

- **Thuiswerkonderzoek
Amsterdam**

- **Eindrapportage**

Definitief | Utrecht 23 november 2020



Samenvatting

Sinds maart 2020 werkt een groot deel van de medewerkers in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) vanuit huis. De afgelopen maanden deden ze daardoor ervaring op met thuiswerken en niet reizen. In dit onderzoek onderzochten we de ervaring van medewerkers in de MRA met thuiswerken en niet of anders reizen en de intentie om dit gedrag te blijven vertonen in de toekomst. We keken naar hoe men voorheen reisde en het huidige thuiswerkgedrag, en maten de intentie voor de toekomst aan de hand van psychologische factoren. Ook namen we enkele specifieke vragen van gemeente Amsterdam op.

De enquête stond uit van 22 juni tot en met 7 juli 2020. De uitkomsten van dit kwantitatieve onderzoek onder 7676 respondenten zijn in dit rapport beschreven. In september 2020 hebben we bovendien een tweede meting gedaan onder werkgevers en werkgeversnetwerken. Deze controlegroep zorgde voor 864 extra respondenten. In onderstaande samenvatting geven we kort de belangrijkste resultaten en conclusies en aanbevelingen weer.

BELANGRIJKSTE RESULTATEN

- 64% werkt volledig thuis en 22% werkt deels thuis. Dat was vroeger 34%.
- Thuiswerken wordt gemiddeld beoordeeld met een 7.4
- 50% wil in de toekomst graag 2-3 dagen per week thuis blijven werken.
- Bijna 90% van de medewerkers had voorheen een vast reispatroon.
- Niet-reizen is interessanter dan buiten de spits reizen.
- 44% ervaart minder werkplezier; 23% ervaart meer werkplezier.

THUISWERKEN

Dat we veel meer thuiswerken dan voorheen is evident. Vóór de coronacrisis werkte 75% van de medewerkers wel eens thuis: 34% werkte een of meerdere keren per week thuis en 26% werkte nooit thuis. Tijdens het onderzoek werkte 64% van de respondenten *volledig* thuis en 22% *deels*. Thuiswerken wordt gemiddeld beoordeeld met een 7,4¹. Ondanks dit positieve cijfer geeft 44% van de respondenten aan minder plezier uit het werk te halen in vergelijking met de werksituatie vóór de coronacrisis. 66% geeft aan waarde te hechten aan het kunnen binnenlopen bij collega's. Medewerkers zien het hebben van minder/geen reistijd, meer flexibiliteit, meer focus en/of concentratie en meer mogelijkheden om werk en privé te combineren als belangrijkste voordelen van thuiswerken. De belangrijkste nadelen zijn: minder sociaal contact, minder mogelijkheden om werk en privé te scheiden en minder fysiek contact. Nagenoeg alle medewerkers (98%) geven aan dat er maatregelen zijn getroffen om thuiswerken mogelijk te maken. Het gaat hierbij zowel om systeemmaatregelen als persoonlijke maatregelen.

¹ Dit cijfer ligt hoger dan het landelijke rapportcijfer van 7,1.

Toekomstverwachting thuiswerken

Uit deze studie blijkt dat 50% van de medewerkers in de toekomst twee tot drie keer per week thuis wil werken. Slechts 6% wil nooit meer thuiswerken. Werkgevers kunnen thuiswerken veraangenaam door het faciliteren van benodigdheden om goed thuis te kunnen werken, flexibel om te gaan met werktijden en door actief te stimuleren op thuiswerken. *De resultaten over het thuiswerkgedrag staan in paragraaf 3.2.*

WERK- EN REISPATROON

Sinds de maatregelen tegen het coronavirus werkt 53% van de medewerkers op andere werktijden dan voorheen. Veel van de respondenten (62%) vindt deze nieuwe werktijden fijner. Als we kijken naar het reispatroon van de respondenten gaf 89% aan vóór de coronacrisis een vast reispatroon te hebben.

Toekomstverwachting werken en reizen

Ongeveer 58% van de medewerkers geeft aan in de toekomst meer gedeeltelijk (een deel van een dag) thuis te willen werken en 41% wenst meer flexibelere werktijden. De respondenten willen naar de toekomst toe meer telefonisch of via video-call afspreken met collega's.

De respondenten staan positief tegenover spitsmijden en thuiswerken in de toekomst. Hierbij geeft men aan liever thuis te werken dan spits te mijden, met andere woorden: men heeft liever geen reistijd dan minder reistijd. Als er in de toekomst iets gebeurt (zoals wegwerkzaamheden of drukte in het ov) zien medewerkers niet reizen als betere optie dan buiten de spits reizen. Bij het stimuleren van het werk- en reispatroon van medewerkers is het beleid en de flexibiliteit van de werkgever belangrijk net als het hebben van een goede werkplek en de communicatie van de overheid. *De resultaten over het werk-/reispatroon staan in paragraaf 3.3.*

MODALITEIT

Op de vraag hoe men vóór de coronacrisis vooral naar het werk reisde, gaf 34% aan vooral met de trein of bus te gaan. 29% ging vooral met de fiets en 17% met de auto. Medewerkers die tijdens de maatregelen tegen het coronavirus af en toe naar het werk reizen, doen dat vooral met de (elektrische) fiets (38%) of met de auto (33%). Slechts 15% gebruikt de trein of bus.

Toekomstverwachting modaliteit

Medewerkers geven aan in de toekomst meer met de (elektrische) fiets naar het werk te willen of meer buiten de spits te reizen in het openbaar vervoer of met de auto. Het gebruik van een deelauto voor woon-werkverkeer blijkt kansrijk voor een kleine groep. Een kwart van de medewerkers geeft aan een aanschafvergoeding voor de fiets of e-bike te willen. Een kwart van de medewerkers geeft aan behoefte te hebben aan een ov-abonnement. *De resultaten over modaliteiten staan in paragraaf 3.4.*

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Deze studie laat zien dat medewerkers graag meer willen thuiswerken; hier hebben zij dus niet veel aanmoediging voor nodig. Dat is mooi! Wel ligt er een taak voor werkgevers om in te spelen op de belangrijkste intenties, wensen en triggers. Het is mooi dat de gemeente Amsterdam hierin een voorbeeldfunctie neemt.



Mobiliteit blijkt niet per se de belangrijkste trigger in het stimuleren van thuiswerken en niet of anders reizen. Het hebben van meer tijd en flexibiliteit wel. Volgens deze studie zou het lonen als werkgevers hun medewerkers stimuleren in deze flexibiliteit. Bovendien hebben medewerkers liever geen dan minder reistijd: ze werken liever een dag thuis dan dat ze na spitsijd naar hun werk reizen. Het stimuleren van thuiswerken is dan ook kansrijker dan het stimuleren van spitsmijden. Het is slim bij het benaderen van medewerkers niet te richten op de eigen beleidsdoelen, maar op zaken waar medewerkers in het gewenste gedrag zelf blij van worden; zoiets als flexibiliteit bijvoorbeeld.

Medewerkers die in Amsterdam wonen zijn meer geneigd naar kantoor te gaan dan medewerkers die buiten Amsterdam wonen. Door werknemers individueel te benaderen en in te zetten op dit verschil in behoefte, behaal je volgens deze studie het meeste resultaat. Ook kan het financieel aantrekkelijk maken van thuiswerken bijdragen aan het thuiswerkgedrag van medewerkers. Bij medewerkers die wel naar kantoor gaan, lijken fietsstimulering en stimuleren van reizen buiten de spits het meest kansrijk.

De uitgebreide conclusies en aanbevelingen staan in hoofdstuk 5.



Inhoudsopgave

SAMENVATTING	2
1. INLEIDING	6
1.1 AANLEIDING.....	6
1.2 ONDERZOEKSOPZET	6
2. ALGEMENE BEVINDINGEN	9
2.1 ACHTERGRONDVARIABLEN RESPONDENTEN	9
3. RESULTATEN	12
3.1 INLEIDING	12
3.2 THEMA 1: THUISWERKEN	12
3.3 THEMA 2: WERK- EN REISPATROON	15
3.4 THEMA 3: MODALITEIT	17
3.5 PSYCHOLOGISCHE FACTOREN	18
4. TWEEDE METING SEPTEMBER (CONTROLEGROEP)	24
4.1 DE CONTROLEGROEP	24
4.2 DE CONTROLEVRAGEN	24
4.3 CONCLUSIES	25
4.4 INTERPRETATIE EN KWALITATIEVE BESCHOUWING	25
5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	26
5.1 THUISWERKEN	26
5.2 WERK- EN REISPATROON	28
5.3 MODALITEIT	29

1. Inleiding

Aanleiding en onderzoeksopzet

1.1 AANLEIDING

Vanwege de coronacrisis werken veel medewerkers in de Metropoolregio Amsterdam nu vanuit huis. Dit resulteert in een unieke situatie: het is rustig op straat en in het openbaar vervoer. Door de coronacrisis pasten medewerkers hun reisgedrag aan en deden ze ervaring op met thuiswerken. Deze ervaring biedt aanknopingspunten om de bijbehorende gedragsverandering structureel te maken en de verkeersdrukke in Amsterdam structureel te reduceren. Als ongeveer 10% van de medewerkers af en toe thuiswerkt en/of meer gespreid naar zijn/haar werk reist, heeft dit grote (positieve) gevolgen voor de drukte op de weg en in het openbaar vervoer. Om medewerkers en forenzen te stimuleren – en afspraken te maken met werkgevers – om ook na de (versoepeling van de) maatregelen tegen het coronavirus meer thuis te werken of buiten de spits te reizen wil de gemeente Amsterdam de potentie ervan onderzoeken.

1.1.1 Vraag aan XTNT

De gemeente Amsterdam vroeg XTNT het onderzoek uit te voeren en met de resultaten te komen tot aanknopingspunten en handvatten voor een eventuele campagne.

1.2 ONDERZOEKSOPZET

Het onderzoek richtte zich op werkenden in de Metropoolregio Amsterdam (MRA). We ondervroegen respondenten op hun ervaring, drijfveren en intenties over de volgende thema's:

- Thuiswerken
- Werk- en reispatroon
- Modaliteit (vervoermiddel)

1.2.1 Onderzoeksmethode en -sporen

Om de potentie tot meer thuiswerken en het mijden van de spits te onderzoeken, maakten we gebruik van een digitale vragenlijst. Deze vragenlijst was tussen 22 juni 2020 en 7 juli 2020 online in te vullen via een link die we uitzetten via drie sporen:

- Via de afdeling P&O onder de 16.000 medewerkers van de gemeente Amsterdam;
- Via de afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek (OIS) bij de 2.000 panelleden van het Stadspanel van de gemeente Amsterdam. Het Stadspanel bestaat uit inwoners (met gelijke verdeling tussen stadsdelen) van de gemeente Amsterdam die op vrijwillige basis deelnemen aan diverse enquêtes;
- Via diverse werkgevers(netwerken): Breikers, contacten via EZ, ORAM en VanAtotZuidas. Zij hebben via hun netwerk werkgevers gevraagd de digitale vragenlijst uit te zetten binnen de eigen organisatie.

1.2.2 Opzet vragenlijst

De vragenlijst is opgesteld door XTNT op basis van de vragenlijst onder regionale werkgeversnetwerken 'Thuiswerken tijdens corona' (uitgevoerd door MuConsult, 2020) de vragenlijst van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en het Nederlands Verplaatsingspanel, genaamd 'Mobiliteitsgedrag en

thuiswerken tijdens en na coronamaatregelen' en de vragenlijst van ANWB 'Crisistracker'. We hebben de vragen uit die vragenlijst aangevuld met psychologische factoren voor gedragsverandering en specifieke vragen vanuit de gemeente Amsterdam. Dit maakt het enerzijds mogelijk om de resultaten regionaal en landelijk te vergelijken en anderzijds maatwerk te leveren voor de specifieke situatie in de metropoolregio Amsterdam. De vragenlijst is afgestemd met de gemeente Amsterdam en is geprogrammeerd door de afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek (OIS) van de gemeente Amsterdam.

Bij het opstellen van de vragenlijst hanteerden we de volgende uitgangspunten:

- De onderzoeksresultaten vergelijken met landelijke en regionale onderzoeken op hetzelfde thema. Hierbij fungeert de vragenlijst van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat als basis.
- Aangrijpingspunten voor gedragsverandering nader te duiden en te toetsen. We stelden daarom geen hypothetische vragen over de (mogelijk) toekomstige situatie zoals "Zou je (straks) buiten de spits naar je werk reizen?", maar stellingen die uitgaan van de huidige belevingswereld van de respondenten, zoals: "Het lijkt me/ik vind het fijn om (straks) buiten de spits naar mijn werk te reizen".
- Onderzoeken van vijf psychologische factoren:
 - Sense of urgency: ervaren noodzaak om het reisgedrag te veranderen.
 - Emoties en associaties: het beeld en beleving van verschillende vervoerswijzen.
 - Faciliteren en gemak: toegankelijkheid (mentaal en fysiek) van verschillende vervoerswijzen.
 - Social proof: het reisgedrag van mensen uit de sociale omgeving van een persoon.
 - Intrinsieke motivatie: de wil om ander reisgedrag te vertonen.

De vragenlijst staat in bijlage 1.

1.2.3

Respons en analyse

De respons per spoor is als volgt:

- 1 De vragenlijst onder medewerkers van gemeente Amsterdam resulteerde in 6718 respondenten.
- 2 Van de 2.000 uitgevraagde panelleden hebben 1.129 inwoners de enquête ingevuld. Hiervan is slechts 47% werkzaam in loondienst bij de overheid of een andere werkgever of student. De netto respons via het panel bedraagt hierdoor 530 respondenten.
- 3 De respons via de diverse werkgevers(netwerken) is 428.

Data gezamenlijk geanalyseerd

Uit de resultaten blijkt dat de persoonskenmerken van de verschillende sporen nauwelijks van elkaar verschillen. Denk aan persoonskenmerken als leeftijd, functie, opleidingsniveau en huishoudenssamenstelling. Daarom hebben we besloten alle data gezamenlijk te analyseren. Omdat het derde spoor een flink lager aantal respondenten heeft dan met name het eerste spoor hebben we in september via het derde spoor (werkgevers en werkgeversnetwerken) een tweede meting uitgezet die diende als controlegroep. Dit om te achterhalen of er – indien het aantal respondenten van de derde groep hoger was – toch meer verschillen waren. De data van deze respondenten vergeleken we statistisch met de data waarop het rapport na de eerste enquêteronde is gebaseerd. Deze tweede steekproefomvang van bijna 900 respondenten is fors en voor deze tweede groep blijken de resultaten grosso modo hetzelfde als voor de eerste groep. In ieder geval kunnen we stellen dat de verschillen tussen deze twee groepen weinig effecten hebben op de resultaten. Omdat er in de tweede groep geen gemeenteambtenaren zitten en de eerste groep juist vooral uit gemeenteambtenaren bestaat, is dat in ieder geval een sterke indicatie dat het al dan niet gemeentebtenaar zijn op zich er niet zoveel toe doet. De uitkomsten van deze tweede meting en de link met de eerste meting staan in hoofdstuk 4 van dit rapport.



Grotere verschillen: woon-/werklocaties

Er zijn interessante verschillen zichtbaar indien we de respondenten groeperen op woon-/werklocatie. Hierbij maken we onderscheid tussen drie groepen: respondenten die wonen en werken in Amsterdam, respondenten die wonen in Amsterdam, maar werken buiten Amsterdam, en respondenten die buiten Amsterdam wonen, maar in Amsterdam werken. Omdat deze resultaten belangrijke aanknopingspunten kunnen geven voor een eventuele campagne reflecteren we per thema (thuiswerken, werk-/reispatroon en modaliteit) op de meest opvallende resultaten voor deze geografische groepen.

2. Algemene bevindingen

Achtergrondvariabelen van de respondenten

2.1 ACHTERGRONDVARIABLEN RESPONDENTEN

In deze paragraaf worden de achtergrondvariabelen van alle respondenten besproken. Middels voetnoten worden de overeenkomsten en eventuele verschillen tussen de onderzoeksporen toegelicht.

2.1.1 Geslacht

Er deden aan het onderzoek iets meer vrouwen dan mannen mee: 55% was vrouw en 45% was man².

2.1.2 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de respondenten ligt vrij hoog. Bijna de helft van de respondenten (47%) is ouder dan 51 jaar. Een kwart (25%) is tussen 41 en 50 jaar en een kwart (26%) tussen 20 en 40 jaar. Zie tabel 1 voor een nadere specificatie van de leeftijdscategorieën van de respondenten.

Tabel 1 | Leeftijdsverdeling van alle respondenten³

Leeftijdscategorie	Aantal	Percentage
20-30 jaar	551	8
31-40 jaar	1297	18
41-50 jaar	1775	25
51-65 jaar	3348	47
boven de 65 jaar	117	2

² Voor de medewerkers van de gemeente Amsterdam gelden exact dezelfde percentages: 55% is vrouw en 45% is man. Bij de respondenten vanuit het panel en de werkgevers(netwerken) zijn er iets meer mannen dan vrouwen: 51% tegenover 49%.

³ Voor zowel de medewerkers van de gemeente Amsterdam als de respondenten vanuit het panel en de werkgevers(netwerken) gelden vergelijkbare percentages: ongeveer een kwart van de respondenten is tussen de 20-40 jaar. In de categorieën 31-40 jaar en 41-50 jaar zijn de percentages exact hetzelfde, te weten 25% en 47%.

2.1.3

Samenstelling huishouden

De grootste groep respondenten woont samen met een partner en kinderen (37%). Een derde van de respondenten (33%) is samenwonend zonder kinderen en een vergelijkbaar grote groep (30%) is alleenstaand, eventueel met kinderen, zie tabel 2 op de volgende pagina⁴.

Tabel 2 | Verdeling samenstelling huishouden

Gezinssituatie	Aantal	Percentage
Alleenstaand	1586	23
Alleenstaand met kind(eren)	477	7
Samenwonend	2242	33
Samenwonend met kind(eren)	2534	37

2.1.4

Opleidingsniveau

Het grootste deel van de respondenten is hoogopgeleid: ruim driekwart (77%) is WO- of HBO-geschoold. In tabel 3 staan de totalen en percentages per opleidingsniveau⁵.

Tabel 3 | Verdeling opleidingsniveau

Hoogst gevolgde opleiding	Aantal	Percentage
Geen onderwijs/basisonderwijs	5	0
LBO / MAVO / VMBO	204	3
HAVO / VWO	438	6
MBO	960	14
HBO / WO	5379	77

2.1.5

Dienstverband en functiegroep

In dit onderzoek werden alleen personen geselecteerd die werkzaam zijn bij een overheid, in loondienst of student zijn. Zoals in hoofdstuk 1 al is toegelicht, is het overgrote gedeelte van de respondenten (89%) werkzaam bij de overheid. Het andere gedeelte werkt in loondienst bij een andere werkgever dan de overheid. Slechts 6 studenten hebben de enquête ingevuld.

Wat betreft functiegroep heeft het overgrote deel een kantoorfunctie (70%). De overige respondenten hebben een management- of directiefunctie (14%), werken in de zorg (4%) of in de buitendienst (4%)⁶. De aantallen en percentages per functiegroep staan verder toegelicht in tabel 4⁷.

⁴ De percentages in samenstelling huishouden van de medewerkers van de gemeente Amsterdam zijn vergelijkbaar met de percentages in tabel 2. De respondenten vanuit het panel en de werkgevers(netwerken) zijn iets meer alleenstaand (29% t.o.v. 23%) en minder samenwonen met kind(eren) (29% t.o.v. 37%).

⁵ De percentages in verdeling opleidingsniveau van de medewerkers van de gemeente Amsterdam zijn exact hetzelfde als de percentages in tabel 3. Voor de respondenten vanuit het panel en de werkgevers(netwerken) zijn iets meer HAVO/VWO (9%) en HBO / WO (80%) geschoold en iets minder MBO geschoold (8%).

⁶ De tweede meting (september 2020) heeft als doel meer respondenten op te halen uit de sectoren zorg en onderwijs.

⁷ De percentages in verdeling naar functiegroep van de medewerkers van de gemeente Amsterdam zijn vergelijkbaar met de percentages in tabel 4. Van de respondenten vanuit het panel en de werkgevers(netwerken) hebben iets minder medewerkers een kantoorfunctie (61%). Iets meer medewerkers hebben een management/directiefunctie (19%), een zorgfunctie (7%) of een functie in onderzoek (6%).

Tabel 4 | Verdeling naar functiegroep

Functiegroep	Aantal	Percentage
Baliefunctie	122	2
Kantoorfunctie	4467	70
Buitendienst	277	4
Productiewerk	47	1
Management- of directie functie	856	14
Zorgfunctie	262	4
Onderwijs	100	2
Onderzoek	209	3

2.1.6

Woon- en werklocatie en -afstand

De meeste respondenten werken in Amsterdam (96%). Zoals toegelicht in hoofdstuk 1 wordt in dit onderzoek een verdeling gemaakt naar woon- en werklocatie⁸. Hierbij onderscheiden we drie groepen:

- Respondenten die wonen en werken in Amsterdam (46%)
- Respondenten die wonen in Amsterdam en buiten Amsterdam werken (4%)
- Respondenten die buiten Amsterdam wonen en werken in Amsterdam (50%)

De afstand naar het werk is voor 30% tussen 0 en 7,5 kilometer. Een derde (31%) reist normaliter meer dan 25 kilometer naar het werk. In tabel 5 staat de woon-werkafstand per categorie weergegeven⁹.

Tabel 5 | Woon-werkafstand

Afstand	Aantal	Percentage
0 tot 7,5 kilometer	2144	31
7,5 tot 15 kilometer	1484	21
15 tot 25 kilometer	1151	16
25 tot 50 kilometer	1634	23
meer dan 50 kilometer	594	8

⁸ Deze onderverdeling is gemaakt op basis van de gemeentegrenzen van de gemeente Amsterdam.

⁹ De percentages voor zowel medewerkers van de gemeente Amsterdam als respondenten vanuit het panel en de werkgeversnetwerken zijn vergelijkbaar met de percentages in tabel 5.

3. Resultaten

Thuiswerken, werk-/reispatroon en modaliteit: voor de coronacrisis, in de huidige situatie en intenties voor de toekomst.

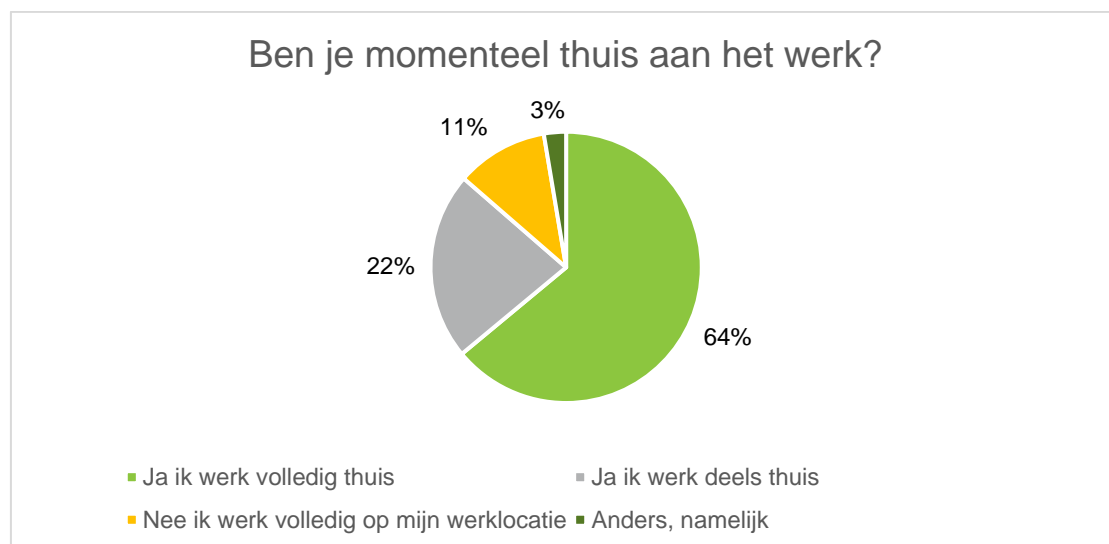
3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk laten we de resultaten zien op de thema's thuiswerken, werk-/reispatroon en modaliteit. We vroegen de respondenten naar hoe zij (thuis)werkten en reisden naar hun werk vóórdat de coronacrisis uitbrak, wat hun ervaring is met thuiswerken tijdens de coronacrisis, hoe zij dit beleven en wat hun intenties zijn voor de toekomst. We vroegen respondenten naar hun huidige situatie bij vragen die gingen over de situatie tijdens de coronacrisis. Bij de resultaten die gaan over 'tijdens de coronacrisis' of 'nu' gaat het daarom over de bevraagde periode tussen 22 juni en 7 juli. Ten slotte gaan we dieper in op de psychologische factoren die het werk- en reispatroon van de respondenten bepalen.

3.2 THEMA 1: THUISWERKEN

3.2.1 Twee derde werkt volledig thuis

Van de respondenten gaf 64% aan tijdens de coronacrisis volledig thuis te werken. Dat doen zij voornamelijk omdat hun werkgever het verplicht (68%) of omdat de overheid het aanraadt (23%). Slechts 3% werkt volledig thuis omdat ze het niet meer fijn vinden om te reizen.



Figuur 1 | Aandeel respondenten dat wel, niet of deels thuiswerkt

Minder dan een kwart werkt deels thuis (22%). Hiervan geeft ruim een kwart aan dat ze wel kunnen thuiswerken, maar het fijn vinden om af te wisselen met kantoor (27%). Nog eens 23% geeft aan een beroep te hebben waardoor volledig thuiswerken niet mogelijk is. 17% zegt een cruciaal beroep te hebben (zoals opgesteld door de overheid). Slechts 11% werkt helemaal niet thuis.

3.2.2

Thuiswerken krijgt gemiddeld een 7,4

Thuiswerken wordt gemiddeld beoordeeld met een 7,4. Als belangrijkste voordelen noemen de respondenten dat ze minder/geen reistijd hebben (59%), meer flexibiliteit (45%), meer focus en/of concentratie (43%) en meer mogelijkheden om werk en privé te combineren (31%).

Hoewel de respondenten het thuiswerken met een dikke voldoende beoordelen, halen ze toch veel minder plezier uit hun werk in vergelijking met hun 'oude' werksituatie vóór de coronacrisis. Zo zegt 44% minder plezier te halen uit het werk vanuit huis tegenover 23% die er meer plezier uithaalt.¹⁰

Interessant is dat de respondenten zeggen het fijn te vinden dat ze hun werk en privé beter kunnen combineren. Aan de andere kant is er ook een groep die het scheiden van werk en privé als belangrijk *nadeel* zien: 26% vindt het een nadeel dat er minder mogelijkheden zijn om werk en privé te scheiden. Dit is in lijn met het onderzoek in Zuid-Nederland 'Thuiswerken tijdens corona'. Overigens zien de respondenten het gebrek aan sociaal contact als grootste nadeel van het thuiswerken (65%). 22% geeft aan minder fysiek contact als nadeel te ervaren.

Tabel 6 | De belangrijkste voor- en nadelen van thuiswerken

Belangrijkste voordelen thuiswerken	Belangrijkste nadelen thuiswerken
Minder/geen reistijd	Minder sociaal contact
Meer flexibiliteit (zelf werktijden kunnen indelen)	Minder mogelijkheden om werk en privé te scheiden
Meer focus en/of concentratie (geen afleiding van collega's)	Minder fysiek contact
Meer mogelijkheden om werk en privé te combineren	

3.2.3

Bijdrage van de werkgever om aangenaam thuis te werken

98% kreeg maatregelen aangeboden om thuis te kunnen werken

Bijna iedereen zegt dat de werkgever maatregelen trof om het thuiswerken mogelijk te maken. Slechts 2% geeft aan dat er helemaal geen maatregelen zijn genomen om goed thuis te kunnen werken tijdens de coronacrisis. Medewerkers hebben onder andere toegang tot de systemen van de werkgever vanuit een externe locatie (87%), een digitaal vergadersysteem (68%) en een (leen)laptop (52%). Maar ook kregen veel respondenten een aangepast bureau of bureaustoel (42%), een toetsenbord en/of muis (37%) en een beeldscherm en/of laptop houder (30%).

Aanvullend kreeg 78% van de respondenten persoonlijke maatregelen of afspraken aangeboden door de werkgever. Zo bood 27% een aanspreekpunt voor vragen over thuiswerken, was er wekelijks contact met de leidinggevende over de persoonlijke situatie (23%) of kregen respondenten een financiële vergoeding voor benodigdheden tijdens het thuiswerken (22%).

¹⁰ We zien in de data significante verschillen in de samenstelling van huishoudens en hoe zij hun werktevredenheid beoordelen. Dat kan verschillende redenen hebben. Wellicht ervaren alleenstaanden minder werkgeluk omdat ze bijvoorbeeld sociale contacten missen. Of hebben stellen met kinderen minder werkgeluk omdat het chaotischer is in huis. Wat de precieze redenen zijn, weten we helaas niet en kunnen we grotendeels ook niet uit de cijfers opmaken. Daarnaast is het de vraag of deze verschillen alleen tijdens de coronacrisis zichtbaar zijn of dat het een normaal verschijnsel is. Als de gemeente hier dieper op in wil gaan, raden we aan dit nader te onderzoeken en dan ook het verschil tussen thuiswerken in het algemeen of specifiek tijdens corona mee te nemen.

Aanvullen van maatregelen door de werkgever

Wat de werkgever (nog meer) kan doen om thuiswerken zo aangenaam mogelijk te maken, is het faciliteren van benodigdheden om goed thuis te kunnen werken (62%), flexibel omgaan met werktijden (52%) en actief stimuleren op thuiswerken (48%).

In stand houden van maatregelen in de toekomst

De respondenten hopen én denken ook dat een aantal maatregelen in stand blijft in de toekomst. Zo hoopt meer dan de helft dat hun werkgever hen actief blijft stimuleren om thuis te werken (58%) of dat alle benodigde informatie digitaal (op afstand) beschikbaar wordt gesteld (54%). Ook hopen medewerkers in de toekomst meer overleggen telefonisch en/of online te doen (48%). Slechts 3% denkt dat waarschijnlijk geen van de maatregelen blijvend is.

3.2.4

Twee tot drie keer per week thuiswerken voor helft van de respondenten

Dat we met zijn allen in de toekomst meer willen thuiswerken is duidelijk. Waar voorheen 5% twee tot drie keer per week thuiswerkte, wil in de toekomst maar liefst 50% twee tot drie keer per week thuiswerken. En waar voor de coronacrisis 26% nooit thuiswerkte, wil straks slechts 6% nooit meer thuiswerken.



Figuur 2 | Thuiswerken voor de coronacrisis en intentie tot thuiswerken in de toekomst

3.2.5

Opvallend in resultaten woon-/werklocaties

- We zien dat de mensen die in Amsterdam werken maar niet in de stad wonen momenteel *meer* thuiswerken (namelijk 70%) dan de Amsterdammers die buiten de stad werken (46%). Van de mensen die zowel in Amsterdam wonen als werken, werkt momenteel 62% thuis.
- Mensen die buiten Amsterdam wonen, maar in Amsterdam werken geven thuiswerken een hoger cijfer. Zij beoordelen thuiswerken met een 7,7. In vergelijking: zowel mensen die in Amsterdam wonen en buiten werken als mensen die in Amsterdam wonen én werken geven thuiswerken een 7,1.
- Driekwart van de mensen die buiten Amsterdam wonen en in Amsterdam werken (76%) benoemt het hebben van minder/geen reistijd het belangrijkste voordeel van thuiswerken. Voor mensen die in Amsterdam wonen, maar buiten Amsterdam werken is minder/geen reistijd ook het belangrijkste voordeel (55%). Voor mensen die in Amsterdam wonen en werken speelt het hebben van

minder/geen reistijd een kleinere rol (43%). Het hebben van meer flexibiliteit (48%) en meer focus en/of concentratie (44%) is evenzo belangrijk.

- Mensen die buiten Amsterdam wonen en in Amsterdam werkten, werkten voor de coronacrisis al het meeste thuis. Ongeveer 35% werkte één of meerdere keren per week thuis. Voor respondenten woonachtig in Amsterdam lag dit percentage rond 28%. De intentie om na de coronacrisis thuis te werken is hoger voor mensen die buiten Amsterdam wonen. 57% van hen geeft aan in de toekomst twee tot drie keer per week thuis te willen werken. In vergelijking: van de respondenten die in Amsterdam wonen is dit ongeveer 45%.

3.3 **THEMA 2: WERK- EN REISPATROON**

3.3.1 **Wens voor andere werktijden dan voorheen**

Sinds de maatregelen tegen het coronavirus werkt 53% op andere werktijden dan voorheen: 23% werkt meer of minder uur per dag en 30% werkt nu op andere tijdstippen dan voorheen. Hiervan begint 31% eerder met werken en 27% begint later. Nog eens 29% geeft aan helemaal geen vaste werktijden meer te hebben.

Veel respondenten (62%) vinden deze nieuwe werktijden fijner

Ongeveer 18% zou liever op de tijdstippen werken waarop ze dat voorheen deden en 19% heeft geen mening over of ze deze nieuwe werktijden fijner vinden of niet. Medewerkers geven aan het fijn te vinden om in de toekomst hun werktijd meer zelf te kunnen indelen dan voor de coronacrisis.

3.3.2 **Intentie vasthouden van gewoontes op het gebied van werkpatroon**

We vroegen medewerkers welke opties zij blijvend willen toepassen, dus ook als ze weer meer naar hun werklocatie mogen reizen. Daarop geeft bijna twee derde aan meer telefonisch of via video-call te willen afspreken met collega's (59%). Ook wil meer dan de helft meer gedeeltelijk thuiswerken, bijvoorbeeld een aantal uur in de ochtend of middag (58%). Andere toepassingen die medewerkers graag vasthouden zijn meer flexibele werktijden (41%) en meer telefonisch/via video-call afspreken met klanten/externe afspraken (34%). De intentie tot het vasthouden van gewoontes op het gebied van reispatroon/modaliteit worden besproken in 3.4.2.



Figuur 3 | Opties die men wilt vasthouden

3.3.3

Reispatroon nu en in de toekomst

Men zegt vóór corona een vast reispatroon te hebben (89%) en dus niet flexibel te reizen. De intentie voor reizen in de toekomst is gemeten aan de hand van stellingen. Hieruit bleek dat als er in de toekomst iets gebeurt (zoals wegwerkzaamheden of drukte in het ov) medewerkers niet reizen als betere optie zien dan buiten de spits reizen. Overigens staan zij niet negatief tegenover spitsmijden. Medewerkers zijn ook bereid om dit te doen maar werken dan liever een dag thuis. Daarnaast zou twee derde van de medewerkers het in de toekomst fijn vinden om minder reistijd te hebben dan voor de coronacrisis. Meer hierover in paragraaf 3.5.

3.3.4

Sturing op het toekomstig werk- en reispatroon

Bij het stimuleren van het reis-/thuiswerkgedrag van medewerkers is het beleid en de flexibiliteit van de werkgever belangrijk (81%), net als het hebben van een goede werkplek (76%) en de communicatie van de overheid (50%).

3.3.5

Opvallend in resultaten woon-/werklocaties

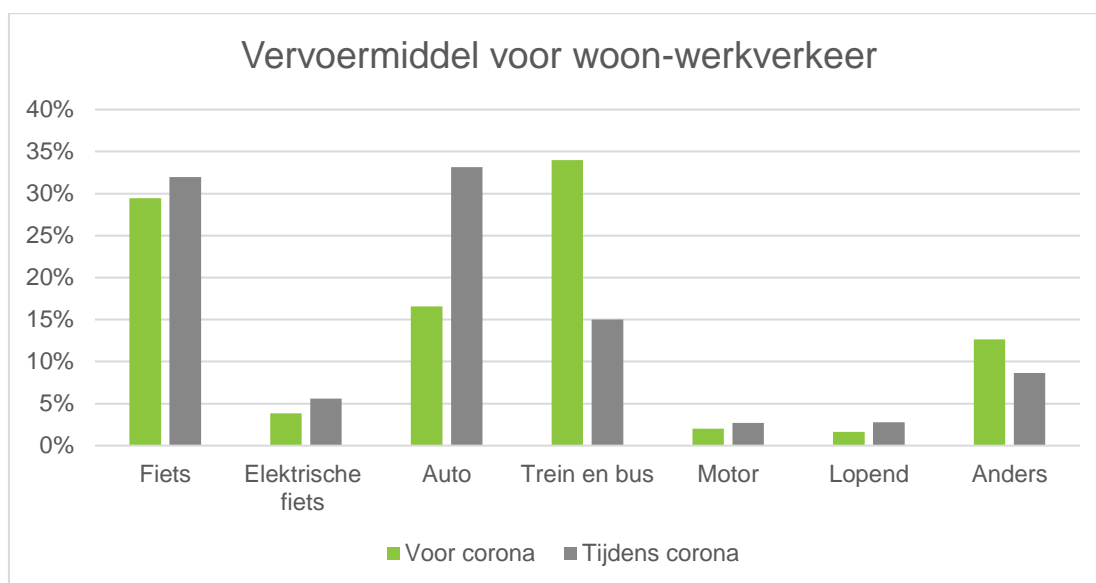
- Van de medewerkers die nu op andere tijden werken dan vóór corona geven de medewerkers die buiten Amsterdam wonen vaker aan hun nieuwe werktijden fijner te vinden: 69% tegenover 56% (medewerkers woonachtig in Amsterdam).
- De beschikbaarheid van alternatieve reismogelijkheden om de woon-werkreis af te leggen (zoals het openbaar vervoer of de fiets) is voor medewerkers die buiten Amsterdam wonen van invloed op hun toekomstige reis- en thuiswerkgedrag. De helft van de respondenten die buiten Amsterdam woont (49%) geeft aan dit belangrijk te vinden. Voor de respondenten die in Amsterdam wonen bedraagt dit percentage 33%.

3.4 THEMA 3: MODALITEIT

3.4.1 Reisgedrag voor en tijdens corona

Vóór corona reisden de respondenten vooral met de trein of bus (34%) of met de fiets (29%) naar hun werk. 17% ging met de auto.

Mensen die tijdens de maatregelen tegen het coronavirus af en toe naar het werk reizen, doen dat vooral met de (elektrische) fiets 38% of met de auto (33%). Waar voorheen de grootste groep met de trein of bus ging (34%) is dat nu nog maar 15%.



Figuur 4 | Vervoermiddel voor corona (n=7676) en tijdens corona (n=2562)

3.4.2 Intentie modaliteit in de toekomst

Als we medewerkers vragen welke veranderingen in hun reispatroon of modaliteit zij blijvend willen toepassen, geven zij de volgende antwoorden¹¹ (figuur 3):

- Meer met de (e-)fiets naar het werk (23%)
- Meer buiten de spits reizen in het ov (19%)
- Meer buiten de spits reizen met de auto (16%)
- Meer met de auto naar het werk (7%)
- Meer met de trein naar het werk (2%)

Er is dus de meeste potentie voor fietsstimulering en buiten de spits reizen. Voor fietsstimulering zit vooral veel potentie bij medewerkers met een woon-werkafstand tussen 7,5 en 15 km: vóór de coronacrisis ging 58% van deze groep met een ander vervoermiddel dan de (e-)fiets of lopend naar het werk. Ook is er nog wat te winnen bij de groep met een woon-werkafstand tot 7,5 km. Van deze groep ging een kleine 20% voor corona met een ander vervoermiddel dan met de (e-)fiets of lopend naar het werk.

¹¹ We vroegen de respondenten 'Welk van de volgende opties zou je na het coronavirus (blijvend) willen toepassen?' en gaven respondenten zowel antwoordmogelijkheden m.b.t. thuiswerken als m.b.t. modaliteit. De opties die medewerkers blijvend willen toepassen zijn over het algemeen meer gericht op thuiswerken en minder op het reispatroon of modaliteiten.

3.4.3 Veranderingen in modaliteit of mobiliteit waaraan de werkgever kan bijdragen

We vroegen de respondenten naar vergoedingen op gebied van woon-/werkverkeer. Ruim een kwart (26%) geeft aan geen behoefte te hebben aan vergoedingen of regelingen ten behoeve van hun woon-/werkverkeer aanvullend op wat ze nu al krijgen. Een kwart geeft aan een aanschafvergoeding voor de fiets of e-bike te willen (27%). Nog eens een kwart zegt behoefte te hebben aan een OV-abonnement (23%).

Aanschaf elektrische fiets

Op de vraag of medewerkers een elektrische fiets zouden aanschaffen of leasen als de werkgever daarvoor een financieel aantrekkelijke regeling zou aanbieden, geeft meer dan de helft aan dat waarschijnlijk wel te doen (57%).

3.4.4 Opvallend in resultaten woon-/werklocaties

- Voor de coronacrisis fietste het overgrote deel van de medewerkers die in Amsterdam wonen en werken naar het werk (62%). Ongeveer 7% nam de auto naar het werk en 5% de bus. Van de medewerkers die buiten Amsterdam wonen en in Amsterdam werken nam 47% de trein, 20% de auto en 14% de bus. Amsterdammers die buiten de stad werken gebruiken de auto (40%), fiets (23%) en trein (21%).
- Van de mensen die in Amsterdam wonen en werken en die tijdens corona af en toe naar hun werklocatie reizen, gaat maar liefst 60% met de fiets. De mensen die in Amsterdam werken maar erbuiten wonen gebruiken voornamelijk de auto (49%) en de trein (23%). Amsterdammers die buiten de stad werken reizen voornamelijk met de auto (55%) of met de fiets (24%). Slechts 14% van de mensen die zowel wonen als werken in Amsterdam gaat nu met de auto.
- Een kwart van de respondenten die buiten Amsterdam wonen (27%) heeft de intentie om meer buiten de spits te reizen in het openbaar vervoer. Dit ten opzichte van bewoners van Amsterdam, met percentages tussen de 12% en 15%.
- Van de medewerkers die wonen en werken in Amsterdam zegt 26% meer met de (e-)fiets naar het werk te willen. Dit wil 20% van de medewerkers die in de stad wonen maar erbuiten werken en 23% van de medewerkers die in de stad werken maar erbuiten wonen. Dat verschil is dus niet zo groot, fietsstimulering lijkt dus niet zo zeer afhankelijk van waar medewerkers wonen/werken.
- Waar inwoners van Amsterdam, zowel werkzaam binnen als buiten de gemeente, aangeven niet van plan te zijn meer met de auto naar het werk te reizen (respectievelijk 3% en 4%), geeft 12% van de respondenten die buiten Amsterdam woont aan vaker met de auto naar het werk te willen reizen.
- Wat betreft autoreizen heeft 11% van de respondenten die in Amsterdam woont en buiten Amsterdam werkt en 15% van de respondenten die buiten Amsterdam woont en in Amsterdam werkt de intentie om meer buiten de spits te reizen met de auto. Voor respondenten die in Amsterdam wonen en werken is dit percentage 4%.

3.5 PSYCHOLOGISCHE FACTOREN

Zoals in paragraaf 1.2.2 aangegeven, zijn er een aantal psychologische factoren onderzocht. Deze paragraaf beschrijft per factor de belangrijkste uitkomsten¹².

3.5.1 Sense of urgency

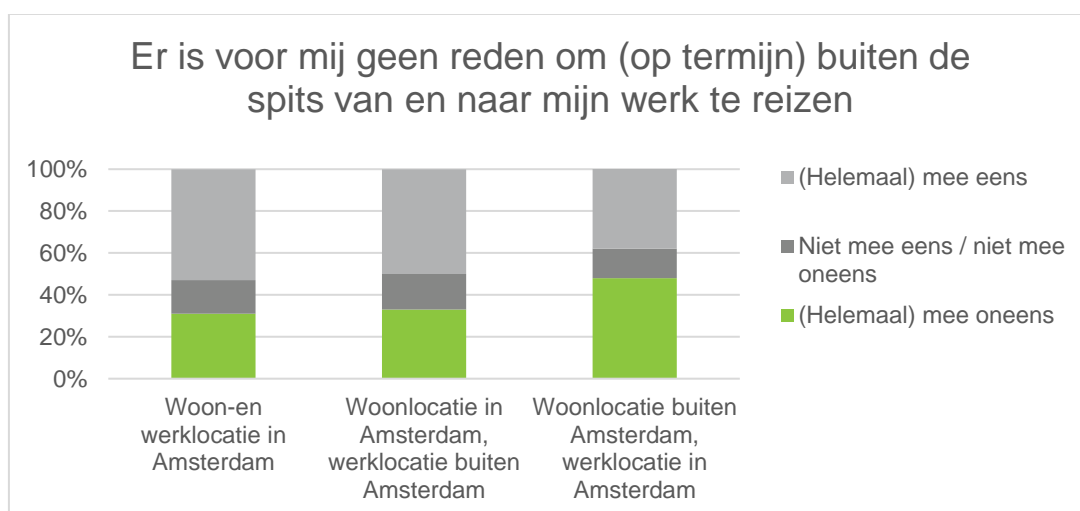
Met sense of urgency wordt de ervaren noodzaak bedoeld om het reisgedrag te veranderen. Ervaring leert dat bij noodzakelijke situatie (bijvoorbeeld files, beperkte capaciteit in het openbaar vervoer of wegafsluitingen), mensen meer bereid zijn om hun gedrag aan te passen en ook meer open staan voor gedragsalternatieven die hen worden aangereikt.

¹² De uitkomsten zijn verkregen op basis van data analyse en vergelijking van beschrijvende data.

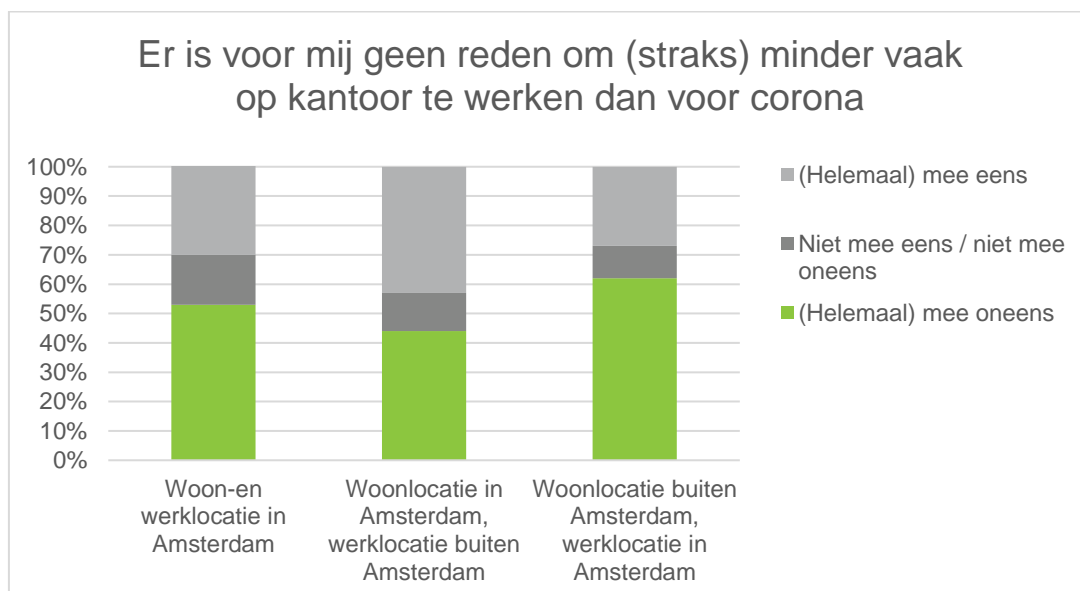
Meer reden om thuis te werken dan spits te mijden

55% geeft aan dat zij reden voelen om op termijn minder vaak op kantoor te werken en 39% geeft aan dat zij reden voelen om op termijn buiten de spits van en naar hun werk te reizen.

Het mijden van de spits is belangrijker voor respondenten die niet in Amsterdam wonen (48%) dan voor Amsterdammers (31%). Dit is mogelijk te verklaren doordat Amsterdammers minder afhankelijk zijn van de auto voor hun woon-werkvervoer. Daarnaast ervaren respondenten die buiten Amsterdam wonen (62%) meer reden om (straks) minder vaak op kantoor te werken dan voor corona, dan Amsterdammers (53%). Zie figuur 5 en 6.



Figuur 5 | Redenen om straks buiten de spits van en naar het werk te reizen



Figuur 6 | Redenen om straks minder vaak op kantoor te werken

Thuiswerken kansrijker dan spitsmijding bij diverse gebeurtenissen

Met het afroepen van de lock-down hebben medewerkers ervaring opgedaan met thuiswerken. Aan de hand van stellingen is de bereidheid tot het aanpassen van het gedrag van de respondenten gemeten.

Zoals eerder geconcludeerd in paragraaf 3.3.3 is de optie niet reizen (minder vaak op kantoor werken) kansrijker dan reizen op een ander tijdstip (buiten de spits van en naar mijn werk reizen), zie tabel 7.

Tabel 7 | Overwegingen ander tijdstip en niet reizen

Stelling	Eens	Oneens
Als de files straks toenemen, ga ik serieus overwegen om: <ul style="list-style-type: none"> • buiten de spits van en naar mijn werk te reizen • minder vaak op kantoor te werken 	40% 53%	37% 27%
Als er straks beperkte ruimte is om met het openbaar vervoer naar mijn werk te gaan, ga ik serieus overwegen om: <ul style="list-style-type: none"> • (vaker) buiten de spits van en naar mijn werk te reizen • minder vaak op kantoor te werken 	52% 67%	30% 20%
Als er grote wegwerkzaamheden zijn op de route van en naar mijn werk, ga ik serieus overwegen om: <ul style="list-style-type: none"> • (vaker) buiten de spits van en naar mijn werk te reizen • minder vaak op kantoor te werken 	46% 60%	32% 23%

In alle gevallen overwegen respondenten die niet in Amsterdam wonen spitsmijding en thuiswerken vaker als serieuze optie dan Amsterdammers.

Thuiswerken financieel aantrekkelijk maken

Twee derde van de respondenten (66%) geeft aan dat als zijn of haar reiskosten (substantieel) toenemen doordat ze op een andere manier naar hun werk moeten reizen dan vóór corona, ze serieus gaan overwegen minder vaak op kantoor te werken. Hieruit blijkt dat financiële motieven een rol spelen bij het wel of niet thuiswerken en reizen. Reiskosten spelen voornamelijk een belangrijke rol bij de medewerkers die buiten Amsterdam wonen: 74% van hen geeft aan dat ze bij toenemende reiskosten overwegen thuis te werken. Dit tegenover 54% bij de inwoners van Amsterdam. Dit biedt, vooral voor de groep die buiten Amsterdam woont, aangrijpingspunten om in te zetten op het financieel aantrekkelijk maken van thuiswerken.

3.5.2

Emoties en associaties

Ten behoeve van de psychologische factoren 'emoties en associaties' is het beeld en de beleving van thuiswerken en woonwerkreizen onderzocht.

Bijna de helft van de respondenten (47%) hecht veel waarde aan het kunnen werken op kantoor

Een kwart (26%) is neutraal en een kwart (27%) hecht geen waarde aan het kunnen werken op kantoor.

39% van de respondenten vindt vergaderen op afstand over het algemeen aangenaam

Een derde (33%) vindt vergaderen op afstand niet aangenaam en een kwart (28%) is neutraal. Opvallend is dat respondenten die buiten Amsterdam wonen minder waarde hechten aan het kunnen werken op kantoor (43%) dan Amsterdammers (55% en 52%). Aan de andere kant vinden de respondenten die buiten Amsterdam wonen vergaderen op afstand aangenaam (44%) dan zij die in Amsterdam wonen (34%).

De helft van de respondenten (48%) wil op termijn buiten de spits reizen

Mensen die buiten Amsterdam wonen vinden het fijner om (straks) buiten de spits naar het werk te reizen (53%) dan de respondenten die in Amsterdam wonen en werken (44%).

Deelauto kansrijk voor selecte groep

Ongeveer 16% vindt het fijn om (straks) gebruik te maken van een deelauto voor zijn of haar woon-werkverkeer. Maar liefst 63% lijkt het niet fijn om gebruik te maken van een deelauto. Aangezien de deelauto een minder ingebed mobiliteitsalternatief is, is een percentage van 16% relatief hoog. Respondenten die in Amsterdam werken, maar buiten Amsterdam wonen kennen een iets hogere potentie voor de deelauto (18%) dan respondenten die in Amsterdam wonen, maar buiten Amsterdam werken (16%). De groep die in Amsterdam woont en werkt heeft de minste potentie voor het gebruik van een deelauto (14%).

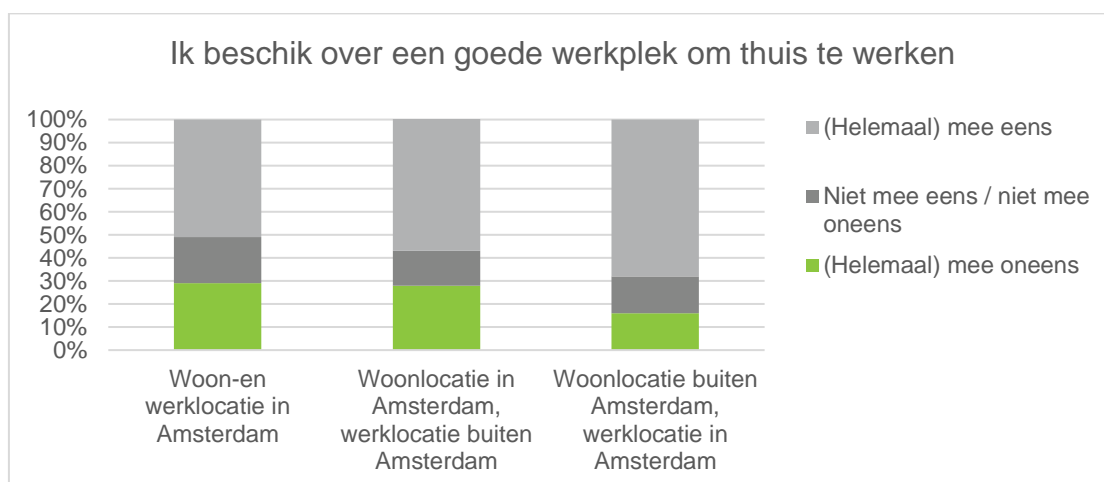
3.5.3

Faciliteren en gemak

Bij de psychologische factoren 'faciliteren en gemak' is gekeken naar de invloed van een aantal aspecten waarvan verwacht wordt dat ze van invloed zijn op thuiswerken.

Thuiswerkplek is op orde

60% van de respondenten beschikt over een goede werkplek om thuis te werken en 75% van de respondenten beschikt over goede (digitale) faciliteiten om thuis te kunnen werken. Medewerkers die buiten Amsterdam wonen vinden vaker dat ze over een goede werkplek beschikken (68%) dan mensen die in Amsterdam wonen en werken (51%). Figuur 7 laat deze verschillen nader zien.



Figuur 7 | Mate waarin men over een goede werkplek beschikt om thuis te werken

Gemak speelt voor 54% van de medewerkers een rol bij de keuze om thuis te werken

Voor ongeveer de helft van de respondenten geldt dat gemak een belangrijke rol speelt bij de keuze om al dan niet thuis te werken. Er is slechts een beperkt verschil tussen de verschillende woon/werklocaties in de mate waarin dit belangrijk wordt gevonden: medewerkers die buiten Amsterdam wonen vinden gemak iets belangrijker (58%) dan mensen die in Amsterdam wonen en werken (51%). De respondenten die in Amsterdam wonen en buiten Amsterdam werken vinden gemak het minst belangrijk (47%).

Twee derde hecht veel waarde aan het kunnen binnenlopen op kantoor bij collega's

66% van de respondenten hecht veel waarde aan het kunnen binnenlopen bij collega's op kantoor. Dit percentage ligt iets hoger voor respondenten die in Amsterdam wonen en werken (72%) dan voor respondenten die buiten Amsterdam wonen (65%) of die buiten Amsterdam werken (66%).

3.5.4**Social proof**

Met social proof wordt het werk- en reispatroon van mensen uit de sociale omgeving van een medewerker bedoeld. Over het algemeen geldt dat het gedrag van mensen voor een belangrijk deel wordt beïnvloed door het gedrag van de mensen om hen heen. Met andere woorden: het gedrag van respondenten zou voor een belangrijk deel overeen moeten komen met het gedrag van mensen uit hun omgeving.

Sterk heersende sociale norm voor de coronacrisis

Uit de stellingen blijkt een duidelijke werk- en reiscultuur met bijbehorend gedrag. Het grootste deel van de collega's werkte op een vaste werklocatie (86%) en meestal niet thuis (81%). Daarnaast reisden ze voor de coronatijd op vaste reistijden naar het werk (90%). Ongeveer vier vijfde van de respondenten (79%) geeft aan dat collega's, net als zichzelf, tijdens de spits naar het werk reisden. Voor alle medewerkers geldt dat ze voor de coronacrisis waarschijnlijk weinig sociale druk ervaarden om hun gedrag te veranderen.

Fysieke aanwezigheid

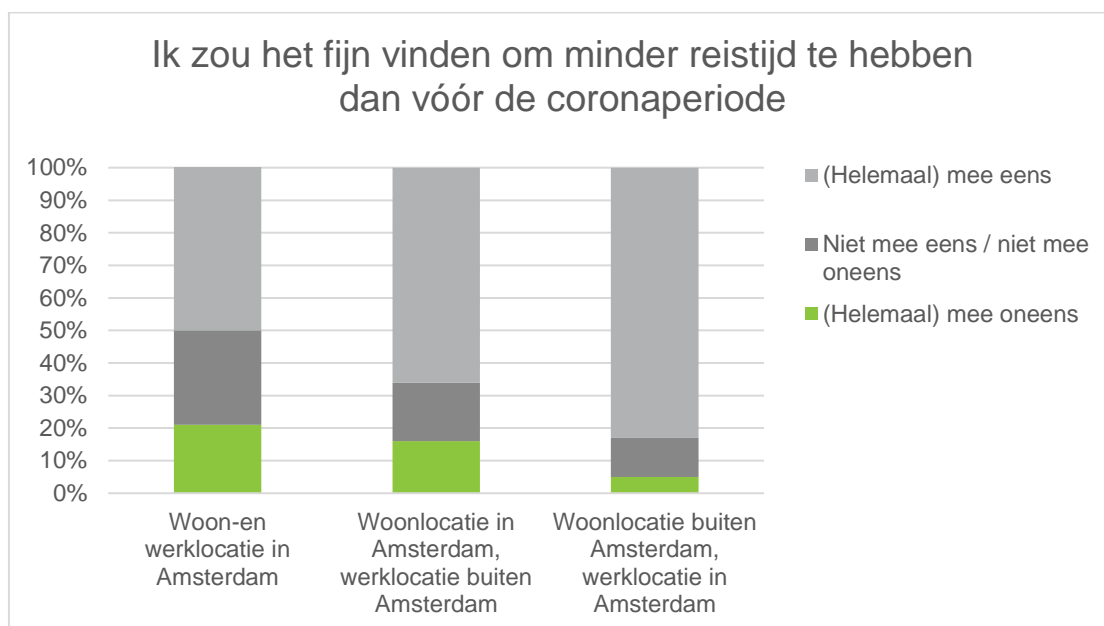
Naast het feitelijke gedrag speelt de mate waarin medewerkers het belangrijk vinden hetzelfde gedrag te vertonen ook een rol. Bijna twee derde van de respondenten (59%) vindt het belangrijk om aanwezig te zijn op kantoor als collega's daar ook zijn. Fysiek aanwezig zijn op kantoor wordt door medewerkers die in Amsterdam wonen en werken belangrijker gevonden (66%) dan door degenen die buiten Amsterdam wonen (57%).

3.5.5**Intrinsieke motivatie**

Met intrinsieke motivatie wordt de wil van een persoon bedoeld om bepaald gedrag te vertonen.

Twee derde wenst minder reistijd te hebben

Meer dan twee derde van de respondenten (69%) zou het fijn vinden om minder reistijd te hebben dan vóór de coronaperiode. Zoals verwacht geldt dat de respondenten die buiten Amsterdam wonen het belangrijker vinden om minder reistijd te hebben (83%) dan zij die wonen in Amsterdam en erbuiten werken (66%) en Amsterdammers die in Amsterdam wonen en werken (51%), zie figuur 8. Doordat medewerkers, veel belang hechten aan minder reistijd maakt dat hierop ingezet kan worden bij het stimuleren van thuiswerken en spits mijden, voornamelijk onder medewerkers die buiten Amsterdam wonen.



Figuur 8 | Mate waarin men het fijn zou vinden om minder reistijd te hebben

Twee derde wil zijn of haar werktijd meer zelf kunnen indelen

Uit het onderzoek komt dat ongeveer twee derde van de respondenten (65%) het fijn zouden vinden om zijn of haar werktijd meer zelf te kunnen indelen dan vóór de coronaperiode. Slechts 10% vindt het niet fijn om zijn of haar werktijd meer zelf in te kunnen delen. Tussen de verschillende groepen wat betreft woon- en werklocaties zijn slechts minimale verschillen. Het inzetten op flexibiliteit qua werktijden is zodoende kansrijk voor alle respondenten.

Ongeveer de helft wil minder afgeleid worden door collega's

In tegenstelling tot de andere factoren van intrinsieke motivatie, is de wens om minder afgeleid te worden door collega's kleiner. Slechts 47% van de respondenten zou het fijn vinden om tijdens het werk minder door zijn of haar collega's afgeleid te worden dan vóór de coronaperiode. Tussen de verschillende groepen zijn wederom slechts minimale verschillen. Inzetten op afleiding door collega's is waarschijnlijk minder kansrijk dan inzetten op minder reistijd en flexibelere werktijden.

4. Tweede meting september (controlegroep)

Belangrijkste conclusies data controlegroep ten opzichte van resultaten in hoofdstuk 3

4.1 DE CONTROLEGROEP

Vanaf 2 tot 23 september is een tweede meting uitgezet ter controle op de bevindingen en conclusies van dit rapport. Voor de tweede meting zijn diverse werkgevers en werkgeversnetwerken benaderd. Dit heeft geresulteerd in een respons van 864 nieuwe respondenten. De data van deze respondenten hebben we statistisch vergeleken met de data waarop het rapport is gebaseerd. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste conclusies.

4.2 DE CONTROLEVRAGEN

We hebben de data van de tweede meting vergeleken met de data van de eerste meting. Dit op basis van de achtergrondvariabelen, het huidige rapportcijfer voor thuiswerken en de belangrijkste vragen omtrent intenties van het vasthouden van gedrag. De focus op intenties is gekozen omdat de tweede meting later is uitgevoerd dan de eerste meting, waardoor vragen omtrent 'huidig gedrag' niet over dezelfde tijdsperiode gaan en eventuele verschillen daardoor zouden kunnen worden verklaard. Uiteraard hopen we dat het 'nieuwe gedrag' zoals thuiswerken, spits rijden en andere vormen van flexibel reizen ook in de toekomst bekijft. De eerste en tweede groep respondenten zullen dus op basis van deze vragen vergeleken worden.

4.2.1 Achtergrondvariabelen

Bij de achtergrondvariabelen zien we soms behoorlijke (statistische) verschillen tussen beide metingen. Zo is het aandeel vrouwen bij de eerste meting met 55% een stuk kleiner dan bij de tweede meting (72%). Ook de leeftijdsopbouw is niet helemaal gelijk: bij de tweede meting is de groep respondenten tussen de 20-30 jaar (17%) bijvoorbeeld significant groter dan bij de eerste meting (8%). Voor wat betreft de gezinssamenstelling zijn de verschillen echter heel klein. Dit geldt ook voor het type werk (functiegroepen). Hier zien we in de tweede meting alleen relatief iets meer mensen met een zorgfunctie en onderzoeksfunctie. Er zijn dus verschillen op het gebied van geslacht en leeftijd tussen de eerste groep en de controle groep. Er zijn nauwelijks verschillen op het gebied van gezinssamenstelling, opleidingsniveau en type werk.

Dan stelt elke lezer zichzelf de vraag? Hoe erg is dit? Op zich zijn deze verschillen logisch en verklaarbaar: de respondenten zijn immers onder verschillende groepen geworven en het zou vreemd zijn als de beide steekproeven dan exact overeen kwamen. Waar het echt om gaat is de vraag of we in dit rapport (wezenlijk) andere conclusies zouden hebben getrokken als we niet de eerste, maar de tweede meting zouden hebben geanalyseerd. Dat hebben we nader onderzocht op een aantal variabelen.

4.2.2 Rapportcijfer en intenties reizen en werken in de toekomst

Wanneer we beide metingen met elkaar vergelijken op de belangrijkste inhoudelijke vragen, dan blijkt dat de verschillen klein zijn. De resultaten van de eerste en tweede meting komen dus overeen. Het rapportcijfer gegeven voor thuiswerken bedraagt in de eerste meting een 7,4 en is bij de tweede meting iets positiever: 7,8. Beide metingen laten geen (statistisch) verschil zien als het gaat om het aantal keren dat men van plan is om in de toekomst thuis te werken. Men geeft in beide metingen aan graag 2 tot 3 keer per week thuis te blijven werken.



Als we kijken naar toekomstintenties zien we dat de verschillen tussen beide metingen klein zijn. De respondenten uit de eerste meting ervaren weliswaar iets meer noodzaak om straks buiten de spits te reizen, maar ze zijn, net als de tweede groep, eerder geneigd thuis te werken bij files, wegwerkzaamheden of beperkte ruimte in het openbaar vervoer. Thuiswerken is dus populairder dan spits mijden. Ook als het gaat om de intenties over de manier van werken, zien we hetzelfde beeld: medewerkers zien voornamelijk toekomst in meer telefonisch/via video-call afspreken met collega's, in meer (gedeeltelijk) thuiswerken en in meer flexibele werktijden. De intenties voor de toekomst verschillen nauwelijks tussen de eerste en de tweede meting.

4.3 CONCLUSIES

Wanneer we de resultaten van beide metingen met elkaar vergelijken zien we dat ze sterk overeen komen. De gemiddelde scores per vraag wijken slechts beperkt van elkaar af en ook de spreidingen over de antwoorden lijken sterk op elkaar.

Uiteraard zijn de resultaten van beide metingen niet exact aan elkaar gelijk en ook zien we vaak wel statistische verschillen tussen beide metingen. Deze verschillen zijn echter klein en zijn vooral het gevolg van de grote steekproefomvang van vooral de eerste en in mindere mate de tweede meting. Doordat er zoveel respondenten in beide metingen zijn bevraagd, zijn ook kleine verschillen in beantwoording van vragen al snel statistisch significant.

Dit neemt niet weg dat we niet tot andere conclusies waren gekomen als we de rapportage hadden gebaseerd op de tweede meting, of een combinatie van beide metingen. Ook mag worden geconcludeerd dat de geconstateerde verschillen in achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijdsopbouw) tussen beide metingen, nauwelijks van invloed zijn op de beantwoording van de vragen over het toekomstige gedrag.

4.4 INTERPRETATIE EN KWALITATIEVE BESCHOUWING

Dit onderzoek bevat een enorm grote steekproef van bij elkaar bijna 8000 respondenten. Ook de tweede steekproefomvang van bijna 900 respondenten is fors en voor deze tweede groep blijken de resultaten grosso modo hetzelfde als voor de eerste groep. In ieder geval kunnen we stellen dat de verschillen tussen deze twee groepen weinig effecten hebben op de resultaten. Omdat er in de tweede groep geen gemeenteambtenaren zitten en de eerste groep juist vooral uit gemeenteambtenaren bestaat, is dat in ieder geval een sterke indicatie dat het al dan niet gemeenteambtenaar zijn op zich er niet zoveel toe doet.

De vraag is dan: wat heeft dan wellicht wel invloed op de resultaten? De uitkomsten van dit onderzoek gelden in elk geval voor deze twee steekproeven. Op basis van de belangrijkste kenmerken van de respondenten uit de steekproeven verwachten wij dat vooral zijn: Nederlanders met een kantoorbaan die de mogelijkheid hebben (of krijgen van hun werkgevers!) om thuis te werken, eigen tijd in te delen en flexibel te reizen. Dit zijn vooral de mensen met de meeste mogelijkheden om thuiswerken en op wie we ons beleid dus vooral moeten afstemmen. Niet omdat we de rest niet in beweging willen brengen maar bovenal omdat dit de groep is, die met hulp en eventueel een zetje in de juiste richting, op langere termijn het verschil kunnen maken op de weg, in het ov en in de spitsen. Dit flexibele werken en reizen vraagt echter wel iets van werkgevers. Werknemers met een thuiswerk-intentie en werk dat zich hier voor leent hebben ruggespraak nodig van hun werkgever. Deze is cruciaal in het faciliteren van thuiswerken en flexibel reizen omdat zij werknemers beïnvloeden met bedrijfscultuur, regelingen en voorzieningen. Een werkgever kan bijdragen aan thuiswerk en reisgeluk door thuiswerken en flexibel reizen mogelijk, interessant en comfortabel te maken.

5. Conclusies en aanbevelingen

Aanknopingspunten om thuiswerken en spitsmijding te blijven stimuleren en/of faciliteren

In dit hoofdstuk noemen we de belangrijkste conclusies van dit onderzoek. Ze zijn aangevuld met informatie uit het vergelijkingsonderzoek van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) genaamd Thuiswerken en de coronacrisis (september 2020) en de achtergrondrapportage 'Monitoring mobiliteit tijdens COVID-19' zoals uitgevoerd door het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (augustus 2020).

5.1 THUISWERKEN

5.1.1 **Nagenoeg alle medewerkers willen in de toekomst thuis blijven werken**

In de periode van 22 juni tot en met 7 juli werkte het overgrote deel van de respondenten volledig thuis (64%) of deels thuis (22%), voornamelijk omdat dit verplicht werd door de werkgever. Hierdoor ervoeren ze de voordelen en nadelen van thuiswerken. Het hebben van minder reistijd, meer flexibiliteit en meer focus en/of concentratie zijn de belangrijkste voordelen. Daar tegenover staan de belangrijkste nadelen: minder sociaal contact en minder mogelijkheden om werk en privé te scheiden. Deze voordelen en nadelen komen overeen met de regionale en landelijke onderzoeken (KiM, 2020). Thuiswerken wordt ten opzichte van het landelijke gemiddelde (7,1) in dit onderzoek iets hoger beoordeeld met een 7,4. Het lijkt erop dat medewerkers in de toekomst graag willen blijven thuiswerken. De helft van de respondenten (50%) wil in de toekomst twee tot drie keer per week thuiswerken en slechts 6% van de respondenten wil in de toekomst nooit meer thuiswerken. In regionale en landelijke onderzoeken worden percentages tussen de 35% en 57% gevonden wat betreft medewerkers die twee tot drie keer per week willen thuiswerken. Wat daarnaast opvalt is dat in de regionale en landelijke cijfers tussen de 15% en 33% aangeeft in de toekomst nooit thuis te willen werken. Dit percentage ligt in dit onderzoek vele malen lager (6%), al kan dit mogelijk verklaard worden door het hoge aandeel hoogopgeleiden en kantoor- of managementfuncties. Hierbij is het vaker mogelijk om thuis te werken.

Hoewel het merendeel van de werkenden positieve ervaringen heeft met thuiswerken, is hun werkplezier lager dan vóór de coronacrisis: 44% van de respondenten haalt minder plezier uit zijn of haar werk. Ditzelfde beeld komt naar voren uit het KiM rapport, waar in april zo'n 50% van de thuiswerkers minder werkplezier ervoerde.

5.1.2 **Bijdrage werkgever aan thuiswerken**

Bijna alle respondenten krijgen maatregelen aangeboden om thuis te kunnen werken. Zowel in de vorm van online toegang tot systemen en digitale vergadersystemen als persoonlijke maatregelen. Uit onderzoek van het KiM is gebleken dat het hebben van een goede thuiswerkplek en digitale faciliteiten samenhangen met positieve thuiswerkervaringen.

Medewerkers geven aan dat werkgevers thuiswerken kunnen veraangename door (nog meer) behoeften te faciliteren, flexibel om te gaan met werktijden en actief te stimuleren op thuiswerken. Nagenoeg alle respondenten verwachten dat (een deel van) de maatregelen in de toekomst stand houdt. Slechts 3% verwacht dat geen enkele maatregel blijvend is.

AANBEVELINGEN THUISWERKEN

- Medewerkers willen zelf graag thuiswerken. Hier ligt een taak voor werkgevers om mee aan de slag te gaan. Het zijn immers niet de medewerkers die overtuigd moeten worden om thuis te werken. Ze dienen hooguit (extra) gefaciliteerd te worden om thuis te kunnen en mogen werken. Werkgevers vinden het vaak moeilijk om dit te organiseren. Ze kunnen ondersteund worden met tips, trucs en kennis. Dit kan georganiseerd worden via werkgeversnetwerken. Daarnaast kan de gemeente Amsterdam laten zien dat zij intern thuiswerken faciliteert en de zaken daaromheen goed op orde heeft. Op deze manier heeft zij een voorbeeldfunctie binnen de MRA.
- De helft van de respondenten wil dat werkgevers actief blijven stimuleren op thuiswerken. Je hebt dus een hele eager doelgroep! Een campagne opzetten om mensen te overtuigen om thuis te blijven werken is wellicht helemaal niet nodig.
- De helft van de medewerkers wil straks 2 tot 3 keer per week thuiswerken. Een campagne waarbij je inspeelt op dat 2 tot 3 keer per week thuiswerken 'normaal is' kan eventueel werken. Niet zozeer om de groep die minder wil thuiswerken over te halen, maar juist om de groep van 50% die hier al van overtuigd is, vast te houden. Ze zeggen dit *nu* namelijk wel, maar is de kans niet groot dat ze straks weer teruggaan naar hun oude gedrag zodra dat weer meer mag en meer mensen om hen heen het ook doen? Door in zo'n campagne in te spelen op de voordelen die mensen *zelf* genoemd hebben, creëer je een 'ja, ja, ja-effect'¹³.
- Richt je bij het benaderen van medewerkers niet op beleidsdoelen (spitsmijding, thuiswerken, spreiden van reizigers) maar op zaken waar medewerkers in het gewenst gedrag (niet reizen of reizen op een ander tijdstip) blij van worden: het hebben van meer tijd, meer focus, meer flexibiliteit et cetera!
 - Voor Amsterdammers is er niet één uitspringend voordeel, ze benoemen flexibiliteit, meer focus en/of concentratie en minder/geen reistijd als even belangrijk.
 - Voor de mensen die buiten Amsterdam wonen is het hebben van minder/geen reistijd voor 76% van de respondenten het grootste voordeel van thuiswerken.
- Mobiliteit is niet de belangrijkste trigger! Als je een mobiliteitscampagne start, hoeft je boodschap niet per se over mobiliteit te gaan.
- Probeer of je de nadelen van thuiswerken (zoals het missen van sociaal contact) kunt elimineren: zoek een alternatief of speel in je campagne in op dat sociaal contact op een andere manier toch tot stand komt. De helft van de medewerkers hecht veel waarde aan het kunnen werken op kantoor, dit betekent dat fysiek contact niet gelijk is aan sociaal contact!
- Hoewel medewerkers thuiswerken goed beoordelen, halen ze toch minder plezier uit hun werksituatie dan voor de coronacrisis. Dit is een belangrijk aanknopingspunt in gesprek met werkgevers: hoe kan een werkgever ervoor zorgen dat het werkplezier op peil blijft? Werkgevers zouden het gesprek aan kunnen gaan over waar het verminderde werkplezier precies in zit en daar samen met hun medewerkers een oplossing voor zoeken. Een manier om dit te doen is door het organiseren van een contactpunt waar medewerkers terecht kunnen voor vragen en met zorgen of bijvoorbeeld door het stimuleren van bottom-up initiatieven (dit initiatief wordt aangedragen door coalitie Anders Reizen en onderschrijven wij).

¹³ Het 'ja, ja, ja-effect' is een tactiek die grote sprekers toepassen in hun speeches. Hierbij wordt een verhaal zo opgebouwd dat de luisteraar alleen maar ja kan zeggen. Sprekers gebruiken feiten of gevoelens, waarvan ze van tevoren weten dat het publiek niet anders kan dan bevestigen. Bijvoorbeeld: 'afgelopen maanden werkten we veel thuis' (ja), 'hoewel het wennen was, is het werk ook gewoon doorgedaan' (ja) en 'er zitten eigenlijk ook best wat voordelen aan zoals ...' (ja).

5.2 WERK- EN REISPATROON

5.2.1 Wens voor flexibeler werkpatroon en -gedrag

De helft van de respondenten (53%) geeft aan op andere tijden te werken dan voorheen. Bijna twee derde van de medewerkers ervaart dit als fijner. Ongeveer 20% heeft hier geen mening over. Meer dan de helft van de respondenten wil een deel van de ervaring die is opgedaan met thuiswerken op nieuwe tijden vasthouden in de toekomst. Zo spreekt bijna 60% de ambitie uit om meer telefonisch of via video-call af te spreken met collega's en meer gedeeltelijk thuis te werken. Zo'n 65% zou het fijn vinden om zijn of haar werktijd meer zelf in te kunnen delen en een derde wil vaker telefonisch of via video-call afspreken met klanten en externen.

5.2.2 Liever geen reistijd dan minder reistijd, liever thuiswerken dan spitsmijden

Medewerkers staan in dit onderzoek positief tegenover reizen buiten de spits: ongeveer de helft geeft aan straks buiten de spits te reizen. Desondanks zien de respondenten thuiswerken als betere optie bij bijvoorbeeld drukte in het openbaar vervoer of wegwerkzaamheden. Ruim twee derde wenst in de toekomst minder reistijd te hebben dan voor de coronacrisis. Belangrijk hierbij is dat medewerkers die buiten Amsterdam wonen het nóg belangrijker vinden om minder reistijd te hebben.

5.2.3 Voorwaarden om flexibeler te werken en te reizen

Bij het stimuleren van het reis- en werkgedrag van medewerkers is het beleid en de flexibiliteit van de werkgever heel erg belangrijk. Daarnaast vinden medewerkers het belangrijk om een goede werkplek te hebben, om thuis te kunnen werken. In de keuze om wel of niet te reizen of thuis te werken, speelt voor de helft van de respondenten de communicatie van de overheid eveneens een rol. Naast sturingsmechanismen spelen, voornamelijk voor medewerkers die buiten Amsterdam wonen (74%), reiskosten een belangrijke rol in de keuze om wel of niet te reizen.

AANBEVELINGEN WERK- EN REISPATROON

- Veel medewerkers vinden hun nieuwe werktijden fijner. Deze groep kan je helpen met thuiswerken en spitsmijden door de regelingen hierop aan te passen. Daarnaast heeft 19% hier geen mening over. Deze groep is nog te beïnvloeden. Als je inspelt op de positieve aspecten van nieuwe werktijden zoals flexibiliteit, zelf bepalen wanneer je begint en eindigt met werken, et cetera, kun je die groep over de streep trekken. Zeker als zij straks weer zelf mogen kiezen of ze (soms) wel naar kantoor gaan, is het belangrijk dat ze niet gelijk teruggaan in het oude gedrag.
- Reistijd is een belangrijk thema, waarbij geldt: liever geen reistijd, dan minder reistijd!
- Flexibiliteit is een andere belangrijke pijler. Om de beleidsdoelen niet reizen of reizen op een ander tijdstip te halen, is het belangrijk dat werkgevers ruimte geven voor deze flexibiliteit.
- Vooral medewerkers die niet in Amsterdam wonen zijn eerder geneigd thuis te werken of spits te mijden. Toon begrip voor deze wens en begrijp dat inwoners van Amsterdam dit in mindere mate ervaren.
- Maak thuiswerken financieel aantrekkelijk, bijvoorbeeld door de werkkostenregeling (WKR) in te zetten voor individuele financiële steun. De fiscale aspecten van dit soort regelingen worden momenteel onderzocht. Wij adviseren de gemeente en werkgeversnetwerken om hier over in gesprek te gaan met de betrokken partijen.

5.3

MODALITEIT

5.3.1

Nu relatief meer met de auto en (elektrische) fiets, straks meer fietsen en spitsmijden

Mensen die tijdens de maatregelen tegen het coronavirus af en toe naar het werk reizen, doen dat vooral met de (elektrische) fiets (binnen Amsterdam) of met de auto (van en naar Amsterdam). Waar voorheen de grootste groep met de trein of bus ging, is dat aantal nu zeer laag. Uit landelijke onderzoeken blijkt eveneens dat de auto en fiets momenteel de twee populairste vervoermiddelen zijn voor woon-werkverkeer (IenW, 2020). Medewerkers geven aan in de toekomst meer met de (elektrische) fiets naar het werk te gaan of meer buiten de spits te reizen in het openbaar vervoer of met de auto. Het gebruik van een deelauto voor woon-werkverkeer is kansrijk voor een kleine groep. De percentages voor het gebruik van (elektrische) fiets, auto en spitsmijding liggen hoger in dit onderzoek dan in het regionale werkgeversonderzoek (IenW, 2020), zie tabel 8. In de MRA is meer potentie voor fietsstimulering dan blijkt uit onderzoek van andere regionale werkgeversnetwerken.

Tabel 8 | Intentie reisgedrag (vergelijking huidig onderzoek en regionaal onderzoek)

Intentie reisgedrag	MRA onderzoek (juli 2020)	Regionaal onderzoek werkgeversnetwerken (mei 2020)
Meer met de (elektrische) fiets naar het werk	23%	10%
Meer buiten de spits reizen in het ov	19%	3%
Meer met de auto reizen	8%	1%
Meer buiten de spits met de auto reizen	10%	7%
Meer met de trein reizen	2%	1%

5.3.2

Bijdrage werkgever aan modaliteit

Een kwart van de medewerkers heeft geen behoefte aan een extra vergoeding of regeling voor het woon-werkverkeer. Een kwart geeft aan een aanschafvergoeding voor de fiets of e-bike te willen en nog eens een kwart zegt behoefte te hebben aan een OV-abonnement. Wat betreft het gebruik van elektrische fietsen geeft meer dan de helft aan waarschijnlijk een elektrische fiets aan te schaffen als de werkgever daarvoor een financieel aantrekkelijke regeling zou aanbieden.

AANBEVELINGEN MODALITEIT

- Voor medewerkers die wonen en werken binnen de gemeente Amsterdam lijken de meeste kansen bij de fiets te liggen. Ongeveer 60% van de medewerkers die nu af en toe naar kantoor gaan, doen dit met de fiets. Het gewenste gedrag is bij deze groep dus al deels actief, dat moet je zien vast te houden! Hierbij zou gedacht kunnen worden aan een aanschafvergoeding voor een (elektrische) fiets.
- Medewerkers die van en naar Amsterdam reizen deden dit voor corona voornamelijk met de trein of de auto. Slechts 7% gebruikte de fiets. Daar lijkt een verandering in te ontstaan. De helft van de medewerkers die van en naar Amsterdam reist aangeeft waarschijnlijk een (elektrische) fiets aan te schaffen als hun werkgever hiervoor een financieel aantrekkelijke regeling zou treffen.
- Vooral bij mensen met een woon-werkafstand van 7,5 tot 15 km ligt fietspotentie. Van de respondenten met deze woon-werkafstand ging 42% voor de coronacrisis met de (e-)fiets of lopend, wat betekent dat er nog steeds 58% anders naar het werk reisde.

BRONNENLIJST

ANWB (2020), *Crisistracker (Meting 1 t/m 3)*. Den Haag: ANWB/Validators.

Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (2020), *Thuiswerken en de coronacrisis*. Den Haag: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en het Nederlands Verplaatsingspanel (2020), *Mobiliteitsgedrag en thuiswerken tijdens en na de coronamaatregelen*. Den Haag: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

Regionale werkgeversnetwerken/MuConsult (2020), *Thuiswerken tijdens de coronacrisis: resultaten regionale analyses*. Amersfoort: Mu Consult.

Bijlage 1 – Enquête thuiswerkonderzoek Amsterdam

Deze enquête is uitgezet in zowel het
Nederlands als het Engels

Introductietekst:

Fijn dat u de tijd wil nemen om onze vragenlijst in te vullen. De vragenlijst gaat over thuiswerken en reizen buiten de spits. Het invullen van deze vragenlijst duurt maximaal 10 minuten. Je privacy blijft volledig gewaarborgd in navolging van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). We willen je vragen de vragenlijst in één keer in te vullen.

Alvast bedankt voor je medewerking!

a Thuiswerken

De eerste vragen gaan over jouw werk en thuiswerkervaring de afgelopen periode.

1 Welk van onderstaande is voor jou het meest van toepassing?

- a Werkzaam bij de overheid
- b Werkzaam in loondienst bij een andere werkgever dan overheid
- c Zelfstandig ondernemer (einde vragenlijst)
- d Student
- e Huisvrouw/huisman (einde vragenlijst)
- f Werkzoekend/arbeidsongeschikt of anders uitkeringsgerechtigd (einde vragenlijst)
- g Gepensioneerd/vut (einde vragenlijst)
- h Anders, namelijk:

1 Hoeveel uur werk je op dit moment gemiddeld in een week?

[xx] uur in de week

2 Ben je momenteel thuis aan het werk door het coronavirus?

- a Ja, ik werk volledig thuis
- b Ja, ik werk deels thuis
- c Nee, ik werk volledig op mijn werklocatie
- d Anders, namelijk...

Alleen te beantwoorden als vraag 3 = C (niet thuiswerken)

3 Wat is de reden dat je niet thuiswerkt?

Kies het antwoord dat het meest op jouw situatie van toepassing is.

- a Ik heb een cruciaal beroep (zoals vastgesteld door de overheid)
- b Ik heb een beroep waardoor ik niet thuis kan werken
- c Ik heb thuis niet de benodigde faciliteiten om goed te kunnen werken
- d Ik kan wel thuiswerken, maar ik ga liever naar kantoor
- e Anders, namelijk:



Alleen te beantwoorden als vraag 3 = B (deels)

4 Wat is de reden dat je deels thuiswerkt?

Kies het antwoord dat het meest op jouw situatie van toepassing is.

- a Ik heb een cruciaal beroep (zoals opgesteld door de overheid)
- b Ik heb een ander beroep waardoor ik niet volledig thuis kan werken
- c Ik heb thuis niet de benodigde faciliteiten om goed te kunnen werken
- d Ik besteed de rest van mijn tijd aan het oppassen op kinderen/ helpen van ouderen
- e Ik kan wel thuiswerken, maar ik vind het niet altijd noodzakelijk
- f Ik kan wel thuiswerken, maar vind het fijn om af te wisselen met kantoor
- g Anders, namelijk:

Alleen te beantwoorden als vraag 3 = A (volledig)

5 Wat is de reden dat je volledig thuiswerkt?

Kies het antwoord dat het meest op jouw situatie van toepassing is.

- a Het wordt aangeraden door de overheid
- b Het is verplicht door mijn werkgever
- c Ik vind het niet meer fijn om te reizen
- d Iemand uit mijn directe omgeving heeft coronaverschijnselen
- e Ik heb zelf coronaverschijnselen
- f Ik werkte altijd al thuis
- g Anders...

6 Zijn je werktijden veranderd vergeleken met de periode vóór corona?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a Ja, door corona werk ik nu meer/minder uren per dag
- b Ja, door corona werk ik nu op andere tijdstippen dan voorheen
- c Nee, mijn werktijden zijn ongewijzigd gebleven
- d Overig, ...

Alleen te beantwoorden als vraag 7 = B (ja, door corona werk ik nu op andere tijdstippen dan voorheen).

Als 7 is anders dan B en vraag 3 = C (Nee, ik werk volledig op mijn werklocatie) door naar vraag 16.

7 Kies het antwoord dat het meest op jouw situatie van toepassing is

- a Ik begin op een eerder tijdstip met werken dan voorheen
- b Ik begin op een later tijdstip met werken dan voorheen
- c Ik werk op andere dagen dan voorheen
- d Ik heb helemaal geen vaste werktijden meer

8 Wat vind je van jouw nieuwe werktijden?

- a Ik vind dit fijner
- b Ik zou liever op de tijdstippen werken waarop ik dat eerst deed
- c Ik heb er geen mening over

Als vraag 3 = C (Nee, ik werk volledig op mijn werklocatie) door naar vraag 16)

9 Hoe ervaar je op dit moment het thuiswerken?

1-10 (zeer negatief tot zeer positief)

10 **In vergelijking met je normale werklocatie, hoeveel plezier haal je nu uit je werk vanuit huis?**

- a Veel minder plezier in werk
- b Iets minder plezier in werk
- c Ongeveer evenveel plezier in werk
- d Iets meer plezier in werk
- e Veel meer plezier in werk

11 **Wat zijn voor jou de belangrijkste voordelen van thuiswerken? Vul er minimaal 1 en maximaal 3 in.**

- a Meer (vrije) tijd
- b Meer energie
- c Meer flexibiliteit (zelf werktijden kunnen indelen)
- d Meer comfort
- e Meer focus en/of concentratie (geen afleiding van collega's)
- f Minder werkdruk
- g Meer mogelijkheden om werk en privé te combineren
- h Minder/geen reistijd
- i Minder geld uitgeven (reiskosten, lunch etc.)
- j Duurzamer
- k Anders, namelijk...
- l Ik zie geen voordelen [sluit de rest v.d. antwoorden uit]

12 **Wat zijn voor jou de belangrijkste nadelen van thuiswerken? Vul er minimaal 1 en maximaal 3 in.**

- a Minder energie
- b Minder structuur
- c Minder focus en/of concentratie
- d Minder comfort
- e Hogere werkdruk
- f Minder sociaal contact
- g Minder fysiek contact
- h Minder mogelijkheden om werk en privé te scheiden
- i Minder vrijheid
- j Meer geld uitgeven (lunch, energierekening)
- k Anders, namelijk...
- l Ik zie geen nadelen [sluit de rest van de antwoorden uit]

b Werken en reizen in de periode vóór corona

De volgende vragen gaan over de situatie vóór de coronamaatregelen.

13 **Hoe vaak werkte je vanuit huis vóór de maatregelen en het coronavirus?**

- a Nooit
- b Minder dan één keer per maand
- c Eén tot drie keer per maand
- d Eén keer per week
- e 2 tot 3 keer per week
- f 4 of meer dagen per week



Alleen beantwoorden als vraag 14 = A

14 Waarom werkte je nooit thuis voor de maatregelen en het coronavirus?

- a Dit werd niet toegestaan door mijn werkgever
- b Mijn werkzaamheden lieten dit niet toe
- c Ik wilde niet thuiswerken
- d Anders, namelijk...

15 Met welk vervoermiddel reisde je, voor de coronamaatregelen, meestal naar je werk?

Reisde je met een combinatie van vervoersmiddelen? Geef dan aan met welk vervoermiddel je de grootste afstand van je reis aflegde (in kilometers).

- a Fiets
- b Elektrische fiets (e-bike)
- c Auto
- d Trein
- e Bus
- f Motor
- g Lopend
- h Anders...

Alleen te beantwoorden als vraag 3 = B (deels) of vraag 3 = C (standaard)

16 Je hebt aangegeven nog af en toe naar het werk te reizen tijdens de maatregelen. Met welk vervoermiddel reis je nu meestal naar je werk?

- a Fiets
- b Elektrische fiets (e-bike)
- c Auto
- d Trein
- e Bus
- f Motor
- g Lopend
- h Anders...

17 Neem de verplaatsingen van en naar jouw werk in gedachten vóór de coronamaatregelen (dus vóór het advies om zoveel mogelijk thuis te werken). Vóór de coronamaatregelen had ik een:

- a (Redelijk) vast reis/werkpatroon
- b (Redelijk) flexibel reis/werkpatroon

Selectie, als 18 = A dan vraag 19

18 Hieronder volgen een aantal stellingen. Kies het antwoord dat voor jou het meest van toepassing is (Sterk mee eens / eens / neutraal / oneens / sterk mee oneens)

- a Er is voor mij geen reden om (straks) buiten de spits van en naar mijn werk te reizen.
- b Er is voor mij geen reden om (straks) minder vaak op kantoor te werken dan voor corona.
- c Als de files straks toenemen, ga ik serieus overwegen om buiten de spits van en naar mijn werk te reizen.
- d Als de files straks toenemen, ga ik serieus overwegen om minder vaak op kantoor te werken.
- e Als er straks beperkte ruimte is om met het openbaar vervoer naar mijn werk te gaan, ga ik serieus overwegen om (vaker) buiten de spits van en naar mijn werk te reizen.
- f Als er straks beperkte ruimte is om met het openbaar vervoer naar mijn werk te gaan, ga ik serieus overwegen om minder vaak op kantoor te werken.
- g Als er grote wegwerkzaamheden zijn op de route van en naar mijn werk, ga ik serieus overwegen om (vaker) buiten de spits te reizen van en naar mijn werk.



- h Als er grote wegwerkzaamheden zijn op de route van en naar mijn werk, ga ik serieus overwegen om minder vaak op kantoor te werken.
- i Als mijn reiskosten (substantieel) toenemen doordat ik op een andere manier naar mijn werk moet reizen dan vóór corona, ga ik serieus overwegen minder vaak op kantoor te werken.
- j Ik hecht veel waarde aan het kunnen werken op kantoor
- k Ik vind vergaderen op afstand over het algemeen aangenaam
- l Het lijkt me/ik vind het fijn om (straks) buiten de spits naar mijn werk te reizen
- m Het lijkt me/ik vind het fijn om (straks) gebruik te maken van een deelauto voor mijn woon-werkverkeer
- n Ik beschik over goede (digitale) faciliteiten om thuis te kunnen werken
- o Ik beschik over een goede werkplek om thuis te kunnen werken
- p Gemak speelt bij mij een belangrijke rol bij de keuze om al dan niet thuis te werken
- q Ik hecht veel waarde aan het kunnen binnenlopen op kantoor bij mijn collega's om iets te kunnen bespreken
- r Het grootste deel van mijn collega's werkte voor de coronatijd net als ik meestal op een vaste werklocatie.
- s Het grootste deel van mijn collega's werkte voor de coronatijd, net als ik, meestal niet thuis.
- t Het grootste deel van mijn collega's reisde voor de coronatijd net als ik op vaste reistijden naar werk.
- u Het grootste deel van mijn collega's reisde voor de coronatijd net als ik tijdens de spits naar werk.
- v Ik vind het belangrijk om aanwezig te zijn op kantoor als collega's daar ook zijn.
- w Ik zou het fijn vinden om minder reistijd te hebben dan vóór de coronaperiode.
- x Ik zou het fijn vinden om mijn werktijd meer zelf te kunnen indelen dan vóór de coronaperiode.
- y Ik zou het fijn vinden om tijdens het werk minder door mijn collega's te worden afgeleid dan vóór de coronaperiode.

Selectie als vraag 18 = B dan vraag 20

19 Hieronder volgen een aantal stellingen. Kies het antwoord dat voor jou het meest van toepassing is (Sterk mee eens / eens / neutraal / oneens / sterk mee oneens)

- a Als de files straks toenemen, ga ik serieus overwegen om (vaker) buiten te spits van en naar mijn werk te reizen.
- b Als de files straks toenemen, ga ik serieus overwegen om (nog) minder vaak op kantoor te werken dan voor corona.
- c Als er straks beperkte ruimte is om met het openbaar vervoer naar mijn werk te gaan, ga ik serieus overwegen om (vaker) buiten de spits van en naar mijn werk te reizen.
- d Als er straks beperkte ruimte is om met het openbaar vervoer naar mijn werk te gaan, ga ik serieus overwegen om minder vaak op kantoor te werken.
- e Als er grote wegwerkzaamheden zijn op de route van en naar mijn werk, ga ik serieus overwegen om (vaker) buiten de spits van en naar mijn werk te reizen.
- f Als er grote wegwerkzaamheden zijn op de route van en naar mijn werk, ga ik serieus overwegen om minder vaak op kantoor te werken.
- g Als mijn reiskosten (substantieel) toenemen doordat ik op een andere manier naar mijn werk moet reizen dan vóór corona, ga ik serieus overwegen om minder vaak op kantoor te werken.
- h Ik hecht veel waarde aan flexibele werktijden.
- i Ik vind vergaderen op afstand over het algemeen aangenaam.
- j Het lijkt me/ik vind het fijn om (straks) buiten de spits naar mijn werk te reizen.
- k Het lijkt me/ik vind het fijn om (straks) gebruik te maken van een deelauto voor mijn woon-werkverkeer.
- l Ik beschik over goede (digitale) faciliteiten om thuis te kunnen werken.
- m Ik beschik over een goede werkplek om thuis te kunnen werken.



- n Ik hecht veel waarde aan het kunnen binnenlopen op kantoor bij mijn collega's om kort iets te kunnen bespreken.
- o Gemak speelt bij mij een belangrijke rol bij de keuze om al dan niet thuis te werken.
- p Het grootste deel van mijn collega's werkte voor de coronatijd net als ik op verschillende werklocaties.
- q Het grootste deel van mijn collega's werkte voor de coronatijd net als ik regelmatig thuis.
- r Het grootste deel van mijn collega's reisde voor de coronatijd net als ik op flexibele reistijden naar werk.
- s Het grootste deel van mijn collega's reisde voor de coronatijd net als ik tijdens de spits naar werk.
- t Ik vind het belangrijk om aanwezig te zijn op kantoor als collega's daar ook zijn
- u Ik zou het fijn vinden om minder reistijd te hebben dan vóór de coronaperiode.
- v Ik zou het fijn vinden om mijn werktijd nog meer zelf te kunnen indelen dan vóór de coronaperiode.
- w Ik zou het fijn vinden om tijdens het werk minder door mijn collega's te worden afgeleid dan vóór de coronaperiode.

c Werkgever

Vragen onder C Werkgever alleen beantwoorden als vraag 1 = A en 1= B

De volgende vragen gaan over de maatregelen die jouw werkgever neemt.

20 Welke maatregelen biedt jouw werkgever aan om goed thuis te kunnen werken tijdens het coronavirus?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a Toegang tot de systemen van mijn werk vanuit een externe locatie
- b Aangepast bureau en/of bureaustoel
- c (leen)Laptop
- d Beeldscherm en/of laptop houder
- e Toetsenbord en/of muis
- f Headset
- g Digitaal vergadersysteem
- h Er worden geen maatregelen aangeboden
- i Anders, namelijk...

21 Welke persoonlijke maatregelen of afspraken worden er door jouw werkgever aangeboden tijdens deze coronaperiode?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a Financiële vergoeding voor benodigdheden tijdens thuis werken
- b (extra) Verlof opnemen
- c Wekelijks contact met mijn leidinggevende over mijn situatie
- d Een aanspreekpunt voor vragen over thuiswerken
- e Er werden geen maatregelen getroffen
- f Anders, namelijk...

22 Van welke maatregelen die jouw werkgever nu aanbiedt hoop je dat ze in stand blijven na de coronaperiode?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a De faciliteiten die ik nu in huis heb
- b Duidelijkere afspraken over één of meer thuiswerkdagen
- c Actief stimuleren van thuiswerken
- d Alle benodigde informatie digitaal (en op afstand) beschikbaar stellen



- e Meer overleggen telefonisch en/of online
- f Meer afspraken telefonisch en/of online
- g Er zullen waarschijnlijk geen maatregelen blijven

23 Wat zijn de belangrijkste dingen die jouw werkgever (aanvullend) kan doen om thuiswerken zo aangenaam mogelijk te maken?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a Afspraken maken over wie wanneer thuiswerkt
- b Afspraken maken over een vaste thuiswerkdag
- c Flexibel omgaan met werktijden
- d Faciliteren van benodigdheden om goed thuis te kunnen werken
- e Financieel vergoeden van benodigdheden om goed thuis te kunnen werken
- f Actief stimuleren op thuiswerken
- g Een aanspreekpunt bieden voor vragen over thuiswerken
- h Alle benodigde informatie digitaal (en op afstand) beschikbaar stellen
- i Anders, namelijk...
- j Mijn werkgever hoeft geen extra maatregelen te nemen (sluit de rest v.d. antwoorden uit)

24 Aan welke type vergoedingen of regelingen heb je, aanvullend op hetgeen je nu al krijgt, behoefte als je straks weer naar je werklocatie moet reizen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- a Kilometervergoeding alleen voor de auto
- a Kilometervergoeding alleen voor de fiets/ e-bike
- b Kilometervergoeding alleen voor openbaar vervoer
- c Kilometervergoeding onafhankelijk van vervoermiddel
- d Leaseauto
- e Mobiliteitsbudget
- f Mobiliteitskaart
- g Aanschafvergoeding fiets/ e-bike
- h Lease fiets/ e-bike
- i OV-abonnement
- j Anders, namelijk ...
- k Ik heb geen behoefte aan aanvullende vergoedingen of regelingen

25 Zou je een (elektrische) fiets aanschaffen of leasen als jouw werkgever je daarvoor een financieel aantrekkelijke regeling zou aanbieden?

- a. Waarschijnlijk wel
- b. Waarschijnlijk niet
- c. Weet ik niet

d Toekomst

De volgende vragen gaan over je werkgedrag zodra de beperkende maatregelen rondom het coronavirus weer zijn opgeheven. Ga er bij het invullen dus vanuit dat je jouw normale werkzaamheden weer kunt uitvoeren.

26 Hoe vaak ben je van plan om thuis te gaan werken in de toekomst?

- a Nooit
- b Minder dan één keer per maand
- c Eén tot drie keer per maand
- d Eén keer per week



- e 2 tot 3 keer per week
- f 4 of meer dagen per week

27 Welk van de volgende opties zou je na het coronavirus (blijvend) toe willen passen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- a Meer telefonisch/ via video-call afspreken met collega's
- b Meer telefonisch/ via video-call afspreken met klanten/ externe afspraken
- c Meer gedeeltelijk thuiswerken (bijv. een aantal uur in de ochtend of middag)
- d Meer flexibelere werktijden
- e Meer met de (e-)fiets naar het werk
- f Meer met de auto naar het werk
- g Meer met de trein naar het werk
- h Meer met de bus naar het werk
- i Meer buiten de spits reizen in het openbaar vervoer
- j Meer buiten de spits reizen met de auto
- k Ik ga denk ik geen verandering maken in vergelijking tot voor de coronamaatregelen
- l Anders, namelijk...

28 In hoeverre zijn onderstaande situaties van invloed op jouw toekomstig reis- en thuiswerkgedrag?

- a Het hebben van een goede werkplek thuis
Geen invloed – weinig invloed – neutraal – beetje invloed – Veel invloed.
- b Beleid en flexibiliteit van mijn werkgever
Geen invloed – weinig invloed – neutraal – beetje invloed – Veel invloed.
- c De fiscale regelingen die mijn werkgever biedt
Geen invloed – weinig invloed – neutraal – beetje invloed – veel invloed
- d De communicatie van de overheid
Geen invloed – weinig invloed – neutraal – beetje invloed – Veel invloed.
- e De beschikbaarheid van alternatieve reismogelijkheden om mijn woon-werkreis af te leggen (zoals het openbaar vervoer of de fiets)
Geen invloed – weinig invloed – neutraal – beetje invloed – Veel invloed.

e Achtergrondvragen

29 Wat is je geslacht?

- a Man
- b Vrouw
- c Zeg ik liever niet

30 Wat is je leeftijd?

- a Onder de 20 jaar
- b 20 – 30 jaar
- c 31 – 40 jaar
- d 41 – 50 jaar
- e 51 – 65 jaar
- f Boven de 65 jaar

31 Wat is het meest van toepassing op jouw gezinssituatie?

- a. Alleenstaand
- b. Alleenstaand met kind(eren)
- c. Samenwonend
- d. Samenwonend met kind(eren)
- e. Anders

32 Wat is de hoogste opleiding die je hebt voltooid?

S.v.p. je hoogst genoten opleiding aankruisen

- a Geen onderwijs
- b Basisonderwijs of lager onderwijs
- c LBO / MAVO / VMBO
- d VWO / HAVO
- e MBO
- f WO / HBO
- g Overig

33 In welke functiegroep is jouw functie het beste in te delen?

- a Baliefunctie
- b Kantoorfunctie
- c Buitendienst
- d Productiewerk
- e Management / directie
- f Zorgfunctie
- g Onderwijs
- h Onderzoek
- i Anders, namelijk <open veld>

34 Wat zijn de vier cijfers van de postcode van je woonadres?**35 Wat zijn de vier cijfers van de postcode van je (meest gebruikte) werkadres?****36 Bij welke werkgever werk je?****37 Wat is jouw woon-werkafstand?**

- a 0 tot 7,5 kilometer
- b 7,5 tot 15 kilometer
- c 15 tot 25 kilometer
- d 25 tot 50 kilometer
- e Meer dan 50 kilometer

f Afsluiting**Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!**

De gemeente Amsterdam is op zoek naar deelnemers voor vervolgonderzoek (uitgebreid interview, brainstorm naar mogelijkheden thuiswerken/spitsmijden te stimuleren). Mocht je geïnteresseerd zijn in deelname, vul hieronder je e-mailadres in en we nemen contact met je op!

Als je nog andere opmerkingen hebt over de vragenlijst, kan je deze hier invullen.



COLOFON

© XTNT EXPERTS IN TRAFFIC AND TRANSPORT | Utrecht 2020

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, scan, fotokopie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van XTNT.

Titel	Eindrapportage Thuiswerkonderzoek Amsterdam
<i>Samengesteld door</i>	Amanda Willemze-Hanse Danique Wiertsema Bo Bos
<i>Projectnaam</i>	Gemeente Amsterdam onderzoek thuiswerken
<i>Projectnummer</i>	378Q
<i>Datum</i>	23 november 2020
<i>Bestandsnaam</i>	Eindrapportage Thuiswerkonderzoek Amsterdam XTNT
<i>Contactadres voor deze publicatie</i>	XTNT Experts in Traffic and Transport Daalseplein 101 Postbus 51 3500 AB UTRECHT

Gaan waar anderen niet gaan

XTNT Experts in Traffic and Transport is een ambitieus adviesbureau, dat opereert op het brede terrein van verkeer en vervoer. Wij geven inhoudelijk advies en begeleiden het proces om tot dat advies te komen. Het liefst doen wij dat in een bestuurlijk en/of maatschappelijk bewogen omgeving, zodat onze kennis en vaardigheden op het gebied van communicatie volledig tot hun recht komen.

Onze adviseurs gaan voor uitstekende service en topkwaliteit. Zij zijn oprecht geïnteresseerd in mensen en durven te gaan waar anderen niet gaan. Een spraakmakende en vernieuwende aanpak heeft voor hen de voorkeur boven de platgereden paden.

Door met u een partnership te vormen, komen wij gezamenlijk tot het gewenste resultaat. Wat dat resultaat is, spreken wij bij de start van het project. Wij visualiseren dit in de vorm van het waardebod. Uw feedback op onze prestaties en onze manier van werken zien wij als kansen om onze dienstverlening te verbeteren.