



# Word ook **Spitsmijder**

*Vermijd fluitend de file*

**Jaco Pieper**

Programma Spitsmijden en -spreiden



# Word ook **Spitsmijder**

*Vermijd fluitend de file*

De TV Commercial: <https://www.vananaarbeter.nl/spitsmijden>

# Spitspreiden en -mijden houdt Nederland bereikbaar



**De drukte op de weg en in de trein is niet gelijk verdeeld.** Vooral op dinsdag en donderdag raken wegen en treinen tijdens de spits snel vol, terwijl er op andere momenten nog ruimte beschikbaar is. Tegelijkertijd groeit de mobiliteitsvraag de komende jaren verder. Nieuwe infrastructuur aanleggen kost veel tijd, geld en ruimte. Daarom is slimmer gebruik van de bestaande capaciteit nodig.



**Het programma Spits Spreiden en Mijden stimuleert een vrijwillige aanpak** waarbij reizigers en werkgevers bewuster omgaan met reis- en werktijden. Niet omdat iedereen anders móét reizen, maar omdat kleine aanpassingen van mensen die dat kúnnen doen, al een groot effect hebben op de bereikbaarheid.



**Als een deel van de reizigers buiten de spits reist, thuiswerkt of een andere vervoerskeuze maakt,** ontstaat meer ruimte voor mensen die afhankelijk zijn van reizen tijdens de spits. Zo blijft Nederland bereikbaar voor iedereen.



**Meer ruimte, minder drukte, betere bereikbaarheid voor iedereen.**



Meer ruimte



Meer comfort



Betere bereikbaarheid





## 2. Ambitie

Met deze aanpak is het streven om:

In 10 jaar tijd op de 10 drukste trajecten van alle reizen **10% minder** in de spits.

**-10%**



In 10 jaar tijd **8%** van de treinverplaatsingen te verdelen van de maandag, dinsdag, donderdag spits naar de woensdag en de vrijdag spits.

**8%**



De komende 10 jaar de tevredenheid van mensen die reizen voor hun werk gelijk te laten blijven.

**10 jaar**



# Wat is spitsspreiden en -mijden?

Er zijn verschillende manieren om de spits te spreiden en te mijden. Er zijn er drie knoppen om aan te draaien, die zich richten op het anders, op andere momenten of minder reizen:



## Modal Shift

**Kiezen voor een ander vervoermiddel**

- Korte ritten (<15 km): auto inruilen voor de (elektrische)fiets of lopen.
- Lange ritten (>15 km): overstappen naar OV, deelmobiliteit of carpoolen.



## Time Shift

**Kiezen voor een ander moment**

- Flexibele tijden om de piekbelasting tussen 07:30–09:00 en 16:30–18:00 te vermijden.
- Spreiding over de week om drukte op dinsdag en donderdag te verplaatsen.

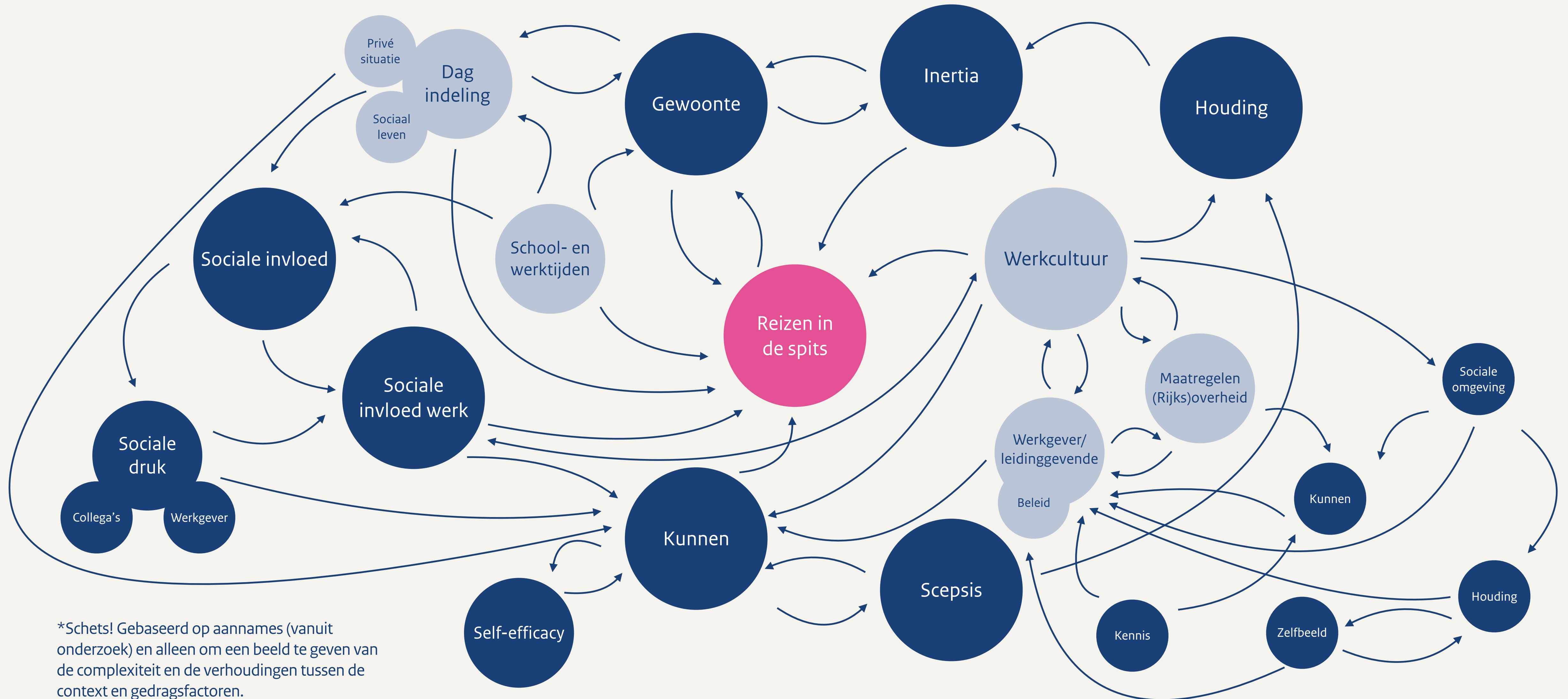


## Place Shift / Work Shift

**Kiezen voor een andere werklocatie**

- Meer hybride werken en thuiswerken om reizen te vermijden.

# Gedragssysteem rondom reizen in de spits\*



\*Schets! Gebaseerd op aannames (vanuit onderzoek) en alleen om een beeld te geven van de complexiteit en de verhoudingen tussen de context en gedragsfactoren.

# Onderwerpen Programmaplan



Rijksoverheid



## Spitsspreiden & mijden



### Landelijk

- Rol Rijk als werkgever
- Hinder Aanpak benutten
- Fiscale mogelijkheden
- Werkgevers en koepels
- Maatregelen top 10 weg en spoor



### Regionaal

- Werkgeversaankpak
- Onderwijsaankpak
- Bewonersaankpak
- Andere initiatieven



### Communicatie

- Kennis cafés & inspiratiedagen
- Campagne 'reis spitsvrij'
- Landingsplaats voor kennisdelen



### Kennis & data

- Wetenschappelijke klankbordgroep
- Gedrag en sociale norm
- Innovatieve maatregelen
- Kennisagenda



# Onderwerpen Programmaplan



## Spitsspreiden & mijden

### Landelijk

- Rol Rijk als werkgever
- Hinder Aanpak benutten
- Fiscale mogelijkheden
- **Werkgevers en koepels**
- Maatregelen top 10 Weg en spoor

### Regionaal

- **Werkgeversaanpak**
- Onderwijsaanpak
- Bewonersaanpak
- Andere initiatieven

### Communicatie

- Kennis cafés & inspiratiedagen
- Campagne 'reis spitsvrij'
- Landingsplaats voor kennisdelen

### Kennis & data

- Wetenschappelijke klankbordgroep
- Gedrag en sociale norm
- Innovatieve maatregelen
- Kennisagenda





# Doelgroepen

 **Reizigers**



 **Automobilisten**

 **Treinreizigers**



 **Werkgevers**





# Doelgroepen

 **Reizigers**



 **Automobilisten**

 **Treinreizigers**



 **Werkgevers**



# Duurzaam mobiliteitsbeleid

- Een duurzaam mobiliteitsbeleid is een duidelijke trend onder werkgevers. Steeds meer werkgevers geven aan hier beleid op te voeren. Zo biedt een groot deel van de werkgevers flexibele werktijden en/of thuiswerkopties aan.
- Niet alle werknemers blijken echter iets te merken van deze mobiliteitsmaatregelen. Slechts de helft van de werknemers ervaren steun van hun werkgever, bijvoorbeeld bij het overstappen naar een duurzamer vervoersmiddel.

## Werknemer merkt weinig van duurzaam mobiliteitsbeleid

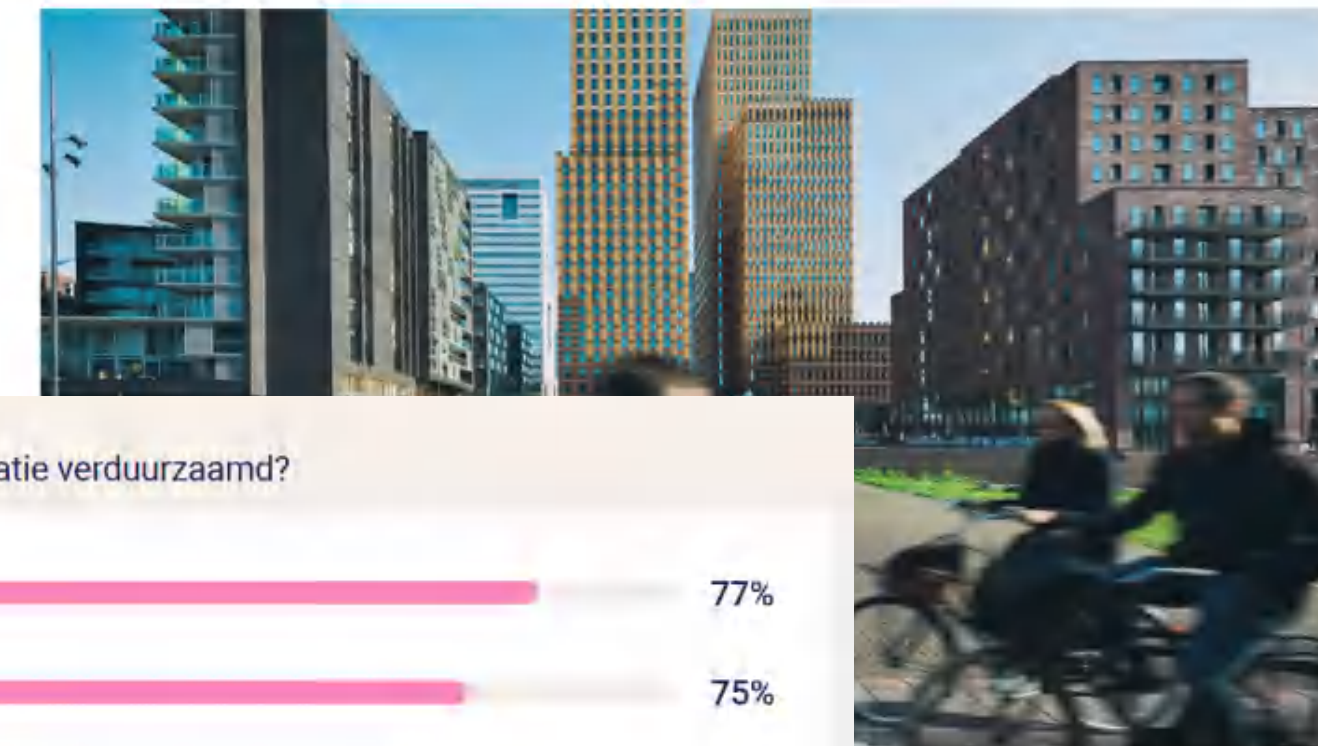
donderdag 17 april, 2025

Werkgevers spelen een belangrijke rol in de overgang naar duurzamere mobiliteit, maar laten nog te veel kansen liggen. Hoewel 90% van de werkgevers zegt duurzame mobiliteit actief te stimuleren, ervaart bijna de helft van de werknemers hier daadwerkelijk ondersteuning bij.

Het een en ander blijkt uit het nieuwste Trendrapport Duurzame Mobiliteit van Nationale-Nederlanden. Het laat duidelijk zien dat duurzame mobiliteit hoog op de agenda van werkgevers: het overgrote deel (90%) zegt medewerkers te stimuleren om duurzamer te reizen. Werkgevers doen dit vooral met het aanbieden van laadpalen (53%), flexibele werktijden en thuiswerkopties (50%), zo blijkt uit onderzoek uitgevoerd door Markteffect.

### Werkgevers trappen door met groen mobiliteitsbeleid

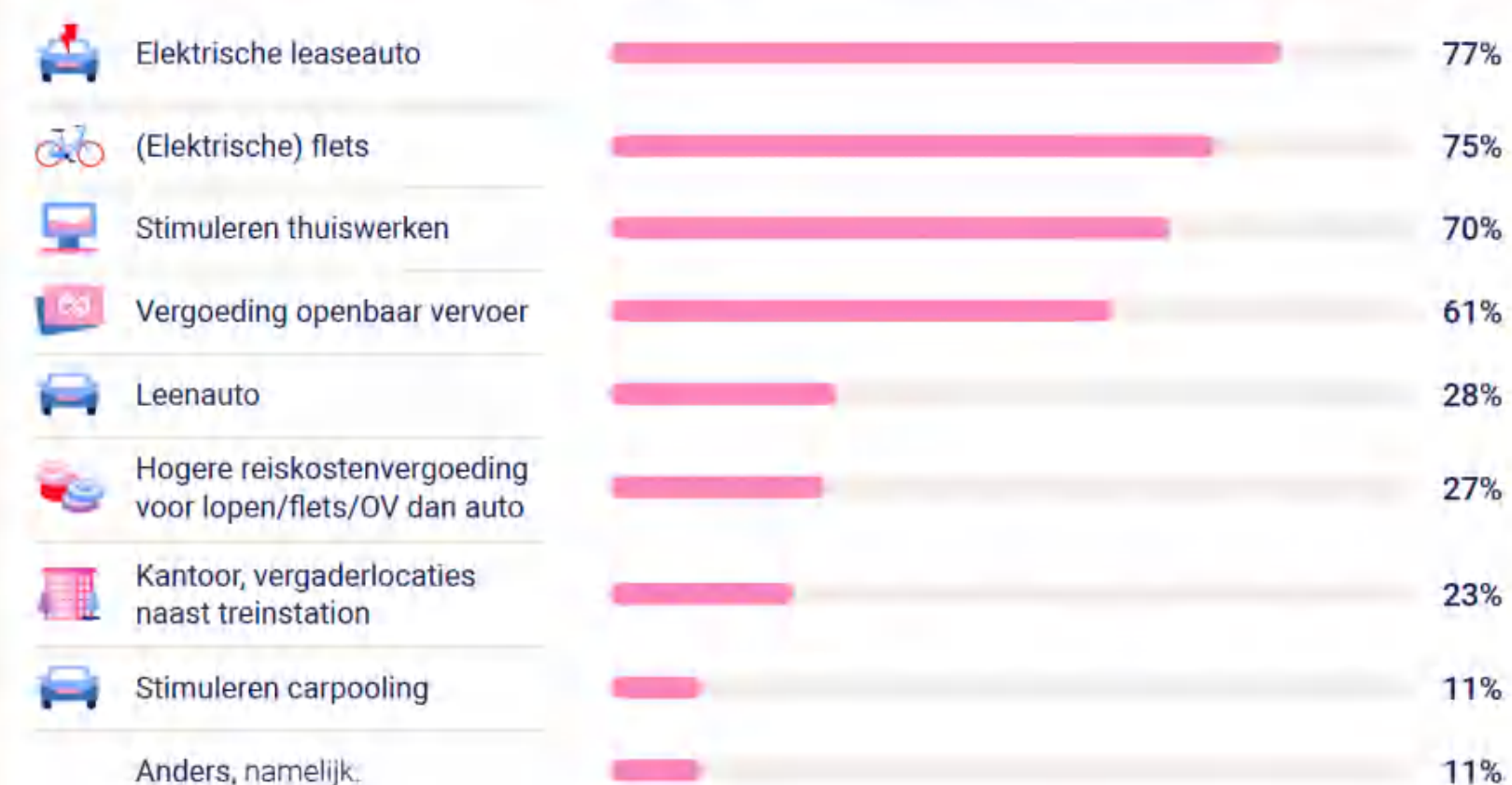
16 mei 2025 | Consultancy.nl



onderzoek van &Morgen, AWWN en fiets te pakken voor het woon-

Toch ervaart slechts de helft (48%) van de werknemers daadwerkelijk steun bij de overstap naar een duurzamer vervoersmiddel. Volgens Maurice Koopman, CEO Schade & Inkomen bij Nationale-Nederlanden, is er een duidelijk kloof tussen beleid en praktijk. "Werkgevers zeggen duurzame mobiliteit te omarmen – in meer dan de terken – maar in de praktijk merken daar liggen kansen. Als we willen dat moeten bedrijven en beleidsmakers niet en daarover helder communiceren. en op kantoor, aantrekkelijke leaseopties,

Welke delen van het mobiliteitsbeleid heeft uw organisatie verduurzaamd?



# Flexibiliteit werkgevers

- Flexibiliteit in werkuren en wel/niet op kantoor werken wordt steeds belangrijker voor werknemers bij het kiezen van een baan.

- Werkgevers proberen hier dan ook op in te spelen. Zo wordt er **meer ruimte geboden om reistijd in het openbaar vervoer te gebruiken als werktijd.**

Werkgevers stimuleren dit soms door mogelijkheid voor werknemers om het reis te upgraden naar eerste klas om een zitplek te garanderen en rustiger te kunnen werken. Ook bieden veel werkgevers **flexibele werkuren** of de **mogelijkheid om thuis te werken.**

## Vaker afspraken over werken in ov: reistijd als productieve werktijd door flexibele werkuren

06 januari 2025

De Redactie



Werknemers werken steeds vaker in het openbaar vervoer, en werkgevers spelen hierop in door flexibele werkafspraken te maken. Dit biedt werknemers meer autonomie en zorgt ervoor dat reistijd efficiënter wordt benut.

Uit recent onderzoek van [mobiliteitsbureau Shuttle](#) onder bijna 17.000 werknemers blijkt dat steeds meer mensen hun reistijd gebruiken om te werken. Dit komt doordat werkgevers steeds vaker afspraken maken die het mogelijk maken om in het openbaar vervoer te werken. Zo kunnen werknemers | vermijden of in de eersteklas reiz

## Flexibiliteit? Werktijden tellen zwaarder dan contractvorm

### Verleiden is nodig

Dankzij de krapte op de arbeidsmarkt zullen werkgevers steeds meer de flexibiliteitseisen van kandidaat-werknemers moeten inflossen. Een woordvoerder van de werkgeversvereniging **AWVN** stelt dat deze ontwikkeling van werkgevers vraagt dat ze een flexibele geest hebben en 'hun best doen om mensen te verleiden om voor ze te komen werken'.

# Thuiswerken vs kantoordagen

- 80% van de werkgevers biedt werknemers de gelegenheid thuis te werken. In praktijk kan 61% van de werknemers hier door de aard van hun werk ook daadwerkelijk gebruik van maken (CBS, 2026). Ondertussen neemt het draagvlak voor thuiswerken onder zowel werkgevers als werknemers langzaam af.
- Werkgevers verwachten werknemers steeds vaker weer op kantoor. Thuiswerken blijft populair, maar werkgevers sturen steeds vaker op **terugkeer naar kantoor**, vaak voor een minimaal aantal dagen. De balans verschuift naar een **hybride werkmodel** waarin kantoordagen belangrijk zijn voor samenwerking en sociale cohesie. Thuiswerken blijft wel onderdeel van het schema.



**8 op de 10 werkgevers verplicht personeel een minimum aantal dagen naar kantoor te komen**

de Volkskrant

Columns    Opinie    Cartoons    Luister    Cultuur & Medi

NIEUWS

## Nederlanders werken in 2025 weer vaker op kantoor, vrijdag populairste thuiswerkdag

Wie zich op vrijdag na tegenwoordig tot een Nederlanders het afgedan een jaar eerder, er

RTL Z

### Bedrijven houden vast aan thuiswerken, ook al neemt het draagvlak af

RTL Z · 10 februari 2026 · Aangepast: 10 februari 2026

Werkgevers blijven werken op afstand mogelijk maken, ondanks dat de steun voor thuiswerken onder zowel werknemers als werkgevers langzaam afneemt.

#### Afnemend draagvlak

Ondertussen neemt het draagvlak voor thuiswerken langzaam af, zo bleek eerder uit onderzoek van het RTL Nieuwspanel. In 2023 was 74 procent van het panel positief over thuiswerken, tegenover 65 procent in 2025. Een groeiende groep van werkgevers- en nemers ziet specifiek een slechte ontwikkeling in het fenomeen (17 procent in 2025, versus 12 procent in 2023).

Een derde van het panel gaf aan het vervelend te vinden als collega's veel thuiswerken en 40 procent vermoedt dat die collega's minder uren maken. Onder werkgevers is dat percentage zelfs 52 procent.

#### MOBILITEITSPLATFORM

### Trendbreuk in thuiswerkgedrag: forenzen pakken vaker de trein, fiets of auto richting kantoor

Gepubliceerd op 2025-06-24 om 10:20

Na jaren van hybride werken, tekent zich in 2025 voor het eerst een duidelijke trendbreuk af. Het werken op kantoor maakt een comeback. Mobiliteitsdata van Shuttel wijzen op een verwachte toename van 11 procent in het aantal kantoordagen ten opzichte van 2024. Concreet betekent dit dat werknemers gemiddeld een halve dag per week vaker naar kantoor reizen.

#### Fysieke aanwezigheid

Werkgevers zetten merkbaar in op fysieke aanwezigheid. Ze stimuleren hun mensen om vaker op locatie te werken. Waar tijdens en vlak na de coronapandemie thuiswerken de norm werd, schuift het evenwicht nu langzaam terug richting kantoor.

bedrijven die strenger thuiswerkbeleid invoerden. Dat van het panel. 17 procent van de werknemers bij bedrijven het beleid vorig jaar strikter worden. Van de werknemers 17 procent daar niet blij mee.

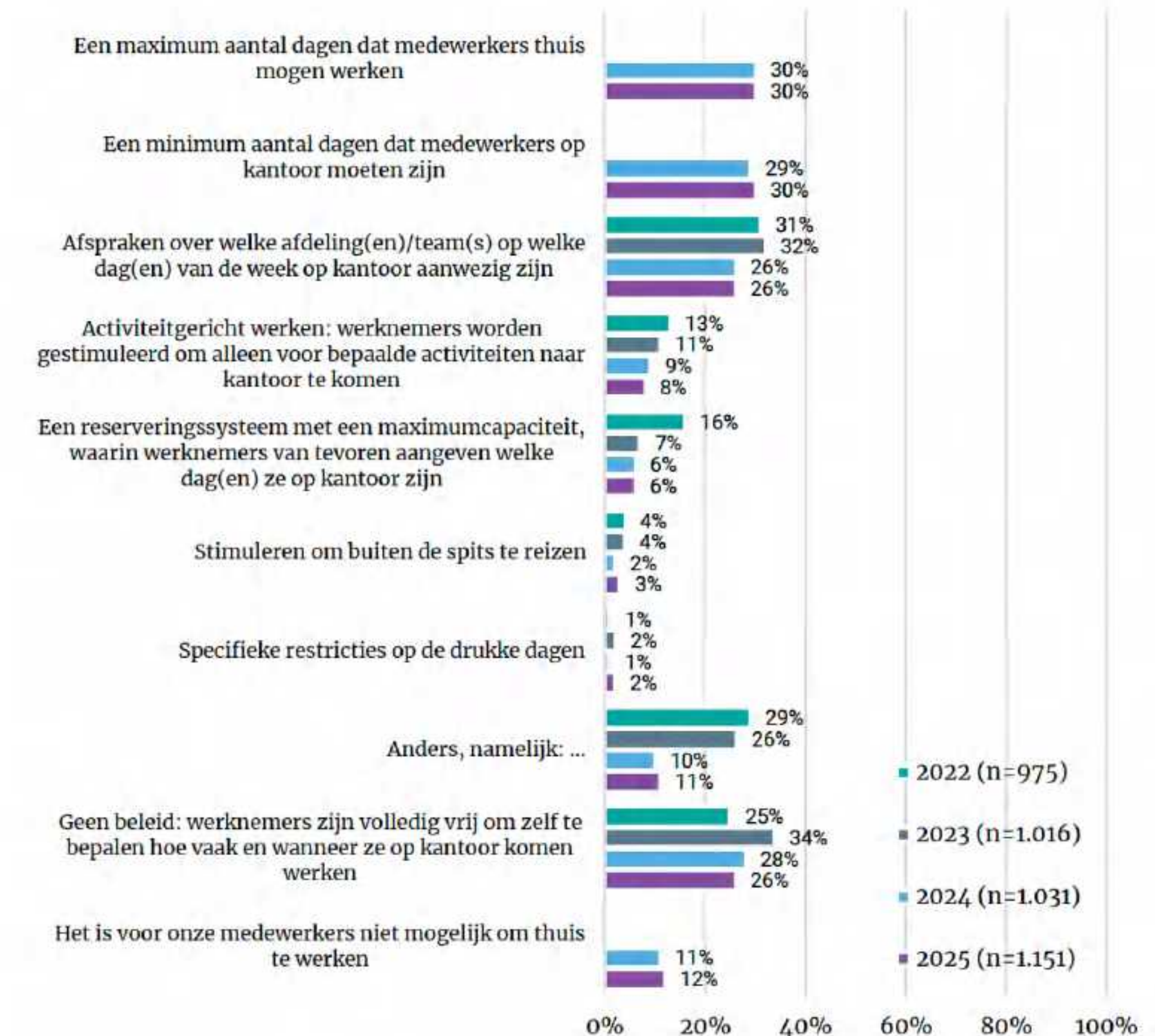


# Huidig beleid

Momenteel zijn er weinig werkgevers die actief beleid voeren rondom het spreiden en -mijden van de spits. Als er als beleid is, is dat vaak omdat het onderdeel is van een breder mobiliteitsbeleid.

- Slechts 3-12% van de werkgevers heeft beleid om hun werknemers actief te stimuleren buiten de spits te reizen, vaak ligt de verantwoordelijkheid dan bij de teams zelf (IPSOS Werkgeversenquête, 2025; Fleuren, Van Daalen & De Bruyn, 2023).

**Figuur 5.10 - Wat is momenteel uw beleid ten aanzien van het reguleren / spreiden van de kantoorbezetting van medewerkers?**  
Meerdere antwoorden mogelijk









# Doelstellingen

**Overkoepelende communicatiedoelstelling:** het zichtbaar en bespreekbaar maken van het onderwerp spits spreiden en-mijden.



## Subdoelen reizigers op korte termijn (voor onderzoek)

-  Reizigers informeren over (de persoonlijke mogelijkheden om te) reizen buiten de spits.
-  Reizigers bewust na laten denken over hun eigen rol in de spitsproblematiek.
-  Reizigers activeren een keer te proberen buiten de spits te reizen.\*

## Subdoelen reizigers op middellange termijn (na aanvullend onderzoek)

-  Bevorderen van de persoonlijke relevantie van het reizen buiten de spits voor reizigers.
-  Reizigers stimuleren meerdere dagen of ritten per week buiten de spits te reizen.\*
-  Bijdragen aan reizen buiten de spits een logisch en geaccepteerd onderdeel maken van de dagelijkse praktijk.

## Subdoelen werkgevers op korte termijn

-  Werkgevers inspireren werkdagen zo in te richten dat reizen buiten de spits mogelijk is.
-  Werkgevers informeren over bestaande handvatten en tools om hun werknemers te ondersteunen in het reizen buiten de spits.



## Werkgevers

### Subdoelen werkgevers op korte termijn



Werkgevers inspireren werkdagen zo in te richten dat reizen buiten de spits mogelijk is.



Werkgevers informeren over bestaande handvatten en tools om hun werknemers te ondersteunen in het reizen buiten de spits.





# Communicatie pijlers



## Agenderen



De noodzaak van reizen buiten de spits voelbaar maken en men bewust maken van hun eigen rol in de oplossing.



## Informereren



Inzicht geven in de mogelijkheden en ondersteuning voor reizen buiten de spits.



## Inspireren



Positieve ervaringen en praktijkvoorbeelden zichtbaar maken.



## Activeren\*



Activeren tot het zetten van concrete stappen voor het reizen buiten de spits.

\* Focus voor regionaal.



# Werkgevers maatregelen



## Modal Shift



• Aanbieden van **fietsvoorzieningen**: leasefiets, fietsplan, goede stallingen, oplaadpunten voor e-bikes, douches.



• **OV-faciliteiten**: NS-Business Card, Daluren korting, eerste klas reizen.



• **Deelmobiliteit**: Deelfietsen/ auto's op kantoor, carpoolplatformen.



• **Beloningsapps/ fietsacties**.



## Time Shift



• **Flexibele werktijden**.



• Stimuleren om een **dagdeel thuis** te werken.



• **Actief spreiden van vergaderingen** (bv dagstart om 10u, of op vrijdagen).



• **Reserveringssystemen** voor werkplekken of parkeerplaatsen.



• **Beloningsapps** om punten te sparen met reizen buiten de spits.



## Place Shift/ Work Shift



• Mogelijkheid tot **hybride werken**, een **thuiswerkbeleid** en **thuiswerkvergoeding**.



• Mogelijkheid bieden te werken op **andere vestigingen**.



Rijksoverheid

Wat moet de **Rijksoverheid**  
*in communicatie* doen om  
spitsmijden- en spreiden te stimuleren?