



| De vijf mobiliteitstrends die het verschil maken in 2026

Mobiliteit in beweging

2026 komt dichterbij en de wereld van zakelijke mobiliteit blijft volop in beweging. Waar mobiliteit lange tijd werd gezien als een facilitaire aangelegenheid, wordt het nu een strategisch thema dat raakt aan duurzaamheid, werkgeverschap en innovatie. De komende jaren bepalen niet de regels van gisteren, maar de keuzes die we vandaag durven te maken.

Bij Reisbalans werken we dagelijks met organisaties die vooruitkijken. Daardoor zien we niet alleen wat er nú speelt, maar vooral waar het naartoe gaat. Hieronder delen we onze visie op vijf trends die volgens ons in 2026 het verschil gaan maken en laten we zien waarom dit hét moment is om in beweging te komen.



1. Nieuwe kijk op leaseauto en mobiliteitsbudget

De leaseauto is niet langer vanzelfsprekend, maar blijft voor veel functies een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Tegelijk groeit de behoefte aan keuzevrijheid. Niet iedere medewerker wil of hoeft een leaseauto te rijden. Het mobiliteitsbudget wint daarom snel aan terrein. Daarmee bepalen medewerkers zelf hoe ze reizen, met de auto, trein, fiets of een combinatie daarvan binnen een afgesproken budget.

Werkgevers merken dat deze flexibiliteit bijdraagt aan tevredenheid en duurzaamheid. Een mobiliteitsbudget stimuleert bewuste keuzes, zoals vaker de fiets of het ov gebruiken. Het maakt kosten bovendien inzichtelijk en beter beheersbaar. Steeds meer organisaties combineren daarom beide regelingen: een kleinere leaseoptie naast een budget voor andere vervoersvormen.

In 2026 zal deze ontwikkeling verder doorzetten. Door de toenemende elektrificatie, strengere duurzaamheidsdoelen en veranderende verwachtingen van medewerkers, ontstaat een nieuwe norm: mobiliteit op maat. Werkgevers die daar nu al op inspelen, bouwen aan beleid dat klaar is voor de toekomst.

Deze verschuiving vraagt om goed advies. Fiscale regels, bijtelling en elektrische mobiliteit veranderen voortdurend. [Centraal Beheer Autolease](#) ondersteunt organisaties daarbij met actuele kennis en praktische oplossingen. Zo vinden werkgevers ook in 2026 de juiste balans tussen gemak, flexibiliteit en toekomstbestendige mobiliteit.

2. Mobiliteit als onderdeel van aantrekkelijk werkgeverschap

In een krappe arbeidsmarkt zoeken werkgevers nieuwe manieren om zich te onderscheiden. In 2026 wordt mobiliteit daarin een onderscheidende factor. Niet alleen salaris of thuiswerkdagen, maar ook hoe medewerkers kunnen reizen bepaalt hoe aantrekkelijk een organisatie is. Vooruitstrevende werkgevers gebruiken hun mobiliteitsbeleid om te laten zien waar ze voor staan. Keuzevrijheid, gemak en duurzaamheid worden herkenbare elementen van goed werkgeverschap.

We zien dat mobiliteit zich ontwikkelt tot een belangrijk onderdeel van de employee experience. Werknemers willen geen ingewikkelde regelingen of losse declaraties, maar gemak, keuze en vertrouwen. Werkgevers die dat bieden, trekken niet alleen talent aan, maar versterken ook betrokkenheid en tevredenheid binnen hun organisatie.

3. Balans tussen kantoor en flexibiliteit

Hybride werken is de norm geworden, maar veel werkgevers vinden dat het evenwicht begint te kantelen. Waar thuiswerken ooit noodzaak was, is het nu gewoonte. Kantoren blijven soms opvallend leeg. Teams zien elkaar minder, samenwerking verloopt stroever en nieuwe collega's vinden moeilijk aansluiting. Tegelijk willen medewerkers hun vrijheid behouden om zelf te bepalen waar en wanneer ze werken.

Wie te strak stuurt, riskeert dat mensen afhaken. Wie te veel vrijheid laat, verliest samenhang. Bovendien kiezen de meeste medewerkers dezelfde kantoordagen, wat zorgt voor drukte op dinsdag en stilte op vrijdag. Dat leidt tot volle wegen, overvolle kantoren en lege werkplekken later in de week.

Steeds meer organisaties zoeken naar slimme oplossingen. Ze gebruiken reserveringsapps, planningssystemen of sensoren die de bezetting meten. Zo ontdekken ze patronen en kunnen ze gericht sturen. De uitdaging voor 2026 is helder: balans vinden tussen vrijheid en verbinding, met technologie als hulpmiddel, niet als doel op zich.

4. Bewustwording en gedragsverandering

Steeds meer organisaties ontdekken dat duurzame mobiliteit niet alleen draait om cijfers of beleid, maar om het gedrag van mensen. Medewerkers kiezen nog vaak voor dezelfde vertrouwde manier van reizen. Gewoonte en gemak zijn bepalender dan milieubewustzijn. Wie dat wil veranderen, moet verder kijken dan regels en rapportages.

Uit recente onderzoeken blijkt dat gemak en gewoonte nog altijd de belangrijkste redenen zijn om met de auto te reizen, zelfs als duurzamere alternatieven voorhanden zijn. De uitdaging voor 2026 ligt daarom niet in het maken van beleid, maar in het doorbreken van patronen. Hoe maak je duurzame keuzes aantrekkelijker, zichtbaarder en eenvoudiger?

Vooruitstrevende werkgevers pakken dat praktisch aan. Ze geven het goede voorbeeld, maken fietsen of ov-gebruik eenvoudiger en belonen bewuste keuzes. Ook kleine stappen helpen. Een compliment, een voordeelregeling of een zichtbare succeservaring maakt meer verschil dan een beleidsplan. Zo groeit de aandacht voor gedrag langzaam uit tot de kern van toekomstbestendige mobiliteit.

5. Duurzaam en bewust reisgedrag

Steeds meer werkgevers nemen duurzaamheid op in hun beleid, maar de uitvoering blijft vaak achter. De wil om reisgedrag te verduurzamen is groot, maar het lukt nog niet overal om dat echt praktisch te maken. Veel organisaties zoeken naar manieren om medewerkers te stimuleren zonder dat dit leidt tot extra administratie of kosten.

In 2026 zal die kloof tussen ambitie en uitvoering kleiner moeten worden. Duurzaamheid ontwikkelt zich van een beleidsdoel naar een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering. Werkgevers zullen niet alleen rapporteren over uitstoot, maar actief sturen op verandering. Inzichten in reisgedrag en emissie worden vertaald naar concrete acties, zoals het stimuleren van alternatieve vervoersvormen of het belonen van duurzame keuzes.

De toekomst ligt bij organisaties die duurzaamheid niet als verplichting zien, maar als kans om zich te onderscheiden. Door medewerkers te betrekken, resultaten zichtbaar te maken en het gesprek over duurzame mobiliteit levend te houden, groeit duurzaam reizen uit tot een vanzelfsprekend onderdeel van goed werkgeverschap.

Mobiliteit als sleutel tot toekomstgericht werkgeverschap

Mobiliteit is niet langer een logistiek vraagstuk, maar een strategisch thema. In 2026 draait het niet meer om het faciliteren van reizen, maar om het creëren van beweging. Van mensen, organisaties en cultuur. De manier waarop een organisatie mobiliteit organiseert, laat zien waar ze voor staat: duurzaamheid, flexibiliteit en goed werkgeverschap komen hier samen. Wie vooruitkijkt, gebruikt mobiliteit om beleid, gedrag en beleving met elkaar te verbinden.

Bij Reisbalans zien we dat deze trends zich steeds verder in die richting ontwikkelen. Werkgevers stappen af van standaardregelingen en kiezen voor maatwerk dat past bij hun mensen en hun ambities. Mobiliteit groeit zo uit tot een motor voor verandering: een middel om medewerkers te inspireren, duurzame keuzes te stimuleren en organisaties toekomstbestendig te maken. Dáár ligt het verschil in 2026.



**Weten hoe je mobiliteit écht
goed regelt in 2026?**

Neem contact op.

Onze mobiliteitsadviseurs gaan graag met je in
gesprek over jouw vraagstukken.

