Goedopweg

Plan van aanpak 2022 - 2024

Werkgevers goed op weg met Goedopweg

DO Goedopweg d.d. 16 november 2021

Inhoud

1 Waarom een werkgeversbenadering? 2

2 Ambitie werkgeversbenadering 2022-2024....13

3 Monitoring & evaluatie 19

4 Communicatie 20

5 Mijlpalen planning 2022-2024 21

6 Organisatie....22

7 Budget 24

Bijlagen

1 Sporen en werkwijze werkgeversbenadering

2 Onderbouwing doelstellingen

3 Begroting Corona gebiedsaanpakken

1 Waarom een werkgeversbenadering?

Dit is het Plan van Aanpak voor de werkgeversbenadering voor de periode 2022 – 2024[1], een vervolg op het eerdere plan van aanpak werkgevers 2019-2021[2]. De werkgeversbenadering richt zich op het beïnvloeden van alle werkgerelateerde mobiliteit (woon-werk- en zakelijke reizen) om die maximaal te verduurzamen en werklocaties duurzaam bereikbaar te houden.

In blauwe tekstblokken zoals hieronder delen we relevante facts & figures uit de praktijk van het werken met werkgevers in onze regio.

In de Provincie Utrecht tellen we ongeveer **800.000 arbeidsplaatsen** *(bron PAR 2020)*.
De regio telt **161 bedrijventerreinen** met naar schatting zo'n kleine 250.000 banen, dus ongeveer 30% van de werkgelegenheid (bron bedrijventerreinregister Provincie). Hiervan zijn er 60 heel relevant om te stimuleren nog actiever te worden op stimuleren van duurzame mobiliteit *(Integrale Mobiliteitsanalyse 2021 I&W en aanstaande wegwerkzaamheden).*

In ongeveer van **50%** van de banen kan worden **thuisgewerkt** (*Bron: PAR2019, IBIS 2019, Lisa 2016, Statline).* En **45%** van de werkenden reist met de **auto** naar het werk. *(Bron Effectmeting Goedopweg 2017)*

1.1 Eerst een terugblik op het huidige plan 2019-2021

In 2019 maakten we als Goedopweg een verse start met de werkgeversbenadering, nadat deze jaren door Stichting U15 was uitgevoerd. Deze overgang betekende het hernieuwd in contact komen met werkgevers, vertegenwoordigers van bedrijventerreinen en de aanpak herijken. Voor en door werkgevers in de U15-tijd werd 'mede mogelijk gemaakt door Goedopweg' (lees 5overheidsorganisaties).

We werkten vanuit vier sporen aan 10% gedragsverandering bij autoforensen door anders dan met de auto te reizen, op een ander tijdstip of niet te reizen. Zie hieronder het samenvattende plaatje uit het plan van aanpak 2019-2021.



[2] Klik hier voor het 'Plan van aanpak werkgevers 2019-2021'

Corona als gamechanger

Corona is een behoorlijke gamechanger gebleken op richting en doelen van het lopende plan van aanpak. De thematiek verplaatste zich naar niet reizen (thuiswerken). Ov- en fietsstimulering zakte in vanwege beperking tot vitale beroepen en zoveel mogelijk thuiswerken. Alle contacten met werkgevers werd digitaal.

De aandacht is gegaan naar relatiemanagement (aangesloten werkgevers behouden), kennis delen en inspireren (via website, nieuwsbrieven, webinars werven van nieuwe werkgevers) en inspelen op acute problematiek (e-bikes voor ziekenhuizen, fietsplannen herzien, ov-dienstregeling afgestemd houden op reizen van mensen in vitale beroepen etc.).

In de zomer van 2020 besloten we ook tot het werken met de zogenaamde Corona-gebiedsaanpakken. We zagen dat de impact van de corona-maatregelen op het reis- en werkgedrag groot was. Het reizen voor werk, onderwijs en 'leisure' veranderde substantieel. De stuurgroep vroeg ons een rol te pakken in het veilig laten herstarten van de gebieden en het vasthouden van de positieve effecten van corona op de mobiliteit (Aanpak herstart Corona d.d. 7 juli 2020, vastgesteld 9 juli 2020).
In een 4-tal economisch relevante gebieden zetten we ons in als regisseurs om gebiedsafspraken tussen bedrijven en instellingen, betrokken overheden en vervoerders te realiseren. De afspraken zijn gericht op het oplossen van specifieke bereikbaarheidsknelpunten en ambities op minder, anders en meer gespreid reizen.

Wat hebben tot nu toe bereikt?

Daarvoor eerst maar even terug naar het plan van aanpak 2019-2021. Daar formuleerden we –gebaseerd op het Provinciaal Arbeidsplaatsen Register PAR 2019 - doelen voor het actief committeren van organisaties/instellingen naar bedrijfsomvang. We hebben toen ingezet op het aansluiten van de grotere organisaties omdat we daarmee zoveel mogelijk medewerkers/forensen konden bereiken.

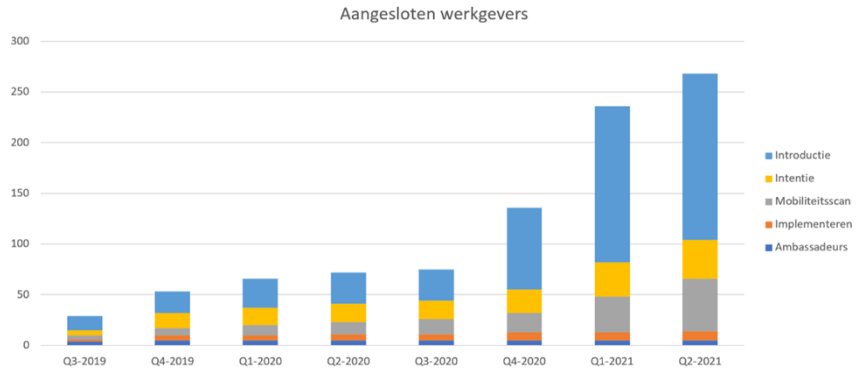
Inmiddels werken we met 261 werkgevers (goed voor ongeveer 150.000 medewerkers) samen in de werkgeversbenadering. Niet iedere werkgever is even ver. Tien van hen zijn inmiddels echte ambassadeurs. Dit zijn de koplopers die zowel qua aanpassen van hun arbeidsvoorwaarden en beleid, als qua stimuleren tot ander reisgedrag, als het investeren in allerlei maatregelen heel actief zijn. Zij zetten zich ook in om collega-werkgevers samen met Goedopweg te inspireren, en delen hun kennis volop. Voor en door werkgevers.

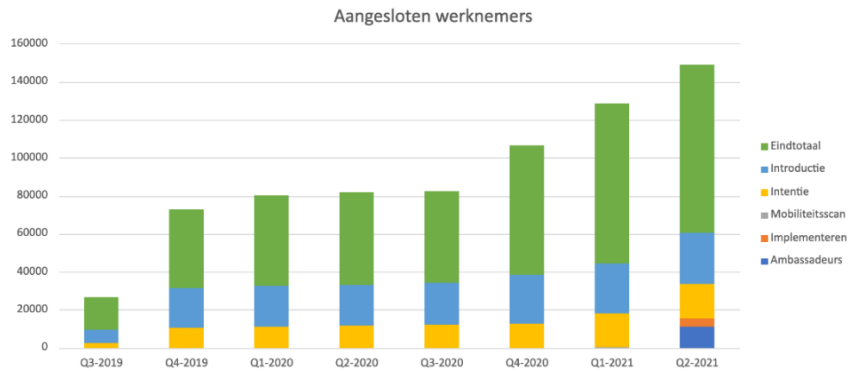
In onderstaand overzicht zijn de resultaten weergegeven. Een actieve werkgever is een werkgever die samen met Goedopweg actief aan de slag is met het verduurzamen van mobiliteit. De fase waarin verschilt: van inzicht verwerven via mobiliteitsscan, naar aanpassen beleid en arbeidsvoorwaarden, en vervolgens implementeren van maatregelen (o.a. reiskosten, thuiswerkvergoeding, fietsplannen, parkeerbeleid) of scheppen van voorzieningen (o.a. deelmobiliteit, reiskaarten, thuiswerkfaciliteiten).

Provinciaal Arbeidsplaatsen Register			Resultaat 2019-2021	
Omvang bedrijf en/of instelling	Aantal bedrijven in regio (absoluut)	Doelstelling 2019-2022 (% te bereiken en activeren)	Aantal bereikte en actieve werkgevers (absoluut)	Resultaat in % (% van totaal aantal bedrijven)
>1000	34	75%	36[3]	105%
500-1000	58	40%	25	43%
200-500	241	10%	78	32%
100 - 200	450	-	74	16%
100-50	841	-	14	2%
50-10	(6162)	-	34	0%
totaal	1624	10%	261	16%

Sinds de start in het derde kwartaal 2019, waar we op nul begonnen, hebben we inmiddels 261 aangesloten werkgevers, die samen 149.000 medewerkers in dienst hebben. De mate waarin deze werkgevers aan de slag zijn verschilt. De inmiddels 10 jaar ervaring in het werken met werkgevers (Beter Benutten, U15) leert echter dat als een werkgever eenmaal aan boord is, de vervolgstappen ook komen.

Ondersteuning individuele werkgevers





[3] Het Provinciaal Arbeidsplaatsen Register 2019 wordt ½ jaarlijks ge-update, waardoor het aantal bedrijven kan varieren. We hebben nu meer >1000 bedrijvenin de aanpak en in de provincie dan in PAR staan opgenomen.

Het aandeel aangesloten werkgevers is als volgt verdeeld over de sectoren:

- 64% commerciële dienstverleners
- 14% bouw/industrie
- 22% niet commerciële dienstverleners

We hadden in het plan 2019-2021 nog geen concrete doelstelling voor het mkb geformuleerd. In onze regio tellen we echter veel mkb-bedrijven, daarom hebben we hiervoor een toegesneden aanpak ontwikkeld.
In het mkb richten we ons vooral op de groep 100-200 medewerkers. De groep 50-100 medewerkers proberen we zoveel mogelijk online te ondersteunen. De organisaties <50 zien we als bijvangst zonder daar al te veel inspanning op te doen.

De MKB-aanpak hebben we in nauwe samenwerking met MKB-midden Nederland uitgewerkt. In tegenstelling tot grotere werkgevers heeft een mkb-bedrijf meestal geen expert in dienst die het mobiliteitsbeleid vormgeeft. Mobiliteit is een van de vele aspecten die de directeur-grootaandeelhouder (DGA) onder zijn/haar hoede heeft of een van de vele onderwerpen die een stafmedewerker oppakt. Veel tijd is er dus niet voor, daarom moet de communicatie en ondersteuning toegesneden en 'hands on' zijn. Of zoals de regiodirecteur van MKB-Nederland het formuleerde "in 2-3 minuten moet je de aandacht op het thema vestigen en vooral geen ingewikkeld jargon gebruiken, een ondernemer denkt met zijn portemonnee."

We ondersteunen werkgevers op basis van inzichten uit mobiliteitsscans met het aanpassen van het reizen- en werkenbeleid (arbeidsvoorwaarden). Dan zijn we er echter nog niet, want het beleid moet ook gaan werken in de praktijk. Daarom adviseren en ondersteunen we ook bij het treffen van maatregelen en het investeren in voorzieningen.

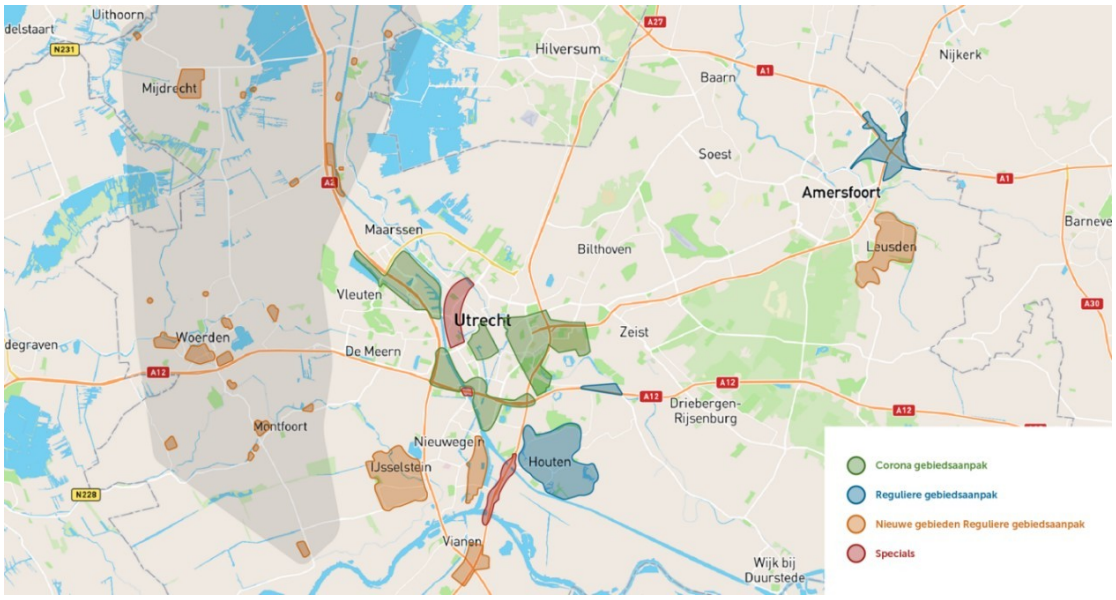


We hebben inmiddels 110 mobiliteitsscans afgenomen. Opgeteld betekent dit dat we beschikken over bijna 75.000 unieke gegevens van medewerkers en hun werk- en reisgedrag (Regio-Analyst).
We hebben daarnaast nog 250 organisaties in de pijplijn om de scan af te gaan nemen.

Organisaties bewegen de mobiliteitsscan in te vullen is vaak een arbeidsintensief traject. Er gaat vaak een gesprek of 8-10 aan vooraf voordat de gegevens echt aangeleverd worden. Privacy is hierin een belangrijk issue, ondanks dat er zorgvuldige juridische overeenkomsten aan ten grondslag liggen.

Gebiedsaanpakken
Inmiddels zijn we ook in 15 gebieden/bedrijventerreinen actief (zie bijlage 2 en kaartje). Conform de ambitie die we voor 2019-2021 formuleerden.

Ten aanzien van de *Corona-gebiedsafspraken* in 4 gebieden (Utrecht Oost, Lage Weide-De Wetering Haarrijn, Stationsgebied en A12-zone) gaat het de goede kant op. In de eerste drie gebieden is inmiddels een bestuurlijk akkoord op ambities en contouren van individuele en gezamenlijke maatregelen. In elk van deze gebieden werken individuele werkgevers ook aan het aanpassen van hun mobiliteits- en arbeidsvoorwaardenbeleid en treffen ze eigen organisatie specifieke maatregelen (zoals fietsplannen, parkeerrestricties, structureler 20-40% thuiswerken).



Als spin-off van de grote Corona gebiedsaanpakken zijn in de praktijk ook compactere varianten ontstaan. In Houten loopt bijvoorbeeld, samen met de gemeente en ondernemersvereniging Ondernemend Houten, een aanpak om vanuit diverse invalshoeken de mobiliteit te verduurzamen. Werkgevers (óók MKB) krijgen individuele ondersteuning met hun eigen mobiliteitsbeleid en de gemeente en Ondernemend Houten werken samen om de voorzieningen voor openbaar vervoer en fiets te verbeteren. Denk aan aanvullend

vervoer vanaf bushaltes of het upgraden van veelgebruikte fietsroutes (zie ook https://www.ondernemendhouten.nl/mobiliteit). Deze compactere aanpak is ook in voorbereiding in Amersfoort, Leusden, Bunschoten, Woerden en Bunnik. In het nieuwe plan van aanpak zullen we deze compactere gebiedsaanpak ook apart gaan inzetten en monitoren.

In de A12-zone en de Westelijke Stadsboulevard werken we nauw samen met de verantwoordelijke weginfrastructuur projectteams (hinder projectteams vanuit RWS en gemeente Utrecht) en leveren we een bijdrage in het bewustmaken, activeren en ondersteunen van werkgevers. In deze projecten grijpen we het moment van wegwerkzaamheden en hinder aan om werkgevers bewust te maken van de mogelijkheden voor niet reizen of reizen met andere vervoermiddelen. In het nieuwe plan van aanpak noemen we dit voortaan een Special.

Platform kennisdelen en inspireren
Afgelopen jaar hebben we een 5-tal webinars georganiseerd, de website gevuld met ervaringsverhalen voor en door werkgevers, toolboxen, factsheets. Zie https://goedopweg.nl/werkgevers en https://goedopweg.nl/mkb.

De resultaten (output) van de werkgeversbenadering rapporteren we per kwartaal via de Goedopweg dashbords. We bereiden op dit moment een effectmeting voor om de impact van alle resultaten vast te stellen. Bedoeling is dat deze begin 2022 uitgezet wordt via bedrijven, zodat we medio maart de uitkomsten over wat we bereikt hebben kunnen delen (De laatste effectmeting vond in 2017 plaats.)

1.2 Een werkgeversbenadering is meer dan gedrag

De werkgeversbenadering richt zich op het beïnvloeden van het reisgedrag van medewerkers: het verduurzamen van woon-werk en zakelijke reizen, anders gezegd de werkgerelateerde mobiliteit (niet reizen, op andere tijden reizen of met schone vervoermiddelen reizen). Gedragsbeïnvloeding staat echter niet op zichzelf, daarom nemen we ook altijd de invalshoeken omgeving/mogelijkheden in de openbare ruimte, beleid en voorzieningen mee. Waarom? Een werkgever kan een gedragscampagne voor meer fietsen starten, maar als het interne mobiliteitsbeleid de auto beter vergoedt dan de fiets zal het effect kleiner zijn. Als de werklocatie slecht te bereiken is per fiets of er onvoldoende stallingscapaciteit is idem. Of qua voorzieningen, alternatieven beschikbaar stellen, iedereen een reiskaart aanbieden voor ov of deelfietsen neerzetten, betekent nog niet automatisch dat mensen daardoor gaan kiezen anders te reizen.



Bovenstaande invalshoeken staan voor:

- Ruimte: wat zijn de kenmerken van de openbare ruimte? Denk aan: bereikbaarheid per fiets en ov. Is de situatie te optimaliseren, eventueel in samenwerking met andere werkgevers en/of overheidsinstanties?
- Beleid: wat is het huidige beleid van de werkgever op het gebied van mobiliteit en thuiswerken? Bijvoorbeeld: Werkt men met een reiskostenvergoeding, leaseregelingen voor fiets en/of auto, ov-kaarten? Is er thuiswerkbeleid?
- Voorzieningen: welke voorzieningen zijn er? Denk aan: parkeerplaatsen, laadmogelijkheden voor elektrische auto's en fietsen, omkleed-/douchevoorziening voor fietsforenzen.
- Gedrag: Welke gedragspatronen worden gestimuleerd of in stand gehouden? Wat is het effect van de organisatie-spelregels over aanwezigheid of vergadertijden hierbij?

Daarom staan we bij het ondersteunen van (collectieven van) werkgevers van alle vier de invalshoeken stil. De kwadranten hangen samen en versterken elkaar.
Een werkgever heeft via de kwadranten de meest directe lijn naar het beïnvloeden van medewerkers: via beleid (mogelijk maken en normeren) en via gedrag (thuiswerken, vergaderen buiten de spits). Samenwerking met overheden/beheerders van de openbare ruimte kan nodig zijn om fysieke barrières te slechten, geen extra drempels op te werpen en om ander reisgedrag te stimuleren (sociale veiligheid, veilige fietsinfrastructuur, doorfietsroutes, sturend parkeerbeleid etc.). Samenwerken met andere werkgevers op bedrijventerreinen kan nodig zijn om samen een goed aanbod van alternatieven te creëren (deelmobiliteit, pendeldiensten etc.) Belangrijke stakeholders zijn dan de ondernemersverenigingen en parkmanagementorganisaties.

Daarnaast werken we samen met andere regionale werkgeversinitiatieven en agenderen we samen onderwerpen die aanpassing van landelijke wet- en regelgeving vragen. Ook leveren we input voor gedragscampagnes in het kader van ov- en fietsstimulering. Zie hiervoor ook hoofdstuk 6.

1.3 Uitdagingen

"Life is what happens to us while we are busy making other plans"

Afgelopen anderhalf jaar pandemie laat zien hoe belangrijk het is om in te spelen op ontwikkelingen om toch onze ambities en doelen rondom het verduurzamen van werkgerelateerde mobiliteit en bereikbaarheid van werklocaties te bereiken. Ook de komende periode 2022-2024 zetten we in op adaptief programmeren, sturen en werken. Zo kunnen we flexibel inspelen op kansen die zich voordoen. De terugblik op de resultaten van het plan van aanpak 2019-2021 laat zien dat niet alle beoogde resultaten zijn behaald, en er nieuwe voor in de plaats gekomen zijn.
De uitdagingen voor de komende planperiode beschrijven we hier.

Thuiswerken deels vasthouden

Vanaf maart 2020 zette de coronapandemie Nederland op zijn kop. De coronamaatregelen hadden een extreem effect op mobiliteit: lege snelwegen, verlaten treinstations. Tijdens de lock-downs bestonden mobiliteitsproblemen niet. Het doel van de werkgeversbenadering is het beïnvloeden van het reisgedrag van werkenden via hun werkgevers. Corona zorgde voor een (afgedwongen) gedragsverandering. We gingen massaal thuiswerken als het werk dat toeliet.

> ⓘ **Verwachtingen post-Corona**
> De verwachtingen over thuiswerken en het mobiliteitsgedrag nadat de Coronamaatregelen zijn afgeschaald ("post-Corona"), lopen erg uiteen en schetsen verschillende scenario's. Uit onderstaande voorbeelden blijkt dat het lastig is om vastomlijnde uitspraken te doen over het thuiswerken en het mobiliteitsgedrag post-Corona.
> - Een enquête van Eenvandaag onder 5000 werknemers schetst dat slechts 1 op de 10 werknemers weer volledig naar kantoor wil. Liefst 88% wil niet meer volledig terug naar kantoor.
> - Uit onderzoek van TNO blijkt juist dat minder dan 25% van de werknemers post-Corona grotendeels thuis wil blijven werken, en dat 43% thuiswerken wil combineren met werken op locatie.
> - Volgens het CPB verwachten de meeste werkenden post-Corona het merendeel van de werktijd op de werkplek te werken. Het CPB becijfert dat er pre-corona bijna 4 uur per week thuisgewerkt werd, en dat dit post-corona stijgt naar 8 uur per week.

De afgelopen maanden namen we stap voor stap afscheid van de coronamaatregelen. Nederland ging weer "open", we kunnen ons weer vrijer gaan bewegen, en daarmee staat de werkgeversbenadering van Goedopweg weer voor de bekende uitdaging: hoe zorgen we ervoor dat het reizen van, naar en voor het werk zo duurzaam mogelijk gebeurt, aangevuld met de uitdaging: hoe bestendigen we de mobiliteitsvoordelen van corona in het postcoronatijdperk? We werken hieraan met de kwadranten Ruimte, Beleid, Voorzieningen en Gedrag als uitgangspunt. Ter illustratie: de bereidheid van werkgevers om het mobiliteitsbeleid aan te passen is enorm vergroot, het gedrag van werknemers is beïnvloedbaarder dan ooit na de positieve thuiswerkervaringen en overheden zijn meer genegen om te helpen barrières te minimaliseren en randvoorwaarden positief te beïnvloeden.

Spits ontlasten

Werkenden in Nederland zorgen voor piekbelasting op de weg en in het ov tijdens de ochtend- en avondspits en op dinsdagen en donderdagen. Buiten deze drukke momenten, wordt de capaciteit van de weg en het ov onderbenut. We staan voor de uitdaging om naast het structureler thuiswerken ook de drukte meer te spreiden over de dag en de week, zodat de bereikbaarheid van de regio Utrecht wordt verbeterd en we minder hoeven investeren in infrastructurele aanpassingen en exploitatiekosten van het ov haalbaar blijven.

Herstellen vertrouwen in het ov

Tijdens de coronapandemie is het autobezit in Nederland gestegen, omdat mensen terughoudender zijn geworden om met het ov te reizen. De verkoop van het aantal tweedehandsauto's in 2020 heeft zelfs het Nederlands record verbroken. In het begin van de zomerperiode zijn de files weer gestaag terug aan het komen op de Nederlandse wegen, terwijl het aantal ov-reizigers veel minder snel terugveert. Deze trends zorgen voor vollere (snel)wegen en zetten de betaalbaarheid van ov-netwerken onder druk. Een gezamenlijk opgave is het herstellen van het vertrouwen in het reizen met het openbaar vervoer, als belangrijk alternatief voor de auto.

Potentieel voor fiets benutten

We zien ook, onder andere via de mobiliteitsscan en gerichte verkeersonderzoeken, dat veel medewerkers in onze regio relatief dicht hij hun werk wonen maar toch met de auto reizen. Veel autoritten gaan over een afstand kleiner dan 15 kilometer. Voor deze afstanden is de (elektrische) fiets een reëel alternatief. Het benutten van het potentieel voor fietsen naar, van en voor het werk is een belangrijke uitdaging en kans de komende periode.

Megagroei Utrecht-stad

De stad Utrecht is en blijft de snelst groeiende stad van Nederland. In 2040 heeft de stad 455.000 inwoners (+100.000 t.o.v. nu); de metropoolregio Utrecht staat voor een woningbehoefte van 125.000 extra woningen tot 2040. Daarnaast stijgt het aantal arbeidsplaatsen fors: met bijna 65.000 tussen 2015 en 2030. Er wordt voornamelijk binnen bestaand stedelijk gebied gebouwd, het zogenoemde 'verdichten' of 'inbreiden'. De groei zorgt voor een navenante groei van de vraag naar mobiliteit; de uitdagingen om deze gebieden bereikbaar te houden wordt steeds complexer. De noodzaak om met elkaar (werkgevers, overheidsinstellingen, ov-bedrijven) de mobiliteitsnetwerken zoveel mogelijk te ontlasten en zo goed mogelijk te benutten, wordt daarom steeds groter. Strategisch omgaan met parkeren (op afstand) is hierin ook een belangrijk thema.

Hinder door werkzaamheden

In de periode 2022 – 2024 staan verschillende projecten infrastructurele projecten op de rol: de renovatie van de zuidelijke Galecopperbrug in de A12 (Utrecht Ring Zuid), de aanpak van de Westelijke Stadsboulevard (Utrecht-stad) en de verbreding van de A27 tussen Houten en Hooipolder. Deze projecten veroorzaken over een periode van jaren (veel) verkeershinder. Het is een uitdaging om deze hinder te minimaliseren tijdens de looptijd van deze projecten. Een sleutel tot succes (hinderminimalisatie) is medewerking bewerkstelligen van werkgevers waarvan werknemers gebruik maken van de hindertrajecten.

Nieuwe vervoermiddelen

In de wereld van mobiliteit is het aanbod aan alternatieven voor klassiek autobezit groter dan ooit, en neemt het ieder jaar verder toe. Naast het fijnmazige ov- en fietsnetwerk van de regio Utrecht, kan een reiziger kiezen voor de flexibiliteit van deelmobiliteit: voor (e-)fiets, (e-)auto of (e-)scooter waarvoor je alleen betaalt voor de keren dat je er gebruik van maakt. Ook het bezit en gebruik van e-bikes en supersnelle e-bikes (speedpedelecs, tot 45 km/u) neemt toe. Dit heeft ertoe geleid dat de acceptabele fietsafstand voor werknemers is toegenomen van 7,5 kilometer (enkele reis) naar 15 kilometer, en voor de speedpedelec is zelfs een afstand tot 20 à 25 kilometer goed te doen. Het is een uitdaging om deze alternatieven zodanig te faciliteren en voor het voetlicht te brengen, dat grote aantallen werknemers afstappen van standaardautogebruik voor woon-werkverkeer en overstappen op een alternatief.

1.4 Aanleidingen voor werkgevers om aan de slag te gaan

Aanleidingen voor werkgevers om aan de slag te gaan zijn divers. Elke werkgever heeft eigen motieven. Daarnaast zijn er ook externe aanleidingen o.a. vanuit overheden die aanzetten tot ander mobiliteitsbeleid. Aanleidingen voor werkgevers zijn:

- **Sense of urgency:** de werkgever/werklocatie is slecht bereikbaar voor medewerkers, klanten en leveranciers, o.a. in war for talent een obstakel
- **Goed werkgeverschap:** faciliteren van medewerkers in flexibel werken en reizen om ze te binden en boeien, werkgeluk
- **Duurzaamheid:** terugdringen van CO2-uitstoot en bijdragen aan tijdig bereiken klimaatdoelen.
- **Vitaliteit van de medewerkers en daling ziekteverzuim:** medewerkers die meer bewegen (fietsen, wandelen van/naar ov) zijn gezonder (ook nationaal preventie akkoord)
- **Kostenbesparing:** zoeken naar alternatieve mobiliteitsoplossingen die minder geld kosten, zeker nu er fors geïnvesteerd is in het inrichten van thuiswerkplekken
- **Verhuizing:** een verhuizing geeft een directe aanleiding om mobiliteit onder de loep te nemen, denk aan een locatie met minder parkeerplekken en minder werkplekken,
- **Corona-impact:** na de pandemie willen veel werknemers blijvend (deels) thuiswerken. Dit heeft impact op mobiliteit, denk bijvoorbeeld aan leasecontracten en een thuiswerkvergoeding, minder vierkante meters werkoppervlak
- **Wet-en regelgeving:** de komst van een normerende regelingen werkgerelateerde mobiliteit (eerst zakelijke reizen, later woon-werk reizen), zero-emissie zones in steden, sturend parkeerbeleid overheden.

1.5 Werkgeversbenadering via 4 sporen

Met de uitdagingen en ambities van (collectieven) van werkgevers gaan we op vier manieren aan de slag (voor uitgebreide toelichting op de sporen en werkwijze zie bijlage 1).



- Het eerste spoor gaat over het **ondersteunen** van de grotere **werkgevers** en het mkb bij het verduurzamen van de werkgerelateerde mobiliteit.
- In het tweede spoor werken we aan de **gebieds- en brancheaanpak** onder het motto krachten bundelen – samen slim en sterk. We kennen drie smaken gebiedsaanpak: De Corona gebiedsaanpak, een compacte gebiedsaanpak (spin-off corona aanpak) en een brancheaanpak. Op het onderstaande kaartje een overzicht.
- In spoor 3 werken we aan een **werkgeversplatform** voor kennisdelen en inspireren.
- Spoor 4 noemen we de **Specials**. Dit bestaat eruit dat we de werkwijze en best practices ook op maat kunnen inzetten buiten de werkgeversbenadering om, maar wel gebruikmakend van alle bouwstenen ervan.

Een-druk-op-de knop principe
Werkte het maar zo dat we met een telefoontje naar een werkgever meteen alles in beweging konden zetten. Helaas vaak gaan er 8-10 pogingen aan vooraf voordat we met de juiste persoon om tafel zitten.

En zo zijn er meer wetmatigheden:

- Niet elke werkgever is even kansrijk. In de grotere werkgevers stoppen we meer energie dan in de kleintjes, maar soms moeten we vaststellen dat er onvoldoende beweging komt. Stoppen en door naar de volgende.
- Het ene kanaal levert meer op dan het andere. Dit verschilt per doelgroep. Daarom benaderen we werkgevers telefonisch, via netwerken, op socials, via kennissessies, via koepelorganisaties.
- Werkgevers sluiten aan om verschillende redenen. Verduurzamen mobiliteit is meestal niet hoofreden nummer 1. Kosten en flexibiliteit organiseren voor medewerkers zijn vaker de aanleiding.

2 Ambitie werkgeversbenadering 2022-2024

De werkgeversbenadering draagt bij aan de overall-doelstelling van Goedopweg: het duurzaam verbeteren van de bereikbaarheid van de regio Utrecht met oog voor leefbaarheid en gezondheid, terwijl we ook toekomstige groei mogelijk maken (zie memo 'Uitwerking ambitie, doelen en afspraken KTA[4]'). De ambities van de werkgeversbenadering zijn hier een afgeleide van.

2.1 Ambities werkgeversbenadering

De werkgeversbenadering streeft naar een transitie in werk-gerelateerde mobiliteit en bereikbaarheid, door:



- Het bestendigen van coronaeffecten door het **mijden** van reisbewegingen. Werkgevers stimuleren werknemers om thuis te werken.
- De spits ontlasten door het **spreiden** van reisbewegingen. We verplaatsen 10% van de reisbewegingen van aangesloten werkgevers naar luwe momenten op de dag (buiten de spitstijden) en luwe dagen in de week (woensdagen en vrijdagen) t.o.v. 2019.
- Een betere balans tussen auto en ov/fiets door het **veranderen** van vervoersmiddel/modaliteit. Werkgevers stimuleren hun werknemers om alternatieven voor de auto te gebruiken: ov, e-bike, fiets, lopen en deelmobiliteit. Dit leidt tot 10% meer verplaatsingen met fiets, ov, lopen i.p.v. autogebruik t.o.v. 2019).

[4] Klik -hier- voor het memo 'Uitwerking ambitie, doelen en afspraken KTA', vastgesteld door de Stuurgroep GOW d.d. 3 februari 2020.

De huidige bijna 75.000 unieke medewerkers die we in de RegioAnalyst hebben (optelsom alle mobiliteitsscans) geven belangrijke inzichten over het potentieel om verandering in werken en reizen te brengen. Die maximale potentie staat niet gelijk aan wat een haalbare verandering is, de **'mission possible'**. Tenminste 10, maar liefst 30% gedragsverandering is wat we nastreven.

De RegioAnalyst laat zien dat 2 dagen thuiswerken (1 dag bovenop wat velen al doen) leidt tot een reductie van autoritten van 25 tot 30%. Afgaande op het totaal aantal medewerkers in de aanpak (150.000 nu en 80.000 nieuw = 230.000) betekent dit een potentieel van 64.400 automijdingen per dag. Als de 'mission possible' is dat we 10% gedragsverandering realiseren in deze groep dan betekent dit 6.440 automijdingen.

Eenzelfde exercitie in de RegioAnalyst voor balans auto naar ov- fiets en lopen (modal shift) leidt tot een maximale conversiefactor van 0,19. Dat wil zeggen dat de potentie van deze modal shift 19 automijdingen per dag is op 100 medewerkers. In dit scenario fietst iedereen die minder dan 7 kilometer van het werk woont elke dag naar het werk en kiest van de overige medewerkers iedereen elke dag voor het OV als ze daarmee maximaal 25% langer onderweg zijn dan met de auto.

De combinatie van thuiswerken en modal shift leidt tot een maximale conversiefactor van 0,42. Met 230.000 medewerkers in de aanpak dus een maximaal potentieel van 96.200 automijdingen per dag. Een 'mission possible' van 10% betekent 9.620 automijdingen per dag. Ter vergelijking: het programma Beter Benutten Vervolg heeft in de regio Utrecht ruim 9.900 spitsmijdingen opgeleverd. Hiervoor is een budget van ca € 70 mln geïnvesteerd.

Als je dit omrekent dan kom je ongeveer uit op een CO^2 reductie van 45 ton/dag (o.b.v. gemiddelde woon-werkafstand 29 km, een emissiefactor Tank to Wheel van 0,163 kg/km en Zero Emissie vervoersalternatieven)

2.2 Vertaling ambities in doelstellingen

In de onderstaande tabel geven we enerzijds een overzicht van de vertaling van de ambities naar concrete doelstellingen en anderzijds of ze bijdragen aan mijden, spreiden of verbeteren balans tussen auto en ov/fiets. In bijlage 2 hebben we de onderbouwing van de doelstellingen opgenomen.

Doelstellingen werkgeversbenadering	Ambities		
	Mijden	Spreiden	Balans auto vs ov-fiets
Individuele werkgevers			
Behouden en verder activeren van de aangesloten 227 werkgevers (150.000 medewerkers) in het stimuleren van duurzame mobiliteit (inclusief niet reizen). Met speciale aandacht voor het MKB. Tenminste 75% van hen is actief met implementeren maatregelen.	X	X	X
Werven van 270 nieuwe werkgevers (min. 150.000 medewerkers), tenminste 80% ondersteunen in het herijken van hun mobiliteitsbeleid m.b.v. inzicht in verduurzamingspotentieel door een mobiliteitsscan, 75% van deze werkgevers implementeren concrete maatregelen (best practices).	X	X	X
Propositie ondersteuning thuiswerken actief onder de aandacht brengen zodat 100 werkgevers begeleid aan de slag gaan met structureel thuiswerkbeleid en –voorzieningen.	X		
Alle werkgevers die actief aan de slag zijn/gaan met maatregelen worden verbonden aan de projecten en pilots zoals Ik Fiets, Mono Zakelijk, MaaS. (het daadwerkelijk activeren van werkgevers om mee te doen valt binnen deze projecten)			
Gebiedsaanpakken			
Compacte gebiedsaanpak			
✓ We bouwen 15 nieuwe samenwerkingen op bedrijventerreinen tussen werkgevers-overheden, die alle 15 actief werken aan het verbeteren van de bereikbaarheid en duurzame mobiliteit.	X	X	X
✓ In de gebiedsaanpak Bunnik is tenminste 10% van de (400) bedrijven actief aan de slag met duurzame mobiliteit (individueel en met collectieve maatregelen).	X	X	X
✓ In de lopende gebiedsaanpak Houten zijn tenminste 60 van de 450 bedrijven actief (t/m 2021 30 actieve bedrijven)	X	X	X
✓ De huidige actieve bedrijventerreinen (15) werken eind 2023 nog steeds actief aan het verbeteren van de bereikbaarheid en stimuleren van duurzaam mobiliteitsgedrag.	X	X	X
✓ Bij obstakels in de openbare ruimte of openbaar vervoer ondersteunen we om gemeenten, concessiehouders, vervoerders te betrekken bij oplossingen.		X	X
Branche aanpak			
✓ We initiëren samenwerking tussen instellingen in de zorg (ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingsinstellingen met ook ambulante zorg).	X	X	X
✓ We sluiten nauw aan bij de onderwijsaanpak om onderwijsinstellingen te ondersteunen in het komen tot passende maatregelen voor personeel. Maatregelen voor studenten worden geïnitieerd uit de onderwijsaanpak.	X	X	X

Doelstellingen werkgeversbenadering	Ambities		
	Mijden	Spreiden	Balans auto vs ov-fiets
Corona gebiedsaanpakken[5] ✓ Partijen zetten in de Corona gebiedsaanpakken In Utrecht Oost, Lage Weide-De Wetering-Haarrijn, Stationsgebied, A12 zone (bottom-up) in op de volgende doelstellingen: ○ Lage Weide: in 2025 5.000 medewerkers uit auto uit spits ○ Stationsgebied: in 2025 2.600 extra medewerkers reizen op rustige dagen, 2.500 extra op de fiets, bedrijven werken gemiddeld 40% thuis ○ Utrecht Oost: in 2025 10% alle 35.000 medewerkers mijden, spreiden en andere modaliteit dan auto ○ A12 zone: er is nog geen actieve gebiedstafel (coalition of the willing) die gedeelde ambities en resultaten heeft afgesproken	X	X	X
Platform			
Platform voor kennisdelen en inspireren versterken en uitbouwen ✓ Jaarlijks organiseren 15 kennissessies met werkgevers over slim werken en slim reizen om hen te activeren om met beleid en maatregelen/proposities aan de slag te gaan. Zowel online (webinars) als offline. Ook in de gebieden. Aan deze sessies nemen minimaal 50 werkgevers deel. Ook thema's vanuit de moederorganisaties zoals deelmobiliteit en hubs nemen we hierin mee. ✓ Bereik van Goedopweg vergroten met 600 bedrijven[6]: zoveel mogelijk werkgevers in de regio bereiken, inspireren, informeren over noodzaak en belang van actief verduurzamen werkgerelateerde mobiliteit. ✓ Vergroten van het aantal ambassadeurs/koploperorganisaties van 10 naar 20 ✓ Halen & brengen van kennis (categorie 'Behouden & heractiveren' in Pipedrive): alle aangesloten werkgevers benaderen we eens per 5 jaar telefonisch voor 'halen & brengen'. We bespreken welke relevante lessen zij de afgelopen jaren hebben geleerd op gebied van mobiliteit (halen) en wij checken of hun beleid nog up-to-date is met het oog op nieuwe ontwikkelingen (brengen ✓ Actieve kennisdeling: Via artikelen, best practice beschrijvingen, toolboxen kennis expliciteren en beschikbaar maken in het netwerk van aangesloten werkgevers. ✓ Verbinden van werkgevers aan elkaar die vergelijkbare opgaven hebben en elkaar kunnen stimuleren en verder helpen. ✓ Zorgen dat de bewustwording van het belang van thuiswerken, spreiden en andere mobiliteit (ov, fiets, lopen) groeit.	X X X X X X X	X X X X X X X	X X X X X X X

[5] De ambities en resultaten in de Corona gebiedsaanpakken worden geformuleerd door deelnemende partijen in het gebied (bottom up). Via onderzoeken (zoals bijvoorbeeld Laadvermogen onderzoeken) geven we het gebied hiervoor een referentie mee.

[6] In totaal ruim 1600 werkgevers in de provincie. Nu 261 werkgevers actief bereikt via communicatiekanalen.

Doelstellingen werkgeversbenadering	Ambities		
	Mijden	Spreiden	Balans auto vs ov-fiets
Specials			
Specials zijn specifieke opdrachten vanuit projecten (bijvoorbeeld i.k.v. hinder of gebiedsontwikkeling) om werkgevers te betrekken en te committeren. De ontwikkelde aanpak (o.a. mobiliteitsscans en advies), werkwijze en best practices (o.a. rondom parkeren, flexibel reizen en thuiswerken,fietsstimulering) zetten we dan op maat in. Het Werkgeversteam is daarover nu in gesprek met de projectteams Galecopperbrug, Westelijke Stadsboulevard, Houten Hooipolder. Ook wordt samen met U-NED collega's gekeken wat in het kader van de 2030 agenda georganiseerd kan worden, o.a. rondom parkeren op afstand en hubs.			

2.3 Impact

En 'slaat dat nou een deuk in het spreekwoordelijke pakje boter?' of wanneer zijn we 'klaar' met de werkgeversbenadering? Belangrijke vragen om elkaar te stellen.

Slaan we een deuk?
Als we de ambitie van dit plan van aanpak waarmaken betekent dit dat we eind 2024 nagenoeg alle grotere werkgevers (500 en groter) aangezet of ondersteund hebben om met duurzame mobiliteit en bereikbaarheid aan de slag te gaan. En hebben we bijna 1/3 van alle organisaties en werkenden (300.000+) in de regio geactiveerd.

Op 30 van de 60 belangrijke bedrijventerreinen hebben we eind 2024 bijgedragen aan het agenderen en invulling geven aan meerjarige afspraken omtrent duurzame bereikbaarheid en mobiliteit.

Zijn we dan klaar? Het voorlopige antwoord is tweeledig.
Ja, zeker als er dan landelijke normerende regelgeving is die werkgevers van meer dan 100 medewerkers 'verplicht' tot het treffen van maatregelen. Dan kan mogelijk een werkgeversbenadering in afgeslankte vorm, gericht op kennisdelen en inspireren volstaan. En nee, omdat er het werkgeversbestand in de provincie niet statisch is. Er komen nieuwe werkgevers bij, er vertrekken werkgevers. Maar omdat er als zoveel kritische massa is volstaat vermoedelijk ook een veel beperktere aanpak.
Laten we daar gedurende de looptijd van dit plan goed over in gesprek blijven.

In het voorjaar van 2022 komende we met de resultaten van de effectmeting werkgeversbenadering. Dit geeft een goed beeld van de impact die we in de periode 2019-2021 hebben gehad met de 237 werkgevers uit die periode. Met diezelfde werkgevers doen we ook een volgende mobiliteitsscan (de zogenaamde 1-meting) waarin we vast kunnen stellen hoe het reisgedrag daadwerkelijk veranderd is.

In de onderstaande tabel schetsen we het beeld van het aantal werkgevers waarmee we eind 2024 actief aan de slag zijn. Dit totaal bestaat uit enerzijds nieuwe werkgevers en ook de 'oude' werkgevers uit de periode 2019-2021 die we blijven stimuleren tot het benutten van het potentieel onder medewerkers om anders te reizen, niet te reizen.
Dit betekent dat al deze werkgevers eind 2024 via inzicht uit een mobiliteitsscan actief aan de slag zijn met maatregelen omtrent thuiswerken, spreiden van reizen en met andere vervoermiddelen reizen dan de auto.

Provinciaal Arbeidsplaatsen Register (PAR)		Ambitie 2022-2024		Totaal actieve werkgevers eind 2024	
omvang bedrijven	aantal bedrijven in regio volgens PAR	behouden werkgevers 2019-2021	nieuwe werkgevers	totaal aantal werkgevers in de aanpak	totaal als % van alle werkgevers
>1000	34	36	4	40	100%
500-1000	58	25	30	55	95%
200-500	241	78	100	178	74%
100 - 200	450	74	80	154	34%
100-50	841	14	56	70	14%
50-10*	(6162)	(34)	*	(34)	*
totaal	1624	237	270	497	31%

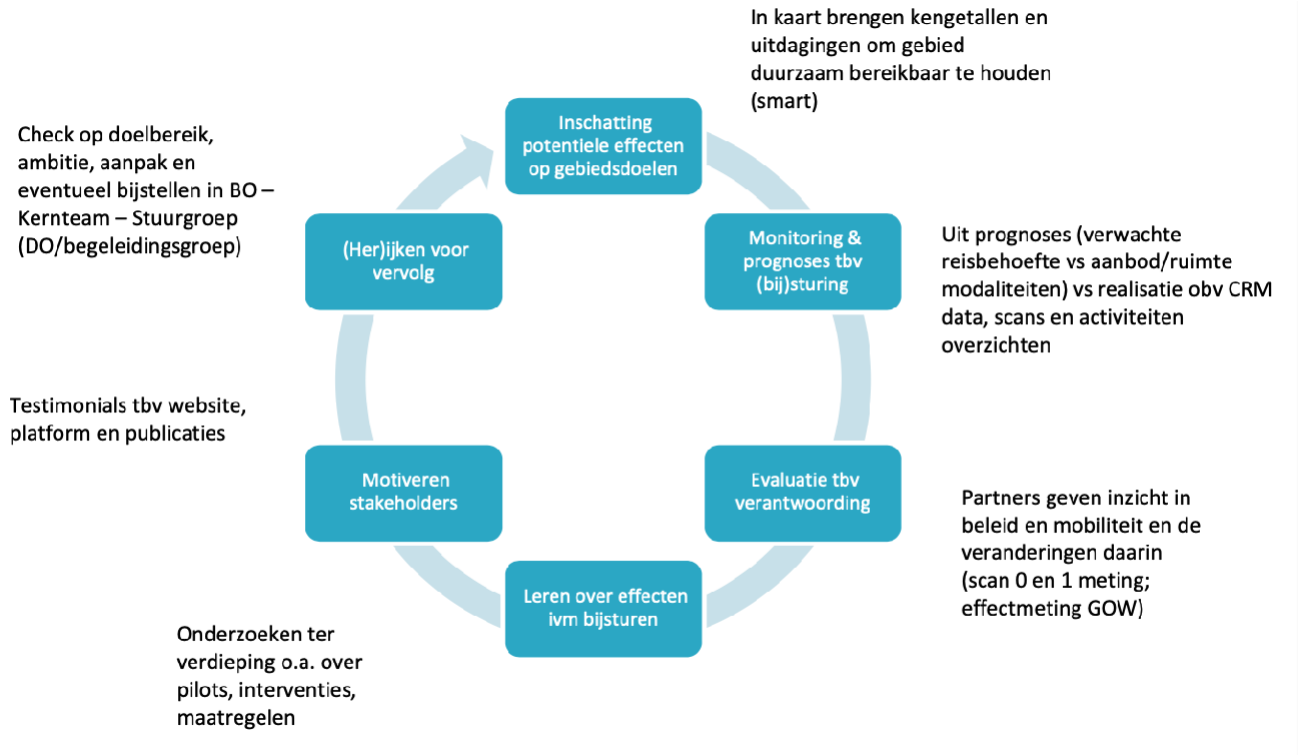
**de organisatie <50 beschouwen we al bijvangst en zetten we verder niet actief in. Kansen zetten we door naar lopende projecten als IkFiets of <15 km.*

Ook zetten we voor 2022-2024 in op betrokken houden van de huidige 15 bedrijventerreinen en uitbreiden met 15 nieuwe bedrijventerreinen. Dit betekent dat er eind 2024 op 30 bedrijventerreinen meerjarige ambities en resultaatsafspraken gemaakt zijn over duurzame bereikbaarheid en mobiliteit (voor meer detail zie bijlage 2).

Bedrijventerreinen register		**Resultaat 2019-2021**		**ambitie 2022-2024**		**totaal bereikt eind 2024**	
Register	Doelstelling # relevante terreinen	# actieve bedrijven-terreinen	% t.o.v. doelstelling	Behouden 2019-21	Nieuw 2022-24	totaal	totaal in %
161	61	15	25%	15	15	30	50%

3 Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie (ook tussentijds) van onze doelstellingen vinden we van groot belang, omdat we willen weten wat de impact van onze werkzaamheden is en om inzicht te hebben in de noodzaak tot bijsturen. We werken data gedreven en werken conform de Goedopweg M&E-methode (zie onderstaand figuur).

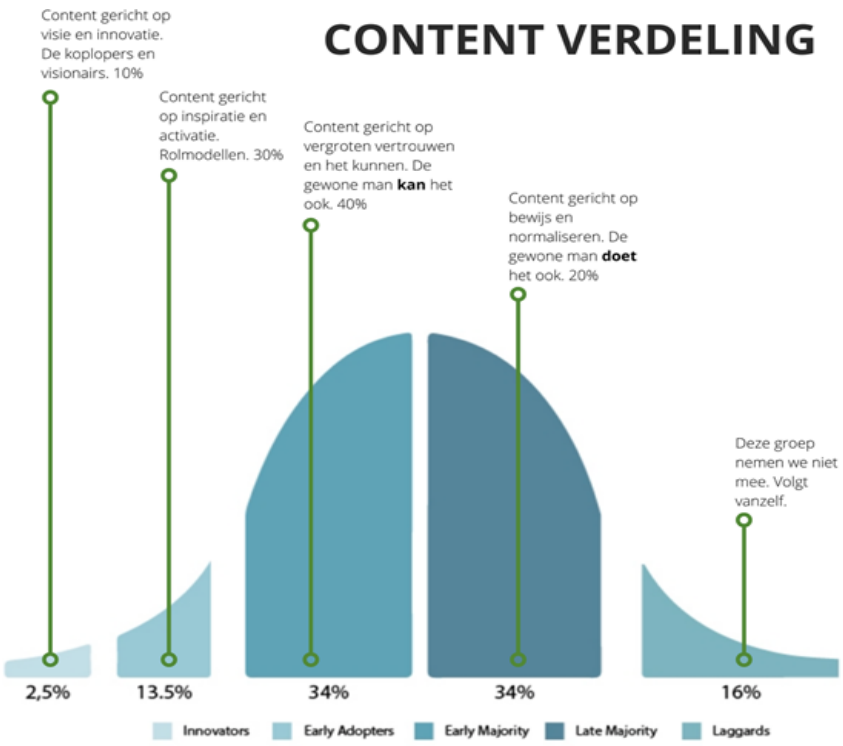


Eind 2021 of begin 2022 voeren we een effectmeting uit, kwantitatief en kwalitatief om de bijdragen vanuit de werkgeversbenadering 2019-2021 preciezer te kunnen bepalen. De uitkomsten nemen we mee in het verfijnen van dit plan van aanpak periode 2022-2024.

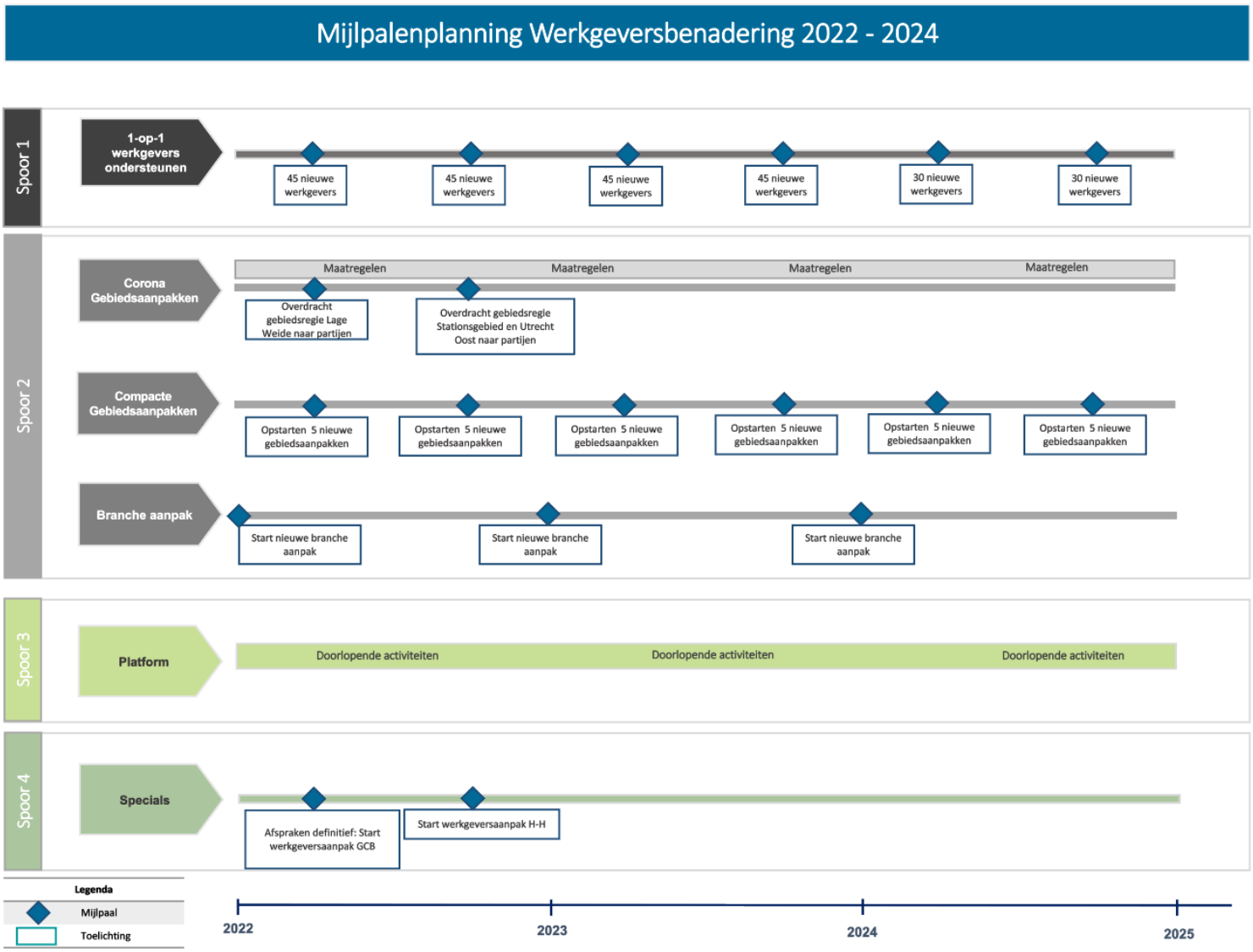
4 Communicatie

Afgelopen 2 jaar is het communicatiefundament neergezet. Nu is het tijd om te optimaliseren en dit willen we doen via de volgende hoofdlijnen:

- We gaan onze communicatie professionaliseren met een sterkere merkidentiteit (branding), een nieuwe website en meer zichtbaarheid van onze aanpak en ons aanbod.
- We gaan inzetten op het verdiepen en verbreden van onze contentstrategie met inzet van gedrags- en marketingprincipes, waardoor we beter verbinden (engagement) met onze doelgroepen en meer conversie genereren. Denk hierbij aan bijvoorbeeld meer interactie op onze social media, meer traffic naar onze website of meer aanmeldingen voor onze acties. De specifieke doelen worden steeds op project- of campagneniveau bepaald.
- We ontwikkelen een doorlopende campagne waarin we verhalen ophalen en werkgevers in de spotlights zetten, om zo hun initiatieven en ervaringen actief te delen. Zo willen we met en van elkaar leren en de beweging van werkgevers die 'goed op weg' zijn stimuleren. 2021 geldt hierbij als een pilot waarbij we actief willen leren wat het beste aanslaat bij de doelgroepen, om vanaf 2022 dit geoptimaliseerd in te zetten.
- We laten communicatie aansluiten op de ambities, doelstellingen, sporen, acties en projecten van Goedopweg. Zo versterken en verbinden we het geheel met elkaar.
- We gaan van informeren en inspireren meer naar activeren en enthousiasmeren.
- We blijven met onze communicatie flexibel en wendbaar om in te spelen op de actualiteiten en kansen.



5 Mijlpalen planning 2022-2024

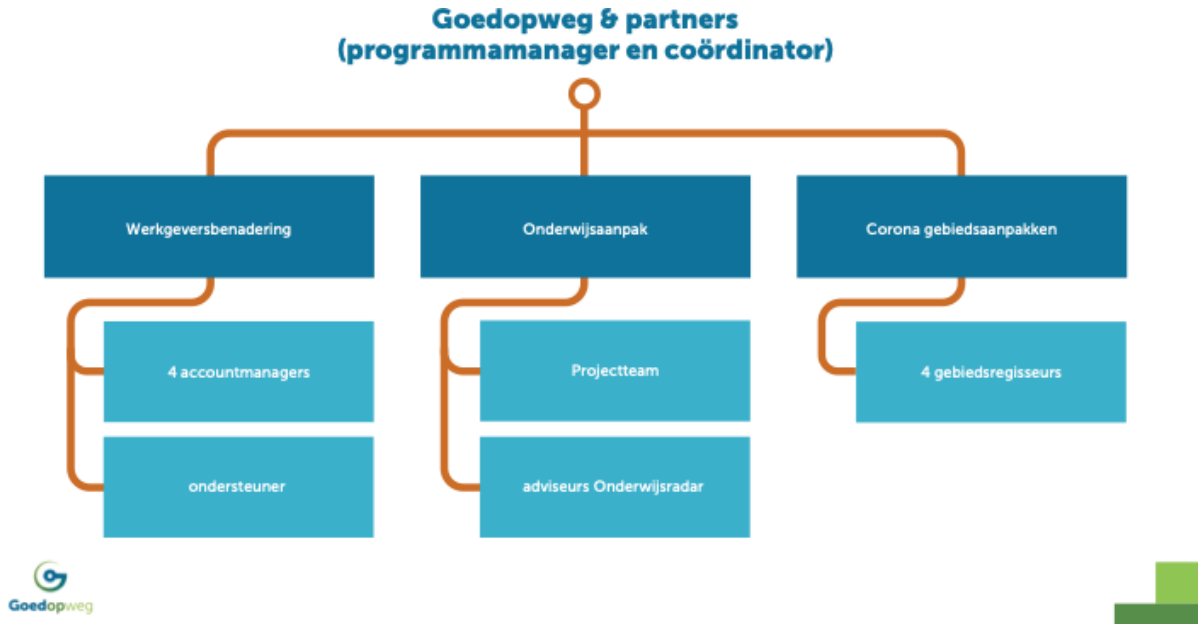


**Corona gebiedsaanpakken uit spoor 2 is conform planning in PVA Gebiedsafspraken, maar voor de volledigheid ook hier opgenomen.*

6 Organisatie

Begin 2021 is de aansturing van zowel de werkgeversbenadering, de gebiedsafspraken als de onderwijsaanpak ondergebracht bij het deelprogramma Goedopweg & Partners. De reden hiervoor is dat we veel onderlinge raakvlakken zien in doelgroepen, aanpakken en werkwijze, waarin de verschillende trajecten elkaar kunnen versterken. Denk bijvoorbeeld aan de mobiliteitsscan voor werkgevers, die is uitgebouwd naar de 'Onderwijsradar' waarmee we onderwijsgerelateerde bewegingen in beeld brengen. Daarnaast zijn de grote onderwijsinstellingen belangrijke partners voor het realiseren van mijden en spreiden in de Gebiedsafspraken Utrecht Oost. Tot slot zijn onderwijsinstellingen natuurlijk ook werkgevers die gaan over het mobiliteitsbeleid van hun werknemers.

Zie hieronder het organisatieplaatje.



Samenwerken op raakvlakken

Naast samenwerken binnen het Team Goedopweg & partners (zie plaatje hierboven) is het voor de werkgeversbenadering ook belangrijk om met de andere onderdelen van Goedopweg samen te werken (Onderwijsaanpak (docenten zijn ook medewerkers), <15km medewerkers zijn ook forenzen, een medewerkers/werkgever kan zowel in een 1-op1 setting als collectief in een gebiedsaanpak betrokken zijn, deelmobiliteit realiseren).

Daarnaast verbinden we werkgevers en gebieden ook op de projecten vanuit moederorganisaties: Ik fiets (i.sm. Provincie), Mono Zakelijk (ism PU), deelmobiliteit en hubs (gemeente Utrecht).

Ook werken we nauw samen met organisaties die ook werkgevers als één van hun doelgroepen hebben:

- U Ned: Aanpak 2030 t.a.v parkeren op afstand, hubs en fietsinfrastructuur t.b.v. stimuleren (veilig) fietsen werknemers
- U10- revitaliseren bedrijventerreinen agenda en activeren werkgevers op verduurzamen mobiliteit
- MKB-nederland en VNO-NCW i.v.m. doelgroep mkb
- Met andere regionale werkgevers- en gebiedsaanpakken: met Breikers (Amsterdam), Food Valley, BMN (Brabant), MRA gebiedsaanpakken over het beïnvloeden aan zowel herkomst als bestemmingszijde van forenzen/medewerkers, meerdere vestigingen in diverse provincies etc.
- Landelijk: 'Zo werkt het'- campagne rondom stimuleren van thuiswerken.

7 Budget

7.1 Kostenraming 2022 - 2024 in €, excl. btw

Kostenraming	2022	2023	2024	totaal
Bemensing werkgeversteam	740.000	740.000	740.000	2.220.000
Platform: communicatie en events	100.000	100.000	100.000	300.000
Maatregelen: o.a. thuiswerkondersteuning, ov-fiets stimulering	100.000	100.000	50.000	250.000
Data werkgevers (mobiliteitsscan/regioscan[7]) + monitoring en evaluatie	100.000	100.000	100.000	300.000
Relatiemanagement systeem: input monitoring & evaluatie	15.000	15.000	10.000	40.000
Onvoorzien, adaptief programmeren	100.000	100.000	100.000	300.000
Totaal				**3.410.000**

De afspraken rondom de Corona gebiedsaanpakken is eerder uitgewerkt in een plan van aanpak gebiedsafspraken en vastgesteld door DO 30 maart 2021. Zie bijlage 3 voor toelichting hierop.

Het totale budget is een taakstellend budget voor de uitvoering van de Plan van Aanpak. Overschrijdingen zijn niet mogelijk, behalve als deze worden goedgekeurd door het DO en de Stuurgroep Goedopweg. De ramingsposten binnen het taakstellende budget zijn indicatief. Het programmateam heeft het mandaat om hiermee te schuiven binnen het taakstellende budget.

7.2 Dekking

Dekking voor het plan van aanpak werkgeversbenadering 2022-2024 komt uit KTA Versterken.

[7] Naast mobiliteitsscans voor individuele werkgevers, gaat het hier ook over scans voor werkgevers in gebieden, en de gebiedsscan (optelsom van alle individuele mobiliteitsscans). En ook de aanpassingen nav de 1- meting met werkgevers die al in ons bestand zitten. Inschatting 750-1000 scans.

7.3 Risico's

Hieronder zijn de risico's in beeld gebracht en met het antwoord hoe we hiermee omgaan om het te voorkomen, of minimaal te verzachten.

Wat	Gevolg	Kans op wording	Hoe mee omgaan
Te weinig werkgevers die actief worden	Effect wordt niet gehaald.	Groot	Ambitieuze keuzes durven maken en voldoende tijd en budget reserveren voor plan.
Kost meer tijd dan voorzien om werkgevers te activeren – laaghangend fruit geplukt.	Effect wordt niet gehaald, onvoldoende capaciteit gereserveerd om het werk te kunnen doen.	Redelijk	Differentiëren in groepen werkgevers en standaardiseren werkwijze. Samenwerken met tussenpersonen als parkmanagement.
Partijen in gebieden praten over samenwerken maar komen niet in actie.	Effect niet gehaald, voorzieningen die gezamenlijk investeren vragen worden niet gerealiseerd.	Redelijk	Goede regie op organiseren samenwerking in gebieden.
Nieuwe golf corona leidt tot lockdown.	We vallen terug op thuiswerken en aan de gang houden benadering.	Klein - Redelijk	Weer om tafel wat beste aanpak is. Focussen op onderwerpen die relevant zijn.

Bijlage 1 Sporen en werkwijze werkgeversbenadering

Vier sporen binnen de werkgeversbenadering

Alvorens de smart doelstellingen van de werkgeversbenadering te beschrijven lichten we eerst de vier sporen waarlangs we werken toe.



In **spoor 1 ondersteunen we de grotere werkgevers en het mkb** (organisaties met 100+ medewerkers, organisaties <100 medewerkers in een lightversie, meer online) bij het verduurzamen van de werkgerelateerde mobiliteit. De bestaande aanpak voor grotere werkgevers hebben we in nauwe samenwerking met mkb-midden Nederland en VNO-NCW west aangepast, omdat het mkb wezenlijk verschilt van het grootbedrijf. In het mkb is het thema mobiliteit vaak niet belegd bij een functionaris/afdeling, kennis over regelingen en oplossingen zijn beperkter, investeren in duurzame mobiliteitsoplossingen is vaak een onevenredig grote kostenpost en er wordt minder nagedacht in termen van mobiliteitsbeleid maar meer in ad-hoc oplossingen.

In **spoor 2** werken we aan de **gebieds- en brancheaanpak** onder het motto krachten bundelen – samen slim en sterk. We kennen 3 smaken gebiedsaanpak:

1. ***Corona Gebiedsaanpak***; Sinds de zomer van 2020 werken we op 4 economische toplocaties, kansrijk voor vasthouden positieve effecten corona op mijden en spreiden van reizen aan het realiseren van gebiedsafspraken: Utrecht Oost (Rijnsweerd, Utrecht Science Park, Kromhout kazerne), Utrecht Stationsgebied, Lage Weide-De Wetering-Haarrijn en recent de A12-zone. Door inzet van een *dedicated* gebiedsregisseur wordt duurzame samenwerking tussen publieke en private partijen aangejaagd: werkgevers, onderwijsinstellingen, parkmanagement en ondernemersverenigingen, campusbeheerders, gemeente(n), provincie, Rijkswaterstaat, ov-bedrijven en andere belanghebbenden. Samen werken zij aan een betere bereikbaarheid door gedragsbeïnvloeding van werknemers, studenten en bezoekers naar een meer duurzame manier van reizen en/of meer reizen buiten de

spits. Deze aanpak staat verder uitgewerkt in een apart plan van aanpak (vastgesteld in DO Goedopweg 30032021).

2. ***Compacte gebiedsaanpak***. Voor de belangrijke economische locaties in de regio – met daarin kansrijke (collectieven van) werkgevers, gebieden en bedrijventerreinen – benadert Goedopweg werkgevers ook op gebiedsniveau. De gebieden waar we nu actief zijn: Amersfoort, Bunnik, Houten en Leusden. Vanwege de aankomende wegwerkzaamheden zijn de eerste contacten met Nieuwegein, Vianen, Utrecht West (o.a. Ronde Venen, Montfoort), Westelijke Stadsboulevard en Werkspoorkwartier ook gelegd.

3. ***Brancheaanpak***; Voor sommige organisaties geldt dat ze qua mobiliteit meer gemeen hebben met hun branchegenoten dan met hun 'buren', zoals bijvoorbeeld zorg- en onderwijsinstellingen. We brengen branchegenoten bij elkaar, zodat zij van elkaars oplossingen kunnen leren. Voorbeelden zijn MaaS-oplossingen tussen ziekenhuislocaties en gebundeld fietstransport voor medische goederen.

In **spoor 3** werken we aan een **platform voor kennisdelen en inspireren**. We verbinden organisaties, werkgevers, beleidsmakers etc. middels een platform waar ze van elkaars ervaringen kunnen leren, elkaar kunnen inspireren, ondersteunen en niet zelf het wiel opnieuw hoeven uitvinden. Deze platformfunctie bouwen we in de periode '22-'24 verder uit. Voor en door werkgevers, vervult in een grote behoefte en leidt ook tot onderlinge kruisbestuiving en activatie. Werkgevers onderling verstaan elkaar.

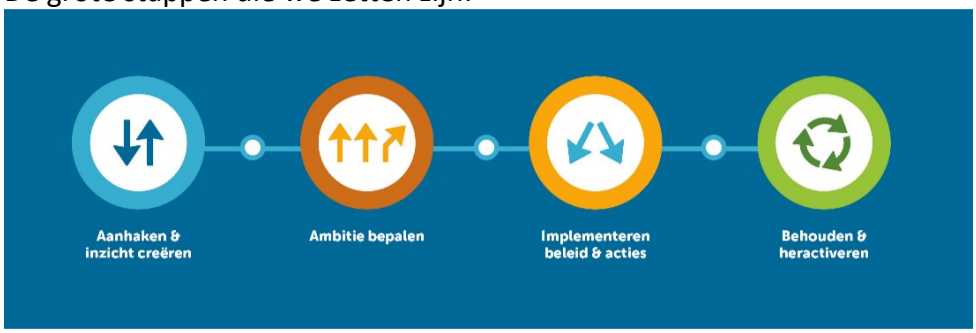
Spoor 4 noemen we de **Specials**. Dit bestaat eruit dat we de werkwijze en best practices ook op maat kunnen inzetten buiten de reguliere werkgeversbenadering om, maar wel gebruikmakend van alle bouwstenen ervan. Voorbeelden zijn een werkgeversbenadering rondom hinder (we voeren gesprekken met de projecten Galecopperbrug, Houten Hooipolder, Westelijke Stadsboulevard), Meubelboulevard Utrecht (branche specifieke aanpak voor retail vanwege effecten op inkomsten door hinder).
De mobiliteitsscans die we inzetten in de 1-op-1 ondersteuning van werkgevers of in de gebieden leiden opgeteld tot een rijke dataset. Op basis hiervan kunnen we o.a. helpen bij opgaven rondom parkeren op afstand, beste locatie voor hubs deelmobiliteit.

Herkenbare werkwijze

In de sporen hanteren we een herkenbare werkmethode, met als karakteristieken:

- Eigenaarschap van het verduurzamen van mobiliteit ligt bij de werkgevers, wij geven duwtjes de goede kant uit
- Alles begint bij het creëren van inzicht, om trefzekere en impactvolle acties te kunnen ondernemen
- We stimuleren om verduurzamen werkgerelateerde mobiliteit blijvend op de agenda te houden in de organisatie
- Het gaat niet alleen om gedrag, ook om passend beleid, de juiste voorzieningen en alternatieven en goed kijken wat er bij een werklocatie past (omgeving/ruimte/bereikbaarheid).

De grote stappen die we zetten zijn:



Aanhaken en inzicht creëren gaat over in contact komen met organisaties en met behulp van o.a. de mobiliteitsscan inzicht verschaffen in o.a. woon-werk en zakelijke reizen, thuiswerken, kosten, CO_2-voetafdruk en het potentieel voor verandering.
Deze inzichten delen we breed binnen organisaties (directie, HR, facilitair, financiën etc.) om te komen tot ambities en doelstellingen. De werkgever bepaalt vervolgens met welke maatregelen individueel dan wel samen met anderen aan de slag te gaan. Werkgevers die hun beleid aangepast hebben willen we wel behouden voor de activiteiten van Goedopweg platform.

Best practices binnen de werkgeversbenadering

Inmiddels beschikken we vanuit Goedopweg over een 10-tal best practices (zie hieronder) die we vervolgens met de werkgevers kunnen doorlopen. Zij kiezen met welke acties/best practices het best passen bij hun uitdagingen en waarmee ze aan de slag gaan. Dit monitoren we op afstand, want dan zijn de werkgevers zelf aan zet. Via ons relatiemanagementsysteem houden we alle ontwikkelingen en voortgang bij en rapporteren we hierover o.a. in de dashboards. Via kennisdelen en inspireren (platform activiteiten) blijven we stimuleren en na verloop van tijd ook prikkelen om een volgende stap te zetten.



Bijlage 2 Onderbouwing doelstellingen

1. Inleidend

De werkgeversbenadering draagt bij aan de overall doelstelling van Goedopweg: het duurzaam verbeteren van de bereikbaarheid van de regio Utrecht met oog voor leefbaarheid en gezondheid, terwijl we ook toekomstige groei mogelijk maken. De ambities van de werkgeversbenadering zijn een afgeleide hiervan, zoals beschreven in de 'Memo herijking doelen en indicatoren[8]':

- Modal shift van auto naar duurzame alternatieven (minder reizen door thuiswerken en studeren, ov, fietsen, lopen, deelmobiliteit, ketenreizen),
- Spreiding van automobilisten en ov-reizigers over tijd en plaats,
- Vermindering CO_2-uitstoot van mobiliteit,
- Toename actieve mobiliteit.

2. Berekening & onderbouwing individuele werkgevers

In het plan van aanpak 2019-2021 hebben we doelen geformuleerd per bedrijfsomvang. We hebben toen ingezet op het aansluiten van de grotere organisatie omdat we daarmee een zo groot mogelijk bereik medewerkers/forensen hebben.
In de tabel valt af te lezen dat de doelstellingen qua bereiken en betrekken werkgevers behaald zijn.

Provinciaal Arbeidsplaatsen Register			**Resultaat 2019-2021**	
Omvang bedrijf en/of instelling	Aantal bedrijven in regio (absoluut)	Doelstelling 2019-2022 (% te bereiken en activeren)	Aantal bereikte en actieve werkgevers (absoluut)	Resultaat in % (% van totaal aantal bedrijven)
>1000	34	75%	36[9]	105%
500-1000	58	40%	25	43%
200-500	241	10%	78	32%
100 - 200	450	-	74	16%
100-50	841	-	14	2%
50-10	(6162)	-	34	0%
totaal	1624	10%	261	16%

We hadden in het plan nog geen concrete doelstelling voor het mkb geformuleerd. In het MKB richten we ons vooral op de groep 100-200 medewerkers. De groep 50-100

[8] Link invoegen
[9] Het Provinciaal Arbeidsplaatsen Register 2019 wordt ½ jaarlijks ge-update, waardoor het aantal bedrijven kan varieren. We hebben nu meer >1000 bedrijvenin de aanpak en in de provincie dan in PAR staan opgenomen.

medewerkers proberen we zoveel mogelijk online te ondersteunen. De organisaties <50 zien we als bijvangst zonder daar al te veel inspanning op te doen.

> *Disclaimer: In het kwantificeren van onze doelstellingen baseren we ons op het Provinciaal Arbeidsplaatsen Register. Dit zijn op dit moment gegevens uit 2019. Het register is dus niet helemaal up to date over aantallen werkgevers, verhuizingen etc. Daarom kunnen aantallen werkgevers uit het register en wat we in de praktijk tegenkomen verschillen. Ook is de grootste categorie >1.000 medewerkers maar hierin valt bijvoorbeeld ook een ziekenhuis in de regio met 12.500 medewerkers.*

In het relatiemanagementsysteem van de werkgeversbenadering zijn ondertussen ruim 900 organisaties/instellingen in beeld gebracht. Met 250 zijn ook al de eerste contacten gelegd. Met 220 van deze organisaties werken we aan een introductie en 50 werkgevers hebben de intentie uitgesproken om via de mobiliteitsscan inzicht te verwerven in hun mobiliteit. Pas daarna volgen de actieve aanpassingen in beleid, arbeidsvoorwaarden en treffen van maatregelen.
In de komende periode 2022-2024 is de ambitie om deze 900 te activeren en aan te laten sluiten bij Goedopweg. In 2022-2024 zetten we in op een jaarlijkse groei van 90 bedrijven, verdeeld naar bedrijfsomvang.

Resultaten en ambities Individuele werkgevers gebaseerd op PAR					
PAR		**Ambitie 2022-2024**		**Totaal bereikt eind 2024**	
omvang bedrijven	aantal bedrijven in regio volgens PAR	behouden werkgevers 2019-2021	ambitie nieuwe werkgevers	totaal aantal werkgevers	totaal als % van alle werkgevers
>1000	34	36	4	40	100%
500-1000	58	25	30	55	95%
200-500	241	78	100	178	74%
100 - 200	450	74	80	154	28%
100-50	841	14	56	70	14%
50-10	(6162)	34	*	34	*
totaal	1624	261	270	531	31%

Dit betekent dat we eind 2024 (261+270) ruim 500 individuele werkgevers aangesloten hebben (en houden) op Goedopweg = 31%
Dit zijn het overgrote deel van de grotere werkgevers met >500 medewerkers. In het MKB 200-500 gaan we voor 75% aangesloten.
Naar schatting bereiken we dan nog tussen de 100.000 en 150.000 medewerkers.

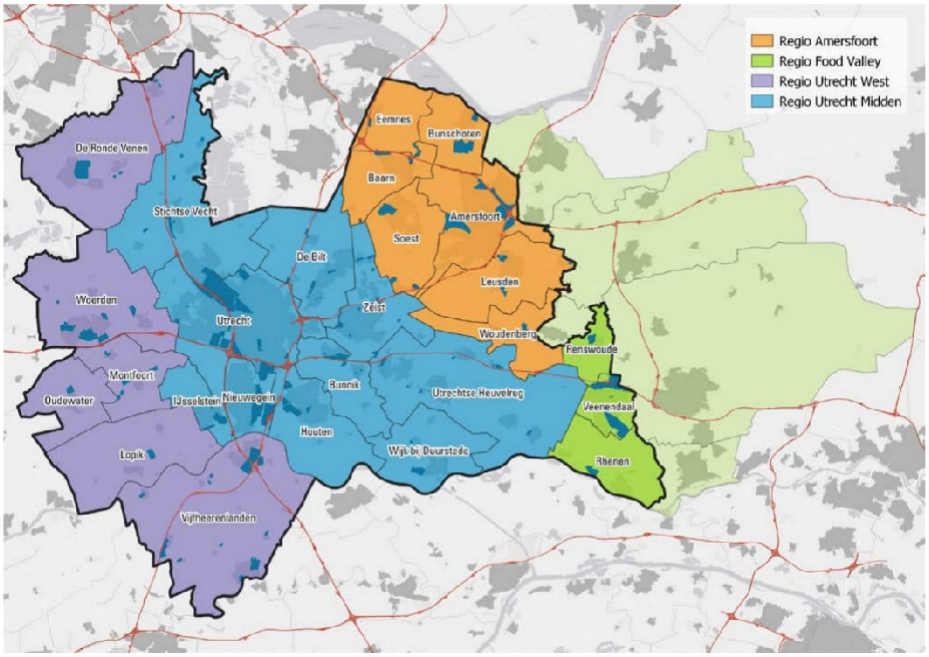
3. Berekening & onderbouwing bedrijventerreinen

De regio telt 161 bedrijventerreinen (naar schatting zo'n kleine 250.000 banen, dus ongeveer 30% van de werkgelegenheid).

Van de 161 bedrijventerreinen zijn er 61 relevant als het gaat over knooppunten voor duurzame bereikbaarheid en aanstaande hinderprojecten.
Wij focussen op bedrijventerreinen in:

- Regio Utrecht Midden: Utrecht, Bunnik, Houten, Nieuwegein
- Regio Utrecht West: Vianen/Vijfherenlanden, Ronde Venen
- Regio Food Valley: Veenendaal ism werkgeversbenadering FoodValley
- Regio Amersfoort: Amersfoort, Leusden

Figuur 1: Regio-indeling prognose bedrijventerreinen



Voor de planperiode 2022-2024 zetten we in op behouden en betrokken houden van de huidige 15 bedrijventerreinen en aanvullen met 15 nieuwe bedrijventerreinen aanpakken.

Bedrijventerreinen register		**Resultaat 2019-2021**		**ambitie 2022-2024**		**totaal bereikt eind 2024**	
aantal volgens register	waarvan relevant voor knooppunten en hinder	# bereikt 1e tranche	doelstelling % bereik 1e tranche	behouden uit 2019-2021	ambitie 2022-2024	totaal bereikt eind 2024	totaal in %
161	61	15	25%	15	15	30	50%

Bedrijventerreinen waar we nu al mee werken (groen) of in vroege opstartfase zijn (grijs)

Gemeente	bedrijventerreinen	#bedrijven
Utrecht	Lage Weide De Wetering Haarrijn	975 220 15 (25.000 mdw)
Utrecht	Beurskwartier/Centrum/Station	10 (20.000 mdw)
Utrecht	Utrecht Sciencepark	130 (27.000 mdw)
Utrecht	Rijnsweerd (stichting Kantorenpark Rijnsweerd)	88 (8.000 mdw)
Utrecht	Kromhout kazerne (Maarschalkerweerd/Galgewaard)	1 (7.000 mdw)
Utrecht	Kanaleneiland (business eiland)	70
Utrecht	Papendorp (Businesspark)	175
Houten	Doornkade Rondeel De Meerpaal	451
Bunnik	Industriegebied Zuid en Oost	*400*
Bilthoven	Poonawalla science park	
Leusden	Leusden-zuid/bedrijvenkring Leusden	ntb
Nieuwegein	Plettenburg-De Wiers Zuid Het Klooster Laagraven	*175* *35* *365*
Vianen	De Hagen De Biezen	290
De Meern	Strijkviertel Oudenrijn	*0* *530*
Zeist	Dijnselburg + West	*335*
Utrecht West	Ronde Venen, Stichtse Vecht, Oudewater, Lopik, Montfoort, Woerden	*260 VIB Ronde Venen* *130 Polanen- Woerden* *105 Honthorst - Woerden*
Amersfoort	Isselt De Wieken De Hoef Vathorst Stationsgebied Calveen	*18.000 vestigingen*

Bron: PAR2019, IBIS 2019, Lisa 2016, Statline
Cursieve aantallen nog niet definitief kunnen bepalen

Bijlage 3 Begroting Corona gebiedsaanpakken

In het DO van 30 maart 2021 is het plan van aanpak Corona gebiedsafspraken vastgesteld. De activiteiten binnen de Corona gebiedsaanpakkken vormen een samenhangend geheel met eigen inzet en geldstromen.

- Qua bemensing gaat het hier om de inzet van gebiedsregisseurs die we specifiek inhuren voor de Corona gebiedsaanpak in nu Stationsgebied, Utrecht Oost, Lage Weide-De Wetering Haarrijn en A12-zone
- Data & monitoring gaat om specifieke gebieds- en druktemonitors die we in de gebieden ontwikkeld hebben en inzetten
- Onderzoek is op de gebieden gericht onderzoek, zoals bijvoorbeeld doorstromingsonderzoek op Lage Weide, Laadvermogen onderzoeken (wat is de maximale capaciteit van een gebied op de verschillende modaliteiten) voor Station en Utrecht Oost. Schouw voor fiets en voetganger in Stationsgebied.
- Communicatie is gerichte communicatie omtrent de gebiedsaanpak: webinar Stationsgebied, Reiswijswijzer voor Utrecht Oost 'bewoners' etc.
- Maatregelen specifiek voor de gebieden (collectieven): Pilotstraat Rustig Rijden op Lage Weide met optische illusies, fietsstimulering i.s.m. Ik Fiets voor Lage Weide, thuiswerkondersteuning voor werkgevers in deze gebieden ikv mijden van reizen.

	Totaal	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
Inzet gebiedsregisseurs (24 uur per week; 4 x 25 weken; €115)	**1.495.000**	160.000	800.000	325.0000	140.000	70.000
Data & monitoring (capaciteit mobiliteitsnetwerk en benutting in beeld; impact meten)	**75.000**	0	30.000	30.000	10.000	5.000
Maatregelen (fiets- en ov stimulering, pilots)	**450.000**	10.000	200.000	150.000	50.000	40.000
Onderzoek (analyse knelpunten)	**125.000**	8.000	90.000	27.000	0	0
Communicatieactiviteiten (campagnes, gedragsbeïnvloeding)	**75.000**	0	20.000	20.000	20.000	15.000
Programmacoördinator GOW & partners	**360.000**	0	60.000	100.000	100.000	100.000
Onvoorzien/adaptief	**75.000**	0	20.000	20.000	20.000	15.000
Totaal per jaar (excl btw)	**2.655.000**	178.000	1.220.000	672.000	340.000	245.000