

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

Beknopt verslag Verdiepingsgroep Bereikbaarheid voor Iedereen

(CAO, Fiets, reisbeleid)



Deelnemende leden (kan nog uitbreiden):

CSU (voorzitter), Strukton, Min. I&W, TU Delft, PGGM, UMC Utrecht, Ministerie VRO Natuur&Milieu.

We nodigen ook andere leden waar frequent gevlogen wordt, uit om actief te worden binnen deze verdiepingsgroep. Bij interesse ontvangen wij graag een e-mail naar secretariaat@andersreizen.nu

Wisselwachter:

Lianne Snel (Fietsersbond)

Ook de Vakbonden en Sociale Zaken gaan we uitnodigen voor dit traject

Aanwezig op 11 februari:

CSU (voorzitter), UMC Utrecht, Ministerie I&W, Natuur&Milieu

Inhoudsopgave

Beknopt verslag Verdiepingsgroep Bereikbaarheid voor Iedereen	1
(CAO, Fiets, reisbeleid)	1
Inhoudsopgave	2
Aanleiding Denktank 2035	2
Verdiepingsgroep Bereikbaarheid voor Iedereen	2
Duiding problematiek & kansen	3
De Routekaart	4
Acties korte termijn	5

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% CO₂ 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, vinden de bestuurders het óók tijd om te verkennen of een verlengde ambitie in 2035 mogelijk is. Is zero CO₂-emissie in 2035 op nationale zakelijke mobiliteit en bijv. 50% CO₂-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 Bereikbaarheid voor Iedereen

Omschrijving thematiek

Als wij onze zakelijke mobiliteit naar zero emissie willen brengen, moeten we ons gaan focussen op ALLE werknemers in Nederland van onze bedrijven. Afgelopen decennium hebben we vooral gefocust op de kantoor collega's en minder op het uitvoerend personeel. Deze 'basis van de arbeidsmarkt' heeft veel vaker een uitvoerende taak bij klanten of in de productie waardoor zij minder goed kunnen thuiswerken, werken vaak in diensten en hebben een lager salaris waardoor mobiliteit een groter percentage van de kosten kan zijn.

Naast het meekrijgen van deze doelgroep, zit er ook een sociale ambitie in dit programmaonderdeel om duurzame mobiliteit ook voor hen juist bereikbaar te maken. Sociale mobiliteit. Een elektrische auto of een werkplek op een intercystation is voor hen minder bereikbaar. Zij stoten daarom de duurzame transitie misschien sneller van zich af, terwijl ook zij het moeten gaan omarmen.

Duiding problematiek & kansen

De verdiepingsgroep Bereikbaarheid voor Iedereen is gestart naar aanleiding van de Denktank 2035. De eerste bijeenkomst was in december 2025. Hieronder tref je een recap aan van die sessie. In deze sessie op 11 februari is dit aangevuld qua problemen, kansen en dynamiek.

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.
- Gereedschap/materialen maken OV/fiets onhaalbaar.
- Weinig deelmobiliteit en OV bij bedrijventerreinen.
- Gedragsvastheid door routines (kinderen, planning).

Oplossingsrichtingen

- Roosters slimmer plannen; diensten verlengen om reisbewegingen te verminderen.
- Moderniseren van cao's: duurzame opties stimuleren (bijv. fietsvergoeding hoger dan auto).
- Collectieve mobiliteitshubs met OV, deelauto's en deelfietsen.
- E-bike programma's en laadpunten op bedrijventerreinen.
- Regionale samenwerking met werkgevers in lage-lonen-sectoren.
- Parkeerbeleid aanpassen: minder autostimulansen.
- Flexibele diensten voor werknemers met gezins- of mantelzorgtaken.

Voorbeelden wat de Coalitie kan betekenen

• Voorbeeldbeleid voor cao's en reisbeleid:

- Voorbeeld: Sjabloon-cao-hoofdstuk met fietsvergoeding + OV-voorrang.
- Voorbeeld: Voorbeeldreisbeleid waarin fiets als default is opgenomen.

• Programma's voor kwetsbare sectoren:

- Voorbeeld: Pilot in de zorg met langere diensten + e-bikevloot.
- Voorbeeld: Schoonmaakpilot met shuttle-service tussen locaties.

• Centrale communicatie:

- Voorbeeld: Campagne 'Fris op werk' met storytelling van werknemers.
- Voorbeeld: Toolkit voor interne communicatie voor HR-afdelingen.

• Innovatie & gezamenlijke inkoop:

- Voorbeeld: Gezamenlijke inkoop van elektrische fietsen of elektrische deelauto's.
- Voorbeeld: Pilot met AI-gestuurde routeplanning voor dienstreizen.

De Routekaart

In de werksessie op 11 februari is besloten om een Routekaart Mobiliteit voor Iedereen op te stellen en dit op 26 mei te presenteren.

Binnen de routekaart zien we diverse niveaus waar we een antwoord op moeten geven/ ontwikkelen. Het gaat om:

- **Individu:** de medewerker zelf. Hoe maakt hij of zij de afweging met welke modaliteit ze naar het werk gaat? Wat zijn triggers om het juiste wel of juist niet te doen? Is dat geld? Is dat gemak? Is dat cultuur? Is dat aanzien? Iets anders? Welke subgroepen zijn hierbinnen te maken. Dat zouden we beter moeten weten om op in te kunnen steken.
- **Werkgever/ organisatie:** de werkgever heeft met haar (mobiliteits)beleid een directe rol te spelen. Dat kan in de vorm van vergoeden of beschikbaar stellen van zijn, maar ook in het roosteren (in haar brede context) bij voorbeeld. Daarin is cultuur ook een belangrijk aspect maar zeker ook de mate van flexibiliteit of anders willen organiseren.
- **Regio/ lokale context:** de fysieke context van de plek waar iemand woont of werkt is essentieel. Als er geen OV beschikbaar is of slechte fietspaden, is dat relevant. Maar ook is er een samenwerking met burens mogelijk op het bedrijventerrein. Of woont iemand heel erg buitenaf en werkt hij/ zij heel ver weg op een plek in het buitengebied. Aspecten die we niet moeten vergeten en mee rekening moeten houden.
- **Collectief/ branche/ sector:** hier liggen kansen om samen op te pakken. Wat is onze gezamenlijke norm of wens? Door het collectief op te pakken, zit er geen onderlinge concurrentie. Maar ook het delen en ontwikkelen van goede voorbeelden is een kans.
- **Systematisch:** hier gaat het meer om de wetgeving, beleid, regelgeving die mogelijk zaken in de weg zit of juist kan versnellen. Denk aan de bijtelling/ wegenbelasting voor elektrisch rijden of de bijtelling voor de fiets. Welke zaken kunnen we hier wijzigen of veranderen om het goede te stimuleren en het slechte te ontmoedigen.

Deze vijf niveaus kunnen geduid worden in vijf aandachtsvelden/ -thema's:

- **Knellende regelgeving;** welke regelgeving zit ons nu in de weg of welke werkt juist super goed om de gewenste ontwikkeling met elkaar in te zetten. Denk aan bijvoorbeeld het buiten de WKR houden van alles rond de fiets (vergelijkbaar met OV), het stoppen van bijtelling op de fiets (voor de basis van de arbeidsmarkt) en dergelijke. Hier kunnen we concrete moties/ handvaten op ontwikkelen en beleidsparticipatie vormgeven richting Den Haag.
- **CAO:** Hoe kunnen wet juiste gedrag stimuleren in de CAO's? Welke goede voorbeelden zijn er al en kunnen opgenomen worden in andere CAO's. Uitdaging hier is om juist voor de basis van de arbeidsmarkt daar voorbeelden op te ontwikkelen. Voor artsen, ingenieurs, accountants e.d. is dat goed voorzien, maar voor de wijkverpleging, horeca bediende en schoonmaker niet. Het ontwikkelen van standaarden voor CAO's is daarin een kans.
- **Roosteren/ spreiding:** Hier is een aparte verdiepingsgroep op actief. Ook hier moeten we goede voorbeelden verzamelen en uitdragen. Het gaat om spreiding (dinsdag/ donderdagpiek) in de week en op de dag (spits). Daarin zien we ook in bepaalde sectoren met korte diensten er veel per gewerkt uur gereisd wordt (catering, schoonmaak, wijkverpleging, e.d.), dus het verlengen of combineren van diensten kan een kans zijn (zie ook team roosteren). Maar ook het verleggen van tijden waarop gestart moet worden; in de schoonmaak hoeven we niet per se tussen 8-9 te starten, kan best later (of eerder) zodat we spitsmijden.
- **Inkoop/ aanbesteding;** Hoe nemen we duurzame mobiliteit mee in de aanbesteding? Vooral een kans voor facilitaire diensten die eenieder inkoop zoals catering, schoonmaak, beveiliging, post, e.d.. Welke goede voorbeelden zijn er om bijvoorbeeld diensten te verlengen, anders te roosteren, combinatiebanen te zoeken, of het aanbieden van regelingen (aanbestedende organisatie stelt haar collectieve vervoer, deelvervoer en/ of fietsen ook beschikbaar voor aanpalende partners).
- **OV:** OV is voor kantoorcollega's steeds beter ingeburgerd. Maar heeft u wel eens een bouwvakker in de trein gezien? Hoe krijgen we het OV met elkaar aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt? Ook hier kan het collectief weer werken door een collectieve inkoop/ propositie te ontwikkelen voor onze doelgroep: zeg dat we met elkaar een 50% korting in het OV kunnen bedingen buiten de spits; daarmee wordt woon/werk en zakelijk voor werkgevers goedkoper, maar ook voor werknemers in prive tijd (zeker als we kunnen verrekenen via salaris (Bruto/Netto)). Dat in combinatie met regelingen landelijk/ regionaal voor het aantrekkelijk maken van OV via allerhande subsidies, kunnen we 1+1=3 realiseren.
- **Fiets:** hoe krijgen we medewerkers meer op de (elektrische)fiets? Welke modellen zijn er mogelijk in het verstrekken van fietsen, het daarna overnemen door een andere werkgever, het samen ontwikkelen van een goedkope elektrische fiets voor deze doelgroep, e.d. Welke proposities maken een e-bike voor deze doelgroep bereikbaar.

Acties korte termijn

1. Doelgroep, omvang, potentie en huidige oplossingsrichtingen in beeld brengen (landelijk en onder leden)

Stichting Coalitie Anders Reizen | Reykjaviklaan 1 | 3543 KH Utrecht | KVK 76309991 |
 NL82TRIO0788841653 | www.andersreizen.nu | secretariaat@andersreizen.nu

- Inventarisatie (naar problematiek en potentie):
 - Doelgroeponderzoek:
 - Doelgroep in beeld brengen
 - Wie zijn het? Wat zijn de subgroepen, welk reisgedrag hebben ze nu, wat zouden ze willen, welke barrières en kansen? Bij welke subgroepen is grootste winst te behalen.
 - Deskresearch/doelgroeponderzoek:
 - Problematiek in kaart brengen qua omvang en potentie.
 - Hoeveel medewerkers betreft het in Nederland en welke potentie ligt hier.
 - Is er verdeling bekend binnen basis van de arbeidsmarkt wie er een meer uitvoerende taak heeft en wie een kantoorbaan? Waarbij voor deze laatste misschien hybride werken wel een kans kan zijn? Denk aan call centers, licht administratief werk, e.d.
 - Welke oplossingen en best practices zijn er al?
 - Wat gebeurt er al? Kennis halen bij bestaande organisaties en combineren tot collectief kennisdomein. Er is al heel veel kennis mogelijk op dit vlak. Wat is er, verzamelen, samenvatten en combineren.
 - Wat zijn CAO clausule voorbeelden voor deze doelgroep in verschillende sectoren en voor verschillende functiegroepen?
 - Inventarisatie onder de leden:
 - Wat is de collectieve wens onder de leden
 - Wat is de potentie onder hen?
 - Wat gebeurt er al voor deze doelgroep?
- **2. Oplossingsrichtingen per subdoelgroep verder uitwerken, concretiseren en mogelijk via pilots vertalen naar best practices**
 - Op basis van inventarisatie met stakeholders zoeken naar oplossing(en)
 - Ronde tafel stakeholders (ANWB, Vakbonden, Brancheorganisaties, individuele bedrijven, relevante ministeries, ...);
 - Oplossingsrichtingen:
 - Standaard CAO clausule mogelijk? En doorvertalen per sector en functiegroep? Schoonmaak ? VVT?
- **3. Routekaart opstellen**
 - Een werkgeversaankpak beschrijven per subdoelgroep opdat elke werkgever kan profiteren doordat ze weten wat ze kunnen doen. Best practices inclusief kenniswijzers.