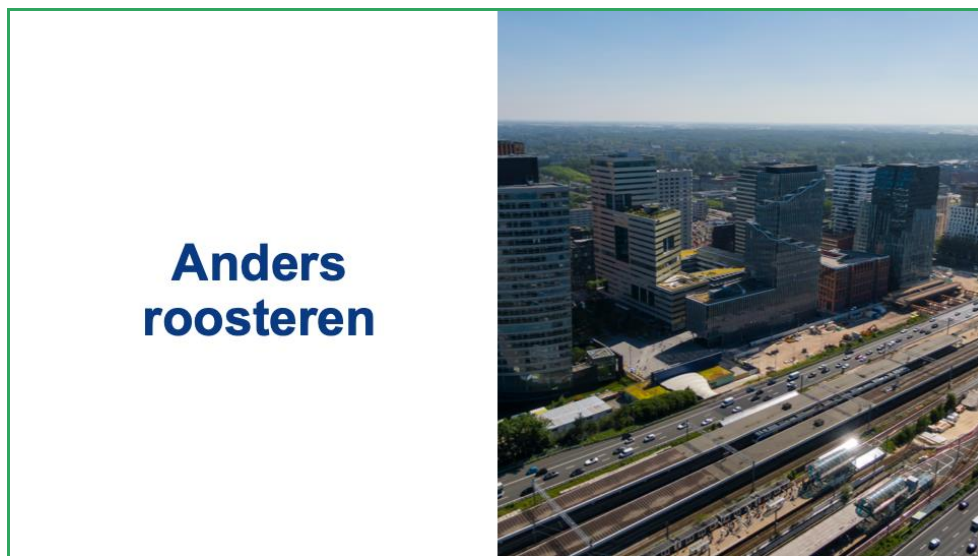


Denktank 2035 sessie 11 februari 2026 @ A.S.R.

## Beknopt verslag Verdiepingsgroep Anders Roosteren



**Deelnemende leden (kan nog uitbreiden):**

Capgemini, TU Eindhoven, TU Delft, Min I&W, ASR, Strukton, Rabobank

**Wisselwachter:** Carlo Buise (Radboud UMC)

**Aanwezig op 11 februari:**

TU Delft, Min I&W, ASR, Wisselwachter

## Inhoudsopgave

### Aanleiding Denktank 2035

Op 11 februari kwam de Denktank 2035 van Coalitie Anders Reizen bijeen. Deze Denktank geeft de richting van de Coalitie mede vorm. Voor dit jaar maar ook voor de jaren erna. Met als doel: de weg (verder) plaveien voor duurzame zakelijke mobiliteit en daarmee meer bereikbaarheid, weerbaarheid, kostenreductie en aantrekkelijker werkgeverschap te bewerkstelligen.

Onze huidige ambitie luidt: het verminderen van 50% CO<sub>2</sub> op onze nationale zakelijke mobiliteit. We blijven vol inzetten op die ambitie en ondersteunen onze leden die hard op weg zijn om die ambitie te realiseren. Wat zijn huidige grenzen die we nog met elkaar kunnen oprekken en welke barrières zijn er nog te slechten? Maar nu ruim de helft van de leden deze ambitie al heeft gehaald, vonden de bestuurders het óók tijd om te verkennen of een verlengde ambitie in 2035 mogelijk is. Is zero CO<sub>2</sub>-emissie in 2035 op nationale zakelijke mobiliteit en bijv. 50% CO<sub>2</sub>-emissie op internationale reizen haalbaar? En zo ja, welk koploperbeleid hoort hier dan bij?

Op 26 mei 2026 presenteren we vanuit de Denktank op het CEO-event de resultaten aan de bestuurders. Aan hen wordt dan gevraagd om mandaat en ruimte om dit verder uit te werken.

### Verdiepingsgroep 'Anders Roosteren'

De verdiepingsgroep Anders Roosteren is gestart naar aanleiding van de Denktank 2035 waarin werd besloten om te gaan kijken of het mogelijk is om de piekdruk op het net en de wegen te verminderen zodat we Nederland bereikbaar kunnen houden en naar een CO<sub>2</sub>-neutrale samenleving op zakelijke mobiliteit in 2035 kunnen toewerken.

De eerste werksessie (11 februari) had een verkennend en afbakenend karakter. Doel was om gezamenlijk scherp te krijgen waar deze verdiepingsgroep wél en niet over gaat.

## Input bij de start van de verdiepingsgroep

### Recap december 2025

#### Barriere's

- Korte diensten leiden tot veel reisbewegingen per gewerkt uur.
- Cao's stimuleren autogebruik en ontmoedigen OV/fiets.
- Grote verschillen tussen cao's zorgen voor ongelijkheid.
- Veel werknemers zijn afhankelijk van autovergoeding als inkomenscomponent.
- OV sluit niet aan bij schooltijden / roosters.
- Werknemers hebben mantelzorg- en gezinsverplichtingen. • Gedragsvastheid door routines (kinderen, planning).

#### Oplossingsrichtingen

- Roosters slimmer plannen; diensten verlengen om reisbewegingen te verminderen.
- Flexibele diensten voor werknemers met gezins- of mantelzorgtaken.

ANDERS   
 REIZEN

### Input reisgenoten

- **Welke vragen moeten aan bod komen:**
  - ASR: Is spreiden & mijden een doel/resultaat of een middel?
- **Welke specifieke kennis aanwezig:**
  - ASR: Bij a.s.r. werken we al enige tijd "tijd- en plaatsafhankelijk" Mocht er behoefte zijn kunnen we daar zeker wat over delen
- **Open voor pilots/welke pilots lopen er:**
  - ASR: Altijd, op dit onderwerp loopt er geen pilot op dit moment, richtlijn is 40% kantoor, 60% thuis (ik heb het zelf liever over elders omdat ik zelf de verdeling thuis/kantoor te beperkt vindt)

ANDERS   
 REIZEN

## Scope

Minder piekdruk op de infrastructuur (spoor en wegen) en het net door anders te roosteren om Nederland bereikbaar te houden en toe te werken naar een CO2-neutrale samenleving op zakelijke mobiliteit. Tijdens deze bijeenkomst op 11 februari 2026 bespraken vertegenwoordigers van verschillende organisaties, waaronder leden

van Coalitie Anders Reizen Coalitie Anders Reizen, de uitdagingen en kansen rondom het spreiden van piekuren in mobiliteit en het anders roosteren van werktijden en onderwijs. Het gesprek richtte zich op het verbeteren van bereikbaarheid, het verminderen van congestie en het stimuleren van duurzaam reisgedrag, met aandacht voor praktische belemmeringen, gedragsverandering en samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden.

### Agenda

- Voorstelronde en persoonlijke perspectieven op anders roosteren
- Analyse van huidige mobiliteitsproblemen rond onderwijs- en zorginstellingen
- Effecten en mogelijkheden van het spreiden van starttijden in onderwijs en werk
- Praktische voorbeelden van gedragsverandering en mobiliteitsbeleid binnen organisaties
- Discussie over intrinsieke motivatie versus sturing met prikkels (stok en wortel)
- Data-analyse en scenario's voor spreiding van piekuren
- Integrale benadering van mobiliteitsvraagstukken en samenwerking tussen stakeholders
- Uitdagingen rondom deelmobiliteit en parkeerbeleid
- Identificatie van doelgroepen en persona's voor gerichte interventies
- Voorbereiding van vervolgcities en presentaties voor bredere stakeholders

### Belangrijke cijfers:

- 30.000 extra studenten in een gebied met universiteit, hogeschool en ziekenhuis, wat leidt tot ernstige piekdruk
- Ongeveer 10% van studenten gebruikt de auto, wat resulteert in een gelijk aantal auto's van studenten en medewerkers
- 55% van de medewerkers heeft een flexibele starttijd mogelijk gemaakt, met slechts circa 30 medewerkers strikt gebonden aan 9-17 uur vanwege

kinderopvang.

- Elektrificatie van wagenpark bij a.s.r. is 96% volledig elektrisch, met 4% uitzonderingen vanwege specifieke privéomstandigheden
- 50% van het OV-reisgedrag bij a.s.r. vindt buiten de spits plaats
- Treinreizigers op de Maaslijn ervaren een piekverlaging van 40% door spreiding, en 20% op de S-trein rondom Nijmegen
- In het ROC is 70% van de tijd lesgeven, HBO 15%, WO 30% (indicatie van lesbelasting)

Gedetailleerde onderwerpen:

Voorstelronde en persoonlijke ervaringen met mobiliteitsuitdagingen

- Radboud schetst de problematiek rond Radboud, UMC en hogescholen met 30.000 extra studenten die piekdruk veroorzaken op fietspaden, OV en wegen.
- Het kwartiertje schuiven van starttijden bleek een effectieve maatregel om piekdruk te verminderen.

Spreiden van starttijden in onderwijs en werk

- Onderwijsinstellingen starten nu vaak allemaal rond 9 uur, wat leidt tot piekdruk. Het voorstel is om mbo, hbo en wo gezamenlijk om 10 uur te laten beginnen.
- Binnen bedrijven wordt al geëxperimenteerd met tijd- en plaats onafhankelijk werken, waarbij teammeetings tussen 10 en 15 uur plaatsvinden om spits te vermijden.
- Slechts een kleine groep medewerkers is strikt gebonden aan 9-17 uur vanwege zorgverplichtingen.

Mobiliteitsbeleid en gedragsverandering binnen organisaties

- A.s.r. stimuleert reizen buiten de spits met een daluren-OV-abonnement voor alle medewerkers, wat resulteert in 50% buiten-spits reizen.
- Er wordt bewust geen verplichting opgelegd om buiten de spits te reizen, maar voordelen worden benadrukt.

#### Data-analyse en scenario's voor spreading

- Uit berekeningen blijkt dat het spreiden van onderwijsstarttijden leidt tot een significante vermindering van piekdruk: 40% minder piek in treinreizigers op de Maaslijn, 20% op S-trein rond Nijmegen, en verbetering van doorstroming in de stad van 25 naar 28 km/u.
- Dertien scenario's zijn doorgerekend om optimale spreading te bepalen, waarbij het effect van verschillende starttijden en groepen is geanalyseerd.

#### Praktische belemmeringen en oplossingen

- Voorbeelden van praktische obstakels: beperkte beschikbaarheid van OV-fietsen na spits, parkeerproblemen bij stations zoals Breukelen en Leidsche Rijn, en onvoldoende integratie van deelmobiliteit.
- Suggesties voor oplossingen: reserveren van parkeerplaatsen gekoppeld aan OV-abonnementen, betere integratie van deelauto's en fietsen, en het delen van mobiliteitsvoorzieningen tussen werkgevers.

#### Samenwerking en governance

- Het belang van bestuurlijke afstemming tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden wordt benadrukt om gezamenlijke afspraken te maken en draagvlak te creëren.
- Voorbeelden van bestuurlijke overleggen en coalities zoals Duurzaam Heijendaal worden genoemd als succesvolle samenwerkingsvormen.

#### Doelgroepen en persona's voor gerichte aanpak

- Identificatie van clusters zoals studenten, forensen, zorgpersoneel en bedrijventerreinen om maatwerk te leveren.
- Persona's helpen om binnen hun customer journey hun specifieke behoeften en belemmeringen in kaart te brengen en passende maatregelen te

ontwikkelen.

- Focus op first movers (5-10%): medewerkers die al willen maar nu nog niet kunnen.

#### Integrale benadering en toekomstvisie

- Anders roosteren wordt gezien als middel, niet doel, om bereikbaarheid te verbeteren en mobiliteitsvraag te beïnvloeden.
- Er is behoefte aan een integrale aanpak waarbij roosteren, reisgedrag, infrastructuur en beleid samenkomen.
- Landelijke coördinatie en beleidskaders zijn gewenst om opschaling mogelijk te maken.

#### Conclusie:

- De bijeenkomst bevestigt dat het spreiden van piekuren en anders roosteren een krachtig middel is om bereikbaarheid te verbeteren en mobiliteit te verduurzamen. Praktische voorbeelden tonen aan dat met relatief kleine aanpassingen in starttijden en mobiliteitsbeleid al significante effecten bereikt kunnen worden. Essentieel is een integrale en samenwerkingsgerichte aanpak waarbij data-analyse, betrokkenheid van stakeholders en het wegnemen van praktische belemmeringen centraal staan. De focus ligt op het identificeren van doelgroepen met het grootste potentieel voor verandering en het ontwikkelen van gerichte, haalbare oplossingen.
- Het gesprek benadrukt dat het anders roosteren van werktijden en onderwijsstarttijden een bewezen effectieve maatregel is om piekdruk in het mobiliteitssysteem te verminderen. Door mbo, hbo en wo gezamenlijk later te laten starten (bijvoorbeeld om 10 uur) en binnen bedrijven tijd- en plaats onafhankelijk werken te stimuleren, kan de spitsdruk aanzienlijk worden verlaagd. Data-analyse ondersteunt dit met concrete cijfers: een piekverlaging van 40% op de Maaslijn en 20% op de S-trein rond Nijmegen, en een verbetering van de doorstroming in de stad.
- Belangrijk is dat deze maatregel niet als doel op zich wordt gezien, maar als middel om bereikbaarheid te waarborgen en duurzaam reisgedrag te stimuleren. Daarbij is het cruciaal om rekening te houden met praktische

belemmeringen, zoals kinderopvangverplichtingen, beschikbaarheid van OV-fietsen en parkeerfaciliteiten. Slechts een kleine groep medewerkers is strikt gebonden aan vaste tijden, wat ruimte biedt voor flexibiliteit bij de meerderheid.

De aanpak vraagt om samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden, ondersteund door bestuurlijke afstemming en heldere communicatie. Het gebruik van persona's en doelgroepgerichte analyses helpt om maatwerk te leveren en emotionele bezwaren te verminderen. Daarnaast is het stimuleren van intrinsieke motivatie belangrijk, maar soms is ook sturing met prikkels nodig.

Tot slot is het noodzakelijk om mobiliteitsvoorzieningen beter te integreren, zoals deelauto's en fietsen, en om data-gedreven scenario's te ontwikkelen die de effecten van maatregelen inzichtelijk maken. Deze integrale benadering maakt het mogelijk om pilots succesvol uit te voeren en op termijn op te schalen naar landelijke toepassing.

### vervolg

De werkgroep gaat binnen de bestaande 'pilots': Radbouduniversiteit en Utrecht Oost de persona's en first movers gaan identificeren en used cases gaan delen. En van deze persona's de customer journey met drempels en obstakels inzichtelijk maken en kijken wie/wat ze daarvoor nodig hebben om dit op te lossen, zodat ze naar concrete oplossingen kunnen toewerken.