

Werkgeversonderzoek Spitsmijden in de trein

Janiek de Kruijff
TNO
Janiek.deKruijff@tno.nl

Diana Vonk Noordegraaf
TNO en TU Delft
Diana.VonkNoordegraaf@tno.nl

Tanja Vonk
TNO
Tanja.Vonk@tno.nl

**Bijdrage aan het Colloquium Vervoersplanologisch Speurwerk
21 en 22 november 2013, Rotterdam**

Samenvatting

Werkgeversonderzoek Spitsmijden in de trein

Werkgevers kunnen een positieve bijdrage leveren aan het verbeteren van de bereikbaarheid in Nederland. Zij kunnen hun werknemers helpen om de spits te mijden door flexibiliteit te bieden in de werktijden en/of werklocaties. In het project Spitsmijden in de trein is Daarnaast is een werkgeversonderzoek uitgevoerd waarbij is verkend wat de bereidheid is van werkgevers om hun werknemers de spits te laten mijden en welke mogelijkheden zij hiervoor concreet bieden.

Het werkgeversonderzoek is uitgevoerd onder de HR-managers van grote Nederlandse werkgevers (met meer dan 100 werknemers) uit alle sectoren, zowel publiek als privaat. In totaal 1288 werkgevers zijn uitgenodigd om deel te nemen aan een online enquêteonderzoek, met een respons van 104 volledig ingevulde enquêtes (8%) als resultaat. Deze steekproef is qua geografische spreiding als de spreiding over de verschillende arbeidssectoren behoorlijk representatief voor grote werkgevers in Nederland. Bijzonder aan dit onderzoek is dat de mate waarin werkgevers flexibiliteit bieden, is onderzocht aan de hand van verschillende varianten (bijvoorbeeld thuiswerken) én de *frequentie* waarmee hiervan gebruik gemaakt kan worden (bijvoorbeeld 1 dag per week).

Bijna driekwart (72%) van deze werkgevers biedt op dit moment enige mogelijkheid om flexibel te werken. Hierbij wordt aangegeven dat er vaker flexibiliteit mogelijk is in werktijden dan in werklocaties. Een bepaalde mate van flexibiliteit in werktijden wordt geboden door 67% van de werkgevers. Een veel voorkomende vorm van flexibiliteit in werktijden is de mogelijkheid om altijd (*frequentie*) een uur eerder of later te starten (variant). Voor 60% van alle werkgevers die flexibiliteit in werklocaties bieden, is de meest gangbare vorm *incidenteel thuiswerken*, wat bij iets meer dan de helft van de werkgevers met een vorm van flexibiliteit in de werklocaties (34% van alle werkgevers) mogelijk is.

Naast inzicht in hoeveel flexibiliteit werkgevers hun werknemers bieden, worden ook de redenen besproken die werkgevers hiervoor hebben. Als voldoende werkgevers bereid zijn om hun werknemers buiten de spits te laten reizen kan dat een motivatie zijn voor spoorvervoerders om nieuwe abonnementsvormen te introduceren waarin reizen buiten de spits wordt gestimuleerd, zoals een dalurenabonnement. In dit artikel komt ook aan bod wat werkgevers van een mogelijk dalurenabonnement voor treinreizigers vinden. Tot slot is bekeken of werkgevers te typeren zijn op basis van kenmerken.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Reizigers verleiden om de spits te mijden door hen hiervoor een beloning te geven, is een succesvol concept gebleken voor het autoverkeer (Ministerie van Infrastructuur en Milieu, 2012). Het concept wordt momenteel in verschillende regio's toegepast en het blijkt dat deelnemers aan spitsmijden-projecten bereid zijn tot een aanzienlijke gedragsverandering (Vonk Noordegraaf et al., 2010). Of dit ook voor de trein geldt is in 2009 voor het eerst onderzocht in de proef Spitsmijden in het OV. Deze proef vond plaats onder 125 deelnemers die regelmatig reizen op het spoortraject tussen Utrecht en Den Haag. Echter, de deelnemersgroep en de scope van deze proef waren te beperkt om uitspraken te kunnen doen over de mogelijkheden die treinreizigers hebben om hun reistijdstoppen te verplaatsen. Dit was aanleiding voor een vervolg op deze proef. Daarnaast loopt momenteel het programma Beter Benutten waarin Rijk, regio en bedrijfsleven samenwerken om de bereikbaarheid in de drukste regio's over weg, water en spoor te verbeteren. Eén van de doelen hierbij is meer groei op het spoor. In dit kader speelt de vraag hoe bestaande treincapaciteit beter benut kan worden (www.beterbenutten.nl).

Het project Spitsmijden in de trein is in de periode augustus 2012 - mei 2013 uitgevoerd door een consortium van partijen, bestaande uit de spoorvervoerders NS, Veolia, Arriva en Syntus, de Vrije Universiteit Amsterdam en het ministerie van Infrastructuur en Milieu. In het project Spitsmijden in de trein is samengewerkt met een aantal regionale concessie verlenende overheden. Spitsmijden in de trein is namens de opdrachtgevers een project onder begeleiding van de Kwink Groep en OC Mobility Coaching en wordt technisch uitgevoerd door BNV Mobility. Het doel van het project Spitsmijden in de trein is dat het mogelijk een aanleiding vormt voor spoorvervoerders om nieuwe treinabonnementsvormen te introduceren, met daarbij specifiek aandacht voor varianten van een dalurenabonnement (een treinabonnement waarmee voordelig buiten de spits gereisd kan worden). Door de Vrije Universiteit Amsterdam is onderzocht of en wanneer de deelnemers aan de proef bereid zijn buiten de spits met de trein te reizen. Het werkgeversonderzoek is uitgevoerd door TNO: wat is de rol van werkgevers en welke mogelijkheden bieden zij hun werknemers om de spits te mijden (Vonk Noordegraaf, Vonk, & de Kruijff, 2013). Het onderzoek onder treinreizigers valt buiten de scope van dit artikel waarin het werkgeversonderzoek centraal staat.

1.2 De rol van werkgevers bij spitsmijden

Werkgevers kunnen een positieve bijdrage leveren aan het verbeteren van de bereikbaarheid in Nederland. Zij kunnen hun werknemers helpen om de spits te mijden door flexibiliteit te bieden in de werktijden en het hiermee mogelijk maken eerder of later te starten of te eindigen met werken. Ook kan de werkgever flexibiliteit bieden in de werklocatie (bijvoorbeeld thuis, op andere locaties of onderweg) (Vonk Noordegraaf en Annema, 2012) Uit eerdere Spitsmijden projecten is gebleken dat de ruimte die een werkgever biedt ten aanzien van flexibel werken één van de belangrijke factoren is die de bereidheid van reizigers om buiten de spits te reizen beïnvloedt.

Voor de werkgever kan spitsmijden daarnaast ook financieel interessant zijn omdat een deel van de werkgevers het OV-abonnement van hun werknemers (geheel of gedeeltelijk) betaalt. Een belangrijk deel van de abonneementhouders in het OV draagt immers niet zelf de kosten van het abonnement, dat wordt veelal door de werkgever vergoed. Als voldoende werkgevers bereid zijn om hun werknemers buiten de spits te laten reizen kan dat een motivatie zijn voor spoorvervoerders om nieuwe abonnementsvormen te introduceren waarin reizen buiten de spits wordt gestimuleerd, zoals een dalurenabonnement. Wanneer het financieel voordeel van een dergelijk dalurenabonnement tussen werkgever en werknemer gedeeld wordt, kunnen reiskosten voor zowel werknemer als werkgever verminderen. In het onderzoek onder de werkgevers is daarom ook geïnventariseerd wat werkgevers van een mogelijk dalurenabonnement voor treinreizigers vinden.

1.3 Doelgroep en doelstelling van het werkgeversonderzoek

De doelgroep van het werkgeversonderzoek bestaat uit de Nederlandse werkgevers uit alle sectoren, zowel publiek als privaat. Het onderzoek richt zich specifiek op grote werkgevers met meer dan 100 werknemers. In het werkgeversonderzoek is onderzocht in welke mate werkgevers hun werknemers in staat stellen om hun reisgedrag (reistijdstip en werklocatie) aan te passen. Met andere woorden, welke mogelijkheden bieden werkgevers aan hun werknemers om hun reisgedrag aan te kunnen passen? En in welke mate kan een dalurenabonnement het voor de werkgever aantrekkelijk(er) maken om het reizen met de trein buiten de spits te stimuleren?

Bijzonder aan dit onderzoek is dat de mate waarin deze flexibiliteit wordt geboden is gespecificeerd aan de hand van verschillende varianten (bijvoorbeeld thuiswerken) én de frequentie waarmee hiervan gebruik gemaakt kan worden (bijvoorbeeld 1 dag per week) onderzocht is.

1.4 Hoofdvraag en deelvragen

De hoofdonderzoeksvraag voor het werkgeversonderzoek is:

Welke mogelijkheden bieden werkgevers hun werknemers om de spits te mijden?

Deze hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

- Welke mogelijkheden – flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties – bieden werkgevers hun werknemers momenteel om de spits te mijden?
- Welke redenen hebben werkgevers om de mobiliteitskeuzes ten aanzien van de woon-werkreis van hun werknemers te beïnvloeden?
- Wat is de houding van werkgevers ten aanzien van een het concept spitsmijden in de trein en een dalurenabonnement)?
- Zijn de werkgevers te typeren op basis van kenmerken?

Ook zijn (beleids)aanbevelingen ten aanzien van de rol van werkgevers in het beïnvloeden van de mobiliteitskeuzes ten aanzien van het woon-werkverkeer, in het bijzonder het mijden van de spits, geformuleerd.

In dit inleidende hoofdstuk zijn de aanleiding en de hoofdlijnen van dit werkgeversonderzoek toegelicht. In hoofdstuk 2 wordt een toelichting gegeven op methode van onderzoek. In hoofdstuk 3 worden de resultaten en conclusies besproken aan de hand van de deelvragen. Dit artikel wordt afgesloten met (beleids)aanbevelingen in hoofdstuk 4.

2. Methode van het onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de methode van het onderzoek toegelicht. De methodiek, de steekproef en de enquête komen hierbij aan bod.

2.1 Methodiek

Voor het werkgeversonderzoek is gekozen voor een online enquêteonderzoek. Het voordeel van online enquêteonderzoek is dat in een relatief kort tijdsbestek een grote hoeveelheid data van een groot aantal respondenten verzameld kan worden. Dit enquêteonderzoek levert kwantitatieve gegevens en bij een voldoende grote steekproef is er de mogelijkheid om verbanden statistisch te toetsen.

2.2 Steekproef

Om een zo representatief mogelijk beeld te krijgen van alle Nederlandse werkgevers met meer dan 100 werknemers is een steekproef getrokken uit een Kamer van Koophandelbestand, aangevuld met publieke werkgevers. In de steekproef is rekening gehouden met de geografische spreiding van de werkgevers over heel Nederland en met de spreiding over de arbeidssectoren volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS.

Centraal in dit onderzoek staan de flexibele arbeidsvoorwaarden en reiskostenvergoedingen die werkgevers werknemers bieden. De HR manager van een organisatie heeft meestal het beste overzicht van de invulling die haar organisatie hier in de praktijk aan geeft. Daarbij heeft de HR Manager een bredere blik dan een individuele afdeling in een organisatie, omdat zij ook andere invalshoeken zoals huisvesting, wagenparkbeheer, financiën, maatschappelijk verantwoord ondernemen, etc. afweegt in het beleid ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en reiskostenvergoedingen. In dit onderzoek is er daarom voor gekozen om de HR manager te bevragen om zo een algemeen beeld per organisatie te kunnen schetsen.

De enquête is verstuurd naar 1288 werkgevers. Hiervan is 85% via een persoonlijke e-mailadres benaderd en de overige 15% is verstuurd naar algemene e-mailadressen.

2.3 Enquête

De enquête bestaat uit verschillende onderdelen. Ten eerste is er gevraagd naar de mogelijkheden – in flexibele werktijden en werklocaties – die werkgevers bieden om de (trein)spits te mijden. Vervolgens is afhankelijk van de geboden flexibiliteit, gevraagd naar de redenen om wel of geen flexibiliteit te bieden.. Ten slotte is gevraagd naar de

houding van werkgevers ten opzichte van Spitsmijden in de trein en een mogelijk dalurenabonnement.

3. Resultaten en conclusies uit het werkgeversonderzoek

In dit hoofdstuk worden de resultaten en conclusies besproken. In totaal hebben 104 respondenten de enquête volledig ingevuld. Dit is een respons van 8%. De steekproef is zowel qua geografische spreiding als de spreiding over de verschillende sectoren nagenoeg representatief en geeft daarmee een goed beeld van de grote werkgevers (meer dan 100 werknemers) in Nederland. Aan de hand van de deelvragen die in het eerste hoofdstuk zijn opgesteld worden de resultaten en conclusies besproken. Als bij het weergeven van de resultaten gesproken wordt over de werknemers, wordt hiermee de meerderheid van de werknemers in die organisatie bedoeld. Indien verwezen wordt naar de organisaties of werkgevers, worden de organisaties bedoeld waar de respondenten werkzaam zijn.

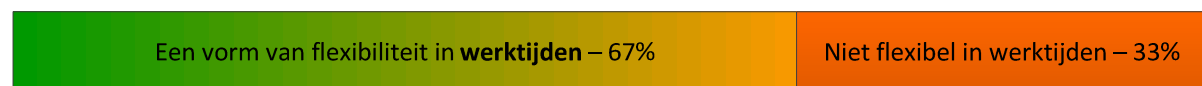
3.1 Welke mogelijkheden – flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties – bieden werkgevers hun werknemers momenteel om de spits te mijden?

Werkgevers bieden een variëteit aan combinaties van flexibele werktijden en werklocaties aan hun werknemers, zodat zij de spits kunnen mijden.



Bijna driekwart (**72%**) van de werkgevers biedt op dit moment – in verschillende vormen en mate – de mogelijkheid om flexibel te werken.

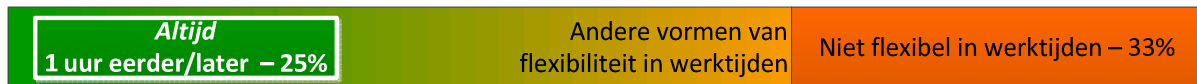
Uit de enquête blijkt dat werkgevers daarbij meer flexibiliteit in werktijden bieden dan in werklocaties.



De meerderheid van de werkgevers (**67%**) biedt een bepaalde mate van flexibiliteit in werktijden aan. Bij 33% van de werkgevers is het niet mogelijk om flexibel te werken.

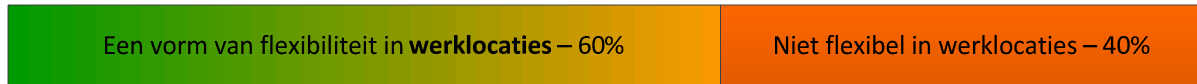
Van de werkgevers die flexibiliteit in werktijden bieden, mag circa de helft altijd afwijken van de gewone werktijden. Er is vervolgens gekeken naar de ruimte voor werknemers om hun tijden aan te passen. Bij 19% van de werkgevers is het mogelijk om een half uur eerder of later te starten of eindigen met werken, bij 42% is dat zelfs een uur eerder of later. Bij 6% kan de werknemer volledig zelf bepalen hoeveel eerder of later hij start of eindigt met werken. Daarbij is ook relevant met welke frequentie de werknemers mogen afwijken.

Bij 32% kan er altijd worden afgeweken van de reguliere werktijden. Bij 13% kan dat 2 tot 4 dagen per week en bij 2% kan dat 1 keer per week. Bij 21% van de werkgevers kan alleen incidenteel afgeweken worden van de reguliere werktijden.



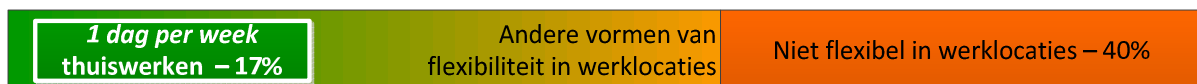
Een veel voorkomende combinatie van de *frequentie* en de *variant* van flexibiliteit in werktijden is 'altijd 1 uur eerder of later starten of stoppen met werken', dit kan bij **25%** van de werkgevers.

Een andere onderzochte mogelijkheid om flexibiliteit te bieden is in de werklocatie.



Bij bijna vier op de tien werkgevers (**60%**) is de locatiekeuze niet aan de werknemer.

Voor de werkgevers die wel flexibiliteit in werklocaties bieden is de meest gangbare vorm 'incidenteel thuiswerken', wat bij iets meer dan de helft van de werkgevers met een vorm van flexibiliteit in de werklocaties (34% van alle werkgevers) mogelijk is.



'Eén dag in de week thuiswerken' is bij **17%** van de werkgevers mogelijk, terwijl het bij 2% van de werkgevers *nooit* mogelijk is om thuis te werken. Werken op een andere locatie dan thuis of een andere vestiging is de minst aangeboden optie, bij 33% van de werkgevers kan dit *incidenteel*.

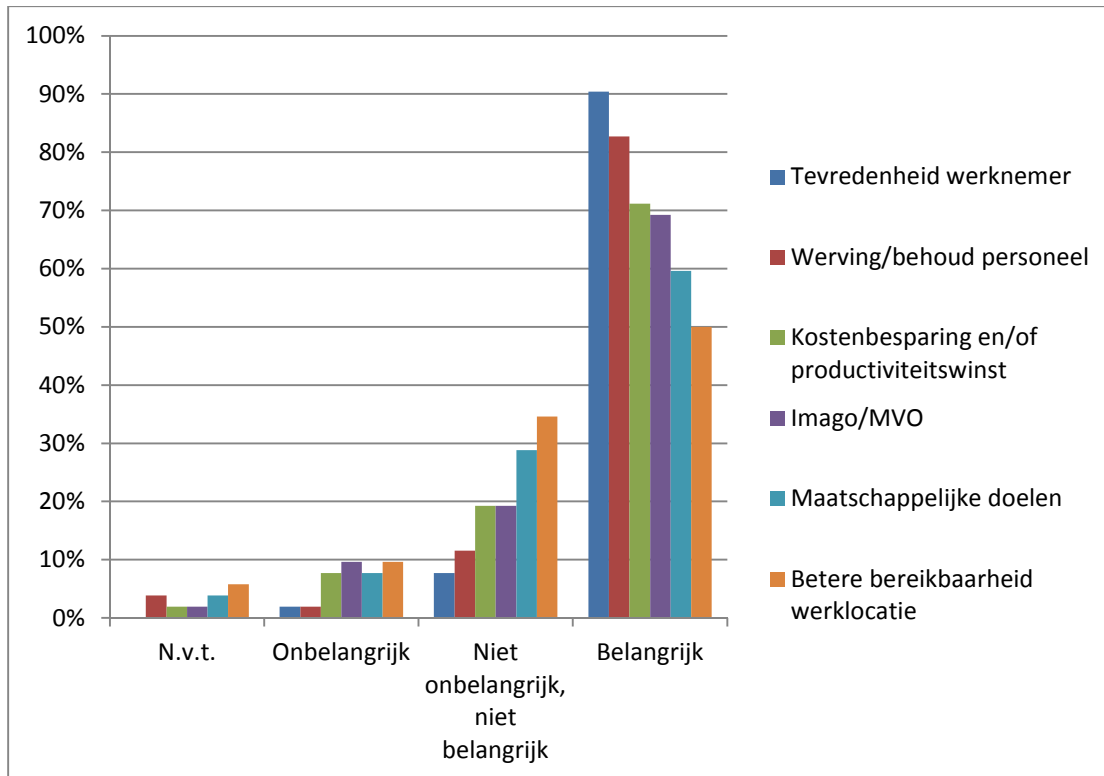


Er is ook bekeken hoeveel werkgevers enige mate van flexibiliteit in zowel werktijden en/of plaatsen bieden. Dit geldt voor **46%** van de werkgevers.

Voor de toekomst (binnen één jaar) lijkt er potentieel voor het concept spitsmijden te zijn, wat reizen in de daluren kan stimuleren. Bijna de helft van de werkgevers is van plan op korte termijn (een grotere mate) van flexibiliteit te gaan bieden. Het meeste potentieel ziet men daarbij in het (verder) flexibiliseren van de werktijden (38%) en het bieden van de mogelijkheid om thuis te werken (29%). De werknemers moeten deze mogelijkheden vervolgens ook gaan benutten om meer ruimte in de spits te creëren en de bereikbaarheid te vergroten.

3.2 Welke redenen hebben de werkgevers om flexibiliteit te bieden?

De werknemers zijn de belangrijkste reden voor de geënquêteerde werkgevers voor het bieden van flexibiliteit, zowel om de tevredenheid hoog te houden als ook om personeel te werven en te behouden. Argumenten als kostenbesparing, imago en betere bereikbaarheid spelen een minder belangrijke rol voor werkgevers. De volledige resultaten zijn weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1 Redenen voor werkgevers om flexibiliteit in werktijden en/of werklocaties te bieden (n=52 aangezien deze vraag alleen is beantwoord door werkgevers die een vorm van flexibiliteit bieden)

Als belangrijkste reden om geen flexibiliteit te bieden aan werknemers geldt het belang dat werkgevers hechten aan 'vaste werktijden' (bijvoorbeeld omdat werkgevers van mening zijn dat de aard van het werk dit noodzakelijk maakt). Argumenten als onvoldoende kostenbesparing, administratieve lasten en een onduidelijke scheiding tussen werk en privé spelen ook, maar in veel mindere mate, een rol.

3.3 Wat is de houding van werkgevers ten aanzien van een het concept spitsmijden in de trein en een dalurenabonnement?

Het reizen per trein staat centraal bij deze deelvraag, daarom is eerst onderzocht hoe het treingebruik bij de werkgevers eruit ziet en welke vergoedingen er gegeven worden. Daarna wordt ingegaan op de houding ten aanzien van spitsmijden en een dalurenabonnement.

Treinreizen en vergoeding voor OV

De ruime meerderheid van de werkgevers (72%) geeft aan dat minder dan 10% van hun werknemers gebruik maakt van de trein voor de woon-werkreis. Slechts 2% van de werkgevers geeft aan dat meer dan de helft van hun werknemers met de trein reist. De mogelijkheden om in de trein te werken zijn voor de meeste werknemers beperkt, voor bijna twee op de tien kan dit regelmatig tot altijd.

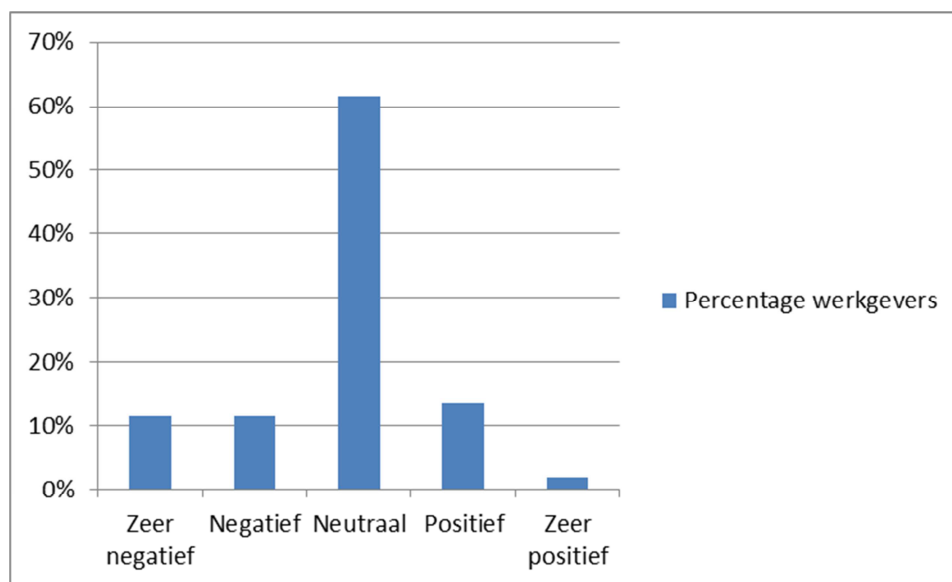
Een grootste deel van de werknemers (44%) krijgt hun woon-werkreis per trein niet volledig vergoed, maar daar staat tegenover dat een kwart van de werkgevers voor de

meerderheid van hun werknemers wel een volledige vergoeding geeft. De meeste respondenten (64%) zijn wel goed bekend met de verschillende vergoedingen die geboden worden. Ongeveer een derde van de respondenten is daarentegen goed of in grote mate op de hoogte van de treinkaartsoorten die geboden worden.

Houding ten aanzien van spitsmijden in de trein en een dalurenabonnement

Ongeveer een derde van de werkgevers denkt dat het stimuleren van treinreizigers om in de daluren te reizen kan bijdragen aan het oplossen van capaciteitstekort in de trein en een betere bereikbaarheid.

Wanneer wordt gevraagd naar de houding van werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement, zie Figuur 2, blijkt dat twee derde hier neutraal tegenover staat en 15% van de werkgevers een positieve houding heeft. Echter, slechts 8% van de werkgevers denkt dat hun *werknemers* interesse zouden hebben in een dergelijk aanbod.



Figuur 2 Houding werkgevers ten aanzien van een dalurenabonnement

Verder blijkt dat 80% van de werkgevers in 'een dalurenabonnement géén aanleiding ziet om meer flexibiliteit te bieden. Deze beperkte interesse in een dalurenabonnement kan mogelijk verklaard worden door het kleine aandeel dat per trein reizen inneemt in de modaliteitskeuze van de werknemers. Hieraan gerelateerd blijkt dat slechts 30% van de werkgevers volledig of in grote mate bekend is met treinkaartsoorten. Verder is de HR-manager binnen organisaties niet altijd de contactpersoon met de meeste kennis over treinkaartsoorten (kan bijvoorbeeld ook een inkoper zijn). De beperkte interesse kan ook worden verklaard doordat uit dit onderzoek blijkt dat kostenbesparing voor werkgevers niet leidend is bij het wel of niet aanbieden van flexibiliteit.

Verder blijkt dat het voor werkgevers lastig is een inschatting te maken van de financiële impact van een dalurenabonnement. Zij hebben immers vaak meerdere werknemers, met verschillende reisafstanden, verschillende kaartsoorten en verschillende typen vergoedingen. Het inschatten van de voordelen van een dalurenabonnement is dan ook lastiger voor de werkgever dan dat voor een individuele werknemer het geval zal zijn.

3.4 Typen van de werkgevers

De werkgevers die relatief veel flexibiliteit bieden, blijken significant vaker werkgevers uit de sectoren financiële dienstverlening, advisering en onderzoek en openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen. Ook zijn de hele grote werkgevers (meer dan 250 werknemers) nog net wat flexibeler dan de grote werkgevers (100-250 werknemers).

Werkgevers met deelnemers aan de proef Spitsmijden in de trein zijn, als de combinatie van flexibiliteit in werktijden en -locaties wordt bekeken, significant flexibeler dan werkgevers zonder deelnemers. De werkgevers die positief staan tegenover een dalurenabonnement verschillen niet significant van de overige werkgevers.

4. Aanbevelingen

De volgende aanbevelingen volgen uit dit werkgeversonderzoek:

- In onderzoek naar flexibiliteit van werkgevers is nog niet eerder flexibiliteit in tijd en locatie onderzocht in termen van de specifieke varianten én de frequentie waarmee deze gebruikt kunnen worden. Het concept spitsmijden vraagt echter wel om deze concretisering, het mijden van de spits kan immers pas als de werkgever daar voldoende ruimte voor geeft. Aanbevolen wordt om deze concretisering ook in vervolgonderzoeken onder de werkgevers mee te nemen.
- Flexibiliteit bieden is niet voor alle sectoren en organisaties een haalbare mogelijkheid. De hele grote werkgevers (>250 werknemers) en werkgevers uit de sectoren financiële dienstverlening, advisering en onderzoek en openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen zijn flexibeler dan de rest van de grote werkgevers (>100 werknemers). Aanbevolen wordt om een vervolg met het concept spits in de trein te mijden (of andere maatregelen die spitsmijden stimuleren) in eerste instantie te richten op deze werkgevers en specifiek degene die al flexibiliteit bieden, want die staan er al open voor.
- Een vrij groot deel van de ondervraagde werkgevers staat neutraal tegenover een dalurenabonnement. Het werkgeversonderzoek heeft geen directe verklaring hiervoor opgeleverd. Uit dit onderzoek is gebleken dat werkgevers de tevredenheid van werknemers hoog in het vaandel hebben staan. Als in de praktijk zou blijken dat een dalurenabonnement bijdraagt aan deze tevredenheid, kan de houding van werkgevers meer uitgesproken worden en neemt mogelijk de interesse van werkgevers toe. Aanbevolen wordt dan ook om het dalurenabonnement verder te concretiseren en de redenen voor de houding van werkgevers ten aanzien van dit dalurenabonnement verder te onderzoeken.
- In het betrekken van werkgevers wordt aanbevolen om een breed scala aan voordelen (voor werknemers, werkgevers en de maatschappij) van het bieden van flexibiliteit te benadrukken. Dit zou mogelijk gedaan kunnen worden door de resultaten van het deelnemersonderzoek van Spitsmijden in de trein te combineren met de resultaten van het werkgeversonderzoek.

Dankwoord

De auteurs bedanken Annelies Dijkzeul van Kwink Groep – namens het ministerie van Infrastructuur en Milieu projectleider Spitsmijden in de trein – en alle andere betrokkenen van Spitsmijden in de trein werkzaam bij de spoorvervoerders NS, Veolia, Arriva en Syntus, de Vrije Universiteit Amsterdam, ministerie van Infrastructuur en Milieu, BNV Mobility, OC Mobility Coaching en een aantal regionale concessie verlenende overheden voor hun waardevolle suggesties voor het werkgeversonderzoek en het bijbehorende TNO-rapport waar dit artikel op gebaseerd is.

Literatuur

Ministerie van Infrastructuur en Milieu (2012), *Tussenstand mobiliteitsprojecten Beter Benutten*. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2012/06/18/tussenstand-mobiliteitsprojecten-beter-benutten.html>

Vonk Noordegraaf, D.M. en Annema, J.A.(2012) *Employer Attitudes towards Peak Hour Avoidance*. European Journal of Transport and Infrastructure Research Volume 12, Issue 4, pp. 373-390, ISSN: 1567-7141

Vonk Noordegraaf, D.M., Van den Berg, H., Jonkers, E., Vukovic, D., Bakri, T., Oldenburger, A., Vonk, T., Groeneveld, H. en Minderhoud, M. (2010) *Naar een betere doorstroming met positieve prijsprikkels* TNO rapport in opdracht van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Delft:TNO, TNO-034-DTM-2010-03392

Vonk Noordegraaf, D.M., Vonk, T., en De Kruijff, J. (2013). *Spitsmijden in de trein - werkgeversonderzoek*. Delft: TNO, TNO rapport in opdracht van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Delft:TNO, TNO-R11326

www.beterbenutten.nl