit nog niet structureel doen. Dit is ruim vier maal zoveel dan het huidige



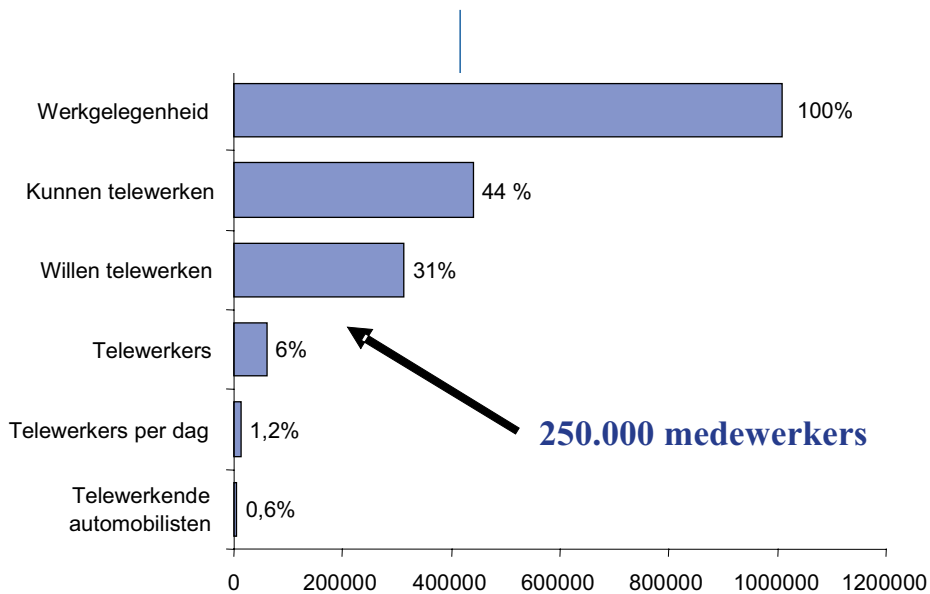
- Telewerken maakt het beter mogelijk om *werk en zorgtaken te combineren* en kan op deze wijze bijdragen aan de arbeidsparticipatie.

Daarnaast zijn er ook effecten waarbij niet meteen duidelijk is of dit positief dan wel negatief gewaardeerd moet worden:

aantal telewerkers.

Bij de financiële dienstverlening is het gat tussen willen en doen het grootst. Bijna 50% van de werknemers zegt te kunnen en willen telewerken terwijl momenteel minder dan 5% van hen dit daadwerkelijk doet. Overigens is een voorbehoud op zijn plaats bij de omvang van de groep die zegt te willen tele-





Figuur 3: Telewerken: kunnen, willen en doen

werken. In de telewerkpilots van het Domotion-project is zowel bij het begin als zes maanden na de pilot een enquête gehouden in de drie organisaties. Binnen verschillende afdelingen bleek dat bij de tweede meting het percentage werknemers dat zegt te willen telewerken was afgenomen.

Naast het gewone telewerken lijkt ook *spitsvermijdend telewerken kansrijk*. Circa 25 tot 45% van de ondervraagden in de drie Domotion-pilots geeft aan te willen telewerken om de spits te vermijden. Bovendien is het effect op de bereikbaarheid potentieel veel groter, omdat 45% van de ondervraagden aangeeft dat het mogelijk is vaker dan twee dagen per week spitsvermijdend te telewerken. Dit is in tegenstelling tot het hele dagen telewerken, waarvan het merendeel van de telewerkers aangeeft dat vaker dan één of twee dagen in de week niet wenselijk of mogelijk is. Dit beeld wordt bevestigd door leidinggevenden.

#### Wat belemmert telewerken?

Slechts een klein deel van de mensen die kunnen en willen gaan dit daadwerkelijk doen. Wat zijn de belemmeringen?

- Medewerkers *mogen* niet telewerken door onzekerheid en onwetendheid van leidinggevenden. Plannen hiertoe worden voortdurend uitgesteld.
- Medewerkers *durven* niet te telewerken door “koudwatervrees”. Ze zijn terughoudend om met telewerken te

beginnen, en zijn soms onzeker welk effect dit kan hebben op hun relatie met werkgever, collega's en familieleden. Dit bezwaar geldt met name als ze één van de eersten zijn in hun omgeving die gaan telewerken.

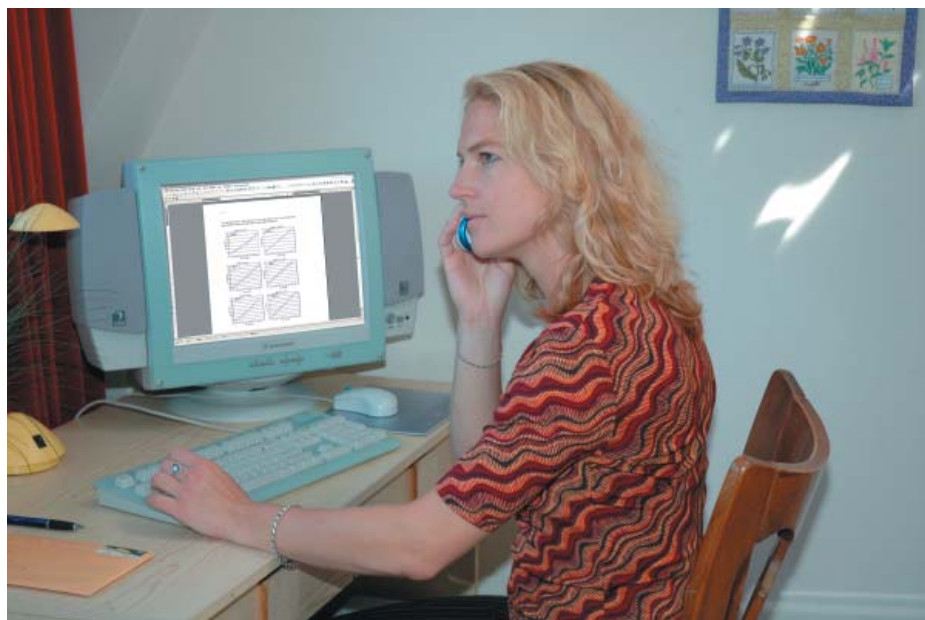
- De *thuisituatie* laat het niet toe door het ontbreken van een rustige werkplek.

Om deze laatste belemmering weg te nemen, is binnen Domotion ook de haalbaarheid van zogenaamde telewerk-kantoren onderzocht. Dergelijke kantoorconcepten, eventueel ondergebracht in multifunctionele wijkcentra, bieden werkplekken aan in de buurt en kunnen de bedrijvigheid in de wijk verhogen. Domotion laat echter zien dat de realisatie

van telewijkkantoren op korte termijn weinig kansrijk is. De belangrijkste reden is dat werkgevers dit vaak te kostbaar vinden en in telewerken thuis een beter alternatief zien om telewerken in te voeren. Op de wat langere termijn, als de economie weer aantrekt, zijn telewerk-kantoren wellicht meer kansrijk. Dit zal met name het geval zijn bij een krappe arbeidsmarkt en in plaatsen waar veel forenzen wonen. Uit het onderzoek blijkt dat veel van de werknemers die niet thuis kunnen werken geïnteresseerd zijn in het werken vanuit een telewerkkantoor in de buurt.

#### De overheid kan telewerken stimuleren

TNO adviseert de **regionale** overheid om telewerken verder te bevorderen. Telewerken blijkt een serieus middel om de bereikbaarheid te vergroten. Op basis van de bevindingen uit het Domotion-project moet het beleid zich vooral richten op de werkgever door het wegnemen van onzekerheid en onwetendheid over telewerken. Door het verstrekken van informatie en stimulerende maatregelen zou de overheid het invoeren van telewerken eenvoudiger en aantrekkelijker kunnen maken. Om te laten zien dat telewerken werkt, zou de overheid telewerken binnen haar eigen organisaties kunnen stimuleren.



### Conclusie

- Volgens Domotion wegen de voordelen van telewerken op tegen de nadelen, zowel voor werkgevers, werknemers als de overheid.
- Telewerken kan de komende jaren nog flink groeien. Veel mensen zeggen graag te willen telewerken terwijl ze het nog niet doen.
- Verdere groei kan worden bereikt door belemmeringen weg te nemen. Zowel bedrijven als overheden moeten hier een actieve rol spelen.

### Partners binnen Domotion

- Gemeente Amsterdam
- Gemeente Almere
- Gemeente Amstelveen
- Gemeente Haarlem
- Gemeente Haarlemmermeer
- Gemeente Hilversum
- Gemeente Zaanstad
- Almere kennisstad
- Regionaal Orgaan Amsterdam
- Provincie Flevoland
- Provincie Noord-Holland
- Ministerie van Verkeer en Waterstaat

ICT & Policy  
Jeroen Heres

Brassersplein 2  
Postbus 5050  
2600 GB Delft

e [jeroen.heres@tno.nl](mailto:jeroen.heres@tno.nl)  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T 015 285 70 80

### Website

Meer informatie over de resultaten van Domotion, telewerken en mobiliteit is te vinden op [www.domotion.nl](http://www.domotion.nl).

