

2025

DEBLOCAREA VIITORULUI MOBILITĂȚII CORPORATIVE:

STRATEGII PENTRU O ABORDARE CONECTATĂ, DURABILĂ ȘI CENTRATĂ PE ANGAJAȚI



REZUMAT

Mobilitatea angajaților trece printr-o schimbare. Pentru domeniul de aplicare al acestei cărți albe, mobilitatea angajaților este definită ca deplasarea zilnică și pe distanțe scurte a angajaților în scopuri de navetă și de afaceri.

În timp ce politicile de mobilitate se concentrau pe gestionarea flotei și rambursarea cheltuielilor, apare o nouă oportunitate. Companiile cu gândire de viitor folosesc mobilitatea ca pârgă strategică pentru a îndeplini obiectivele cheie de afaceri, cum ar fi reducerea costurilor, îndeplinirea obiectivelor de sustenabilitate și managementul talentelor.

Noile obiceiuri, tehnologiile și reglementările în curs de dezvoltare schimbă modul în care privim mobilitatea angajaților pentru companiile de toate dimensiunile. Modelele de lucru hibride și opțiunile de călătorie mai durabile pot fi mai populare în rândul angajaților decât beneficiile tradiționale ale mașinilor de companie. Extinderea rețelelor de încărcare a vehiculelor electrice (EV) face mai viabilă oferirea de vehicule electrice în flotele companiei. Includerea emisiilor angajaților în raportarea obligatorie a emisiilor directe și indirecte de GES (de exemplu: Directiva de raportare a sustenabilității corporative) pune mobilitatea în fruntea conformității ESG. Și, pentru mulți angajați, angajamentul ESG nu mai este opțional; în schimb, se așteaptă să vadă acțiuni reale din partea angajatorilor lor față de sustenabilitate și responsabilitate socială.

Acum este momentul să remodelăm politicile de mobilitate corporativă pentru a aborda numeroasele presiuni emergente și pentru a conduce eficient.

Pe măsură ce companiile sunt determinate să se concentreze mai mult pe impactul asupra mediului, bunăstarea angajaților și controlul costurilor, politicile de mobilitate devin o modalitate puternică și adesea trecută cu vederea de a atinge aceste obiective. Acționarea timpurie și gestionarea strategică a schimbării este esențială pentru a rămâne în frunte.

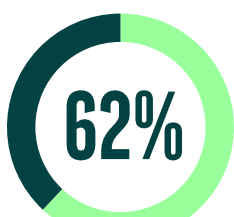
Această carte albă prezintă o cale structurată pentru modelarea viitorului politicilor de mobilitate în pași clari și simpli. Indiferent dacă compania ta abia începe să-și revizuiască politicile de mobilitate sau își perfecționează abordarea, liderii de resurse umane, managerii de responsabilitate corporativă și socială (CSR) și echipele de flote și mobilitate vor găsi informații utile pentru a le transforma în avantaj strategic.

CUPRINS

1/ MODELAREA VIITORULUI MOBILITĂȚII CORPORATIVE: OPORTUNITATEA.....	P.04
2/ DE CE TREBUIE SĂ VĂ REGĂNDIȚI STRATEGIA DE MOBILITATE CORPORATIVĂ ACUM.....	P.06
3/ ROLUL LEADERSHIPULUI INTERFUNCȚIONAL ÎN TRANSFORMAREA MOBILITĂȚII	P.08
4/ CUM SĂ-ȚI REMODELEZI STRATEGIA DE MOBILITATE A ANGAJAȚILOR CORPORATIVI	P.09
5/ PREGĂTIȚI-VĂ DIN TIMP PENTRU VIITORUL POLITICILOR DE MOBILITATE:	P.13
6/ DEBLOCAREA POTENȚIALULUI MOBILITĂȚII CORPORATIVE ACUM	P.17

DEBLOCAREA VIITORULUI MOBILITĂȚII CORPORATIVE:

STRATEGII PENTRU O ABORDARE CONECTATĂ, DURABILĂ ȘI CENTRATĂ PE ANGAJAȚI.

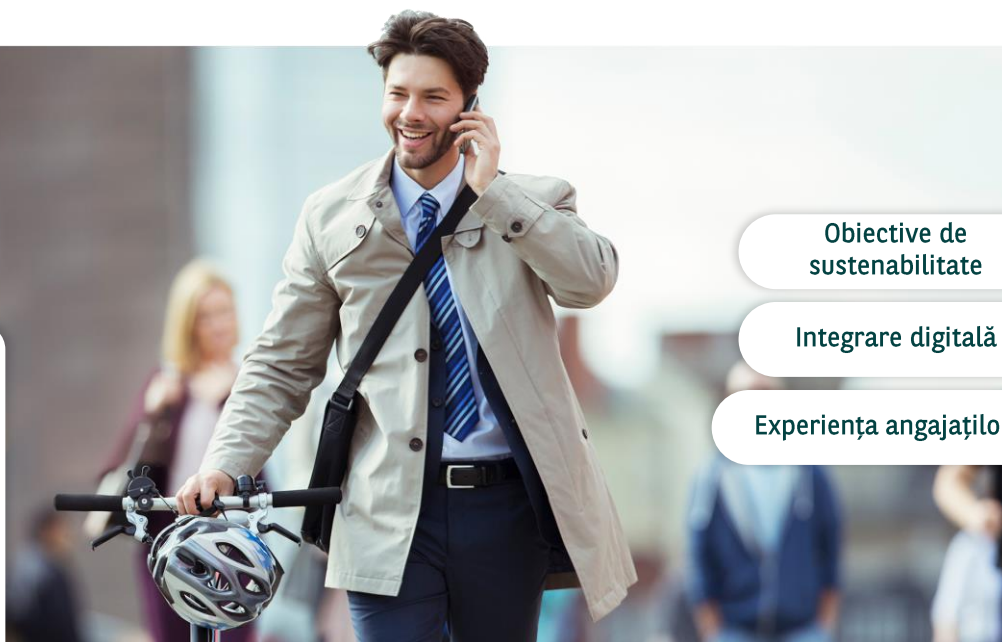


O parte a angajaților consideră că oferte de mobilitate sunt importante în alegerea unui angajator

Obiective de
sustenabilitate

Integrare digitală

Experiența angajaților



01/ MODELAREA VIITORULUI MOBILITĂȚII CORPORATIVE: OPORTUNITATEA

Mobilitatea devine un factor important în satisfacția angajaților, responsabilitatea față de mediu și eficiența operațională. Spre deosebire de politicile tradiționale de flotă, care se concentrează pe gestionarea vehiculelor pentru un grup limitat de angajați eligibili, politicile moderne de mobilitate au o abordare mai largă, incluzând toți angajații și toate mijloacele de transport.

Accentul se mută pe politici incluzive, flexibile și cu emisii scăzute de carbon – concepute pentru a satisface nevoile în schimbare ale angajaților moderni și așteptările tot mai mari de mediu atât din partea guvernelor, cât și a persoanelor fizice.

Cererea angajaților este un factor cheie al schimbării. Potrivit Arval Employee Mobility Survey 2024, **62% dintre angajați** au considerat că oferte de mobilitate sunt importante atunci când au ales o companie pentru care să lucreze, iar doar 50% dintre angajații chestionați au fost mulțumiți de ofertele actuale de mobilitate ale companiei lor. În plus, 55% dintre angajați anticipează că companiile își vor îmbunătăți ofertele de mobilitate în următorii cinci ani.

Mesajul este clar – companiile trebuie să investească în soluții de mobilitate care să le ajute să atragă talente de top și să cultive o forță de muncă mulțumită.

Angajații caută flexibilitate, echilibru și scop, iar oferirea de opțiuni de navetă diverse, accesibile și cu emisii reduse de carbon este acum mai mult o responsabilitate decât un beneficiu. În același timp, bugetele corporative sunt sub presiune, iar strategiile de mobilitate care se bazează doar pe mașinile private devin nesustenabile din punct de vedere al costurilor și al mediului.

Și, pe măsură ce o generație mai tânără de angajați intră la locul de muncă, cerințele în schimbare înseamnă că politicile tolerate de generațiile anterioare ar putea să nu mai fie suficiente. Potrivit sondajului Arval 2024 privind mobilitatea angajaților, 68% dintre angajații sub 35 de ani au spus că ar alege un angajator care oferă opțiuni de navetă durabile în locul unuia care nu o face.

Transformarea politicii de mobilitate este o oportunitate de a stimula schimbarea și inovația prin alinierea așteptărilor angajaților, a obiectivelor de mediu și a eficienței costurilor. Prin adoptarea digitalizării, simplificării și a unei flexibilități mai mari, companiile pot trece la opțiuni de mobilitate mai durabile, centrate pe angajați. Cu cât înțelegeți mai bine ce factori modelează mobilitatea la nivel local, regional și global, cu atât vă puteți adapta mai bine strategiile pentru a răspunde cerințelor în schimbare.



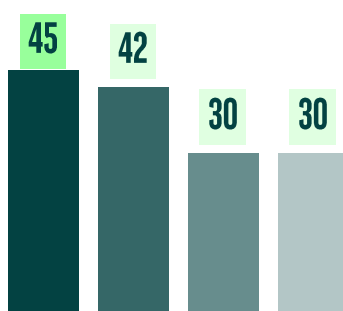
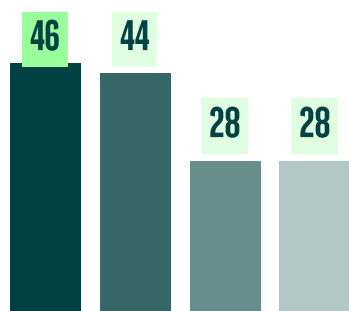
Angajații noștri ne-au cerut adesea noi soluții pentru mobilitatea lor, în special în legătură cu schimbările în modul în care lucrează (cum ar fi munca de la distanță) și accesul la oferte mai flexibile. Principalul avantaj al permisului de mobilitate durabilă [pe care l-am introdus la Nickel France] este că poate combina rambursarea, transportul și utilizarea soluțiilor de mobilitate durabilă.

Julien Foucher,
Manager de resurse umane la Nickel France.



TOP 4 MOTIVE

PENTRU PUNEREA ÎN APPLICARE A POLITICILOR DE MOBILITATE



În %
Pentru banca globală + regională în 2025

- Din cauza nevoilor legate de HR, cum ar fi recrutarea de talente
- Din motive legate de politicile CSR
- Pentru a anticipa reglementările viitoare
- Din cauza beneficiilor fiscale

Cum se citesc rezultatele?

46%

dintre companii, în general în 2025, declară că principalul motiv pentru **introducerea politicilor de mobilitate** este: **Din cauza nevoilor legate de resurse umane, cum ar fi recrutarea talentelor.**

Informații cheie despre mobilitatea angajaților. Sursa: [Barometrul Flotei și Mobilității Arval 2025](#)

Politicile de mobilitate mai inteligente oferă control al costurilor prin transport partajat, oferte multiple și o mai bună planificare a cererii.

Acesta este un moment cheie pentru conducerea interfuncțională. Liderii de resurse umane pot integra mobilitatea în experiența angajaților, managerii de CSR pot folosi această schimbare pentru a avansa obiectivele de mediu, sociale și de guvernare (ESG), iar echipele de flotă și mobilitate pot trece de la administratori de active la facilitatori strategici ai schimbării.

Companiile care operează cu abordări învechite sau fragmentate ale mobilității, care se concentrează pe beneficiile mașinii sau pe politicile de kilometraj, vor pierde oportunitatea mai mare: să alinieze mobilitatea cu valorile corporative, obiectivele de carbon și așteptările forței de muncă.

02/ DE CE TREBUIE SĂ REGĂNDIȚI STRATEGIA DE MOBILITATE CORPORATIVĂ ACUM

În raportul lor [Viitorul mobilității în 2035](#), McKinsey & Company a identificat o transformare profundă a mobilității care se așteaptă să aibă loc până în 2035, din cauza schimbărilor în tehnologie, reglementări și societate, care conduc la schimbări în ritm rapid.

Privind spre strategia de mobilitate corporativă a viitorului, va trebui să se adapteze unei noi realități. Multe centre ale orașelor ar putea fi zone cu emisii zero în viitor, în timp ce angajații vor fi renunțat probabil la mașinile de companie desemnate pentru un buget de mobilitate personalizat pe care îl pot cheltui, de exemplu, pe trenuri, car-sharing sau biciclete electrice. Dincolo de reglementări, un alt catalizator cheie pentru schimbare este îmbunătățirea progresivă a infrastructurilor de mobilitate urbane, cum ar fi pistele de biciclete, bicicletele în comun, transportul public și multe altele. Se așteaptă ca schemele de lucru hibride să fie norma, iar ^{emisii de CO₂} să fie dezvăluite în rapoartele ESG. În paralel, guvernele vor oferi probabil stimulente fiscale companiilor care promovează moduri de transport decarbonizate.

Impulsul Amsterdamului pentru o mobilitate cu emisii zero



Amsterdam elimină treptat vehiculele poluante și promovează opțiuni de transport mai curate. Noile politici de transport acordă prioritate transportului public, car-sharing-ului, mersului pe bicicletă și mersului pe jos pentru a crea un mediu urban mai sănătos și mai durabil.

Un "Plan pentru aer curat" a fost introdus în 2019, coordonat cu guvernul național, întreprinderi și industrii, cu un plan treptat și detaliat bine comunicat cu privire la modul de tranziție de la zonele cu emisii scăzute la transportul urban cu emisii zero.

(Sursa: [Stabilirea tendinței pentru o mobilitate fără emisii](#), februarie 2023)

În unele locuri, acest lucru se întâmplă deja:

- În Franța, [Forfait Mobilités Durables](#) (FMD) încurajează angajatorii să subvenționeze naveta mai durabilă.
- [Bugetul federal](#) de mobilitate al Belgiei permite angajaților să schimbe o mașină de serviciu cu un buget pe care îl pot folosi pentru transportul public, ciclism sau alte opțiuni durabile.
- Directiva [UE privind raportarea de sustenabilitate a întreprinderilor](#) impune obligatorie includerea informațiilor despre transportul corporativ în raportarea ESG.

2035

Transformare profundă
în mobilitate

Zone cu emisii zero



Electrificarea, transportul partajat și multimodal, planificarea bazată pe date și capacitatea angajaților transformă deja politicile de mobilitate așa cum le cunoaștem. Companiile care nu sunt pregătite acum vor fi luate prin surprindere, operațional și legal.

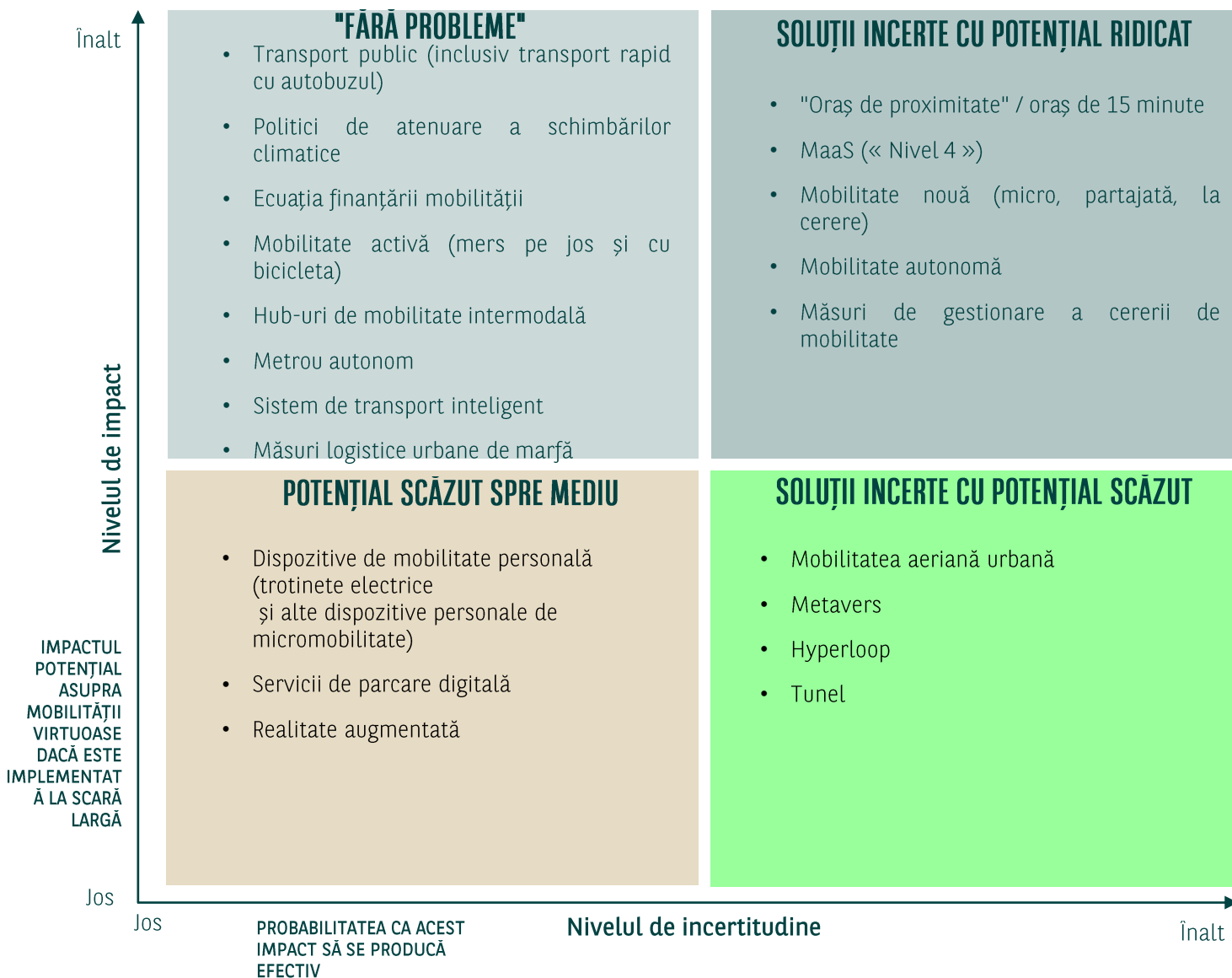
Modul în care majoritatea dintre noi lucrăm s-a schimbat radical în ultimii ani. Când li se oferă posibilitatea de a alege, angajații își împart timpul între acasă, spațiile de co-working și birourile companiei. Și acest lucru face ca beneficiile de mobilitate universale, cum ar fi un abonament de sezon pentru mașina de companie sau trenul, să fie învechite.

Politicile de mobilitate trebuie acum să răspundă cerințelor inconsecvente de navetă, angajaților care locuiesc mai departe de birouri și așteptărilor în evoluție ale angajaților. Politicile trebuie să fie flexibile și incluzive pentru a răspunde acestor nevoi în schimbare.

Această diagramă de mai jos ilustrează amploarea potențială a transformării și impactul pe care aceste schimbări îl vor avea asupra mobilității angajaților, cu o serie de soluții, de la cele imediat aplicabile la cele posibile într-un viitor mai îndepărtat.

SOLUȚII MOBILEITY

(CONCEPTE, POLITICI ȘI SERVICII) ȘI IMPACTUL PROBABIL ASUPRA TRANSFERULUI MODAL



Concepte, politici și servicii de mobilitate care sunt cele mai susceptibile de a genera schimbare. Sursa: [Viitorul mobilității 5.0](#) / Arthur D. Mic

În plus, în timp ce anterior HR-ul ar fi putut supraveghea beneficiile în timp ce echipele de flotă gestionau vehiculele și personalul CSR raporta despre emisii, natura interconectată a nevoilor în schimbare va necesita, în viitor, o echipă conectată, interfuncțională, care poate construi o abordare holistică a mobilității angajaților.

03/ ROLUL LEADERSHIP-ULUI INTERFUNCȚIONAL ÎN TRANSFORMAREA MOBILITĂȚII

Viitorul mobilității necesită colaborare interfuncțională. În timp ce flotele și echipele operaționale au jucat mult timp un rol cheie - contribuind la controlul costurilor, reducerea emisiilor și strategiile de resurse umane - mobilitatea se intersectează acum cu alte domenii strategice din cadrul companiei, cum ar fi reducerea emisiilor și strategiile de resurse umane. O abordare comună va ajuta la deblocarea întregului său potențial.

Modul în care angajații ajung la muncă și dacă au o alegere reală în această chestiune are un impact direct asupra strategiilor de incluziune și egalitate. De asemenea, afectează satisfacția angajaților, retenția talentelor și atractivitatea companiei. Opțiunile limitate de navetă pot dezavantaja lucrătorii cu venituri mici sau de la distanță, în timp ce alternativele flexibile și durabile pot stimula implicarea și pot ajuta la reținerea talentelor.

Germania: leasing de biciclete de companie pentru angajați ca avantaj

În Germania, bicicletele de serviciu pot fi folosite în scopuri profesionale și personale, plățile lunare fiind preluate din venitul brut, reducând astfel venitul impozabil al angajaților. Unele companii au, de asemenea, politici care recunosc timpul de navetă ca timp de lucru.

Când au fost întrebați despre beneficiile lor preferate de muncă, respondenții la un proiect de cercetare Future of Mobility Lab au clasat disponibilitatea bicicletelor electrice pe locul al doilea după zilele suplimentare de concediu plătite.

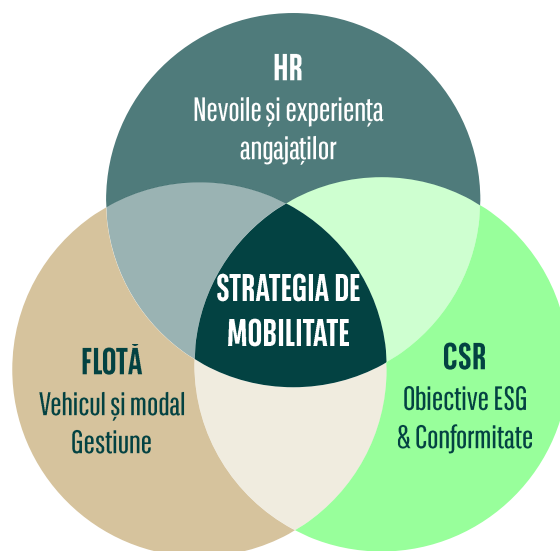
(Sursa: [Laboratorul de mobilitate a viitorului al Institutului pentru Mobilitate al Universității din St. Gallen](#), octombrie 2024)

Călătoriile angajaților sunt o sursă de emisii corporative și pot fi o pârghe critică în atingerea obiectivelor net zero și în demonstrarea poziției de lider în domeniul climei. Potrivit FutureTracker, transportul reprezintă aproximativ 17% din toate emisiile globale de gaze cu efect de seră. Naveta la serviciu poate fi un factor important în acest sens, în funcție de industria unei companii.

Pe măsură ce reglementările și legislația devin mai stricte, cu directive privind calitatea aerului și raportarea emisiilor directe și indirecte de gaze cu efect de seră, companiile au nevoie de strategii de mobilitate care nu numai că îndeplinesc cerințele legale, ci și să le mențină competitive, răspunzând în același timp cerințelor angajaților lor de flexibilitate.

CUM VINE STRATEGIA DE MOBILITATE DIN COOPERAREA INTERFUNCȚIONALĂ

Cum împărțirea interfuncțională a responsabilităților duce la o strategie solidă de mobilitate.



Colaborarea între funcții este esențială pentru succes, deoarece politicile de mobilitate ating atât de multe domenii diverse ale unei afaceri. Companiile trebuie să elimine silozurile și să construiască echipe de mobilitate interfuncționale.

Aceste echipe vor trebui să țină cont de perspectivele și prioritățile HR, CSR, Fleet Management și Finanțe, cu KPI-uri partajate și măsurabile aliniate la obiectivele comune de afaceri. Doar lucrând împreună companiile pot concepe politici de mobilitate pregătite pentru viitor, incluzive și scalabile – și care pot transforma mobilitatea dintr-un cost ascuns într-un activ strategic.

04/ CUM REMODELEZI STRATEGIA DE MOBILITATE A ANGAJAȚILOR CORPORATIVI

Înțelegerea schimbării

Majoritatea companiilor au deja o poliță auto care detaliază eligibilitatea pentru mașinile de companie, tipurile de vehicule disponibile, rambursarea combustibilului și regulile de utilizare. Dar acest tip de poliță acoperă de obicei doar un număr selectat de angajați, cum ar fi echipa de vânzări și echipele de management / executive.

O politică cuprinzătoare de mobilitate trebuie să fie mult mai mare decât atât, fiind în esență un cadru holistic și incluziv care abordează modul în care toți angajații călătoresc la serviciu, de la navetă la călătorii de afaceri la întâlniri între birouri – aliniind toate aceste elemente cu valorile, bugetele și politicile companiei de luptă împotriva schimbărilor climatice.

Politicile de mobilitate trebuie să fie centrate pe angajați și concepute pentru a fi flexibile și pregătite pentru viitor, îndeplinind în același timp obiectivele de mediu prin utilizarea eficientă a tehnologiei.

Abordare centrată pe angajați

Cadru incluziv

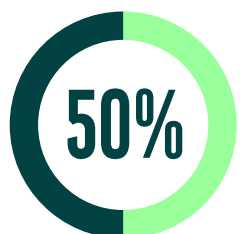
Obiective de
sustenabilitate



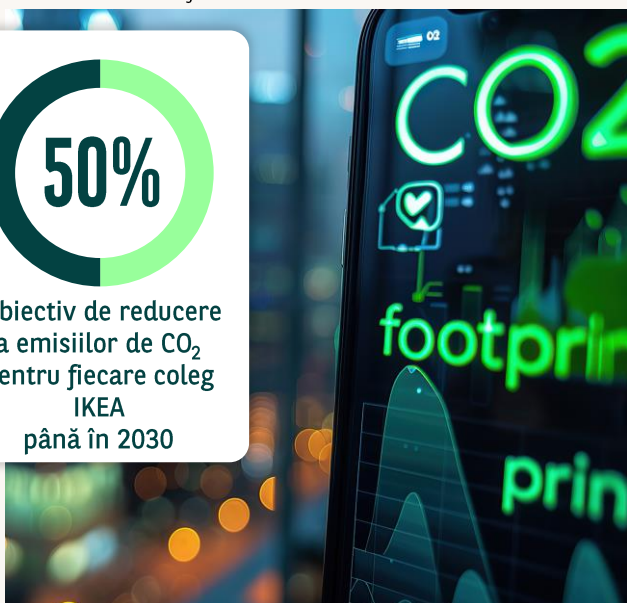
IKEA include naveta colegilor și călătoriile de afaceri în amprenta sa climatică



Indicatorul cheie de performanță (KPI) al IKEA pentru naveta colegilor și călătoriile de afaceri este reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) din călătoriile angajaților cu 50% per coleg (adică în termeni relativi) până în anul fiscal 2030, comparativ cu anul de referință 2016. Acest obiectiv a fost stabilit ca parte a strategiei climatice mai ample a IKEA, care folosește anul fiscal 2016 ca an de referință pentru toate obiectivele majore de reducere a emisiilor.



Obiectiv de reducere
a emisiilor de CO₂
pentru fiecare coleg
IKEA
până în 2030



Începând cu anul fiscal 2024, acest KPI specific arată o reducere constantă, dar ritmul va trebui să se accelereze pentru a atinge obiectivul de reducere de 50% per coleg până în anul fiscal 2030. Emisiile provenite de la naveta colegilor și călătoriile de afaceri au fost de 0,5 milioane de tone de CO₂ echivalent în anul fiscal 2016, în scădere la 0,44 milioane de tone în anul fiscal 2024.

În anul fiscal 2024 (FY24), 95% din călătoriile de afaceri ale angajaților IKEA în Suedia au fost efectuate în mod sustenabil. Amprenta climatică totală a IKEA a scăzut cu 1,1 milioane de tone de CO₂ echivalent în termeni absoluți, comparativ cu FY23, care a fost o reducere de 5%.

(Sursa: *Raportul de sustenabilitate IKEA 2024*, p.13, *Amprenta climatică în lanțul valoric IKEA*)

Identificarea punctului de plecare: matricea de maturitate a politicii de mobilitate

Cadrul simplu prezentat aici își propune să surprindă progresul, să vă ajute să vă evaluați poziția actuală și să vă permită să planificați cum să vă dezvoltați politica în viitor.

Puteți utiliza matricea ca instrument de diagnosticare și foaie de parcurs. Majoritatea companiilor se află în prezent între nivelurile 2 și 3. Scopul este de a trece la nivelurile 4 și 5, unde mobilitatea devine un adevărat diferențiator.

POLITICA DE MOBILITATE

MATRICEA DE SCADENȚĂ

Pentru companii în 2025

Majoritatea companiilor
sunt aici

Nivel	1	2	3	4	5
	AD-HOC	BAZĂ	STANDARD	COMPETENȚI	AVANSAT
			Descriere		
	Fără o politică formală de mobilitate	Domeniu de aplicare limitat	Abordare formală	Strategie integrată	Mobilitatea ca factor de afaceri
			Caracteristici		
	- Accent principal pe flotă - Decizii de la caz la caz - CSR neimplicat	- Rambursarea transportului public - Conștientizarea de bază a sustenabilității	- Există o politică formală - Opțiuni multiple, inclusiv leasing de biciclete și car sharing	- Urmărirea CO₂ - Platforme MaaS - Instrumente de sprijin pentru angajați	- Integrare în strategiile de HR/CSR - Hub-uri de mobilitate - Opțiuni personalizate pentru toți - Complet flexibil
			Părțile interesate		
	- Manager de flotă - HR	- Manager de flotă - HR - CSR (minim)	- HR (facilitator de schimbare) - Manager de flotă și mobilitate - CSR	- HR (facilitator de schimbare) - CSR (implicare activă) - Manager de flotă și mobilitate	- HR - CSR (dezvoltare strategică) - Manageri de mobilitate (flotă complet integrată în procesul de mobilitate)

Construirea unei politici de mobilitate pregătite pentru viitor

După ce ați evaluat unde vă aflați pe matrice și unde doriți să fiți, va trebui să luați în considerare ce trebuie să includă o poliță de mobilitate modernă. Cel puțin, ar trebui să acopere următoarele:

1. **Domeniul de aplicare și eligibilitatea politicii:** Definiție clară a mobilității de afaceri față de mobilitatea personală pentru a acoperi toți angajații.
2. **Moduri de transport eligibile:** mers pe jos, cu bicicleta (leasing, bonusuri, rambursarea kilometrajului), transport public (rambursat integral sau parțial), mașini (leasing auto, carpooling/car-sharing, ride-hailing sau utilizarea taxiului), vehicule electrice (vehicule electrice cu baterii și hibrid plug-in) și multe altele.
3. **Instrumente și platforme:** sisteme de gestionare a bugetului de mobilitate (de exemplu, alocație lunară fixă), aplicații Mobility-as-a-Service, tablouri de bord CO 2 sau portofele electronice pentru navetă.
4. **Siguranță și conformitate:** conformitate legală cu legile naționale privind mobilitatea, politicile de siguranță a șoferilor, acoperirea asigurărilor, mandatele de casă pentru biciclete, GDPR și conformitatea datelor pentru instrumentele de urmărire etc.
5. **Comunicare și asistență:** integrarea angajaților, întrebări frecvente, portaluri de autoservire, birouri de asistență.

Politicile modulare îi vor ajuta pe angajați să-și adapteze nevoile la locația, etapa vieții și rolul companiei, respectând în același timp politicile companiei și contribuind la schimbările strategice.

VERIFICARE:

CE TREBUIE SĂ INCLUDEȚI ÎN POLIȚA DVS.

- ✓ Tipuri de transport acoperite
- ✓ Modele de rambursare
- ✓ Eligibilitate
- ✓ Stimulente
- ✓ Instrumente de rezervare și urmărire
- ✓ Alinierea ESG
- ✓ Siguranță și conformitate

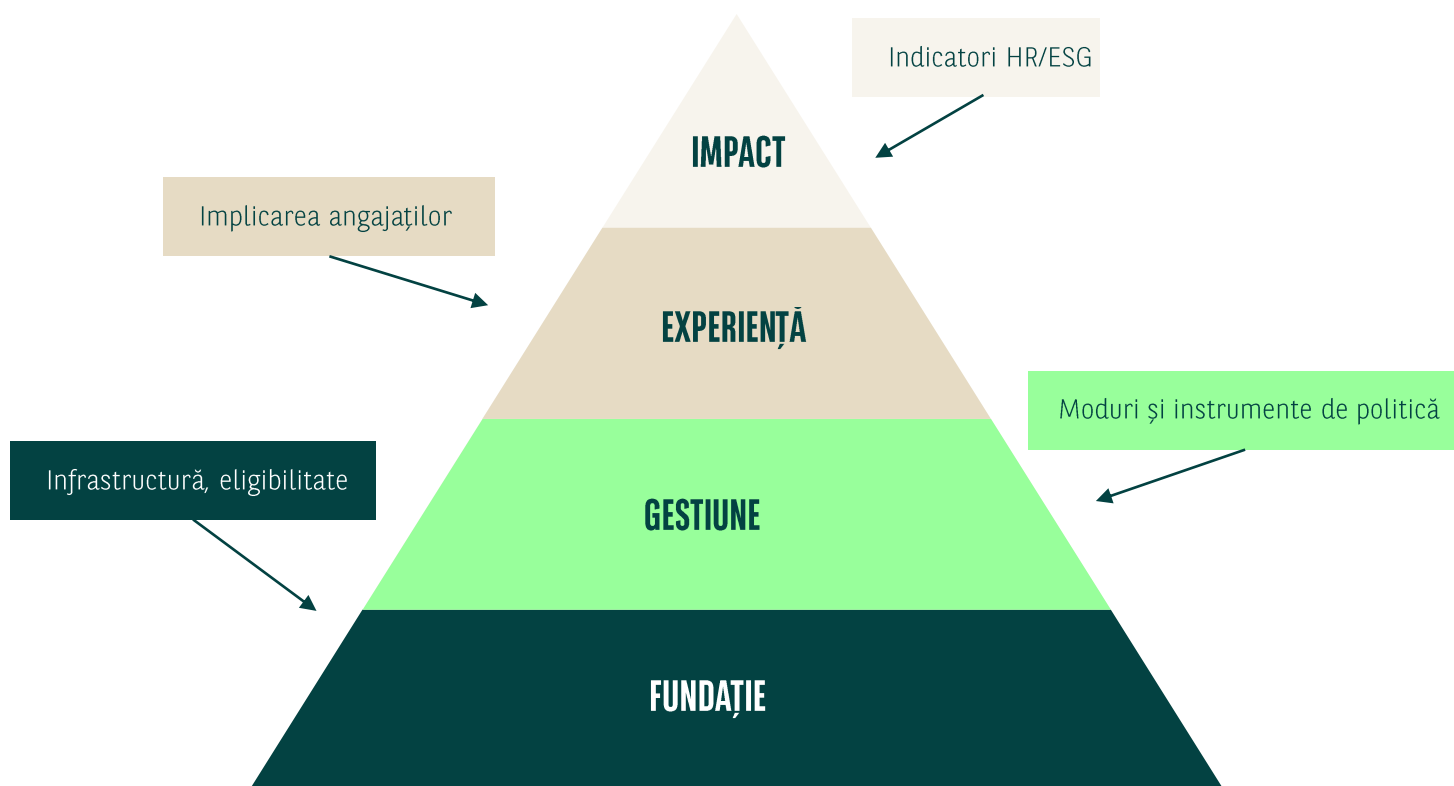


Politica de mobilitate
pregătită pentru viitor

Stimulați schimbarea
strategică

Nevoi
personalizate

ELEMENTELE CONSTITUTIVE ALE POLITICILOR DE MOBILITATE INTEGRATĂ



Politici integrate de mobilitate

Experiența angajaților

Instrumente de management

05/ PREGĂTIȚI-VĂ DIN TIMP PENTRU VIITORUL POLITICILOR DE MOBILITATE



Echipă de conducere
interfuncțională

Responsabilitate
clară

Eficiență
timpurie

Trecerea de la cadrele tradiționale bazate pe flote la o politică de mobilitate flexibilă și adaptată viitorului nu este o soluție ușoară. Are nevoie de o abordare etapizată, de acceptarea diferitelor unități de afaceri și de o abordare disruptivă a modurilor de lucru existente care ar fi putut deveni înrădăcinate în timp.

Managementul schimbării este esențial. Să aștepti până când noua legislație te obligă să te schimbi sau până când concurenții se mișcă primii, înseamnă să recuperezi decalajul. Este mai bine să începeți acum și să proiectați politici care să evolueze odată cu forța de muncă și înaintea legislației sau a politicilor care luptă împotriva cerințelor schimbărilor climatice.

Pentru a vă ajuta să stabiliți o foaie de parcurs care să vă ducă în direcția corectă, puteți utiliza o abordare în 5 pași, după cum urmează:

1/ AMBIIȚIE

Definiți ambițiile

Decideți ce doriți să obțineți ca organizație și strategia generală.

2/ EXPLORARE

Explorați și aliniați

Utilizați matricea de mobilitate pentru a evalua unde vă aflați, cât de departe aveți de parcurs și pentru a descoperi oportunități:

- Începeți cu un audit al practicii curente
- Cartografierea costurilor legate de mobilitate, impactul CO₂ și satisfacția angajaților
- Alinierea departamentelor cheie (HR, CSR, Fleet, Finance) la obiective comune

3/ PROIECTARE

Proiectare și testare

Adoptați o abordare ușoară pentru a implementa, astfel încât să puteți învăța pe parcurs și să descopereți calea optimă:

- Elaborarea unei politici pilot care să includă diverse opțiuni de navetă
- Începeți cu adoptarea aspectelor simple și populare ale politicii (voluntari sau angajați desemnați)
- Testați noi instrumente digitale

4/ IMPLEMENTARE

Implementare și asistență

Implementarea politicii, conducând cu promovare și educație:

- Lansarea politicii la nivel de companie
- Instruiți echipele de resurse umane și managerii de linie
- Stabiliți linii de asistență pentru angajați, inclusiv întrebări frecvente, webinarii interne, buletine informative...

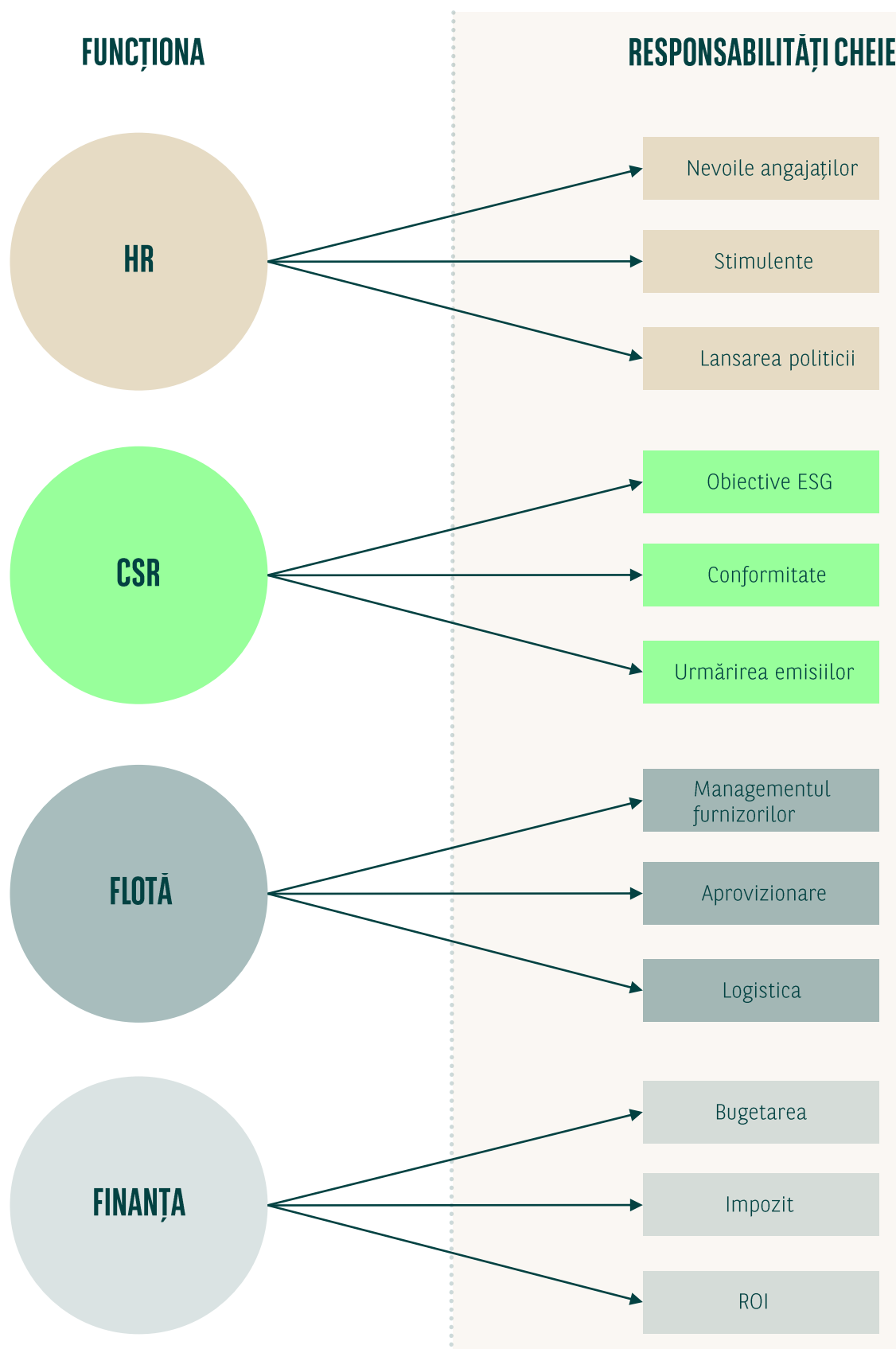
5/ MONITORIZARE

Monitorizați și evaluați

Creați un impuls pentru îmbunătățirea continuă:

- Măsurați adoptarea, feedback-ul utilizatorilor și efectul asupra emisiilor
- Ajustarea politicilor pe baza feedback-ului și a modificării legislației
- Împărtășiți succesele în întreaga companie pentru a încuraja adoptarea ulterioară

O transformare de succes nu este condusă de un singur departament, așa că este important să stabiliți proprietatea și responsabilitatea pe măsură ce începeți procesul în compania dvs. Înființarea unei echipe de conducere interfuncțională, cu responsabilitate și responsabilitate clare la începutul procesului, vă va ajuta să vă mișcați mai repede de la început.



Cum ar putea arăta ziua de mâine

Fiecare organizație va avea propriile nevoi și cerințe specifice, dar aici evidențiem trei cazuri diferite de utilizare a modului în care ați putea aborda strategia dvs.

COMPANIA A	Forță de muncă urbană tânără	
Strategie	Opțiuni	Rezultatele
Eliminarea treptată a locurilor de parcare, buget de mobilitate pentru întregul personal, platformă MaaS	Transport public, trotinete electrice, mașini electrice comune, leasing de biciclete, abonamente lunare pentru biciclete	Scădere semnificativă a utilizării mașinilor individuale, implicare îmbunătățită a angajaților
COMPANIA B	Birou distribuit, lucru hibrid	
Strategie	Opțiuni	Rezultatele
Politica construită în jurul flexibilității și echității, cu beneficii de mobilitate pe niveluri pe regiuni	Tren și carpool pentru birouri suburbane, leasing de biciclete electrice pentru sediu, car sharing	Cereri de despăgubire mai mici pentru cheltuielile de călătorie, satisfacție sporită în toate regiunile
COMPANIA C	Întreprindere axată pe ESG	
Strategie	Opțiuni	Rezultatele
Mobilitatea angajaților care este complet integrată în strategia de amprentă de carbon	BEV-uri pentru roluri esențiale ale flotei, stimulente pentru mersul pe jos/cu bicicleta, emisii urmărite per angajat	Prezentat în rapoartele CSR, reducerea emisiilor de navetă Scope 3

VICTORII RAPIDE

PENTRU ÎNCEPUT

- ✓ Creați un raport de referință despre modul în care angajații actuali fac naveta
- ✓ Identificați una sau două regiuni sau echipe pentru un pilot
- ✓ Introduceți campioni interni sau înființați un grup de lucru
- ✓ Oferiți rambursare pentru ciclistism sau utilizarea unui program de leasing de biciclete
- ✓ Comunicați pe scară largă în cadrul organizației, poziționând campionii ca modele de urmat
- ✓ Implicați-vă cu salarizarea și juridicul pentru a vă asigura că bugetele de mobilitate pot fi procesate, odată ce conducerea decide să le implementeze

06/ DEBLOCAREA ACUM A POTENȚIALULUI MOBILITĂȚII CORPORATIVE

Mobilitatea corporativă nu mai este o preocupare de back-office. În schimb, acum are potențialul de a fi un diferențiator cheie pentru afacerea dvs. Cu schimbări constante la orizont, pe măsură ce orașele evoluează și nevoile angajaților se schimbă, mobilitatea corporativă trebuie să facă față noilor provocări.

Am explorat de ce mobilitatea contează în poziția sa la intersecția dintre responsabilitatea față de mediu, experiența angajaților, eficiența costurilor și digitalizare. Mobilitatea evoluează, determinată de schimbările de reglementare, de noile moduri de lucru și de schimbarea priorităților angajaților.

Am analizat instrumente și cadre pe care puteți începe să le utilizați acum pentru a vă ajuta să creați politici de mobilitate pregătite pentru viitor, care să alinieze oamenii, scopul și performanța.

Și, arătând cum puteți acționa printr-o foaie de parcurs etapizată și strategii adaptabile, am trasat calea pentru a vă pregăti propria abordare pentru viitor și pentru a transforma politicile de mobilitate într-un adevărat activ strategic.



Strategii adaptabile

Ridicați-vă la înălțimea
noilor provocări

Foaie de parcurs
pe etape

ÎNCEPE AICI

FACEȚI PRIMII 3 PAȘI PENTRU A VĂ PREGĂTI MOBILITATEA ANGAJAȚILOR PENTRU VIITOR

1/ FACEȚI UN AUDIT DE MOBILITATE

- ✓ Cum călătoresc angajații acum?
- ✓ Care sunt câștigurile rapide și cele mai mari probleme?
- ✓ Cartografați costurile, beneficiile și lacunele actuale



2/ CONSTRUIȚI UN GRUP DE LUCRU INTERFUNCȚIONAL

- ✓ Reunește HR, CSR, Fleet și Finance
- ✓ Conveniți asupra unei viziuni comune și a rezultatelor cheie
- ✓ Nominalizați un sponsor senior pentru a susține strategia



3/ CONFIGURAȚI UN PILOT DE ÎNCERCARE

- ✓ Lansarea unei inițiative de ciclist sau a unui buget de mobilitate pentru un grup de testare
- ✓ Utilizați feedback-ul și datele pentru a rafina abordarea
- ✓ Sărbătoriți micile câștiguri pentru a crea impuls

Conectat

Sustenabil

Pregătiți-vă propria abordare
pentru viitor

Centrat pe angajat

Programul de leasing de biciclete SPIE: peste 300 de comenzi într-o lună!



SPIE oferă servicii tehnice complexe pentru clădiri, instalații și infrastructuri, cu accent pe un viitor digital și prietenos cu clima. Când au introdus o schemă de leasing de biciclete, au fost surprinși pozitiv de viteza și amploarea creșterii pe care a atins-o această soluție.

Programul a fost lansat cu succes în martie 2025, la trei luni de la începerea pregătirilor. Numai în prima lună:

- Au fost comandate peste 300 de biciclete
- 200 de angajați au putut beneficia imediat de ele.

SPIE recunoaște acest lucru ca fiind un pas important în călătoria lor către furnizarea de soluții de mobilitate alternative și durabile folosind leasingul de biciclete. Când sunt întrebați, sfatul lor pentru alte companii care iau în considerare revizuirea politicilor de mobilitate este:

« Nu aștepta, doar fă-o! Abordarea nu trebuie să fie complicată, mai ales cu partenerul potrivit. » spune Ca și Bosboom-IJzermans, HR Manager la SPIE Nederland.

“

La doar 2 luni de la introducerea permisului de mobilitate la Nickel, 90% dintre angajații noștri s-au conectat la șantier și au folosit soluția.

Nu mai există nicio intervenție umană în gestionarea rambursărilor de transport, ceea ce ne lua mult timp. De asemenea, ne-a permis să oferim angajaților noi posibilități de achiziționare de pachete de mobilitate durabilă, pe care nu le-am putut gestiona manual.

Julien Foucher,
manager de resurse umane la Nickel France.

”

CONTACTE



LinkedIn



Oana Duma

Head of Arval Mobility Observatory
email : oana.duma@arval.com



LinkedIn



Dan Boiangiu

International Arval Consulting & Arval Mobility
Observatory Director
email : dan.boiangiu@arval.com