Ministerie van Infrastructuur
en Waterstaat

Gaat reizen voor werk en studie structureel veranderen?

Verwachte veranderingen in thuiswerken, televergaderen
en thuisonderwijs na COVID en de effecten op mobiliteit

Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid | KiM

Marije Hamersma, Lizet Krabbenborg en Roel Faber

Aanleiding

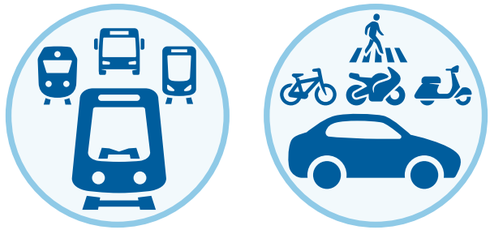
- Tijdens COVID nam het thuiswerken, televergaderen en thuisonderwijs massaal toe, met minder spitsdrukte en minder mobiliteit als gevolg. In hoeverre verwachten werkenden, studenten, werkgevers en onderwijsinstellingen als gevolg van de COVID-pandemie structurele veranderingen?
- Deze studie geeft inzicht in:
  - Verwachte structurele veranderingen in thuiswerken, tele- en/of hybride vergaderen en in thuisonderwijs van werkenden, werkgevers, studenten en onderwijsinstellingen als gevolg van de COVID-pandemie;
  - De (verwachte) gevolgen voor mobiliteit;
  - Handelingsperspectieven voor werkgevers, onderwijsinstellingen en de overheid bij een wens om meer thuiswerken, televergaderen en thuisonderwijs te bestendigen.
- Voor het perspectief van werkenden en studenten maken we veelal gebruik van het Mobiliteitspanel Nederland (MPN) en focusgroepen. Voor het perspectief van werkgevers en onderwijsinstellingen gebruiken we interviews met werkgevers en onderwijsinstellingen en informatie uit een werkgevers-enquête van IenW. We vullen dit aan met inzichten uit de literatuur.

Inhoud

1 **Verwachtingen werkenden en werkgevers**

2 **Verwachtingen studenten en instellingen**

3 **Verwachte mobiliteitseffecten**



4 **Handelings-perspectieven**

1 Verwachtingen werkenden en werkgevers

*"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."

"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."

"Op kantoor vindt men het ook wel een groot kippenhok."

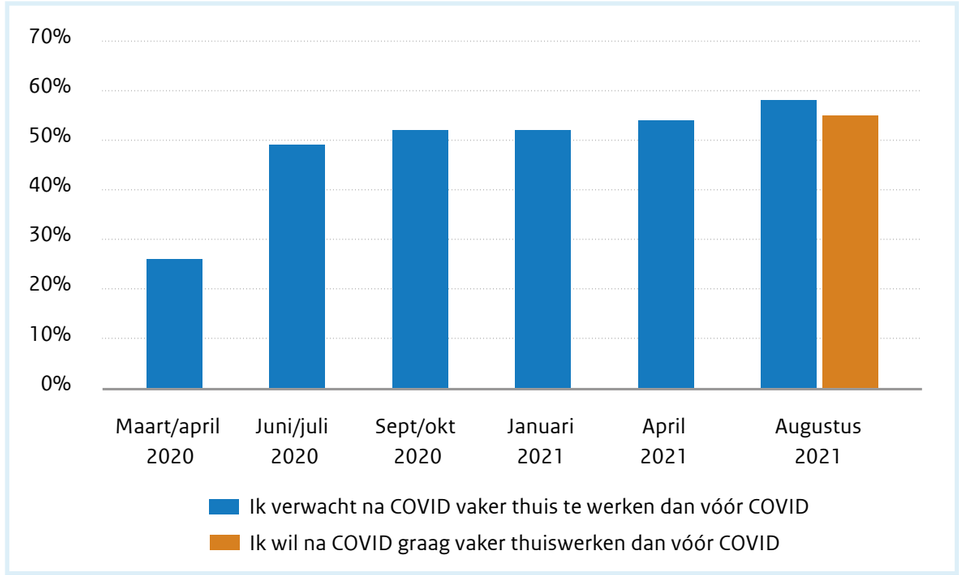
"Ik vind het een voordeel dat je niet meer uit je werk komt en nog van alles moet. Je kan het makkelijker tussendoor doen, omdat je toch even moet bewegen."

Ontwikkelingen en verwachtingen

- Circa 50% van de werkenden werkte tijdens COVID in enige mate thuis. Ongeveer 40-50% van de werkenden heeft weinig tot geen thuiswerkmogelijkheden.
- Circa 48-58% van de thuiswerkers verwacht meer thuis te werken na COVID (dan vóór COVID). Er is weinig verschil tussen verwachting en wens (zie figuur 1).
- De meeste thuiswerkers verwachten na COVID 1-3 dagen thuis te gaan werken (tabel 1).
- Circa 60% van de werkenden had tijdens COVID ervaring met televergaderen. Ongeveer 60% van degenen met deze ervaring wil dit na COVID vaker doen.
- Werkgevers verwachten ook een toename van thuiswerken en televergaderen, vooral in organisaties waar vóór COVID ook al mogelijkheden waren.

Tabel 1 *Aandeel werkenden naar aantal thuiswerkuren (MPN).*

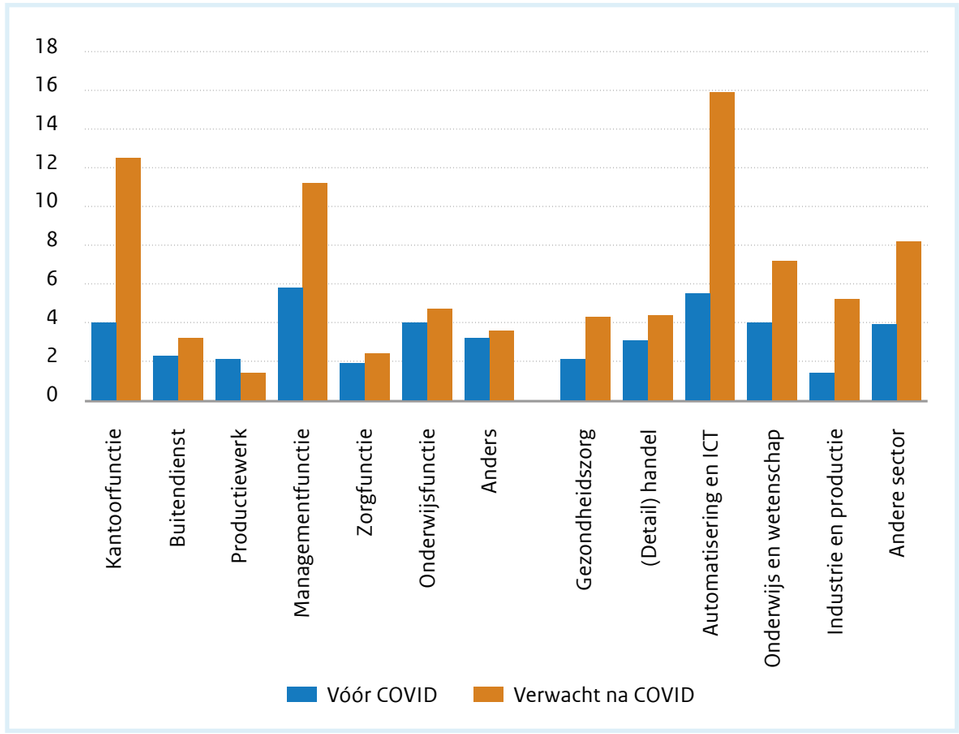
	Niet thuis-werken	1-8 uur thuis-werken	9-16 uur thuis-werken	17-24 uur thuis-werken	> 24 uur thuis-werken
Voor COVID (2019)	67%	21%	6%	3%	3%
Verwachting na COVID	56%	13%	14%	11%	6%



Figuur 1 *Aandeel thuiswerkers dat na COVID meer thuiswerken verwacht en wenst dan vóór COVID (MPN).*

Wie verwacht vaker thuiswerken

- Er is veel variatie tussen functies en sectoren waar het gaat om thuiswerken en televergaderen en verwachtingen voor na COVID (zie figuur 2). Met name de volgende kenmerken hangen samen met vaker thuiswerken na COVID:
  - Kantoor- of managementfunctie
  - Werkend in ICT/automatisering
  - Werkend in een grotere organisatie
  - Goede thuiswerkplek
  - Hogere opleiding
  - Langere woon-werkreistijd.



Figuur 2 *Gemiddeld aantal thuiswerken vóór en verwachting na COVID naar functie en sector (MPN).*

Overwegingen (van gesproken werkenden en werkgevers) voor wel/niet vaker thuiswerken en televergaderen na COVID:

Werkenden (met thuiswerkmogelijkheden)

Wel:
- Werkgever wil het ook;
- Minder reistijd;
- Betere concentratie thuis;
- Betere werk-privébalans.

Niet:
- Geen steun voor thuiswerken;
- Mist reistijd als buffer tussen werk en privé;
- Mist interactie op de werkvloer;
- Risico voor de werkprivébalans.

Werkgevers

Wel:
- Positieve ervaringen productiviteit tijdens COVID;
- Duurzaamheidsambities;
- Profilering (aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde);
- Kostenbesparing (minder locatieruimte nodig).

Niet:
- Voor (lang) niet alle werkzaamheden en functies even geschikt;
- Past niet in bedrijfscultuur;
- Interactie belangrijk;
- Andere praktische overwegingen (arbo-verplichting, beveiliging, etc).

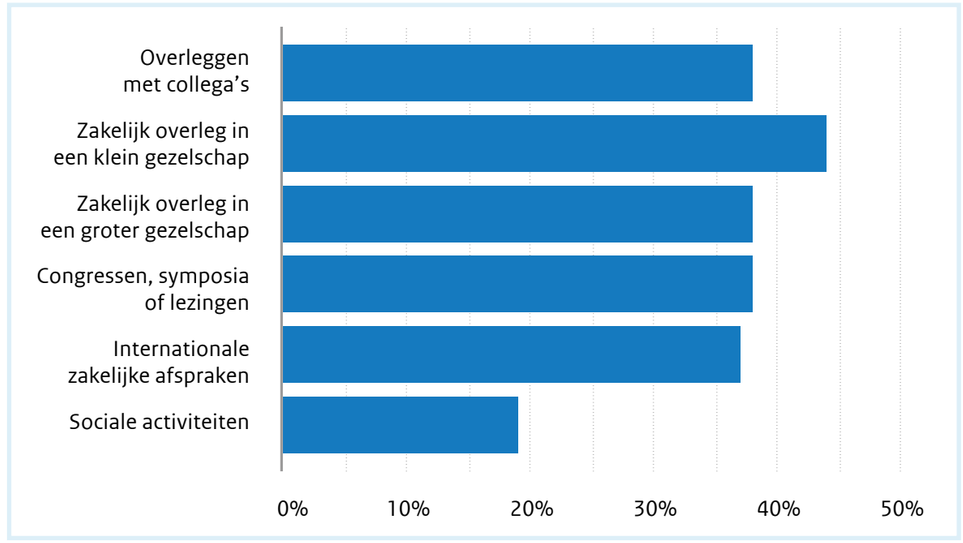
Veel werkgevers en werkenden met thuiswerkmogelijkheden zoeken naar een balans tussen werken vanuit huis en vanuit de werklocatie

Welke activiteiten vaker thuis en/of digitaal?

- Vooral concentratiewerkzaamheden en bureauwerk zullen volgens werkenden en werkgevers na COVID waarschijnlijk vaker vanuit huis gedaan worden dan vóór COVID.

- Naast televergaderen met directe collega's, verwacht 35-45% van degenen met ervaring met digitaal vergaderen zakelijk overleg vaker digitaal te zullen doen (zie ook figuur 3). Naar verwachting zullen met name vergaderingen of activiteiten met een (relatief) langere reisafstand en met een regulier (terugkerend) karakter vaker digitaal gaan.

- Creatieve en interactieve activiteiten, het ontmoeten van nieuwe mensen en projecten, persoonlijke gesprekken en activiteiten met een hoog netwerkgehalte zijn volgens werkenden en werkgevers minder geschikt voor digitaal.



Figuur 3 *Aandeel van degenen met ervaring met televergaderen dat verwacht onderstaande activiteiten na COVID vaker digitaal te doen (MPN).*

2 Verwachtingen studenten en instellingen

"Ik vond het zelf een stuk lastiger om de spanningsboog te houden tijdens [online, red.] colleges en om vragen te stellen ter vergelijking met de normale colleges."

"Ik heb gewoon niet zo veel vertrouwen in het vermogen van de universiteit om dingen anders te gaan doen dan normaal. Want altijd als je iets een klein beetje anders wilde doen dan de norm, dan is er een enorm grote error en kan dat helemaal niet."

"Hoorcolleges kun je wel goed thuis doen en werkgroepen niet echt. Tenminste, echt goede sociale interactie is lastig. En het ligt ook aan het vak, natuurlijk."

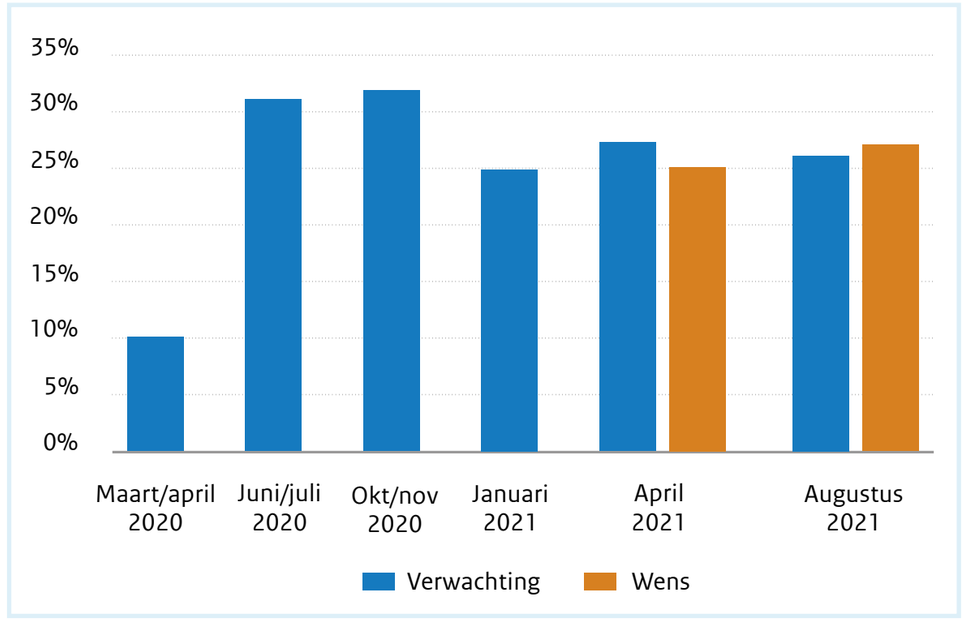
"Ik denk ook dat het gewoon voor studenten erg leuk is om op de universiteit te zijn, dan krijg je veel meer mee van het studentenleven. Dan kom je ook makkelijker in contact met docenten en medestudenten. Dat lijkt mij ook best een belangrijk deel van de opleiding."

"Ik had het idee dat het thuis juist efficiënter werd. Want colleges duren bij ons normaal 80 minuten. Maar als je het gewoon keer 1,4 zet en gewoon alleen bij de belangrijke slides even stopt, dat scheelt echt heel veel tijd."

Ontwikkelingen en verwachtingen

- Tijdens COVID is door studenten en leerlingen van alle onderwijsniveaus veelvuldig thuisonderwijs gevolgd.

- Ongeveer 25-30% van de studenten (voortgezet onderwijs en hoger) die op enig moment thuisonderwijs volgden verwachten én wensen na COVID meer afstands-onderwijs dan vóór COVID (zie figuur 4).



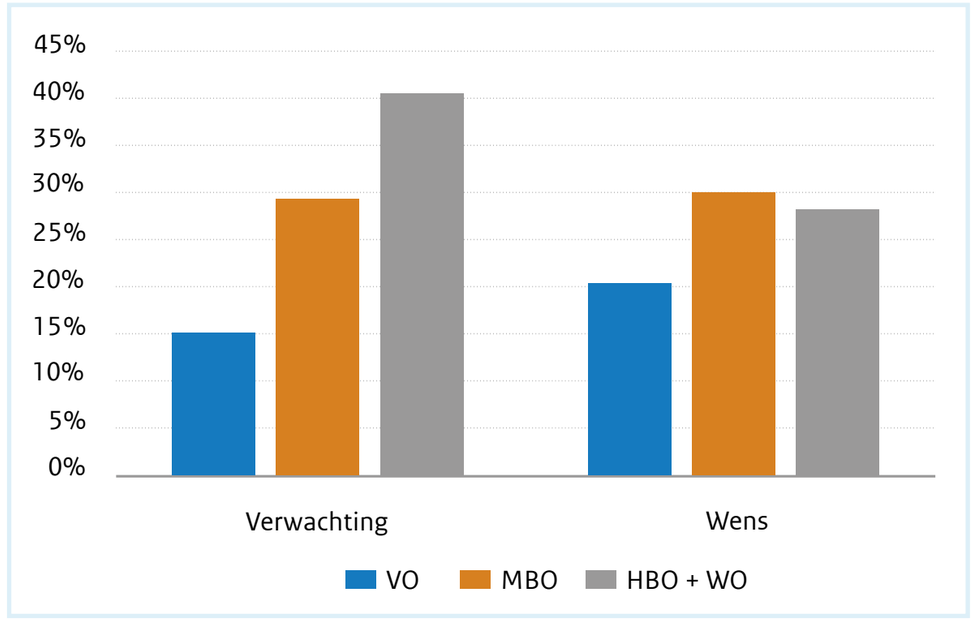
Figuur 4 *Aandeel studenten dat na COVID meer thuisonderwijs verwacht én wenst (MPN).*

Wie verwacht vaker thuisonderwijs

- HBO/WO studenten verwachten vaker een toename van thuis- (of afstands) onderwijs in vergelijking met studenten van MBO, voortgezet- en basisonderwijs. Door gesproken HBO/WO instellingen worden ook meer veranderingen verwacht dan door de instellingen voor MBO, voortgezet- en basisonderwijs.

- De *verwachting* voor meer thuisonderwijs hangt sterker samen met opleidings-niveau dan de *wens* om meer thuisonderwijs (zie figuur 5).

- Goede ervaringen met thuisonderwijs en de thuiswerkplek hangen ook samen met de verwachting en (met name) de wens voor meer thuisonderwijs.



Figuur 5 *Aandeel studenten dat na COVID meer thuiswerken verwacht én wenst naar opleidingsniveau (MPN).*

Overwegingen (van gesproken studenten en instellingen) voor niet/wel vaker thuisonderwijs na COVID

Studenten (MBO, HBO en WO[1])

Niet:
- De instelling biedt het (waarschijnlijk) niet aan;
- Moeilijker concentreren thuis;
- Het sociale aspect. Veel studenten missen de interactie.

Wel:
- De instelling biedt het (waarschijnlijk) aan;
- Betere concentratie thuis;
- Thuisonderwijs scheelt reistijd.

Scholen voor basis- en voortgezet onderwijs

Niet:
- In de basis ongeschikt, fysiek onderwijs wordt essentieel geacht.

Wel:
- Alternatief voor zieke leerlingen;
- Mogelijkheden voor oudere leerlingen.

MBO, HBO en WO instellingen

Niet:
- Belang van ontmoeting. Fysiek onderwijs heeft in veel gevallen de voorkeur, vanwege zowel sociale als didactische redenen;
- Niet passend bij visie instelling.

Wel:
- Deels digitaal kan goed zijn voor kwaliteit, bijv. door zo meer keuze te kunnen bieden (voor fysieke of online deelname);
- Oplossing voor ruimtegebrek?;
- Passend bij visie instelling.

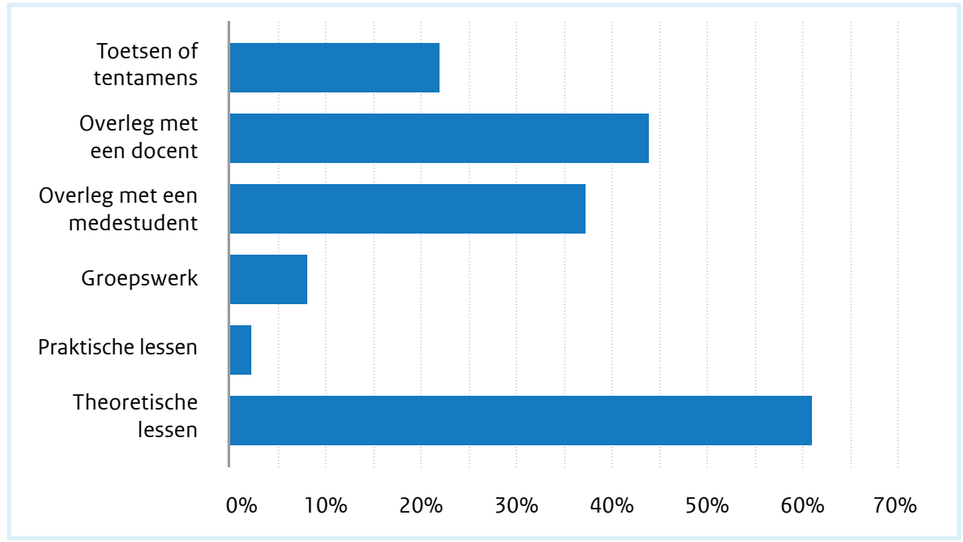
1 *De focusgroepen waren gericht op oudere studenten.*

Welke activiteiten vaker thuis en/of digitaal?

- Circa 60% van de ondervraagde studenten (van voortgezet onderwijs en hoger) acht theoretische lessen/colleges geschikt voor digitaal (zie figuur 6). Instellingen beamen dit, maar benoemen ook het belang van maatwerk.

- Overleg met een docent acht 44% van de studenten in het MPN geschikt om online te doen, en 37% vindt dat voor overleg met een medestudent.

- Voor groepslessen en praktische lessen digitaal is duidelijk minder animo (circa 5-10% van de studenten acht dit geschikt, zie figuur 6). Instellingen benadrukken bij dit type onderwijs ook het belang van fysieke interactie.



Figuur 6 *Welke activiteiten zijn geschikt voor digitaal (MPN).*

3 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."

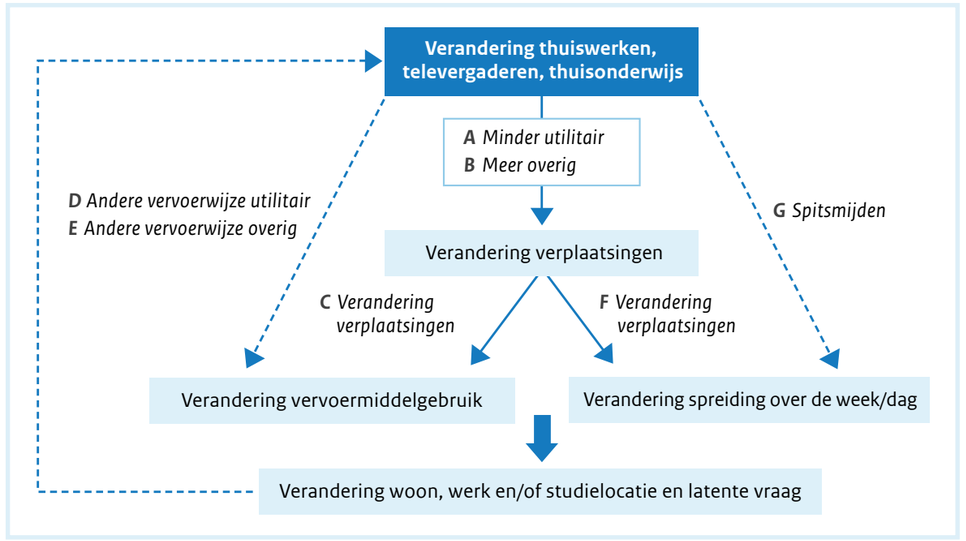
"Ook als je geen college hebt, want als je pas om 10 uur aankomt op de universiteit, dan is er gewoon geen plek meer. Dan kan je wel denken spitsmijden, maar dat is ook niet handig."

"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."

Verwachte mobiliteitseffecten



Figuur 7 *Conceptuele relatie thuiswerken, televergaderen, thuisonderwijs en mobiliteit.*

- Meer thuiswerken, televergaderen en thuisonderwijs heeft een dempend effect op woon-werk, onderwijs en zakelijke verplaatsingen, maar een versterkend effect op overige (compenserende) verplaatsingen (ommetjes, extra winkelbezoek, etcetera).
- We verwachten meer mobiliteitseffecten van een toename in thuiswerken en televergaderen dan van meer thuisonderwijs; vormen van afstandsonderwijs zullen na COVID waarschijnlijk vaak aanvullend aan fysiek onderwijs worden gegeven.
- We verwachten het grootste dempende effect op de ontwikkeling van het OV en het verkeer in de ochtendspits. Werkenden én studenten verwachten met name op woensdag en vrijdag een daling van woon-werk en woon-onderwijsreizen.

- De geschatte effecten (als gevolg van meer thuiswerken, televergaderen en thuisonderwijs) zijn gegeven in tabel 2.

Tabel 2 *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 mobiliteitseffecten

- Verwachtingen van werkenden en studenten zijn gebaseerd op hun aannames omtrent het beleid na COVID. Daadwerkelijk gedrag en het te voeren beleid kan anders zijn.

- We houden geen rekening met eventuele veranderingen in de woon, werk-, of onderwijslocatie (door meer thuiswerk- of thuisonderwijsmogelijkheden) of latente vraag op langere termijn (zie figuur 7).

- Mobiliteitsontwikkelingen worden ook beïnvloed door andere factoren, zoals de bevolkingsgroei en de economische ontwikkeling. Deze zijn in de schattingen niet meegenomen.

Overwegingen voor wel/geen beleid rond spreiding van werkenden/studenten na COVID

Spreiding over de week

Werkgevers

- Verschillende werkgevers die we spraken benoemen de spreiding van medewerkers op locatie over de week als een voorwaarde om hybride werken tot een succes te maken. Zij beraden zich er onder andere op hoe zij de drukte in de kantoorpanden over de week kunnen spreiden. Ook zorgen dat medewerkers elkaar in wisselende samenstelling blijven treffen is een aandachtspunt.
- Andere werkgevers benoemen geen specifiek belang te hebben bij spreiding van medewerkers over de week (bijvoorbeeld vanwege voldoende ruimte in de panden), en medewerkers daarin vrij te willen laten.

Onderwijsinstellingen

- Onderwijsinstellingen die we spraken geven over het algemeen aan na COVID geen specifiek (ander) beleid te voeren op het spreiden van studenten over de week; veelal is de hele week nodig om lessen in te kunnen roosteren.
- Wel geven een aantal aan dat spreiding over de week nuttig is om de gebouwen efficiënt te gebruiken.

Spreiding over de dag/spitsmijden

Werkgevers

- Verschillende werkgevers die we spraken geven aan (wat meer) in te willen zetten op spitsmijden door bijvoorbeeld thuiswerkmogelijkheden te bieden. Dit onder andere omdat het vanwege bedrijfsbelang handig is dat het verkeer niet vaststaat, omdat medewerkers hinder ondervinden van de spits, of vanwege duurzaamheidsambities.
- Er zijn ook werkgevers die minder belang zien om in te zetten op spitsmijden, bijvoorbeeld omdat zij weinig last ondervinden van de spits en medewerkers willen vrijlaten. Ook geven zij aan dat het (lang) niet voor alle medewerkers en werkzaamheden goed mogelijk is de spits te mijden.

Onderwijsinstellingen

- Onderwijsinstellingen die we spraken, zien over het algemeen (uitzonderingen daargelaten) minder aanleiding om (bewust) op het mijden van de spits in te zetten, mede gezien dit roostertechnisch lastig is. Wel blijkt de ruimtelijke locatie (al dan niet te maken hebben met spitsproblematiek) van invloed op deze overwegingen.

4 Handelingsperspectieven

Werkgevers

Overheid

Onderwijsinstellingen

Handelingsperspectief werkgevers en onderwijs-instellingen

Werkgevers kunnen...

Bij een wens om meer thuiswerken en televergaderen te bestendigen onder andere:

- Duidelijkheid en perspectief bieden aan medewerkers over de mate van thuiswerken en de flexibiliteit hierin na COVID;
- Zich voorbereiden op hybride situaties wanneer mensen weer (deels) op locatie gaan werken (door faciliteiten en tips);
- Thuiswerkvoorzieningen bieden (denk aan arbo-voorzieningen, ICT-voorzieningen en/of een eventuele thuiswerkvergoeding);
- Veranderingen aanbrengen in de werklocatie, bijvoorbeeld meer gericht op ontmoeting en ruimtes voor hybride en televergaderen. Wel is ruimte voor kantoorwerkzaamheden nog steeds wenselijk.

Bij een wens tot spreiding van medewerkers over week en/of dag onder andere:

- Inzetten op het maken van afspraken met medewerkers over de dagen waarop zij naar kantoor komen, bijvoorbeeld met behulp van een reserveringssysteem of beperking van parkeercapaciteit;
- Vergaderingen strategisch plannen in relatie tot de dagranden;
- Spitsmijden stimuleren door bijvoorbeeld bewustwording, tips of een app;
- Actieve vervoerwijzen stimuleren om daarmee de spits op de weg en in het openbaar vervoer te ontzien.

Onderwijsinstellingen kunnen...

Bij een wens om meer thuisonderwijs te bestendigen onder andere:

- Ruimte voor digitale onderwijsmogelijkheden al opnemen in het curriculum, zodat studenten hier bewust voor kunnen kiezen;
- Maatwerk bieden: niet elk vak, elke docent en elke student is even geschikt voor onlinemogelijkheden. Hybride mogelijkheden kunnen (ook) helpen en keuzemogelijkheid bieden;
- Ondersteuning (software, arbo-ondersteuning) bieden aan docenten én studenten;
- De onderwijslocatie zelf meer inrichten op ontmoeting en interactie; studenten komen hiervoor graag naar de locatie.

Bij een wens tot spreiding van studenten over week en/of dag onder andere:

- Digitale lessen clusteren op specifieke dagen en momenten;
- Slim roosteren (waarbij de ene opleiding bijvoorbeeld eerder begint dan de andere);
- Fietsen of alternatieve ov-mogelijkheden (zoals extra bussen) stimuleren om daarmee de spits in het openbaar vervoer te mijden.

Handelingsperspectief overheid

De overheid kan...

Bij een wens om meer thuiswerken en televergaderen te bestendigen onder andere:

- Een cultuur met meer thuiswerken en televergaderen ondersteunen. Wettelijke ondersteuning, campagnes en een voorbeeldrol vanuit de overheid passen hierbij;
- Fiscale mogelijkheden rond thuiswerkvoorzieningen verruimen en versimpelen.

Bij een wens om meer thuisonderwijs te bestendigen onder andere:

- Richtlijnen of visie bieden (rond innovatie en digitalisering in het onderwijs), maar dit moet lokaal maatwerk niet in de weg staan;
- Aandacht hebben voor ergonomische thuis-studieplekken. Mogelijk is dit (in fiscale zin) een verbeterpunt.

Bij een wens tot spreiding van werkenden en studenten, onder andere nadenken over:

- Prijsprikkels om spitsreizen te ontmoedigen. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan ingrepen gericht op de woon-werkvergoeding;
- Afspraken en samenwerking met werkgevers-, scholen en regionale netwerken;
- De afhankelijkheid tussen systemen. De mogelijkheden van bedrijven én onderwijsinstellingen rond spreiding hangen vaak samen met beperkingen door openingstijden van scholen, opvang en vaste school-vakanties (waardoor medewerkers minder flexibel zijn);
- Breder kijken dan thuiswerken, televergaderen en thuisonderwijs. Lang niet alle werkzaamheden, functies, werksituaties én personen zijn hiervoor namelijk even geschikt. Aandacht voor bijvoorbeeld een inzet op goede ov- en fietsvoorzieningen nabij bedrijvigheid en scholen blijft daarom ook belangrijk.

Colofon

Een uitgebreide achtergronddocumentatie bij dit onderzoek is beschikbaar op de website van het KiM. Daar treft u informatie over de referenties, gebruikte datasets, gehanteerde modellen en analyses.

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)

Auteurs

Marije Hamersma, Lizet Krabbenborg en Roel Faber,
m.m.v. Max Versteeg

Vormgeving

Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)

Postbus 20901 | 2500 EX Den Haag
www.rijksoverheid.nl/ienw

www.kimnet.nl
info@kimnet.nl

ISBN: 978-90-8902-257-8
November 2021 | KiM-21-A017