

A photograph of a family working from home. A woman is seated at a desk, looking at a laptop. A young boy is sitting on the floor, leaning against the desk, looking at a tablet. A young girl is sitting on the desk, looking at a book. The room is bright with large windows in the background showing a garden. A white semi-transparent banner is overlaid on the image.

Thuiswerken tijdens de coronacrisis

Resultaten regionale analyses

Colofon

Thuiswerken tijdens de coronacrisis

Resultaten regionale analyses

Auteurs: Maartje van der Aa, Alex Dragan, Carlijn Damen (MuConsult)

Vormgeving: Nienke Slettenhaar (MuConsult)

Dit rapport is opgesteld in opdracht van:

Casper Stelling en Rob Schaap - Zuid-Limburg Bereikbaar

Rick Baggermans en Michaël van Egeraat - SmartWayZ.NL

Bo Bos, Ewoud Vink - Brabant Mobiliteitsnetwerk

Juliët van Drumpt en Esther de Lange - Goedopweg

Kate Spierings en Hans Stevens - De Verkeersonderneming

12 Juni 2020



Zuid-Limburg
Bereikbaar.nl



Over MuConsult

MuConsult is een hoogwaardig onderzoek- en adviesbureau voor verkeer & vervoer, ruimtelijke ontwikkeling, gedrag economie en arbeidsmarkt. Opdrachtgevers zijn overheden. Wij helpen opdrachtgevers op twee manieren: wij adviseren vanuit de inhoud en wij onderzoeken met oog voor beleid.

Zowel in de advisering als het onderzoek baseren wij ons op een grondige analyse van de probleemstelling. We maken gebruik van de nieuwste inzichten in ons vakgebied. We hebben een open oog voor belangen van alle actoren in het veld. En de aanbevelingen die wij formuleren, zijn altijd zo concreet en bruikbaar mogelijk.

Inhoud

1.	Conclusies	5
2.	Aanbevelingen	6
3.	Aanleiding en Werkwijze	7
4.	Mate en ervaring van thuiswerken tijdens corona	8
5.	Voor- en nadelen van thuiswerken	9
6.	Productiviteit en plezier	10
7.	Niet thuiswerken tijdens corona	11
8.	Verschuivingen in reisgedrag	12
9.	Waardering reisgedrag	13
10.	Werkgeversbeleid	14
11.	Sociale contacten met collega's	15
12.	Persoonlijke contacten met werkgever	16
13.	Ervaren gezondheid	17
14.	Fysieke vitaliteit	18
15.	Intentie thuiswerken	19
16.	Motivatie thuiswerken in de toekomst	20
17.	Intentie en invloeden mobiliteit woon-werk	21
18.	Tips voor werkgevers	22
	Achtergrondkenmerken respondenten SmartWayZ.NL	24
	Achtergrondkenmerken respondenten gezamenlijk	25
	Woonplaats respondenten SmartWayZ.NL	26
	Woonplaats respondenten - Alle regio's	27
	Specificatie Gemeenten (N=353) - Alle regio's	28
	Specificatie Gemeenten (N=353) - Alle regio's	29
	Specificatie Provincies (N=146) - Alle regio's	30
	Specificatie Provincies (N=146) - Alle regio's	31
	Specificatie Bedrijfsleven (N=1.020) - Alle regio's	32
	Specificatie Bedrijfsleven (N=1.020) - Alle regio's	33
	Specificatie Ziekenhuizen (N=308) - Alle regio's	34

Specificatie Ziekenhuizen (N=308) - Alle regio's	35
Specificatie Onderwijsinstellingen (N=499) - Alle regio's	36
Specificatie Onderwijsinstellingen (N=499) - Alle regio's	37

1. Conclusies

- ▶ **Gezamenlijk onderzoek naar de thuiswerkervaring:** De werkgeversnetwerken van Zuid-Limburg Bereikbaar, SmartWayZ.NL, Brabant Mobiliteitsnetwerk, Goedopweg en De Verkeersonderneming hebben gezamenlijk onderzoek gedaan naar thuiswerken tijdens de corona-lockdown onder werknemers van hun aangesloten bedrijven. Bij SmartwayZ.NL is het onderzoek uitgezet onder het Reizigerspanel.
- ▶ **Goede respons, selectieve steekproef:** Ruim 3.250 respondenten hebben de vragenlijst compleet ingevuld. Hiervan komen bijna 600 uit de regio van SmartWayZ.NL (18%). Het betreft een selectieve steekproef die specifiek gaat over werknemers uit het reizigerspanel van SmartwayZ.NL
- ▶ **Faciliteiten en sociale contactmomenten aanbieden versterken de thuiswerkbeleving:** 91% van de respondenten werkte eind maart een of meerdere dagen per week thuis. Gemiddeld geven werknemers thuiswerken een 7,1. Met name medewerkers die een headset of sociale contactmomenten (online) krijgen aangeboden, zijn meer tevreden over het thuiswerken. Werknemers zonder faciliteiten op de thuiswerkplek vinden het thuiswerken significant minder aantrekkelijk. Ze zijn ook minder geneigd om in de toekomst (meer) thuis te werken.
- ▶ **Niet thuiswerken ligt aan de functie en de faciliteiten die men thuis heeft:** Een deel van de respondenten werkt momenteel deels, of helemaal niet thuis (resp. 17% en 7%). Zij werken vaak op kantoor, in de zorg of een buitendienst. Met name de functie die men uitvoert heeft hier invloed op (64%) en in mindere mate de beschikbare faciliteiten thuis (8%).
- ▶ **Werknemers die wel reizen doen dat vaker met de auto en de fiets:** Van de werknemers die nog wel op locatie werken verandert een deel van de oorspronkelijke modaliteit: 10% heeft een overstap gemaakt, met name richting auto en e-bike, ten koste van het ov. De reis wordt nu door de helft beter beoordeeld: dat komt met name door de vermindering van drukte op de weg en een verbetering in de reistijd.
- ▶ **Fysieke vitaliteit is een aandachtspunt bij meer thuiswerken:** Fysieke vitaliteit (bewegen en sporten) is een aandachtspunt. Doordat veel sporten in deze periode waren afgelast én men minder beweging haalde uit het woon-werkverkeer, behaalde slechts 22% in maart de beweegrichtlijn (normaal de helft). Ook de fitheid, nachtrust en gemoedsrust zijn bij thuiswerkers beduidend lager dan bij werknemers die nog op locatie werken. Hierbij spelen ook andere effecten van de lockdown een rol. (o.a. thuisonderwijs).
- ▶ **Werknemers willen ook na de crisis meer thuis blijven werken en op afstand vergaderen:** In de toekomst is 58% van plan om 1 gehele dag of meer dagen per week thuis te gaan werken (t.o.v. 35% voor de crisis). Met name werkgevers hebben een belangrijke rol om dit te stimuleren. Naast thuiswerken geeft 51% van de respondenten aan vaker online of telefonisch overleggen te willen hebben met collega's. Met externe (zakelijke) klanten wil 34% (meer) online vergaderen.
- ▶ **Werknemers willen na de crisis graag meer gaan/blijven fietsen:** 90% geeft aan op dezelfde wijze te reizen als dat zij hiervoor deden. Met name de (e-)fiets lijkt potentieel interessanter voor de doelgroep: 10% heeft de intentie om meer met de (e-)fiets naar het werk reizen. 51% geeft (daarnaast) aan meer recreatief te willen reizen met de (e-)fiets of recreatief wandelen.

2. Aanbevelingen

- ▶ **Actief stimuleren van gespreid thuiswerken is belangrijk voor korte en lange termijn:** Meer thuiswerken draagt bij aan het reduceren van de (hyper)spitsen in het ov en op de wegen. Gespreid thuiswerken (over de dagen van de week) heeft het meest positieve effect op het mobiliteitssysteem in de huidige en toekomstige situatie. De communicatie vanuit de overheid kan een grote rol spelen bij het thuiswerkgedrag. Deze communicatie moet zich richten op het vasthouden van thuiswerkgedrag, actief stimuleren van beleid en bijdragen gericht op spreiding.
- ▶ **De werkgever heeft hierin een belangrijke rol:** Het blijvende effect is zonder actie mogelijk minder groot dan door sommigen wordt gedacht. Met name het mogelijk blijven maken, het zorgen voor een goede werkplek (monitor, headset, bureaustoel), het activeren van sociale contacten en benadrukken van het belang van rustmomenten. Daarnaast kunnen werkgevers en werkgeversnetwerken zich inzetten om de (e-)fiets meer onder de aandacht te brengen om zodoende de groeipotentie voor de (e)fiets te verzilveren.
- ▶ **Vitaliteit en productiviteit vormen een aandachtspunt voor stimulerend thuiswerkbeleid.** Werknemers bewegen minder als zij vaker thuiswerken. Aanvullende fietsstimulering draagt bij aan het verhogen van de vitaliteit van werknemers. Ook het stimuleren van meer lopen, fietsen en sporten in de vrije tijd mitigeren het negatieve effect van meer thuiswerken op de fysieke vitaliteit.
- ▶ **Nader onderzoek c.q. een herhaalmeting is gewenst.** Dit onderzoek gaat over gedragsintenties. Hoe dit precies gaat ontwikkelen en welke (beleids-)interventies bij blijken te dragen aan meer thuiswerken, meer fietsgebruik of verbeterde vitaliteit is nog onbekend. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op deze drie thema's om inzichtelijk te maken welke interventies daadwerkelijk effect hebben op korte en langere termijn om zodoende het beleid van de overheid en de werkgever verder te verbeteren.



3. Aanleiding en Werkwijze

3.1 Aanleiding

Sinds 13 maart leven werknemers van Nederland in een bijzondere tijd. Om de verspreiding van het coronavirus (COVID-19) tegen te gaan zijn er ingrijpende maatregelen genomen.

Eén van deze maatregelen is dat werknemers worden opgeroepen om zoveel mogelijk thuis te werken, indien de werkzaamheden dat toelaten.

Dit onderzoek bekijkt hoe werknemers van regionale samenwerkingsverbanden deze nieuwe manier van werken ervaren, wat het verschil is met de eerdere dagelijkse praktijk en wat ervan geleerd kan worden om het positieve gedrag in de toekomst te bestendigen.

De regionale werkgeversnetwerken krijgen met dit onderzoek informatie om de bedrijven te adviseren die het thuiswerken nu structureel willen verbeteren en vergroten.

Het onderzoek is een samenwerking van de regio's Zuid-Limburg Bereikbaar, SmartWayZ.NL, Brabant Mobiliteitsnetwerk, Goedopweg en De Verkeersonderneming.

3.2 Werkwijze

De online enquête is gelijktijdig onder de panels en nieuwsbrieven van de verschillende regionale samenwerkingsorganisaties verspreid. De enquête kon worden ingevuld in de periode van 17 t/m 28 april. De gemiddelde invultijd was 10 minuten.

Naast dit onderzoek onder werkenden hebben dezelfde regio's ook een gezamenlijke belronde gedaan onder werkgevers in hun netwerk om de ervaringen van die kant op te halen en daar ook lessen uit te trekken voor het structureel stimuleren van thuiswerken.

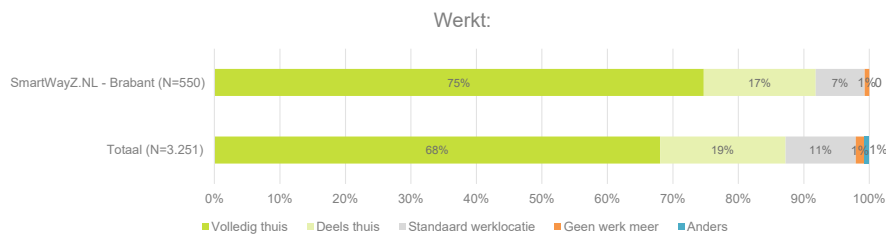
In totaal hebben 3.251 respondenten de enquête volledig en betrouwbaar ingevuld. Hiervan zijn 1.698 uit het panel van Zuid-Limburg Bereikbaar (52%), 583 van SmartWayZ.NL (18%), 472 van Goedopweg (15%) en 498 van De Verkeersonderneming (15%).

De resultaten van dit onderzoek zijn niet representatief voor de werkende bevolking van Nederland. Zo zijn er relatief veel grote organisaties aangesloten bij de werkgeversnetwerken en zijn de werkenden relatief hoog opgeleid met een kantoorfunctie. Daarnaast was het onderzoek aangekondigd als een onderzoek naar thuiswerken, wat bijdraagt aan extra zelfselectie van respondenten.

4. Mate en ervaring van thuiswerken tijdens corona

Van alle respondenten werkt 75% volledig thuis en 17% deels (totaal 92%). In Brabant werken gemiddeld meer mensen thuis dan buiten Brabant

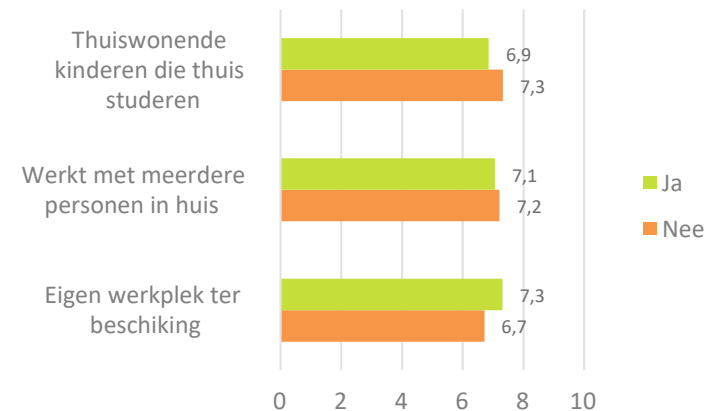
- ▶ Vóór coronavirus werkte 35% minstens 1 keer per week thuis.
- ▶ De helft van de respondenten geeft aan dat zij vooral thuiswerken omdat dit door de werkgevers werd verplicht (65%). Voor Brabant had de overheid geen invloed: 0% geeft aan dat ze vooral thuiswerken omdat het door de overheid werd aangeraden. Het zou kunnen dat de invloed verandert door de tijd en mogelijk in de toekomst meer impact heeft.



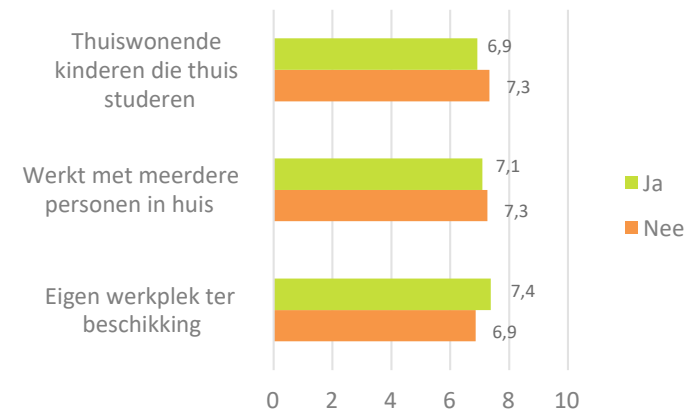
Het thuiswerken wordt positief ervaren, de thuiswerkers geven het een rapportcijfer van 7,1 gemiddeld (SD 1,6) in Brabant. Dit is gelijk aan het gemiddelde van alle regio's.

De thuissituatie heeft een significant effect op de beoordeling van het thuiswerken. Werknemers die een eigen werkplek ter beschikking hebben scoren beduidend hoger dan werknemers zonder deze plek (7,3 t.o.v. 6,7).

Beoordeling thuiswerken
SmartWayZ.NL



Beoordeling thuiswerken
Gezamenlijk gemiddelde



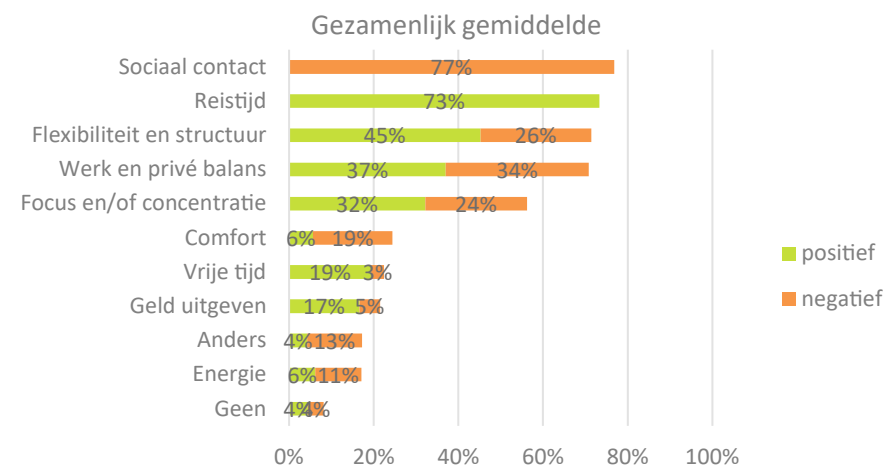
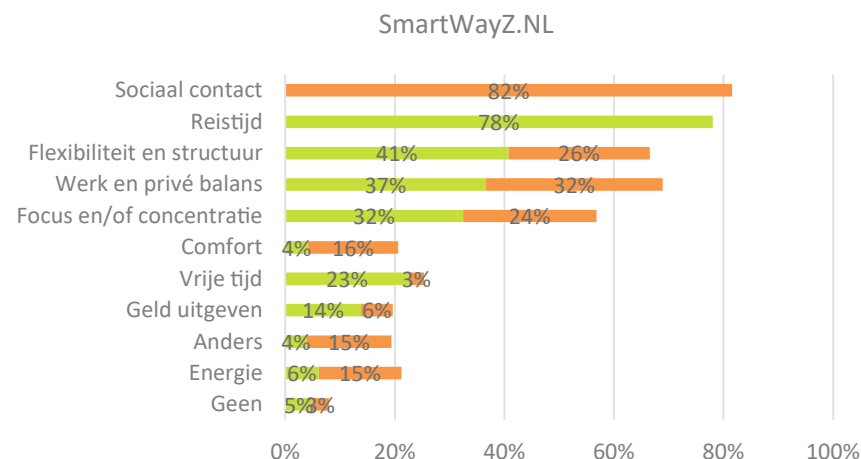
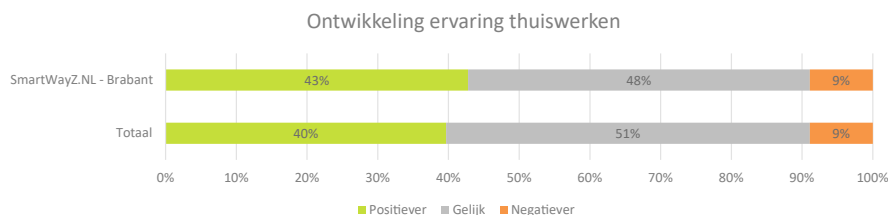
5. Voor- en nadelen van thuiswerken

De respondenten zijn gevraagd wat zij het meest en het minste waarderen aan thuiswerken (minimaal één en maximaal drie antwoordopties).

- ▶ 82% van de werknemers geeft aan dat zij sociaal contact missen bij het thuiswerken.
- ▶ Ondanks het hoge aantal respondenten met thuisstuderende kinderen, geeft slechts 32% aan dat zij de werk-privé balans negatief ervaren. Dit ten opzichte van 37% die deze balans juist positiever ervaren door het thuiswerken. Medewerkers uit Brabant zijn iets positiever over de werk- en privé balans dan het gezamenlijke gemiddelde.
- ▶ Geen reistijd en de flexibiliteit van het thuiswerken wordt positief gewaardeerd (respectievelijk 73% en 45% over alle regio's, en 78% en 41% in Brabant).

De ervaring met thuiswerken heeft gezorgd voor een positievere blik op thuiswerken: 43% is positiever over thuiswerken gaan denken (ten opzichte van 40% over alle regio's).

Mensen die positiever zijn gaan denken over thuiswerken had 27% al eerder ervaring opgedaan met thuiswerken. Van de mensen die 'gelijk' zijn gebleven in hun ervaring, werkte 48% van de mensen werkte hiervoor ook al wekelijks thuis.

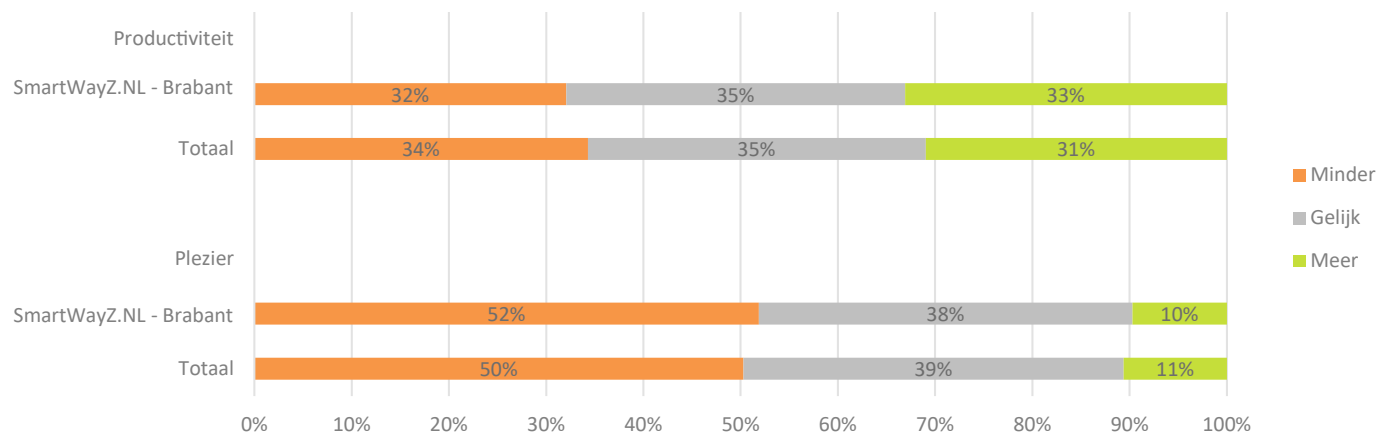


6. Productiviteit en plezier

Een derde geeft aan productiever te zijn, tegelijkertijd geeft ook een derde aan juist minder productief te zijn. Medewerkers die een kantoor- of managementfunctie hebben en/of al eerdere ervaringen met thuiswerken hadden, voelen zich significant productiever in de thuiswerk periode. Medewerkers in de zorg of het onderwijs voelen zich nu juist significant minder productief dan voor de coronamaatregelen.

Hoewel het thuiswerken relatief goed wordt beoordeeld door de respondenten, geeft toch 52% aan minder plezier te halen uit de werkzaamheden. Mensen met een kantoorfunctie halen eerder meer plezier uit thuiswerken dan respondenten met een onderwijsfunctie.

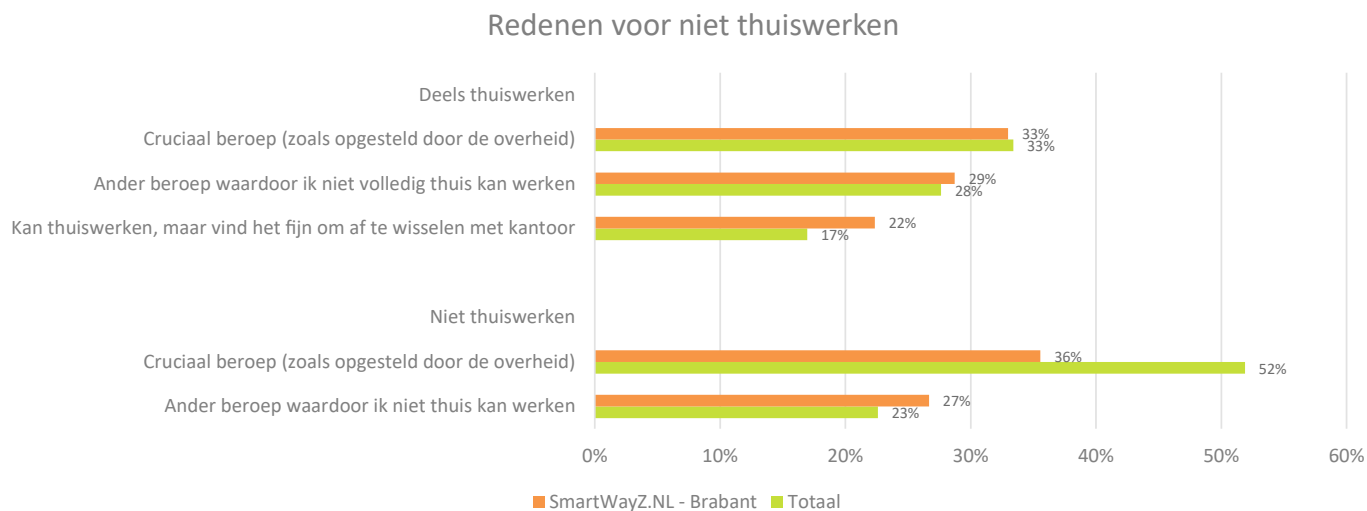
Hierbij moet worden opgemerkt dat er sprake is van een dubbelmeting: de coronamaatregelen hebben in grote mate invloed op het werk en de mogelijkheden van thuiswerken. Verschillende onderzoeken tonen aan dat wekelijks thuiswerken, onder normale omstandigheden, juist een positieve impact heeft op de (ervaren) productiviteit en het plezier van medewerkers.



7. Niet thuiswerken tijdens corona

Een deel van de respondenten werkt momenteel deels of helemaal niet thuis (resp. 17% en 7%). Zij werken vaak een kantoorfunctie of managementfunctie.

De functie van de medewerker is, naar eigen zeggen, bepalend voor de mate waarin hij/zij wel of niet thuiswerkt. Het beschikken over goede faciliteiten thuis is niet een van de top redenen die van invloed zijn op de keuze om thuis te werken (<8%).

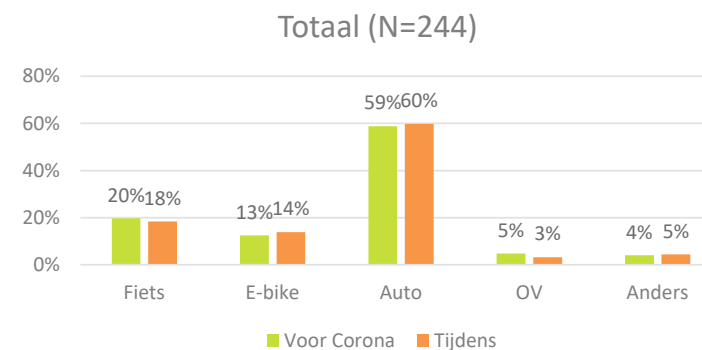
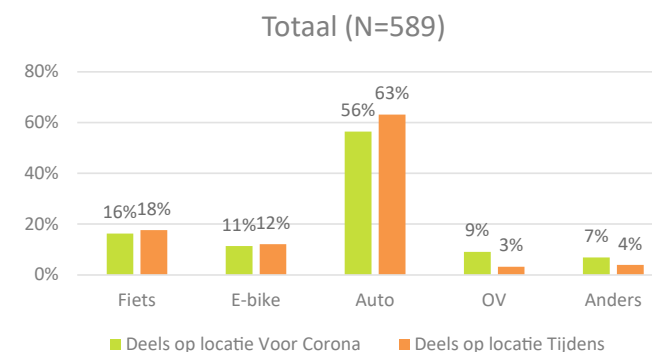
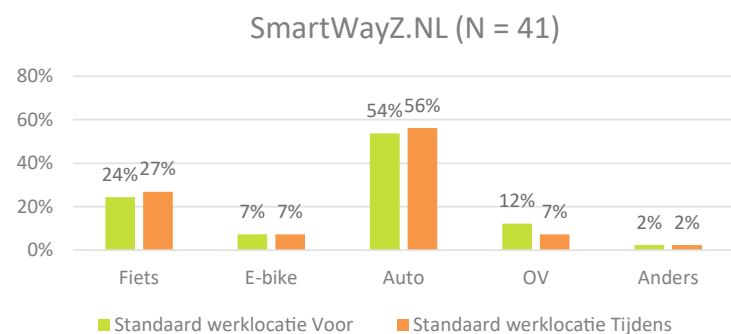
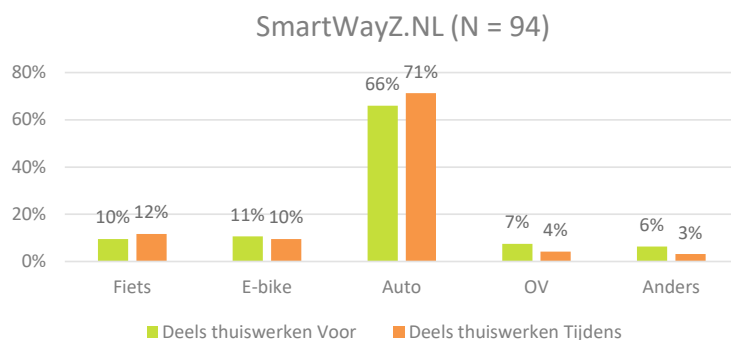


8. Verschuivingen in reisgedrag

De meeste respondenten (75%) werken nu volledig thuis en maken daardoor geen woon-werk ritten meer. Nadere analyse laat zien dat 59% van hen voorheen gemiddeld 2,5 dagen per week met de auto naar het werk ging. Daardoor worden er nu 400 minder autoritten per werkdag door deze specifieke groep gemaakt.

Door de respondenten die nog wel (deels) op locatie werken, wordt met name de auto of (e-)fiets gebruikt. Flexibele werknemers die nog af en toe naar de werklocatie reizen, verkiezen iets vaker de auto in plaats van de fiets of het openbaar vervoer dan voorheen.

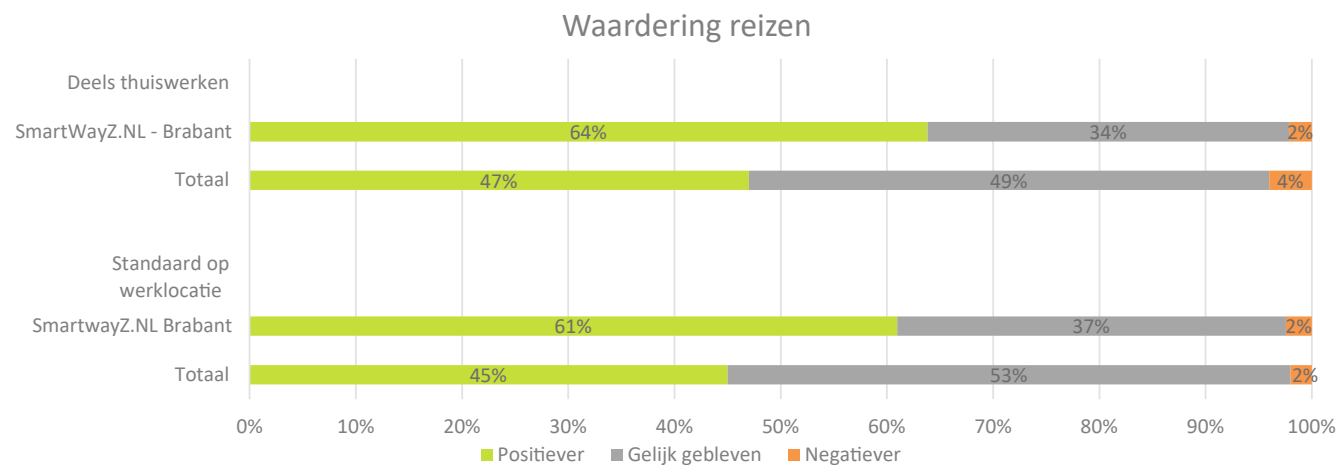
Uit nadere analyse blijkt dat 10% van de reizigers een modal shift heeft gemaakt tijdens de coronaperiode. Er is een lichte stijging in het autogebruik onder deze doelgroep, met name onder de werknemers die nog deels op de werklocatie werken. Dit is vaak in plaats van het openbaar vervoer. Gezien de oproepen vanuit de overheid en werkgevers om het openbaar vervoer zoveel mogelijk te vermijden is dit ook niet verwonderlijk. Het is wel een indicatie dat het autogebruik zal toenemen als men weer aan het werk gaat maar het ov nog steeds moet mijden.



9. Waardering reisgedrag

Meer dan de helft van de reizigers die (af en toe) ritten maken voor het werk, zijn deze ritten beter gaan waarderen ten opzichte van hiervoor.

De afwezigheid van drukte op de weg/ gedrag van medereizigers (95%) en een verbetering in reistijd (73%) zijn volgens de respondenten de belangrijkste factoren voor deze positievere waardering. Verkeersmaatregelen, veiligheid of comfort hebben nauwelijks invloed op de waardering (<10%).



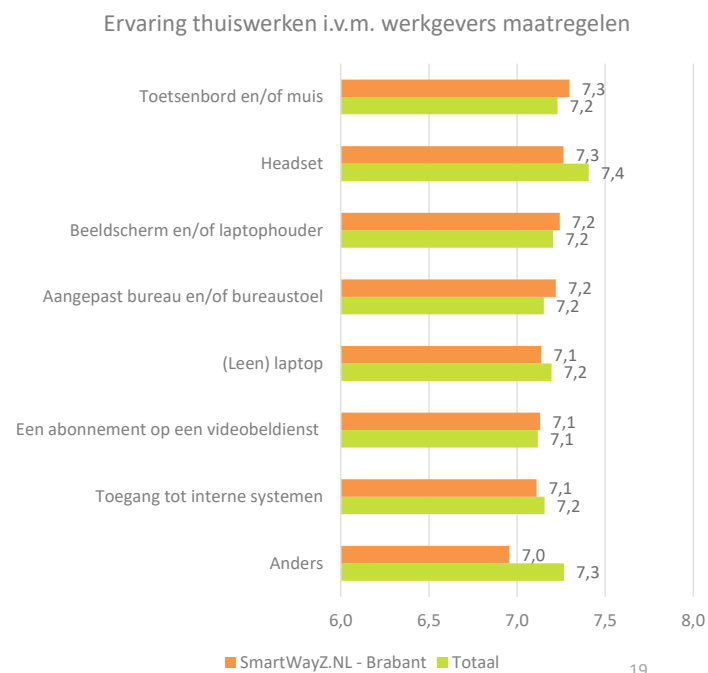
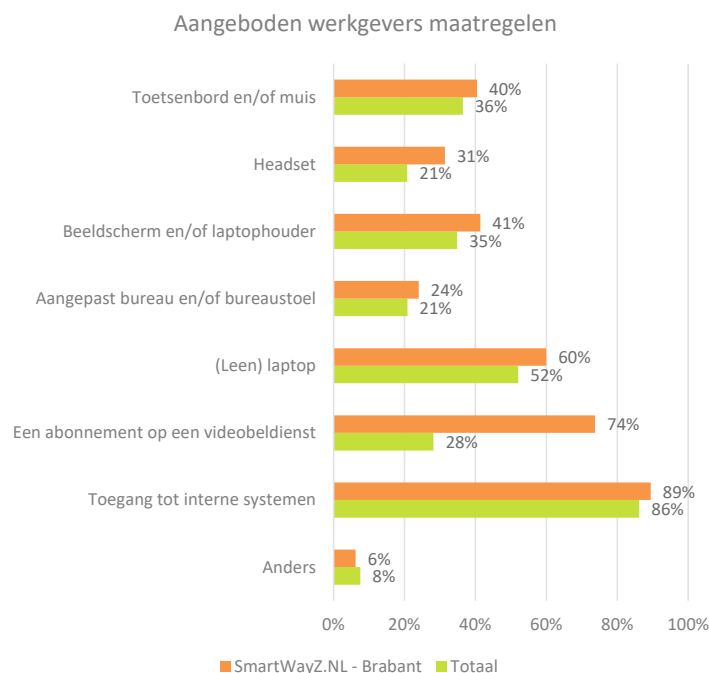
10. Werkgeversbeleid

De respondenten zijn bevraagd welke maatregelen of faciliteiten de werkgevers aanbieden om thuiswerken te faciliteren/ stimuleren. Zoals eerder aangegeven zijn de respondenten tevreden over het thuiswerken. Dit wordt grotendeels beïnvloed door de faciliteiten die zij thuis (mede dankzij de werkgever) hebben.

Ruim 97% heeft toegang tot één of meerdere faciliteiten om goed thuis te werken. Vooral medewerkers van de overheid krijgen één of meerdere faciliteiten aangeboden, slechts 1% geeft aan geen maatregelen te hebben ontvangen, ten opzichte van 5% van de medewerkers in het bedrijfsleven.

De meest voorkomende faciliteiten zijn daarbij toegang tot de interne systemen (89%), een laptop beschikbaar (60%) en beschikking hebben over een beeldscherm, toetsenbord en muis (41%).

Voor het aanbieden van een headset of toetsenbord en/of muis zijn gerelateerd aan de ervaringen met thuiswerken. Werknemers met een headset waarderen het thuiswerken significant hoger (rapportcijfer 7,3) dan bijvoorbeeld werknemers die iets anders aangeboden krijgen (rapportcijfer 7,0). De headset wordt nu door 31% van de werknemers gebruikt.



19

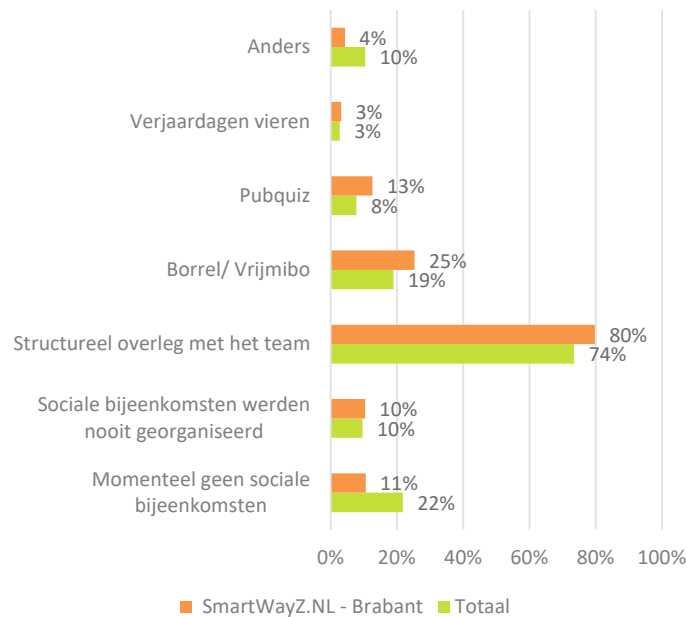
11. Sociale contacten met collega's

Het missen van sociale contacten is voor 89% van de medewerkers een belangrijke negatieve factor bij thuiswerken. Door veel werkgevers uit de werkgeversnetwerken wordt hier dan ook speciale aandacht aan besteed.

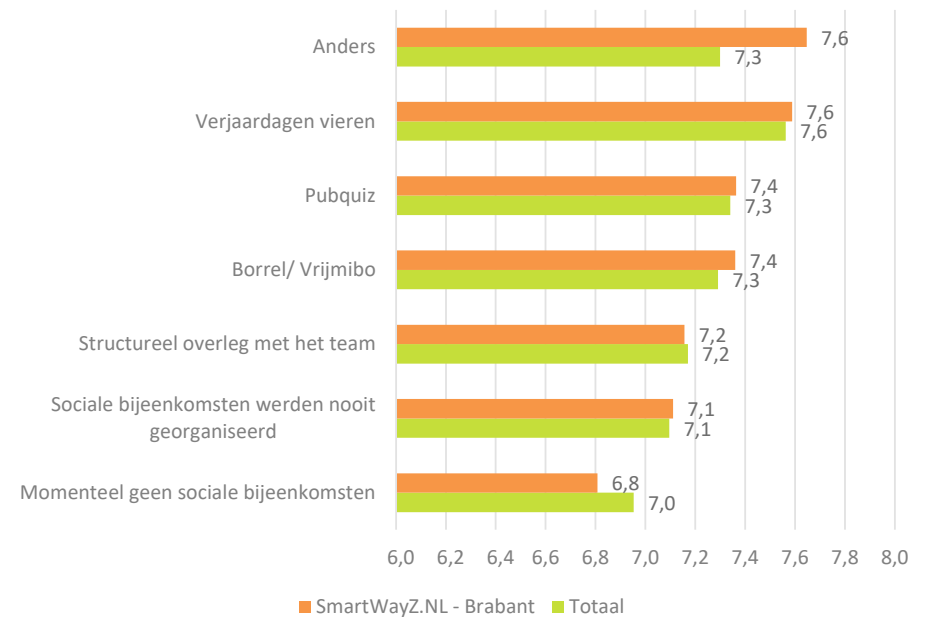
80% van de respondenten heeft minstens één keer per week virtueel contact met zijn of haar collega's. Werknemers die verjaardagen vieren zijn daarbij het meest positief over het thuiswerken: er is hier sprake van een correlatie. Bedrijven die verjaardagen virtueel aanbieden, bieden ook de andere vormen van sociaal contact significant vaker aan.

De speciale aandacht die wordt gegeven aan sociaal contact tussen collega's door het organiseren van verjaardagen en pubquizen draagt daarmee positief bij aan de ervaring van medewerkers met het thuiswerken.

Sociale contacten op werk



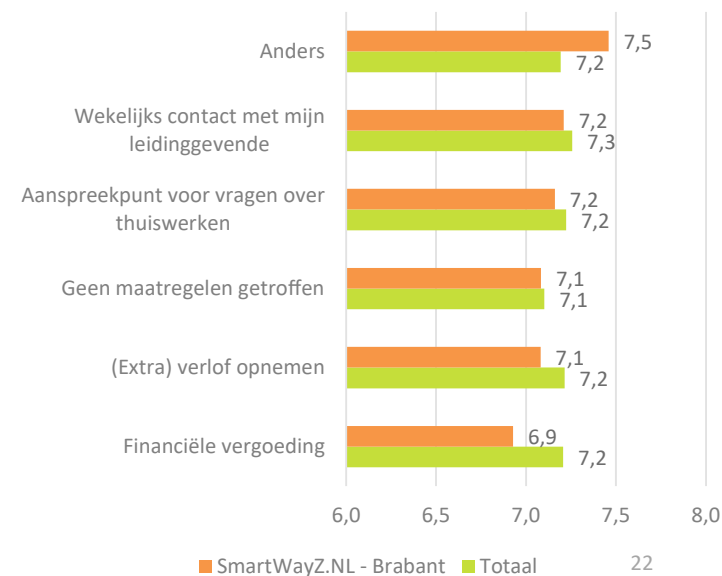
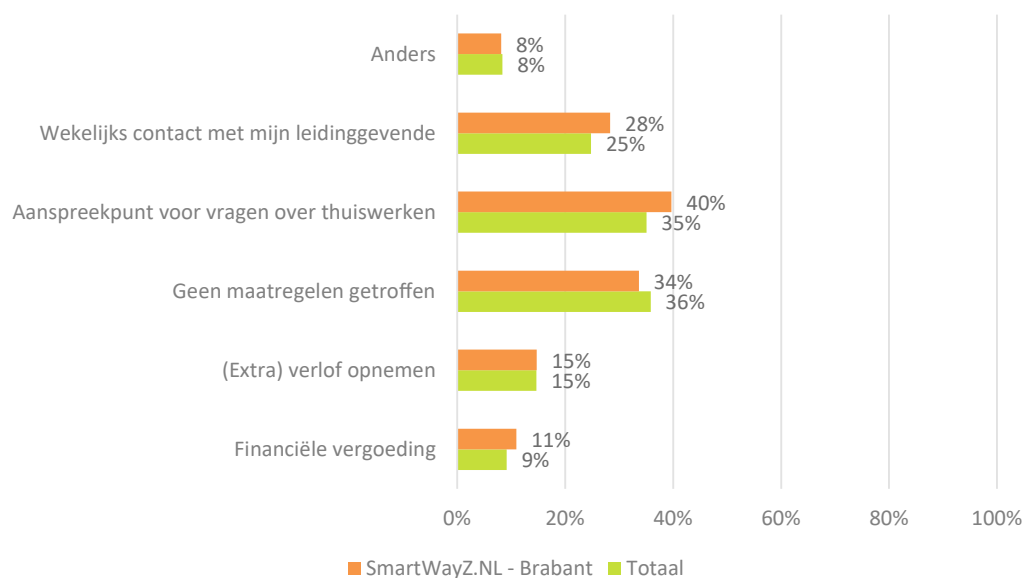
Sociale contacten i.v.m. ervaring thuiswerken



12. Persoonlijke contacten met werkgever

Naast het faciliteren van benodigdheden en het sociale contact met de collega's, kan een werkgever de individuele werknemers ook tegemoet komen met verschillende persoonlijke maatregelen.

Persoonlijk contact met de leidinggevende of mogelijkheden die door de werkgever worden aangeboden, dragen bij aan een positieve ervaring van thuiswerken.

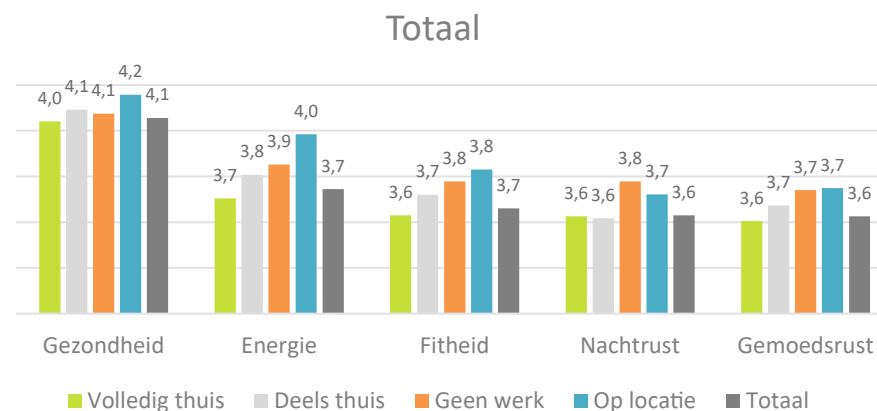
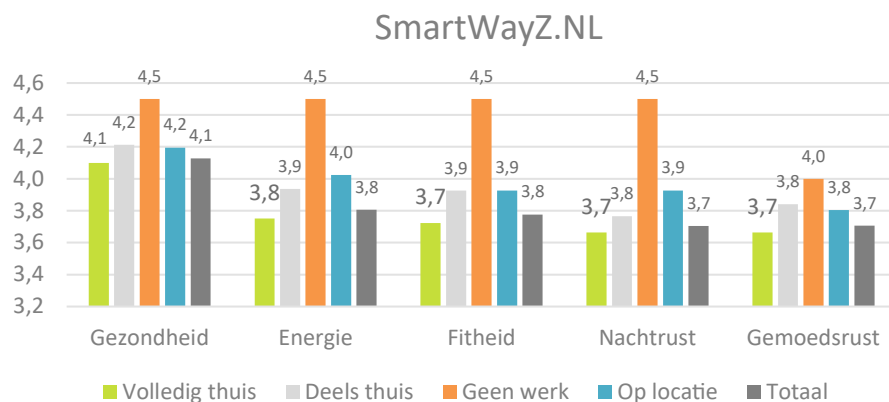


13. Ervaren gezondheid

Respondenten scoren gemiddeld goed op ervaren gezondheid, energie, fitheid, nachtrust en gemoedsrust (minimum 1, maximum 5 schaalscore).

Werknemers die tijdens de coronaperiode op locatie mogen doorwerken, scoren gemiddeld het hoogste ten opzichte van medewerkers die volledig thuiswerken. Dit komt overeen met eerdere onderzoeken in 'normale tijden'. Daar komt bij dat er momenteel ook sprake is van verplicht thuiswerken en minder sociale evenementen. Desondanks gaat het dus goed met de medewerker.

Respondenten die alleenstaand met kinderen thuiswerken, scoren lager dan de overige groepen op de ervaren gezondheid. Ook dit komt overeen met de 'normale' GGD cijfers.



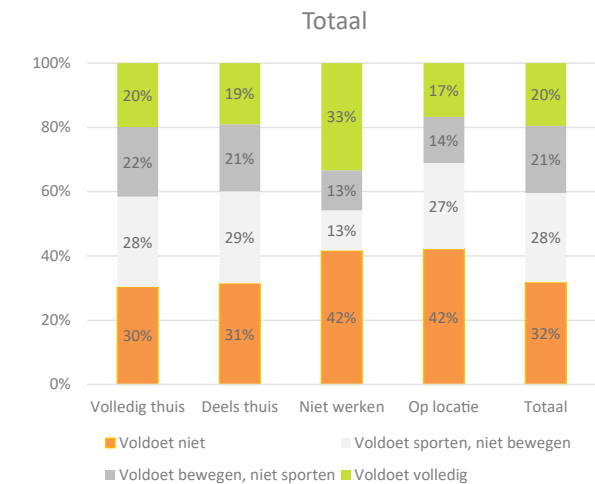
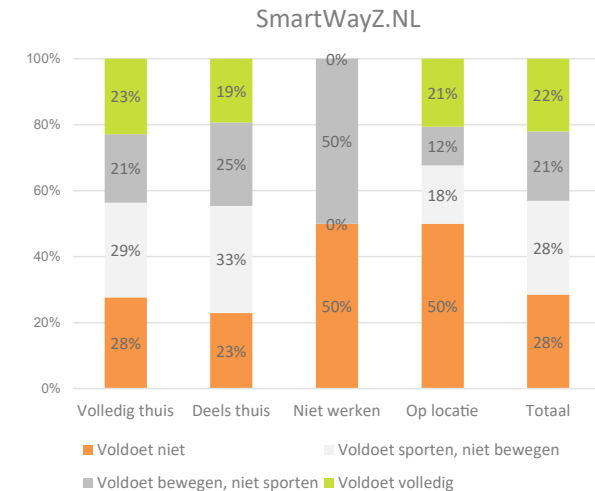
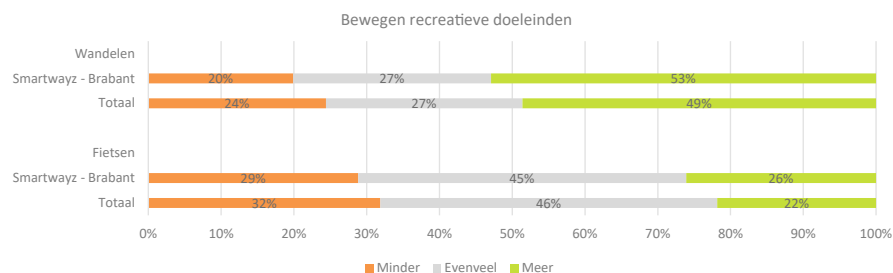
14. Fysieke vitaliteit

Doordat veel werknemers momenteel niet meer naar het werk reizen, en tegelijkertijd vanuit de overheid wordt opgeroepen om ook in de vrije tijd zoveel mogelijk thuis te blijven, voldoet momenteel slechts 22% nog aan de opgestelde Beweegrichtlijn van de Gezondheidsraad. Volgens deze raad voldoet normaal gesproken ongeveer 50% van de werkende bevolking aan deze richtlijn.

Over alle medewerkers bezien geeft 61% aan meer recreatief te bewegen, met name door meer te wandelen (53%).

Werknemers die nog wél voldoen aan de beweegrichtlijn geven significant vaker aan meer te wandelen in de vrije tijd (resp. 68% ten opzichte van 53% gemiddeld). Dit geldt ook voor fietsen (41% t.o.v. 26%).

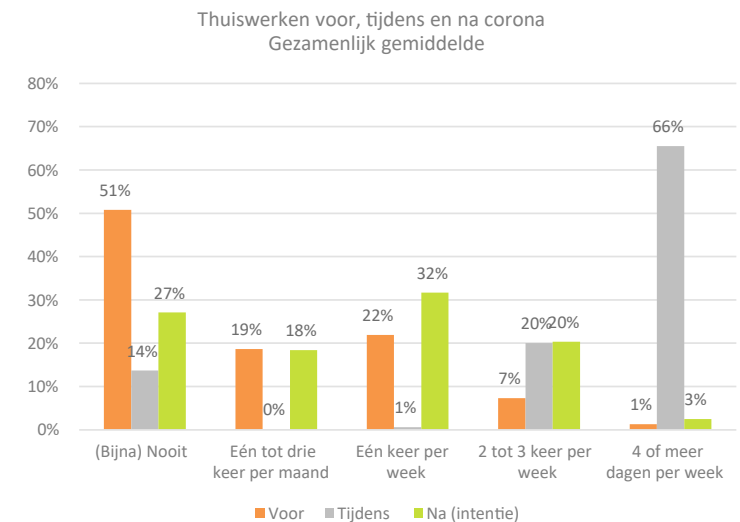
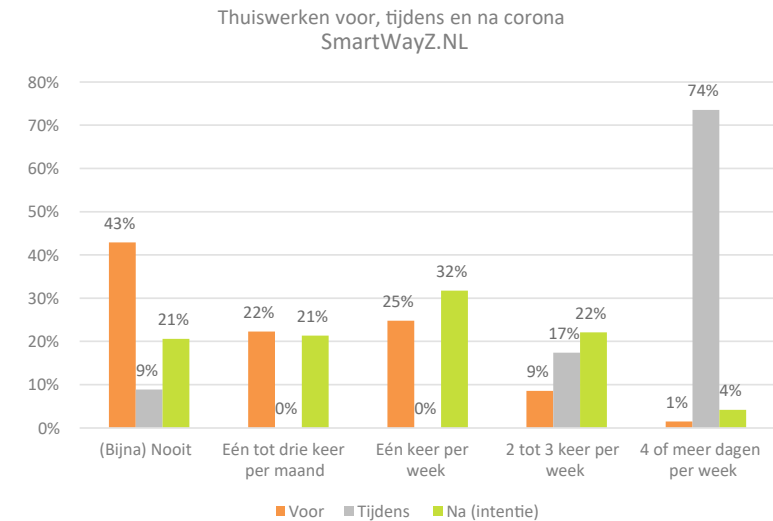
De fysieke vitaliteit van werknemers is daarmee een aandachtspunt. Hoewel deze mogelijk (deels) autonoom opgelost wordt als men weer mag sporten en bewegen (buiten), is het aan te bevelen om voldoende aandacht te (blijven) geven aan de fysieke vitaliteit van medewerkers. Denk hierbij aan aanvullende interventies om bewustwording en gedragsverandering te stimuleren.



15. Intentie thuiswerken

Respondenten zijn tenslotte bevraagd hoe zij inschatten het werk- en reisgedrag in de toekomst vorm te geven. Hierbij mocht men uitgaan van een normale situatie waarbij alle maatregelen rondom het coronavirus zijn opgeheven.

De ervaring met thuiswerken, ondanks voor velen verplicht, heeft toch een positieve invloed op de mate waarin men na het opheffen van maatregelen voor het coronavirus wil blijven thuiswerken. De respondenten geven aan dat zij, zodra de maatregelen zijn opgeheven, vaker thuis willen gaan werken. Ruim 58% wil één of meer dagen per week thuis (blijven) werken.



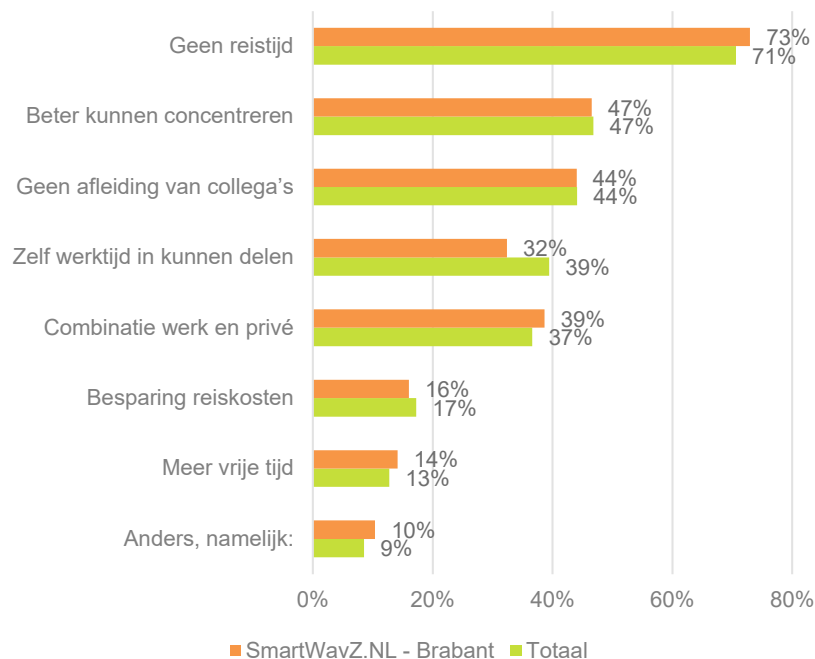
16. Motivatie thuiswerken in de toekomst

Voor 73% van de 320 respondenten die één dag of meer per week thuis willen werken is reistijd de belangrijkste reden. Ook een betere concentratie en geen afleiding van collega's wordt door bijna de helft van de medewerkers als positief ervaren.

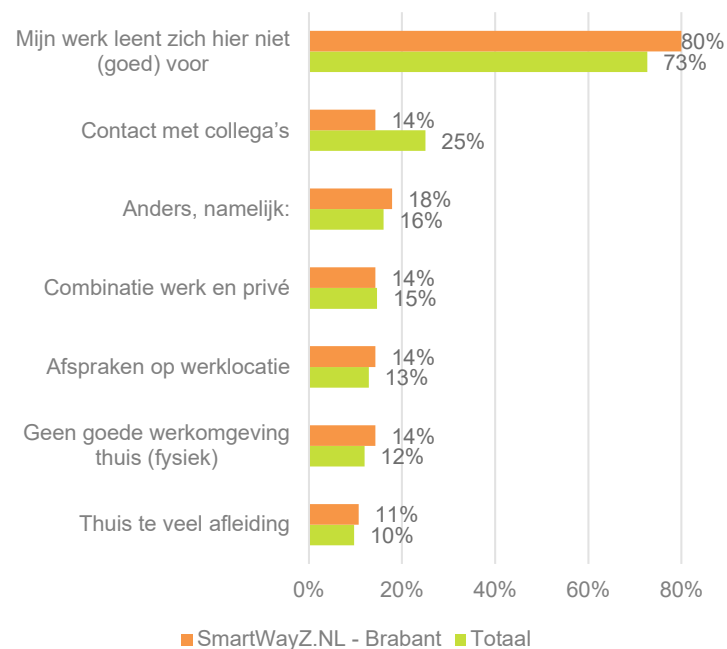
De respondenten die niet of vrijwel nooit thuis willen gaan werken, geven aan dat dit vooral komt doordat het werk zich er niet goed voor leent (80%). Meer dan de helft (60%) van deze groep werkt momenteel ook al (deels) op locatie.

Naast thuiswerken geeft 51% van de respondenten aan vaker online of telefonisch overleggen te willen plannen met collega's. Met externe (zakelijke) klanten wil 34% (meer) online vergaderen. Dit kan zowel bij het thuiswerken als op locatie worden uitgevoerd.

Redenen om wel/vaker thuis te gaan werken



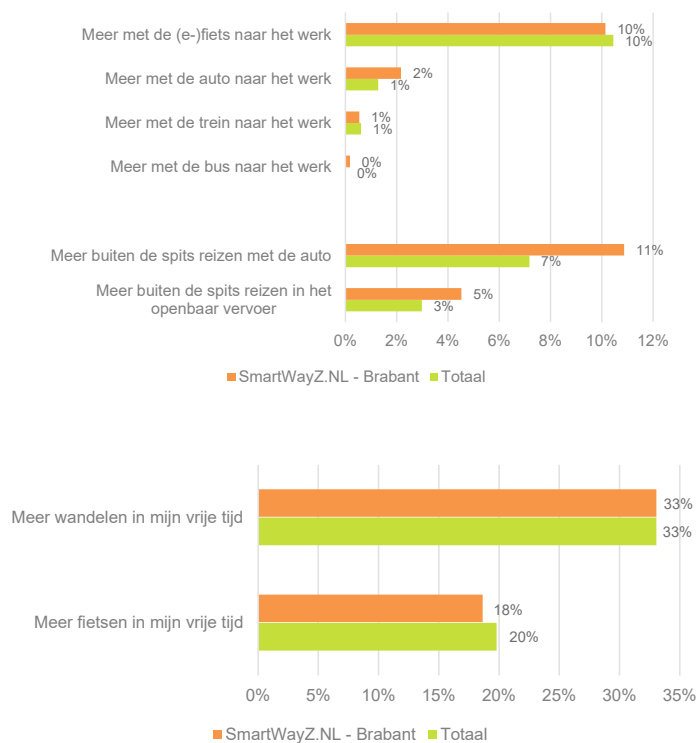
Redenen om niet thuis te gaan werken



17. Intentie en invloeden mobiliteit woon-werk

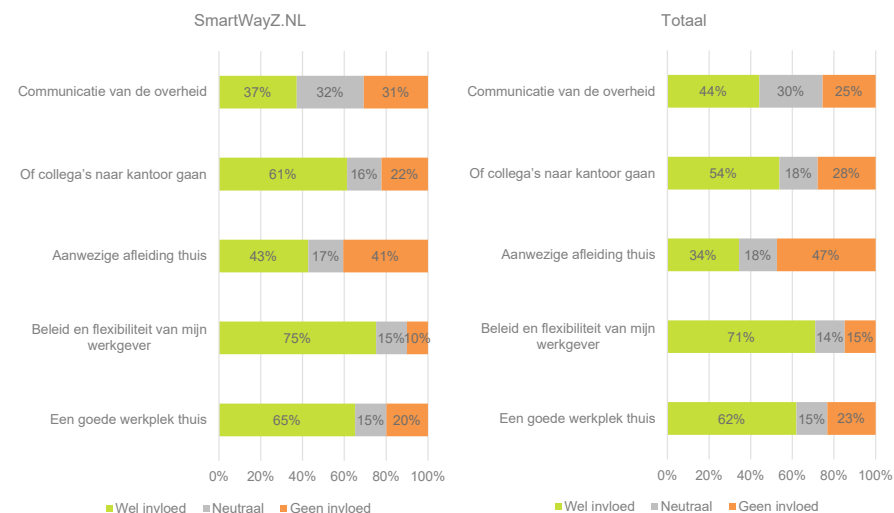
Naast meer thuiswerken, heeft 10% van de respondenten de intentie om na de coronamaatregelen meer met de (e-)fiets naar het werk te gaan. Daarnaast denkt 2% meer met de auto te gaan reizen, ten opzichte van 1% die juist meer met de trein wil gaan reizen. In de vrije tijd zegt men meer te gaan wandelen en fietsen.

In hoeverre er daadwerkelijk sprake zal zijn van een modal shift is met de huidige dataset niet te berekenen. Dit zal ook afhangen van de wijze waarop de overheid en werkgevers, op korte en middellange termijn, deze modal shift zullen faciliteren.



Ruim 75% van de werknemers (zie volgende sheet) geeft aan dat het beleid en de flexibiliteit van de werkgever een hoge mate van invloed heeft op het reis- en thuiswerkgedrag van de medewerkers. Het hebben van een goede werkplek thuis en de sociale norm door het gedrag van collega's zijn tevens belangrijk voor de keuzes die men zal gaan maken.

Werkgevers hebben dus direct en indirect een grote invloed op de wijze waarop men in de toekomst wil gaan reizen of thuiswerken.



18. Tips voor werkgevers

Respondenten hebben aangegeven welke faciliteiten en mogelijkheden zij graag willen behouden/ krijgen om thuiswerken ook in de toekomst te stimuleren door de werkgever. In het figuur worden de belangrijkste tips gegeven, in willekeurige volgorde.

De meesten zijn al tevreden over het optreden van de werkgever, waardoor er ook veel complimenten zijn uitgedeeld.

De tips die verder worden gegeven hebben relatief vaak te maken met het faciliteren en vergoeden van de thuiswerkplek. Ook het contact (blijven) onderhouden met de collega's en leidinggevenden vindt men belangrijk.

Acief thuiswerken stimuleren

Betere bureaustoel

Meer sociaal contact

**Werkplek thuis
volledig vergoeden**

**Afspraken over vaste
thuiswerk dagen**

Benadrukken rust nemen

**Ondersteuning als we
weer naar werk gaan**

Twee beeldschermen vergoeden

Headsets vergoeden

A photograph of a woman and two children sitting at a wooden desk in a bright room with large windows. The woman is on the left, looking at a laptop. A boy is in the center, seen from the back, also working on a laptop. A girl is on the right, looking at papers. The room has a wooden floor, a brown leather chair, and a large window looking out onto a balcony and trees. A semi-transparent white banner is overlaid on the left side of the image.

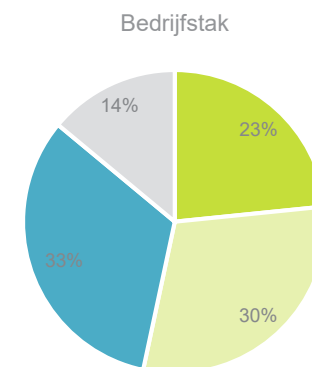
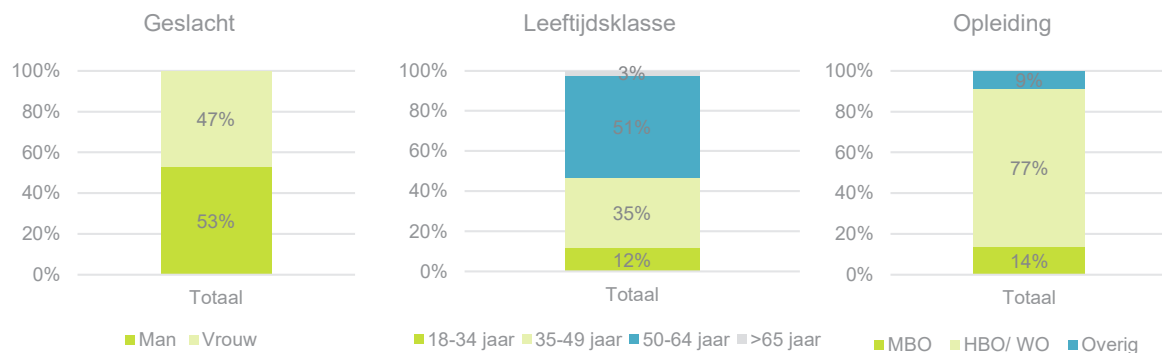
Bijlagen

Resultaten regionale analyses

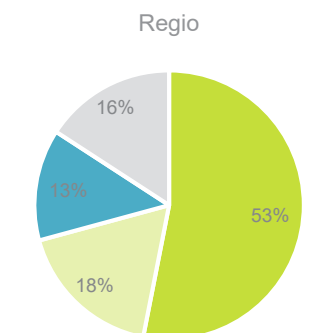
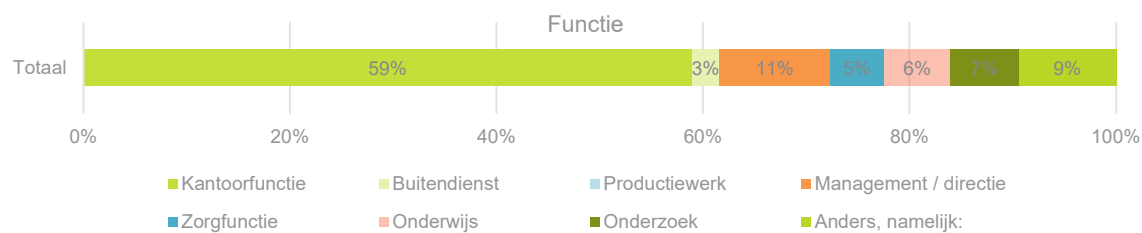
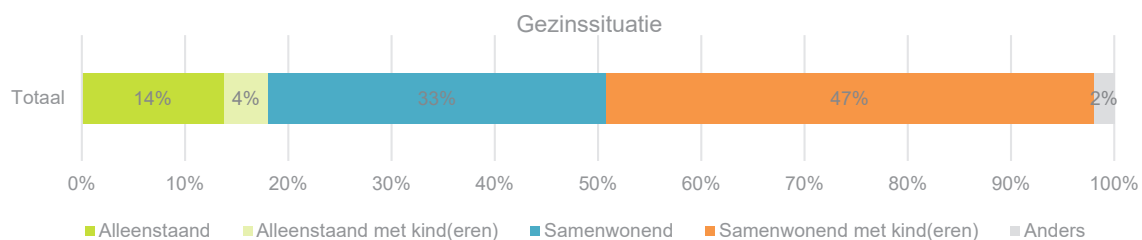
Achtergrondkenmerken respondenten SmartWayZ.NL



Achtergrondkenmerken respondenten gezamenlijk

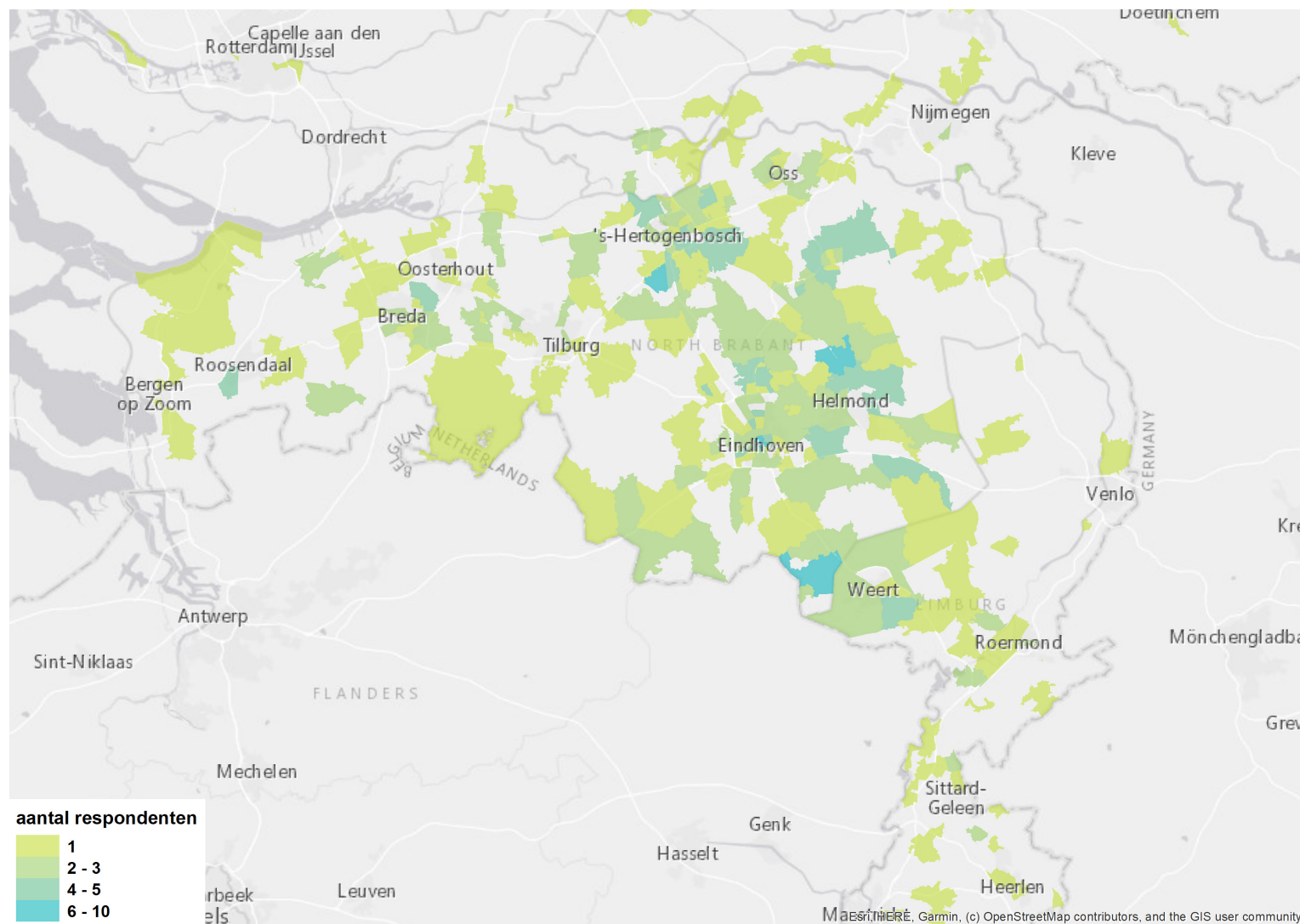


Overheid Semi-overheid Bedrijfsleven Onbekend

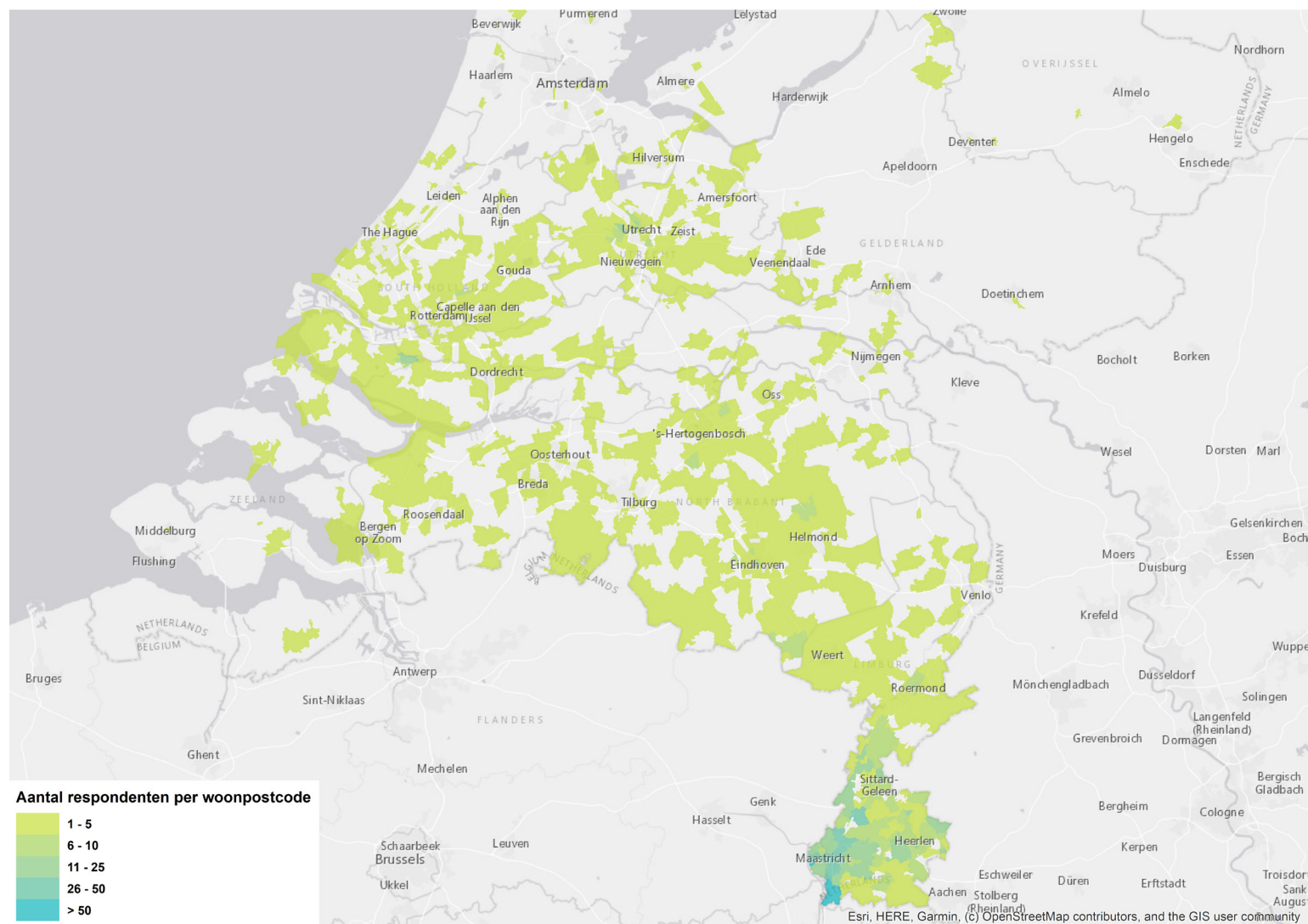


Zuid-Limburg Bereikbaar SmartWayZ.NL
GoedopWeg De Verkeersonderneming

Woonplaats respondenten SmartWayZ.NL



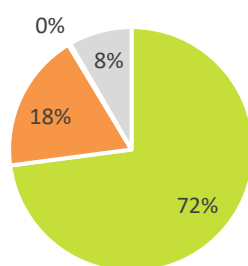
Woonplaats respondenten - Alle regio's



Specificatie Gemeenten (N=353) - Alle regio's

Werk:

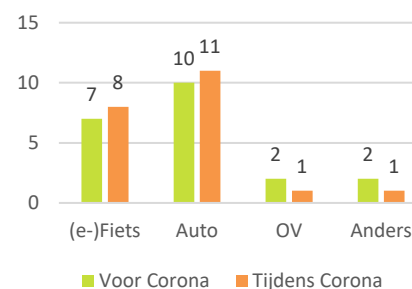
- Volledig thuis
- Deels thuis
- Niet aan het werk
- Op locatie werkend



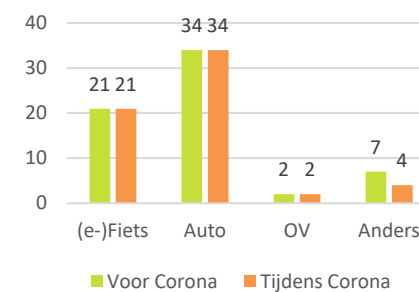
Ervaring thuiswerken



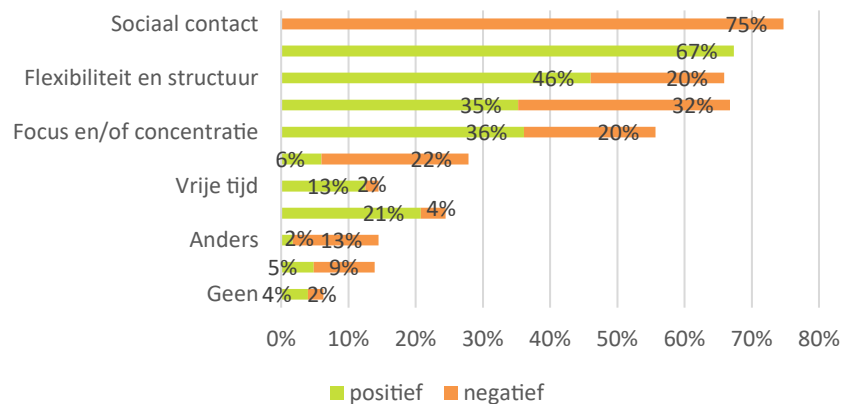
Standaard op locatie



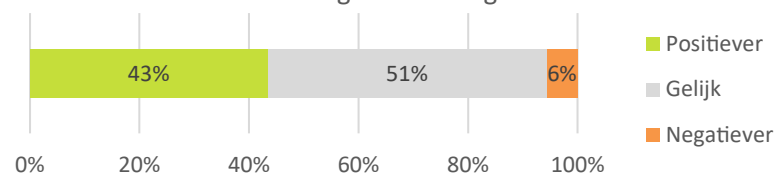
Deels op locatie



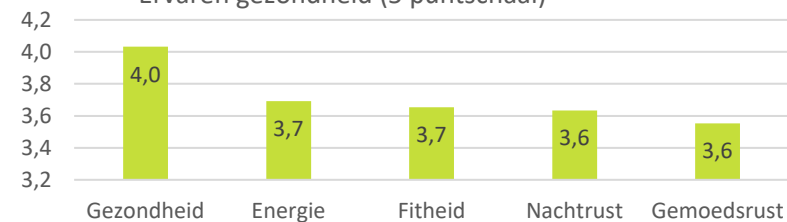
Voor- en nadelen thuiswerken



Verandering reiservaring

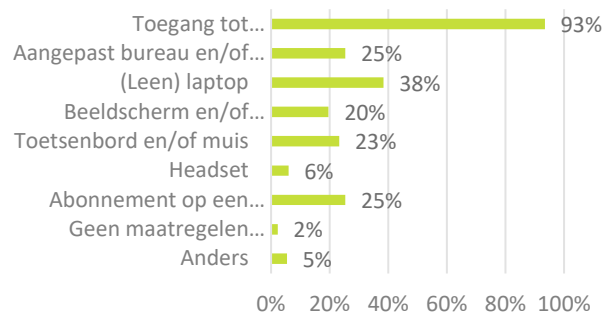


Ervaren gezondheid (5 puntschaal)

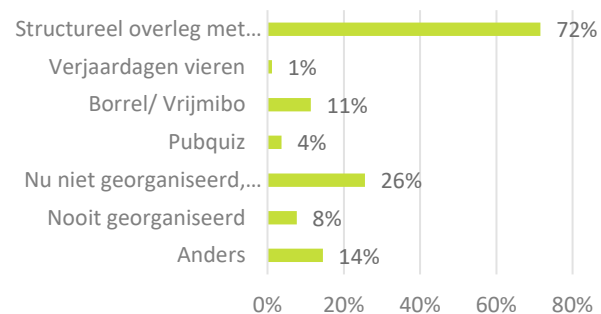


Specificatie Gemeenten (N=353) - Alle regio's

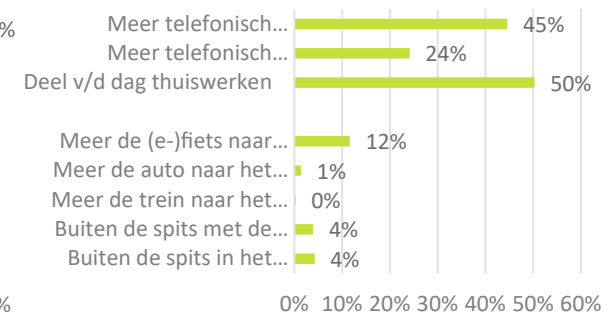
Faciliteiten aanbod werkgever



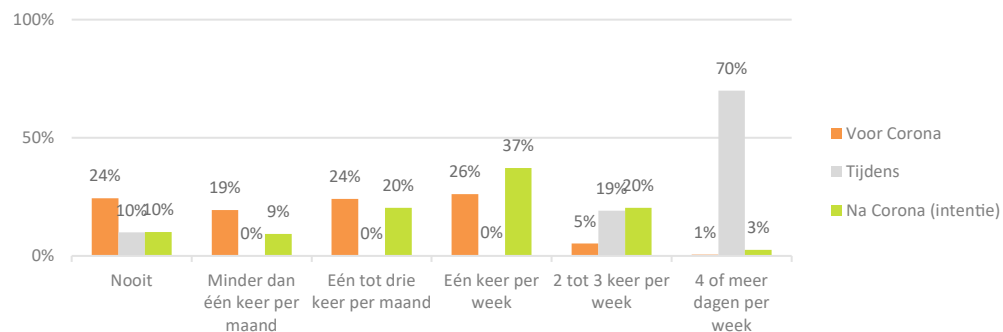
Sociale (online) bijeenkomsten



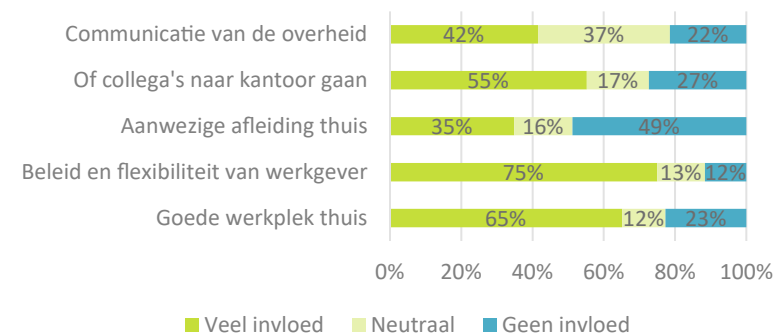
Intentie verandering werk- en reisgedrag



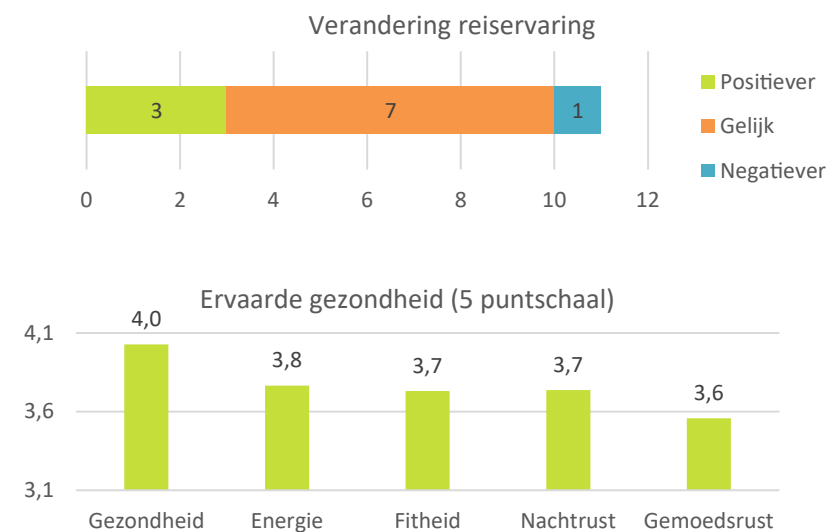
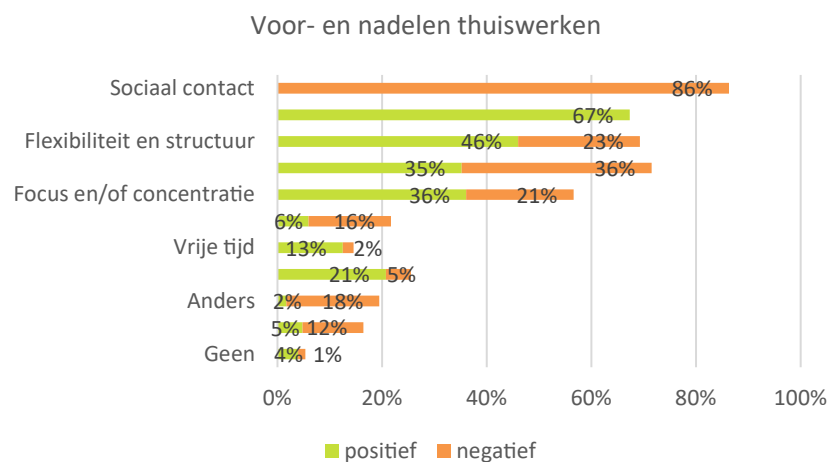
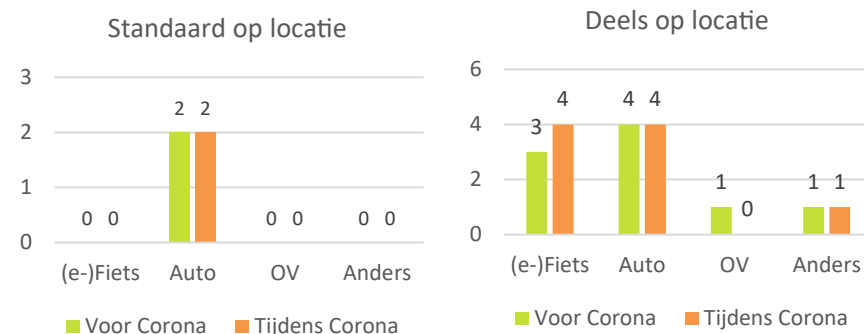
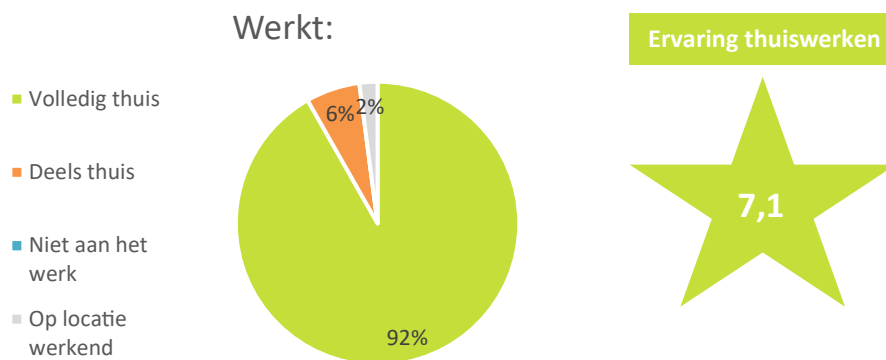
Thuiswerken voor, tijdens en na corona



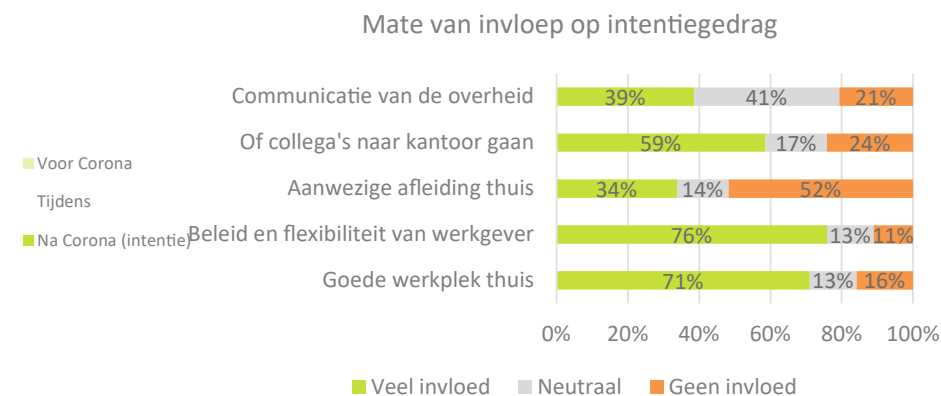
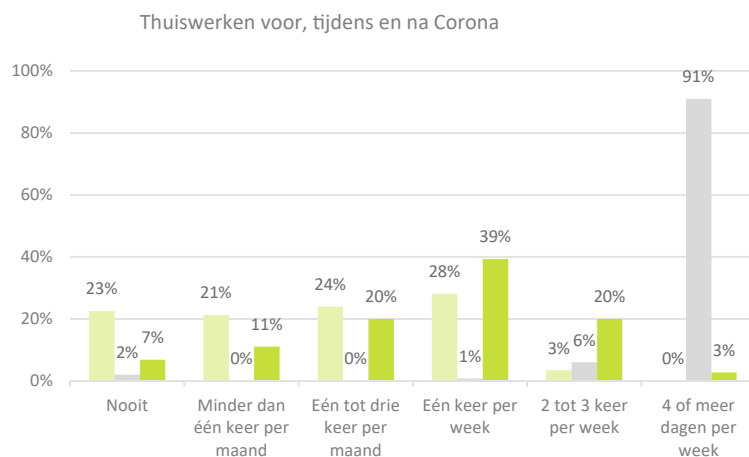
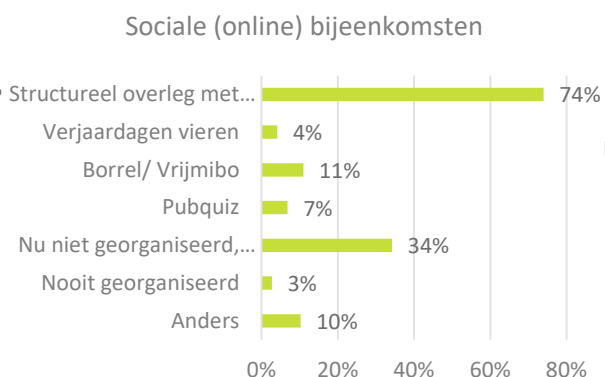
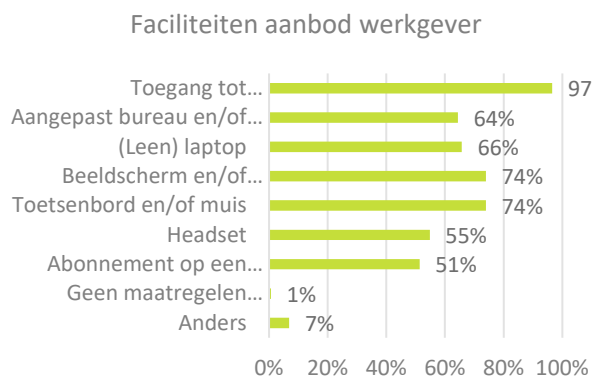
Invloed op reizen en thuiswerken



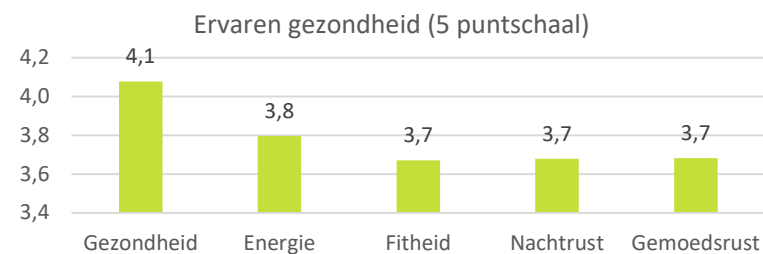
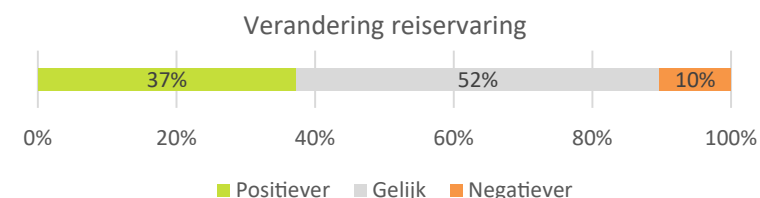
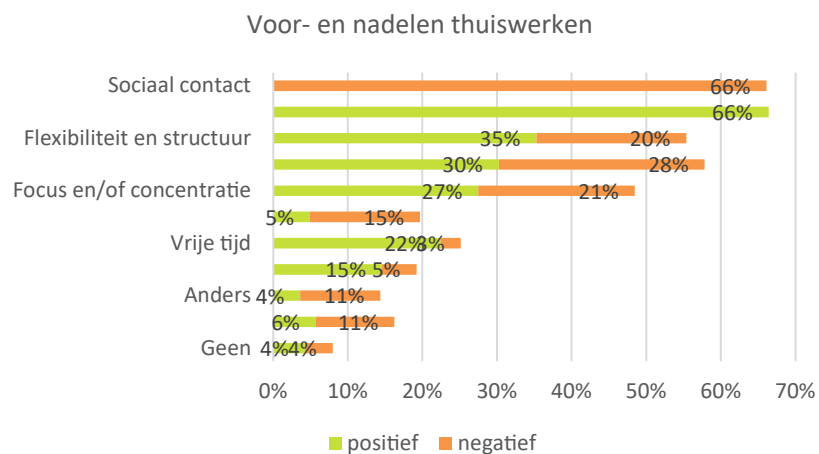
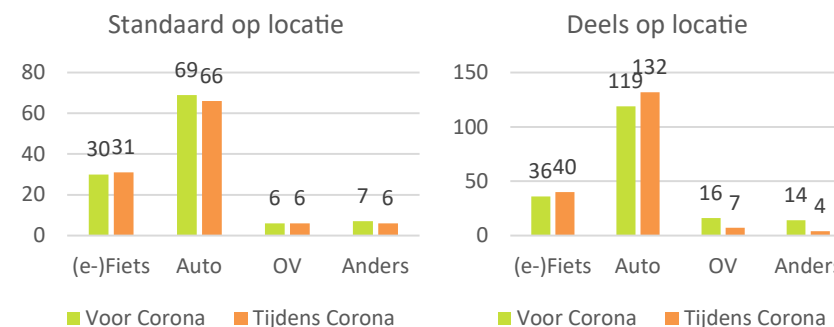
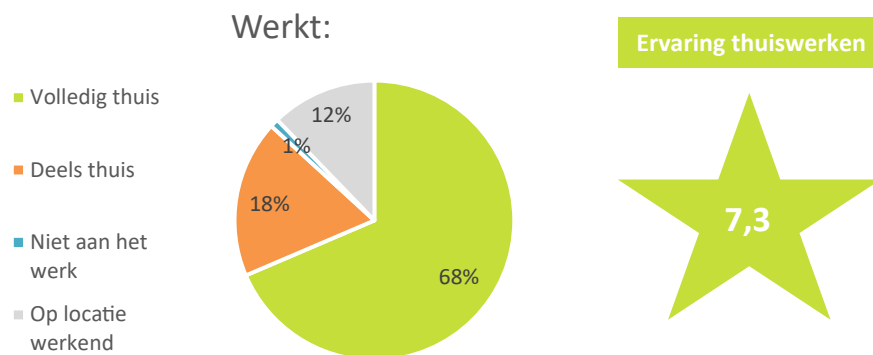
Specificatie Provincies (N=146) - Alle regio's



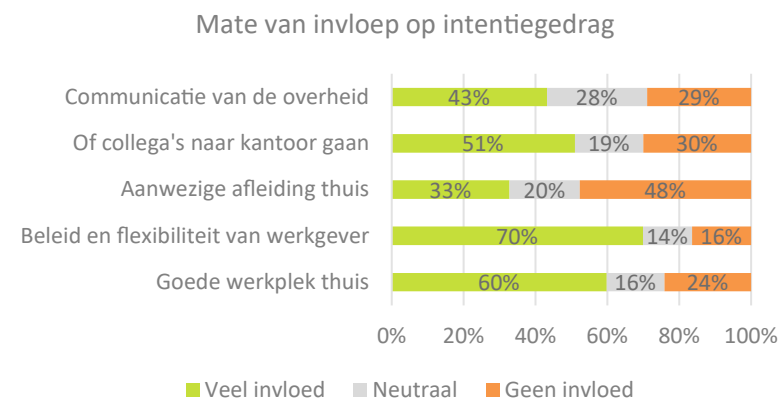
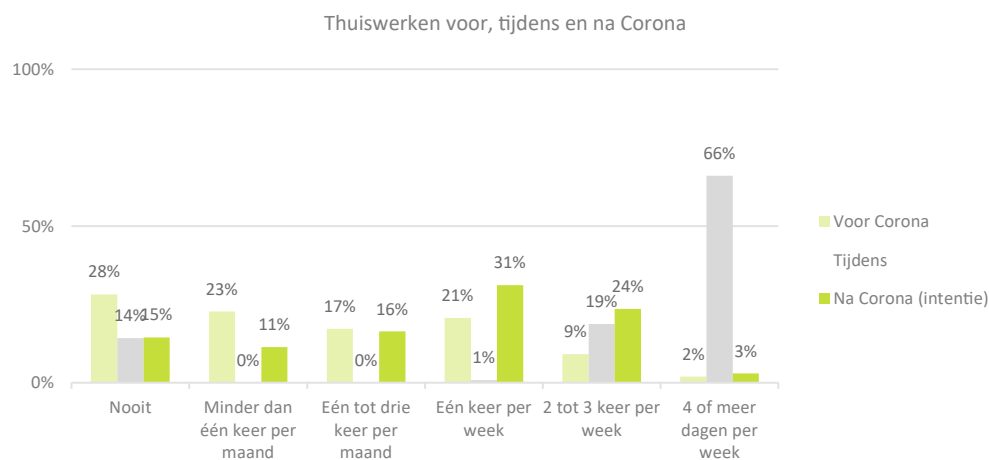
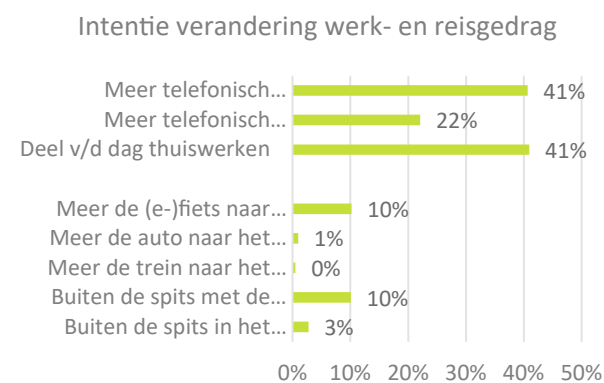
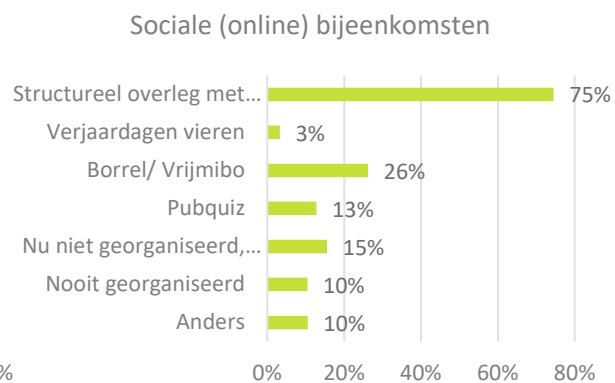
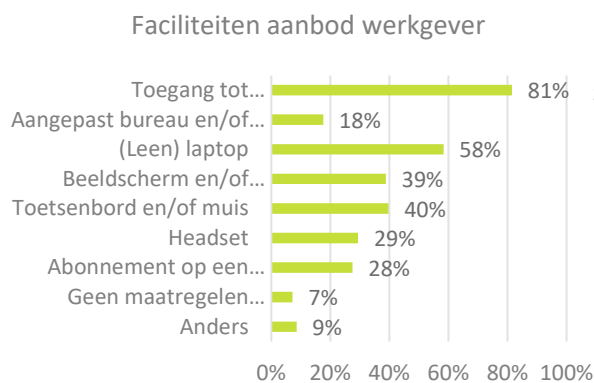
Specificatie Provincies (N=146) - Alle regio's



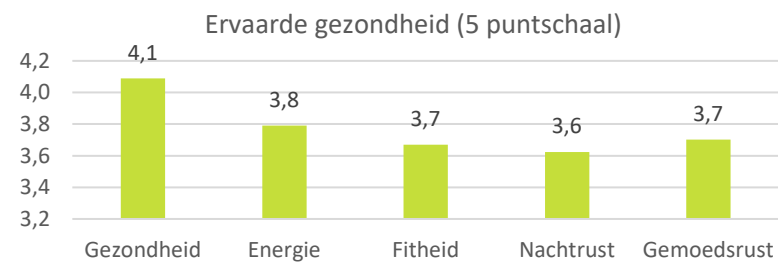
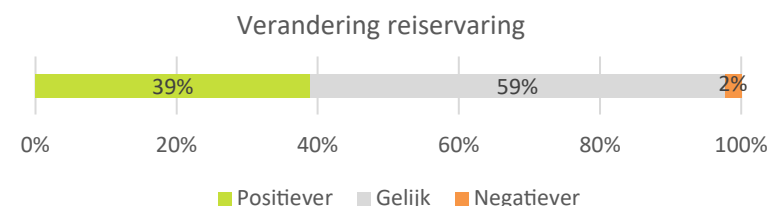
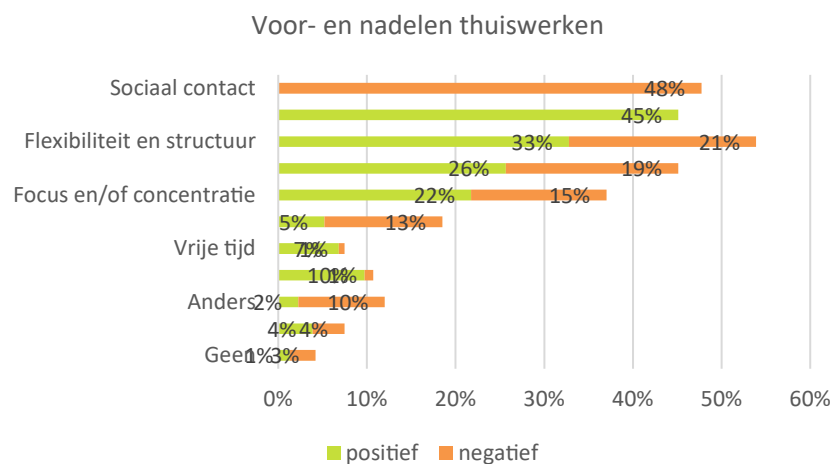
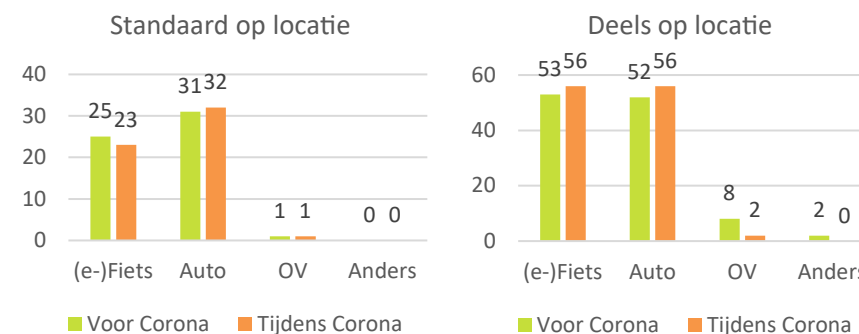
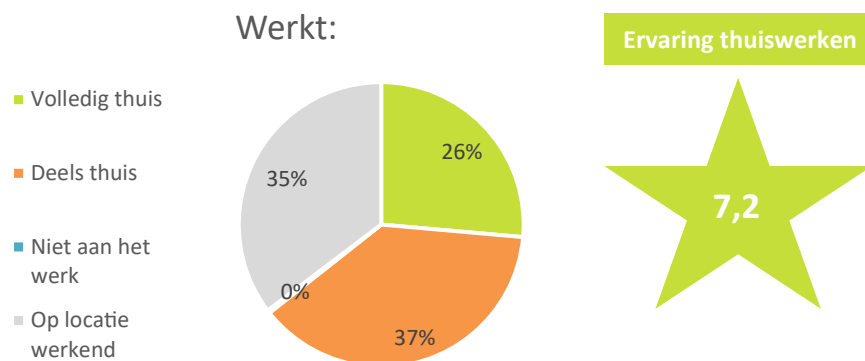
Specificatie Bedrijfsleven (N=1.020) - Alle regio's



Specificatie Bedrijfsleven (N=1.020) - Alle regio's

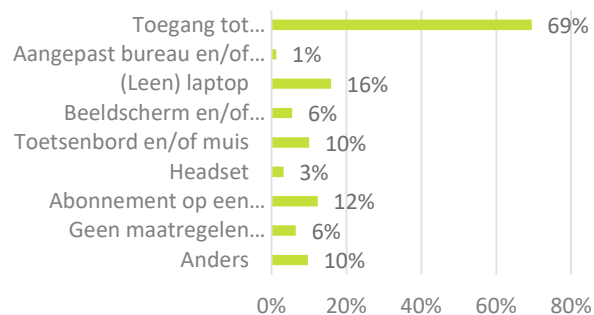


Specificatie Ziekenhuizen (N=308) - Alle regio's

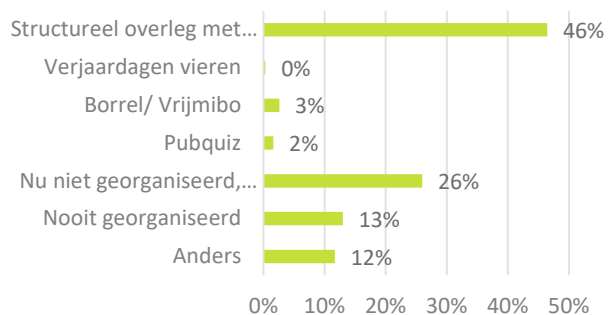


Specificatie Ziekenhuizen (N=308) - Alle regio's

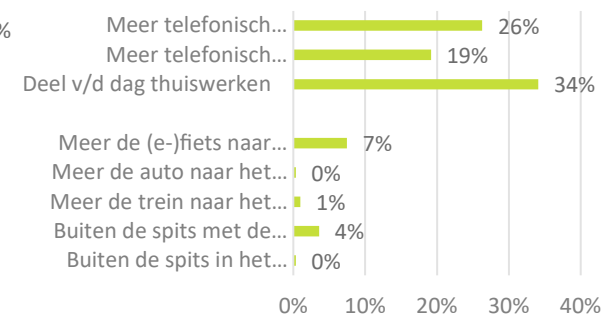
Faciliteiten aanbod werkgever



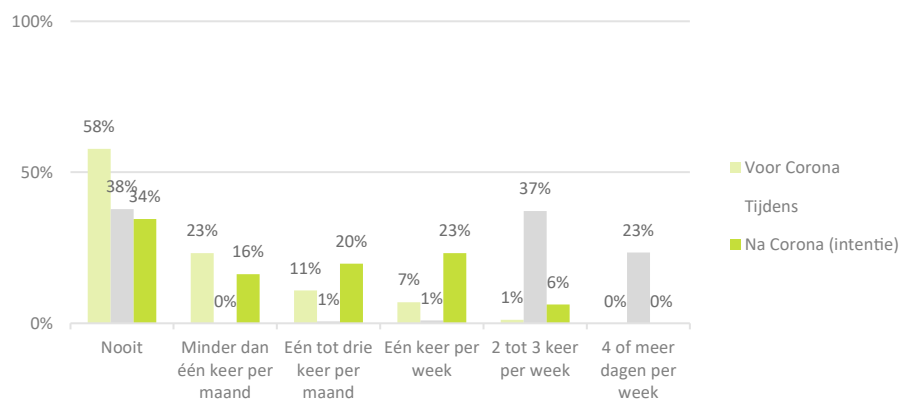
Sociale (online) bijeenkomsten



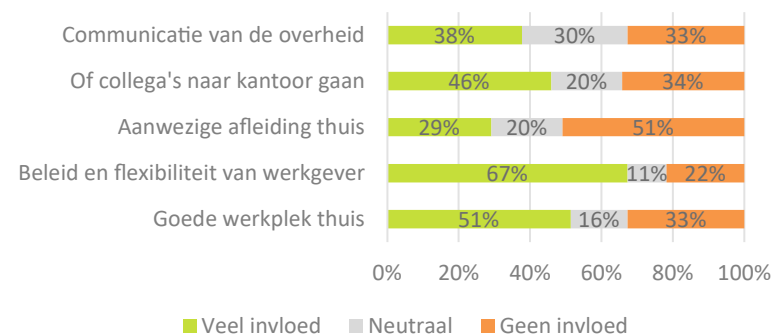
Intentie verandering werk- en reisgedrag



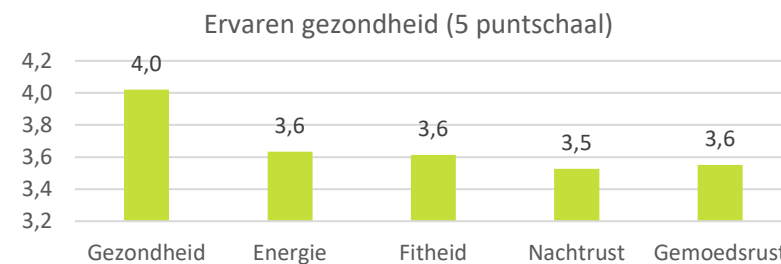
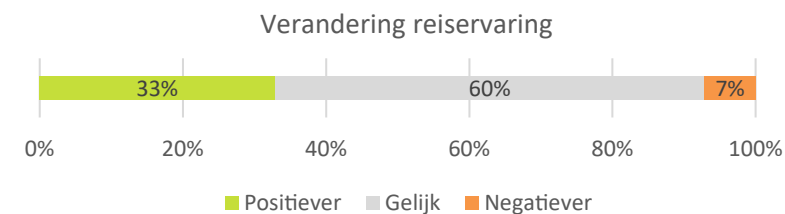
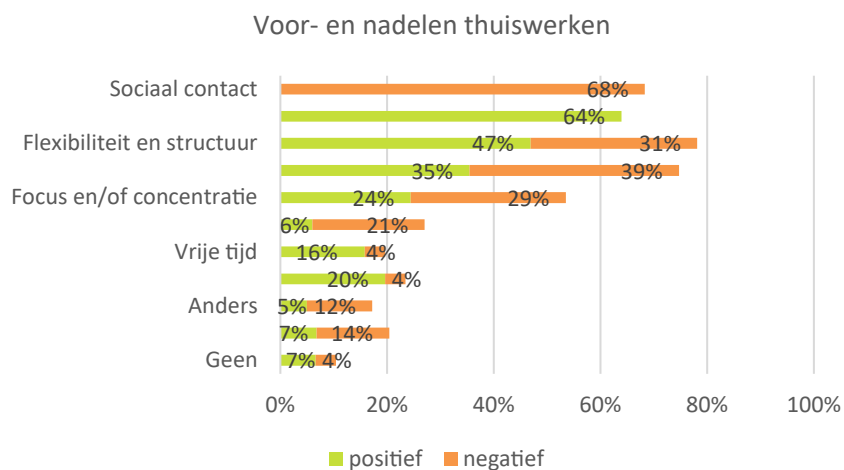
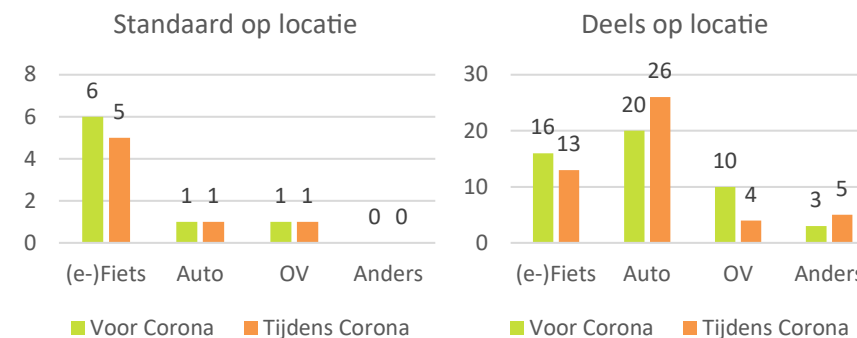
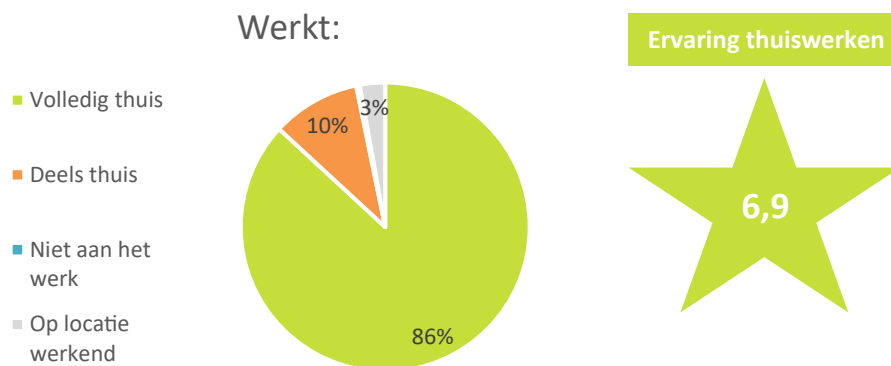
Thuiswerken voor, tijdens en na Corona



Mate van invloed op intentiegedrag

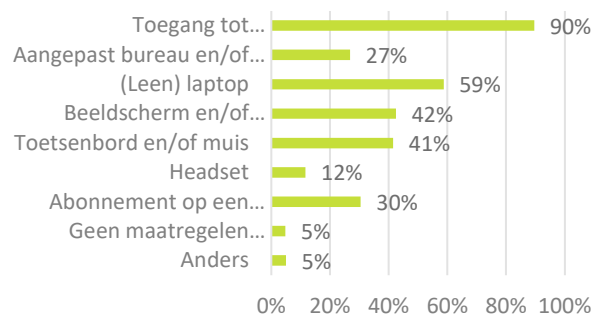


Specificatie Onderwijsinstellingen (N=499) - Alle regio's

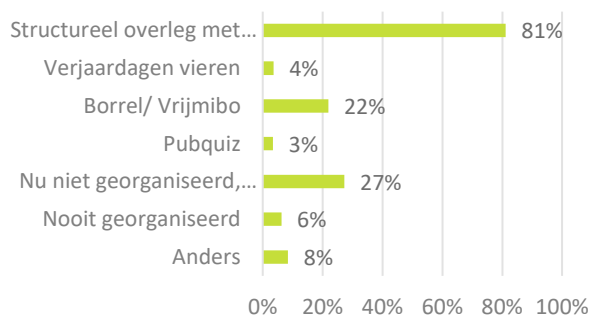


Specificatie Onderwijsinstellingen (N=499) - Alle regio's

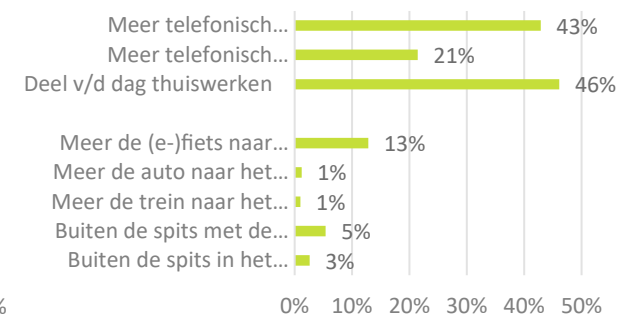
Faciliteiten aanbod werkgever



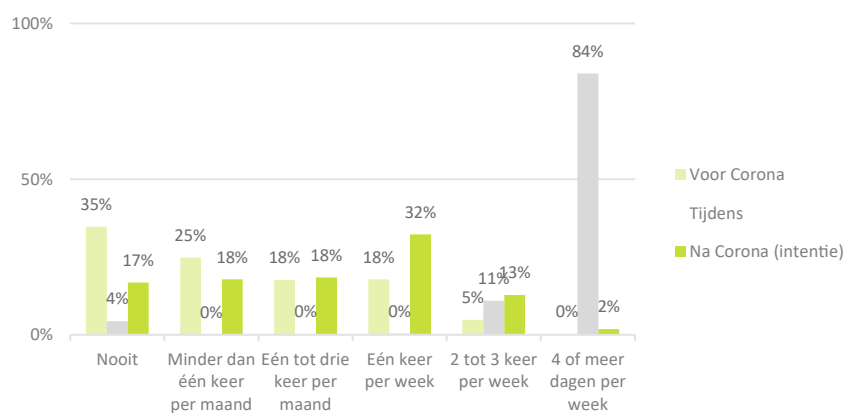
Sociale (online) bijeenkomsten



Intentie verandering werk- en reisgedrag



Thuiswerken voor, tijdens en na Corona



Mate van invloed op intentiegedrag

