

***Gaat reizen voor werk
structureel veranderen?***



Ministerie van Infrastructuur
en Waterstaat

***Gaat reizen voor werk (en studie)
structureel veranderen?***

*Verwachte structurele veranderingen in
thuiswerken, televergaderen (en thuisonderwijs)
door COVID en de effecten op mobiliteit*



Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)

Marije Hamersma, Lizet Krabbenborg & Roel Faber

Aanleiding, doel en aanpak



Aanleiding:

- Tijdens COVID grote toename thuiswerken, televergaderen en thuisonderwijs → afname spitsdrukke en mobiliteit
- *In hoeverre leidt dit tot structurele veranderingen?*

Doel: Inzicht in

- 1) Ontwikkelingen en (verwachte) structurele veranderingen;
- 2) De (verwachte) gevolgen voor mobiliteit;
- 3) Handelingsperspectieven voor werkgevers, onderwijsinstellingen en de overheid

Aanpak:

- Perspectief werkenden en studenten: Het Mobiliteitspanel Nederland (MPN) en focusgroepen.
- Perspectief werkgevers en onderwijsinstellingen: Interviews + informatie uit een werkgevers enquête van IenW.
- Aanvulling met inzichten uit de literatuur.

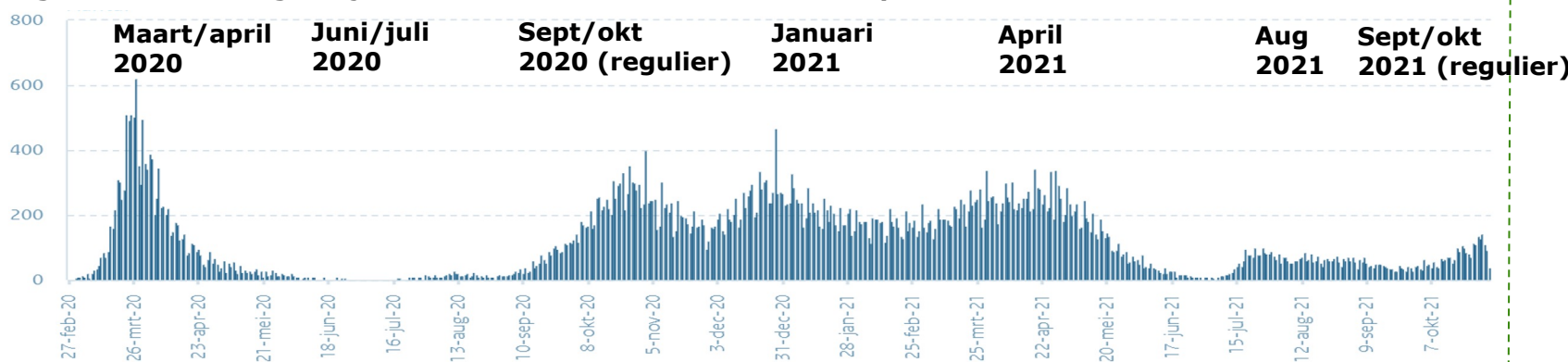
MPN belangrijke bron



- Mobiliteitspanel Nederland (MPN)
- Huishoudpanel representatief voor NL bevolking 12+
- Vragenlijst en 3-daags dagboekje
- Jaarlijkse wave in September/Oktober (vanaf 2013)
- Tijdens COVID-19 5 extra metingen (+ 2 regulier)
 - ±2000-2500 respondenten per wave
 - *Monitoring effecten op mobiliteitsgedrag en –beleving*
 - *Monitoring verwachtingen na COVID*
 - *Vergelijking met vóór COVID-19*



Figuur: MPN-metingen tijdens COVID in relatie tot ziekenhuisopnames





1. Veranderingen in het thuiswerkgedrag

“Je hebt minder afleiding van collega’s. Je doet gewoon meer en je kan je beter concentreren.”

“Ik heb te maken met een ouderwetse eigenaar. Hij geeft mensen te weinig vertrouwen, omdat hij denkt dat mensen te weinig doen thuis. Dat is absoluut niet het geval, maar hij blijft een beetje hangen in die cultuur.”



“Dan zit ik ook in de MR bij ons op school en dan hebben we elke maand een keer een avond waarop we een vergadering hebben. Dat was altijd op school in de lerarenkamer. Nu zeg je om vijf uur: Ik ga lekker naar huis toe, ga een hapje eten en dan om half zeven of zeven uur hebben we de MR online.”

“Op kantoor vindt men het ook wel een groot kippenhok.”

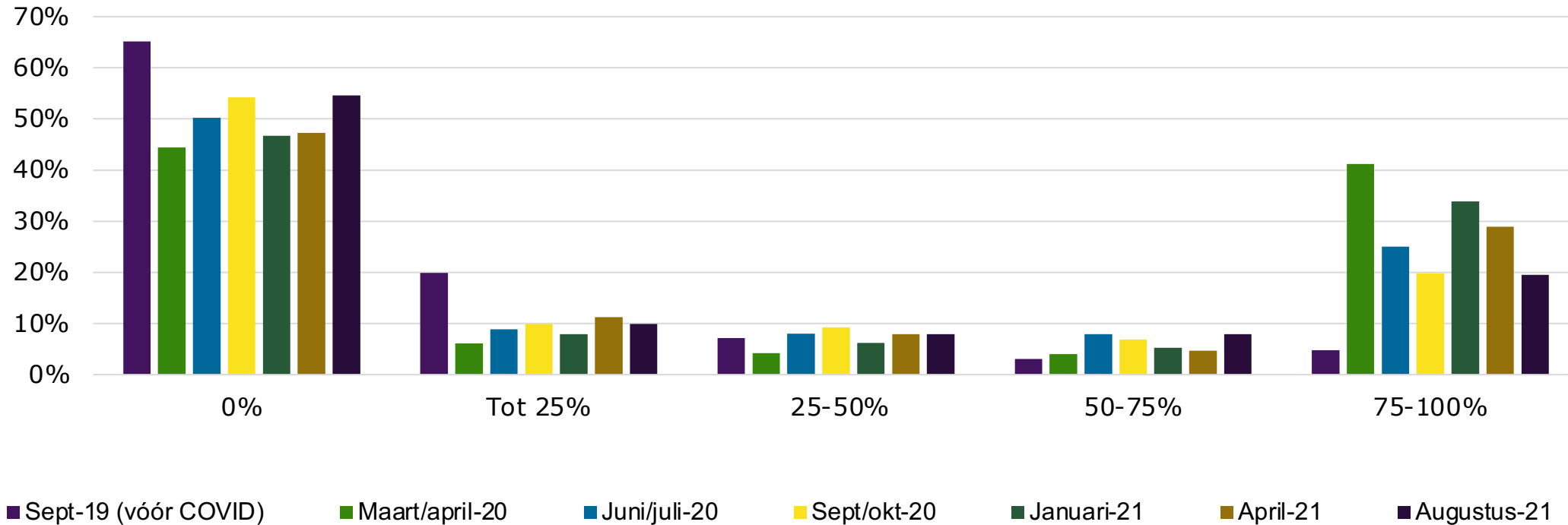
“Ik vind het een voordeel dat je niet meer uit je werk komt en nog van alles moet. Je kan het makkelijker tussendoor doen, omdat je toch even moet bewegen.”

“Het onderscheid tussen werk en privé is weg. Voorheen was het zo dat als ik thuis kwam, was ik thuis. Ik moet zeggen dat ik niet de hele dag aan het werk ben, ik zit af en toe te lummelen. Maar ik denk dat ik per saldo wel wat meer werk.”



- Ca. 50% werkenden werkte tijdens COVID in enige mate thuis
- Aandeel volledig thuiswerken is afgenomen.

Aandeel werkenden naar aandeel thuiswerkuren (MPN)

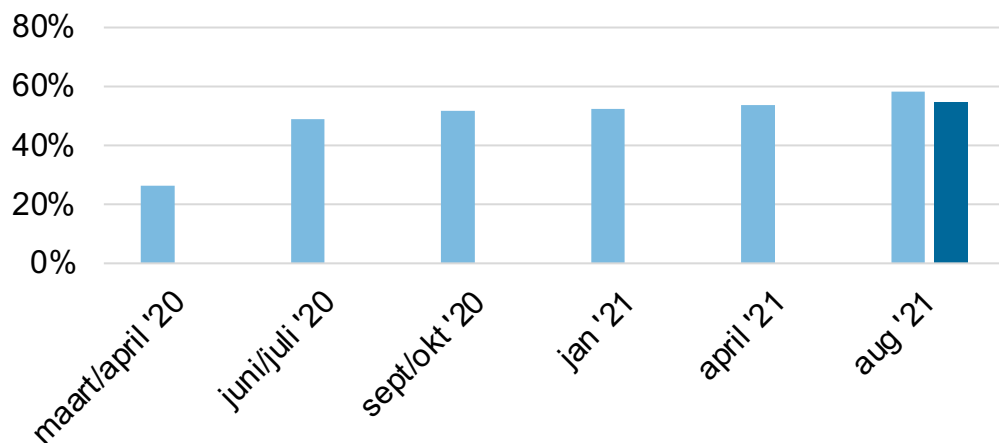


Verwachtingen rond thuiswerken (1)



- 50-60% van de thuiswerkers verwacht meer thuis te werken na COVID (dan vóór COVID)
- ..meestal 1-3 dagen per week
- Studies onder werkgevers: soortgelijk beeld
- Woonachtig in laagstedelijk gebied → minder thuiswerken (verwacht)

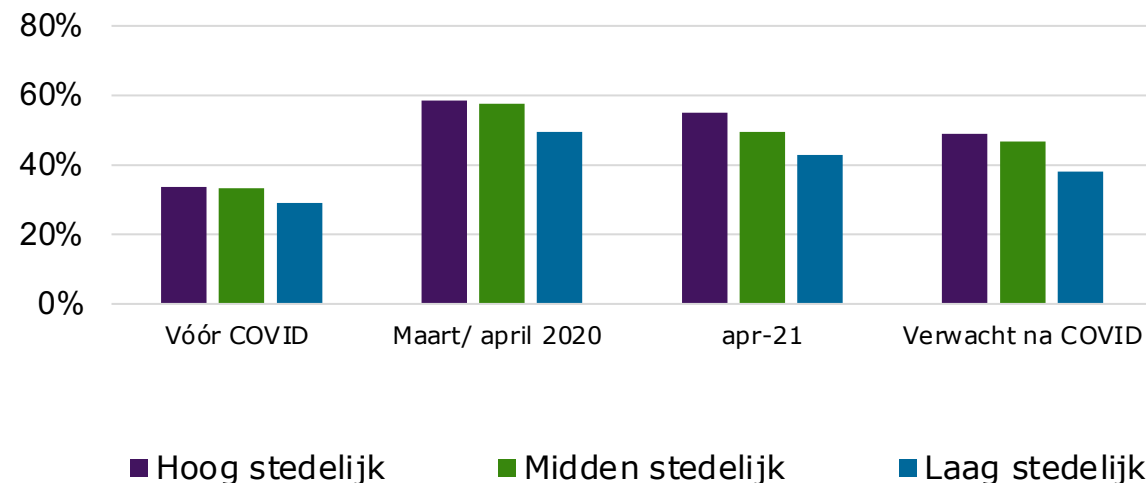
Aandeel thuiswerkers dat na COVID meer thuiswerken verwacht en wenst (MPN)



■ Ik verwacht na COVID vaker thuis te werken dan vóór COVID

■ Ik wil na COVID graag vaker thuiswerken dan vóór COVID

Minstens 1u per week thuiswerken vóór, tijdens en verwachting na COVID naar stedelijkheid



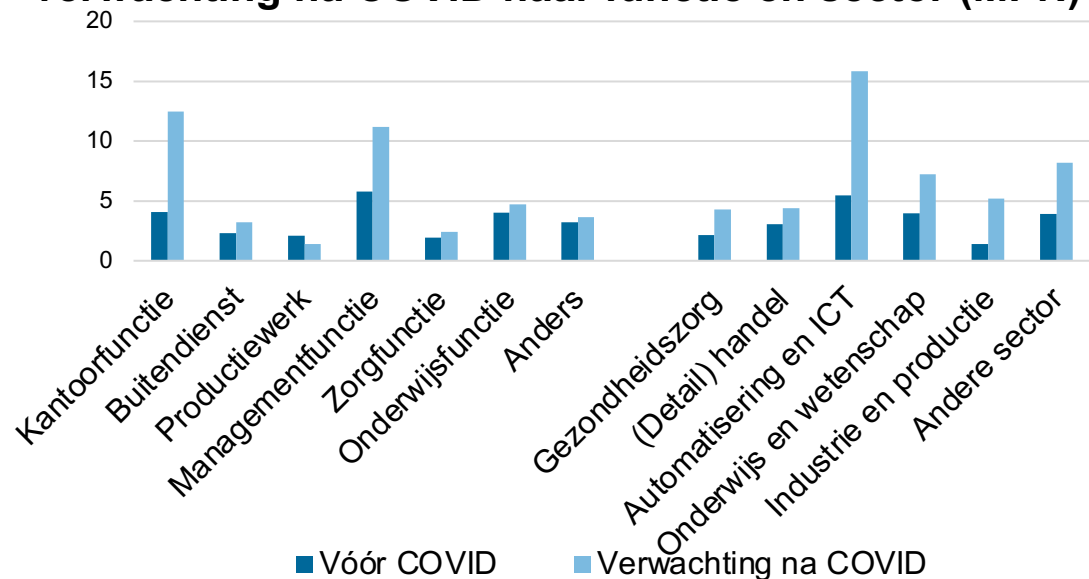
Verwachtingen rond thuiswerken (2)



Kenmerken vaker thuiswerken na COVID:

- Kantoor- of managementfunctie
- Werkend in ICT/automatisering
- Werkend in een grotere organisatie
- Goede thuiswerkplek
- Hogere opleiding
- Langere woon-werkreistijd.

Gemiddeld aantal uren thuiswerken voor en verwachting na COVID naar functie en sector (MPN)



Overwegingen bij wel/niet vaker thuiswerken:

Werkenden (met thuiswerkmogelijkheden):



Wel: Steun werkgever; reistijd; goede concentratie thuis; goed voor werk-privébalans



Niet: Geen steun werkgever; mist reistijd; mist interactie; risico werk-privébalans

Werkgevers:



Wel: Positieve ervaringen productiviteit; duurzaamheidsambities; profilering; kosten



Niet: Niet voor alle werkzaamheden geschikt, past niet in cultuur, belang interactie, praktische overwegingen

Veel werkgevers en werkenden met thuiswerkmogelijkheden zoeken naar een balans tussen werken thuis en op locatie



2. Verwachte mobiliteitseffecten

“Ik ga niet later beginnen (spitsmijden) om dan nog later thuis te komen, dat vind ik a-relaxed.”

“Ik denk dat als je de keuze hebt, niemand graag ik de spits reist. Maar die keuze heb je gewoon niet heel vaak. Het is zo dat als je college hebt om negen uur, dan heb je in principe gewoon pech.”

“Ook als je geen college hebt, want als je pas om 10 uur aankomt op de universiteit, dan is er gewoon geen plek meer. Dan kan je wel denken spitsmijden, maar dat is ook niet handig.”



“Ik zou wel met de trein willen. Dan doe ik er 2 uur over in plaats van anderhalf, maar je kan wel je werk doen als je in de trein zit. Met de auto is dat lastiger. Zo kan ik mijn reistijd nuttiger besteden.”

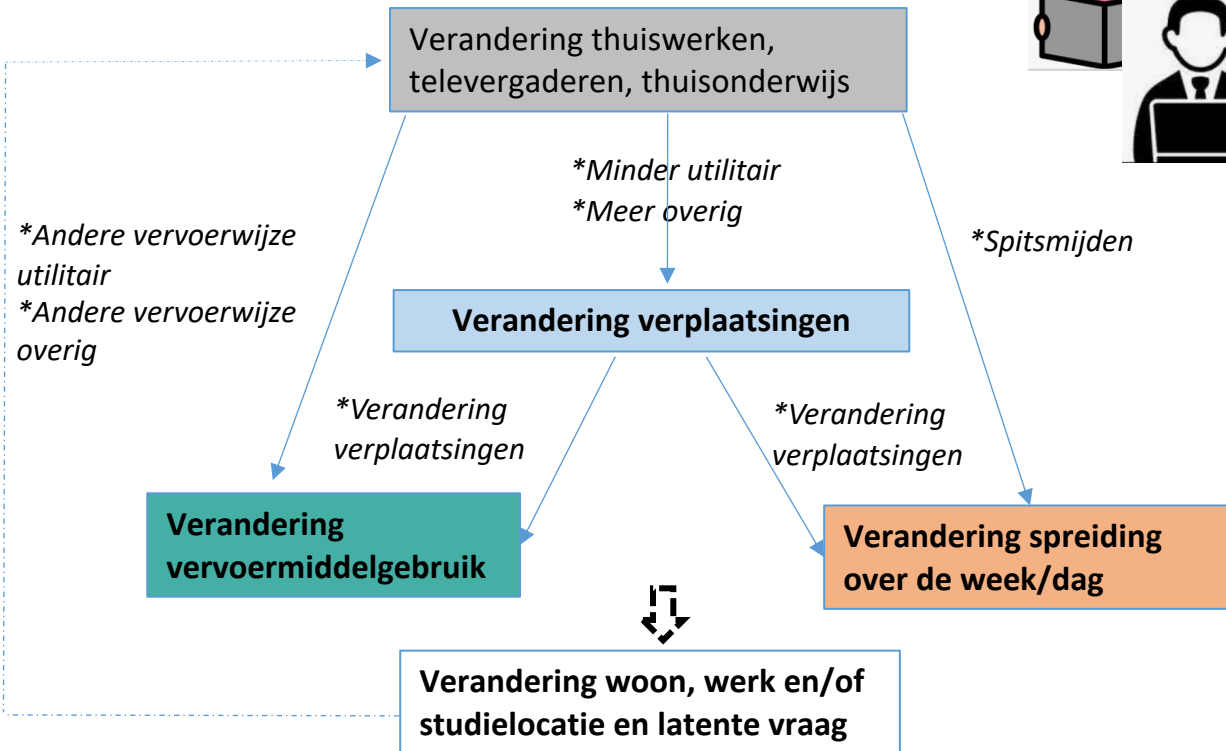
“Voorheen ging ik altijd met de trein en de metro, omdat het parkeren in Amsterdam heel duur is. Maar als ik daar straks nog maar kort heen ga (voor bijvoorbeeld een overleg of een sociaal moment), dan kan ik ook gaan parkeren gewoon voor die paar uur.”

“Op maandagochtend ga ik altijd wandelen met een vriend van mij. [...] Ik had nooit gedacht dat ik dat ooit zou gaan doen op de maandag, maar dat gebeurt. En dat lopen houden we er waarschijnlijk wel in.”

Structurele mobiliteitseffecten door meer digitaal werken (en studeren)?



Conceptuele relatie thuiswerken, televergaderen, (thuisonderwijs) en mobiliteit



Verwachte mobiliteitseffecten ten opzichte van situatie zonder COVID

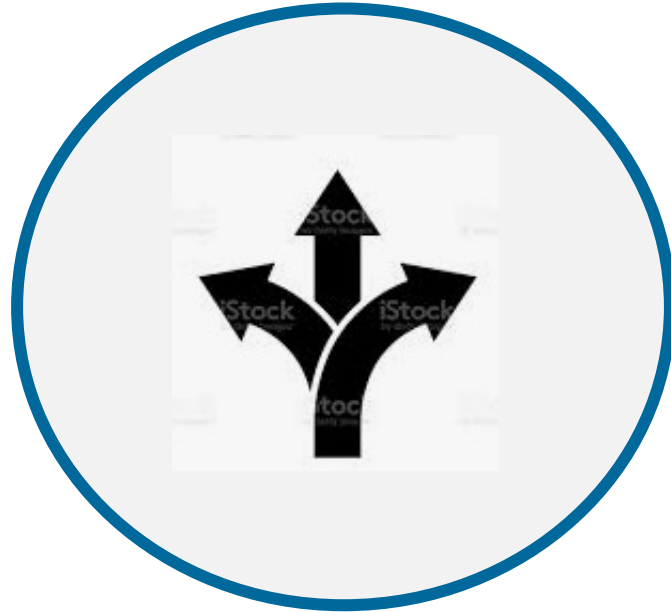
	Verplaatsingen	Afstand
Woon-werk:	-10 tot -13%	-14,5 tot -21,5%
Zakelijk:	-7 tot -11%	-11 tot -14%
Woon-onderwijs:	-3 tot -5%	'Groter effect dan bij verplaatsingen'
Overig (door minder woon-werk):	+1,2 tot +2,5%	'Kleiner effect dan bij verplaatsingen'
Overig (door minder woon-onderwijs):	+0,1 tot +0,5%	'Kleiner effect dan bij verplaatsingen'
Trein:	-6,5 tot -11%	-3,9 tot -8,8%
BTM:	-3 tot -7%	-3,5 tot -8,1%
Auto:	-0,5 tot -3%	-1,1 tot -3,6%
Fiets:	-1,5 tot +0,5%	-1,7 tot +0,5%
Lopen:	+0,5 tot +3%	+1,3 tot +3,5%
Ochtendspits:	-5,5 tot -7,5%	-7 tot -10%
Avondspits:	-1 tot -3%	-3,5 tot -6%
Verschuiving over de week:	Grotere daling op woensdag en vrijdag	Grotere daling op woensdag en vrijdag

Aandachtspunten bij deze mobiliteitseffecten

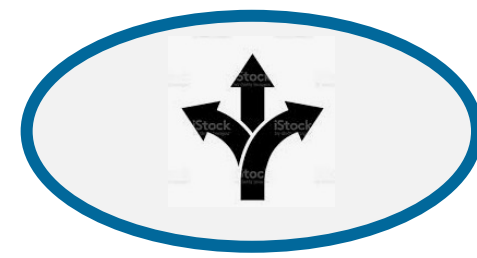
- Verwachtingen vs gedrag
- Eventuele lange termijneffecten op woon, werk-, of onderwijslocatie of latente vraag niet meegenomen
- Mobiliteitsontwikkeling ook beïnvloed door andere factoren



3. Handelingsperspectieven



Handelingsperspectieven werkgevers



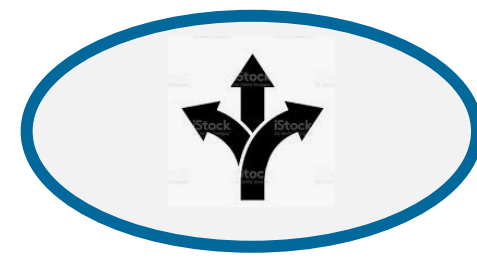
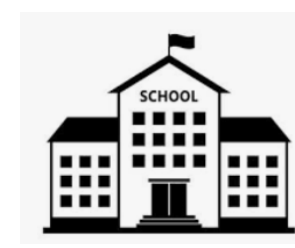
Bij een wens om meer thuiswerken en televergaderen te bestendigen o.a.:

- Duidelijkheid en perspectief bieden aan medewerkers;
- Voorbereiden op hybride situaties (door oa. faciliteiten);
- Thuiswerkvoorzieningen bieden;
- Veranderingen aanbrengen in de werklocatie, bijv. meer gericht op ontmoeting, en/of hybride en televergaderen.

Bij een wens tot spreiding van medewerkers over week en/of dag o.a.:

- Afspraken maken over momenten waarop medewerkers naar locatie komen, bijv. via een reserveringssysteem;
- Vergaderingen strategisch plannen i.r.t. dagranden;
- Spitsmijden stimuleren door bijv. tips of een app;
- Actieve vervoerwijzen stimuleren om spits te ontzien.

Handelingsperspectieven onderwijsinstellingen



Onderwijsinstellingen kunnen:

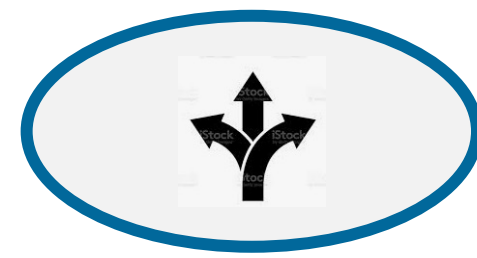
Bij een wens om meer thuisonderwijs te bestendigen o.a.:

- Ruimte voor digitale onderwijsmogelijkheden al opnemen in het curriculum;
- Maatwerk bieden: niet elk vak, elke docent en elke student is even geschikt voor digitaal;
- Ondersteuning (software, arbo-ondersteuning) bieden aan docenten én studenten;
- De onderwijslocatie zelf meer inrichten op ontmoeting.

Bij een wens tot spreiding van studenten over week en/of dag o.a:

- Digitale lessen clusteren op specifieke dagen en momenten;
- Slim roosteren (waarbij bijv. de ene opleiding eerder begint dan de andere);
- Fietsen of alternatieve ov-mogelijkheden (zoals extra bussen) stimuleren.

Handelingsperspectieven overheid



De overheid kan bij een wens om thuiswerken en televergaderen te stimuleren o.a....

- Thuiswerkcultuur ondersteunen via bijv. wettelijke ondersteuning, campagnes en een voorbeeldrol;
- Fiscale mogelijkheden rond thuiswerkvoorzieningen verruimen en versimpelen.

Bij een wens om meer thuisonderwijs te bestendigen o.a....

- Richtlijnen of visie bieden (rond innovatie en digitalisering), maar ook maatwerk faciliteren;
- Aandacht hebben voor ergonomische thuisstudieplekken.

Bij een wens om spreiding van werkenden (en studenten), o.a. aandacht hebben voor:

- Prijsprikkels om spitsreizen te ontmoedigen;
- Afspraken en samenwerking met werkgevers-, scholen en regionale netwerken;
- Afhankelijkheid tussen systemen;
- Goede ov- en fietsvoorzieningen nabij bedrijvigheid/scholen.



Tot slot

- Veranderingen en effecten verwacht, maar ook nog veel onzekerheden;
- Thuiswerken (en ook televergaderen en thuisonderwijs) hebben potentie in relatie tot bereikbaarheid en duurzaamheid, maar niet voor iedereen en alle situaties geschikt;
- Digitalisering werk (en studie) 'slechts' één van de factoren die mobiliteit beïnvloedt
- Gedrag vasthouden is makkelijker dan gedrag veranderen: gebruik maken van momentum
- Vervolgonderzoek gepland
 - *In hoeverre komen de verwachtingen van mensen uit?*
 - *Het effect van thuiswerken op mobiliteit longitudinaal onderzoeken*



Reflecties?

Meer weten?

- Rapport en brochure beschikbaar op website KiM
- Bij vragen: marije.hamersma@minienw.nl

**Bedankt voor de
aandacht!**