

Urząd Transportu Kolejowego

<https://utk.gov.pl/pl/aktualnosci/18940,Planowanie-mobilnosci-czyli-co-moze-zrobic-pracodawca-zeby-zwiekszac-wykorzystan.html>
27.04.2024, 04:25

Strona znajduje się w archiwum.

Planowanie mobilności czyli co może zrobić pracodawca, żeby zwiększać wykorzystanie transportu kolejowego



26.07.2022

Oprócz ogromnych przedsięwzięć związanych z modernizacją infrastruktury, kupnem nowego taboru, zmianą regulacji prawnych itp. istnieją metody oddziaływania na społeczeństwo w celu zwiększania roli transportu kolejowego. Jednym z nich jest wpływ na codzienne wybory komunikacyjne osób dojeżdżających do pracy, szkoły czy na zakupy. Duże obiekty, takie jak siedziby przedsiębiorstw, centra handlowe, placówki edukacyjne czy osiedla mieszkaniowe, każdego dnia są celem podróży tysięcy mieszkańców, klientów czy pracowników. Podróże do takich miejsc często realizowane są samochodami osobowymi, co w skali miasta powoduje uciążliwości w postaci

korków, emisji spalin, hałasu czy wzrostu ryzyka wypadków komunikacyjnych. Część osób korzystających na co dzień z samochodu osobowego jest gotowa pod określonymi warunkami zamienić samochód na transport publiczny, rower czy inny, mniej emisyjny środek

WSTĘP

Rozwój obszarów zurbanizowanych przyczynia się do zwiększonego zapotrzebowania na efektywne, bezpieczne oraz ekologiczne przemieszczanie się. Specyficzne oczekiwania społeczeństwa w tym zakresie stanowią wyzwanie dla sektora transportu. Indywidualna motoryzacja wciąż oferuje liczne zalety w postaci wygody, niezależności od rozkładu jazdy czy innych podróży, a dla wielu osób samochód wciąż pozostaje symbolem prestiżu. Tymczasem, z uwagi na m.in. narastające zatłoczenie na drogach czy problem zanieczyszczenia powietrza, konieczne jest podjęcie działań, mających na celu zwiększenie wykorzystania transportu publicznego i obniżenia emisyjności z transportu. W obszarze transportu lądowego, to transport kolejowy charakteryzuje się najniższym poziomem emisji gazów cieplarnianych przy jednoczesnym zapewnieniu pasażerom bezpieczeństwa i wysokiej jakości podróżowania. Dlatego tam, gdzie są ku temu warunki – przede wszystkim w postaci odpowiedniej infrastruktury – kolej powinna stanowić kręgosłup komunikacyjny i być środkiem transportu pierwszego wyboru. W celu osiągnięcia zrównoważonego transportu w aglomeracjach kluczowa jest zmiana dotychczasowych zachowań komunikacyjnych podróży. Aby było to możliwe, konieczne jest przekonywanie osób podróżujących, że istnieją liczne alternatywy do podróżowania transportem indywidualnym np. kolej, przy jednoczesnym zapewnieniu, że docelowa podróż może być równie komfortowa i bardziej ekologiczna. Oddziaływanie takie jest łatwiejsze w przypadku określonej grupy docelowej, np. pracowników jednej firmy bądź jednego biurowca.

PLAN MOBILNOŚCI DLA OBIEKTÓW GENERUJĄCYCH DUŻE POTOKI RUCHU

Jednym z narzędzi do zarządzania mobilnością społeczeństwa jest tzw. plan mobilności. W literaturze jest on definiowany jako dokument o charakterze strategicznym, stworzony dla konkretnego podmiotu, którego celem jest ograniczenie podróży samochodem i zwiększenie wykorzystania alternatywnych form transportu. Plan mobilności określany jest również jako pakiet instrumentów do zarządzania mobilnością. Dokument nakierowany jest na rozwiązywanie problemów komunikacyjnych dużych obiektów i obszarów poprzez ograniczenie zapotrzebowania na dojazdy samochodami i parkowanie oraz zwiększanie wykorzystania proekologicznych form przemieszczania się (pieszo, rowerem, transportem publicznym, w systemie carpooling lub car-sharing). Cel ten realizowany jest poprzez działania informacyjne, promocyjne czy marketingowe, podejmowane w oparciu o diagnozę motywacji i możliwości wykorzystania alternatywnych sposobów transportu. Pośrednim rezultatem wdrożenia planu mobilności jest zwiększenie dostępności transportowej, którego skutkiem jest zredukowanie zatłoczenia na drogach w obszarach miejskich, zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych oraz zapewnienie dominującego udziału transportu zbiorowego w dotarciu do określonego miejsca.

Decyzja o opracowaniu i wdrożeniu planu mobilności może zostać podjęta przez m.in. pracodawcę lub podmiot zarządzający obiektem, w którym mieszczą się siedziby kilku firm. Podmiot wdrażający plan mobilności może kierować się różnymi motywami – mogą to być np. problemy z dostępnością siedziby firmy (przejawiające się np. spóźnieniami, długim czasem i wysokimi kosztami dojazdu, niezadowoleniem pracowników i klientów), problem z miejscem do zaparkowania, wysokie koszty utrzymania miejsc parkingowych czy wysokie koszty utrzymania floty samochodów służbowych. Dostępność komunikacyjna jest również jednym z czynników motywujących pracowników do podjęcia zatrudnienia w określonym miejscu. Z drugiej strony motywacja do wdrożenia planu mobilności może mieć pozytywny charakter – dokument jest wyrazem

troski o środowisko i o pracowników. Pozwala optymalizować koszty związane z utrzymaniem powierzchni parkingowych oraz floty samochodów służbowych. Opracowanie i wdrożenie planu mobilności sprzyja również budowaniu zaangażowania członków organizacji wokół wspólnego celu.

Plan mobilności opracowany przez pracodawcę zatrudniającego dużą liczbę pracowników jest stosunkowo prosty do przygotowania i wdrożenia. Łatwiej jest bowiem przeprowadzić badanie zachowań i preferencji komunikacyjnych na zamkniętej grupie, która ma ten sam cel podróży, napotyka podobne bariery itp. Dużo łatwiej zapewnić komunikację dotyczącą planu mobilności w ramach jednej organizacji, łatwiejsza jest także kwestia zapewnienia finansowania poszczególnych instrumentów zachęcających do wyboru proekologicznych form transportu. Warto również podkreślić, że część organizacji podejmuje inicjatywy mające na celu wykorzystanie innych niż samochód sposobów dojazdu do pracy, np. organizuje miejsca parkingowe dla rowerów, dopłaca do biletów miesięcznych, negocjuje zniżkę pracowniczą na dojazdy koleją itp. W takim przypadku plan mobilności może być rozwiązaniem, które pozwoli lepiej dobrać narzędzia do rzeczywistych potrzeb, usystematyzować prowadzone akcje, budować wokół nich zaangażowanie pracowników, a także promować swój wizerunek jako przedsiębiorstwa dbającego o zrównoważony rozwój.

PRZYGOTOWANIE I WDROŻENIE PLANU MOBILNOŚCI

Plan mobilności może zostać przygotowany i wdrożony samodzielnie przez pracodawcę. W tym celu z pewnością przydatne będą ogólnodostępne poradniki, publikowane m.in. przez władze samorządowe. Takie opracowania można znaleźć m.in. [tutaj](#), czy [tutaj](#). Opracowanie i wdrożenie planu mobilności należy postrzegać jako proces, który znacznie wykracza poza przygotowanie i publikację samego dokumentu. Nie mniej istotne od samego sformułowania zapisów dokumentu będzie przeprowadzenie szczegółowej inwentaryzacji dostępności komunikacyjnej, badania zachowań komunikacyjnych,

prorowadzenie konsultacji z interesariuszami planu, czy podejmowanie działań promocyjnych. Cały ten proces jest czasochłonny i wymaga systemowego podejścia, jednak doświadczenia podmiotów, które wdrożyły plan, pokazują, że pozwala on osiągać zamierzone cele.

Literatura dotycząca tworzenia planów mobilności rekomenduje podział procesu na kilka etapów, które zostaną krótko scharakteryzowane w niniejszej publikacji.

Podjęcie decyzji o realizacji planu – to punkt wyjścia, od którego zaczyna się realizacja przedsięwzięcia. Na tym etapie ważne jest rozpoczęcie budowania zaangażowania pracowników oraz kadry kierowniczej – w tym celu pożądane jest przede wszystkim zaangażowanie kierownictwa organizacji, które przedstawi pracownikom cele, znaczenie i sposób realizacji dokumentu. Potrzebne jest również utworzenie struktur odpowiadających za realizację projektu – może to być zespół roboczy lub tzw. menedżer mobilności – osoba odpowiadająca za koordynację i zlecanie zadań.

Zbieranie danych – dokonywanie wyboru środka transportu przez podróżnych jest uzależnione od wielu czynników. Przede wszystkim wybór ten opiera się na wypracowanych przyzwyczajeniach, a także na aktualnych możliwościach czy ograniczeniach, np. infrastrukturalnych, finansowych, organizacyjnych. Odpowiednia diagnoza przeprowadzona na etapie przygotowywania planu mobilności dotycząca przyczyn wyborów dokonywanych przez osoby, pozwoli na adekwatny dobór narzędzi zachęcających do korzystania z transportu publicznego. Na tym etapie sporządzania planu rekomendowane jest przeprowadzenie ankiety wśród pracowników, która pozwoliłaby uzyskać informacje m.in. jakimi środkami podróżują poszczególne osoby, dlaczego wybierają taki a nie inny środek transportu, jakie działania zachęciłyby ich do korzystania ze środków transportu innych niż samochód, jakie działania zniechęcają ich do wyboru alternatywnych środków transportu. Oprócz badania ankietowego konieczne jest przeprowadzenie inwentaryzacji m.in. w zakresie dostępnych form transportu publicznego (w przypadku

transportu kolejowego potrzebne będzie zbadanie dostępności najbliższego przystanku lub stacji kolejowej, określenie ilu pracowników korzysta lub potencjalnie może skorzystać z transportu kolejowego), dostępnych miejsc parkingowych (w tym dla motocykli i rowerów), jakości ciągów pieszych i rowerowych. Istotna jest również diagnoza rozwiązań organizacyjnych stosowanych w danej firmie, które przyczyniają się do kształtowania zachowań komunikacyjnych pracowników (należą do nich m.in. możliwość stosowania elastycznego czasu pracy, możliwość organizacji zdalnych spotkań, polityka wykorzystania miejsc parkingowych, polityka wykorzystania samochodów służbowych). Zebrane informacje powinny być podstawowym kryterium do podejmowania decyzji o wdrażaniu zachęt do korzystania z alternatywnych form transportu.

Konsultacje z interesariuszami – na tym etapie możliwe jest zebranie dodatkowych informacji od pracowników. Proces konsultacji może również być dobrą okazją do budowania zaangażowania pracowników w realizację planu mobilności. Ten etap pozwoli na wyodrębnienie osób, które mogą wspierać realizację przedsięwzięcia (np. aktywistów miejskich wśród pracowników) na jego późniejszym etapie. Na tym etapie możliwe jest również zebranie oczekiwań pracowników dotyczących pożądanego sposobu dojazdu do pracy.

Przygotowanie planu – aby przygotować plan w pierwszej kolejności, na podstawie zebranych danych należy sporządzić diagnozę obecnej sytuacji. Powinna ona obejmować przede wszystkim główne problemy związane z dojazdami do pracy, opis obecnych zachowań komunikacyjnych i gotowość do ich zmiany, bariery utrudniające korzystanie z innych niż samochód form transportu, mocne strony związane z lokalizacją obiektu. Konieczne jest również określenie celów planu mobilności (np. zmniejszenie wykorzystania indywidualnych dojazdów do pracy samochodem o 15% do X roku, zwiększenie wykorzystania transportu kolejowego przez pracowników o 5% w skali roku itp.). Cele powinny być pochodną zidentyfikowanych problemów.

W oparciu o diagnozę i zdefiniowane cele należy przystąpić do

określania instrumentów zarządzania mobilnością. Część z nich będzie możliwa do realizacji we własnym zakresie, inne mogą wymagać współpracy np. z lokalnym samorządem. Biorąc pod uwagę zasadniczy cel, jakim jest opracowanie planu mobilności, część działań powinna być nakierowana na ograniczenie wykorzystania indywidualnego transportu samochodowego. Mogą one obejmować np. przeznaczenie części miejsc parkingowych dla pojazdów wykonujących przejazdy w systemie carpooling, wyznaczenie zachęt finansowych dla osób wybierających alternatywne środki transportu, zmianę struktury opłat za korzystanie z firmowych miejsc postojowych (bardziej preferencyjne dla osób, które jedynie okazjonalnie są zmuszone do korzystania z samochodu), wprowadzenie opłaty za korzystanie z miejsca postojowego lub zmniejszenie dotacji w przypadku gdy jest ona przyznawana przez pracodawcę.

Narzędzia służące ograniczaniu wykorzystania samochodów osobowych powinny iść w parze z zachętami i udogodnieniami, dzięki którym wzrośnie wykorzystanie innych środków transportu. Mogą one mieć różne formy, w postaci zmiany organizacji pracy, zachęt finansowych, rozwoju niezbędnej infrastruktury itd. Narzędzia powinny być dobierane w oparciu o uwarunkowania danej organizacji, tak żeby w jak największym stopniu przyczyniły się do realizacji założonego celu.

Przykładowe działania z zakresu organizacji pracy mogą obejmować: wprowadzenie elastycznych godzin pracy, umożliwienie częściowego wykonywania pracy w formie zdalnej. Działania inwestycyjne mogą obejmować: zapewnienie zadaszonych i strzeżonych parkingów rowerowych, zapewnienie pryszniców i przebieralni dla osób podróżujących rowerami, zapewnienie puli parasoli dla osób podróżujących pieszo. Zachęty mogą przybierać również formę dopłat, np. na zakup lub serwis roweru, na zakup biletu miesięcznego w komunikacji miejskiej czy na kolej lub dodatku do pensji w zależności od liczby kilometrów pokonywanych pieszo, rowerem lub transportem publicznym.

Jeżeli siedziba danej organizacji posiada dostęp do transportu kolejowego, również w tym zakresie mogą zostać zaproponowane odpowiednie, dedykowane rozwiązania. Wielu

przewoźników kolejowych wprowadza do swojej oferty liczne taryfy skierowane do pracodawców, polegające na wykupieniu uprawnień do ulgowych przejazdów dla pracowników. Na podstawie otrzymanych legitymacji, pracownicy mogą nabywać bilety z określonym upustem. Taką ofertę przygotowały m.in.: Koleje Dolnośląskie S.A., Koleje Śląskie sp. z o.o., Koleje Mazowieckie - KM sp. z o.o. czy Łódzka Kolej Aglomeracyjna sp. z o.o. Pracodawcy mają możliwość zakupu uprawnień do upustu w wysokości od 35% do nawet 60% normalnej ceny, jak również zakupu biletów okresowych z ulgą handlową o wysokości 30% i 50%. Porównując oferty przewoźników kolejowych, pracodawca ma możliwość wykupienia ulgowej usługi transportowej dla grupy liczącej już od 5 do nawet ponad 100 osób. Ponadto wśród propozycji niektórych przewoźników znajdują się rozwiązania dotyczące pracowników, którzy podróżują po regionie w celach służbowych.

Liczne zalety kolei, takie jak wysoko rozwinięta infrastruktura kolejowa czy stały rozkład jazdy pociągów, szczególnie w aglomeracjach umożliwiają szybkie dotarcie do celu. Z pewnością w wielu organizacjach znajdą się osoby, które ze względu na wygodę, potrzebę niezależności lub przyzwyczajenia nie miały okazji przekonać się o tych korzyściach. W takiej sytuacji pożytecznym rozwiązaniem może być finansowanie biletu jednorazowego lub krótkookresowego, tzw. „biletu próbnego” - przez okres jego obowiązywania pracownik nie poniesie kosztów i będzie miał okazję przekonać się o atutach danego środka transportu. Korzystnym rozwiązaniem, by zachęcić pracowników do korzystania z dojazdów do pracy koleją jest również dostosowanie godzin pracy poszczególnych osób do rozkładu jazdy pociągów (szczególnie w przypadku osób korzystających z połączeń dalekobieżnych) oraz możliwość wykorzystania czasu spędzonego w pociągu na pracę (w tym celu konieczne jest zapewnienie laptopa z dostępem do Internetu), co pozwoli na skrócenie godzin pracy w biurze. W związku z tym, że nieodłączną częścią wykonywanej pracy są podróże służbowe, pracodawcy, mogą wprowadzić zasadę priorytetowego wykorzystania do takich podróży transportu kolejowego, jeśli tylko jest to możliwe.

Kolejną inicjatywą zwiększenia udziału kolejowych dojazdów do pracy jest wdrożenie systemu carpoolingu (np. poprzez wprowadzenie aplikacji umożliwiającej umawianie się na wspólne dojazdy, zgłaszanie zapotrzebowania na przejazd i planowanie trasy), który pozwala na wspólne dojazdy pracowników. Może być on wykorzystywany w celu zapewnienia dojazdu do stacji kolejowej dla osób, które dojeżdżają z sąsiednich miejscowości. Aby zmobilizować pracowników do włączenia się w system pracodawca może zastosować dodatkowe zachęty w postaci zdrowych przekąsek, owoców, czy sfinansowania miejsca parkingowego przy węzłach przesiadkowych dla samochodów z których korzystają co najmniej 2 osoby.

Im większa liczba osób zostanie objęta planem mobilności, tym większe szanse na wdrożenie rozwiązań, wymagających współpracy m.in. z samorządami. Takimi działaniami mogą być np. wprowadzenie wahadłowej linii autobusowej kursującej między miejscem pracy a najbliższą stacją metra czy kolei, zwiększenie częstotliwości połączeń linii autobusowej kursującej pomiędzy zakładem pracy a dworcem kolejowym itp. W tym przypadku zaletą planu mobilności jest możliwość oszacowania zapotrzebowania na takie rozwiązanie i podjęcie rozmów z odpowiednimi jednostkami miejskimi w imieniu większej grupy.

Plany mobilności obejmują także działania mające na celu zwiększanie świadomości transportowej poprzez edukację, działania promocyjne i doradcze. Wachlarz systemowych działań i rozwiązań, które pracodawca może wykorzystać w celu zaangażowania pracowników w realizację planu mobilności jest obszerny. Mogą one przybierać formę konkursów, pikników czy debat, gdzie podejmowane są tematy związane ze zrównoważonym podróżowaniem, wpływem transportu na środowisko itp. Skuteczne może być również zapewnienie „przykładu z góry”, tj. wdrażanie zaproponowanych w planie rozwiązań przez kierownictwo organizacji i prezentowanie określonych postaw w trakcie wydarzeń związanych z promocją zrównoważonego transportu.

Inną możliwością zwiększania świadomości alternatywnych form podróżowania wśród pracowników jest przedstawienie spersonalizowanej propozycji dotyczącej konkretnych opcji transportowych m.in.: wskazanie konkretnych tras transportu publicznego, możliwych przesiadek, optymalnej trasy przejazdu rowerem, wyliczenie miesięcznych kosztów różnych opcji transportowych. Warto zastanowić się nad utworzeniem stanowiska konsultanta ds. mobilności, który przedstawi odpowiedzi na wszelkie problematyczne zagadnienia. Tak przygotowane informacje mogą zmienić podejście pracownika, który jeszcze się waha nad zmianą środka transportu podczas dojazdów do pracy.

Plan działania i strategia - w tej części należy nadać poszczególnym działaniom odpowiedni priorytet i zaplanować termin i sposób ich realizacji. Gotowe propozycje narzędzi warto poddać konsultacji z interesariuszami planu mobilności - pozwoli to ustalić, które z nich są najbardziej pożądane i mogą przynieść najlepsze rezultaty. Wszystkie działania powinny zostać również wycenione - realizacja planu będzie wymagała określonego budżetu. Część działań może przynieść organizacji oszczędności (np. rezygnacja z części miejsc parkingowych czy samochodów służbowych), należy jednak określić źródła finansowania wszystkich inicjatyw. W tej części należy również przydzielić zadania dla poszczególnych osób - wdrożenie planu mobilności wymaga zaangażowania odpowiedniej ilości czasu, należy więc ocenić możliwość realizacji dodatkowych zadań związanych z planem przez wyznaczonych pracowników.

Monitoring i ocena - to działania niezbędne do oceny, czy zostały dobrane odpowiednie narzędzia służące realizacji założonych celów. Monitorowanie efektów planu mobilności powinno rozpocząć się już kilka miesięcy po jego wdrożeniu - wyniki uzyskane na tak wczesnym etapie mogą umożliwić dokonanie niezbędnych korekt. Na tym etapie konieczne jest ustalenie odpowiednich wskaźników do monitorowania stopnia realizacji celów, określenie zakresu danych niezbędnych do obliczenia wskaźników, a także opracowanie harmonogramu i przypisanie odpowiedzialności za monitoring. Ewaluacja planu może obejmować również przeprowadzenie wywiadów z

osobami wdrażającymi w celu identyfikacji pojawiających się trudności czy wykonanie krótkich badań ankietowych, które pozwolą zebrać opinie pracowników.

PODSUMOWANIE

Plan mobilności bez wątpienia jest rozwiązaniem innowacyjnym, wpisującym się w założenia Europejskiego Zielonego Ładu. W Polsce narzędzie to jest wykorzystywane w znikomym stopniu, istnieją jednak kraje, gdzie jest ono powszechnie stosowane, a nawet obligatoryjne. Wprowadzie w wielu firmach można spotkać się z działaniami zachęcającymi do wykorzystania alternatywnych w stosunku do samochodu form transportu, jednak zazwyczaj nie są one elementem kompleksowej strategii. Tymczasem utworzenie i realizacja planu mobilności ma duże zalety w postaci oparcia działań o diagnozę rzeczywistych potrzeb, przyjmowanie konkretnych i mierzalnych celów do realizacji czy systemowe podnoszenie świadomości adresatów planów mobilności. Zaplanowane w ten sposób działania mogą być bardzo skuteczne, o czym świadczą przykłady organizacji, w których takie plany zostały wdrożone (np. siedziba Lufthansa Technik w Hamburgu – w ciągu 10 lat realizacji planu wydano trzykrotnie więcej kart na przejazd transportem zbiorowym niż przed wdrożeniem planu, podwoiła się liczba użytkowników rowerów, zarejestrowano 900 użytkowników systemu carpoolingu; Politechnika Krakowska – dzięki realizacji planu udział podróży samochodem w dojazdach spadł z 45% do 41% dla pracowników uczelni i z 50% do 30% dla studentów zaocznych; Holenderski szpital Rijnstate – na skutek realizacji planu liczba podróży transportem zbiorowym w dojazdach do pracy wzrosła o 20%; Szpital Cambridge Addenbrookes zmniejszył liczbę podróży samochodem o 25% przy wzroście przejazdów autobusami o 15% i zwiększeniu udziału podróży pieszych o 2%). Odpowiedzialność za ograniczenie emisji poprzez m.in. wybór transportu publicznego w tym kolejowego, spoczywa na całym społeczeństwie. Przedstawione w niniejszej publikacji rozwiązanie może być pomocne w praktycznej realizacji tego celu na poziomie codziennych, świadomych decyzji każdego z nas.

Artykuł autorstwa dr. inż. Ignacego Góry ukazał się w magazynie "Rynek Kolejowy" nr 6/2022 r.

