

2025

ΞΕΚΛΕΙΔΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ:

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΗ,
ΒΙΩΣΙΜΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ



Η κινητικότητα των εργαζομένων βρίσκεται σε μεταβατικό στάδιο. Για τους σκοπούς του παρόντος whitepaper, η κινητικότητα των εργαζομένων ορίζεται ως οι καθημερινές διαδρομές τους από και προς την εργασία και η μετακίνησή τους για επαγγελματικούς σκοπούς.

Ενώ οι πολιτικές κινητικότητας επικεντρώνονταν στη διαχείριση του στόλου και στην αποζημίωση των εξόδων, μια νέα ευκαιρία αναδύεται. Οι προοδευτικές εταιρείες χρησιμοποιούν την κινητικότητα ως στρατηγικό μοχλό για την επίτευξη βασικών επιχειρηματικών στόχων, όπως η εξοικονόμηση κόστους, η επίτευξη στόχων βιωσιμότητας και η διαχείριση ταλέντων.

Οι νέες συνήθειες, οι τεχνολογίες και η ανάπτυξη κανονισμών αλλάζουν τον τρόπο που βλέπουμε την κινητικότητα των εργαζομένων για τις εταιρείες όλων των μεγεθών. Τα υβριδικά μοντέλα εργασίας και οι πιο βιώσιμες επιλογές μετακίνησης μπορεί να είναι πιο δημοφιλή στους υπαλλήλους από τα παραδοσιακά οφέλη των εταιρικών αυτοκινήτων. Η επέκταση των δικτύων φόρτισης ηλεκτρικών οχημάτων (EV) καθιστά πιο βιώσιμη την προσφορά ηλεκτρικών οχημάτων σε εταιρικούς στόλους. Η συμπερίληψη των άμεσων και έμμεσων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου από τις μετακινήσεις των εργαζομένων στην υποχρεωτική αναφορά (π.χ. οδηγία για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες) βάζει την κινητικότητα στο προσκήνιο της συμμόρφωσης με την Περιβαλλοντική και Κοινωνική Διακυβέρνηση (ESG). Για πολλούς εργαζόμενους, η δέσμευση ESG δεν είναι πλέον προαιρετική. Αντ' αυτού, αναμένουν να δουν πραγματική δράση από τους εργοδότες τους όσον αφορά τη βιωσιμότητα και την κοινωνική ευθύνη.

Τώρα είναι η ώρα να αναδιαμορφώσουμε τις πολιτικές εταιρικής κινητικότητας για να αντιμετωπίσουμε τις πολλές αναδυόμενες πιέσεις και να ηγηθούμε αποτελεσματικά.

Καθώς οι εταιρείες καλούνται να εστιάσουν περισσότερο στον περιβαλλοντικό αντίκτυπο, την ευημερία των εργαζομένων και τον έλεγχο του κόστους, οι πολιτικές κινητικότητας γίνονται ένας ισχυρός παρότι υποτιμημένος τρόπος για την επίτευξη αυτών των στόχων. Η έγκαιρη δράση και η στρατηγική διαχείριση της αλλαγής είναι ζωτικής σημασίας για την παραμονή στην κορυφή.

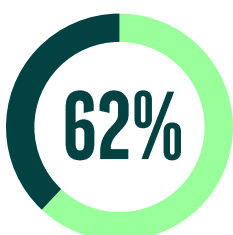
Το παρόν whitepaper παρουσιάζει μια δομημένη πορεία, για τη διαμόρφωση των πολιτικών κινητικότητας του μέλλοντος με σαφή και απλά βήματα. Είτε η εταιρεία σας μόλις αρχίζει να αναθεωρεί τις πολιτικές κινητικότητας είτε βελτιώνει την προσέγγισή της, οι ηγέτες Ανθρώπινου Δυναμικού, οι Διευθυντές Εταιρικής και Κοινωνικής Ευθύνης (CSR) και οι ομάδες Στόλου και Κινητικότητας θα βρουν χρήσιμες πληροφορίες για να τις μετατρέψουν σε στρατηγικό πλεονέκτημα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1/ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: Η ΕΥΚΑΙΡΙΑ	Σ.04
2/ ΓΙΑΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΕΤΕ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΣΑΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΡΑ	Σ.06
3/ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	Σ.08
4/ ΠΩΣ ΝΑ ΑΝΑΔΙΑΜΟΡΦΩΣΕΤΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΑΣ	Σ.09
5/ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΤΕΙΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: Η ΕΓΚΑΙΡΗ ΔΡΑΣΗ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ	Σ.13
6/ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΡΑ	Σ.17

ΞΕΚΛΕΙΔΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ:

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΗ,
ΒΙΩΣΙΜΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.



Μέρος των εργαζομένων θεωρεί
τις παροχές κινητικότητας
σημαντικές για την επιλογή
εργοδότη

Στόχοι βιωσιμότητας

Ψηφιακή ενσωμάτωση

Εμπειρία εργαζομένων

01/ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: Η ΕΥΚΑΙΡΙΑ

Η κινητικότητα καθίσταται σημαντικός παράγοντας για την ικανοποίηση των εργαζομένων, την περιβαλλοντική ευθύνη και τη λειτουργική αποτελεσματικότητα. Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές πολιτικές στόλου, οι οποίες επικεντρώνονται στη διαχείριση οχημάτων για μια περιορισμένη ομάδα επιλέξιμων εργαζομένων, οι σύγχρονες πολιτικές κινητικότητας υιοθετούν μια ευρύτερη προσέγγιση, στην οποία συμπεριλαμβάνονται όλοι οι εργαζόμενοι και όλα τα μεταφορικά μέσα.

Το επίκεντρο μετατοπίζεται σε πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς, ευέλικτες και χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα - σχεδιασμένες για να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των σύγχρονων εργαζομένων και στις αυξανόμενες περιβαλλοντικές προσδοκίες τόσο από τις κυβερνήσεις όσο και από τα άτομα.

Η απαίτηση των εργαζομένων αποτελεί βασική κινητήρια δύναμη για την αλλαγή. Σύμφωνα με την έρευνα Arval Employee Mobility Survey 2024, το 62% των εργαζομένων θεώρησε σημαντικές τις παροχές κινητικότητας κατά την επιλογή της εταιρείας στην οποία θα εργαστούν και μόνο το 50% των ερωτηθέντων εργαζομένων ήταν ικανοποιημένοι με τις τρέχουσες παροχές κινητικότητας της εταιρείας τους. Επιπλέον, το 55% των εργαζομένων αναμένει ότι οι εταιρείες θα ενισχύσουν τις παροχές κινητικότητας μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια.

Το μήνυμα είναι σαφές – οι εταιρείες πρέπει να επενδύσουν σε λύσεις κινητικότητας που θα τους βοηθήσουν να προσελκύσουν κορυφαία talenta και να καλλιεργήσουν ένα ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό.

Οι εργαζόμενοι αναζητούν ευελιξία, ισορροπία και σκοπό και η παροχή ποικίλων, προσβάσιμων και χαμηλών εκπομπών άνθρακα επιλογών μετακίνησης είναι πλέον περισσότερο ευθύνη παρά όφελος. Ταυτόχρονα, οι εταιρικοί προϋπολογισμοί βρίσκονται υπό πίεση και οι στρατηγικές κινητικότητας που βασίζονται μόνο στα ιδιωτικά αυτοκίνητα καθίστανται μη βιώσιμες από άποψη κόστους και περιβάλλοντος.

Και, καθώς μια νεότερη γενιά εργαζομένων εισέρχεται στο χώρο εργασίας, οι μεταβαλλόμενες απαιτήσεις σημαίνουν ότι οι πολιτικές που ήταν ανεκτές από τις προηγούμενες γενιές μπορεί να μην είναι πλέον επαρκείς. Σύμφωνα με την έρευνα 2024 Arval Employee Mobility Survey, το 68% των εργαζομένων κάτω των 35 ετών δήλωσαν ότι θα επέλεγαν έναν εργοδότη που προσφέρει βιώσιμες επιλογές μετακίνησης αντί για έναν εργοδότη που δεν το εφαρμόζει.

Η μεταρρύθμιση της πολιτικής κινητικότητας αποτελεί μια ευκαιρία για την προώθηση της αλλαγής και της καινοτομίας, ευθυγραμμίζοντας τις προσδοκίες των εργαζομένων, τους περιβαλλοντικούς στόχους και την οικονομική αποδοτικότητα. Αγκαλιάζοντας την ψηφιοποίηση, την απλοποίηση και τη μεγαλύτερη ευελιξία, οι εταιρείες μπορούν να στραφούν προς πιο βιώσιμες επιλογές κινητικότητας με επίκεντρο τον εργαζόμενο. Όσο περισσότερο κατανοείτε ποιοί παράγοντες διαμορφώνουν την κινητικότητα σε τοπικό, περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο, τόσο καλύτερα μπορείτε να προσαρμόσετε τις στρατηγικές σας ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις.



Οι υπάλληλοί μας συχνά μας ζητούσαν νέες λύσεις για την κινητικότητά τους, ειδικά σε σχέση με τις αλλαγές στον τρόπο εργασίας τους (όπως εξ αποστάσεως εργασία) και την πρόσβαση σε πιο ευέλικτες λύσεις. Το κύριο πλεονέκτημα της κάρτας βιώσιμης κινητικότητας (που εισαγάγαμε στο Nickel France) είναι ότι μπορεί να συνδυάσει την αποζημίωση εξόδων, τη μετακίνηση και τη χρήση λύσεων βιώσιμης κινητικότητας.

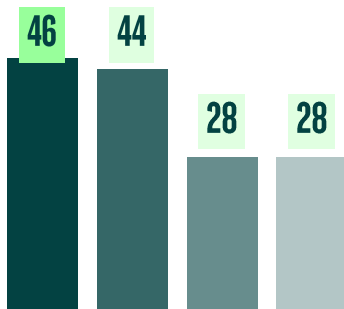
Julien Foucher,

Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού στη Nickel France.

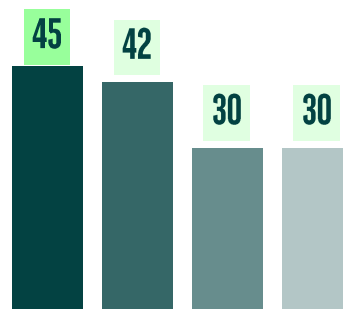


ΚΟΡΥΦΑΙΟΙ 4 ΛΟΓΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΛΥΣΕΩΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



Σε ποσοστό επί τοις %
Για Παγκόσμια + Περιφερειακή
Βάση για το 2025

- Λόγω των αναγκών που σχετίζονται με το Ανθρώπινο Δυναμικό, όπως η πρόσληψη ταλέντων
- Για λόγους που σχετίζονται με τις πολιτικές ΕΚΕ
- Για τη συμμόρφωση με επερχόμενους κανονισμούς
- Λόγω φορολογικών πλεονεκτημάτων

Πώς να διαβάσετε τα αποτελέσματα;

46%

των εταιρειών, συνολικά το 2025, δηλώνουν ότι ο κύριος λόγος για την εισαγωγή πολιτικών κινητικότητας είναι: **Οι ανάγκες που σχετίζονται με το Ανθρώπινο Δυναμικό, όπως η πρόσληψη ταλέντων.**

Βασικές πληροφορίες για την κινητικότητα των εργαζομένων. Πηγή: *Arval Fleet and Mobility Barometer 2025*

Οι ευφύστερες πολιτικές κινητικότητας προσφέρουν έλεγχο του κόστους μέσω διαμοιρασμού μεταφορών, πολλαπλών λύσεων και καλύτερου προγραμματισμού της ζήτησης.

Αυτή είναι μια σημαντική στιγμή για τη διατηρητική ηγεσία. Οι ηγέτες Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να ενσωματώσουν την κινητικότητα στην εμπειρία των εργαζομένων, οι διευθυντές ΕΚΕ μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή την αλλαγή για να προωθήσουν τους περιβαλλοντικούς και διαχειριστικούς στόχους, ενώ οι ομάδες στόλου και κινητικότητας μπορούν να μετατραπούν από διαχειριστές περιουσιακών στοιχείων σε στρατηγικούς παράγοντες αλλαγής.

Οι εταιρείες που λειτουργούν με ξεπερασμένες ή αποσπασματικές προσεγγίσεις στην κινητικότητα οι οποίες επικεντρώνονται στα οφέλη του αυτοκινήτου ή στις πολιτικές χιλιομέτρων θα χάσουν τη μεγαλύτερη ευκαιρία: να ευθυγραμμίσουν την κινητικότητα με τις εταιρικές αξίες, τους στόχους για τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα και τις προσδοκίες του εργατικού δυναμικού.

02/ ΓΙΑΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΕΤΕ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΑΣ ΤΩΡΑ

Στην έκθεσή της [The future of mobility in 2035](#), η McKinsey & Company εντόπισε μια βαθιά μεταμόρφωση στην κινητικότητα που αναμένεται να συμβεί μέχρι το 2035, λόγω των μεταβολών στην τεχνολογία, στους κανονισμούς και την κοινωνία, προωθώντας την αλλαγή με γρήγορους ρυθμούς.

Όσον αφορά τη στρατηγική εταιρικής κινητικότητας του μέλλοντος, θα πρέπει να ανταποκρίνεται σε μια νέα πραγματικότητα. Πολλά κέντρα πόλεων μπορεί να αποτελούν ζώνες μηδενικών εκπομπών στο μέλλον, ενώ οι εργαζόμενοι πιθανότατα θα έχουν εγκαταλείψει τα καθορισμένα εταιρικά αυτοκίνητα για έναν εξατομικευμένο προϋπολογισμό κινητικότητας που θα μπορούν να δαπανήσουν, για παράδειγμα, σε τρένα, κοινή χρήση αυτοκινήτων ή ηλεκτρικά ποδήλατα. Πέρα από τους κανονισμούς, ένας άλλος βασικός καταλύτης για την αλλαγή είναι η προοδευτική βελτίωση των υποδομών κινητικότητας της πόλης, όπως οι ποδηλατόδρομοι, η κοινή χρήση ποδηλάτων, οι δημόσιες συγκοινωνίες και άλλα. Τα υβριδικά συστήματα εργασίας αναμένεται να είναι ο κανόνας και οι εκπομπές CO₂ να γνωστοποιούνται στις εκθέσεις ESG. Παράλληλα, οι κυβερνήσεις πιθανότατα θα προσφέρουν φορολογικά κίνητρα σε εταιρείες που προωθούν τρόπους μεταφοράς χωρίς εκπομπές άνθρακα.

Η προσπάθεια του Άμστερνταμ για κινητικότητα μηδενικών εκπομπών



Το Άμστερνταμ καταργεί σταδιακά τα ρυπογόνα οχήματα και προωθεί καθαρότερες επιλογές μεταφορών. Οι νέες πολιτικές μεταφορών δίνουν προτεραιότητα στις δημόσιες συγκοινωνίες, την κοινή χρήση αυτοκινήτων, την ποδηλασία και το περπάτημα για τη δημιουργία ενός υγιέστερου και πιο βιώσιμου αστικού περιβάλλοντος.

Το 2019 θεσπίστηκε ένα «σχέδιο καθαρού αέρα», σε συντονισμό με την Εθνική Κυβέρνηση, τις επιχειρήσεις και τις βιομηχανίες, με ένα σταδιακό και λεπτομερές, καλά επικοινωνημένο σχέδιο σχετικά με τον τρόπο μετάβασης από ζώνες χαμηλών εκπομπών σε αστικές μεταφορές μηδενικών εκπομπών.

(Πηγή: [Καθορισμός της τάσης για κινητικότητα χωρίς εκπομπές](#), Φεβρουάριος 2023)

Σε ορισμένα μέρη, αυτό συμβαίνει ήδη:

- Στη Γαλλία, το [Forfait Mobilités Durables \(FMD\)](#) ενθαρρύνει τους εργοδότες να επιδοτούν πιο βιώσιμες μετακινήσεις.
- Ο [ομοσπονδιακός προϋπολογισμός](#) κινητικότητας του Βελγίου επιτρέπει στους υπαλλήλους να ανταλλάξουν ένα εταιρικό αυτοκίνητο με έναν προϋπολογισμό που μπορούν να χρησιμοποιήσουν στις δημόσιες συγκοινωνίες, το ποδήλατο ή άλλες βιώσιμες επιλογές.
- Η [οδηγία της ΕΕ για την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες](#) καθιστά υποχρεωτική τη συμπερίληψη γνωστοποιήσεων σχετικά με τις εταιρικές μεταφορές στις εκθέσεις ESG.



2035

Βαθιά μεταμόρφωση
στην κινητικότητα

Ζώνες μηδενικών
εκπομπών ρύπων

Η ηλεκτροκίνηση, οι κοινές και πολυτροπικές μεταφορές, ο σχεδιασμός βάσει δεδομένων και η ενδυνάμωση των εργαζομένων μετασχηματίζουν ήδη τις πολιτικές κινητικότητας όπως τις γνωρίζουμε. Οι εταιρείες που δεν είναι έτοιμες τώρα θα αιφνιδιαστούν επιχειρησιακά και νομικά.

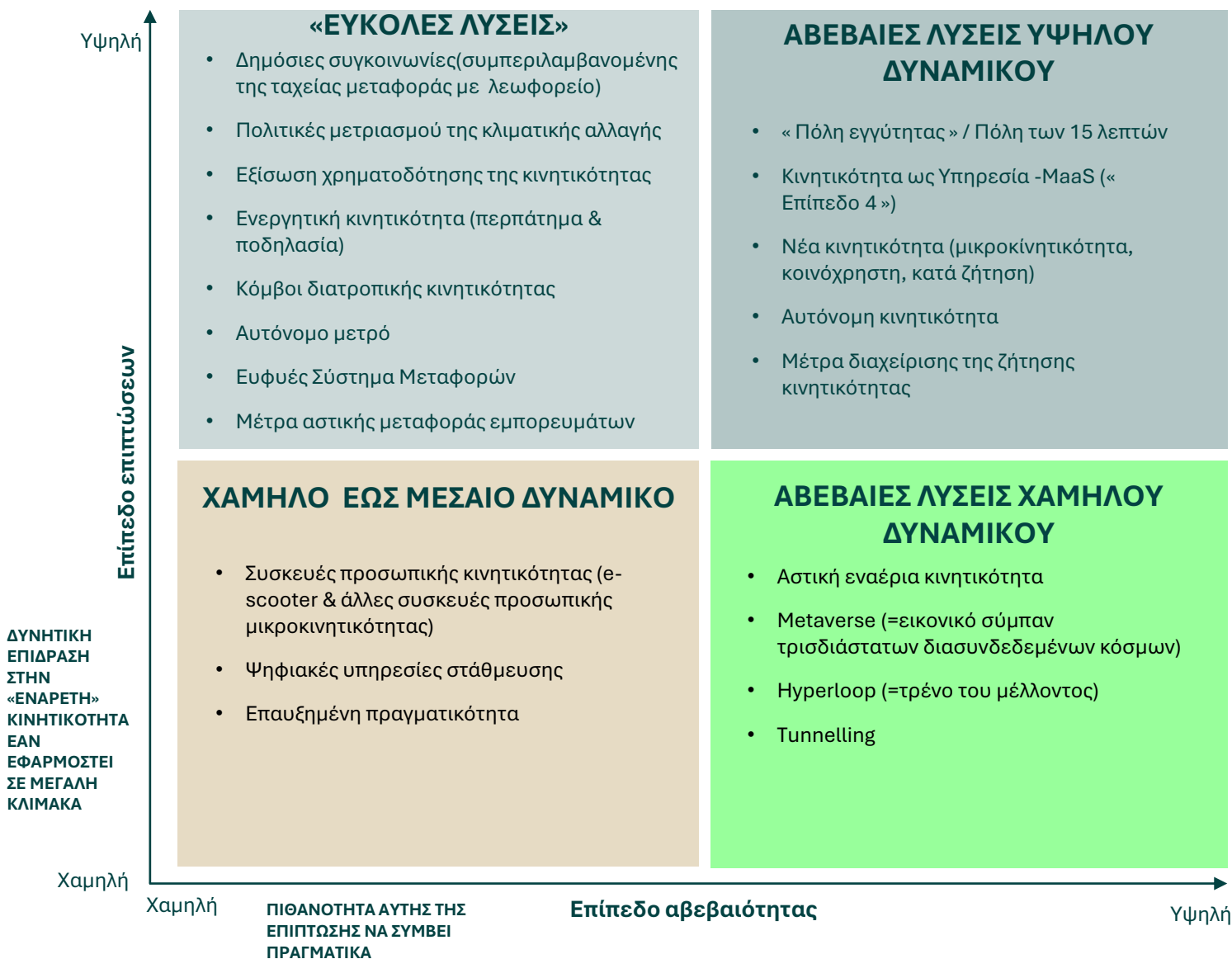
Ο τρόπος με τον οποίο οι περισσότεροι από εμάς εργαζόμαστε έχει αλλάξει ριζικά τα τελευταία χρόνια. Όταν δίνεται η επιλογή, οι εργαζόμενοι μοιράζουν το χρόνο τους μεταξύ σπιτιού, χώρων συνεργασίας και γραφείων της εταιρείας. Και αυτό καθιστά παρωχημένα τα ομοίόμορφα οφέλη κινητικότητας, όπως ένα εταιρικό αυτοκίνητο ή μια εποχική κάρτα εισιτηρίων τρένου.

Οι πολιτικές κινητικότητας πρέπει πλέον να ανταποκρίνονται στις ασυνεπείς απαιτήσεις μετακίνησης, στους υπαλλήλους που ζουν πιο μακριά από τα γραφεία και τις εξελισσόμενες προσδοκίες των εργαζομένων. Οι πολιτικές πρέπει να είναι ευέλικτες και χωρίς αποκλεισμούς για να ανταποκρίνονται σε αυτές τις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

Αυτό το διάγραμμα που ακολουθεί απεικονίζει το δυνητικό πεδίο του μετασχηματισμού και τον αντίκτυπο που θα έχουν αυτές οι αλλαγές στην κινητικότητα των εργαζομένων, με μια σειρά λύσεων, από τις άμεσα εφαρμόσιμες έως εκείνες που είναι δυνατές σε ένα πιο μακρινό μέλλον.

ΛΥΣΕΙΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

(ΕΝΝΟΙΕΣ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ) ΚΑΙ ΠΙΘΑΝΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑΤΟΠΙΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ



Έννοιες, πολιτικές και υπηρεσίες κινητικότητας που είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε αλλαγές. Πηγή: Το μέλλον της κινητικότητας 5.0 | Άρθρου Αιτλ

Επιπλέον, ενώ στο παρελθόν το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούσε να έχει την εποπτεία των παροχών, το τμήμα στόλου να διαχειρίζεται τα οχήματα και το τμήμα ΕΚΕ να υποβάλλει εκθέσεις σχετικά με τις εκπομπές ρύπων, η αλληλένδετη φύση των μεταβαλλόμενων αναγκών θα απαιτήσει, στο μέλλον, μια συνδεδεμένη, διατμηματική ομάδα που θα μπορεί να αναπτύξει μια ολιστική προσέγγιση στην κινητικότητα των εργαζομένων.

03/ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Το μέλλον της κινητικότητας απαιτεί διατμηματική συνεργασία. Ενώ ο στόλος και οι επιχειρησιακές ομάδες διαδραματίζουν εδώ και καιρό βασικό ρόλο - συμβάλλοντας στον έλεγχο του κόστους, τη μείωση των εκπομπών και τις στρατηγικές του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού - η κινητικότητα διασταυρώνεται τώρα με άλλους στρατηγικούς τομείς σε ολόκληρη την επιχείρηση, όπως η μείωση των εκπομπών ρύπων και οι στρατηγικές HR. Μια κοινή προσέγγιση θα συμβάλει στην πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού της.

Ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι πηγαίνουν στη δουλειά και το αν έχουν πραγματικές επιλογές στο θέμα, επηρεάζει άμεσα τις στρατηγικές συμπερίληψης και ισότητας. Επηρεάζει επίσης την ικανοποίηση των εργαζομένων, τη διατήρηση ταλέντων και την ελκυστικότητα της εταιρείας. Οι περιορισμένες επιλογές μετακίνησης μπορούν να φέρουν σε μειονεκτική θέση τους εργαζόμενους με χαμηλότερο εισόδημα ή τους εργαζόμενους εξ αποστάσεως, ενώ οι ευέλικτες και βιώσιμες εναλλακτικές λύσεις μπορούν να ενισχύσουν την αφοσίωση και να συμβάλλουν στη διατήρηση ταλέντων.

Γερμανία: εταιρική μίσθωση ποδηλάτων για εργαζομένους ως προνόμιο

Στη Γερμανία, τα εταιρικά ποδήλατα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για επαγγελματικούς και προσωπικούς σκοπούς, με μηνιαίες πληρωμές που αφαιρούνται από το ακαθάριστο εισόδημα, μειώνοντας έτσι το φορολογητέο εισόδημα των εργαζομένων. Ορισμένες εταιρείες έχουν επίσης πολιτικές που αναγνωρίζουν τον χρόνο μετακίνησης ως χρόνο εργασίας.

Όταν ρωτήθηκαν για τα προτιμώμενα εργασιακά τους οφέλη, οι συμμετέχοντες σε μια έρευνα του εργαστηρίου για το μέλλον της κινητικότητας, κατέταξαν τη διαθεσιμότητα των ηλεκτρικών ποδηλάτων στη δεύτερη θέση, μετά τις επιπλέον πληρωμένες διακοπές.

(Πηγή: *The Future Mobility Lab του Institute for Mobility στο Πανεπιστήμιο του St. Gallen*, Οκτώβριος 2024)

Τα ταξίδια των εργαζομένων αποτελούν πηγή εταιρικών εκπομπών ρύπων και μπορούν να αποτελέσουν κρίσιμο μοχλό για την επίτευξη των στόχων μηδενικού ισοζυγίου εκπομπών και την ανάδειξη ηγετικής θέσης στον τομέα του κλίματος. Σύμφωνα με το FutureTracker, οι μεταφορές ευθύνονται για περίπου το 17% του συνόλου των παγκόσμιων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου. Η μετακίνηση προς την εργασία μπορεί να συμβάλει σημαντικά σε αυτό, ανάλογα με τον κλάδο όπου ανήκει μια εταιρεία.

Καθώς οι κανονισμοί και η νομοθεσία γίνονται αυστηρότεροι, με οδηγίες σχετικά με για την ποιότητα του αέρα και την αναφορά άμεσων και έμμεσων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, οι εταιρείες χρειάζονται στρατηγικές κινητικότητας που όχι μόνο πληρούν τις νομικές απαιτήσεις, αλλά και τις διατηρούν ανταγωνιστικές, ανταποκρινόμενες παράλληλα στις απαιτήσεις των εργαζομένων τους για ευελιξία.

ΠΩΣ ΠΡΟΚΥΠΤΕΙ Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Πώς ο διατμηματικός επιμερισμός ευθυνών οδηγεί σε μια σταθερή στρατηγική κινητικότητας.



Η συνεργασία μεταξύ των τμημάτων είναι κρίσιμη για την επιτυχία, καθώς οι πολιτικές κινητικότητας αγγίζουν τόσους πολλούς διαφορετικούς τομείς μιας επιχείρησης. Οι εταιρείες πρέπει να σπάσουν τα στεγανά και να δημιουργήσουν διατμηματικές ομάδες κινητικότητας.

Αυτές οι ομάδες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις προοπτικές και τις προτεραιότητες των τμημάτων HR, CSR, Διαχείρισης Στόλου και των Οικονομικών, με κοινούς και μετρήσιμους δείκτες (KPIs) ευθυγραμμισμένους με τους κοινούς επιχειρηματικούς στόχους. Μόνο μέσω της συνεργασίας, μπορούν οι εταιρείες να σχεδιάσουν πολιτικές κινητικότητας έτοιμες για το μέλλον, οι οποίες θα είναι περιεκτικές και επεκτάσιμες- και που θα μπορούν να μετατρέψουν την κινητικότητα από ένα κρυφό κόστος σε ένα στρατηγικό περιουσιακό στοιχείο.

04/ ΠΩΣ ΝΑ ΑΝΑΔΙΑΜΟΡΦΩΣΕΤΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΑΣ

Κατανοώντας την αλλαγή

Οι περισσότερες εταιρείες έχουν ήδη μια πολιτική οχημάτων που περιγράφει λεπτομερώς το δικαίωμα χρήσης για εταιρικά αυτοκίνητα, τους τύπους διαθέσιμων οχημάτων, την αποζημίωση καυσίμων και τους κανόνες χρήσης. Αλλά αυτός ο τύπος πολιτικής συνήθως καλύπτει μόνο έναν επιλεγμένο αριθμό εργαζομένων, όπως η ομάδα πωλήσεων και οι ομάδες διοικητικών στελεχών.

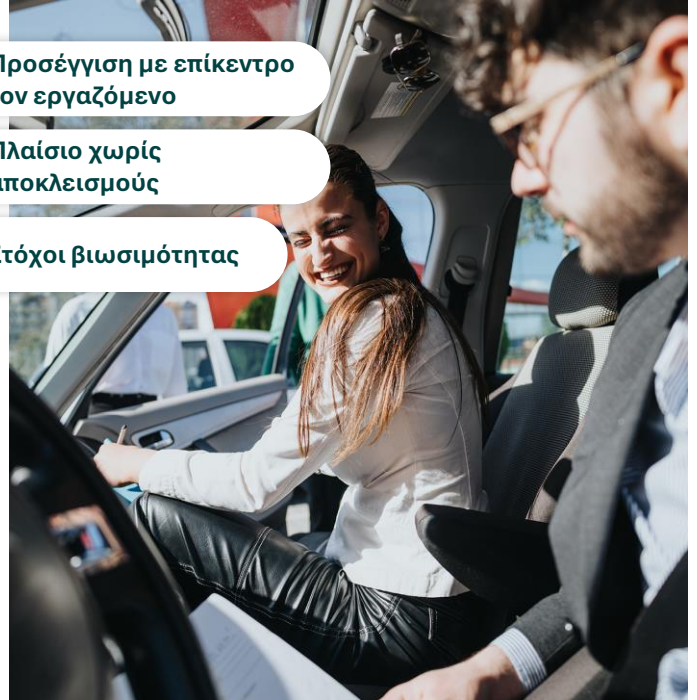
Μια ολοκληρωμένη πολιτική κινητικότητας πρέπει να είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτό, αποτελώντας ουσιαστικά ένα ολιστικό και χωρίς αποκλεισμούς πλαίσιο που απευθύνεται στον τρόπο με τον οποίο όλοι οι εργαζόμενοι μετακινούνται για επαγγελματικούς λόγους, από τις μετακινήσεις προς και από την εργασία, έως τα επαγγελματικά ταξίδια και τις ενδοεταιρικές συναντήσεις, ευθυγραμμίζοντας όλα αυτά τα στοιχεία με τις αξίες της εταιρείας, τους προϋπολογισμούς και τις πολιτικές της για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής.

Οι πολιτικές κινητικότητας πρέπει να επικεντρώνονται στους εργαζομένους και να σχεδιάζονται έτσι ώστε να είναι ευέλικτες και έτοιμες για το μέλλον, επιτυγχάνοντας παράλληλα τους περιβαλλοντικούς στόχους μέσω της αποτελεσματικής χρήσης της τεχνολογίας.

Προσέγγιση με επίκεντρο τον εργαζόμενο

Πλαίσιο χωρίς αποκλεισμούς

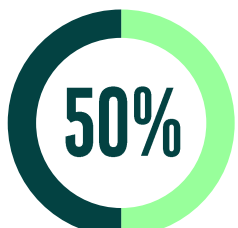
Στόχοι βιωσιμότητας



Η IKEA περιλαμβάνει τις μετακινήσεις των εργαζομένων και τα επαγγελματικά ταξίδια στο κλιματικό της αποτύπωμα άνθρακα



Ο βασικός δείκτης απόδοσης (KPI) της IKEA για τις μετακινήσεις εργαζομένων και τα επαγγελματικά ταξίδια είναι η μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου (GHG) από τα ταξίδια των εργαζομένων κατά 50% ανά εργαζόμενο (δηλαδή, σε σχετικούς όρους) έως το οικονομικό έτος 2030, σε σύγκριση με το έτος αναφοράς 2016. Ο στόχος αυτός θεσπίστηκε ως μέρος της ευρύτερης στρατηγικής της IKEA για το κλίμα, η οποία χρησιμοποιεί το οικονομικό έτος 2016 ως έτος αναφοράς για όλους τους σημαντικούς στόχους μείωσης των εκπομπών.



Στόχος μείωσης των εκπομπών CO₂ ανά εργαζόμενο της IKEA έως το 2030



Από το οικονομικό έτος 2024, αυτός ο συγκεκριμένος δείκτης δείχνει σταθερή μείωση, αλλά ο ρυθμός θα πρέπει να επιταχυνθεί για να επιτευχθεί ο στόχος μείωσης κατά 50% ανά εργαζόμενο έως το οικονομικό έτος 2030. Οι εκπομπές από τις μετακινήσεις των εργαζομένων και τα επαγγελματικά ταξίδια ήταν 0,5 εκατομμύρια τόνοι ισοδύναμου CO₂ το οικονομικό έτος 2016, με μείωση σε 0,44 εκατομμύρια τόνους το οικονομικό έτος 2024.

Κατά το οικονομικό έτος 2024, το 95% των επαγγελματικών ταξιδιών των εργαζομένων της IKEA στη Σουηδία πραγματοποιήθηκε με βιώσιμο τρόπο. Το συνολικό κλιματικό αποτύπωμα της IKEA μειώθηκε κατά 1,1 εκατομμύρια τόνους ισοδύναμου CO₂ σε απόλυτες τιμές σε σύγκριση με το οικονομικό έτος 2023 που μειώθηκε κατά 5%.

(Πηγή: [IKEA Sustainability Report 2024](#), σελ. 13, [The climate footprint across the IKEA value chain](#))

Προσδιορίζοντας το σημείο εκκίνησής σας: ο πίνακας ωριμότητας της πολιτικής κινητικότητας

Το απλό πλαίσιο που περιγράφεται εδώ έχει ως στόχο να καταγράψει την πρόοδο, να σας βοηθήσει να αξιολογήσετε την τρέχουσα θέση σας και να σας επιτρέψει να σχεδιάσετε πώς να αναπτύξετε την πολιτική σας στο μέλλον.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το matrix ως διαγνωστικό εργαλείο και χάρτη πορείας. Οι περισσότερες εταιρείες βρίσκονται σήμερα μεταξύ των επιπέδων 2 και 3. Ο στόχος είναι να προχωρήσουμε προς τα επίπεδα 4 και 5, όπου η κινητικότητα γίνεται πραγματικός παράγοντας διαφοροποίησης.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΩΡΙΜΟΤΗΤΑΣ

Για τις επιχειρήσεις το 2025

Οι περισσότερες εταιρείες
Βρίσκονται εδώ

Επίπεδο	1	2	3	4	5
	AD-HOC	ΒΑΣΙΚΟ	ΠΡΟΤΥΠΟ	ΕΠΑΡΚΕΣ	ΠΡΟΧΩΡΗΜΕΝΟ
	Απουσία επίσημης πολιτικής κινητικότητας	Περιορισμένο πεδίο εφαρμογής	Επίσημη προσέγγιση	Ολοκληρωμένη στρατηγική	Η κινητικότητα ως παράγοντας που διευκολύνει τις επιχειρήσεις
	- Κύρια εστίαση στο στόλο - Αποφάσεις κατά περίπτωση - ΕΚΕ δεν εμπλέκεται	- Αποζημίωση εξόδων για τις δημόσιες συγκοινωνίες - Βασική ευαισθητοποίηση για τη βιωσιμότητα	- Υπάρχει επίσημη πολιτική - Πολλαπλές επιλογές, συμπεριλαμβανομένης της μίσθωσης ποδηλάτων και της κοινής χρήσης αυτοκινήτων	- Παρακολούθηση CO ₂ - Πλατφόρμες MaaS - Εργαλεία υποστήριξης εργαζομένων	- Ενσωμάτωση στις στρατηγικές Ανθρώπινου Δυναμικού/ΕΚΕ - Κέντρα κινητικότητας - Προσαρμοσμένες επιλογές για όλους - Πλήρως ευέλικτο
	- Διαχειριστής στόλου - Ανθρώπινο Δυναμικό (HR)	- Διαχειριστής στόλου - Ανθρώπινο Δυναμικό (HR) - ΕΚΕ (ελάχιστο)	- Ανθρώπινο Δυναμικό (ενεργοποιητής αλλαγής) - Διαχειριστής Στόλου και Κινητικότητας - ΕΚΕ	- Ανθρώπινο Δυναμικό (ενεργοποιητής αλλαγής) - ΕΚΕ (ενεργή συμμετοχή) - Διαχειριστής στόλου και κινητικότητας	- Ανθρώπινο Δυναμικό - ΕΚΕ (στρατηγική ανάπτυξη) - Διαχειριστές κινητικότητας (στόλος πλήρως ενσωματωμένος στη διαδικασία κινητικότητας)

Δημιουργία μιας πολιτικής κινητικότητας έτοιμης για το μέλλον

Αφού αξιολογήσετε τη θέση σας και το σημείο στο οποίο θέλετε να φτάσετε, θα πρέπει να εξετάσετε τι πρέπει να περιλαμβάνει μια σύγχρονη πολιτική κινητικότητας. Κατ' ελάχιστον, θα πρέπει να καλύπτει τα εξής:

1. **Πεδίο εφαρμογής πολιτικής και κριτήρια επιλεξιμότητας:** Σαφής ορισμός της επαγγελματικής έναντι της προσωπικής κινητικότητας ώστε να καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι.
2. **Επιλέξιμοι τρόποι μεταφοράς:** Περπάτημα, ποδηλασία (μίσθωση, μπόνους, αποζημίωση χηλιομετρικής απόστασης), δημόσιες συγκοινωνίες (πλήρης ή μερική αποζημίωση), αυτοκίνητα (μίσθωση οχημάτων, κοινή χρήση οχημάτων, ride-hailing ή χρήση ταξί), ηλεκτρικά οχήματα (ηλεκτρικά οχήματα με μπαταρία και υβριδικά οχήματα με δυνατότητα φόρτισης) και άλλα.
3. **Εργαλεία και πλατφόρμες:** Συστήματα διαχείρισης προϋπολογισμού κινητικότητας (π.χ. σταθερό μηνιαίο επίδομα), εφαρμογές Mobility-as-a-Service, πίνακες ελέγχου εκπομπών CO₂ ή ηλεκτρονικά πορτοφόλια για μετακινήσεις.
4. **Ασφάλεια και συμμόρφωση:** Νομική συμμόρφωση με τους εθνικούς νόμους περί κινητικότητας, πολιτικές ασφάλειας οδών, ασφαλιστική κάλυψη, υποχρεωτική χρήση κράνους για ποδήλατα, GDPR και συμμόρφωση δεδομένων για εργαλεία παρακολούθησης κ.λπ.
5. **Επικοινωνία και υποστήριξη:** Ενσωμάτωση εργαζομένων, συχνές ερωτήσεις, πύλες αυτοεξυπηρέτησης, γραφεία υποστήριξης.

Οι αρθρωτές πολιτικές θα βοηθήσουν τους εργαζομένους να προσαρμόσουν τις ανάγκες τους στην τοποθεσία, το στάδιο της ζωής και τον ρόλο τους στην εταιρεία, ενώ παράλληλα θα συνεχίσουν να τηρούν τις πολιτικές της εταιρείας και θα συμβάλλουν στην προώθηση στρατηγικών αλλαγών.

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ: ΤΙ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΕΤΕ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΑΣ

- ✓ Καλυπτόμενα είδη μεταφορών
- ✓ Μοντέλα αποζημίωσης
- ✓ Επιλεξιμότητα
- ✓ Κίνητρα
- ✓ Εργαλεία κράτησης και παρακολούθησης
- ✓ Ευθυγράμμιση με την ESG
- ✓ Ασφάλεια και συμμόρφωση

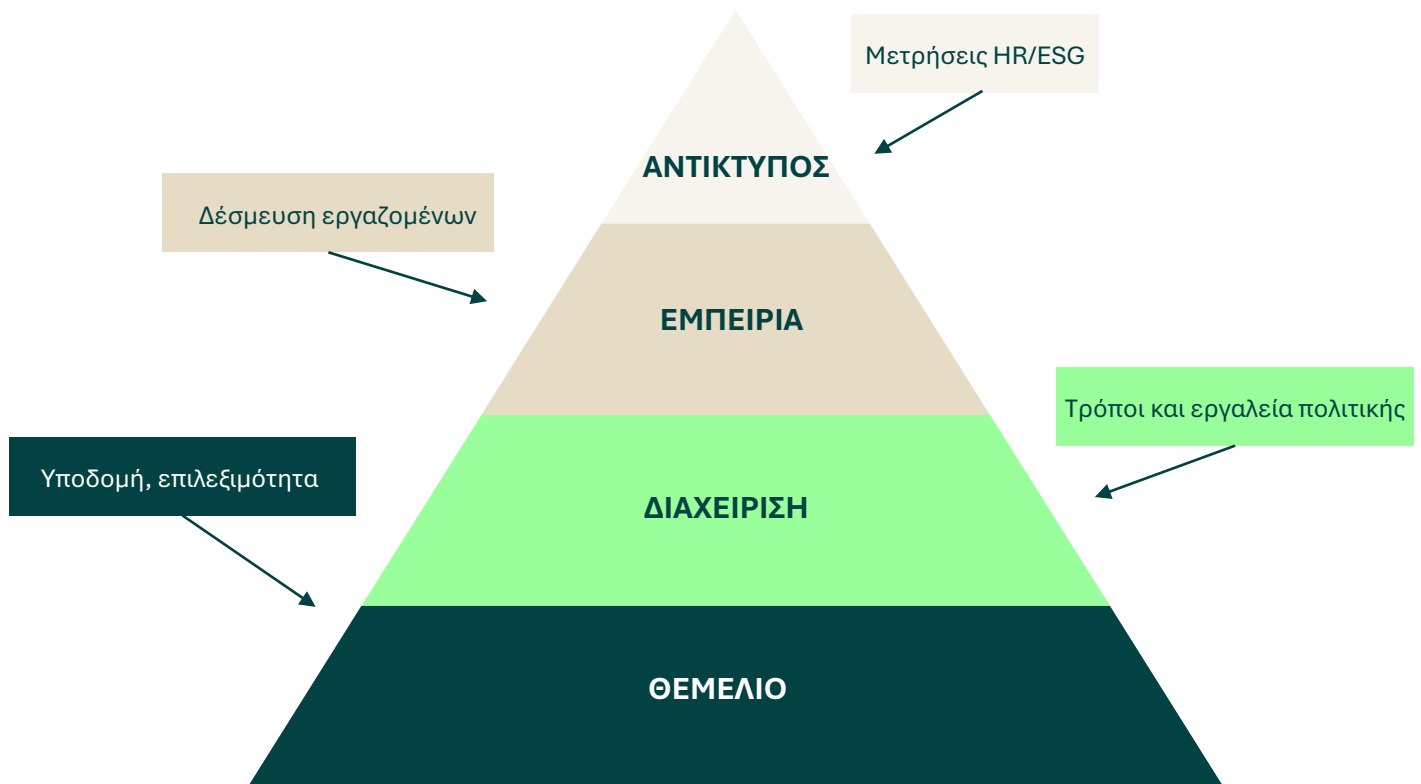


Πολιτική κινητικότητας
έτοιμη για το μέλλον

Πρωώθηση
στρατηγικών αλλαγών

Εξατομικευμένες
ανάγκες

ΤΑ ΔΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



Ολοκληρωμένες πολιτικές
κινητικότητας

Εμπειρία
εργαζομένων

Εργαλεία
διαχείρισης

05/ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΤΕΙΤΕ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: Η ΕΓΚΑΙΡΗ ΔΡΑΣΗ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ



Διατμηματική ομάδα
καθοδήγησης

Σαφής λογοδοσία

Πρώιμη
αποδοτικότητα

Η μετάβαση από τα παραδοσιακά πλαίσια που βασίζονται σε στόλους οχημάτων σε μια ευέλικτη πολιτική κινητικότητας με εγγυημένο μέλλον δεν είναι εύκολη υπόθεση. Απαιτεί μια σταδιακή προσέγγιση, την αποδοχή από διαφορετικές επιχειρηματικές μονάδες και μια ριζοσπαστική προσέγγιση των υφιστάμενων τρόπων εργασίας που μπορεί να έχουν εδραιωθεί με την πάροδο του χρόνου.

Η διαχείριση της αλλαγής είναι κρίσιμη. Αν περιμένετε μέχρι να σας αναγκάσει η νέα νομοθεσία να αλλάξετε ή μέχρι να κινηθούν πρώτοι οι ανταγωνιστές σας, θα βρεθείτε σε θέση να πρέπει να καλύψετε τη διαφορά. Είναι καλύτερο να ξεκινήσετε τώρα και να σχεδιάσετε πολιτικές που θα εξελίσσονται παράλληλα με το εργατικό σας δυναμικό και θα προλαβαίνουν τη νομοθεσία ή τις πολιτικές που καταπολεμούν τις απαιτήσεις της κλιματικής αλλαγής.

Για να σας βοηθήσουμε να δημιουργήσετε έναν χάρτη πορείας που θα σας οδηγήσει στη σωστή κατεύθυνση, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε μια προσέγγιση 5 βημάτων, όπως παρακάτω:

1/ ΦΙΛΟΔΟΞΙΑ

Καθορισμός φιλοδοξιών

Αποφασίστε τι θέλετε να επιτύχετε ως οργανισμός και τη συνολική στρατηγική σας.

2/ ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΗ

Εξερεύνηση και ευθυγράμμιση

Χρησιμοποιήστε τον πίνακα κινητικότητας για να αξιολογήσετε πού βρίσκεστε, πόσο μακριά πρέπει να πάτε και να ανακαλύψετε ευκαιρίες:

- Ξεκινήστε με έναν έλεγχο της τρέχουσας πρακτικής
- Χαρτογραφίστε τα έξοδα που σχετίζονται με την κινητικότητα, τις επιπτώσεις του CO₂ και την ικανοποίηση των εργαζομένων
- Ευθυγραμμίστε βασικά τμήματα (HR, CSR, Fleet, Finance) σε κοινούς στόχους

3/ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Σχεδιασμός και δοκιμή

Ακολουθήστε μια ήπια προσέγγιση για να ξεκινήσετε, ώστε να μπορείτε να μάθετε καθώς προχωράτε και να ανακαλύψετε τη βέλτιστη διαδρομή:

- Συντάξτε πιλοτική πολιτική που περιλαμβάνει διάφορες επιλογές μετακίνησης
- Ξεκινήστε με την υιοθέτηση απλών και δημοφιλών πτυχών της πολιτικής (εθελοντές ή καθορισμένοι υπάλληλοι)
- Δοκιμάστε νέα ψηφιακά εργαλεία

4/ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Ανάπτυξη και υποστήριξη

Εφαρμόστε την πολιτική με προώθηση και εκπαίδευση:

- Εφαρμόστε την πολιτική σε ολόκληρη την εταιρεία
- Εκπαιδεύστε τις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού και προϊσταμένων
- Δημιουργήστε γραμμές υποστήριξης και βοήθειας για τους εργαζομένους σας, συμπεριλαμβανομένων συχνών ερωτήσεων, εσωτερικών διαδικτυακών σεμιναρίων, ενημερωτικών newsletters

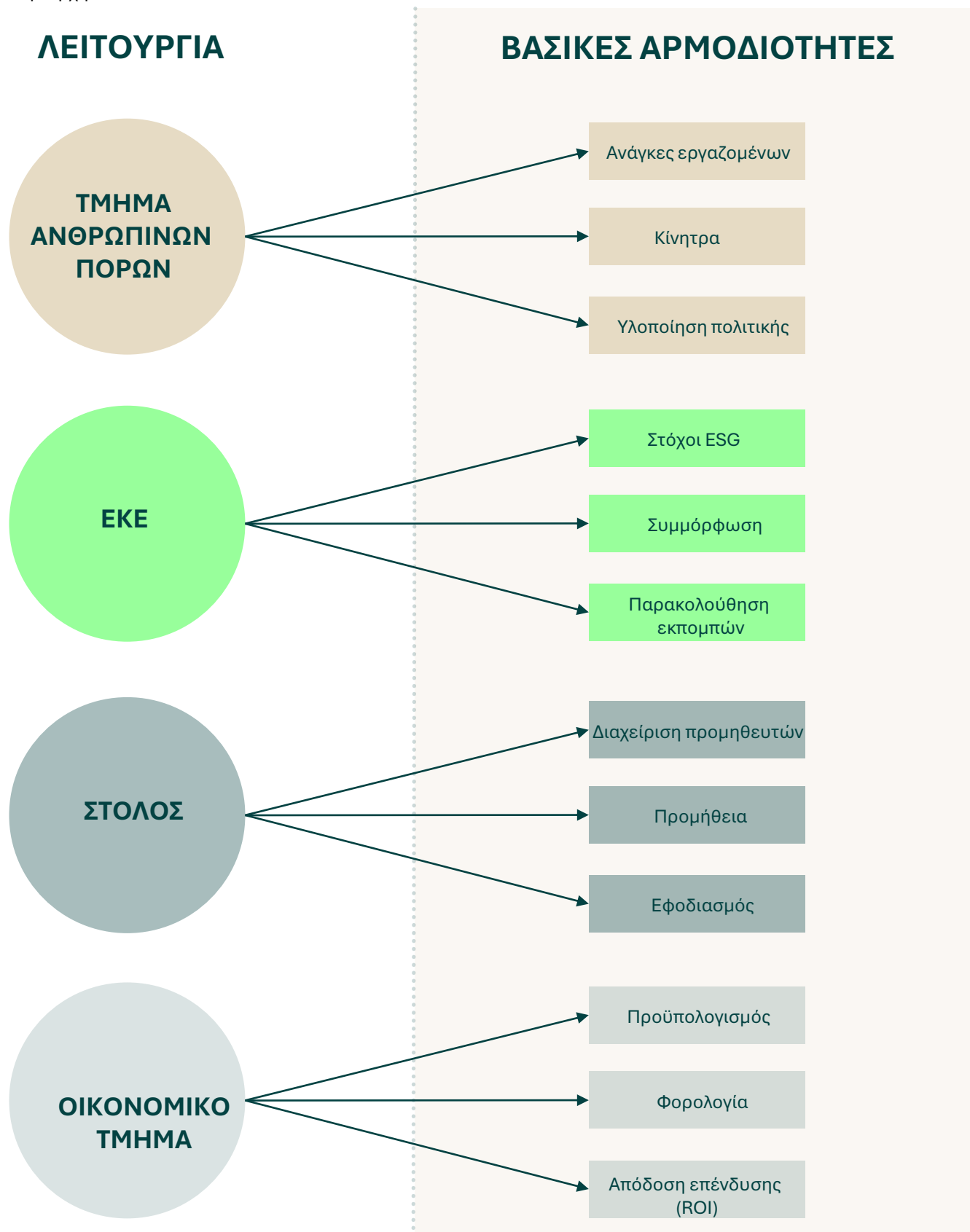
5/ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Παρακολούθηση και εξέλιξη

Δημιουργήστε δυναμική για συνεχή βελτίωση:

- Μετρήστε την υιοθέτηση, τα σχόλια των χρηστών και την επίπτωση στις εκπομπές
- Προσαρμόστε τις πολιτικές με βάση τα σχόλια και τις αλλαγές στη νομοθεσία
- Μοιραστείτε επιτυχίες με ολόκληρη την εταιρεία για να ενθαρρύνετε την περαιτέρω υιοθέτηση

Ένας επιτυχημένος μετασχηματισμός δεν καθοδηγείται μόνο από ένα τμήμα, επομένως είναι σημαντικό να καθορίσετε την ιδιοκτησία και την ευθύνη καθώς ξεκινάτε τη διαδικασία στην εταιρεία σας. Η δημιουργία μιας διατμηματικής ομάδας καθοδήγησης με σαφή ανάληψη ευθύνης και λογοδοσίας από νωρίς στη διαδικασία θα σας βοηθήσει να προχωρήσετε πιο γρήγορα από την αρχή.



Πώς θα μπορούσε να μοιάζει το αύριο

Κάθε οργανισμός θα έχει τις δικές του ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις, αλλά εδώ επισημαίνουμε τρεις διαφορετικές περιπτώσεις χρήσης για το πώς μπορείτε να προσεγγίσετε τη στρατηγική σας.

ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α

Νεαρό αστικό εργατικό δυναμικό

Στρατηγική

Σταδιακή κατάργηση θέσεων στάθμευσης, προϋπολογισμός κινητικότητας για όλο το προσωπικό, πλατφόρμα MaaS

Επιλογές

Δημόσια μέσα μαζικής μεταφοράς, ηλεκτρικά σκούτερ, κοινόχρηστα ηλεκτρικά αυτοκίνητα, μίσθωση ποδηλάτων, μηνιαίο πάσο ποδηλάτων

Αποτελέσματα

Σημαντική πτώση στη χρήση ατομικού αυτοκινήτου, βελτιωμένη δέσμευση των εργαζομένων

ΕΤΑΙΡΕΙΑ Β

Κατανεμημένο γραφείο, υβριδική εργασία

Στρατηγική

Πολιτική βασισμένη στην ευελιξία και τη δικαιοσύνη με κλιμακωτά οφέλη κινητικότητας ανά περιφέρεια

Επιλογές

Μετακίνηση με τρένο και carpool για γραφεία στα προάστια, μίσθωση ηλεκτρικών ποδηλάτων για κεντρικά γραφεία, διαμοιρασμός χρήση αυτοκινήτων

Αποτελέσματα

Χαμηλότερες αιτήσεις αποζημίωσης ταξιδιωτικών εξόδων, αυξημένη ικανοποίηση σε όλες τις περιοχές

ΕΤΑΙΡΕΙΑ Γ

Επιχείρηση με έμφαση στην Περιβαλλοντική Κοινωνική Διακυβέρνηση

Στρατηγική

Κινητικότητα εργαζομένων πλήρως ενσωματωμένη στη στρατηγική για τη μείωση αποτυπώνματος άνθρακα

Επιλογές

Αμιγώς ηλεκτρικά οχήματα (BEVs) για βασικούς ρόλους στόλου, κίνητρα για περπάτημα/ποδηλασία, παρακολούθηση εκπομπών ρύπων ανά εργαζόμενο

Αποτελέσματα

Παρουσιάζεται στην έκθεση ΕΚΕ, μείωση των εκπομπών του πεδίου 3 από τις μετακινήσεις

ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΝΑ ΞΕΚΙΝΗΣΕΤΕ

- ✓ **Δημιουργία μια βασική έκθεση** σχετικά με τον τρόπο μετακίνησης των τρεχόντων υπαλλήλων
- ✓ **Προσδιορίστε** μία ή δύο περιοχές ή ομάδες για ένα πιλοτικό πρόγραμμα
- ✓ Εισαγάγετε **εσωτερικούς πρωταθλητές** ή δημιουργήστε μια **ομάδα εργασίας**
- ✓ **Προσφέρετε αποζημίωση** για ποδηλασία ή χρήση προγράμματος **μίσθωσης ποδηλάτων**
- ✓ **Επικοινωνήστε το ευρέως** εντός του οργανισμού, τοποθετώντας τους πρωταθλητές ως πρότυπα
- ✓ Συνεργαστείτε με το τμήμα μισθοδοσίας και το νομικό τμήμα για να **διασφαλίσετε ότι οι προϋπολογισμοί κινητικότητας μπορούν να υποβληθούν σε επεξεργασία**, μόλις η διοίκηση αποφασίσει να τους εφαρμόσει

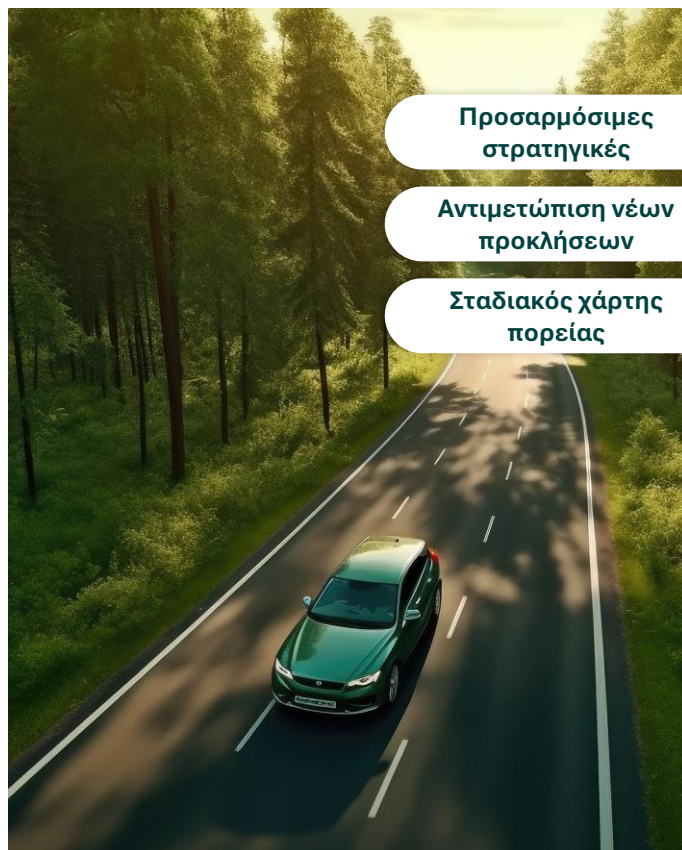
06/ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΝΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΡΑ

Η εταιρική κινητικότητα δεν αποτελεί πλέον θέμα που αφορά μόνο το back office. Αντ' αυτού, έχει τώρα τη δυνατότητα να αποτελέσει βασικό συντελεστή διαφοροποίησης για την επιχείρησή σας. Με συνεχείς αλλαγές στον ορίζοντα, καθώς οι πόλεις εξελίσσονται και οι ανάγκες των εργαζομένων μετατοπίζονται, η εταιρική κινητικότητα πρέπει να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις.

Διερευνήσαμε γιατί η κινητικότητα είναι σημαντική, δεδομένης της θέσης της στο σταυροδρόμι της περιβαλλοντικής ευθύνης, της εμπειρίας των εργαζομένων, της αποδοτικότητας του κόστους και της ψηφιοποίησης. Η κινητικότητα εξελίσσεται, καθοδηγούμενη από κανονιστικές αλλαγές, νέους τρόπους εργασίας και μεταβαλλόμενες προτεραιότητες των εργαζομένων.

Εξετάσαμε τα εργαλεία και τα πλαίσια τα οποία μπορείτε να αρχίσετε να χρησιμοποιείτε τώρα για να σας βοηθήσουμε να δημιουργήσετε πολιτικές κινητικότητας έτοιμες για το μέλλον που ευθυγραμμίζουν τους ανθρώπους, τον σκοπό και την απόδοση.

Δείχνοντάς σας πώς μπορείτε να αναλάβετε δράση μέσω ενός σταδιακού χάρτη πορείας και προσαρμοσμένων στρατηγικών, έχουμε χαρτογραφήσει τον δρόμο για να εξασφαλίσετε τη μελλοντική βιωσιμότητα της δικής σας προσέγγισης και να μετατρέψετε τις πολιτικές κινητικότητας σε πραγματικό στρατηγικό πλεονέκτημα.



Προσαρμοσμένες
στρατηγικές

Αντιμετώπιση νέων
προκλήσεων

Σταδιακός χάρτης
πορείας

ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΕΔΩ

ΚΑΝΤΕ ΤΑ ΠΡΩΤΑ 3 ΒΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΝΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΕΤΕ ΤΗ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΑΣ

1/ ΚΑΝΤΕ ΕΛΕΓΧΟ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- ✓ Πώς ταξιδεύουν τώρα οι εργαζόμενοι;
- ✓ Ποιά είναι τα άμεσα οφέλη και τα μεγαλύτερα προβλήματα;
- ✓ Χαρτογραφήστε τα τρέχοντα κόστη, τα οφέλη και τις ελλείψεις



2/ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΤΕ ΜΙΑ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ✓ Συνδυάστε το HR, το CSR, το Στόλο και το Οικονομικό τμήμα
- ✓ Συμφωνήστε σε ένα κοινό όραμα και βασικά αποτελέσματα
- ✓ Ορίστε έναν ανώτερο χορηγό για να προωθήσει τη στρατηγική



3/ ΟΡΓΑΝΩΣΤΕ ΠΙΛΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΟΚΙΜΩΝ

- ✓ Ξεκινήστε μια πρωτοβουλία για την ποδηλασία ή έναν προϋπολογισμό κινητικότητας για μια δοκιμαστική ομάδα
- ✓ Χρησιμοποιήστε τα σχόλια και τα δεδομένα για να βελτιώσετε την προσέγγιση
- ✓ Γιορτάστε τις μικρές νίκες για να δημιουργήσετε δυναμική

Συνδεσιμότητα

Βιωσιμότητα

Θωρακίστε τη δική σας προσέγγιση για το μέλλον

Με επίκεντρο τον εργαζόμενο

Το πρόγραμμα leasing ποδηλάτων της SPIE: πάνω από 300 παραγγελίες σε ένα μήνα!

Η SPIE παρέχει σύνθετες τεχνικές υπηρεσίες για κτίρια, εγκαταστάσεις και υποδομές με έμφαση σε ένα φιλικό προς το κλίμα και ψηφιακό μέλλον. Όταν εισήγαγαν ένα πρόγραμμα μίσθωσης ποδηλάτων, εξεπλάγησαν θετικά από την ταχύτητα και την κλίμακα ανάπτυξης που έχει επιτύχει αυτή η λύση.

Το πρόγραμμα ξεκίνησε με επιτυχία τον Μάρτιο του 2025, τρεις μήνες μετά την έναρξη των προετοιμασιών. Μόνο τον πρώτο μήνα:

- Παραγγέλθηκαν πάνω από 300 ποδήλατα
- 200 εργαζόμενοι μπόρεσαν να επωφεληθούν άμεσα από αυτά.

Η SPIE το αναγνώρισε ως ένα σημαντικό βήμα στο ταξίδι της προς την παροχή εναλλακτικών και βιώσιμων λύσεων κινητικότητας χρησιμοποιώντας τη μίσθωση ποδηλάτων. Όταν ρωτήθηκαν, η συμβουλή τους προς άλλες εταιρείες που σκέφτονται να αναθεωρήσουν τις πολιτικές τους για κινητικότητα είναι:

« Μην περιμένετε, απλά κάντε το! Η προσέγγιση δεν χρειάζεται να είναι περίπλοκη, ειδικά με τον σωστό εταίρο.» λέει ο Like Bosboom-IJzermans, HR Manager της SPIE Nederland.

“

Μόλις 2 μήνες μετά την εισαγωγή της κάρτας κινητικότητας στη Nickel, το 90% των υπαλλήλων μας είχε συνδεθεί στο χώρο και χρησιμοποιούσε τη λύση.

Δεν υπάρχει πλέον ανθρώπινη παρέμβαση στη διαχείριση των αποζημιώσεων μεταφορικών εξόδων, η οποία μας έπαιρνε πολύ χρόνο. Μας επέτρεψε επίσης να προσφέρουμε στους εργαζόμενους νέες δυνατότητες αγοράς πακέτων βιώσιμης κινητικότητας, κάτι που δεν μπορούσαμε να διαχειριστούμε χειροκίνητα.

Julien Foucher,

Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού στη Nickel France.

”

ΕΠΑΦΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



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