

Metodika pro firemní plány mobility

Identifikační kód projektu: CK03000135

Název projektu: Metodika pro firemní a školní plány mobility

**Hlavní příjemce projektu: Obchodní jméno: Vysoká škola technická
a ekonomická v Českých Budějovicích IČO: 75081431**

Specifický cíl programu: Zéta – Udržitelná doprava

Poskytovatel Technická agentura ČR

Obsah

1. ZAINTERESOVANÉ STRANY A JEJICH ZAPOJENÍ	3
1.1 MOBILITA ZAMĚSTNANCŮ.....	4
1.2 DOPRAVNÍ PODNIKY MĚST	6
1.3 KOORDINÁTOR / ORGANIZÁTOR IDS.....	7
1.4 ORGÁNY STÁTNÍ SPRÁVY A SAMOSPRÁVY.....	8
1.5 PŘÍPADOVÉ STUDIE, JAK FIRMY ŘEŠÍ MOBILITU.....	9
2. ÚVODNÍ ANALÝZA	13
2.1 VÝCHOZÍ SITUACE.....	13
2.2 ŘÍZENÍ PODNIKOVÉ MOBILITY	14
2.3 POTENCIÁLNÍ PŘÍNOS PRO SPOLEČNOST	14
2.3.1 Úspora nákladů	14
2.3.2 Lepší dostupnost:	15
2.3.3 Vyšší motivace zaměstnanců.....	15
2.3.4 Přínosy pro životní prostředí.....	16
2.3.5 Zisk image.....	16
3. DOPRAVA GENEROVANÁ FUNKČNÍMI PLOCHAMI FIREM	17
4 VZORCE DOPRAVNÍHO CHOVÁNÍ	22
4.1 ÚČEL CESTY Z HLEDISKA JEDNOTLIVÝCH DEMOGRAFICKÝCH SKUPIN	22
4.2 FIREMNÍ MOBILITA.....	25
PŘÍLOHA 1: DOTAZNÍK PRO FIREMNÍ ŠETŘENÍ	26
PŘÍLOHA 2: PŘÍPADOVÉ STUDIE	28
5 POSTUP PRO REALIZACI FIREMNÍ MOBILITY	30
6 STRATEGICKÉ A SPECIFICKÉ CÍLE	33

1. ZAJINTERESOVANÉ STRANY A JEJICH ZAPOJENÍ

Vytvoření inkluzivních, bezpečných a udržitelných měst a obcí je cílem udržitelného rozvoje v rámci programu rozvoje OSN na období 2015-2030, na kterém se podílela i Česká republika. Jedním cílem je vytvořit do roku 2030 přístupný a udržitelný dopravní systém, který bude finančně dostupný, zlepšení bezpečnosti silničního provozu zejména rozvojem veřejné dopravy s důrazem na specifické potřeby obyvatelstva (OSN). Udržitelná městská mobilita si klade za cíl nižší podíl individuální automobilové dopravy a stupeň automobilizace (počet aut/ tisíc obyvatel) a provést taková opatření, která posílí využívání veřejné hromadné dopravy v zájmu ochrany životního prostředí, veřejného zdraví. Individuální automobilová doprava by neměla být využívána ke každodennímu dojíždění do zaměstnání. SUMP (Sustainable Urban Mobility Plan) by se měl stát společným plánem na všech úrovních od nejnižších samostatných staveb přes městské, krajské úrovně až po Českou republiku a Evropskou unii. Jedním z cílů je i podpora u středních a větších firem ke vzniku plánu firemní mobility. Nejedná se jen o motivaci zaměstnanců k využívání veřejné hromadné dopravy, ale i sdílení vozidel (carpooling) či zřízení pro tento účel parkovacích míst či parkovacích míst pro cyklodopravu. Dle tohoto plánu by se mělo zaměřit na zřizování autobusových pruhů, integrovaných přestupních uzlů a zohlednit specifické potřeby obyvatel pro upřednostnění městské hromadné dopravy (Koncepte městské a aktivní mobility pro období 2021-2030, 2023).

Společnosti budou stále více hledět na udržitelnost a úsporu emisí, proto na alternativní a inovativní řešení mobility zaměstnanců do míst svého pracoviště se klade stále větší důraz a podporuje se využívání nových způsobů transportu.

Nutno i zmínit, že v roce 2021 evropská komise schválila plán Česka pro oživení a odolnost ve výši 7 miliard eur, z něhož bude pro udržitelnou mobilitu financováno více než 5 000 nízkoemisních vozidel pro veřejný a podnikatelský sektor. Dále tyto získané peníze by měly sloužit pro rozmístění 4 500 elektrických nabíjecích stanic a 90 km cyklistických stezek (ec.europa.eu).

Pro podporu mobility zaměstnanců mimo jejich bydliště stát vyplácí příspěvek na dojíždění, na který má nárok zaměstnanec, který je veden alespoň 5 měsíců na Úřadě

práce, zaměstnání je mimo obec, ve které trvale bydlí, a má podepsanou pracovní smlouvu na dobu určitou či neurčitou, ale platnou déle než 6 měsíců. Výše příspěvku v roce 2022 dosahovalo až 3 500 Kč (příspěvky, 2023).

Problém v Česku je však neochota zaměstnanců dojíždět do zaměstnání, zejména pro výrobní firmy, sklady a logistiku, kam zaměstnanci musí dojíždět z větší dálky. Zaměstnavatelé pak musí nastalou situaci řešit bonusy v podobě příspěvku zaměstnancům na dopravu měsíční částkou, kterou vyplácí i při sdílení osobního vozidla, anebo svozovou dopravou, která je částečně nebo zcela hrazena firmou.

Z průzkumu společnosti Amazon z roku 2020 vyšlo najevo, že pro výběr zaměstnání je jedním nejdůležitějším faktorem podmínky spojené s dopravou. Náklady na cestu do zaměstnání, které si dle průzkumu hradí 77 % Čechů sama, jsou nezanedbatelnou součástí rodinného rozpočtu, a v průměru činí 1 126 Kč měsíčně. Doprava hrazená zaměstnavatelem není v Česku obvyklá a pouze 4 % dotazovaných hradí dopravu zaměstnavatel, 5 % přispívá zaměstnancům méně než polovinu a 3 % více jak polovinu na dopravu zaměstnavatel (dnoviny, 2020).

1.1 Mobilita zaměstnanců

Doprava do zaměstnání však nemusí být pro zaměstnance citelným zásahem do rodinného rozpočtu a automobil jediným řešením. Pro mobilitu mohou být použity různé efektivní a udržitelné prostředky. Například firma e-business solution má pro své zaměstnance služební městská jízdní kola, na kterých mohou jezdit za svými klienty a samozřejmě i do práce. V sídle podniku je k dispozici garáž pro parkování kol, sprchy, šatny, firma poskytuje cyklistické oblečení a sportovní výbavu. Tento přístup nemá vliv jen na udržitelnou mobilitu zaměstnanců, ale má dopad i na jejich lepší kondici a nižší nemocnost (feminismus, 2012). K fungování tohoto přístupu je zapotřebí podpora takového způsobu dopravy, ale i motivace a osvěta ve firmě. Neméně důležité je i podpora městské hromadné dopravy, která v mnoha případech zajišťuje obsluhu do podnikových sídel a může se využívat jak při cestách do zaměstnání, tak i na služební cesty v rámci města. Pro motivaci využívání MHD mohou posloužit benefity v podobě příspěvku na jízdné. V mnoha městech již firmy spolupracují s dopravními podniky, prodlužují linky až do sídel firem a upravují jízdní řád, tak aby navazoval na začátek a konec pracovní doby.

V zahraničí si management již zajišťuje analýzu pro vytvoření plánu mobility tak, aby vytvořili efektivní firemní mobilitu s nižšími ekologickými, sociálními a zejména ekonomickými náklady.

Firemní mobilita může být zajišťována pomocí klasických dopravních prostředků jako jsou automobily, vlaky, letadla, lze ale využít i alternativních dopravních prostředků od těch známých jako jsou kola, koloběžky, elektrokola, elektroauta, až po ty méně známá jako je car sharing (sdílení aut). Budoucnost však patří i virtuální firemní mobilitě jako jsou videokonference a vzdálená asistence.

Dojíždění do práce zejména ve městech může být pro zaměstnance stresující a časově náročné, zejména v dopravních špičkách. Dále je problém volných parkovacích míst, a i nevyužitá kapacita osobních vozidel. Ne však pro každého je využití veřejné dopravy vhodnou volbou, a to zejména kvůli dostupnosti a špatné frekvenci. Proto by se firmy měly soustředit na udržitelnou mobilitu zaměstnanců. Do tvorby mobility zaměstnanců by se měly zapojit všechny zúčastněné strany, a to na úrovni nejen dané lokality, ale i města, regionu a celé republiky. Spolupráce by měla probíhat i mezi dopravními společnostmi, zástupci měst, firmami a v neposlední řadě i zaměstnanci, zejména oni by měli dát podněty a návrhy, co ovlivňuje výběr dopravy, jaký způsob dopravy preferují, jaké překážky jim brání udržitelné mobilitě zaměstnanců.

Alternativní možností je carsharing neboli sdílení samostatných jízd, kdy pronajímatelem vozidel se může stát i zaměstnavatel, který může vytvořit systém sdílení vozidel (rezervační systém), zajištění parkovacích míst. Zaměstnanci by si mezi sebou mohli sdílet podobnou pracovní dobu či blízkost bydliště v rámci rezervačního systému. Podpora pro využití udržitelné mobility zaměstnanců by mohla probíhat finanční podporou (náhradou nákladů na cestu do práce) či vyhrazením parkovacích míst.

Firemní mobilitou se však nerozumí jen přeprava zaměstnanců do zaměstnání, ale přeprava materiálu, zboží a zaměstnanců přímo ve firmě, která se rozkládá na větším území s více halami, mezi kterými probíhá přeprava materiálu, polotovarů k výrobě.

1.2 Dopravní podniky měst

Významnou roli ve firemní mobilitě ve městech sehrávají dopravní podniky měst, které mají velký vliv na dopravu zaměstnanců do zaměstnání přímo ve městech či na okrajích měst do průmyslových zón. Pro zvýšení využití veřejné hromadné dopravy je třeba úzká spolupráce zejména velkých firem s dopravními podniky. Spolupráce spočívá zejména v návrhu a umístění nových zastávek MHD v blízkosti pracoviště, úpravě jízdních řádů či finanční dotaci na jízdenky veřejné dopravy. Spolupráce by měla být provedena nejen mezi dopravním podnikem a firmami, ale také mezi samotnými zaměstnanci, kteří by si na základě průzkumu sami řekli, jaký způsob dopravy jim vyhovuje, v čem je veřejná hromadná doprava nedostatečná a podle toho vyvodit opatření.

Opačný tlak by měli vyvíjet i samotní zaměstnanci, aby došlo ke změnám, které by přinesly změnu v přijatelném způsobu dopravy do práce, např. zkrácení doby nutné pro cestu do práce, zvýšení parkovacích míst pro vozidla. Při dopravě do zaměstnání na jízdní kole by mělo dojít ke zlepšení podmínek pro cyklistickou dopravu, zřízením parkovacích míst, nových tras cyklostezek tak, aby byla jízda do práce na jízdních kolech bezpečná.

Firmy by se měly snažit o spolupráci s dopravními podniky, aby si vyjednaly úpravu jízdních řádů, která by korespondovala s pracovní dobou firem, a tak se omezila individuální automobilová doprava, omezil se pozdní příchod zaměstnanců, ale i usnadnil nábor nových zaměstnanců.

Dopravní podnik v Českých Budějovicích si za svůj strategický cíl stanovil zapojení zaměstnavatelů do podpory v oblasti udržitelné mobility. Chtějí motivovat zaměstnavatele k vytvoření firemních plánů mobility, podporování a motivaci zaměstnanců k využívání jízdních kol, přispívání zaměstnavatelů finanční částkou na jízdné na standardních linkách MHD či bezplatných speciálních firemních linek (c-budejovice, 2018).

Ve světě má mnoho měst zavedenou bezplatnou hromadnou dopravu, která přispívá i ekologii. Hromadnou dopravu mohou obyvatelé využívat zdarma například v estonském Tallinu, francouzské Colomiers, či v celém Lucembursku, v USA je částečná bezplatná doprava v Detroitu, Chapel Hill v Severní Karolíně či ve Washingtonu ve městě Olympii. Doprava zdarma však není jediným hlediskem proč ji využívat, je nutné přihlédnout i k její

dostupnosti, rozvinutosti sítě veřejné dopravy či rychlosti (idnes, 2021). Rychlost dopravy do zaměstnání vyřešil jihlavský dopravní podnik zřízením expresních autobusových linek do průmyslové zóny v Hruškových Dvorech, které navazují na začátky a konce jednotlivých směn (vlcoun, 2019).

Dopravu zaměstnanců do zaměstnání provozuje velké množství firem zabývajících se dopravou. Pro firmy zabezpečují pravidelné i mimořádné linky jak do průmyslových zón, tak i k jednotlivým podnikům. Některé dopravní firmy provádí pro zaměstnavatele i evidenci docházky. Kooperativně spolupracují s personálním úsekem.

1.3 Koordinátor / organizátor IDS

Důležitou roli při mobilitě zaměstnanců mají i koordinátoři a organizátoři integrovaného dopravního systému. V jihočeském kraji zastává koordinátora dopravy společnost Jikord s.r.o. Jejím cílem je zajištění dopravní obslužnosti veřejnou dopravou v souladu s legislativou EU, ČR a samosprávy kraje. Dle vypracovaného plánu dopravní obslužnosti území Jihočeského kraje 2022-2026 s výhledem do roku 2035 má v predikci zajistit páteřní dopravní obslužnost v rámci okresu i do malých vesnic s návazností na přestupní uzly, která bude upravena o potřeby zaměstnaneckých spojů, a to v hodinových intervalech v pracovních dnech ve vytižených hodinách s posledním odvozem z odpoledních a nočních směn. Vše se bude řídit podle potřeb a poptávce. Povinností koordinátora je řešení závad (kapacita spojů, zpoždění, nevyjetí spoje) a informace předávat příslušným zaměstnavatelům (Jikord, 2023).

Dalším koordinátorem dopravy je Dispečink hromadné dopravy, který organizuje hromadnou dopravu prostřednictvím regionálních dopravců po celé republice. Nabízí služby ve formě optimalizace stávající dopravy, kde provede analýzu stávající dopravy a na základě zadaných požadavků navrhne optimalizační opatření. Dále nabízí zavedení hromadné dopravy jak pravidelné, tak nepravidelné, tak aby navazovala na stávající přepravu lidí. Samozřejmostí je fungování jako dispečink pro dopravu zaměstnanců pro podniky. Na stránkách DHD je možno se zaregistrovat pro spolujízdu a možnost jezdit společně s jinými cestujícími do zaměstnání (hromadnadoprava, 2023).

Ve Zlínském kraji funguje společnost Koordinátor veřejné dopravy Zlínského kraje, s.r.o. a jejím cílem je propojit integrovanou dopravu Zlínského kraje v jeden celek se stejnou kvalitou a možností cestování na společnou jízdenku. Od února 2023 rozšířili nabídku předplatných jízdenek až na 365 dní, aby se zlevnilo dojíždění do zaměstnání (IDZK,2023).

Vládní Koncepce veřejné dopravy 2020-2025 se zabývá možností zřízení pozice národního koordinátora veřejné dopravy. V zájmu provázanosti provozu veřejné dopravy by se v budoucnosti zabýval propojením meziregionální dopravy národní koordinátor (elogistika.info, 2022).

1.4 Orgány státní správy a samosprávy

Firemní mobilitou se zabývají orgány od ministerstev, po samosprávu až firmy. Ministerstvo dopravy vydalo koncepci městské a aktivní mobility pro období 2021-2030, jejímž cílem je podpora udržitelné městské mobility a snížení podílu individuální automobilové dopravy zejména pro dojíždění do zaměstnání. Plán si dále klade za cíl podporu firemních plánů mobility u středních a větších firem podporou carsharingu, bikesharingu a s tím související parkovací místa, hygienické zázemí pro cyklisty a motivování k využívání veřejné hromadné dopravy zaměstnanci (mdcr, 2023).

Na úrovni samospráv mobilitu řeší krajské, městské a obecní úřady, které mají zájem na zaměstnanosti a řešení dojíždění pracovníků do zaměstnání. Vedení Moravskoslezského kraje se tak snaží omezit odliv lidí z regionu rozdáváním karet na dopravu zdarma při cestování v integrovaném systému ODIS po celém kraji (novinky, 2023).

Do Plánu udržitelné mobility Prahy a okolí, který se v roce 2018 stal hlavní koncepcí, se zapojil Středočeský kraj spolu s hlavním městem Prahou. Plán se stal hlavní koncepcí pro dopravu v Praze. V plánu je i zahrnuto vybudování zázemí pro cyklisty na pracovišti, pro zaměstnance, kteří chtějí do práce jezdit na kole, ale chybí jim na pracovišti zázemí v podobě sprch, šaten či stojanů pro bezpečné uzamčení kola. Tyto body je třeba řešit ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Dále plán mobility cílil na velké zaměstnavatele, tak aby lépe odpovídal udržitelnému plánu mobility pro uživatele dopravního systému (poladprahu, 2023).

Například statutární město v Ostravě se spojilo s provozovatelem služby sdílených městských kol a umožnil spojení aplikace Nextbike s roční jízdenkou dopravního podniku v Ostravě. Tím držitel jízdenky získal k 15 minutám jízdy dalších 15 bezplatných minut k využití Bikesharing. V aplikaci lze vyhledat i dopravní spojení, které je provázáno na cyklo dopravu a sdílená kola. Díky zvýšenému zájmu se počítá s navýšením jízdních kol k zapůjčení. Propojení těchto dvou druhů dopravy přispívá k udržitelné městské a zaměstnanecké mobility (Kodis, 2023).

V neposlední řadě se do firemní mobility zapojují odbory, které se snaží zaměstnancům zajistit lepší pracovní podmínky, a to i ve formě dojíždění do práce, příspěvků na dopravu a jiné možnosti udržitelné dopravy. Například odbory ve firmě ŠKODA řeší nedostatek parkovacích míst a dopravu do zaměstnání, a to včetně dojíždění autobusem přímo před pracoviště uvnitř závodu. Vzorem jim je projekt v německém Wolfsburgu, kde společnost pro své zaměstnance hradí provoz zcela zdarma ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a vedením města. Další jednání vedou v možnosti prodloužení stezky pro cyklisty a bruslaře až do závodů v návaznosti na udržitelnost mobility úsporou za budování dalších parkovacích míst a zmírnění dopravních kolapsů (Škodováký odborář, 2018).

1.5 Případové studie, jak firmy řeší mobilitu

Průmyslová zóna Triangl vznikla na bývalém území vojenského objektu, kde dostalo pracovní uplatnění 5 069 osob ve 13 firmách. Dopravu do průmyslové zóny Triangl zajišťuje společnost UMBRELLA Coach and Buses s.r.o., a to z pěti směrů – Litvínov, Most, Jirkov, Chomutov a Žatec. Směr od Loun zajišťuje Dopravní společnost Ústeckého kraje, příspěvková organizace Ústeckého kraje. Sedm autobusových zastávek je umístěno přímo před jednotlivými výrobními závody, viz obrázek 1. Autobusové linky jsou časově přizpůsobeny jednotlivým závodům, tak aby vyhovovaly jejich pracovní době. Dále je projektována vlečka, z areálu Triangle do stanice ČD Postoloprty s napojením na další železniční trasy. Není zapomenuto ani na cyklistickou dopravu a je navrhována cyklotrasa ze směru Louny do průmyslové zóny Triangl.

Zdroj: Průmyslová zóna Triangl (Triangl, 2023)

Pro společnost JE Temelín bude zajišťována na základě požadavků zaměstnanců elektrárny služba přepravy jízdních kol – do práce autobusem a zpátky domů na kole. Svoz zaměstnanců do jaderné elektrárny Temelín zajišťuje firma ČSAD JIHOTRANS a je pro zaměstnance využívající smluvní autobusovou dopravu bezplatná a navazuje na pracovní dobu zaměstnanců (Cez, 2023).

Společnost ENGEL, která sídlí v Kaplici nedaleko Českého Krumlova, má pro své zaměstnance zajištěné svozové autobusy. Zaměstnancům, kteří mají dojezdovou vzdálenost větší než 5 km, přispívá každý měsíc příspěvek na dopravu.

Problém dopravy do zaměstnání řeší i společnost RECRA, která se zabývá agenturním zaměstnáváním. Zajišťuje pro zaměstnance i zaměstnavatele servis v podobě ubytování a dopravy zaměstnanců na pracoviště, aniž by za tuto službu zaměstnanci platili.

Příkladem je i americký internetový obchod Amazon sídlící mezi Prahou a Kladnem, který nabízí pro své zaměstnance benefit v podobě svážení zaměstnanců do zaměstnání. Svozová místa se dle potřeby mění, tak jak si je žádají zaměstnanci (Litoměřický deník, 2017). Kromě bezplatné autobusové dopravy se společnost Amazon ve spolupráci se Středočeským krajem a obcí Dobrovíz podílela na vybudování nové železniční zastávky u svého distribučního centra. Zastávku společnost Amazon financovala a tím i ulehčila ekologickou dopravu lidem až z pražského Masarykova nádraží (Dnoviny, 2016). Bezplatnou svozovou dopravu od společnosti Amazon využívá asi 95 % zaměstnanců a je jim k dispozici 1 vlaková a 24 autobusových linek s 278 spoji týdně. V areálu jsou k dispozici i parkovací místa pro sdílené automobily či přístřešky na kola (dnoviny, 2020)

Také společnost Brose nabízí využití autobusové dopravy Brose CZ do Kopřivnice již od založení závodu, kde sváží zaměstnance z Nového Jičína a Rožnova pod Radhoštěm. Autobusová doprava se řídí jízdním řádem této společnosti, tak aby navazovala na pracovní dobu podniku. Pokud zaměstnanci nevyužívají autobusovou dopravu, mohou čerpat příspěvek na dopravu do zaměstnání. Trasy jsou operativně přizpůsobeny dle bydliště zaměstnanců a v současné době denně vyjede 21 autobusů (Novinky, 2023).

Firma Danzer Bohemia-Dýhárna s.r.o. sídlící v Krivenicích u Mělníka se snaží svým zaměstnancům zprostředkovat pozitivní pracovní prostředí, proto mezi její benefity patří

i bezplatná autobusová doprava, které vozí její zaměstnance ze tří směrů – Štětí, Roudnice nad Labem a Mělník.

Společnost KYOCER AVX Components s.r.o., která je součástí nadnárodní společnosti KYOCERA AVX Corporation se sídlem v Jižní Karolině v USA, zaměstnává více jak 2 500 pracovníků pro závody v Lanškrouně, v Uherském Hradišti a v Bzenci, pro které má do těchto závodů bezplatnou firemní dopravu.

Firma Schneider Electric své zaměstnance dopravuje již od roku 2007. Do své továrny v Písku sváží zaměstnance z okruhu 40 km, a to od Strakonic, Milevska, Kostelce nad Vltavou, Blatné a Mirovic. Na sobotní směny pracovníky vozí vlastní dopravou zajišťující ČSAD České Budějovice. Ve všední dny využívají zaměstnanci veřejnou dopravu, na kterou jim společnost přispívá. Nasmlouvaná taxislužba na náklady společnosti vozí dělníky při mimořádných situacích (Idnes,2023).

Firma TWOGO se zaměřila na inovativní řešení mobility větším podílem spolujízd a menším podílem individuální dopravy zejména dojíždění do zaměstnání ale i každodenní mobility, která se stává stále oblíbenější. Vytvořila aplikaci, která zprostředkovává spolujízdy pro dojíždění do práce či na služební cesty. V aplikaci se zadá požadavek na cestu, která nabídne možnosti spolujízd. S firmou TWOGO spolupracuje německá skupina Schwarz, pod kterou náleží Lidl a Kaufland, které se zapojili do digitálního konceptu za účelem firemní odpovědnosti za větší ochranu klimatu a udržitelnosti životního stylu jejich zaměstnanců. Již v roce 2017 zavedla spolujízdu twogo v regionu Heilbronn, kde do práce denně dojíždí několik tisíc zaměstnanců většinou autem. Zaměstnance informuje a motivuje k využívání spolujízd informačními letáky, prezentací a propagací, výherními soutěžemi a rezervacemi nejlepších parkovacích míst ve firmách pro spolujízdu twogo. Výsledkem je více než 700 spolujízd a velké úspory CO2 (Twogo, 2023).

Ve Velké Británii společnost „sustrans“, která se zaměřuje na aktivní cestování chůzí či jízdou na kole, navázala spolupráci se zaměstnanci zdravotnických zařízení v Londýně a edukují je o udržitelnější možnosti dojíždění do práce, kterou mohou ušetřit až 3 000 liber ročně. Pořádá cyklistické workshopy, vytváří osobní plány aktivních způsobů dojíždění

do práce, možnosti sdílení aut. Pomáhají i s plány aktivní mobility pro pacienty tak, aby byli informováni o možnosti využití pěší, cyklistické či veřejné dopravy, či slučování návštěv více lékařů v jeden den (Sustrans, 2022).

Zdroje:<https://www.osn.cz/sdg-11-vytvorit-inkluzivni-bezpecna-odolna-a-udrzitelna-mesta-a-obce/>

2. ÚVODNÍ ANALÝZA

Současný stav dané problematiky a možností dopravy do zaměstnání, Příležitosti a hrozby

2.1 Výchozí situace

V zemích EU lze pozorovat stále rostoucí objem dopravy. Podíl cest do práce a služebních cest má přitom tendenci klesat na úkor cestování z osobních důvodů. Například v roce 2019 činil v Německu podíl cest do práce a služebních cest na osobokilometrech pouze 33 % u veřejné dopravy a 38 % u motorizované individuální dopravy. Nicméně ranní a večerní dopravní špičky s rostoucím podílem individuální automobilové dopravy jsou stále velkou zátěží, zejména v městských aglomeracích. Kromě běžných dopravních kongescí s ekonomickými a ekologickými důsledky, je třeba zmínit také další negativní aspekty zvýšeného používání vozidel při cestě do práce. Zatímco počet pracovních úrazů mezi lety 2010 a 2019 klesl o 22 %, počet úrazů při dojíždění do zaměstnání ve stejném období vzrostl o 16 %. Některá sdružení pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů vynakládají více prostředků na následky úrazů při dojíždění do zaměstnání než na pracovní úrazy, což má přímé důsledky pro příspěvky firem. Kromě osobních následků pro oběti nehody mají nehody za následek také masivní absence v práci. Dále mnoha společnostem vznikají vysoké náklady v důsledku poskytování nebo rozšiřování parkovacích míst. Možnost zmenšení těchto ploch ve prospěch jiného využití skrývá značný potenciál úspor.

Dosud kromě odpovědnosti každého jednotlivce za vlastní volbu dopravy nesl odpovědnost za plánování, zajištění a organizaci městské dopravy především magistrát. Ale i firmy mají dobré důvody více se v této oblasti angažovat, protože roli nehraje jen zajištění odpovídajícího rozsahu silnic, cyklostezek, autobusů a vlaků. Zejména v posledních letech nabývá na významu otázka ovlivňování poptávky, tedy volby dopravy a využití automobilů. Řízení mobility je přístup, který kombinuje opatření pro lepší informovanost a komunikaci, organizaci nových služeb a koordinaci příslušných aktérů. Takový organizační přístup vždy odkazuje na speciální cílové skupiny a jejich potřeby mobility. Cílová skupina dojíždějících za prací a vzděláním je důležitá,

protože pravidelnost tras a konzistence destinací jsou pozitivní rámcové podmínky pro úspěšné řízení mobility. Organizační jednotka provozu je také dobrým výchozím bodem pro koncepty.

2.2 Řízení podnikové mobility

Cílem firemního řízení mobility je dosáhnout efektivního, ekologicky a sociálně kompatibilního zvládnutí všech dopravních proudů pocházejících z firmy. V osobní a dopravě to může zahrnovat následující provoz:

- osobní doprava,
- dopravní špička,
- oficiální a služební cesty,
- návštěvnost zákazníků a návštěvníků,
- výrobní provoz,
- doručovací provoz,

Důležitým aspektem firemní mobility v osobní dopravě je aktivní role firem. Jejich zaujetí dopravou, kterou způsobují, je založeno na dvou motivačních aspektech. Na jedné straně by dobré koncepty mobility měly přispívat k firemním cílům, a tedy dávat dobrý obchodní smysl. Na druhou stranu přebírají část odpovědnosti za dopravu způsobenou jejich společnostmi a vytvářejí ekonomický přínos díky snížení zátěže a efektivnějšímu využití infrastruktury. Řízení podnikové mobility je tedy organizačním nástrojem pro řešení problémů podnikové a městské mobility.

2.3 Potenciální přínos pro společnost

Aby mohly společnosti v konceptu firemní mobility hrát aktivní roli, která s sebou nese náklady, musí být přínosy zřejmé. Je-li méně cest do práce a/nebo podnikání autem, může to přinést výhody na různých úrovních.

2.3.1 Úspora nákladů

Ztráta zaměstnanců: každý den pracovní neschopnosti stojí společnost v průměru tisíce Kč. Snížení počtu nehod při dojíždění také přispívá ke snížení pracovní neschopnosti, pokud zaměstnanci přejdou na bezpečnější způsoby dopravy, jako jsou autobusy a vlaky, nebo podpoří své zdraví jízdou na kole a chůzí.

Produktivita: faktem je, že uvolnění zaměstnanci jsou produktivnější. Podle empirické studie Německé rady pro bezpečnost silničního provozu dojíždějící, kteří používají vlastní auto, častěji trpí nesoustředěností a nervozitou, což ovlivňuje jejich pohodu a výkonovou motivaci na začátku práce.

Náklady na dopravu: udržování nevyužitého vozového parku pro služební cesty je neefektivní. Zvýšení vytíženosti nebo úspory vozů díky lepší organizaci se může v krátké době vyplatit.

Administrativní náklady: koncepce mobility přináší především nové náklady, protože je zapotřebí i personální kapacita. V jednotlivých případech však může dojít i k racionalizačním efektům, např. pokud se organizace služebních cest zefektivní použitím speciálního softwaru.

2.3.2 Lepší dostupnost:

Redukce zdržení: pokud zaměstnanci ráno neovlivní dopravní kongesce, dorazí na pracoviště včas.

Úspora času: lepší dostupnost lokality nebo lepší informovanost o ní má také příznivý vliv na návštěvnost zákazníků a přepravu zboží.

Nábor zaměstnanců: náklady a čas potřebný k dojíždění do práce mají negativní vliv na atraktivitu pracoviště, zejména ve velkých metropolích. Řízení mobility zlepšuje možnosti dosažení pracoviště a tím i atraktivitu společnosti při náboru kvalifikovaných zaměstnanců

2.3.3 Vyšší motivace zaměstnanců

Řízení mobility může mít pozitivní dopad na motivaci zaměstnanců mnoha způsoby. Nabízí především speciální službu, která signalizuje: „Moje firma se o mě stará“. Zaměření na podporu zdraví, které je v současné době velmi důležité, může také vést ke zlepšení image společnosti mezi jejími vlastními zaměstnanci. Určitou roli hraje aspekt spravedlnosti. Poskytování bezplatného parkování je sice skrytou dotací, ale zaměstnanci, kteří se do práce dopravují jinými dopravními prostředky, zůstávají s prázdnými rukama. Významný vliv má také zohlednění environmentálních aspektů.

2.3.4 Přínosy pro životní prostředí

Ekologické výhody vyplývající ze změny rozložení dopravy (modal-split) jsou zvláště důležité pro společnosti, které se zavázaly k ekologicky šetrnému způsobu podnikání. Na jedné straně jsou společnosti, které provozují nebo plánují environmentální management (např. EMAS, ISO 14 000 nebo ÖKOPROFIT), na straně druhé jsou odvětví, která mají zvláštní afinitu ke zdravému životnímu prostředí (potravinový průmysl, přírodní produkty, zdravotní péče, sport + fitness, volný čas, turistika atd.).

Rozšiřování zeleně v oblasti firemní mobility

Firmy by měly aktivně podporovat rozšiřování zeleně v okolí svých areálů a infrastruktury. Vytvoření zelených zón, výsadba stromů a zřízení zelených střech na budovách nejen zlepšuje kvalitu ovzduší, ale také přispívá k lepšímu pracovnímu prostředí pro zaměstnance. Rozšíření zeleně podporuje ekologičtější prostředí a může sloužit jako rekreační zóna pro zaměstnance, což napomáhá psychickému i fyzickému zdraví.

2.3.5 Zisk image

Všechny z toho plynoucí výhody mají nejen vnitřní efekt, ale mají i speciální vnější efekt, který lze chytrým marketingem zvýšit. Výsledný zisk image může být značný a získává na významu pro marketing

3. DOPRAVA GENEROVANÁ FUNKČNÍMI PLOCHAMI FIREM

Doprava v klidu se obvykle odkazuje na pohyb lidí a vozidel v oblastech, kde nedochází k aktivnímu pohybu, jako jsou parkoviště, náměstí, pěší zóny nebo cyklostezky. Je to prostor vyhrazený pro pohyb a stání vozidel mimo hlavní dopravní trasy. Charakterizuje se jako bezpečné a pohodlné pro pěší, cyklisty a řidiče vozidel. Je důležité zajistit dobrou signalizaci, správné osvětlení a adekvátní údržbu, aby byl tento prostor efektivní a přívětivý pro všechny uživatele.

Pro firemní mobilitu by doprava v klidu měla být organizována tak, aby podporovala efektivní pohyb zaměstnanců jak pěšky, tak na kole, a zároveň poskytovala dostatečné parkovací kapacity pro vozidla zaměstnanců. Zde jsou některé klíčové prvky organizace dopravy v klidu pro firemní mobilitu:

1. Dostatečná pěší a cyklistická infrastruktura: Zajištění bezpečných a pohodlných chodníků a cyklostezek pro zaměstnance, aby mohli bezpečně dojít nebo dojet do práce.
2. Parkování pro bicykly: Poskytnutí bezpečných a dostatečných parkovacích stojanů pro kola uvnitř nebo poblíž firemních prostor.
3. Parkování pro vozidla: Zajištění parkovacích kapacit pro zaměstnance, kteří cestují vozidlem, ideálně s možností rezervace parkovacích míst.
4. Zlepšení prostředí: Zasadit stromy, instalovat lavičky, poskytovat odpadkové koše a vytvořit esteticky příjemné prostředí pro odpočinek a relaxaci zaměstnanců.
5. Bezpečnost: Zabezpečení osvětlení a monitorování prostoru pro zvýšení bezpečnosti v noci.
6. Signalizace a navigace: Jasné a srozumitelné značení a navigace, aby se zaměstnanci snadno orientovali a našli svou cestu.
7. Ekologická hlediska: Podpora udržitelných forem mobility, jako je chůze, jízda na kole nebo sdílení jízd, aby se snížila dopravní zátěž a emise skleníkových plynů.

Implementace těchto prvků pomáhá vytvořit prostředí, které podporuje firemní mobilitu, zlepšuje pracovní prostředí a snižuje dopravní zácpy a emise v okolí firmy.

Organizace firemní mobility v infrastruktuře, jako jsou parkovací plochy, stojany na kola, zastávky a jejich příslušenství, je klíčová pro efektivní fungování a podporu různých způsobů přepravy zaměstnanců. Zde je několik kroků, jak tuto organizaci zajistit:

1. Parkovací plochy:

- zabezpečte dostatečnou kapacitu parkovacích míst pro zaměstnance;
- rozdělte parkovací místa na vyhrazené zóny podle statusu (například zaměstnanci, návštěvníci, VIP apod.);
- zvažte vytvoření rezervovaných parkovacích míst pro vozidla s nízkou emisí nebo elektromobily.

2. Stojany na kola:

- poskytněte dostatečně bezpečné a chráněné stojany na kola poblíž vchodů do budov;
- zvažte instalaci krytých stojanů na kola, aby se zabránilo poškození od povětrnostních vlivů;
- vytvořte jasně označené a snadno přístupné místo pro údržbu a opravy kol.

3. Zastávky:

- identifikujte strategická místa pro umístění zastávek ve vhodné vzdálenosti od vchodů do budov a parkovacích ploch;
- zajištěte, aby zastávky byly dobře osvětlené a chráněné proti povětrnostním vlivům;
- zvažte instalaci interaktivních informačních tabulí s jízdními řádami a dalšími užitečnými informacemi.

4. Analýza příslušenství:

- provádějte pravidelné analýzy využití parkovacích ploch, stávků na kola a zastávek, abyste zjistili, zda jsou dostatečné nebo zda je potřeba další rozšíření;
- zkoumejte návyky zaměstnanců využívajících různé formy mobility a přizpůsobte infrastrukturu podle jejich potřeb;
- sledujte trendy v oblasti mobility a technologií, abyste byli schopni přizpůsobit infrastrukturu novým požadavkům a inovacím.

Tímto způsobem může organizace efektivně podporovat různé způsoby přepravy zaměstnanců a vytvořit prostředí, které je udržitelné, pohodlné a přívětivé pro všechny uživatele.

Organizace spojení MHD (Městská hromadná doprava) je klíčová pro efektivní a plynulý pohyb ve městě. Zde je několik zásad, jak by měla být organizována:

1. Kapacita vozidel:

- zabezpečte dostatečnou kapacitu vozidel v souladu s poptávkou a provozními potřebami;
- pravidelně provádějte analýzy poptávky a přizpůsobujte kapacitu vozového parku podle potřeb.

2. Nabídka MHD:

- zajistěte, aby MHD pokrývala klíčové oblasti města a poskytovala spojení s důležitými destinacemi, jako jsou pracoviště, nákupní centra, školy apod.;
- vytvořte dobře strukturované jízdní řády, které respektují různé časy dne a potřeby cestujících.

3. Vyváženost s důrazem na veřejnou dopravu:

- dávejte přednost investicím do veřejné dopravy před individuální dopravou, aby se podpořilo udržitelné mobility a snížily se dopravní zácpy a emise;

- zvažte rozšiřování sítě MHD do oblastí s nižší hustotou obyvatelstva, aby se zlepšila dostupnost veřejné dopravy pro všechny obyvatele města.

4. Integrace s dalšími formami dopravy:

- podporujte multimodální přístup k mobilitě tím, že propojíte MHD s dalšími formami dopravy, jako jsou pěší chodníky, cyklostezky a sdílení jízdy;
- zvažte integraci MHD s systémy sdílení jízdy a služeb mikromobility, jako jsou sdílená kola a elektrické skútry.

5. Kvalita služeb:

- zajišťujte pravidelnou údržbu a modernizaci vozidel a infrastruktury MHD, aby byla poskytována spolehlivá a kvalitní služba;
- poskytněte informace o službách MHD včetně aktuálních jízdních řádů a zpoždění, aby se zvýšila transparentnost a důvěra ve veřejnou dopravu.

Tímto způsobem lze dosáhnout vyváženosti mezi nabídkou MHD a potřebami cestujících, což přispěje k efektivnímu a udržitelnému městskému mobility.

V oblasti záměrného omezování parkovacích míst pro individuální automobilovou dopravu (IAD) je důležité upřednostňovat alternativní formy mobility, jako je sdílená doprava a veřejná doprava. Zde je několik zásad:

1. Omezení parkovacích míst:

- zmenšete počet dostupných parkovacích míst pro individuální automobily, což může zahrnovat snižování parkovacích zón, omezení parkování v centru města nebo na jiných strategických místech;
- zvažte zpoplatnění parkování nebo zavedení parkovacích permit, aby se omezilo využívání parkovacích míst a zvýšily se příjmy, které lze investovat do rozvoje veřejné dopravy.

2. Preference pro sdílenou dopravu:

- poskytněte přednost vytváření prostoru pro sdílenou dopravu, jako jsou sdílené automobily, sdílené jízdy a sdílené koloběžky, prostřednictvím vyznačených zastávek, parkovacích ploch nebo pruhů;
- spolupracujte s poskytovateli sdílené dopravy a nabídněte jim výhodné podmínky pro provozování svých služeb v městských oblastech.

3. Podpora veřejné dopravy:

- investujte do rozvoje a zlepšení veřejné dopravy, včetně rozšíření sítě, frekvence a komfortu vozidel;
- zvýšíte dostupnost veřejné dopravy v rezidenčních oblastech a na pracovištích, aby se zvýšila její atraktivita a používání.

4. Omezování individuální automobilové dopravy:

- podporujte alternativní formy mobility, jako je chůze a jízda na kole, tím, že vytvoříte bezpečné chodníky a cyklostezky a vytvoříte podmínky pro jejich používání;
- zvažte zřízení pěších zón v centrálních částech města, kde bude omezen nebo zakázán vjezd individuálními automobilům.

Tímto způsobem lze omezit závislost na individuální automobilové dopravě a podpořit udržitelné a efektivní formy mobility ve městě.

4 VZORCE DOPRAVNÍHO CHOVÁNÍ

Při tvorbě dopravní metodiky je klíčové zohlednit potřeby jednotlivých socio-demografických skupin a zohlednit specifické dopravní vzorce jednotlivých obyvatel a jejich životního stylu. Mobilita je bezprostředním výsledkem takových činností, jako je život, škola, práce, veškerý volný čas, ale také výroba, obchod i spotřeba (Pěrková, 2019) a proto je důležité při dopravním plánování zohlednit sociální faktory, zahrnující požadavky a očekávání obyvatelstva od udržitelné městské mobility. Občané mají v České republice značný přístup k mobilitě. Kromě husté silniční sítě, která pokrývá celé území a spojuje všechna města i vesnice, má Česká republika velmi hustou železniční síť. Pokud je v české silniční síti nějaký nedostatek, pak je to malá hustota dálniční sítě oproti západním zemím a také přetížená centra měst. Česká dopravní politika proto v posledních letech klade důraz mimo jiné na dostavbu dálniční sítě a výstavbu obchvatů. Je třeba poznamenat, že otázka přístupu k mobilitě je širší než jen otázka adekvátní silniční sítě. Celá dopravní infrastruktura včetně silniční sítě je pouze základem a předpokladem pro dosažení mobility. Neméně důležitá je realizace této infrastruktury dopravní obslužnosti (Demografické a ekonomické vlivy, 2007).

4.1 Účel cesty z hlediska jednotlivých demografických skupin

Z hlediska rozvoje mobility je klíčovým faktorem účel mobility pro obyvatele, který umožňuje posoudit frekvenci a vytíženost trasy v čase. Z hlediska plánování dopravy je pak vhodné posoudit urbánní plán z hlediska analýzy jednotlivých městských oblastí – a to jak z hlediska demografického složení rezidentů, tak na úrovni využívání dané lokality z hlediska práce, služeb i volného času. Dopravní přeprava anglicky modal split nebo modal share, označuje poměr využití jednotlivých druhů dopravy v určité oblasti a čase. Důležité pro plánování a řízení poptávky a nabídky dopravy. Města mají povědomí o věku, vzdělání atd. svých obyvatel. (tzv. demografie), a také mají přehled o jejich dopravním chování (modal split). Tyto údaje jsou však spolu málo spojovány. Města by měla dostávat informace o tom, jak se přepravují děti, ženy, muži a senioři. Zejména na poslední skupinu se v navrhovaných opatřeních často zapomíná. Senioři patří spolu s dětmi a mladistvými k nejzranitelnějším skupinám v dopravním provozu (Akademie městské mobility, 2023).

Podle centra dopravního výzkumu (Ministerstvo dopravy, 2020) užívá denně automobil 38 % mužů a pouze 21 % žen. Zatímco městská hromadná doprava je genderově vyváženější a je používána denně u 31 % žen a 28 % mužů. Rozdíly mezi pohlavími byly nalezeny také v rámci účelu cest. Denní frekvence cest do práce jsou častější pro skupinu dotazovaných mužů (51 %) oproti skupině žen (36 %), naopak ženy výrazně častěji využívají cest k zajištění doprovodu dětí (23 % žen oproti 3 % mužů). Z hlediska dopravního plánování je tak nutno počítat s vytížeností tras při odvozu dětí do škol, který je pozorován zejména v ranních časech a je spojován s problematickou dopravní situací v daných oblastech.

Ženy hodnotili jednotlivé typy dopravy z hlediska omezení, kde byla individuální osobní doprava posouzena jako nejhodnější pro zajištění odvozu nákupů. Jelikož ženy častěji využívají cesty za účelem vyřízení více záležitostí najednou než muži, dá se také předpokládat zvýšený požadavek na spojení dílčích cest s nákupem a očekávat tak zvýšený požadavek na parkování v oblastech škol, kde by dostatečná kapacita míst podpořila i potenciální vyřízení těchto cest k základním nákupům a mohla snížit další potřebu mobility za nákupem a tím snížit hustotu provozu v tomto čase. Dominantní model genderových rolí ovlivňuje frekvenci a účel cestování. Ženy se různě pohybují kvůli péči o děti a další blízké, jejich cesta z bodu A do bodu B je kratší a častější a souvisí se zajištěním rodiny. Na služebních cestách a pracovních cestách převažují muži. (Centrum dopravního výzkumu, Dopravní chování žen v datech, 2020).

Ženy více sympatizují s alternativními a udržitelnými formami mobility a více si uvědomují dopad hromadné dopravy na životní prostředí. Bezpečnost silničního provozu, zejména pocit osobní bezpečnosti, je klíčovým tématem pro ženy v obecném postoji k řízení. Autoři identifikovali různé způsoby chování žen v cyklistické, veřejné a soukromé dopravě, úzce související s tématem osobní bezpečnosti. Jako klíčový problém v individuální dopravě ženy spatřovaly hustou dopravu a nedostatek parkovacích míst, přičemž výrazně se zde projevovala i celková obava a úzkost z automobilových jízd jako motiv pro využívání hromadné dopravy. Z hlediska problémů s hromadnou dopravou se výtky objevovali ve spojitosti s nedostatečnou bezbariérovostí, přičemž ta byla zmiňována jako důležitá jak pro těhotné ženy, tak pro přepravu s dětmi (Centrum

dopravního výzkumu, Dopravní chování žen v datech, 2020). Na úrovni dopravní analýzy a plánování urbánní mobility je tak důležité identifikovat páteřní linky pro dopravu žen s dětmi do školy a v klíčových časech brát v potaz potřebu na vyšší zajištění bezbariérovosti spojů.

Skupina seniorů je specifická z hlediska požadavků na mobilitu a její potřeby je důležité zohlednit v plánování. Centrum dopravního výzkumu Brno (2016) posuzovalo účely cest seniorů, kde bylo zjištěno vysoké zastoupení cest za účelem návštěvy známých a příbuzných a četnost využívání dopravy k účasti na kulturních akcích či rekreaci, kde se skupina seniorů nelišila od mladší komparativní skupiny. Taktéž cesta za účelem nákupu byla výrazně nejzastoupenější v denní frekvenci. Vysokou mírou byla zastoupena individuální doprava osobním vozidlem, a to jak v denní frekvenci, tak pro převážnou většinu souboru minimálně několikrát týdně. Bylo zjištěno, že pro dopravní plánování existuje rozlišení, na úrovni velikosti sídliště. Na vesnicích se pak jedná zejména o zabezpečení možnosti bezpečné chůze, zatímco městská populace seniorů využívá spíše dopravu hromadnou a individuální. Z hlediska požadavků skupiny seniorů na dopravu, bylo jako klíčové téma zhodnoceno právě bezpečnost pěší dopravy, a to zejména z hlediska technického stavu chodníku, ale jako problémové se jevily také přechody pro chodce. Zde skupina seniorů vnímala jako nebezpečí přechody bez světelného signalizačního značení, tak nastavení signalizačních semaforů na krátký časový interval, kdy by ocenili doplňující informace o zbývajícím času na přechod – jež by bylo vhodné zvážit v dopravním plánování v oblastech, kde je tato demografická skupina nejčastěji zastoupená a která využívá jako klíčové uzly pro mobilitu. Z hlediska tohoto je důležité uvést prognózu (citováno dle Centra dopravního výzkumu Brno, 2016), že v roce 2030 bude zastoupení seniorů v populaci zhruba 30 %. Výrazné zlepšení chůze či zkvalitnění hromadné dopravy tak může mít potenciál snížit potřebu individuální automobilové dopravy, přičemž dle statistiky dopravních nehod v roce 2015 mělo nehody na svědomí 140 životů lidí starších 65 let, což je téměř čtvrtina z celkového počtu úmrtí v dopravě. Proto je potřeba začít pravidelně pečovat o vytváření zdravého a bezpečného dopravního prostředí. Důležité je zaměřit se na zbavení starších lidí nutnosti sednout za volant. To znamená umístit služby, které jsou pro ně důležité, tak, aby k nim měli bezpečný a pohodlný přístup (Akademie městské mobility, 2016).

Co se týče změny dopravního chování spojeného s dopady změn posledních let, které vycházejí primárně z vlivu pandemické situace, u žen došlo k výraznějšímu poklesu mobility oproti mužům – což je spojováno zejména s cestami spojenými s péčí o rodinu a bylo ovlivněno distančním vzděláváním dětí (Dopravní chování žen v datech, 2020). Z hlediska celkového využívání dopravy se zároveň pandemie Covidu-19 výrazněji projevila – na úrovni Jihočeského kraje jsou dostupná data pro využívání veřejné přepravy (Ministerstvo dopravy, 2021), kdy v roce 2020 a 2021 výrazně poklesla využívanost oproti roku 2019 v rámci regionu jak po železnici (z 3953 t na 2830 t a 2885 t), tak v autobusové dopravě (z 14685 t na 9045 t a 11220 t). Taktéž městská hromadná doprava byla pandemickou situací výrazně ovlivněna a došlo k poklesu z 77,6mil na 69,5mil a 65,7mil), což může mimo samotného snížení dopravy poukazovat také na zvýšenou preferenci individuální dopravy z hlediska bezpečnosti, přičemž právě ženy a senioři jsou spojovány jak s vyššími dopady tohoto nebezpečí, tak se zvýšenou starostlivostí a strachem z nebezpečí.

Mimo výše zmíněných klíčových demografických skupin obyvatelstva je možné dále zkoumat i dílčí podskupiny z hlediska jejich dopravního chování. Podobný průzkum byl proveden v roce 2017 v Liberci a Jablonci nad Nisou (Liberec-Jablonec nad Nisou, 2017), kde byl proveden sběr dopravních deníků a hodnoceno využívání dílčích časů pro cesty v závislosti na ekonomické skupině obyvatelstva. Data pro běžný pracovní den ukázala na vrchol cestování v čase před osmou hodinou ranní pro zaměstnance a skupinu studentů a žáků, přičemž dalším vrcholem u těchto skupin byl v případě studujících čas okolo 15. hodiny, zatímco pak pro pracující byl situován blíže 16. hodině. Skupina důchodců z uvedených dat nejčastěji cestuje v dopoledních hodinách, přičemž dopravní deník určil nejvyšší frekvenci cest zhruba mezi 10. až 11. hodinu.

4.2 Firemní mobilita

Jordová et al. (2015) definují mobilitu jakožto prostředek, který slouží k vyhovění potřeb mobility osob a firem se záměrem zlepšit kvalitu života. Běnek (2021) sdílí názor, že zapojení human HR firem a zaměstnanců do plánování udržitelné mobility poskytuje zaměstnavateli významnou konkurenční výhodu a v očích zaměstnanců se stává atraktivnější. S tímto tvrzením souhlasí Mužík (2020) a dodává, že náklady na mobilitu

jsou vždy pečlivě sledovanou metrikou a mají významný vliv na konkurenceschopnost a ziskovost společnosti. Neefektivní podnikání může mít za následek značné finanční ztráty.

Z hlediska dopravního chování a využívání různých forem přepravy popisuje Vácha a Křepelková (2018) jako důležité faktory statické (například fyzická zdatnost).

Příloha 1: Dotazník pro firemní šetření

Dotazník pro zaměstnance:

1. Jaký způsob dopravy obvykle využíváte při cestě do práce?
 - Pěšky
 - Na kole
 - Autem
 - MHD
2. Jak dlouho trvá vaše cesta do práce?
 - Do 15 minut
 - 15-30 minut
 - 30-60 minut
 - Více než 60 minut
3. Co by vás motivovalo k tomu, abyste více využívali pěší nebo cyklistickou dopravu? (Vyberte všechny relevantní možnosti)
 - Lepší infrastruktura (cyklostezky, chodníky)
 - Bezpečnější trasy
 - Výhody poskytované zaměstnavatelem (např. bonusy)
 - Sprchy a šatny na pracovišti
 - Jiné: _____
4. Jaké překážky vnímáte při využívání veřejné dopravy? (Vyberte všechny relevantní možnosti)
 - Nedostatečná frekvence spojů
 - Nepohodlné nebo přeplněné spoje
 - Vysoké náklady
 - Dlouhé čekací doby nebo přestupy

- Jiné: _____
- 5. Jaké konkrétní návrhy byste měli na zlepšení dopravy do práce?
 - _____
 - _____
- 6. Jste ochotni využívat carpooling nebo spolujízdu? Pokud ne, proč?
 - Ano
 - Ne, důvod: _____
- 7. Jaké benefity by vás motivovaly k využívání veřejné dopravy?
 - Dotované jízdné
 - Flexibilní pracovní doba
 - Speciální spoje pro zaměstnance
 - Jiné: _____

Dotazník pro vedení firmy:

1. Jaké jsou současné náklady spojené s parkováním a individuální automobilovou dopravou?
 - _____
 - _____
 2. Jaké kroky byly dosud podniknuty pro podporu udržitelné dopravy?
 - _____
 - _____
 3. Jaké jsou hlavní překážky pro implementaci udržitelných způsobů dopravy?
 - _____
 - _____
 4. Jaké finanční pobídky by byly nejefektivnější pro podporu veřejné dopravy a carpoolingu?
 - _____
 - _____
 5. Jaké jsou možnosti pro spolupráci s místními samosprávami a dopravními podniky?
 - _____
 - _____
-

Příloha 2: Případové studie

Případová studie 1: Společnost XYZ

Cíl: Snížení počtu aut na parkovišti.

Opatření:

1. Implementace programu carpoolingu
2. Vybudování cyklistických stezek
3. Zajištění parkovacích míst pro kola

Výsledky:

- Po zavedení programu carpoolingu se počet aut na parkovišti snížil o 30 %. Společnost XYZ vytvořila interní platformu pro sdílení jízd mezi zaměstnanci, poskytovala finanční pobídky pro ty, kteří se účastnili carpoolingu, včetně sníženého poplatku za parkování a měsíčních bonusů.
- Investice do infrastruktury pro cyklisty zahrnovaly bezpečné cyklistické stezky vedoucí k pracovišti, parkovací místa pro kola a uzamykatelné boxy. Firma také poskytla sprchy a převlékárny pro cyklisty, což vedlo ke zvýšení podílu cyklistů mezi zaměstnanci o 25 %.

Případová studie 2: Společnost ABC

Cíl: Zvýšení podílu zaměstnanců využívajících veřejnou dopravu.

Opatření:

1. Zavedení dotovaného jízdného pro veřejnou dopravu
2. Zlepšení bezpečnosti chodníků a přechodů

Výsledky:

- Po zavedení dotovaného jízdného se počet zaměstnanců využívajících MHD zvýšil o 40 %. Společnost ABC poskytovala svým zaměstnancům dotované jízdné na veřejnou dopravu, což motivovalo mnoho z nich přejít na veřejnou dopravu.
- Firma spolupracovala s místními samosprávami na zlepšení infrastruktury pro pěší a cyklisty v okolí firmy, což vedlo ke zvýšení bezpečnosti a pohodlí pro všechny zaměstnance. Zahrnovalo to instalaci nových přechodů pro chodce, zlepšení osvětlení a rozšíření chodníků.

Případová studie 3: Společnost DEF

Cíl: Zvýšení podílu cyklistů mezi zaměstnanci.

Opatření:

1. Poskytování finančních pobídek pro nákup kol
2. Vybudování cyklistické infrastruktury na pracovišti
3. Organizace cyklistických dnů a soutěží

Výsledky:

- Společnost DEF zavedla program finančních pobídek, který zaměstnancům poskytoval příspěvek na nákup kol. Tento krok zvýšil počet cyklistů mezi zaměstnanci o 35 %.
- Firma vybudovala cyklistické stojany, uzamykatelné boxy pro kola a zřídila sprchy a šatny pro cyklisty. Tato opatření významně zvýšila pohodlí a bezpečnost pro cyklisty.
- Organizace pravidelných cyklistických dnů a soutěží motivovala zaměstnance k využívání cyklistické dopravy a podpořila firemní kulturu zaměřenou na udržitelnost.

Případová studie 4: Společnost GHI

Cíl: Snížení emisí CO2 spojených s firemní dopravou.

Opatření:

1. Přechod na flotilu elektromobilů
2. Instalace nabíjecích stanic na pracovišti
3. Vzdělávací kampaně pro zaměstnance o výhodách elektromobility

Výsledky:

- Společnost GHI nahradila svou flotilu automobilů elektromobily, což vedlo k výraznému snížení emisí CO2 o 50 % během prvního roku.
- Instalace nabíjecích stanic na pracovišti usnadnila přechod na elektromobily a zvýšila jejich využívání mezi zaměstnanci.
- Vzdělávací kampaně informovaly zaměstnance o výhodách elektromobility, což vedlo k vyššímu zájmu o elektromobily a podpořilo firemní iniciativy v oblasti udržitelnosti.

Případová studie 5: Společnost JKL

Cíl: Zvýšení spokojenosti a produktivity zaměstnanců prostřednictvím flexibilní dopravy.

Opatření:

1. Zavedení flexibilní pracovní doby
2. Podpora práce na dálku
3. Poskytování finančních pobídek pro využívání veřejné dopravy a cyklistiky

Výsledky:

- Zavedení flexibilní pracovní doby umožnilo zaměstnancům přizpůsobit si pracovní čas podle svých potřeb, což vedlo ke zvýšení spokojenosti a produktivity o 20 %.
- Podpora práce na dálku snížila počet denních dojíždění a přispěla k lepšímu pracovnímu prostředí.
- Poskytování finančních pobídek pro využívání veřejné dopravy a cyklistiky motivovalo zaměstnance k využívání udržitelných dopravních prostředků, což vedlo ke snížení nákladů na parkování a zvýšení podílu cyklistů a uživatelů veřejné dopravy.

Tyto případové studie poskytují různé příklady úspěšné implementace firemní mobility a jejich pozitivních dopadů na firmu a zaměstnance.

5 Postup pro realizaci firemní mobility

5. Zainteresané strany a jejich zapojení

5.1 Mobilita zaměstnanců

- Analyzujte potřeby zaměstnanců prostřednictvím dotazníků nebo rozhovorů.
- Zjistěte preferované dopravní prostředky a hlavní překážky pro využívání udržitelné dopravy.
- Zvažte možnosti jako jsou služební jízdní kola, sprchy a šatny, příspěvky na MHD.

5.2 Dopravní podniky měst

- Spolupracujte s místními dopravními podniky na úpravě jízdních řádů a tras.
- Zajistěte nové zastávky MHD v blízkosti firemních prostor.
- Vyjednávejte o dotacích na jízdné pro zaměstnance.

5.3 Koordinátor / organizátor IDS

- Zapojte regionální koordinátory dopravy do plánování firemní mobility.
- Vytvořte plány dopravní obslužnosti s ohledem na potřeby zaměstnanců.
- Řešte kapacitu spojů a případné závady v dopravě.

5.4 Orgány státní správy a samosprávy

- Spolupracujte s místními a regionálními úřady na podpoře udržitelné mobility.
- Získejte podporu pro budování infrastruktury jako cyklostezky a parkovací místa pro kola.
- Zajistěte financování pro udržitelnou mobilitu z dostupných grantů a dotací.

5.5 Případové studie

- Zkoumejte úspěšné příklady firem, které implementovaly udržitelnou mobilitu (např. Amazon, Škoda, ENGEL).
- Identifikujte klíčové faktory úspěchu a přizpůsobte je své firmě.

5.6. Úvodní analýza

5.6.1. Výchozí situace

- Zmapujte aktuální situaci dopravy zaměstnanců do práce.
- Identifikujte klíčové problémy jako dopravní zácpy, náklady na parkování a bezpečnost.

5.6.2. Řízení podnikové mobility

- Definujte cíle firemní mobility jako efektivní, ekologické a sociálně přijatelná doprava.
- Zahrňte všechny druhy dopravy, včetně osobní a vnitrofiremní přepravy.

5.6.3. Potenciální přínos pro společnost

- Ušetřete náklady snížením počtu pracovních neschopností způsobených nehodami při dojíždění.
- Zvyšte produktivitu zaměstnanců díky snížení stresu a času stráveného v dopravních zácpách.
- Zlepšete image firmy jako ekologicky odpovědné a atraktivní pro zaměstnance.

5.6.4. Doprava generovaná funkčními plochami firem

- Zajistěte bezpečné a pohodlné chodníky a cyklostezky.
- Poskytněte dostatečné parkovací kapacity pro kola i auta.
- Zlepšete prostředí pro pěší a cyklisty, např. vysazováním stromů a instalací laviček.

Výstavba cyklostezek a podpora bezbariérové dostupnosti

Firmy mohou podpořit udržitelnou mobilitu investicemi do cyklistické infrastruktury a bezbariérové dostupnosti. Výstavba nebo rozšíření cyklostezek v okolí firemního areálu umožňuje zaměstnancům pohodlnou a bezpečnou dopravu do práce na kole. Dále je důležité vytvořit dostatečný počet parkovacích míst pro handicapované osoby, aby byla zajištěna bezbariérová dostupnost pro všechny zaměstnance.

5.6.5. Vzorce dopravního chování

- Analyzujte dopravní chování různých socio-demografických skupin.
- Přizpůsobte dopravní plánování potřebám skupin jako jsou ženy, senioři, a studenti.
- Zaměřte se na bezpečnost a dostupnost dopravy pro všechny zaměstnance.

5.6.7. Vize mobility

- Stanovte dlouhodobé cíle jako snížení emisí CO₂, zvýšení podílu cyklistů a uživatelů MHD.
- Vytvořte strategické plány a specifické cíle, které budou provázány s konkrétními opatřeními.

5.6.8. Implementace a hodnocení

- Vypracujte konkrétní kroky pro realizaci plánu mobility, včetně časového harmonogramu a rozpočtu.
- Monitorujte a vyhodnocujte úspěšnost jednotlivých opatření.
- Přizpůsobujte plány na základě zpětné vazby od zaměstnanců a měnících se podmínek.

Tento postup by měl zajistit efektivní a udržitelnou firemní mobilitu, která bude přínosná jak pro zaměstnance, tak pro firmu a širší komunitu.

Podpora dopravních staveb na stávající infrastruktuře

Velké společnosti by měly hrát klíčovou roli při realizaci dopravních staveb, které zlepšují dostupnost veřejné dopravy v blízkosti jejich pracovišť. To zahrnuje finanční podporu nebo aktivní spolupráci na výstavbě nových zastávek veřejné dopravy, železničních stanic nebo přestupních uzlů na existujících dopravních trasách v blízkosti firmy. Například zajištění dostupnosti železniční zastávky nedaleko firemního areálu zvyšuje atraktivitu veřejné dopravy pro zaměstnance a snižuje jejich závislost na individuální automobilové dopravě.

6 Strategické a specifické cíle

Cíle jsou provázány s opatřeními a navázány na indikátory, aby bylo možné sledovat jejich plnění a úspěšnost. Vize a cíle firemní mobility zahrnují následující:

Strategické cíle

1. Snížení emisí CO₂:

- Opatření: Přechod na elektromobily, instalace nabíjecích stanic, podpora cyklistiky a pěší dopravy.

- Indikátory: Množství ušetřených emisí CO₂, počet zaměstnanců využívajících udržitelné dopravní prostředky.

2. Zvýšení podílu zaměstnanců využívajících veřejnou dopravu:

- Opatření: Dotace na jízdné, úprava jízdních řádů, zlepšení infrastruktury pro pěší a cyklisty.

- Indikátory: Počet zaměstnanců využívajících veřejnou dopravu, spokojenost zaměstnanců s dopravou.

3. Podpora zdravého životního stylu zaměstnanců:

- Opatření: Zavedení služebních kol, sprchy a šatny na pracovišti, organizace sportovních akcí.
- Indikátory: Snížení nemocnosti, zvýšení počtu zaměstnanců využívajících aktivní způsoby dopravy.

Specifické cíle

1. Implementace programu carpoolingu:

- Opatření: Vytvoření interní platformy pro sdílení jízd, poskytování finančních pobídek.
- Indikátory: Počet sdílených jízd, úspora nákladů na parkování.

2. Zajištění parkovacích míst pro kola a bezpečné cyklistické trasy:

- Opatření: Vybudování cyklostezek, instalace stojanů na kola, zajištění bezpečnosti cyklistů.
- Indikátory: Počet cyklistů mezi zaměstnanci, využití cyklistické infrastruktury.

3. Zlepšení bezpečnosti a dostupnosti veřejné dopravy:

- Opatření: Spolupráce s místními dopravními podniky, úprava zastávek, zvýšení frekvence spojů.
- Indikátory: Zvýšení počtu cest veřejnou dopravou, snížení doby dojíždění.

Faktory a limity podnikové mobility Faktory ovlivňující podnikovou mobilitu zahrnují geografickou polohu, infrastrukturní možnosti, legislativní požadavky a zaměstnanecké preference. Limity jsou dány externími a interními omezeními, jako jsou finanční rozpočty a regulace emisí. Tyto faktory a limity jsou přepracovány na konkrétní opatření, jako je zlepšení dopravní infrastruktury a zavedení flexibilních pracovních dohod.

Omezení parkovacích míst a zvýšení atraktivity veřejné dopravy

S cílem motivovat zaměstnance k využívání veřejné dopravy mohou firmy omezit počet parkovacích míst pro osobní automobily a zaměřit se na zvyšování atraktivity alternativních způsobů dopravy. To zahrnuje například podporu dotovaných jízdních řádů, finanční pobídky pro využívání veřejné dopravy, nebo zavedení výhod spojených s carsharingem. Omezením parkování a zvýšením dostupnosti MHD se snižuje zátěž na silniční dopravu a přispívá ke snižování emisí.

Použitá literatura

- Neckermann, L. (2020). *Corporate Mobility Breakthrough 2020*. [Troubador Publishing]. ISBN: 9781789013269
- Kuckelhaus, T., & Grünwald, W. (2018). *Smart Mobility – Connecting Everyone: Trends, Concepts and Best Practices*. . ISBN: 978-3-658-15621-3
- Murray, A. G. (2019). *The Fleet Manager's Guide to Vehicle Specification and Procurement*. ISBN-13 : 978-1560912583
- Geels, F. W., Kemp, R., Dudley, G., & Lyons, G. (Eds.). (2012). *Automobility in Transition? A Socio-Technical Analysis of Sustainable Transport*. New York, NY: Routledge.