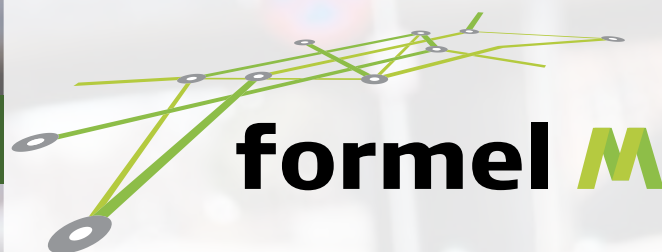


Guide til grønnere transport på offentlige arbejdspladser 2014

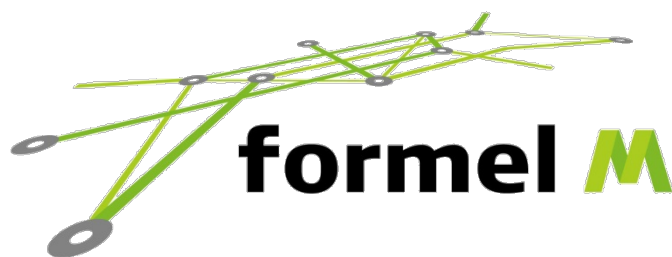


# GUIDE TIL GRØNNERE TRANSPORT PÅ OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER

*Udgivet af Grønt Mobilitetskontor*

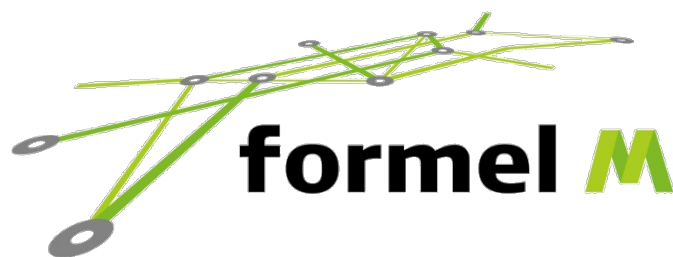
1. udgave, august 2014





## Indholdsfortegnelse

Introduktion.....	2
1 Mobilitetsplan .....	5
1.1 Organisering og ressourcer .....	5
1.2 Indhold i mobilitetsplanen .....	7
Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M.....	15
2 Pendling .....	17
2.1 Organisering og ressourcer .....	17
2.2 Målsætninger og afgrænsning .....	18
2.3 Kortlægning og analyse .....	19
2.3 Tiltag, kommunikation og forankring.....	23
Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M.....	26
3 Vognpark.....	30
3.1 Organisering og ressourcer .....	30
3.2 Målsætninger og afgrænsning .....	31
3.3 Kortlægning, analyse og implementering.....	33
3.4 Kommunikation og forankring .....	37
Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M.....	38
4 Politikker og retningslinjer .....	43
4.1 Organisering og ressourcer .....	44
4.2 Målsætninger og afgrænsning .....	46
4.3 Kortlægning, analyse og tiltag.....	47
4.4 Implementering, kommunikation og forankring .....	53
Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M.....	58
Bilagsliste.....	62



## Introduktion

### Hvorfor arbejde med grøn transport på en offentlig arbejdsplads?

Alt for mange mennesker kører hver dag alene i bil til og fra jobbet og i arbejdstiden. Det giver ikke bare kø på vejene – det forurener også miljøet, øger den globale opvarmning, giver tidsspilde og ikke mindst dårligt helbred. I Formel M er en række kommuner, hospitaler og virksomheder gået sammen om at finde nye løsninger på de transportudfordringer, som opstår lokalt. Som supplement til at planlægge nye og bredere veje arbejder kommuner og hospitaler sammen med trafikselskaber og private transportudbydere om tiltag, der skal gøre det mere attraktivt at vælge grønnere og sundere alternativer til at køre alene i bil.

Den brede vifte af tiltag går under begrebet mobilitetsplanlægning. I mobilitetsplanlægning kommer en række virkemidler i spil. Det kan være nye kollektive trafikforbindelser, ny infrastruktur, nye muligheder som tjenestecykler eller samkørsel i kombination med bløde virkemidler som information og kampagner, der alle er med til at påvirke valget af transportmiddel i en grønnere og sundere retning.

Tilgangen fokuserer på den enkelte trafikant og arbejder med tre strategier.

Det handler om:

- at undgå transport,
- at ændre valg af transportform og
- at bruge mere energieffektive transportmidler.

Mobilitetsplanlægning tager udgangspunkt i den eksisterende infrastruktur og lokale forhold. Her tænkes på tværs af transportformer og mobilisten tilgodeses.

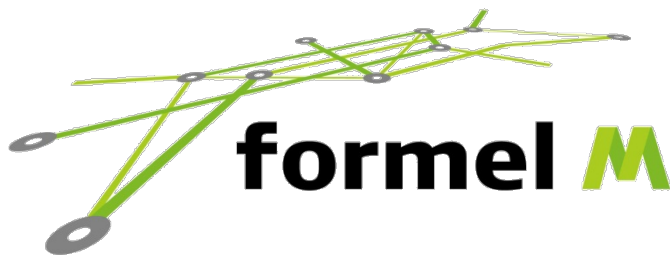
De to primære argumenter for at arbejde med mobilitetsplanlægning på en offentlig arbejdsplads i Formel M har været følgende:

- Udfordringerne med trængsel på arbejdspladsen er blevet mere udtalt.
  - i) Problemet forstærkes såfremt medarbejdere har fast mødetidspunkt.
  - ii) Få indkørsler til arbejdspladsen giver flaskehalse i myldretiden.
  - iii) Byggeri der periodevis lægger beslag på parkeringspladsen.
- Dilemma mellem klimadagsorden og vækstdagsorden.
  - i) Effektiviseringsdagsorden, hvor der er behov for at få mere for pengene.
  - ii) Sundhedsdagsordenen, hvor medarbejdernes sundhed spiller en væsentlig rolle.
  - iii) Fej for egen dør i forhold til CO<sub>2</sub>-udledning fra transporten.

### Vision om fremtidens mobilist

Mobilisten er fleksibel i sit valg af transport afhængig af dagens indhold, holder sig opdateret om transportmuligheder via elektroniske platforme og vælger sin rejse undervejs.

Rejsetid er kvalitetstid, der bliver brugt på aktiviteter, som har betydning for mobilisten. Det kan være at holde sig opdateret på sociale medier og nyheder, arbejde eller bare slappe af med musik i ørerne. På den måde handler transport for mobilisten om mere end at komme fra a til b.



## Formel M

Formel M samlede 26 partnere om at udvikle, afprøve og forankre mobility management i dansk trafikplanlægning. Projektet blev i perioden 2011-2014 støttet af Trafikstyrelsen og Region Hovedstaden. Baggrunden for projektets ide og mission var, at kommunerne oplevede en stigende udfordring i at arbejde målrettet med at opnå klimamålsætningerne på transportområdet.

Der manglede værktøjer, viden og nye tilgange til at understøtte og fremme en mere klimavenlig transport – både i kommunernes planlægning og i deres løbende drift og service på transportområdet. Derfor ønskede kommunerne at udvikle viden og værktøjer inden for mobility management, som man har arbejdet med i udlandet i mange år. Succesfulde erfaringer med mobility management fra England, Holland og Sverige blev bygget direkte ind i projektideen. Projektets organisering blev udviklet i partnerorganisationen Gate 21, som er af den overbevisning, at nye metoder, nye veje og innovation skabes bedst i partnerskaber mellem den offentlige sektor, private virksomheder og forskningsinstitutioner.

Formel M blev støttet af Region Hovedstaden og Trafikstyrelsen med det formål at udvikle viden og erfaringer med mobilitetsplanlægning for at opnå CO<sub>2</sub>-reduktioner i transporten. Region Hovedstaden har særligt støttet etableringen af Grønt Mobilitetskontor som videntcenter for mobilitetsplanlægning og har i projektet deltaget med tre hospitaler for at skabe erfaringer og gå foran med gode eksempler i egen drift.

Bevillingen fra Trafikstyrelsen til Formel M blev givet af to omgange, hvorfor nogle demonstrationsprojekter blev igangsat i 2011 og andre i 2012. Demonstrationsprojekter på hospitalerne blev initieret i 2012 sammen med en række andre demonstrationsprojekter heriblandt på Greve og Roskilde rådhus. De andre rådhus-projekter blev startet op i 2011.

I Formel M deltog følgende kommuner med deres rådhus: Albertslund, Ballerup, Greve, Fredericia, Middelfart og Roskilde.

Følgende hospitaler indgik i Formel M: Glostrup, Herlev og Bispebjerg-Frederiksberg hospitaler. Erfaringerne fra disse projekter danner grundlag for denne guide.

## Læsevejledning

Denne guide er skrevet til dig, som skal i gang med at arbejde med grøn transport på en offentlig arbejdsplads. Den er skrevet på baggrund af erfaringerne fra seks kommuner og tre hospitaler, som har arbejdet med mobilitetsplaner, pendling, vognpark og politikker i projektet Formel M.

## Kort om Formel M

Formel M er et offentligt-privat innovationsprojekt, der gennem tre år har arbejdet for at fremme bæredygtige transportvaner.

### Partnere i Formel M

Albertslund, Allerød, Ballerup, Fredericia, Greve, Herlev, København, Middelfart, Roskilde og Aarhus kommuner, Glostrup, Herlev, Bispebjerg-Frederiksberg Hospitaler, Tetrapiplan, Veksø Mobility, Roskilde Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Aalborg Universitet, Rejseplanen, Movia, S-tog, Danske Regioner, KL, Region Syddanmark, Trekantområdet, Vestegnssamarbejdet, Miljøpunkt Amager og Gate 21.

Leadpartner: Ballerup Kommune.

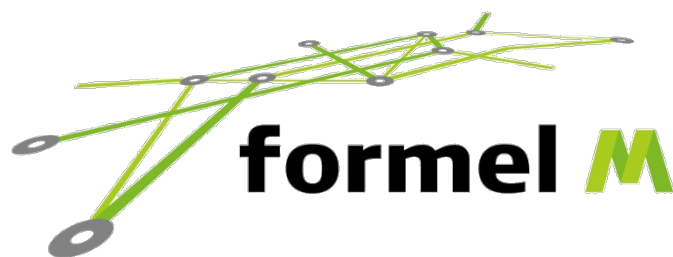
### Finansiering

20 millioner kroner, hvoraf Trafikstyrelsen og Region Hovedstaden har støttet med i alt 13,1 millioner kroner. Det resterende beløb er finansieret via medarbejdertimer hos projektets partnere.

### Varighed

Projektet har varet i tre år og er afsluttet i juni 2014.

Partnerskabsorganisationen Gate 21 arbejder på at skabe nye projekter, der bygger videre på Formel M's resultater og skaber endnu flere bæredygtige transportvaner.



Guiden indeholder fire kapitler. Første kapitel gennemgår, hvordan arbejdet med grøn transport kan forankres og organiseres ved hjælp af en mobilitetsplan. Andet kapitel handler om indsatser i forhold til medarbejderpendling. Tredje kapitel uddyber, hvordan vognparkoptimering kan gennemføres og bidrage til økonomiske og CO2-besparelser. Fjerde og sidste kapitel gennemgår, hvordan politikker og retningslinjer på transportområdet kan inddrages i arbejdet med grøn transport.

Hvert kapitel er struktureret omkring følgende afsnit:

- Organisering og ressourcer.
- Målsætninger og afgrænsning.
- Kortlægning og analyse.
- Kommunikation og forankring.
- Eksempler på erfaringer fra projekterne i Formel M.

Guiden er bygget op som et opslagsværk, så du kan læse hvert kapitel uafhængigt af de øvrige. Det betyder dog også, at hvis du læser hele guiden fra ende til anden, vil du støde på nogle gentagelser, særligt vedrørende organisering og ressourcer, samt kommunikation og forankring.

#### **Andre materialer udviklet i Formel M**

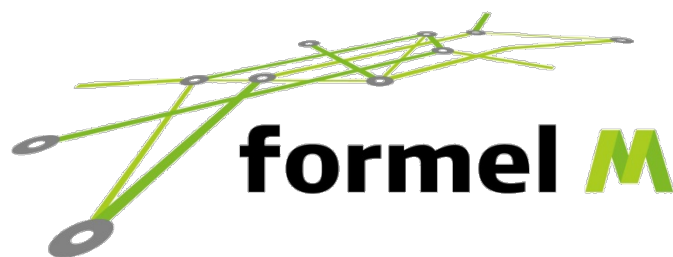
Basis for denne guide er demonstrationsprojekter på råduse og hospitaler. I kapitel fire om Politikker og retningslinjer kan du læse mere om en række kommunikationsredskaber, der kan understøtte dit arbejde, som 'Dialogkort til workshop', 'Smart transport i arbejdstiden' og 'Retningslinjer på plakat'. De handler alle om transporten i arbejdstiden.

I kapitel to er pendlingen i fokus og her indgår ligeledes redskaberne 'Undersøgelse af medarbejdernes transportvaner' samt 'Kortlægning af rammevilkår', som er udviklet af Grønt Mobilitetskontor i samarbejde med projektets partnere.

Formel M's demonstrationsprojekter i syv erhvervsnetværk er opsamlet i guiden: 'Mobilitetsplanlægning i erhvervsnetværk' og til virksomhederne er folderen 'Mobility Management i virksomheder' produceret.

Fire kommuner har i Formel M arbejdet med at integrere mobilitetsplanlægning i den fysiske planlægning. Dette arbejde har resulteret i følgende materialer: 'Guide til mobilitetsplanlægning i den kommunale planproces', 'Guide til at bæredygtige mobilitetsplaner i Danmark' og excel-redskabet 'Vurdér Effekter af Mobilitetsplaner – VEMA'.

Samtlige materialer inklusive en samlet evaluering af Formel M finder du på hjemmesiden: [www.formelm.dk](http://www.formelm.dk).



## 1 Mobilitetsplan

En mobilitetsplan er en plan for hvordan man påvirker transportvalget (persontransport og gods) for en organisation, en begivenhed eller et geografisk område; eksempelvis en virksomhed, offentlig institution, et erhvervsområde, et campusområde, en festival eller lignende.

En mobilitetsplan kan ses som et strategisk værktøj, som kan bidrage til at strukturere mobilitetsindsatsen, planlægge implementeringen og evalueringen af de konkrete mobilitets tiltag, og sikre ledelsesmæssig opbakning til indsatsen. På den måde kan en mobilitetsplan være det, der samler trådene fra indsatsområderne præsenteret i de følgende kapitler.

En mobilitetsplan kan, alt efter hvornår i processen arbejdet med planen går i gang, have to funktioner. Enten kan udarbejdelsen af en mobilitetsplan være med til at igangsætte en mobilitetsindsats, eller også kan mobilitetsplanen være en indpakning og strukturering af en allerede igangværende indsats. Mobilitetsplanen kan også bruges til at involvere flere ressourcer og skabe synergi mellem flere aktører, som kan tilføre viden, kompetencer og flere ressourcer til arbejdet. Dette kan eksempelvis ske gennem samarbejde med naboinstitutioner, samarbejde med lignende institutioner (for eksempel hospitalsnetværk), eller samarbejde med kommunen, trafikselskabet eller andre transportudbydere.

### Mobilitets- eller transportplan?

Kært barn har mange navne. At dette kapitel kalder en mobilitetsplan for en mobilitetsplan betyder ikke, at du også skal kalde den det. På engelsk kaldes denne type plan for en "travel plan". I Danmark er titler som "transportplan", "mobilitetsplan" eller "plan for sund og grøn transport" blot nogle eksempler. Giv planen et navn, der beskriver dens indhold bedst muligt. Tænk over, hvordan planen og dens indhold bedst kommunikerer ud, både til ledelsen og medarbejderne.

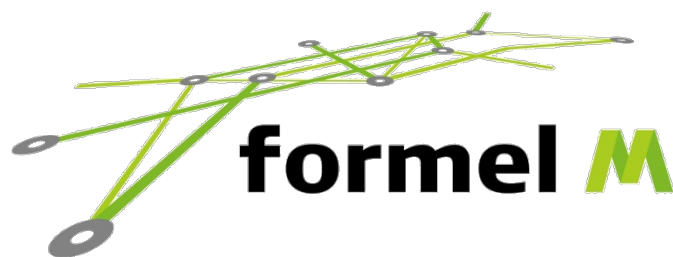
En gennemarbejdet mobilitetsplan indeholder et overblik over den nuværende trafikale situation og en række konkrete målsætninger for, hvordan organisationen skal påvirke personers transportvalg fremadrettet. Derudover skal planen indeholde en række mobilitets tiltag og præsentere en plan for implementering og monitorering af tiltagene. Planen bør opdateres jævnligt (eksempelvis en gang om året). De opnåede resultater bør indgå i de følgende planer for at gøre resultaterne af den tidligere indsats tydelig. Mobilitetsplanen er ikke en glittet rapport til skuffen. Planen er et arbejdsdokument, et "work in progress", som løbende bliver udviklet og udbygget med nye tiltag, resultater og erfaringer.

Dette kapitel gennemgår, hvordan du kan organisere og forankre arbejdet med mobilitetsplanen på arbejdspladsen, hvad mobilitetsplanen bør indeholde, samt en præsentation af nogle af de erfaringer, som er opnået gennem demonstrationsprojekterne i Formel M.

### 1.1 Organisering og ressourcer

En stor del af arbejdet med at udarbejde en mobilitetsplan handler om at komme godt fra start. Det er vigtigt, at indsatsen bliver forankret det rigtige sted i organisationen, at relevante aktører og medarbejdere inddrages i processen, og at ledelsen bliver involveret på det rigtige tidspunkt og i det rigtige omfang.

Nedenfor præsenteres en række overvejelser, du med fordel kan gøre dig så tidligt i processen som muligt.



### 1.1.1 Forankring af indsatsen

I opstartsfasen er det en god ide at overveje, hvordan indsatsen forankres bedst muligt på arbejdspladsen. Udgangspunktet for arbejdet med en mobilitetsplan er med stor sandsynlighed en aktuell problemstilling, som eksempelvis et ønske om at reducere arbejdspladsens CO<sub>2</sub>-udledning, spare på udgifter til transport i arbejdstiden, forbedre medarbejdernes sundhed, nedbringe trængslen på arbejdspladsens parkeringsplads eller skabe en mere attraktiv arbejdsplads.

En mobilitetsplan kan spille ind i flere sammenhænge, og det kan derfor være brugbart løbende at være opmærksom på, hvilke strategier og målsætninger, planen kan bidrage til, og hvilke afdelinger der i så fald kan have interesse i planen og dens resultater. Hvis planen understøtter øget medarbejdernes sundhed kan det være relevant at inddrage HR eller se indsatsen i sammenhæng med en eventuel CSR-strategi. Bidrager planen til at imødekomme fremtidige trafikale udfordringer i forbindelse med ud- eller ombygning, er den afdeling, der er ansvarlig for byggeriet måske et relevant sted at kigge hen.

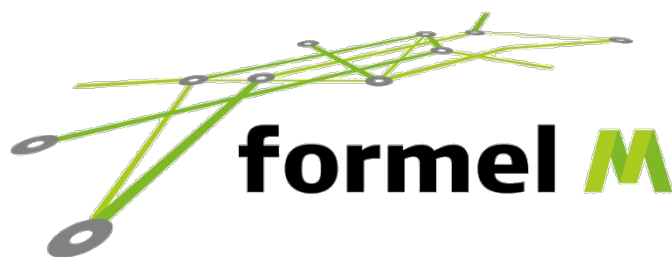
### 1.1.2 Afdæk relevante aktører og tilgængelige ressourcer

Gør dig klart hvilken viden, der ligger hvor i og udenfor organisationen, og hvem det kunne være relevant at inddrage i forbindelse med udarbejdelse af mobilitetsplanen. Ansatte med ansvar for medarbejdertrivsel har måske erfaringer med medarbejdermålrettede kampagner, mens ansatte i driftsafdelingen kender til prisniveauet for tiltag, som kan forbedre forholdene for eksempelvis cyklister. Økonomiafdelingen kender til regler for kørselsgodtgørelse og erhvervskort. Se evt. de følgende kapitler for yderligere inspiration.

For en stor arbejdsplads med mange besøgende kan der desuden være stor gevinst ved at samarbejde med kommune eller transportudbyder om infrastruktur og offentlig transport. Det kan også være relevant at overveje, om der skal købes ekstern konsulentbistand enten til at kortlægge nu-situationen eller til at udarbejde forslag til mobilitetstiltag.

Udarbejd eventuelt en liste over afdelinger, personer og eksterne aktører, der med fordel kan inddrages i arbejdet (se nedenfor for inspiration).





## Relevante aktører

Intern/ekstern	Aktør/afdeling	Viden
Interne aktører	Plan og byg	Lokalplanlægning/udbygningsplaner
	Økonomi	Bopæl, Kørselsgodtgørelse, Erhvervskort
	Vej og park	Adgangsveje og skiltning
	Trivsel/Sundhed	Medarbejderkampagner
	Driftsansvarlig, herunder eksempelvis parkeringsvagt	Belastning/udfordringer vedrørende parkering
Eksterne	Kommune	Kommune- og lokalplaner for området, samt bestiller af kollektiv trafik
	Trafikudbyder	Bus- og togdrift
	Fagkonsulenter	Mobilitetstiltag

Det er også vigtigt at afklare, hvor mange ressourcer der er nødvendige for at gennemføre arbejdet, og hvor mange ressourcer arbejdspladsen har mulighed for at afsætte. Hvor mange timer har arbejdsgruppen/ansvarspersonen behov for, og skal der afsættes midler til ekstern rådgivning? Husk også at der skal være ressourcer til implementeringen af de tiltag, som besluttes i mobilitetsplanen som eksempelvis kampagner, indkøb af elcykler, cykelservice osv. Læs mere herom i de efterfølgende kapitler.

### 1.1.3 Involvere ledelsen

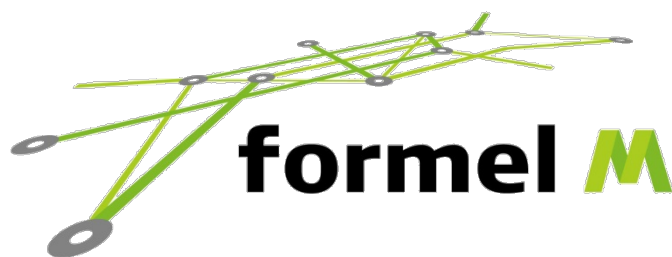
Før arbejdet for alvor kan gå i gang, skal du gøre dig nogle overvejelser omkring, hvordan ledelsen skal involveres. Det er vigtigt, at der er ledelsesmæssig opbakning til mobilitetsplanen, så der kan blive afsat ressourcer og skaffes bemyndigelse til at udarbejde og implementere den endelige mobilitetsplan. Overvej hvornår det er relevant at involvere ledelsen, og hvilket ledelsesniveau der skal inddrages.

Det kan være en god ide at kommunikere planerne om at lave en mobilitetsplan ud til ledelsesniveauet i alle afdelinger. Undervejs i arbejdet bliver det højst sandsynligt relevant at inddrage viden fra andre afdelinger, og det bliver alt andet lige nemmere, hvis ledelsen for det pågældende område allerede er informeret. Hvis du vurderer, at det er nødvendigt at inddrage medarbejdere fra andre afdelinger i en arbejdsgruppe omkring mobilitetsplanen, skal ledelsen fra disse områder ligeledes involveres, så de kan afsætte de nødvendige medarbejderressourcer.

## 1.2 Indhold i mobilitetsplanen

En mobilitetsplan kan opbygges efter følgende skabelon:

1. Motivation for mobilitetsplanen.
2. Afdækning af rammebetingelser.



3. Kortlægning af transportvaner.
4. Formål og målsætninger.
5. Overblik over mulige mobilitets tiltag.
6. Aktivitets- og monitoreringsplan.

Indholdet i de enkelte afsnit uddybes nedenfor.

### 1.2.1 Motivation for mobilitetsplanen

Læg ud med at forklare, hvad der ligger til grund for arbejdet med mobilitetsplanen. Hvilke(n) udfordring(er) ønsker I at imødekomme med planen? Hvorfor er en mobilitetsplan en relevant løsning? Det skal komme tydeligt frem, hvad der er den bagvedliggende motivation for planen, hvorfor det er relevant at arbejde med mobilitetsplanlægning, og hvordan indsatsen går i forlængelse af eksisterende strategier for arbejdspladsen, for eksempel i forhold til sundhed, bæredygtighed eller noget helt tredje.

### 1.2.2 Afdækning af rammebetingelser

Rammebetingelserne er de fysiske og organisatoriske vilkår, der har betydning for medarbejdernes transport og muligheder for at reducere transporten.

Kortlægningen af rammebetingelserne er et vigtigt skridt i forhold til at forstå de fysiske og organisatoriske mobilitetsvilkår for arbejdspladsen, og hvor der er mulige løsninger. Viden om rammebetingelserne er med til at underbygge forståelsen af nu-situationen og i forlængelse heraf finde de mest oplagte mobilitetsløsninger.

Nedenfor gennemgås tre aktiviteter, som kan bidrage til en afdækning af rammebetingelserne for arbejdspladsen. Se desuden kapitel 2.3.1

#### Beskrivelse af arbejdspladsen

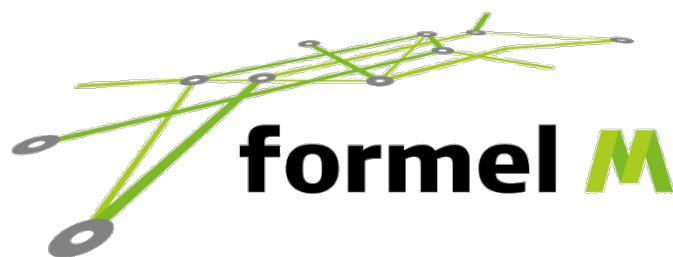
Begynd med en overordnet beskrivelse af arbejdspladsen. Faktorer som type af arbejdsplads, beliggenhed, arbejdstider og antal medarbejdere har stor betydning for, hvilke mobilitetsindsatser I bør satse på. Afsnittet skal sætte konteksten og skabe en forståelse for den specifikke situation, som gør sig gældende for jeres arbejdsplads. Selvom det kan virke indlysende, er det en god ide at bruge lidt tid på at reflektere over ovennævnte faktorer. Hvad betyder det for transporten, hvis mange medarbejdere har skæve arbejdstider? Er der nogle byer eller områder, som jeres arbejdsplads er særligt godt eller dårligt forbundet til med kollektiv transport osv.

#### Gennemgang af fysiske forhold

Fysiske forhold kan eksempelvis være adgangsforhold med forskellige transportformer (medarbejdere der ankommer til fods, på cykel, med bus og tog eller i bil), parkerings- og servicemuligheder, omklædning- eller opbevaringsfaciliteter eller IT-udstyr til fjernmøder. Gennemgangen kan gennemføres sammen med de personer, som har ansvar for de forskellige forhold. Læs mere i kapitel 2.3.1. Formel M har udarbejdet et ark til at kortlægge rammebetingelser (bilag 1), som med fordel kan benyttes.

#### Gennemgang af transportretningslinjer og -politikker

Denne gennemgang handler om at indsamle og systematisere viden om retningslinjer og politikker på arbejdspladsen, som har indflydelse på, hvordan medarbejdere rejser. Ved hjælp af denne viden bliver det muligt at gøre opmærksom på, hvordan det er muligt at styrke de positive politikker og modvirke, afvikle eller moderere de politikker og retningslinjer, som kunne modvirke målsætningerne i en mobilitetsplan. Læs mere om kortlægning af transportretningslinjer og -politikker i kapitel 4.



### 1.2.3 Kortlægning af medarbejdernes transportvaner

At kortlægge medarbejdernes transportvaner vil sige at afdække, hvordan medarbejderne transporterer sig til og fra arbejde, samt hvordan de transporterer sig i arbejdstiden.

Den indsamlede viden om transportvaner giver et overblik over nu-situationen, som både kan bruges til at identificere de største udfordringer, og finde ud af hvor få og små tiltag kan skabe store forandringer. Måske er der en stor del af de medarbejdere, der bor mindre end fem kilometer fra arbejdspladsen, som tager bilen? Måske er der ikke ret mange, der kender til muligheden for at få erhvervskort?

Samtidig kan den indledende kortlægning give jer et udgangspunkt at evaluere mobilitetsindsatsen på baggrund af. Alt efter hvor detaljeret jeres data er, kan I beregne arbejdspladsens CO<sub>2</sub>-udledning, hvor lang tid medarbejderne bruger på transport, hvor mange kilometer de i gennemsnit pendler, hvilke medarbejdergrupper der er mest tilbøjelige til at tage bilen og så videre. Altså informationer, I kan bruge til at opstille målsætninger og måle resultater på baggrund af.

Medarbejdertransport kan inddeles i to kategorier; pendling og tjenesterejser.

#### Pendling

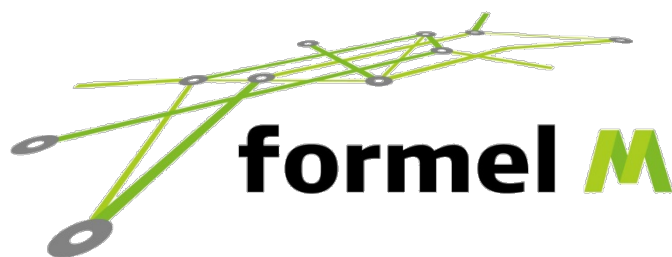
Den bedst mulige viden om transportvaner opnås ved at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse på arbejdspladsen. Ved hjælp af spørgeskemaundersøgelsen kan I desuden afdække medarbejdernes holdning til forskellige mobilitetstiltag og spørge ind til, hvilke tiltag der kan få medarbejderne til at ændre adfærd. Det er også oplagt at lave en efterundersøgelse, når mobilitetsindsatsen skal evalueres. Læs mere om spørgeskemaundersøgelser i kapitel 2.

#### Tjenesterejser

Transporten i arbejdstiden kan også kortlægges gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne. Transporten i arbejdstiden hænger nøje sammen med arbejdspladsens vognpark. Viden om brugen af arbejdspladsens vognpark og udgifter til transport i arbejdstiden kan desuden udbygges ved hjælp af logbøger, kendskab til det årlige brændstofforbrug eller gps-tracking af kørselsmønstre. Se kapitel 3 for mere information om kortlægning af vognpark.

### 1.2.4 Formål og målsætninger

På baggrund af kortlægningen og den overordnede motivation bliver det muligt at opstille et formål samt en række konkrete målsætninger for mobilitetsplanen. Beslut jer også for, hvilke målgrupper I vil adressere. Tag udgangspunkt i den viden I har indsamlet om nu-situationen, når I udvikler formål og målsætninger. På den måde er I sikre på at opstille relevante og realistiske mål for indsatsen. Det er også vigtigt at gøre jer klart, hvordan I vil måle og evaluere indsatsen. Målene skal være SMARTe (specifikke, målbare, anvendelige, relevante og tidsopbundne), og det skal være muligt at sammenligne resultatet af mobilitetsindsatsen med udgangspunktet. Nedenfor ses en række eksempler på forskellige formål, målgrupper og målsætninger:



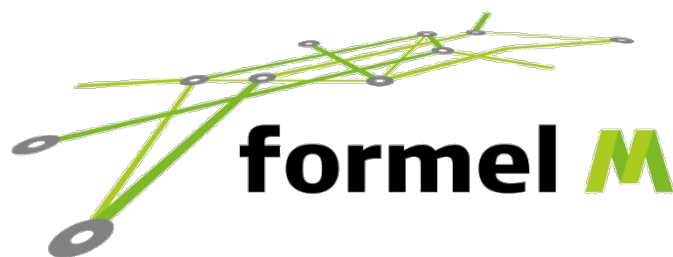
Formål	Målgruppe	Målsætninger
<b>Øget sundhed blandt medarbejderne</b>	Medarbejdere (pendling)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindst 50 % har kendskab til cykelfaciliteter på arbejdspladsen.</li> <li>• 90 % af brugerne af cykelfaciliteter på arbejdspladsen er tilfredse.</li> <li>• Øge andelen af medarbejdere der jævnligt cykler til arbejde.</li> </ul>
<b>Reduktion af transport i arbejdstiden</b>	Medarbejdere (tjenesterejser)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen taxature under 5 kilometer</li> <li>• Brændstofbesparelser på 20 % for dem, der har været på Kør Grønt-kursus</li> <li>• Reducere vognparken med 10 køretøjer.</li> <li>• Indføre elbiler</li> </ul>
<b>Reducere trængsel og skabe bedre adgang for patienter</b>	Medarbejdere (pendling)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flytte medarbejdertransport fra bil til andre transportformer og derved frigøre parkeringspladser og lette patienternes adgang til hospitalet.</li> <li>• Øget kendskab til mulighederne for offentlig transport blandt medarbejderne.</li> <li>• Mindst 30 % af de nyansatte tager offentlig transport på arbejde i stedet for at tage bilen.</li> <li>• 5 % af medarbejderne bruger Erhvervskortet<sup>1</sup></li> </ul>

Formål og målsætninger er det, der skal være med til at fastholde fokus for indsatsen, så det er vigtigt at gøre dette afsnit så specifikt og realistisk som muligt og sikre ledelsesmæssig opbakning til indholdet.

Det er en god idé, at målene viser en retning i forhold til effekter på længere sigt. Vær dog også meget konkret på de kortsigtede succeskriterier, og lad dem omhandle tilfredshed og opmærksomhed, snarere end at være absolutte effektmål, som kan være vanskelige at opnå på et år eller to.

Tag også højde for at kunne håndtere ændringer i ydre forhold som kan have betydning for transportsammensætningen. Det kan være; flere ansatte, ansatte der har større afstand til arbejdspladsen, udvidelse ved sammenlægninger, andre drift tider mv. Det vil også være nyttigt at lave en fremskrivning, et estimat eller en vurdering af udviklingen i transporten, hvis man ikke gennemfører nogle mobilitetstiltag.

<sup>1</sup> Erhvervskortet er et skattefrit periodekort til bus og tog



### 1.2.5 Overblik over mulige mobilitetstiltag

Arbejdet med at indsamle viden om mulige mobilitetstiltag har til formål at skabe et så udførligt overblik som muligt over forskellige løsninger, som kan danne udgangspunkt for en endelig udvælgelse af tiltag til aktivitetsplanen. Arbejdet skal ikke nødvendigvis munde ud i et gennemarbejdet afsnit til mobilitetsplanen. Her er der i højere grad tale om en intern vidensindsamlingsproces. Resultatet af denne proces kan enten indgå som et kapitel i mobilitetsplanen, være vedlagt som bilag, eller blot være et internt arbejdsredskab, som projektgruppen kan bruge til at træffe den endelige beslutning om, hvad der skal indgå i aktivitetsplanen.

Viden om mulige mobilitetstiltag kan komme mange steder fra, eksempelvis:

1. Medarbejderne kan i en spørgeskemaundersøgelse spørges, hvilke tiltag der kan få dem til at ændre transport vaner.
2. Formel M's idekatalog ([www.formelm.dk](http://www.formelm.dk)).
3. Andres erfaringer og mobilitetsplaner.
4. Hjemmesider og værktøjer.
5. Eksempelvis MaxExplorer: <http://www.epomm.eu/index.php?id=2745>.
6. Region Hovedstadens værktøjskasse til mobilitetsplaner (fokus på fremme brugen af kollektiv transport): <http://www.regionh.dk/menu/Trafik/Kollektiv+trafik/Mobilitetsplaner.htm>

Tiltagene kan prioriteres i forhold til omkostninger, forventet effekt, type af tiltag (se faktaboks), popularitet eller noget helt femte. Det er også relevant at overveje, hvilken målgruppe tiltaget henvender sig til – pendlere, tjenesterejser, besøgende, cyklister, bilister...?

### 1.2.6 Aktivitets- og monitoreringsplan

Aktivitets- og monitoreringsplanen er det dokument, som hele arbejdet med mobilitetsplanen skal munde ud i. Det er her, det skal fremgå, 1) hvad der skal implementeres, 2) hvornår det skal implementeres, 3) samt hvordan der skal monitoreres. Udvælg de mest relevante tiltag fra vidensindsamlingsprocessen og udarbejd en implementeringsplan. Udvælgelsen skal tage udgangspunkt i jeres målsætninger. Start med de lavest hængende frugter. Tidlige succesoplevelser vil gavne den fremadrettede proces. Husk også, at aktivitetsplanen er et arbejdsdokument, der løbende skal opdateres, evalueres og udvikles i takt med, at indsatsen skrider frem.

Aktivitets- og monitoreringsplanen indeholder en oversigt over alle de konkrete tiltag, som arbejdspladsen vil implementere over en årrække. For hvert tiltag kan følgende punkter udfyldes:

#### ASO: Avoid Shift Optimize

Avoid Shift Optimize er en opdeling af mobilitetstiltag alt efter, hvordan tiltaget påvirker transporten.

**Avoid:** Er tiltaget med til at fjerne/undgå transport?

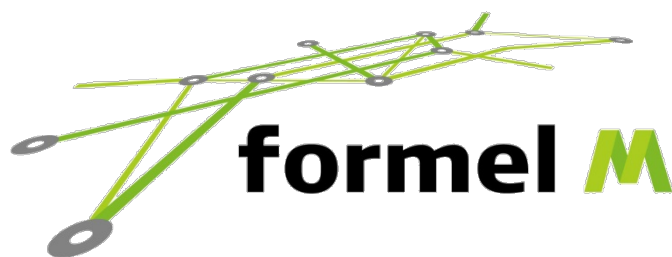
*Det vil sige eksempelvis videomøder og hjemmearbejdsplads.*

**Shift:** Er tiltaget med til at få folk til at skifte til andre transportmidler?

*Det vil sige tiltag, som gør det mere attraktivt at gå, cykle eller tage kollektiv trafik.*

**Optimize:** Er tiltaget med til at optimere brugen af det allerede valgte transportmiddel?

*Det vil sige tiltag som eksempelvis Kør Grønt-kurser, fremme af el- og delebiler eller samkørselsordninger. Altså tiltag der ikke ændrer måden medarbejderne transporterer sig på, men optimerer ved eksempelvis at reducere CO2-udslip eller fylde flere ind i bilerne.*



Formål	Målsætninger	Mobilitetstiltag/ Aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig
Hvad vil du opnå med mobilitets-tiltaget?	Opstil SMARTe <sup>2</sup> mål. Skriv eventuelt hvad baseline er i forhold til målet.	Beskriv tilbud og aktivitet, der bruges til at nå mål og formål.	Hvornår bliver det gennemført?	Hvem er ansvarlig?
Finansiering	Monitoreringsplan	Resultat (udfyldes efter implementering)	Erfaring/læring (udfyldes efter implementering)	
Hvad er prisen, og hvordan finansieres det?	Vælg hvordan du vil måle resultatet af dit tiltag.	Når du har indsamlet data – så fyld ind hvad resultatet blev.	Noter her hvilke udfordringer og mulige forbedringer, der kan gøres.	

Se bilag 6 for eksempel på en udfyldt aktivitets- og monitoreringsplan.

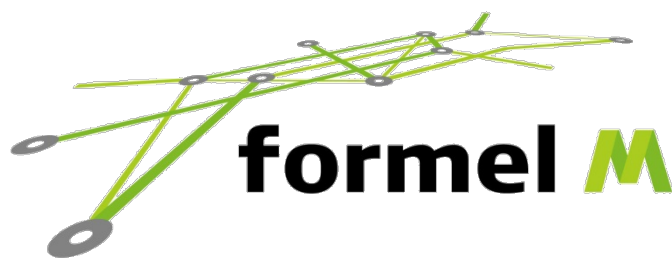
For at planen kan implementeres, skal ledelsen kunne stå inde for både de udvalgte tiltag, tidsplanen, samt det forventede budget. Det må derfor forventes, at udarbejdelsen af aktivitetsplanen kommer til at foregå i samspil med ledelsen. Gør jer derfor klart, hvilke resultater og effekter, der taler til ledelsen, og synliggør disse i aktivitetsplanen. Det kan eksempelvis være hvilke besparelser, arbejdspladsen kan opnå, hvilke forventede sundhedseffekter I forventer eller lignende.

### Fra plan til implementering

Aktivitets- og monitoreringsplanen skal få mobilitetsplanen til at gå fra ord til handling. Det er derfor vigtigt, at hvert initiativ er beskrevet grundigt med en klar arbejdsfordeling og tidsplan, så initiativet er klar til at blive implementeret, når planen er blevet godkendt.

Vær desuden opmærksom på, at aktivitetsplanen ikke kun skal indeholde konkrete, praktiske tiltag. En plan eller strategi for kommunikationsindsatsen, samt involvering af medarbejderne, skal være en del af aktivitetsplanen. Det kan enten være som selvstændige indsatsområder, eller som en del af implementeringsplanen for andre tiltag. Det kan i sidste ende vise sig at være afgørende for planens succes, om disse elementer har været tænkt ind fra starten af.

<sup>2</sup> SMARTe (specifikke, målbare, anvendelige, relevante og tidsopbundne)



## Kommunikation

Skal interessen for mobilitetsplanen og de enkelte tiltag fastholdes, er det vigtigt at tænke en kommunikationsstrategi ind i processen. Sætter arbejdspladsen på cykeltiltag kan det være en idé at bruge kampagner som 'Vi Cykler Til Arbejde'<sup>3</sup> til at promovere cykelforhold på arbejdspladsen – eller lave en årlig cykelkampagne specifikt rettet mod arbejdspladsen. Er fokus at øge brugen af offentlig transport kan 'Pendlertjek'<sup>4</sup> i frokostpausen være en mulighed.

Sørg for, at der løbende skabes opmærksomhed. Her kan det også være en idé at bruge evalueringen af tiltag til at vurdere, hvilke indsatsområder der kræver ekstra opmærksomhed og hvilke, der har fundet tilstrækkelig fodfæste til at være "selvkørende" for en periode.

Brug aktivitetsplanen til at planlægge kommunikationen i forbindelse med mobilitetsindsatsen.

## Medarbejderinvolvering

Involvering af medarbejdere handler i høj grad om at inddrage medarbejderne i processen omkring nye tiltag. Projekter som samkørsel, delebiler, cykelværksteder, kollektiv trafik-pendlergrupper osv. kan arrangeres omkring interessefællesskaber, som både skaber ejerskab til nye tiltag i organisationen og potentiale for, at erfaringerne og interessen for projektet kan formidles videre af de involverede medarbejdere.

Medarbejderinvolvering kræver, at medarbejderne ved at engagere sig kan være med til at påvirke indsatsen. Dette kan eksempelvis gøres ved at invitere til mødeforløb om et særligt mobilitetstema (eksempelvis cykel-fremme) bredt i organisationen.

Skriv ind i aktivitetsplanen hvornår og hvordan medarbejderinvolvering skal foregå.

## Evaluering og løbende opdatering

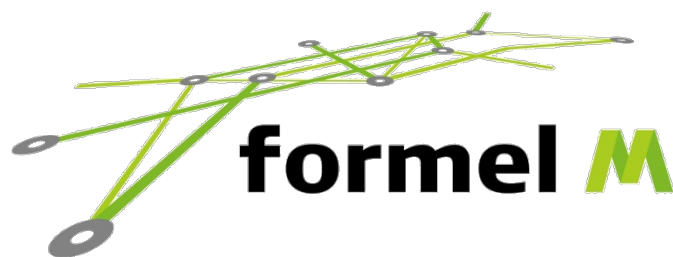
Der vil løbende være behov for at evaluere mobilitetsplanen og tilpasse den i forhold til, om de opsatte mål nås. Det kan også være, at I finder det relevant at indarbejde nye ideer eller tiltag, efterhånden som I kommer i gang med implementeringsfasen. Mobilitetsplanen behøver ikke være en færdig og uredigerbar rapport. Der af masser af fordele ved at lade planen udvikle sig i takt med, at I får mere viden og flere erfaringer at trække på.

Skal en mobilitetsplan i sidste ende have succes, er det afgørende, at den skaber resultater, enten i form af forandrede transportvaner, øget kendskab til mobilitetstiltag eller hvad I opstiller som succeskriterier i jeres målsætningsfase. Der er derfor behov for hele tiden at sætte fokus på forandringerne i organisationen. Anvendes de bæredygtige transportmidler, faciliteter og services, som arbejdspladsen stiller til rådighed? Er mobilitetsplanen forankret i hele organisationen? Bliver aktivitetsplanen fulgt? Kender medarbejderne til indsatsen?

At have kendskab til, at effekterne af mobilitetsindsatsen kan være med til at sikre en mere målrettet indsats fremover. Desuden kan konkrete, målbare resultater være med til at sikre ledelsesmæssig opbakning til initiativerne og dermed sikre, at der fremadrettet afsættes ressourcer til mobilitetsplan og mobilitetstiltag. Brug aktivitetsplanen til at planlægge og gennemføre evalueringen af de implementerede tiltag, og sørg for at resultaterne bliver beskrevet og kommunikeret ud både til ledelsen og medarbejderne. Brug de erfaringer I opnår i den fremtidige mobilitetsplan.

<sup>3</sup> 'Vi Cykler Til Arbejde' er en national tilbagevendende cykelkampagne i foråret. Dansk Cyklistforbund kører kampagnen.

<sup>4</sup> Pendlertjek er en personlig transportvejledning i, hvordan du kan komme frem til arbejde. I Formel M har Movia tilbudt ansatte på udvalgte virksomheder et pendlertjek med henblik på forøgelse af antallet af buspassagerer.



## MaxSumo evalueringstværtøj

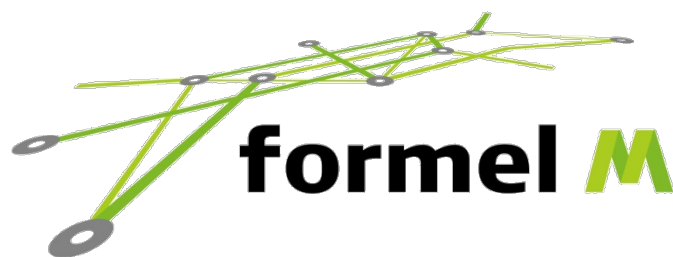
Arbejdet med evaluering og monitorering af mobilitetsplaner i Formel M har været inspireret af evalueringstværtøjet MaxSumo, der guider dig gennem alle trin i processen med at udvikle, måle og evaluere en mobilitetsplan.

Værtøjet inddeler processen i en række trin, hvor du for hvert trin udarbejder: en målsætning, hvilke indikatorer der skal bruges, og hvordan du vil måle på dem. De fire trin MaxSumo deler processen op i er;

1. vurdér rammevilkårene for projektet,
2. vurdér projektets tilbud til målgruppen,
3. vurdér hvordan de nye transportmuligheder er blevet taget imod, og
4. om det har haft en effekt på holdninger, adfærd og indvirkning på systemet, eksempelvis om det har haft en effekt på CO<sub>2</sub>-udledning, trængsel eller sundhed.

Værtøjet er ikke bare et redskab for, hvad der skal overvåges og evalueres og på hvilket niveau. Ved at bruge MaxSumo fra starten får du også hjælp til at styre hele projektet fra beslutningen om, hvad der skal gøres til afslutningen af en evaluering. Den systematiske tilgang gør det muligt løbende at tilpasse og forbedre indsatsen, og SUMO kan således ses som en proces, der hjælper til at styre projektet og til at opnå reelle resultater. Hent eventuelt kopi af SUMO selvevaluering på [www.formelm.dk](http://www.formelm.dk)





## Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M

Fire hospitaler og et rådhus har i Formel M-regi udarbejdet mobilitetsplaner for arbejdspladsen. Motivationen for at udarbejde en mobilitetsplan var forskellig fra sted til sted.

Fælles for alle var, at arbejdet med mobilitetsplanen gik i gang efter at nu-situationen var afdækket, og de første tiltag allerede var implementeret. Partnerne brugte dels mobilitetsplanen til at skabe et samlet overblik og strukturere indsatsen fremadrettet, men det var også en måde at få sat evalueringen af de allerede implementerede tiltag i system. Nedenfor fremgår motivationen for udarbejdelse af en mobilitetsplan for de fire arbejdspladser:

### Albertslund Rådhus

Albertslund Rådhus har været miljøcertificeret siden 2006 og har derfor haft miljø på dagsordenen i mange år, men transport har ikke været markant på dagsordenen. I 2009 fik kommunen lavet en transportkortlægning, der viste et stort potentiale for både økonomiske og CO<sub>2</sub>-mæssige besparelser (for virksomheden som helhed). I 2008 gik Albertslund Kommune ind i Danmarks Naturfredningsforenings kampagne for Klimakommuner og forpligtede sig derved til årligt at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen fra opvarmning og transport med 2 %. På den baggrund blev det besluttet at lave en fælles indsats om grønnere transport i 2012 i regi af det systematiske miljøarbejde.

Arbejdet er forankret i hos en udviklingskonsulent i Teknik- og Miljøafdelingen.

### Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler

Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler står over for en stor om- og udbygning, som går i gang primo 2014. Hospitalerne har derfor brug for løsninger, der kan lette adgangen til hospitalet i byggeperioden, og når hospitalet står færdigt i 2025. På både Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler er problemet særligt, at det er svært at finde parkering. Det betyder, at både ansatte, patienter og pårørende parkerer i beboelsesområder i nærheden. Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler har desuden indgået en udviklingsaftale med Region Hovedstaden, og bæredygtighed og miljøtiltag er derfor et fokuspunkt for hospitalerne i de kommende år.

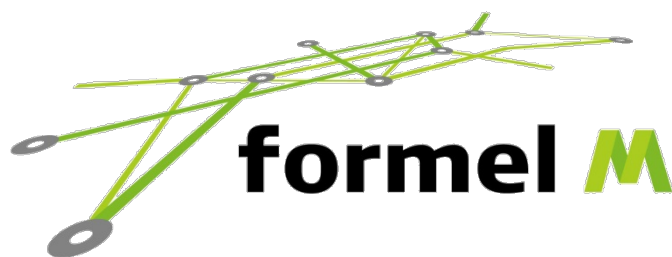
Målet med mobilitetsplanen er at reducere trængsel og CO<sub>2</sub>-udslip på begge hospitalsmatrikler. Herudover er det en overordnet ambition med projektet at igangsætte en holdnings- og adfærdssændring i forhold til transportvaner, så flere vælger at lade bilen stå.

Arbejdet er forankret i kommunikationsafdelingen i projektet "Nyt Hospital og Ny Psykiatri Bispebjerg".

### Glostrup Hospital

Bæredygtighed skal tænkes ind i alle områder på hospitalet, og der er derfor rigelige argumenter for at arbejde med mobilitet for ansatte, men med etablering af Nyt Neurorehabiliteringshus og P-hus har hospitalet også fået en brændende platform. Flere parkeringspladser vil fra ultimo 2013 blive omdannet til byggeplads med massiv øgning af transport ud og ind af matriklen til følge. Glostrup Hospital har allerede nu en udfordring med trængsel på matriklen, herunder mangel på parkeringspladser. På sigt betyder udvidelsen af Glostrup Hospital et større antal medarbejdere og udvidelse af antallet sengepladser og dermed persontransport.

Arbejdet er forankret i hospitalets driftsafdeling.



## Herlev Hospital

Den brændende platform på Herlev Hospital er et stort nybyggeri i perioden 2014-2017.

Målet med mobilitetsplanen er at reducere trængsel og CO2, men udover den konkrete og målbare reduktion hviler mobilitetsprojektet på en ambition om at igangsætte en holdningsændring i forhold til biltransport. På længere sigt kan det reducere behovet for p-pladser, give bedre plads til grønne omgivelser, signalere Herlev Hospitals omtanke for bæredygtighed og facilitere en sundere adfærd blandt medarbejderne.

Arbejdet er forankret hos hospitalets velfærdsrådgiver.

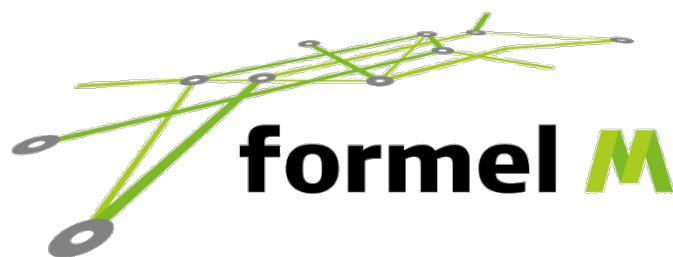
### Anbefalinger fra lokale projektledere

*Stjæl med arme og ben. Mange initiativer er allerede afprøvet med gode resultater. Brug dem! Kig i egne rækker. I har med stor sandsynlighed allerede gang i flere initiativer, der med fordel kan koordineres til ét fælles indspark overfor medarbejderne. Placer opgaverne der, hvor de skal driftes efterfølgende.*

*Glostrup Hospital*

*"Jeg vil anbefale, at man dedikerer en person, der kan bruge tid på mobilitetsarbejdet, og at man arbejder i netværk, så man dels forpligter hinanden, dels kan dele arbejdet med at lave aftaler og kommunikere og plukke lavthængende frugter sammen."*

*Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler*



## 2 Pendling

Som offentlig instans kan I bidrage til CO<sub>2</sub>-reduktioner i kommunen ved at sætte fokus på medarbejdernes transport til og fra arbejde. Den gennemsnitlige pendlerrejse er cirka 40 kilometer. Transport til arbejde udgør 24 % af den samlede transport i Danmark, og 77 % af disse kilometer tilbagelægges i bil<sup>5</sup> med høj CO<sub>2</sub>-udledning, stigende trængsel og dårligt heldbred til følge. Der er derfor et stort potentiale i mindre miljøbelastende pendling.

Arbejdspladsen kan gå foran ved tilbyde sine medarbejdere optimale betingelser for at vælge mere bæredygtig transport. Indsatsen vil typisk også have en positiv indvirkning på medarbejdernes sundhed og trivsel, særligt i den udstrækning det er muligt at erstatte bil med cykel.

Da pendling ligger uden for arbejdstiden - og den tid arbejdsgiveren reelt råder over – kan det virke grænseoverskridende for en arbejdsgiver at sætte ind her. Men erfaringen fra Formel M er, at medarbejderne gerne vil i dialog om deres transportvaner. Med kampagner, events, information og tilbud om nye services og faciliteter kan arbejdspladsen bane vejen til adfærdsændringer. De offentlige arbejdspladser (rådhuse og hospitaler) i Formel M har opnået en CO<sub>2</sub>-besparelse på pendlingen på 7-10 %, øget antallet af ture på cykel med 1-3 %, med kollektiv transport med 1-4 % og nedbragt antallet af bilture med 2-4 %.

Transportvaner er, ligesom andre vaner, svære at ændre. Vaner er netop vaner for, at vi ikke skal træffe valg hele tiden. Vaner er gamle beslutninger, som nu foretages af autopiloten. Derfor kan det være en idé at opfordre til at starte i det små; eksempelvis opfordre medarbejderne til at tage cyklen et par dage en om ugen, når det passer ind i dagens andre gøremål eller arbejde hjemme de dage, hvor det er muligt. Selv mindre ændringer mod grønnere transport er en god start og kan ofte virke mere overkommeligt for den enkelte fremfor en total omlægning af ens transportvaner.

Det er også vigtigt at fastholde de allerede "bæredygtige" pendlere ved at vedligeholde og måske forbedre deres faciliteter som eksempelvis cykelparkering, baderum og mulighed for arbejdstid under transport.

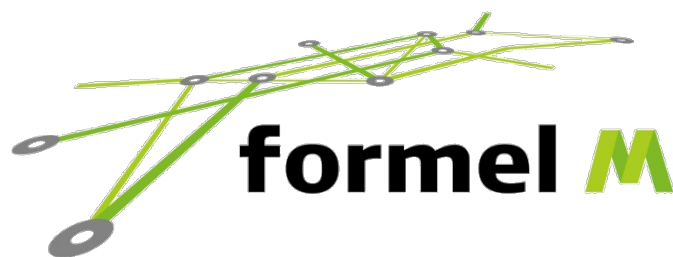
Det handler om at skabe de stærkest mulige incitamenter for, at medarbejderen overvejer sit valg af transportmiddel og at prøve noget andet. Det kan eksempelvis være ved tydelig skiltning og realtidsinformation for den nærmeste kollektive transport, gratis pendlerkort til bus og tog i en periode eller tilbud om cykelservice på arbejdspladsen. Nogle incitamenter til bæredygtig pendling skal ændres fra et mere overordnet (statsligt) niveau. Men der er meget, I som arbejdsplads kan gøre for at skubbe udviklingen i den rigtige retning. Som kommune er man også i den heldige situation at have mulighed for at påvirke den kollektive transport i lokalområdet, eksempelvis via sin rolle som busbestiller.

*I Formel M har fem kommuner og fire hospitaler arbejdet med at forbedre medarbejdernes mulighed for at transportere sig grønne og sundere. Deres erfaringer ligger til grund for dette kapitel.*

### 2.1 Organisering og ressourcer

Selv hvis afsættet for indsatsen for grønnere pendling er politisk, kan det stadig være afgørende for succes at involvere ledelsen på forskellige niveauer i organisationen på et tidligt tidspunkt i projektet. Der skal i første omgang afsættes ressourcer (timer) til en tovholder (projektleder) for projektet og opstart af arbejdet, herunder god-

<sup>5</sup> i 2011. Kilde: DTU Transport, *Transportvaneundersøgelsen – Faktaark om pendling i Danmark*, 2012



kendelse af, at der må udsendes spørgeskemaundersøgelser til medarbejderne. Efterfølgende kan yderligere midler til implementering af konkrete tiltag blive nødvendigt (både timer og økonomi). Tidsforbruget varierer meget afhængigt af omfanget af jeres indsats, men når projektet rigtig tager fart, kan I godt regne omkring et halvt årsværk pr. år. Arbejdet kan være forankret i forskellige kommunale afdelinger som Miljø og Klima, Vej og Trafik eller Udviklingsstaben. Men du vil som projektleder også få brug for at involvere andre medarbejdere i udrulningen af indsatsen, eksempelvis fra driftsafdeling, HR eller kommunikation. På hospitalerne kan det være forankret i drifts-, HR-, kommunikations- eller ombygnings-afdelingen.

Projektlederens rolle er mange facetteret, idet du både skal agere inspirator, udvælge tiltag, koordinere indsatser, stå for den praktiske implementering, herunder kommunikation og teknisk viden. Der er derfor givtigt, hvis du har et dedikeret team og et godt netværk i organisationen, og hvis du har sat dig godt ind den særlige rolle, det er at være forandringsleder på en arbejdsplads. Det indbefatter kompetencer som åbenhed, gode faciliteringsevner og ikke mindst kreativitet, når der skal findes løsninger. Parterne i Formel M har desuden haft rigtig stor gavn af deres eksterne netværk i form af møder med projektledere fra andre kommuner, hvor idéer, barrierer og implementeringsstrategier kan drøftes.

Projektlederen skal tilegne sig den nødvendige faglige viden, både om de konkrete tiltag og om mobility management generelt, for at være bedst muligt rustet til opgaven. Hvad er state of the art på området i øjeblikket? Hvad har andre arbejdspladser gennemført og hvordan? Du kan hente inspiration fra både ind- og udland.

Da det er medarbejdernes pendlervaner, I adresserer, er det også en rigtig god idé at sørge for konstruktiv dialog og involvering af medarbejderudvalget eller lignende instanser. De skal som minimum informeres om alle de medarbejderrelaterede aktiviteter, men det vil være optimalt, hvis de direkte kan inddrages i arbejdet. Du kan også med fordel kontakte eventuelle frivillige sammenslutninger af medarbejdere, såsom løbeklubber eller lignende. Hvis der viser sig at være særlige "ildsjæle" blandt medarbejderne, er det også oplagt at involvere dem.

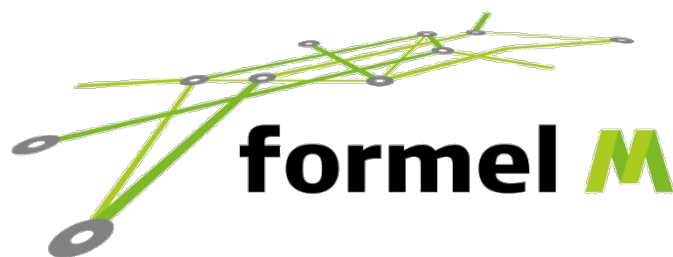
## 2.2 Målsætninger og afgrænsning

### 2.2.1 Målsætninger

Kommunens eller regionens overordnede klimamål vil typisk være den bærende drivkraft og motivation for jeres arbejde med grønnere transport, herunder pendling. Hvorvidt disse mål er konkretiserede i form af specifikke energi- eller CO<sub>2</sub>-besparelser varierer. Hvis målene er SMARTe<sup>6</sup>, kan du måske direkte overføre dem som mål for din indsats for grønnere pendling. Det kunne eksempelvis være en målsætning om at reducere CO<sub>2</sub>-udledning fra pendlingen med 10 % i løbet af tre år. En anden mulighed er at beslutte hvilken andel af de overordnede mål, der skal opfyldes gennem påvirkning af medarbejdernes transport, som eksempelvis at pendlingen skal bidrage med 100 ud af de 1500 tons CO<sub>2</sub>, kommunen skal spare over de næste to år.

Ud over klimamål kan arbejdet med medarbejdernes pendling også spille ind i eller finde deres ophæng i andre mere overordnede målsætninger på arbejdspladsen eksempelvis inden for sundhed, CSR eller personalepleje. Som offentlig arbejdsplads er der desuden stor signalværdi i at gå foran og vise, at arbejdspladser kan være med til at understøtte den grønne klimadagsorden ved at påvirke medarbejdernes transport, både til og fra arbejde, samt i arbejdstiden.

<sup>6</sup> SMART betyder at målet skal være Specifikt, Målbart, Acceptorat, Realistisk og Tidsafgrænset.



Hvis der ikke fra eksisterende politikker eller planer kan udledes konkrete mål for indsatsen for grønnere pendling, er det oplagt at opsætte mere specifikke målsætninger på baggrund af resultaterne fra en kortlægning eller undersøgelse af den nuværende pendlersituation (se afsnit 2.3.1). Det kan vedrøre bestemte transportmidlers andel af pendlerturene, eller det kan være en målsætning om at øge kendskabet til udvalgte eksisterende faciliteter. Du kan med fordel lave en projekt-/aktivitetsplan som beskrevet i kapitel 1.2.6. Det giver et godt overblik over, hvilke målsætninger I har, hvilke konkrete mål der ligger herunder, og hvordan de skal opfyldes.

Du kan se eksempler på målsætninger inden for pendling i boksen med erfaringer fra Formel M sidst i dette kapitel.

### 2.2.2 Afgrænsning

Lige så vel som målsætningerne ofte vil være affødt af resultaterne af en kortlægning eller undersøgelse, er det også oplagt at bruge kortlægningen til at definere afgrænsningen af jeres indsats. Man kan selvsagt ikke nå det hele på én gang. En kortlægning af den nuværende situation kan være med til at udpege de oplagte steder at sætte ind, og dermed også hvor fokus ikke skal være. Din afgrænsning kan eksempelvis være lavet ud fra hvilke personalegrupper eller afdelinger, I vil tilrettelægge jeres indsats for. Dette er oplagt, hvis en kortlægning viser, at pendlingsmønstret varierer markant mellem grupper af medarbejdere.

Afgrænsningen kan også være i forhold til typen af tiltag. Eksempelvis "Vi vil alene implementere tiltag, der fremmer cykling og samkørsel" eller "Vi vil kun gennemføre tiltag, der implicerer *afprøvning* af et andet, grønnere transportmiddel" eller "Vi fokuserer vores indsats på informationskampagner vedrørende eksisterende faciliteter og services". Hvis de opstillede målsætninger er klare og specifikke nok, vil de typisk være den oplagte rettesnor at afgrænse efter. Udvælg dine tiltag efter om de konkret understøtter de opsatte målsætninger.

## 2.3 Kortlægning og analyse

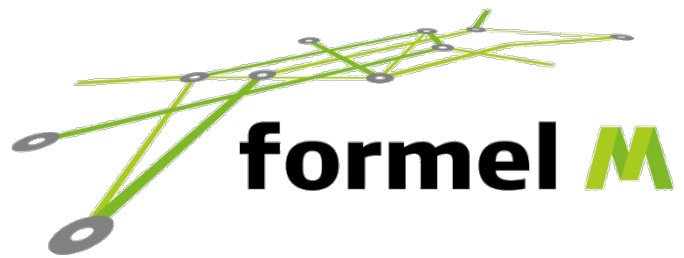
### 2.3.1 Nuværende situation

I bilag 1 og 2 finder du eksempel på skabelon til kortlægning af arbejdspladsens rammebetingelser og spørgeskema til medarbejdere om pendlervaner, som er brugt i Formel M til at indsamle informationerne beskrevet herunder.

#### Arbejdspladsens rammebetingelser

De fysiske forhold, der er i lokalområdet, og de faciliteter, som arbejdspladsen stiller til rådighed, danner tilsammen rammen om transporten til og fra arbejdspladsen. De skaber de ydre vilkår, som arbejdet med grønnere pendling foregår i. Nogle forhold er faste, mens andre måske kan påvirkes som en del af mobilitetsindsatsen på arbejdspladsen.

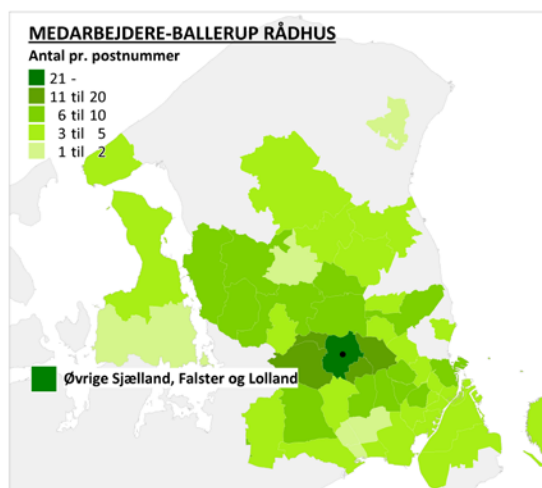
Ydre omstændigheder kan have meget stor indflydelse på medarbejdernes pendlingsmønstre, og det er derfor oplagt at kortlægge de ydre rammer. Det drejer sig både om eksterne forhold som eksempelvis: 1) tilgængeligheden til arbejdspladsen med forskellige transportmidler, herunder cykelstier og frekvensen af den kollektive transport eller 2) arbejdspladsens egne fysiske og organisatoriske rammer som f.eks. badefaciliteter, omfanget og placeringen af bil- og cykelparkeringspladser, ladestander til elbil og mulighed for hjemmearbejdsplads.



Kortlægningen af rammebetingelserne kan hjælpe til at fortolke og forstå medarbejdernes pendlingsmønstre, da de er en vigtig del af præmissen for transporten, men kan også afsløre potentielle fremtidige tiltag. For eksempel finder I måske ud af, at cykelparkeringens kapacitet ikke er tilstrækkelig, eller at den simpelthen er placeret uhensigtsmæssigt i forhold til indgangene til arbejdspladsen. Hvis du inddrager en ekstern konsulent eller andre kollegaer i kortlægningen, får du nogle "friske øjne" på jeres faciliteter og services. Kortlægningen indeholder også en afdækning af, hvilke services, aktiviteter og politikker arbejdspladsen har, som kan have betydning for medarbejdernes transportvalg.

### Medarbejdernes bopæl

En kortlægning af hvor medarbejderne bor giver et godt overblik og kan vise, hvad det er relevant eller oplagt at arbejde med i forhold til medarbejdernes pendling. Hvis kortlægningen visualiseres på et kort, er det nemt at se, hvor medarbejderne kommer fra og eventuelt hvilke alternative transportmuligheder, der er på rejsen mellem bopæl og arbejdsplads. Et sådan kort kan enten laves på baggrund af data udtrukket fra centralt hold for samtlige



medarbejders bopæl, hvis dette er muligt/tilladt, eller der kan spørges til bopælen i spørgeskemaet vedrørende pendlervaner. Sidstnævnte løsning har den fordel, at svarene kan kobles med det faktiske transportvalg, så man kan se, i hvilken udstrækning bopælen har indvirkning på transportmiddelvalget til arbejde. Alt efter hvor detaljerede analyser du vil lave bagefter, kan der spørges til postnummer eller specifik adresse.

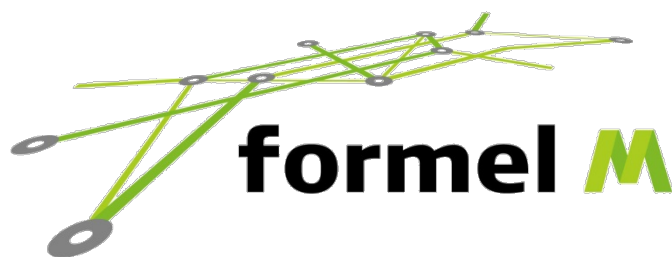
Hvis du har bopælsadresserne, er det også muligt at lave analyser af tilgængeligheden til arbejdspladsen med forskellige transportmidler. Eksempelvis hvor mange skift rejsen kræver med kollektiv transport. Nogle konsulenter har specialiseret sig i denne type analyser.

### Medarbejdernes pendlervaner

En kortlægning af medarbejdernes transportvaner til arbejde, inden der igangsættes tiltag, er helt afgørende for at kunne vurdere eller måle effekten af de tiltag, arbejdspladsen vælger at indføre for mere bæredygtige pendlervaner. Derudover bruges kortlægningen ofte til at identificere oplagte indsatsområder og konkrete tiltag. Sidst men ikke mindst tjener kortlægningen også et motiverende formål; spørgeskemaet i sig selv skaber ny opmærksomhed på transport og kan åbne op for, at man begynder at tale mere om transport og dens konsekvenser.

Du kan lave kortlægningen som en elektronisk spørgeskemaundersøgelse, der enten sendes direkte til medarbejdernes mailadresser, og/eller du kan skabe opmærksomhed om undersøgelsen ved hjælp af plakater, flyers, historier på intranettet og orientering på afdelingsmøder. Hvis der er flere medarbejdere, som ikke har egen computer, kan der midlertidigt opstilles en på et tilgængeligt sted på arbejdspladsen.

Det er en god idé at ledsage undersøgelsen med en motiverende tekst om, hvorfor medarbejderen skal udfylde spørgeskemaet, og at få en leder på et vist niveau til at være afsender. En anden motivationsfaktor er udlodning af præmier blandt deltagerne i undersøgelsen. Selv mindre præmier kan have en stor indvirkning på svar%en.



Det kan være tre flasker god vin, en cykelhjelm eller at gavekort til et nærliggende center. Overrækkelsen af præmierne er en god anledning til øget fokus på projektet, eksempelvis med en historie på intranettet.

I kortlægningen af pendling skal du som minimum spørge, hvilke transportmidler medarbejderen bruger til arbejde. I nogle undersøgelser spørges til det oftest brugte transportmiddel. Skal der regnes på CO<sub>2</sub>-udledning, skal desuden oplyses distancen mellem bopæl og arbejdsplads samt brændstoftype for en eventuel bil. Hvis du vil kunne identificere selv mindre ændringer i transportvanerne – eksempelvis om nogle bilister er begyndt at cykle én dag om ugen - er du nødt til at spørge mere uddybende. Eksempelvis "Hvor langt rejste du med hvilke transportmidler på rejsen til arbejde sidste uge?" hvor medarbejderen skal angive antal kilometer for de transportmidler, han/hun har brugt hver af dagene i sidste uge. Kortlægningen kan detaljeres yderligere ved at spørge brugere af kollektiv transport præcis, hvilke busser/tog de oftest anvender, hvis dette har relevans for jeres indsats. Husk også at spørge til hjemmearbejde og samkørsel, hvis det er aktuelt for jer.

Med resultatet af spørgeskemaundersøgelsen får du et godt, sagligt redskab til din videre proces. Du har et unikt datasæt, der kan hjælpe dig med at udvælge de mest relevante tiltag for netop jeres arbejdsplads. Du har faktisk viden om medarbejdernes reelle pendlervaner, som understøtter dine argumenter overfor beslutningstagere. Hvis det ikke er muligt at lave en spørgeskemaundersøgelse på arbejdspladsen, kan de gennemsnitlige pendlingstal for et område trækkes fra den landsdækkende transportvaneundersøgelse foretaget af DTU Transport. Men i så fald vil det ikke være muligt efterfølgende at identificere effekten af indsatsen på arbejdspladsen.

### **Medarbejdernes holdning til tiltag der kan gøre pendlingen grønnere**

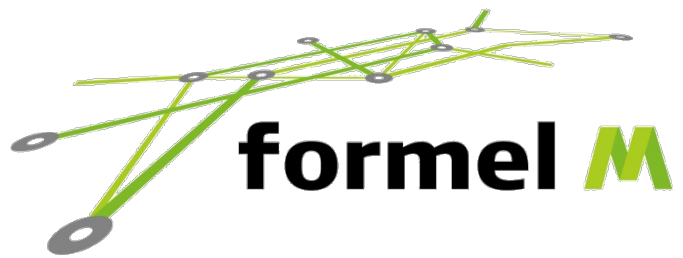
Den indledende kortlægning kan også bruges til at afdække medarbejdernes holdning til udvalgte tiltag, som arbejdspladsen ville kunne implementere. Det kan være spørgsmål som "Hvilke af følgende tiltag kunne have betydning for, om du vil vælge at benytte (mere) kollektiv transport?". Under spørgsmålet listes en række tiltag, hvor der kan angives "stor betydning", "nogen betydning" osv. Se eksempel i Formel Ms spørgeskema i bilag 2. Tiltagene kan være en bred vifte, som det ses i bilaget, eller de kan være udvalgt efter tiltag, der på forhånd overvejes, og som man derfor gerne vil have medarbejdernes prioritering af.

Under holdningsspørgsmålene er det også oplagt at lave et åbent kommentarfelt, hvor der er mulighed for at skrive, hvis man har et godt forslag eller en konkret idé til, hvordan arbejdspladsen kan gøre det nemmere at pendle bæredygtigt. Erfaringen fra Formel M er, at medarbejderne havde en overraskende stor interesse i at komme med kommentarer om deres transport og specifikke forbedringsforslag.

Både for de "lukkede" spørgsmål og kommentarfeltet gælder det: Hold dig til at spørge om ting, arbejdspladsen reelt har indflydelse på. Ellers risikerer du at skabe en forventning hos medarbejderen, som du ikke har mulighed for at indfri. At spørge til medarbejdernes holdninger er altid svært, så brug svarene som retningsadvisere.

### **Analyse og formidling af undersøgelsens resultater**

Det er vigtigt at designe sin spørgeskemaundersøgelse efter, hvad man ønsker efterfølgende at kunne evaluere på. En anden vigtig pointe er: hold det så simpelt som muligt. Den efterfølgende databehandling tager tid. Så stil kun de absolut nødvendige spørgsmål i undersøgelsen, både af hensyn til medarbejdernes tidsforbrug og omfanget af databehandlingen. Datasættet skal kvalitetssikres og resultaternes præsenteres på en overskuelig måde. Se bilag 3 for et eksempel på faktaark lavet på baggrund af den første kortlægning.



Når mange af dine kollegaer har taget sig tiden til at besvare spørgeskemaundersøgelsen, vil de også være nysgerrige om resultatet. Derfor er det vigtigt at få formidlet resultaterne til alle. Det kan for eksempel være ved et fælles arrangement med deltagelse af øverste ledelse måske kombineret med igangsættelsen af udvalgte tiltag, på afdelingsmøder eller som "dækkeservietter" i kantinen. Resultaterne vil muligvis også give anledning til nogle aha-oplevelser eller sjove historier, der kan bruges til en artikel på intranettet eller i personaleblad.

### 2.3.2 Opfølgende kortlægning og monitorering

#### Overordnet opfølgende kortlægning

For at kunne vurdere effekten af den mobilitetsindsats, arbejdspladsen laver for grønnere pendling, er det afgørende at lave en opfølgende spørgeskemaundersøgelse for at kortlægge ændringer i pendlingsmønstrene. Når jeres konkrete målsætninger med indsatsen og aktiviteter er afklaret, kan du planlægge den opfølgende spørgeskemaundersøgelse i forhold til tidsplanen for udrulningen af jeres mobilitetstiltag.

En opfølgende måling kan med fordel gentages løbende, for eksempel hver andet år, for at identificere resultatet af en længerevarende indsats. Husk også at opdatere din kortlægning af rammebetingelserne. De kan have væsentlig indflydelse, eksempelvis hvis en nærliggende busrute nedlægges. Ændringer i rammebetingelserne kan også ske som en direkte konsekvens af jeres indsats, hvis I for eksempel beslutter at opgradere badefaciliteter og cykelparkering eller i samarbejde med det lokale trafikselskab har fået øget bussens frekvens. Det er vigtigt at holde for øje, hvad der er et resultat af jeres egen indsats, og hvilke ændringer der alene skyldes eksterne faktorer.

Med en præcis kortlægning af medarbejdernes pendling over tid – herunder ændringen i transportmiddelvalg og dens CO<sub>2</sub>-udledning – kan du se den samlede effekt af jeres tiltag. Det giver dig gode argumenter for det videre arbejde. Med de rette spørgsmål kan en løbende måling tillige være et værktøj til at identificere hvilke af de eksisterende tiltag, der er populære og/eller effektfulde, og hvilke nye tiltag der eventuelt kunne være relevante. I bilag 4 kan du se Formel Ms spørgeskema til den opfølgende undersøgelse.

#### Specifik monitorering af tiltag

Det anbefales at lave minimum én opfølgende undersøgelse blandt alle medarbejdere (eller dem som deltog i den indledende transportvaneundersøgelse). Hvis der ikke kan afsættes ressourcer til at spørge alle medarbejdere igen, eller hvis du vil have en helt præcis opgørelse af effekten af et bestemt tiltag, kan der laves en særskilt evaluering af afgrænsede aktiviteter. I sådanne evalueringer kan du selv at lave informationsindsamlingen eller nøjes med at spørge de deltagende medarbejdere. Det kan for eksempel være en simpel registrering af antallet af deltagere ved en workshop eller event. Det kan også være en minutøs opgørelse

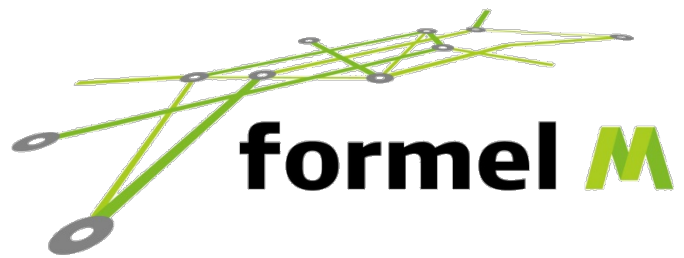
### Opfølgende undersøgelse

I den opfølgende undersøgelse kan du ud over selve pendlingen fx spørge til medarbejderens:

- Opmærksomhed på emnet transport/mobilitet.
- Kendskab til jeres mobilitetstiltag.
- Brug af tiltag ("Har du prøvet?").
- Tilfredshed med tiltagene.
- Om afprøvningen har medført en længerevarende adfærdsændring efter tilbuddet/kampagnen sluttede.

Der kan både spørges overordnet til den samlede "pakke" af tiltag, men ved en specialdesignet undersøgelse kan der også spørges til hver af de konkrete tiltag, tilbud eller events som arbejdspladsen har afholdt.





af antal bilkilometer, der er reelt er blevet erstattet ved udlån af elcykel til pendlingen i prøveperioden. Eller et fokusgruppeinterview om erfaringerne blandt testpersoner af gratis periodekort til kollektiv transport. De indsamlede informationer kan både bruges til konkret at evaluere effekten af tiltaget og til at kvalificere eventuelt kommende/gentagende tiltag yderligere og skærpe formidlingen omkring den pågældende aktivitet.

### Formidling af resultater

På samme måde som ved den indledende kortlægning er det vigtigt at skabe synlighed omkring resultaterne af den opfølgende undersøgelse. Det gælder både ændringerne i medarbejdernes samlede pendlingsmønster, men også succeser med enkelte tiltag i mindre skala. Begge dele kan give en inspirerende artikel på intranettet krydret med personinterview.

## 2.3 Tiltag, kommunikation og forankring

### 2.3.1 Udvalgelse af tiltag

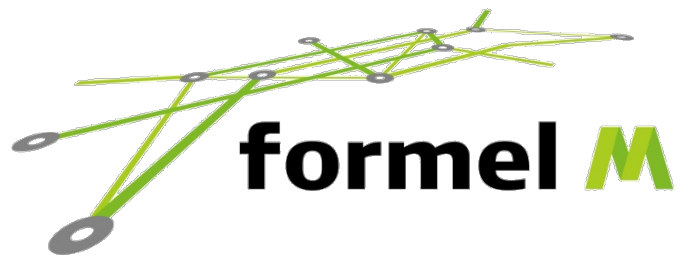
Som tidligere nævnt vil den første kortlægning sandsynligvis vise nogle tiltag, der er oplagte. Det kan for eksempel være, det viser sig, at en meget lille andel af medarbejderne har kendskab til, at arbejdspladsen har Erhvervs-korts-ordningen, og der derfor bør reklameres for denne. Hvis det viser sig at meget få cykler, trods kort afstand til bopælen og gode adgangsforhold, er det muligvis cykeltiltag, der skal fokuseres på.

Til tider vil det også være sådan, at enten du eller en leder har fået en god idé og et godt øje til at bestemt tiltag, som introduceres alene på den baggrund. Enten fordi idéen bare er rigtig god, tiltaget måske spiller godt sammen med en anden dagsorden uden for transportområdet eller opfylder andre strategiske mål. Eksempelvis opsætning af ladestander til elbil ved en centralt placeret parkeringsplads, selv hvis ingen på daværende tidspunkt faktisk kører i elbil.

På den måde kan visse tiltag have et mere strategisk formål på længere sigt, hvor andre har umiddelbar indvirkning på den korte bane. Tilrettelæg dit mix af tiltag med øje for tidshorizonten for, hvornår tiltagene kan have en effekt. Derudover skal du være opmærksom på, hvem det er, du adresserer. Vil du fokusere på at få bilister til at skifte transportmiddel, vil du fastholde cyklisterne ved at forbedre deres forhold, eller vil du udbygge de gode vaner hos dem, der allerede bruger forskellige transportmidler? Det optimale er at have en bredere vifte af tiltag, så du "taler til" flest mulige medarbejdere. Også for at undgå at nogle grupper føler sig forbigået, fordi andre får alle de gode tilbud og nye muligheder.

Når man arbejder med adfærdspåvirkninger, der har til formål at reducere miljøbelastningen fra transport, kan man også have følgende tilgang i mente: Undgå, skift, optimér. Du kan stille dig selv spørgsmålene:

- Hvad kan vi gøre for at undgå transport?
  - Eksempelvis udbredelse og synliggørelse af muligheden for at arbejde hjemme.
- Hvad kan vi gøre for at ændre medarbejdernes valg af transportmiddel?
  - Eksempelvis forbedrede cykelfaciliteter eller realtidvisning af afgangstider for kollektive trafik.
- Hvad kan vi gøre for at optimere transporten?
  - Eksempelvis fokus på samkørsels- eller elbiler.



Tiltag, der bygger oven på eller spiller sammen med eksisterende tilbud og aktiviteter, kan være nemme at implementere. Eksempelvis øget fokus på 'Vi Cykler Til Arbejde'-kampagnen<sup>7</sup> med reklamer, gratis cykeleftersyn ved konkurrencens opstart og mulighed for sundhedstjek før og efter.

Det vigtigste ved udvælgelsen af tiltag er selvsagt, at aktiviteterne understøtter jeres overordnede målsætninger. Du skal desuden være opmærksom på, hvorvidt der er afsat ressourcer (både tid og økonomi) til implementeringen af tiltaget og sikre dig opbakning fra de relevante personer. I boksen til sidst i dette kapitel kan du se eksempler på tiltag implementeret på rådhusene og hospitalerne i Formel M. Fælles for næsten alle tiltag er, at de har inkluderet en del kommunikationsaktiviteter.

### 2.3.2 Implementering, kommunikation og forankring

Som ved al anden adfærdspåvirkning er kommunikation og forankring afgørende faktorer for succes. Det første skridt mod en ny vane tages på baggrund af ønsket om en forandring og/eller information om mulige alternativer. Det er derfor vigtigt at inkludere kommunikation om de konkrete nye tiltag, men også formålet med dem. Hvis du kan skabe forståelse og velvilje for det overordnede mål blandt medarbejderne, vil de være mere tilbøjelige til at afprøve og deltage i tiltagene, I tilbyder. Husk også at planlægge eventuelle opfølgende aktiviteter for at fastholde nye, gode vaner. Lav eksempelvis en "Vi Cykler Stadig Til Arbejde"- kampagne efter sommerferien eller en artikel på intranettet om medarbejderen, der har købt en elcykel og nu cykler alle ugens dage. Tilbagevendende aktiviteter fordrer forankring blandt medarbejderne.

Den politiske forankring kan være mindst lige så afgørende. Beslutningstagerne skal forstå formålet med projektet og se, hvad der konkret kan komme ud af det. Det kan eksempelvis synliggøres ved hjælp af resultaterne fra kortlægningerne og succesfulde pilotprojekter. Du kan også arrangere en tur for udvalgsmedlemmer til en anden kommune, der er godt i gang med arbejdet. Gensidig inspiration og debat styrker den politiske forankring.

#### Samling af tiltag

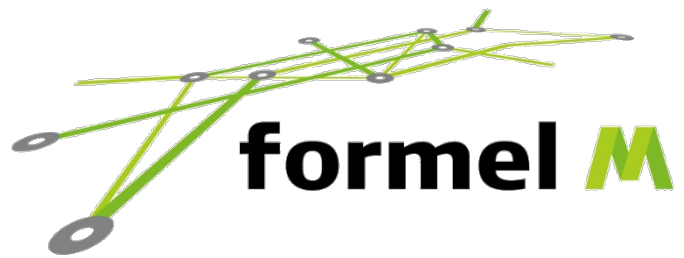
Nogle arbejdspladser vælger at lave en samlet "indpakning" af deres tiltag på transportområdet. Det giver en genkendelighed hos medarbejderen, hvis kommunikationsrammen er ens. Eksempelvis under et slogan som "Vi kører Roskilde grøn", hvor kommunen havde samlet deres aktiviteter for grønnere transport.

Under alle omstændigheder kan det anbefales at lave en mobilitetsplan for hele indsatsen for grønnere transport, som beskrevet i kapitel 1. Den plan indeholder blandt andet en aktivitets- og monitoreringsplan, hvor du skal inkludere kommunikationsaktiviteterne i indsatsen på arbejdspladsen, se eksempel herpå i bilag 6. Disse dokumenter vil ofte kunne hjælpe dig med at få forankret jeres arbejde opad i organisationen. Som nævnt i afsnittet om målsætninger kan indsatsen også forankres i eksisterende politikker inden for CSR, indkøb, sundhed eller HR. Læs mere om politikker i kapitel 4.

#### Rollemodeller og ledelsens indflydelse

Rapporter er dog sjældent nok, og hvis du vil sikre forankring på ledelsesniveau, bør du forsøge at involvere udvalgte ledere direkte i det omfang, det er muligt. For eksempel ved at lade dem præsentere resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen ved en event, hvor nye tiltag introduceres, eller selv gå foran og være testperson i

<sup>7</sup> Dansk Cyklistforbunds kampagne 'Vi Cykler Til Arbejde' er en national tilbagevendende cykelkampagne i foråret.



en periode. Gode rollemodeller kan være afgørende for succes af et tiltag. Når ledelsen selv går foran og viser vejen, bliver målsætningerne mere troværdige, og sandsynligheden for at medarbejdere følger trop øges. Den politiske organisation er selvsagt også en nødvendig medspiller, og her skabes typisk forankring ved det gode eksemplens magt.

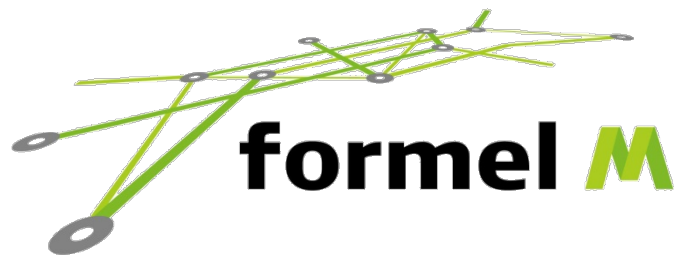
### **Pilotprojekter**

Lige så vigtigt er det, at indsatsen for grønnere pendling indeholder mulighed for konkret at prøve noget nyt på forsøgsbasis i en periode. Lav mindre tests, der eventuelt kan udvides og forfines med tiden. Det er ikke nødvendigt at servere den endelige, forkromede løsning fra starten. Men det er vigtigt, at tiltaget er umiddelbart til at gå til for medarbejderen. Hvis tiltaget er en prototype, er det vigtigt at informere medarbejderne derom, og du kan med fordel inddrage dem videreudviklingen, så det tilrettes deres specifikke behov. Et eksempel herpå kunne være oprettelsen af en database for samkørsel.

Resultatet af mindre tests kan du bruge strategisk, som dokumentation for tiltagets potentielle effekt, når der på det politiske niveau skal tages beslutning om, hvilke tiltag der skal udrulles for hele arbejdspladsen.

### **Ambassadører**

Særligt ved nye transportmidler er det oplagt at finde en eller flere entusiaster blandt medarbejderne. Personer, der i forvejen brænder for det pågældende eller i hvert fald finder det så interessant, at de gerne vil være "ambassadører", deltage i udbredelsen af kendskabet og hjælpe andre, der har spørgsmål eller begyndervanskeligheder. En daglig bruger af kollektiv trafik kan være ambassadør for Erhvervs kort-ordningen og hjælpe nye "brugere" med at bruge Rejseplanen til at finde den optimale rejse. En cykelentusiast kan være foregangsmand/-kvinde for at rekruttere og assistere medarbejdere til at teste elcykler. På den måde har tiltaget som regel større sandsynlighed for succes og bliver bedre forankret på arbejdspladsen. Hvis den pågældende medarbejder stopper, skal du selvfølgelig sørge for at finde en ny ambassadør.

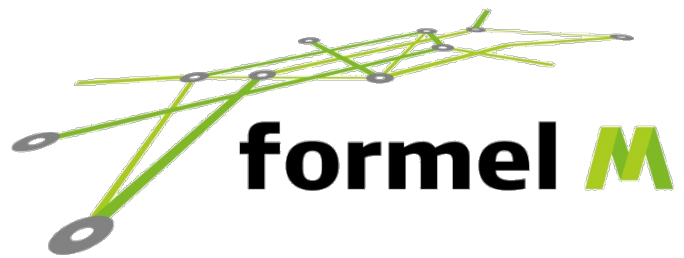


## Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M

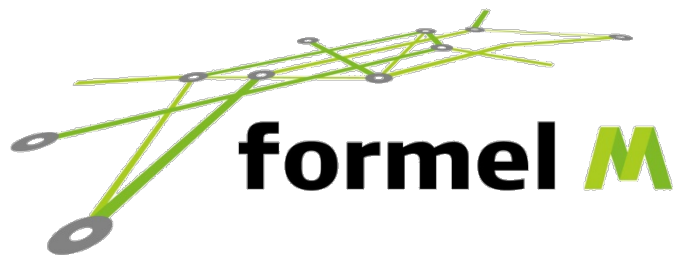
**Kortlægning:** I Formel M har flere større, offentlige arbejdspladser haft fokus på medarbejdernes pendling i arbejdet med grønne og sundere transport. De har alle gennemført en undersøgelse af medarbejdernes transportvaner ved projektets opstart og en opfølgende undersøgelse. Begge spørgeskemaundersøgelser indeholdt spørgsmål om forskellige baggrundsfaktorer samt modalsplit (kilometer), tidsforbrug for pendlingen til arbejde i løbet af en uge, omfanget af hjemmearbejde og samkørsel. I nulpunktundersøgelsen blev der tillige spurgt ind til, om udvalgte tiltag ville kunne få medarbejderen til at bruge henholdsvis cykling, samkørsel eller kollektiv transport mere/oftere, og medarbejderen kunne selv komme med forslag om bæredygtige transporttiltag. I den opfølgende undersøgelse er der blandt andet spurgt til medarbejderens kendskab, brug og tilfredshed med (pakken af) tiltag, som arbejdspladsen tilbyder for at fremme grønnere transport eller reducere transport. Du kan se de anvendte spørgeskemaer i bilag 2 og 4.

Imellem de to undersøgelser er der blevet implementeret tiltag til at fremme grønnere og sundere pendling. Du kan læse om arbejdspladsernes forskellige indsatser i boksen herunder. Her kan du også læse om arbejdets organisering samt resultaterne fra transportvaneundersøgelserne.

Albertlund Rådhus, Jobcenter og Bibliotek	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er forankret hos en udviklingskonsulent fra teknik- og miljøafdelingen, som også har stået for arbejdet med en mobilitetsplan for rådhuset.
<b>Handling</b>	Transportevent på rådhuset, hvor alle ansatte mødte rådhusets morgenfriske miljøgruppe med smoothies, en guide til grønnere transport og diverse cykeludstyr. Udlån af elcykel til pendling en måned ad gangen. Gratis cykelservice i forbindelse med Vi Cykler Til Arbejde-kampagnen. Information om mulighed for cykelgodtgørelse. Vedtaget forbedret rutemarkering til Cykelsuperstien (afventer implementering). Relancering af Erhvervskort. "Dieseldating": en side på intranettet, hvor man kan søge nogen at køre sammen med.
<b>Effekter / resultater</b>	Stor succes med elcykel blandt de 6 lånere, halvdelen af de tidligere bilister cykler nu. For medarbejderne på rådhuset er andelen af pendlerture, der foregår med kollektiv transport steget med 6 %point. 81 % af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 19 % snakker mere om transport end tidligere.
Ballerup Rådhus og decentrale enheder	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen på rådhuset er forankret hos klima- og kommunikationskonsulent (fuld tid). Indsatsen på de decentrale enheder er integreret i kommunens miljøledelsesarbejde. Initiativer relateret til pendling er en del af et større samlet projekt inden for både pendling, vognpark og retningslinjer.
<b>Handling</b>	Cykelserviceordning, som også sælger cykler og udstyr - gratis for arbejdspladsen. Erhvervskort udrulles i 2014. Nedsættelse af taksten for kørselsgodtgørelse i bil (se mere herom i erfaringsafsnittet i kapitel 4).



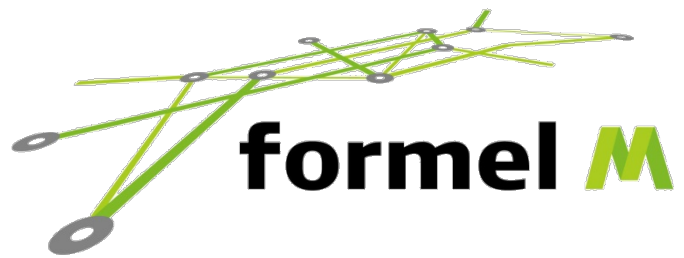
<b>Effekter / resultater</b>	For medarbejderne på rådhuset har den opfølgende undersøgelse vist, at 88 % af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 34 % snakker mere om transport end tidligere.
<b>Bispebjerg / Frederiksberg Hospitaler</b>	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er forankret i kommunikationsafdelingen i projektet "Nyt Hospital og Ny Psykiatri Bispebjerg", som også har stået for arbejdet med en mobilitetsplan for hospitalet.
<b>Handling</b>	Etablering af kollegakørselsordning. Etablering af cykelservice, mulighed for køb af billige medarbejdercykler og deltagelse i Vi Cykler Til Arbejde-kampagnen. Test af elcykler. Udbredelse af erhvervskort. Oprettelse af medarbejderside om transport på intranettet samt link til afgangstider. Grøn mobilitetsuge. Forbedrede forhold for cyklister i lokalplanen for det kommende byggeri.
<b>Effekter / resultater</b>	Andelen af pendlerture, der foregår med bil er reduceret fra 36% til 35%. Den gennemsnitlige CO <sub>2</sub> -udledning pr. medarbejder er faldet 12 %. 59 % af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 18 % snakker nu mere om transport end tidligere.
<b>Glostrup hospital</b>	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er forankret i hospitalets driftsafdeling, som også har stået for arbejdet med en mobilitetsplan for hospitalet.
<b>Handling</b>	Etablering af kollegakørselsordning. Etablering af cykelservice og deltagelse i cykelkampagnerne Vi Cykler Til Arbejde og Sund På Cykel. Test af elcykler og udlån og af el- og foldecykler. Introduktion af erhvervskort. Temadag om Kør Grønt. Grøn mobilitetsuge. Realtidsinformation om afgange ved information og på intranettet. Forbedrede omklædningsfaciliteter og opdatering af cykelparkering på matriklen. Certificering som Cykelvenlig Arbejdsplads.
<b>Effekter / resultater</b>	Andelen af pendlerture, der foregår med kollektiv transport er steget med 1,6 %point. 82 % af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 72 % af dem, der har prøvet mobilitetstiltag er tilfredse eller meget tilfredse med det afprøvede. 19 % snakker nu mere om transport end tidligere.
<b>Greve Rådhus</b>	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Mobility management er forankret hos en projektgruppe på rådhuset.
<b>Handling</b>	Workshops om mobilitetsindsatsen for medarbejderrepræsentanter. Analyse af potentialet for at fremme brugen af erhvervskort. Forankring af indsatsen på politisk niveau. Flere initiativer på pendlingsområdet er planlagt til at blive igangsat efter Formel M's afslutning.
<b>Effekter /</b>	Andelen af pendlerture, der foregår med bil er reduceret fra 64% til 62%. Den gennemsnitlige



<b>resultater</b>	CO <sub>2</sub> udledning pr. medarbejder er faldet 9 %. 87 % af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 19 % snakker mere om transport end tidligere.
<b>Herlev Hospital</b>	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er forankret hos hospitalets velfærdskonsulent, som også har stået for arbejdet med en mobilitetsplan for hospitalet.
<b>Handling</b>	Etablering af kollegakørselsordning. Personlig transportvejledning og testpersoner i kollektive transportmidler, elcykler og elbiler. Link til afgangstider på intranettet. Udbredelse af erhvervskort. Rejseplan til nyansatte. Deltagelse i Vi Cykler Til Arbejde-kampagnen. Udbredelse af kendskab til eksisterende cykelfaciliteter. Videoovervågning af aflåst cykelskur og forbedrede vejforhold for cyklister på matriklen. Faktaark om økonomi og sundhed ved cykling, event om supercykelsti og fokusgruppeinterview blandt medarbejderne. Grøn mobilitetsuge.
<b>Effekter / resultater</b>	Andelen af pendlerture, der foregår med bil, er reduceret fra 57 % til 48 %. Den gennemsnitlige CO <sub>2</sub> udledning pr. medarbejder er faldet 9 %. 76 % af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 26 % snakker mere om transport end tidligere.
<b>Roskilde Rådhus</b>	
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er forankret hos en klimakoordinator i teknik- og miljøafdelingen.
<b>Handling</b>	Indsatsen på Roskilde Rådhus har fokuseret på den tjenesterelaterede kørsel. Du kan læse mere om tiltag i erfaringsafsnittet i kapitel 3.
<b>Effekter / resultater</b>	Selvom indsatsen ikke har omhandlet pendling, viser den opfølgende undersøgelse, at medarbejdernes pendlingsmønstre er forandret. Andelen af pendlerture, der foregår med bil er reduceret fra 44% til 36%. Den gennemsnitlige CO <sub>2</sub> -udledning pr. medarbejder er faldet 22%. 70% af medarbejderne har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag. 26% snakker nu mere om transport end tidligere. Resultatet af transportvaneundersøgelserne indikerer, at initiativer, der søger at påvirke den tjenesterelaterede kørsel, kan have en afledt effekt på medarbejdernes pendling.

### Anbefalinger når du skal i gang

*”Det kan være lidt prekært som arbejdsplads at blande sig i sine medarbejders pendling. Hvis man vil flytte bilpendlere, skal man sætte krudtet ind på at gøre alternativerne attraktive f.eks. tilbyde Erhvervskort (skattefrit månedskort), aflåst cykelparkering og lækre badeforhold til cyklister. Samkørsel er op ad bakke. Vi har ikke selv haft ressourcer til det, men en støttet cykelservice til medarbejderne vil helt sikkert også lokke.”*



*Albertslund Kommune*

*"At blande sig i folks pendling kan opleves som at gå meget nært den personlige sfære – kommuniker derfor klart om formålet og relationen til den arbejdsrelaterede kørsel. Vi har ikke direkte adresseret pendling, men haft fokus på kørsel i arbejdstiden med mange synlige tiltag. Alligevel har vi set en reduktion i andelen af pendlerture, der foregår med bil, fra 44% til 36%. Det viser, at der er afsmittende effekter på pendlingen. Med hensyn til udrulning af transportvaneundersøgelse: Mere direkte kommunikation til medarbejdere øger opmærksomheden"*

*Roskilde Kommune*

*"Hvis man virkelig vil arbejde med pendling, skal der også være nogle konkrete tilbud til medarbejderne, ikke kun information. Der skal være tilbud som erhvervskort, gratis cykelservice, konkurrencer mv. som giver regulære alternativer til bilen, og skaber motivation."*

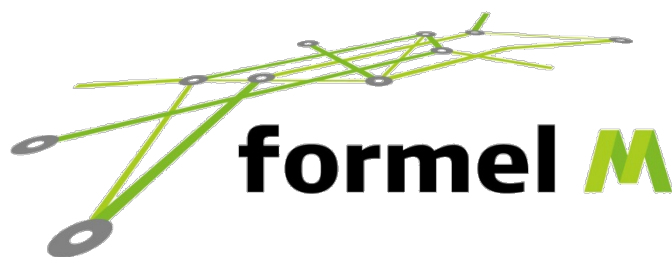
*Ballerup Kommune*

*"Betragt arbejdet som en rygestop kampagne. Det er en vanetænkning og en kulturforandring vi skal i gang med. Forvent ikke at der er målbare resultater fra dag ét."*

*Glostrup Hospital*

*"Jeg vil anbefale, at man dedikerer en person, der kan bruge tid på mobilitetsarbejdet, og at man arbejder i netværk, så man dels forpligter hinanden, dels kan dele arbejdet med at lave aftaler og kommunikere og plukke lavt hængende frugter sammen."*

*Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler*



## 3 Vognpark

Mange kommuner har fattet stor interesse for deres vognpark og brugen heraf i de senere år. Årsagen er, at der typisk er et stort besparelspotentiale her, hvis ikke området har været i fokus tidligere. En grundig analyse af vognparken giver et godt overblik over, hvilke køretøjer arbejdspladsen har, deres miljøbelastning og deres anvendelsesmønster. På den baggrund er det muligt at optimere på sammensætningen og udnyttelsesgraden af vognparken.

Den store interesse fra politikere og beslutningstagere skyldes, at der både er økonomiske besparelser at hente (investeringer, brændstofforbrug og andre driftsudgifter) samt naturligvis reduktion i CO<sub>2</sub>-udledning og miljøbelastning. Hvilket fokus, der er det primære, når man vil optimere, varierer, men heldigvis går CO<sub>2</sub>-besparelserne ofte hånd i hånd med økonomiske besparelser. En vognparkanalyse medfører generelt en betydelig forbedret beslutningsevne via øget gennemsigthed i kommunens transportudgifter.

Hvis optimeringen implicerer overgang til mere bæredygtige transportformer i form af cykler og kollektiv transport, kan en yderligere positiv effekt være en forbedring af medarbejdernes sundhed og deres udnyttelse og oplevelse af arbejdstiden. Men implementering kan også skabe utilfredshed i overgangsperioden, hvis medarbejderne føler, de er blevet frataget privilegier uden at have fået stillet passende alternativer til rådighed.

*Anbefalingerne i dette kapitel er baseret på erfaringer fra demonstrationsprojekter på kommunale enheder, hvorfor termen "kommunen" bruges. Men de opstillede guidelines kan naturligvis også bruge på andre typer arbejdspladser.*

### 3.1 Organisering og ressourcer

#### 3.1.1 Ledelsens opbakning

Hvis der ikke tidligere har været fokus på sammensætningen og brugen af arbejdspladsens vognpark, kan det være en vældig stor opgave at danne sig et overblik. Første skridt er derfor at få opbakning fra ledelsen på det niveau, der skal analyseres på. Er det eksempelvis hele kommunens vognpark, man vil se på, er det oplagt at inddrage kommunaldirektøren, og få afsat ressourcer til kortlægningen af den nuværende situation og bemyndigelse til implementering af den valgte løsning.

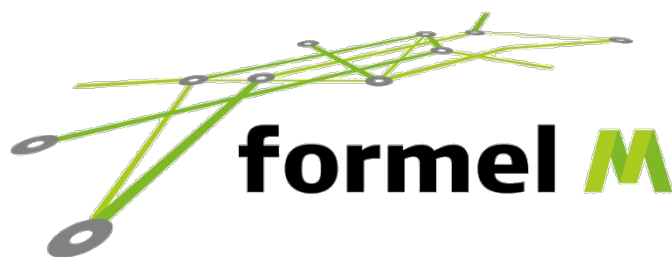
Afhængigt af kommunens opbygning og hvor stor en del af dens decentrale institutioner, der skal inddrages i optimeringen, kan det blive nødvendigt at involvere en del kollegaer fra andre afdeling/enheder. Derfor er det særligt vigtigt med opbakning fra beslutningstagere, når andre personer pludselig skal afsætte arbejdstid til opgaven også. Du vil typisk få brug for kontakt med økonomifunktion og service-personale (eksempelvis rådhusbetjente) fra de institutioner, hvis vognpark skal med i vurderingen. Hvis enhederne er mindre selvejende institutioner, er det ikke altid oplagt, hvem der har ansvaret og viden om enhedens køre-

#### Relevante aktører

##### Personer du med fordel kan inddrage under arbejdet med vognparkanalyse

- Kommunaldirektøren
- Økonomifunktionen, centralt og/eller decentralt
- Leder af drift og vedligehold af nuværende vognpark
- Leder fra hver af de involverede afdelinger/enheder
- Ansvarsperson for køretøjer på de involverede decentrale enheder
- Rådhusbetjente
- De berørte medarbejdere
- Evt. ekstern konsulent





tøjer og driften heraf. Du vil få brug for at ringe en del rundt eller ligefrem tage på besøg. Det er alfa omega at få en god kontakt til den relevante person, da de oplysninger, du har brug for, vil kræve noget arbejde at støve op.

### 3.1.2 Involvering af ledere og medarbejdere

I det hele taget er det en god idé at involvere eller som minimum informere lederne af alle de afdelinger og enheder, som skal indgå i optimeringen, på et tidligt tidspunkt. Skab forståelse for projektet og dets vigtighed. Det er et projekt for det fælles bedste, men hver afdeling vil måske ikke opleve det som en forbedring. Hvis der er skabt forståelse for nødvendigheden af en ny løsning for de implicerede parter, er der langt større sandsynlighed for en succesfuld implementering. Du kan opfordre til at inddrage deres medarbejdere på så tidligt et tidspunkt som muligt. De kan både skulle bidrage til kortlægningen men kan måske også komme med relevante løsningsforslag, hvis de involveres. Under alle omstændigheder - som ved alle større forandringer - går udrulningen ofte glattere, når folk er blevet hørt undervejs.

### 3.1.3 Ressourcer og kompetencer

Hvis der er planlagt et større projekt, eksempelvis en analyse og optimering af kommunens samlede vognpark, er det oplagt at nedsætte en styregruppe eller arbejdsgruppe for projektet. Gerne en tværfaglig sammensætning med deltagelse fra de mest berørte institutioner og med forskellige kompetencer (transportteknisk viden, administration/bogføringsregler, forandringsledelse o.a.). Tovholderen for projektet kan med fordel være en detailorienteret, systematisk person med et godt netværk i organisationen og masser af gå-på-mod. Det er afgørende, at der prioriteres dedikerede ressourcer til projektet. Gennemførelse af en fuldstændig kortlægning, analyse og prioritering af tiltag kan godt strække sig over et år. Analysen er kun første skridt på vej mod optimering. Så husk på også at have afsat ressourcer til den efterfølgende implementering af valgte tiltag.

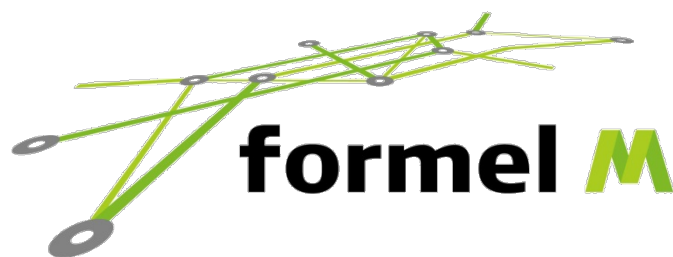
Til arbejdet med kortlægningen kan inddrages eksterne konsulenter med speciale i netop denne type udredninger. Det vil selvsagt stadig kræve et stort informations-input fra kommunens side, så du og dine kollegaer vil skulle grave de relevante oplysninger frem. Men man kan fordel drage nytte af specialisters standardiserede metoder og værktøjer til analysearbejdet og potentialeberegninger. Det er dog nødvendigt at være med i kortlægningsprocessen, for at sikre kompetenceopbygning og detailviden bevares i egen organisation.

## 3.2 Målsætninger og afgrænsning

Når du skal i gang med projektet, er det vigtigt at have afklaret, hvad formålet med vognparkanalysen er og deraf følgende afgrænsning. Husk også på, at det er godt at komme i gang med at prøve løsninger af i praksis, så det hele ikke bliver et stort system, der bygges op, som ikke er testet i praksis. Denne overvejelse kan have indflydelse på hvilke målsætninger, du sætter op i begyndelsen. Prøv eventuelt at optimere på et mindre område og brug af erfaringerne herfra til en større udrulning.

### 3.2.1 Målsætninger

Det er afgørende for din informationsindsamling, hvad målsætningen med projektet er. Afklaring af målsætningerne kan hjælpe dig med at udpege hvilke parametre, der skal optimeres i forhold til og dermed hvad kortlægningen konkret skal indeholde: er det udgifter (eksempelvis samlede transportudgifter, driftsomkostninger eller brændstofforbrug), kørte kilometer eller CO<sub>2</sub>-udledning (eksempelvis samlede forbrug, forbrug pr. bil eller forbrug pr. køretøj), vognparkens udnyttelsesgrad eller måske medarbejdernes sundhed og tilfredshed med transportmuligheder i arbejdstiden.



Herunder er et udpluk af motiverne for at optimere vognparken for partnerne i Formel M:

- At samle service og vedligehold af vognparken ét sted.
- At udfase de ældste og mest miljøbelastende biler.
- At sikre en bedre udnyttelse af vognparken.
- At sikre medarbejderen adgang til det mest energieffektive transportløsning til en given tur.
- At indfase elbiler<sup>8</sup> og/eller elcykler.
- At indfase miljø- og energirigtige køretøjer i energiklasse A.
- At samle kommunens biler i en pulje, hvor der kan reserveres via et centralt booking-system.
- At samle brændstofaftaler og sætte fokus på energirigtig kørsel.
- At undersøge forsikringsaftaler og at nedbringe skader.
- At sikre en fælles aftale om vejhjælp og at alle medarbejdere har kendskab til denne.
- At sikre at medarbejdere løbende holdes opdaterede omkring nye tiltag.
- At opfylde et udstukket sparekrav.
- At reducere CO<sub>2</sub>-udledningen fra kommunens transport.
- At blive certificeret som Grøn Transportkommune.

Flere af disse er midler, fremfor formål. Det kan skyldes en særlig interesse for et bestemt virkemiddel på forhånd. Et bestemt tiltag kan godt være et mål i sig selv. Men når du planlægger den samlede indsats, er det godt at holde sig for øje, hvad *formålet* er med hvert tiltag. Hvad opnås med det pågældende tiltag og hvordan spiller det ind i jeres overordnede målsætning

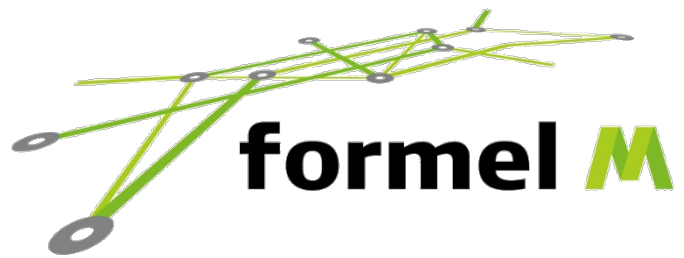
### 3.2.2 Afgrænsning

Der vil som regel være et ønske om en opgørelse af de samlede udgifter til vognparken eller sågar medarbejderen transport generelt. Om udgifterne afholdes decentralt eller fra centralt hold vil have stor indflydelse på arbejdet med kortlægningen. Mange decentrale enheder, der selv indkøber og betaler driften af deres køretøjer, vil øge antallet af kilder, du skal indsamle informationer fra.

Måske ved I allerede fra starten, at bestemte enheder eller køretøjer ikke skal indgå i optimeringen, ellers finder I ud af det i løbet af analysen. Eksempelvis kan nogle busser være købt under en tilskudsordning, der forhindrer, at bussen anvendes af andre og dermed kan indgå i en fælles vognpark. Køretøjer som brandbiler og renoveringsmaskiner er også oplagt at udelade.

Det er en god idé at afklare hvilket niveau, der er relevant og realistisk at indsamle informationer på. Og du vil muligvis erfare undervejs, at nogle af de efterspurgte opgørelser ikke umiddelbart kan findes eller trækkes ud på den ønskede måde. Ofte varierer bogføringsskikken blandt forskellige afdelinger i kommunen, og forskellige transportudgifter registreres på forskellige konti, og nogle gange er det ikke engang muligt at identificere udgiften nærmere. Derfor er det sjældent helt ligetil at trække de samlede udgifter fra et centralt system.

<sup>8</sup> Region Hovedstadens Elbilssekretariat Copenhagen Electric tilbyder kommuner i regionen en kortlægning af vognparken med henblik på implementering af elbiler.



Det er det muliges kunst. Og arbejdet med at kortlægge alle udgifterne til transport vil muligvis afføde et forslag om standardisering og gennemsigtighed med konteringen, så det er muligt at lave træk fra centralt hold.

## Informationstyper

Her er et forslag til typer af informationer, du kan inkludere i vognparkkortlægningen. Udvælg de nødvendige/vigtigste parametre for jer og indhent de relevante oplysninger inden implementeringen. Det giver mulighed for at måle effekten efterfølgende. Det kan være en idé at opgøre størrelserne pr. medarbejder eller pr. kilometer for at kunne sammenligne over tid uafhængigt af ændringer i aktivitetsomfanget (fx flere/færre medarbejdere). For nogle størrelser vil det dog netop være ændringen i aktivitetsomfanget, der er afgørende, eksempelvis ved overflytning af kørte kilometer til andre transportformer.

### Brug og forbrug

- Antal køretøjer og deres placering
- Kørselsmønstre herunder udnyttelsesgrad. Hvor mange kilometer? Hvor længe og hvornår bruges de?
- Medarbejdernes transportmiddelvalg ved tjenesterejser
- Brændstofforbrug, liter. Samlet eller gennemsnit pr. kørt kilometer for hvert køretøj.
- CO<sub>2</sub>-udledning (omregnet fra brændstofforbrug). Samlet eller gennemsnit pr. kørt kilometer for hvert køretøj.
- Gennemsnitlige drivmiddel-effektivitet i vognparken. Enten udgift eller CO<sub>2</sub> pr. kørt kilometer.

### Udgifter til

- Taxi
- Kollektiv transport
- Kørselsgodtgørelse
- Indkøb af køretøjer
- Drift af kommunens køretøjer, herunder fx:
  - i) Brændstofforbrug, omkostninger. Samlet eller pr. kørt kilometer for hvert køretøj
  - ii) Forsikring
  - iii) Vedligehold, som fx reparationer og vejhjælp

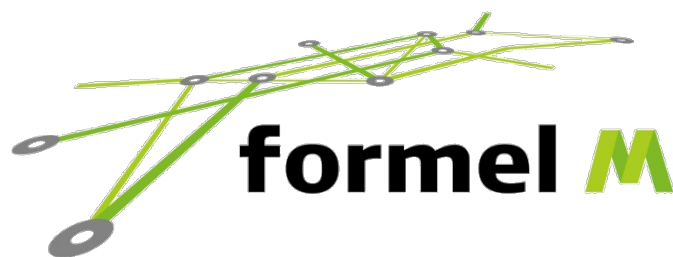
### Andre effekter

- Medarbejder sundhed / trivsel
- Effektiv arbejdstid – hjemmearbejde og under transport
- Opfyldelse af mål i klimaplan

## 3.3 Kortlægning, analyse og implementering

Grundlæggende skal din kortlægning og analyse af vognparken give et overblik over, hvilke køretøjer I råder over, og hvad er deres anvendelsesmønstre. Derudover vil det være oplagt at kortlægge udgifterne til vognparkens brug og opretholdelse.

Som det beskrives i kapitel 1, kan du med fordel betragte løsningen af medarbejdernes transportbehov mere generelt. Det vil være oplagt også at kortlægge udgifterne og miljøbelastningen ved medarbejdernes øvrige ar-



bejdsrelaterede transport: Brug af kollektiv transport, taxa og kørsel i egen bil. Se nævnte kapitel for beskrivelse af arbejdet med disse elementer. En undersøgelse af medarbejdernes reelle (transport)behov er ligeledes nyttig information i forhold til at optimere vognparken. Deres nuværende transportadfærd er ikke nødvendigvis den mest effektive løsning på behovet. I den vurdering skal naturligvis både medtages overvejelser omkring energieffektivitet, tidsforbrug, økonomi, tilgængelighed, komfort, fysisk formåen osv.

Med et samlet overblik over den nuværende situation har du det optimale grundlag til at lave analysen af, hvilke effektiviserings-tiltag der bør implementeres.

Ved optimering af vognparken og brugen heraf, er der overordnet tre tilgange, der kan vælges imellem eller kombineres.

- Sammensætning af vognparken.
- Anvendelse af vognparken.
- Placering og adgang til vognparken.

Målet er en effektivisering med reduktion af unødige overkapacitet i vognparken og/eller at reducere den samlede miljøbelastning. En fuldstændig optimering vil kræve, at man tager højde for alle tre principper på én gang. Det gør sandsynligvis løsningen mere kompliceret, men helt sikkert også mere bæredygtig på længere sigt og tilfredsstillende for de medarbejdere, der bliver berørt af ændringen. Nedenfor uddybes de tre tilgange.

### 3.3.1 Sammensætning af vognparken

Hvilke køretøjer indgår i vognparken? Det kan være en kompleks opgave og lidt af et detektivarbejde at få kortlagt, afhængigt af omfanget af projektet. Én vej ind er at kigge på forsikringsoplysninger, hvis ikke der andet sted findes samlet oversigt over kommunens biler. Der kan også laves udtræk fra motorregisteret på baggrund af CVR-nummer.<sup>9</sup> Tjek eventuelt de to lister op mod hinanden, for blandt andet at sikre at der ikke stadig betales forsikring til biler, kommunen ikke længere ejer. En anden mulighed er at kontakte Materialegården eller lignende enhed, om de har nogle lister. Alternativt kan du simpelthen tage på besøg hos de respektive enheder og se, hvad de har stående af køretøjer og indhente deres oplysninger. Ved hjælp af bilernes registreringsnummer kan energiklassen afgøres og normtal for gennemsnitlig brændstof findes. Du kan ved hjælp af data finde svar på nogle af nedenstående spørgsmål.

- Kan sammensætningen af vognparken optimeres – kan nogle ældre, meget miljøbelastende biler udskiftes med nyere modeller?
- Kan nogle erstattes med elbiler?
- Kan det betale sig at lease fremfor at eje? Eller at indgå i delebilsordning, hvor bilerne bruges af andre uden for normal arbejdstid?
- Kan nogle biler erstattes med andre typer køretøjer, som eksempelvis elcykel eller scooter?

Svaret på spørgsmålene afhænger også i høj grad af anvendelsesmønsteret.

<sup>9</sup> Trafikstyrelsen yder hjælp til denne opgave, som led i certificeringen til Grøn Transport Kommune. Læs mere herom i faktaboksen på næste side. Desuden har private konsulenter også specialiseret sig i denne service, fx Green Mobility.

## Certificering som Grøn Transportkommune

Trafikstyrelsen har udviklet en frivillig certificeringsordning for kommuner, der prioriterer miljøvenlig transport. Certificeringen har som hovedformål at få kommuner i gang med at arbejde (yderligere) på at nedbringe CO<sub>2</sub>-udledningen fra transport gennem en besparelse på kommunes brændstofforbrug. Ordningen er relevant, fordi arbejdet med reduktion i brændstofforbrug er ensbetydende med god økonomi, certificeringsordningen er enkel og handlingsorienteret, CO<sub>2</sub>-reduktion sættes på den politiske dagsordenen og kommunens grøn profil styrkes ved at gå foran. Herunder ses forløbet for certificeringen:



Der findes en tilsvarende ordning for transportvirksomheder.

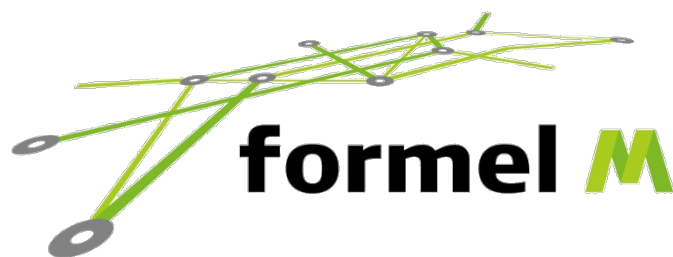
Du kan læse mere om Certificering som Grøn Transportkommune på Trafikstyrelsens hjemmeside:

<http://www.trafikstyrelsen.dk/DA/Copy-of-Groen-Transport/Grøn-vejtransport/Certificeringsordning/2-Certificering-grøn-kommune.aspx>

I projektet Formel M er partnerkommunerne Ballerup og Fredericia blevet certificeret som Grøn Transportkommune.

### 3.3.2 Anvendelse af vognparken

Der laves en detaljeret kortlægning af anvendelsen af hvert enkelt køretøj; hvor, hvornår og hvor meget køres der. Dette kan gøres ved hjælp af kørebøger, hvor medarbejderne anfører tid, kørte kilometer og eventuelt brændstofforbrug. Der findes også mere tekniske løsninger, som eksempelvis Autolog, der automatisk tracker bilens aktivitet via gps. Der er forskel på kvaliteten af de gps-løsninger, som findes på markedet, og hvad de leverer af data og analyser. Det er derfor vigtigt at forhøre dig grundigt om dette hos andre kommuner, som har erfaring med en given løsning. Afhængigt af hvor sofistikeret den tekniske løsning er, kan der registreres flere relevante detaljer. Gps-kordinater kan "oversættes", så ruterne kan vises på et kort. De kortlagte kørselsmønstre kan sammen med oplysningen om eventuelle særlige behov ved kørslen give svar på ovennævnte spørgs-



mål, om aktiviteten kan udføres med et andet type køretøj med mindre miljøbelastning. Der er eksempelvis krav til mulighed for opladning ved brug af elbiler, begrænsninger på hvor langt folk vil cykle osv. Hvor høj er køretøjernes udnyttelsesgrad? Er nogle eventuelt helt overflødige? Køres der energieffektivt i bilen? Man vil ofte opleve, at det faktiske brændstofforbrug er anderledes end det opgivne normalt for den pågældende bil. Hvorfor kortlægningen af det faktiske forbrug og/eller udgifterne hertil er at foretrække.

Én ting er at "trimme" vognparken – både med hensyn til antal og typer af køretøjer - så den passer til det faktiske kørselsbehov. Et andet sted at sætte ind er medarbejdernes adfærd ved brug af køretøjerne. Ud over at skifte til andre mere miljøvenlige alternativer, hvor det er muligt, kan udgiften og miljøbelastningen pr kørt kilometer også reduceres betydeligt ved at køre mere energirigtigt. De såkaldte Kør Grønt kurser har stor succes med op til 20 % reduktion i brændstofforbruget. Andre kurser som "Bakke-Bule" kan yderligere reducere udgifterne til vognparken ved at spare penge til skadesudbedringer. Der kan også ansættes en kørselskonsulent i kommunen, som kan tage rundt til enhederne og afholde Kør Grønt kurser, lave opfølgning, kigge på parkeringsforhold og kørselskultur.

## Kør Grønt kurser

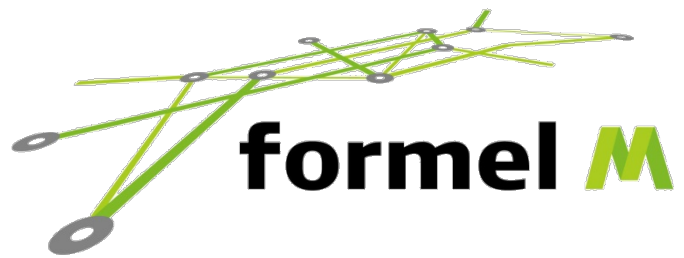
Flere kørelærere udbyder Kør Grønt kurser. Indhold, form og pris varierer fra udbyder til udbyder, så indhent tilbud fra flere. Fælles er dog at undervisningen er bygget op omkring Trafikstyrelsens 10 gode råd om energieffektiv køreteknik. Her er et udpluk af rådene:

- Brems med motoren
- Kør i et så højt gear som muligt
- Accelerér kvikt
- Tjek dæktrykket

Du kan læse mere om alle 10 køreråd på Trafikstyrelsens hjemmeside ved at søge på 'KørGrønt'. Afhængig af den nuværende kørestil kan der spares op til 20 % brændstof. Vær opmærksom på at indhente den nødvendige information for at kunne dokumentere en evt. brændstofbesparelse *inden* medarbejderne deltager i kurset, eksempelvis i form energiforbrug pr. kørt kilometer. Der kan med fordel afholdes et "brush up" kursus efter ½ eller 1 år.

### 3.3.3 Placering og adgang til vognparken

Hvis vognparken ikke på forhånd er samlet et fælles sted, er det oplagt at kigge på, om en centralisering kan øge udnyttelsen af køretøjerne. Det vil i høj grad gøre sig gældende for køretøjer, der ikke bruges så ofte. En anden fordel ved at samle vognparken ét sted er, at det også bliver muligt at optimere på udgifterne til drift og vedligehold, eksempelvis ved kombinere serviceringen af bilerne med andre af kommunens funktioner. En populær løsning er brandstationen, hvor brandfolk kan have funktion af mekaniker, når de ikke er på udkald. Det kan også være en materielgård. Ved en eventuel centralisering er det oplagt, at alle tidligere brugere i videst muligt omfang får adgang til hele den fælles vognpark, særligt hvis deres enhed eksempelvis er blevet frataget et køretøj. Men man må naturligvis tage geografiske overvejelser med - nogle brugere på decentrale enheder vil simpelthen få for langt til vognparken, hvis deres eget køretøj inddrages.



Et fælles, centralt bookingsystem til alle vognparkens køretøjer er at foretrække, så man på forhånd (og afstand) kan se, hvilke muligheder der er ledige. Både i bookingsystemet og ved den fysiske placering af vognparken kan man vælge at fremhæve de mere miljøvenlige alternativer.

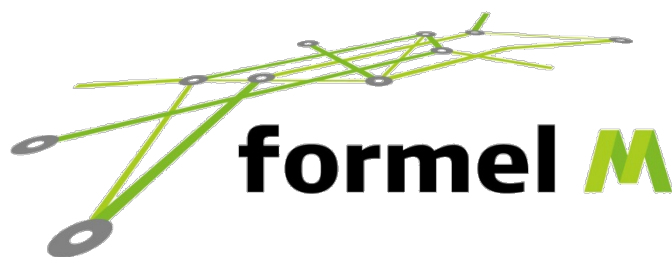
Det er også muligt, at kortlægningen vil afsløre uhensigtsmæssigheder i strukturen omkring indkøb og drift af vognparken. Ved en centralisering kan det derfor blive nødvendigt at ændre tingene på et mere organisatorisk niveau, eksempelvis ved at inddrage decentrale enheders indkøbs- eller driftsbudget til køretøjer og centralisere indkøb og/eller drift af en fælles vognpark. I opsætningen af et sådant nyt system er det vigtigt at være opmærksom på, hvilke incitamenter den nye organisering påfører de enkelte enheder. Anspores alle til den bedste miljømæssige og mest økonomisk forsvarlige adfærd i det nye system?

### 3.4 Kommunikation og forankring

Uanset hvilken type vognparkoptimeringen du laver, har den potentielt set indflydelse på rigtig mange medarbejdere. En særdeles vigtig – og desværre ofte overset – pointe er, hvor vigtigt det er for succesen af implementeringen, at medarbejderne informeres og også gerne involveres i udrolningen. Informér om årsagen til ændringerne og prioritér tydelig kommunikation om, hvilken ny transportadfærd der tilsigtes, og hvilke alternativer den nye løsning tilbyder for dem, som er blevet frataget deres tidligere muligheder. Sørg for, at de nye alternativer er attraktive og reelt opfylder de konkrete behov, medarbejderen har.

Hvis nye typer køretøjer introduceres, er det nødvendigt med en grundig indførelse i, hvordan de bruges. Hvis effekten af et Kør Grønt kursus skal opretholdes, kan det være nødvendigt med en opfølgende aktivitet. Hvis flere skal begynde at cykle, skal der være cykler nok og i flere størrelser samt tilbehør som, regnslag, cykelhjelm, lygter, og måske cykeltaske, der opfylder særlige krav. Det kan være en god idé at uddanne "superbrugere", som nye brugere kan rådføre sig med og eksempelvis give medarbejderne mulighed for at komme med forslag til forbedringer, der gør den nye vognpark mere anvendelig. Erfaringen er, at opfyldelse af sådanne udtrykte ekstra behov i forbindelse med nye alternativer er rigtig godt givet ud, da det øger medarbejdernes accept af den nye løsning.

Som nævnt i kapitlet om pendling, kan du med fordel lave en samlet "indpakning" af jeres tiltag på transportområdet. Det giver en genkendelighed hos medarbejderen, hvis kommunikationsrammen er ens. Eksempelvis under et slogan som "Vi kører Roskilde grønt", hvor kommunen havde samlet deres aktiviteter for grønnere transport. Du kan læse mere om samling af tiltag i kapitel 1 om mobilitetsplaner.

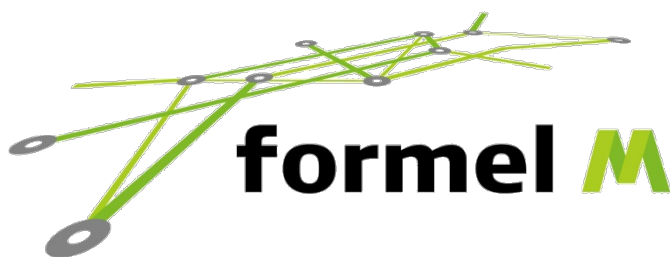


## Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M

Herunder kan du læse om erfaringerne med vognparkoptimering og tjenestekørsel i kommunerne i Formel M.

Albertslund Kommune	
<b>Kortlægning</b>	Hjemmeplejens kørselsmønstre og udnyttelsesgrad er kortlagt ved hjælp af seks stk. auto-log, som efter en periode flyttes til andre biler. På baggrund af kørselsmønstre vurderes om bilen kan erstattes af elbil under hensyntagen til specifikke begrænsninger som rækkevidde og opladningsmuligheder. Inden resten af kommunens biler nåede at blive kortlagt, besluttede ledelsen at indkøbe nye elbiler, så kommunens lever op til regionens målsætning om 25 % elbiler i vognparken.
<b>Organisering / ressourcer</b>	Arbejdet med kommunens vognpark indgår i rådhusets mobilitetsplan, som er forankret i teknik- og miljøafdelingen. Vurderingen af potentialet for udskiftning til elbiler stod kommunen selv for.
<b>Handling</b>	Kør Grønt kursus for hjemmeplejen og andre afdelinger med transport. To af rådhusets fire biler indgår i en puljeordning og den ene er en elbil. Kommunen har i alt indkøbt 13 elbiler, hvoraf to erstatter kørsel i privat bil og andre to skyldes driftsudvidelse. Etablering af lademuligheder på flere adresser. Indkøb af cykeludstyr som regntøj, regnslag til kurv, cykeltasker og cykel-GPS. Foldecykel til det sidste stykke af rejsen, når den foretages med kollektiv transport. Info og udstyr relateret til transport samles ved og kan hentes hos vagterne. Øget synlighed af elcykler (flyttet fra kælder til parkering foran indgang).
<b>Effekter / resultater</b>	På Kør Grønt kurserne sås en forbedret køreeffektivitet på 18-23 %. Der er ikke opgjort resultater fra afdelingernes samlede forbrug endnu. Kommunen har oplevet større efterspørgsel efter elcykler med den nye placering. Kommunen forventer at opnå målet om 25 % elbiler i vognparken i løbet af 2014, hvor der indkøbes 11 elbiler til hjemmeplejen til erstatning for 10 benzin/ dieselbiler. Ved kørsel i elbil estimeres en besparelse på cirka 20 gram CO <sub>2</sub> pr. kilometer i forhold til benzinbil. Der er ikke foretaget nogen samlet opgørelse på CO <sub>2</sub> -besparelsen. Ved overgang til elbiler vil kommunens elforbrug stige med op til 61,5 Mwh, svarende til 0,73 %.
Ballerup Kommune	
<b>Kortlægning</b>	Hele kommunens vognpark er blevet kortlagt, blandt andet på baggrund af forsikringsoplysninger, en rundspørge og udsendelse af spørgeskema til alle enheder med bil i kommunen. Kortlægning af forskellige transportudgifter er lavet på overordnet niveau, men er en vanskelig opgave, grundet forskellige konteringstraditioner i kommunens afdelinger. Målsætning om CO <sub>2</sub> -reduktion på 15 %.
<b>Organisering / ressourcer</b>	Der er blevet nedsat en projektgruppe på rådhuset for en fælles koordineret indsats inden for mobilitet og medarbejdertransport. Kortlægning og analyse af bilparkens sammensætning i samarbejde med ekstern konsulent.

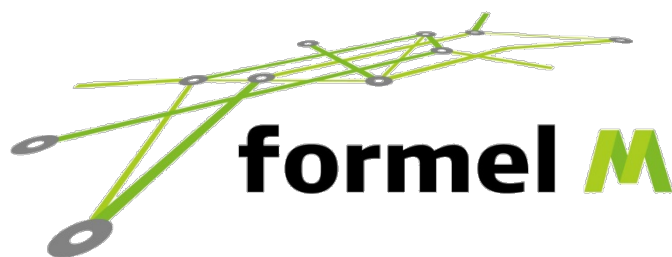




<b>Handling</b>	<p>200 Kør Grønt kurser, cirka halvdelen af deltagere fra hjemmeplejen. Pris: cirka 1.000 kroner pr. medarbejder inkl. moms.</p> <p>Forsøg med 10 elbiler i fire forskellige afdelinger. Indkøb og udlån af henholdsvis to almindelige cykler og to elcykler med specialdesignet boks til opbevaring. Cyklerne er testet i forskellige afdelinger som erstatning for kørsel i bil. Efterfølgende udlån af 10 elcykler til forskellige enheder og tilhørende konkurrence "Vi Cykler Sommeren Grøn", hvor medarbejderne blandt andet kunne vinde en præmie for flest kørte ture.</p> <p>Tilskud til CO<sub>2</sub>-reducerende tiltag decentralt, så som indkøb af cykler, elcykler og hjelme. Erfaringerne fra kortlægningen er brugt i et udbud for hjemmeplejens biler, hvor der blandt andet fra 2014 indkøbes cirka 12 elbiler, 14 hybrid/benzin biler og de tidligere leasingaftaler er opsagt.</p>
<b>Effekter / resultater</b>	<p>Kør Grønt kurserne har medført brændstofbesparelser på op til 20 % for nogle deltagere og med en gennemsnitlig reduktion på cirka 8 % blandt rådhusets deltagere i 2012.</p> <p>Samlet set er der sket en reduktion i kommunens brændstofforbrug på 9,2 % fra 2012 til 2013 (tal findes ikke for 2011), men det kan ikke estimeres, hvor meget skyldes henholdsvis Kør Grønt kurserne og forsøget med elbiler.</p> <p>Ballerup Kommuner blev certificeret Grøn Transportkommune i 2012. Samlet CO<sub>2</sub>-besparelse på 12 % fra 2011 til 2013.</p> <p>Andelen af medarbejdere, der ofte vælger bil ved kørsel i arbejdstiden, er faldet med 4 % fra 2011-13. 126 af de 462 kilometer, der blev kørt på de indkøbte cykler erstattede kørsel i bil.</p> <p>Nyt udbud for hjemmeplejens biler hvor 34 biler udfases og erstattes af 23 nye, hvoraf to elbiler og 14 hybridbiler. Kommunen har som følge af arbejdet i Formel M udviklet deres mobilitets-projekt til et innovationsprojekt "Innovativ Mobilitet", som skal se bredere på kommunens transport og kigge på innovative løsninger.</p>

#### Fredericia Kommune

<b>Kortlægning</b>	<p>Storstilet transportoptimeringsprojekt og vognparkanalyse med fokus på implementering af elbiler.</p> <p>Kortlægningen klargjorde eksempelvis, at der betales forsikring til køretøjer, som kommunen ikke længere ejede. Kortlægning af transportudgifter vanskelig grundet forskellige konteringstraditioner i kommunens afdelinger.</p>
<b>Organisering / ressourcer</b>	<p>Nedsat projektgruppe med deltagelse fra økonomi, miljø og brandvæsen. Senere også nedsat en brugergruppe. Tidsforbrug cirka ½ årsværk i samarbejde med Center for Grøn Transport og en ekstern konsulent fra Dansk Transportoptimering A/S.</p>
<b>Handling</b>	<p>Centralisering af vognpark og fælles bookingsystem, økonomistyring på forsikringer, brændstofindkøb og vejhjælp. I alt er 87 biler blevet samlet under Fredericia Brandvæsen, hvoraf 11 indgår i en fælles puljeordning. Der er undervejs udfaset to gamle, miljøbelastende biler, samt fire minibusser. Der er indkøbt tre elcykler til rådhuset. Plejen havde i forvejen 20.</p> <p>Ny økonomisk incitamentstruktur for bilkørsel i arbejdstiden: Afdelingernes totale driftsbudget til biler plus 30 % af midlerne til kørselsgodtgørelse blev inddraget til den fælles trans-</p>

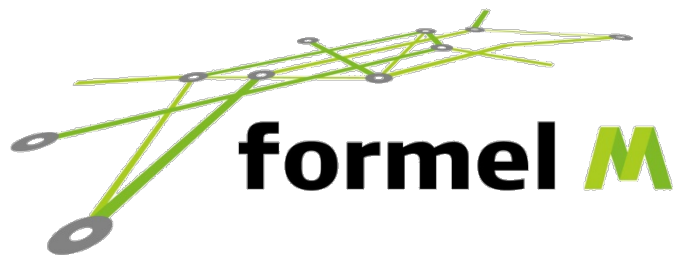


	<p>portoptimering. Resten beholder afdelingerne selv til betaling af henholdsvis afgift for brug af bilerne i fælles bilpark samt kørselsgodtgørelse. Fordelagtigt at bruge kommunens biler, idet afgiften var 1,5 kr. kilometer og kørselsgodtgørelse kostede 3,8 kr. pr. kilometer (høj takst). Grundet sparekrav har det efterfølgende været nødvendigt at hæve afgiften for brug af kommunens bilerne. Samme sparekrav har tillige medført, at der kun er indkøbt 4 elbiler. Kommunen gennemførte en begejstringskampagne med udnævnelse af elbils-ambassadører. Kommunen har desuden fået støtte til en gas-tankstation og alle bybusser kører på gas.</p>
<b>Effekter / resultater</b>	<p>Estimeret potentiale: årlig besparelse på 2,2 mio. kroner og 21 færre biler. Den reelle økonomiske besparelse ved transportoptimeringsprojektet kan ikke præcis fastsættes, men ligger et sted under 2 mio. kr. CO<sub>2</sub>-udledningen fra den kommunale transport i kommunale køretøjer og i privat bil er reduceret 8 % fra 2011 til 2013, men den direkte CO<sub>2</sub>effekt af transportoptimeringsprojektet er desværre ikke opgjort.</p>

#### Greve Kommune

<b>Kortlægning</b>	<p>Indledende gps-tracking ved hjælp af Track Unit af 5 af rådhusets biler medførte beslutning om at kortlægge og analysere kommunens centralt varetagne vognpark på 52 biler. Kørebøger i biler 14 dage før og 14 dage efter Kør Grønt kurser. Desværre udfyldt for mangelfuldt til at opgøre resultater,</p>
<b>Organisering / ressourcer</b>	<p>Nedsat projektgruppe på rådhuset for hele mobility management indsatsen. Kortlægning og analyse af bilparkens sammensætning i samarbejde med ekstern konsulent. På baggrund af kortlægningen blev det desuden anbefalet at data vedrørende mængder og udgifter til brændstof og energi (elbiler) samles centralt.</p>
<b>Handling</b>	<p>Centralisering af vognparken på Greve Brandstation samt booking heraf. Indført en delebil (dele med borgere) i vognparken. I alt er der i kommunen indkøbt 17 personbiler og minivarevogne (Kategori A++) til erstatning for 16 Kategori B biler.</p> <p>Indkøb af to elcykler til vognparken, bookes via centrale bookingsystem og markedsføres via intranettet. Desuden indkøbt ekstra cykeludstyr og lavet særlig vejledning til elcyklerne, der er placeret synlig ved indgangen.</p> <p>Kør Grønt kurser for alt 21 medarbejdere, heriblandt borgmester og kommunaldirektøren, som kickstartede kampagnen med en indbyrdes konkurrence.</p>
<b>Effekter / resultater</b>	<p>Udskiftningen i bilparken har reduceret kommunens omkostninger til brændstofindkøb (125.000 kr. årligt) og grønne afgifter (35.680 kr.). Hertil kommer reduktion i autovedligeholdelse. Der er sparet 75 tons CO<sub>2</sub> om året.</p> <p>De foreløbige erfaringer viser, at de to elcykler – sammenlignet med samme kørte kilometer i bil - vil kunne spare cirka 300 kg CO<sub>2</sub> om året.</p> <p>Gennemsnitlige brændstofforbruksreduktion på Kør Grønt kurserne var 12-15 %.</p>

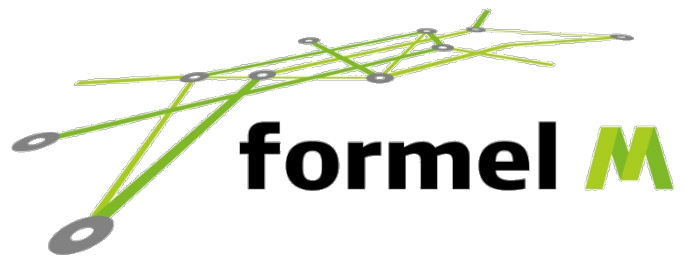
#### Middelfart Kommune



<b>Kortlægning</b>	<p>Indledende analyse af dele af vognpark ved hjælp af oplysninger og informationsindsamling. Efterfølgende kortlægning og analyse af 30 af ældreplejens biler.</p> <p>Kortlægningsarbejdet og implementering af beslutninger blev besværliggjort af kommunens struktur med flere decentrale enheder. Det blev gjort nemmere, da politikerne besluttede at samle de tre rådhus ét sted. Trods beslutning om at kommunen skal købe biler fremfor lease, viste det sig at nogle afdelinger leasede alligevel.</p>
<b>Organisering / ressourcer</b>	<p>Kortlægning og analyse af bilparkens sammensætning i samarbejde med ekstern konsulent. Målet er centralisering og servicering af vognparken på brandstationen med oprettelse af en fast stilling, som skal køre kommunalt kørselskontor, samt flådestyring.</p>
<b>Handling</b>	<p>Indfasning af biler med lavere CO<sub>2</sub>-udledning, alternativt el-biler. Centralisering og servicering af vognparken ved beredskabsafdelingen. Kørselskontor og flådestyring.</p>
<b>Effekter / resultater</b>	<p>Analyserne fra kortlægningen forelægges direktion primo 2014, hvor der træffes beslutning. Oplægget udtrykker forventning om, at der oprettes kørselskontor med flådestyring</p>

#### Roskilde Kommune

<b>Kortlægning</b>	<p>Kommunens vognpark blev kortlagt blandt andet på baggrund af forsikringsoplysninger. Analysens samlede resultater er dog ikke 100 % anvendelige på grund af ufuldstændigt grundlag.</p> <p>Rådhusets biler vurderes ok CO<sub>2</sub>-mæssigt.</p>
<b>Organisering / ressourcer</b>	<p>Kortlægning og analyse af bilparkens sammensætning i samarbejde med ekstern konsulent. Omfattende arbejdsmæssigt og begrænset brugbart resultat.</p>
<b>Handling</b>	<p>Indkøbt en bred vifte af forskellige typer cykler til rådhuset, herunder 2 foldecykler og 3 ladcykler hvoraf den ene er eldriven. Er placeret synligt ved indgangen. Derudover 10 elcykler. Indkøb af diverse cykeludstyr samt opstillet pumpe ved cykelparkering. Alt til cyklerne fås i receptionen. Konkurrence om "Del din elcykel-historie".</p> <p>"Vi kører Roskilde grøn" – en kampagne med mange forskellige aktiviteter. Bl.a. direktørkonkurrence og audioriearrangement med visning af direktørfilm, oplæg ved FDM, mulighed for afprøvning af elbiler, elcykler samt sjove cykler. Tema om transport i personaleblad.</p> <p>Kør Grønt kurser for alt 18 medarbejdere, heriblandt 2 direktører, som kickstartede kampagnen med en indbyrdes konkurrence. Påbegyndt indfasning af hybridbiler i hjemmeplejen og elbiler til Rådhuset.</p> <p>Test af elbil i henholdsvis hjemmeplejen og på rådhuset.</p>
<b>Effekter / resultater</b>	<p>Gennemsnitlig besparelse på 15 % blandt kursusedtagerne til Kør Grønt-kursus. Har nu i alt 11 elbiler til rådhuset og 40 hybridbiler i hjemmeplejen. Der indkøbes ikke flere elbiler før de 11 fungerer optimalt. Generel opmærksomhed i direktionen omkring medarbejdernes arbejdsrelaterede transport.</p>



## Anbefalinger når du skal i gang

Her er nogle gode anbefalinger fra de kommunale projektledere, der har arbejdet med vognparkoptimering i Formel M.

*"Hvis bilerne er indkøbt 'decentralt', kan det være svært at overbevise afdelinger (chefer og personale), om at de skal dele 'deres' bil med andre. Der er det nødvendigt med præcise kortlægninger, der kan vise, at de ikke kommer til at mangle en bil, og den kortlægning kan for eksempel laves ved hjælp af Autologs. I Albertslund har vi brugt Autologs i hjemmeplejens biler og har på den måde kunne vise, at elbiler kan dække hjemmeplejens kørselsbehov. Så nu er der indkøbt elbiler."*

*Albertslund Kommune*

*"Forbered jer på, at det er en omfattende opgave, som med fordel kan gøres i samarbejde mellem flere interne ressourcepersoner"*

*Roskilde Kommune*

*"Afsæt tilstrækkelige ressourcer (personalemæssige) til projektet. Vognparkrapporten afdækker, hvor store muligheder der er for effektivisering og besparelser. Dette resultat var ikke kommet frem, hvis der ikke var blevet gjort brug af en ekstern konsulent. I øvrigt er det vigtigt at sørge for at håndtere den tværgående forståelse for projektet, når enhederne er selvforvaltende og selvledende som i vores kommune."*

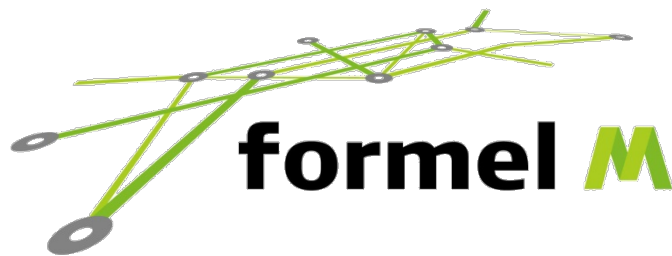
*Middelfart Kommune*

*"Det anbefales at få lavet en grundig analyse af vognparken og så gå i gang med at lave nogle business cases og pilotafprøvninger på optimeringen hurtigt, så der kommer noget konkret og synligt at arbejde videre med."*

*Ballerup Kommune*

*"Basér optimering af vognparken på en grundig kortlægning. Introducer GPS i bilerne forud for kortlægningen for at spare tid. Skab en positiv stemning om projektet ved at inddrage brugerne, så de føler ejerskab. Indarbejd retningslinjer for transportmidler i kommunens indkøbspolitik og brug Trafikstyrelsens anbefalinger."*

*Fredericia Kommune*



## 4 Politikker og retningslinjer

Et effektivt redskab til at optimere medarbejdernes transport i arbejdstiden er politikker/retningslinjer, hvor ledelsen beslutter, hvorledes medarbejderne skal transportere sig til eksterne møder. En politik, hvor rejseomkostninger ballanceres i forhold til rejsens varighed, rejsetidspunkter, antal destinationer og øvrige arbejdsmæssige forhold.

På den anden side kan traditionerne for udbetaling af kørselsgodtgørelse efter en høj takst til samtlige møder i arbejdstiden, og brugen af taxi til møder være cementret godt i organisationen. En effektiv måde at bryde op i disse traditioner er ved indførelse af forsøgsordninger. For eksempel indførelse af alternative transportmidler til korte ture i stedet for taxi med afprøvning i en måned.

Gode argumenter for at indføre politikker for transporten i arbejdstiden vil ikke altid være tilstrækkeligt. Timing og synergi med andre områder kan vise sig at være centrale. Timing handler i den grad om, hvad er oppe i tiden? Er det "in" at tale om økonomiske besparelser og/eller fej for egen dør på klima-indsatsen? Synergi til andre ressortområder kan for eksempel være innovation, mobilitetsplanlægning på andre geografiske områder, sundhedsindsats over for medarbejderne og/eller miljøledelses-certificering af organisationen.

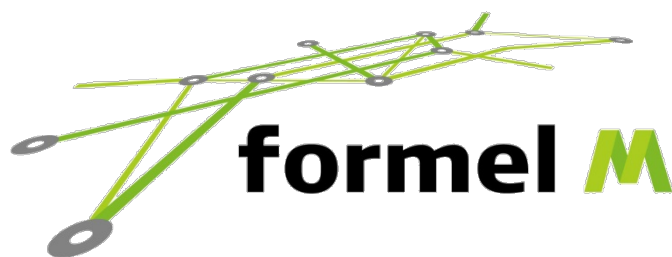
Med nye politikker og retningslinjer handler det i høj grad om både pisk og gulerod. At gøre det attraktivt for medarbejderen at følge retningslinjerne. At det rigtige valg er gjort nemt og bekvemt, at der findes regntøj til cykelturen, hvis det skulle regne. Og at de administrative processer er vel tilrettelagte, så det er lige så nemt at afregne for kollektiv transport som bilturen.

### Ordvalg: Retningslinjer eller politikker for medarbejdernes transport i arbejdstiden

Transport kan være et ømtåleligt emne på nogle arbejdspladser, og har gennem tiderne skabt udfordringer for ledere og mellemledere. Ordvalget kan derfor have stor betydning. I kommunale organisationer hælder de til at anvende 'retningslinjer' frem for 'politikker' for medarbejdernes transport i arbejdstiden, idet ordet ofte anvendes om kommunes eksterne arbejde end om det interne arbejde. I resten af afsnittet anvendes ordet retningslinjer i stedet for politikker.

#### Hvad indeholder transportretningslinjer typisk?

- Retningslinjer for valg af transportmiddel: Hvornår tager medarbejderen cykel, bus, tog, bil, taxa og fly til forskellige formål i arbejdstiden?
  - Retningslinjer for rejsefri møder – hvilke møder kan afvikles virtuelt og hvilke møder kræver fysisk tilstedeværelse?
  - Procedure for afregning: Taxibon, kollektiv transport-billet, kørselsgodtgørelse for kørsel i egen bil eller cykel.
  - Retningslinjer for hjemmearbejde, fleksible arbejdstider og arbejdstid under transport
- Andre relevante retningslinjer som: indkøb af nye køretøjer, udskiftningsfrekvens og krav til transportydelse.



Processen med at identificere relevante retningslinjer for medarbejdernes transport og kørsel i arbejdstiden kan deles op i fire faser:

<b>Skab en brændende platform</b>	<b>Kommunikér rationalet og indvirkningerne</b>	<b>Gentag rationalet og skab fornyet interesse</b>	<b>Holder rationalet stadigvæk?</b>
<p>Hvorfor er transportretningslinjer vigtig for din organisation? Der skal opbygges vision, retning og rationale for forandringerne.</p> <p>Hvem opnår hvad ved nye transportretningslinjer?</p> <p>Hvordan skal disse indarbejdes i den eksisterende struktur, processer og systemer?</p>	<p>Identificer lavt hængende frugter og gevinsterne ved transportretningslinjerne. Er der behov for test i kortere perioder eller på en enkel afdeling?</p> <p>Hvordan skal retningslinjerne implementeres? Planlægning, vurdering af konsekvenser og afbød de største mangler/udfordringer.</p>	<p>Følg op på gevinsterne ved de nye transportretningslinjer, og kommuniker dem ud. Etablere et implementeringsteam og få styr på, hvad der afhænger af hvem. Integrer transportretningslinjerne i organisationens systemer, processer og strukturer.</p>	<p>Gevinsterne ved de nye transportretningslinjer gøres op. Nås målsætningerne?</p> <p>Er transportretningslinjerne vel adopteret af hele organisationen, de enkelte afdelinger og teams? Er der behov på nye tiltag, mere kommunikation eller en fin-tuning af transportretningslinjerne? Sæt nye mål op.</p>

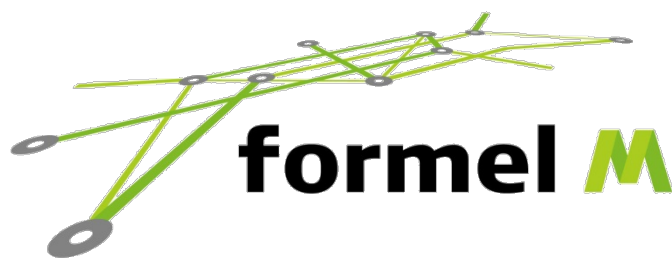
Sideløbende med denne proces må stilles skarpt på forankring af de nye transportretningslinjer hos så vel ledelse som medarbejdere, lige som der er tale om forankring af ny transportadfærd i organisationen.

Transportadfærd kan være et følelsesladet emne, og det er set flere gange at almindelig argumentation på baggrund af beregninger ikke rækker, men at det kræver mere mod af ledelsen end ellers. Her har løsningen ofte været at prøve transportretningslinjer af i en kortere periode eller gøre det frivilligt, for at vurdere modstanden i organisationen, inden det bliver implementeret i fuld skala.

I Formel M har fem kommuner arbejdet med retningslinjer for medarbejderes transport og kørsel i arbejdstiden.

## 4.1 Organisering og ressourcer

Overordnet set er det hensigtsmæssigt at etablere en projektgruppe som kan løfte opgaverne i fællesskab efter evner og viden. Herefter følger en beskrivelse af hvilke ressourcer og kompetencer der er behov for i de fire faser.

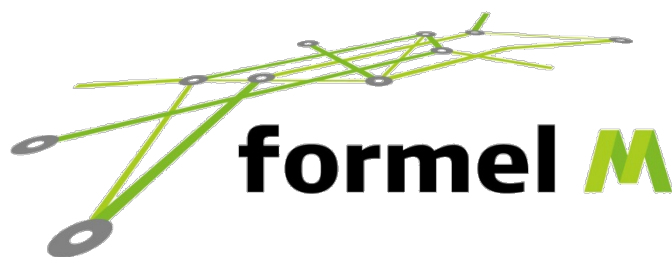


Projektets organisering og behov for ressourcer ændrer sig gennem de fire faser:

<b>Skab en brændende platform</b>	<b>Kommunikér rationalet og indvirkningerne</b>	<b>Gentag rationalet og skab fornyet interesse</b>	<b>Holder rationalet stadigvæk?</b>
<p>Indledningsvis er der brug for projektledelse til at skabe vision og retning, samt stærke kommunikative evner til at få visionen testet af på mellemledere, ledelsen og relevante nøglepersoner i organisationen, der kan hjælpe med at bære visionen videre eller udlade at skyde idéen ned.</p> <p>Projektets vision fremlægges for ledelsen med henblik på udvikling af formål og skabe engagement hos ledelsen, det kræver politisk 'tæft'.</p>	<p>I denne fase er der brug for analyser. Hvilke transportretningslinjer – formelle og uformelle findes allerede – og hvad er potentiale ved indførelse af nye retningslinjer for medarbejdertransporten? En opfattende analyse af organisationens vognpark og kørsel er ligeledes nødvendig.<sup>10</sup></p> <p>I denne fase planlægges implementeringen både hvad angår det organisatoriske og de fysiske tiltag.</p> <p>De retningslinjer som er lettest at implementere sættes straks i søen for at skabe synlighed og effekt. Til det kan der være brug for assistance, både praktisk og kommunikativt.</p> <p>I denne fase skal ledelsen træffe beslutning om hvilke retningslinjer som skal implementeres og i hvilken rækkefølge.</p>	<p>I tredje fase skal implementeringsteamet på banen, som kan bestå af forskellige medarbejdere afhængig af transportretningslinjerne. Teamet vil typisk involvere de medarbejdere som supporterer organisationens vognpark, behandler transportudgifter og indkøber køretøjer. Men andre kan også med fordel inddrages se interessentanalyse nedenfor. I denne fase skal retningslinjer implementeres i organisationens struktur og systemer, hertil er brug for kommunikationsevner.</p> <p>Ledelsens opbakning til implementeringen i organisationens struktur og systemer er helt afgørende.</p> <p>Ledelsens ord med på vejen omkring hvordan 'vi' transporter os i 'kommune xx' har stor betydning.</p>	<p>I sidste fase er brug for analytiske evner til at samle op på de foreløbige resultater. Datagrundlaget og vurdering af effekterne skal tilvejebringes og analyses.</p> <p>Er visionen vel forankret i hele organisationen? Ellers er der behov for projektledelse og kommunikative evner til at sætte nye mål og kommunikere disse ud.</p>

En interessentanalyse vil give yderligere input til, hvilke aktører som er relevant og nødvendige at adressere undervejs. Skemaet giver et overblik over hvilke aktører, der spiller hvilken rolle, og hvornår og hvordan disse skal inddrages for at sikre projektets gennemførelse. Aktørernes roller og betydning kan variere fra en organisation til en anden.

<sup>10</sup> Typisk anvendes egne ressourcer til afdækningen af nuværende retningslinjer, mens mange benytter sig af konsulter til beregning af potentialet og kortlægningen af vognpark og kørsel.



Den vigtigste aktørgruppe har høj indflydelse på, hvor succesfulde transportretningslinjerne bliver og har høj interesse i, hvordan transportretningslinjerne bliver formuleret.

Oversigt over aktører	Høj indflydelse	Lav indflydelse
<b>Høj interesse</b>	Den vigtigste aktørgruppe: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktion</li> <li>• HR-funktion</li> <li>• Medarbejderudvalg</li> <li>• Økonomiafdeling</li> <li>• Medarbejdere</li> <li>• Grupper fx Miljøledelses-koordinatorer, klimastyregruppe, og andre frontløbere</li> <li>• Politikere</li> </ul>	Vigtig aktørgruppe, måske med behov for empowerment: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indkøbsfunktion</li> <li>• Medarbejdere med særlige transportbehov: tilkalde funktion, medbringer materialer, mange besøgssteder</li> <li>• Serviceafdeling</li> <li>• Mellemledere</li> <li>• Eksterne institutioner</li> </ul>
<b>Lav interesse</b>	Brugbare i forhold til beslutnings- og meningsformulering, kan agere mægler: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politikere</li> <li>• Sundhedsafdeling</li> </ul>	Aktører med lav prioritet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejdere med transport til møder og besøg</li> <li>• Trafikstyrelsen</li> <li>• Energistyrelsen</li> <li>• Grønt Mobilitetskontor</li> <li>• Green Cities</li> </ul>

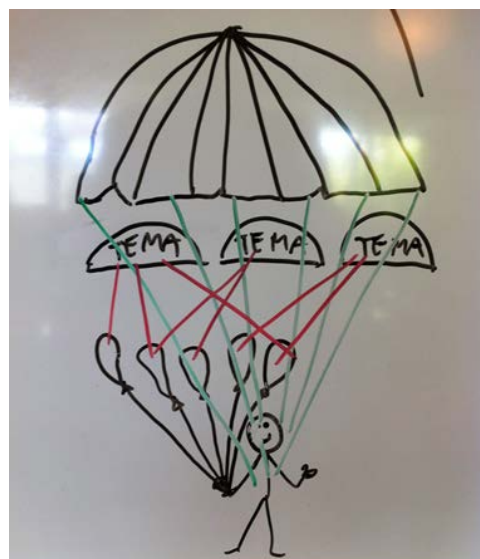
## 4.2 Målsætninger og afgrænsning

### 4.2.1 Målsætninger

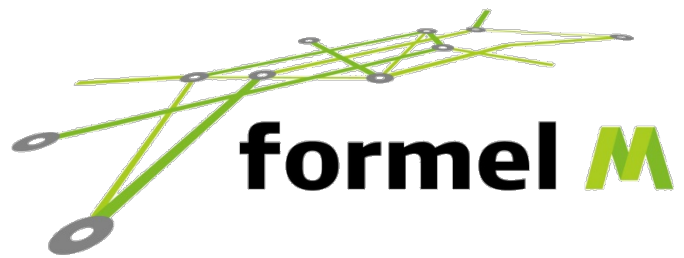
Retningslinjerne kan ses som den overordnede paraply over arbejdspladsens forskellige principper for rejseaktivitet.

Til grund for principperne kan ligge forskellige økonomiske, klimamæssige, tidsmæssige og imagemæssige hensyn, der har forskellig vægtning i organisationen.

En afbalancering af disse hensyn i målsætningerne er påkrævet, om end der ligeledes vil være brug for at udfordre hensynene i målsætningerne.







Det er vigtigt at udvikle overordnede mål for retningslinjerne og konkrete målsætninger for hver specifik retningslinje.

Et overordnet mål kunne være et mål om gennemsnitlig CO<sub>2</sub>-udledning per kilometer kørt i organisationens køretøj, eller antal rejste kilometer per medarbejder ved medarbejdernes transport i arbejdstiden - eventuelt opdelt på distancer og transportmidler.

Målsætninger for en specifik retningslinje kunne være nedbringelse af udbetalt kørselsgodtgørelse, øget brug af tjenestecykler til lokale destinationer, eller nedbringelse af udgifter til taxi på korte ture.

Ved opsætning af målsætninger for specifikke retningslinjer kan man risikere at flytte udgifterne til andre områder, hvorfor det overordnede mål må opveje dette. En nedbringelse af kørselsgodtgørelsen vil måske give øget brug af organisationens egen vognpark, og det bør vurderes, om det er hensigtsmæssigt i henhold til de overordnede mål.

#### 4.2.2 Afgrænsning

Med i dine overvejelser for implementering af ny retningslinjer for medarbejdernes transport i arbejdstiden er, hvem skal retningslinjerne gælde for, og hvor skal de gælde? I kortlægningen af de nuværende retningslinjer for transporten i arbejdstiden og ved interessentanalyse du fået kendskab til medarbejdere med særlige transportbehov. Medarbejdere med for eksempel tilkaldefunktion, der medbringer materialer og/eller har mange besøgssteder. Retningslinjerne må derfor designes, så de også passer denne gruppe eller der må laves særlige retningslinjer for grupper af medarbejdere, afdelinger eller institutioner.

Ligeledes kan det være relevant at differentiere retningslinjer for forskellige adresser, idet adgangen til grønne transportmidler varierer betragteligt. Retningslinjerne bør tilpasses de lokale forhold efter en grundig analyse af de eksisterende transportmuligheder og medarbejdernes transportbehov. Er arbejdspladsen beliggende tæt på (under 600 meter) en central bus/tog-station, kan kollektiv transport indgå i retningslinjerne i større eller mindre grad. Mens andre transportmidler må anvendes ved placeringer længere væk fra kollektive trafikknudepunkter.

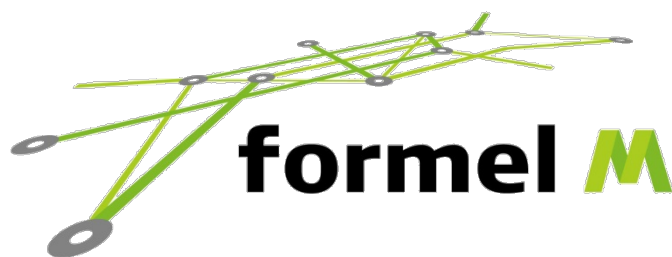
### 4.3 Kortlægning, analyse og tiltag

#### 4.3.1 Kortlægning af nuværende transport

Arbejdet med retningslinjer for transport tager ofte udgangspunkt i en kortlægning, der konstaterer et optimeringspotentiale inden for transporten. I kapitel 2 og 3 kan du læse om metoder til kortlægning af medarbejdernes pendling samt sammensætning og anvendelse af arbejdspladsens vognpark. Herunder listes dele af den arbejdsrelaterede transport, der falder uden for de nævnte kapitler.

Du kan fx kortlægge:

- Rejsefri møder og hjemmearbejde; udstyr og anvendelse  
*Hvilke medarbejdere har muligheden? Hvor meget bruges det? Hvad har vi af videomødefaciliteter? Kan Skype eller lignende bruges i vores organisation?*
- Taxi; omfang og udgifter til taxi  
*Hvor mange penge bruger vi på taxi? Hvor og hvor lange er turene? Hvem bruger meget taxi?*



- Kørselsgodtgørelse; omfang og udgifter til kørsel i egen bil

*Afdelinger eller medarbejdergrupper med særlig høje udgifter? Hvilken takst bruges hvornår/til hvem?*

- Kørselsgodtgørelse; omfang og udgifter til kørsel på egen cykel

*Har vi dette?*

#### 4.3.2 Kortlægning af eksisterende politikker

Hvad findes der allerede af politikker og retningslinjer på arbejdspladsen? Det er vigtigt at undersøge, ikke mindst for at bygge videre på eventuelle eksisterende politikker. Findes der allerede et ophæng for transportretningslinjer i andre af arbejdspladsens politikker, eller kan der hentes "hjemmel" for transporttiltag i disse. Din kortlægning bør også afdække, hvor transportretningslinjer evt. kan indskrives i andre politikker, fx hvis der ikke skal udformes en decideret transportpolitik.

Undersøg, hvad der findes af politikker, retningslinjer, uskrevede regler, anvisninger eller andet, der relaterer sig til transport. Det kan både være elementer, der understøtter grønnere transport, men kortlæg også om der evt. er elementer, der potentielt modarbejder eller ansporer i en uhensigtsmæssig retning i forhold til de målsætninger, I har for arbejdspladsens transport. I boksen til højre kan du se en række emner

### Politikker relateret til transport

#### TRANSPORT

##### Tjenesterejser

- Hierarki for valg af transportmiddel
- Rejsefri møder
- Procedurer for afregning
  - Taxi: taxibon eller udlæg
  - Kollektiv transport: hvor (nemt) findes klippekort/rejsekort
  - Kørsel i egen bil: hvilken takst gælder til hvad
  - Godtgørelse for kørsel på egen cykel

##### Pendling

- Hjemmearbejde
- Fleksible arbejdstider
- Arbejdstid under transport

#### ANDRE POLITIKKER

##### Indkøbspolitik

- Krav til nye køretøjer, energieffektivitet og økonomi
- Udskiftningsfrekvens/-procedurer
- Krav ved bestilling af transportydelser fra eksterne parter

##### Miljø, HR og sundhed

- Arbejdspladsens profil
- Miljøledelse
- Personalehåndbog
- Deltagelse i aktiviteter, så som "Vi Cykler Til Arbejde"

#### Politikker kontra praksis

Når du kortlægger de eksisterende politikker, skal du også huske at afdække, hvorvidt de faktisk følges i praksis. Der ses eksempler på, at afdelinger eller medarbejdere følger andre regler end de officielt udstukne. Det kan give anledning til at ændre praksis eller evt. at revidere politikken, hvis den er uhensigtsmæssig. Fx kan det være mest økonomisk og miljømæssigt forsvarligt at købe benziner til hjemmeplejen, der ofte har mange stop og start, trods en overordnet indkøbspolitik der anviser at købe dieslbiler.

På samme måde skal der naturligvis tages forbehold for det reelle behov, når nye politikker eller retningslinjer udformes. Er den nye regel optimal og realistisk i alle henseender og situationer? Skal der evt. differentieres efter forskellige behov?

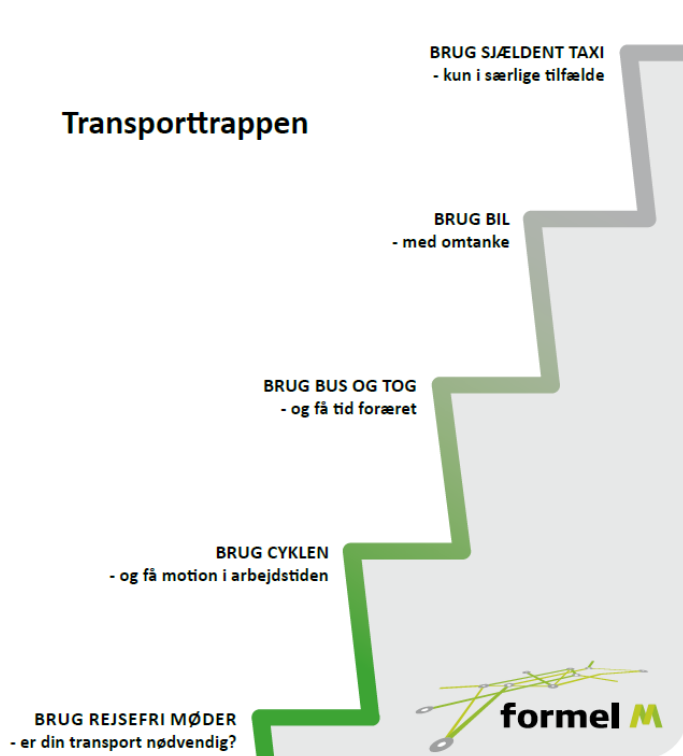
### 4.3.3 Analyse og tiltag

Under kortlægningen af den nuværende situation vil det ofte være en hjælp at lave forskellige analyser og/eller scenarieberegninger for at vurdere afledte effekter af den nuværende adfærd eller beregne besparelspotentialer (CO<sub>2</sub>, økonomi, tid mv.) ved nye procedurer og retningslinjer.

I dette afsnit beskrives forslag til analyser eller tiltag for hver af de fire emner i boksen herover.

#### Tjenesterejser

Retningslinjer for valg af transportmiddel ved transport i arbejdstiden kan bygges op som et hierarki, hvor de forskellige transportformer prioriteres i forhold til hinanden og med anbefalinger til hvornår, medarbejderen bør vælge hvad. Et sådan hierarki præsenteres herunder.



Retningslinjer for tjenesterejser kan også have indflydelse på medarbejdernes valg af transportmiddel til pendling, fx hvis det ikke længere er nødvendigt at have bil med på arbejde for at bruge den i arbejdsmedfør.

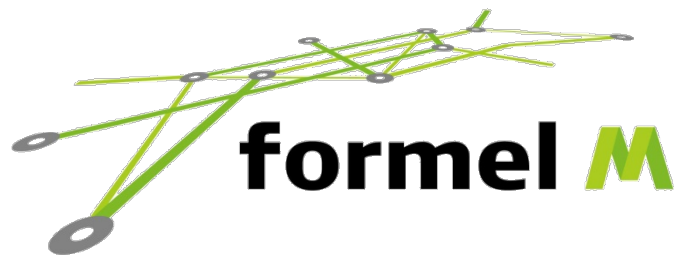
#### 1. Brug rejsefri møder

Rejsefri møder betyder, at mødet afholdes over telefon eller en internetbaseret løsning. De kan og bør ikke erstatte alle fysiske møder, men de kan med fordel erstatte visse typer af møder. Rejsefri møder kan give en bedre økonomi for organisationen, mere effektiv drift, tidsbesparelser på transport, mere harmoniske medarbejdere og reduceret miljøpåvirkning. De økonomiske fordele hentes gennem øget effektivitet i driften og reducerede rejseudgifter.

Figur 1 Transporttrappen fra pjecen 'Smart transport i arbejdstiden'

Lav en analyse af potentialet på arbejdspladsen, fx ved at spørge medarbejderne hvilke møder, der kunne erstattes af telefon- eller webmøder. På baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne på Albertslund Rådhus blev det vurderet, at de 250 medarbejdere kunne opnå en CO<sub>2</sub>-besparelse på i alt 4.100 kg/år ved brug af webmøder. Vær opmærksom på, at de tekniske løsninger til tider kan være en barriere for nogle. Teknikken skal være opdateret, og nogle løsninger til virtuelle møder kræver en grundig introduktion.

Hvis mødet ikke kan afholdes rejsefrit, bør det planlægges (placering og tidspunkt), så det giver mindst mulig transport for det samlede antal deltagere. Desuden kan mødetidspunktet fx koordineres med ankomsttider for kollektiv transport i nærområdet.



## 2. Brug cyklen

På de kortere ture er det oplagt at bruge cyklen. Dermed spares penge, CO<sub>2</sub> og medarbejderen får frisk luft og gratis motion. Der kan fx sættes en km-grænse for, hvornår medarbejderen bør vælge cykel, hvis det er muligt, frem for andet transportmiddel. Ved ture på 2-3 km findes flere fordele ved at cykle/gå i stedet for at tage bilen, da den tid der evt. spares ved at tage bilen er minimal.

Som nævnt i kapitel 3 er det naturligvis nødvendigt at tilpasse arbejdspladsens flåde af køretøjer til retningslinjerne. Det betyder, at det fx kan være nødvendigt at indkøbe flere eller andre typer cykler og cykeludstyr, ligesom placeringen af cyklerne kan være afgørende. Hvis medarbejderne forventes at bruge egen cykel i arbejdstiden, bør der gøres opmærksom på, at man kan få godtgørelse herfor. Overvej også om jeres retningslinjer skal indeholde en anvisning af, hvor meget længere tid den bæredygtige transport må tage. I den overvejelse bør særligt indgå den positive sundhedseffekt ved cykling. En undersøgelse fra Københavns Kommune viser at personer, der cykler dagligt, i gennemsnit har seks færre sygedage om året<sup>11</sup>.

## 3. Brug bus og tog

Hvis det er muligt at arbejde undervejs, kan kollektiv transport være en fordel på de strækninger, hvor betjeningen er god. Det kræver naturligvis, at arbejdspladsen tillader dette og stiller de nødvendige hjælpemidler til rådighed, så som bærbar computer og evt. mulighed for internetadgang. Alternativt giver tog og bus mulighed for at koble af mellem to møder.

Igen kan det være nødvendigt at lave en analyse for at vurdere, i hvilket omfang tjenesterejser i bil vil kunne erstattes med kollektiv transport. Det afhænger af, om forbindelsen til destinationen er tilfredsstillende, og om der fx skal medbringes mange materialer. Man kan evt. indkøbe en foldecykel, som 'forlænger' rækkevidde af den kollektive transport, fordi medarbejderen kan cykle det sidste stykke vej fra bus/tog til den endelige destination.

Der kan under alle omstændigheder være både penge og CO<sub>2</sub> at spare ved at bruge kollektiv transport.

Et eksempel er rejsen mellem København og Fredericia. Turen tager sammenlagt cirka 4 timer og 40 minutter uanset rejseform. Ved at tage toget, får man denne tid foræret til at arbejde i. Herudover udledes kun 11,8 kilo CO<sub>2</sub> på togturen frem for 57,8 kilo CO<sub>2</sub> i bil<sup>12</sup>.

Klippekort og rejsekort gør det let og fleksibelt at bruge bus og tog, og medarbejderen slipper for at skulle håndtere kontanter og kvitteringer. Sørg for, at det er nemt og smidigt for medarbejderen at vælge den kollektive transport. Det inkluderer god tilgængelighed og synlig information om mulighederne. Overvej også her om retningslinjerne skal indeholde en anvisning af, hvor meget længere tid den bæredygtige transport må tage.

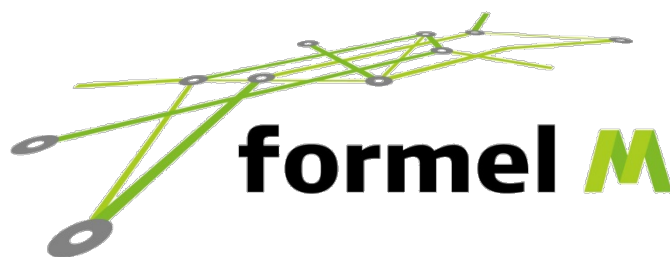
## 4. Brug bil

Som repræsentanter for en grøn arbejdsplads er det vigtigt at overveje, hvilket signal vi sender, når vi tager bilen. Det betyder ikke, at man aldrig må tage bilen, men at alle medarbejdere skal være bevidste om muligheden for at bruge andre alternativer.

Lav en samlet analyse af behovet for kørsel i bil i arbejdstiden. Her bør både indgå det faktiske omfang af bilkørsel i dag, men i høj grad også en vurdering af det reelle behov under hensyntagen til hvilke rejser, der vil kunne udføres med andre transportformer eller erstattes af rejsefri møder. Mere energieffektive køretøjer i kommunens egen vognpark er også en stor kilde til brændstofbesparelse. Læs mere om håndtering af selve vognparken i kapitel 3.

<sup>11</sup> Københavns Kommune: 'Samfundsøkonomiske analyser af cykeltiltag - metode og cases', Rapport Januar 2009

<sup>12</sup> www.Rejseplanen.dk



Kørsel i egen bil er ofte en stor post på arbejdspladsens transportbudget. Afhængigt af satsen for kørselsgodtgørelse, kan denne ligefrem give medarbejderen incitament til at bruge bil. Du kan lave en beregning for den økonomiske besparelse ved at anvende den lave takst frem for den høje. Eksempelvis ændrede Ballerup Kommune procedure således, at der fra 1. januar 2013 ikke længere udbetaltes den højeste takst fra centralt hold. Som resultat heraf faldt andelen af kilometer, der blev udbetalt den højeste takst for med 32%. Fra 2011 til 2013 oplevede kommunen en reduktion på 425.000 kr. i udgifterne til kørselsgodtgørelse<sup>13</sup>. Analysen viste, at overflytningen var fordelt ligeligt mellem cykel/gang og kollektiv transport og samlet set har reduceret kommunens CO<sub>2</sub>-udledning med over 20.000 kg. Trods det store potentiale oplever nogle arbejdspladser, at ledelsen ikke vil ændre disse retningslinjer. Et sted at starte kan være at håndhæve reglen om, at den laveste takst skal bruges ved transport til kursus og uddannelsesaktiviteter. Et andet sted at sætte ind er samkørsel; altså at fylde bilerne mest muligt op, når flere kollegaer skal til samme destination. Det sparer store mængder CO<sub>2</sub>, og tiden kan passende bruges til arbejdsrelaterede drøftelser, forberedelse af det forestående møde/kursus eller bare at lære sine kollegaer bedre at kende.

Der kan også udarbejdes retningslinjer for, hvornår medarbejderen kan bruge sin egen bil, og hvornår det anbefales at bruge en af arbejdspladsens biler. Denne bør være baseret på en nøje vurdering af omkostningseffektiviteten ved de to alternativer. Hvis turen er kort, men bilen skal være væk hele dagen, anbefales det at medarbejderen bruger egen bil, for at bilen ikke står uudnyttet hen i mange timer.

Som nævnt i kapitel 3 om vognpark findes der også en række grønne køreråd, man kan følge for at køre mere energieffektivt. Det er en god idé, at sende medarbejdere med megen kørsel i arbejdspladsens biler på et såkaldt Kør Grønt kursus. Erfaringen fra kurserne er, at der kan spares op til 20% på brændstofforbruget.

### 5. Brug sjældent taxi

Kørsel i taxi er dyrt for arbejdspladsen og udleder meget CO<sub>2</sub>. Men taxien er en del af offentlig transport og kan være en fordel i kombination med bus- og togrejser. En lang togtur, som er kombineret med den sidste del af strækningen i taxa, er mere miljøvenligt end at køre i bil hele vejen. Taxi kan også være nødvendig i akutupstaaede situationer, hvor der ikke er andre transportmidler til rådighed

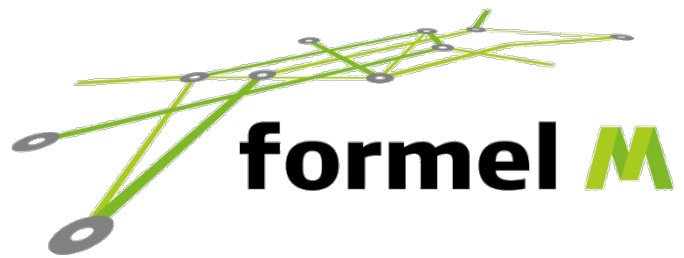
Som tidligere nævnt er en grundig kortlægning af al arbejdspladsens transport meget anvendelig. Herunder bør du også kortlægge udgifterne til taxi, og hvilke ture de bruges til. På den baggrund kan du lave en analyse af, hvilke taxiture, der kan erstattes af andre transportformer. En analyse på Ballerup Rådhus viste fx, at 69% af medarbejdernes taxiture havde start i kommunen, og at 75% af disse ture var 5 km eller kortere. Ved overflytning til cykel ville kommunen kunne spare 300 taxiture til en samlet værdi af 43.500 kr. Den estimerede CO<sub>2</sub>-besparelse er 350 kg pr. år.

Du vil typisk opdage, at der køres overraskende mange ture i taxi, hvis der ikke er regler på området i forvejen. Det er oplagt at inddrage de berørte medarbejdere i drøftelsen af, hvilke ture der kan bruges taxi til. En anden indsats kan være at ændre afregningsproceduren, så der alene kan anvendes taxibon og egne udlæg til taxi ikke refunderes.

Der kan også laves et total forbud mod brug af taxi til tjenesterejser (kun tilkaldevagt og akutberedskab undtaget), som det er gjort i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns kommune. Der skal søges dispensation for at køre taxi og anvende egen bil. Taxaforbud blev introduceret ved to måneders prøveperiode og den nye retningslinje blev estimeret til at give besparelse på en halv mio. kr.

## Pendling

<sup>13</sup> Det skal dog nævnes, at selve taksterne også blev ændret i denne periode.



Arbejdspladsen kan understøtte mere bæredygtige pendlervaner ved fx at tilbyde medarbejderne at arbejde hjemmefra, hvis det er muligt. Det kræver selvfølgelig, at selve arbejdet har en karakter, der gør det muligt, men også at der er en brugbar teknisk løsning, fx med fjernadgang til arbejdspladsens fildelingssystemet. Det er vigtigt at tage højde for, og du kan med fordel lave en undersøgelse blandt medarbejderne af, hvem det er relevant for. Én ugentlig hjemmearbejdsdag reducerer pendlingens CO<sub>2</sub>-udledning med 20%. Særligt for medarbejdere med langt til arbejde vil der tillige være en betydelig tidbesparelse ved at arbejde hjemme. En anden løsning arbejdspladsen kan tilbyde for at spare transport og tid for medarbejderne, er en indkøbsordning; et samarbejde med et online supermarked, der leverer de varer, som medarbejdernes selv har bestilt på nettet, på selve arbejdspladsen.

Muligheden for (betalt) arbejdstid under transport kan også påvirke medarbejdernes valg af transportmiddel til pendlingen. Dette kan være afgørende for, at nogle medarbejdere vælger den kollektive transport til arbejde på trods af, at det måske tager længere tid end bil. Hvis der er mulighed for at tjekke mails, holde telefonmøder eller færdiggøre præsentationer fx i toget, er tiden godt givet ud. Igen er dette særlig oplagt for medarbejdere med langt til arbejde og god tilgængelig kollektiv transport.

Muligheden for fleksible arbejdstider kan også spille ind i forhold til transportmiddelvalg, særligt hvis frekvensen af den kollektive transport er lav. Hvis man fx har 20 min. ventetid i enten den ene eller anden ende af arbejdsdagen, kan det betyde et fravalg af den kollektive transport.

På den måde har arbejdspladsen mulighed for, via forskellige konkrete regler eller ordninger, at få indflydelse på medarbejdernes pendlervaner. Men arbejdspladsen kan også påvirke transportmiddelvalget via andre typer af tiltag. Et godt eksempel er "afsmitningen" mellem tiltag for tjenesterejser og pendling. Aktiviteter, synlighed og opmærksomhed på transport generelt kan påvirke bredere end det umiddelbare mål. Har arbejdspladsen fx en politik om at støtte deltagelsen i kampagner som "Vi Cykler Til Arbejde", vil det typisk have en afledt effekt på brugen af cykel til arbejde ud over konkurrencemåneden. På Roskilde Rådhus oplevede man en CO<sub>2</sub>-besparelse på 22% på pendlingen over en to årig periode, hvor der havde været masser af tiltag for at fremme grønnere transport i arbejdstiden. Læs mere om de konkrete aktiviteter i afsnit 4.4 nedenfor.

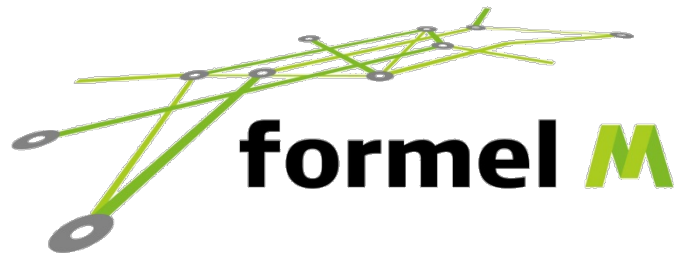
### Indkøbspolitik

Det er muligt i stor udstrækning at påvirke CO<sub>2</sub>-udledningen fra transporten via arbejdspladsens indkøbspolitikker. Det drejer sig fx om politikker eller retningslinjer for indkøb af nye køretøjer til vognparken. Du kan – evt. i samarbejde med en ekstern konsulent – lave en analyse af den nuværende vognpark og brugen heraf, som beskrevet i kapitel 3. Denne analyse kan fx give anledning til en politik vedr. udskiftningsfrekvens for bilerne, så den nyeste teknologi benyttes. Analysen kan også afdække mulighederne for at implementere elbiler og andre energieffektive alternativer i vognparken. Region Hovedstaden har en målsætning om 25% elbiler i 2015<sup>14</sup>. Dette mål har Albertslund Kommune valgt at følge konkret og har derfor planlagt indkøb af i yderligere 11 elbiler inden udgangen af 2014, således at målet nås med en samlet elbilflåde på 24 biler.

Trafikstyrelsen har desuden udarbejdet anbefalinger til grønt indkøb af person- og varebiler og tunge køretøjer. Det estimeres at kunne bidrage med en 15 pct. CO<sub>2</sub>-besparelse, hvis de følges. Se mere under Grøn Transport på [www.trafikstyrelsen.dk](http://www.trafikstyrelsen.dk).

Ud over jeres egen vognpark kan du også kigge nærmere på politikker vedr. køb af transportydelser fra eksterne parter, eller der kan stilles særlige miljøkrav, når større indkøb skal i udbud. Fx kunne Ballerup Kommune på

<sup>14</sup> Læs mere om Region Hovedstadens elbils-sekretariat Copenhagen Electric på [www.cph-electric.dk](http://www.cph-electric.dk)

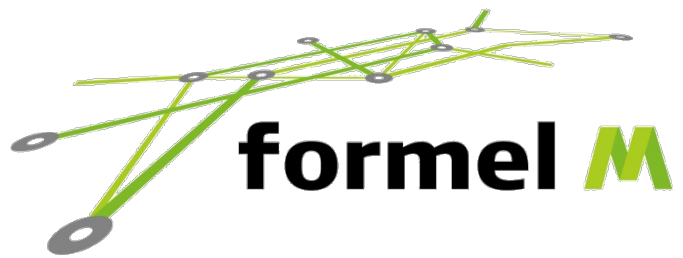


baggrund af deres kortlægning af hjemmeplejens biler lave et udbud, hvor 34 biler udfases og erstattes af 23 hvoraf to er elbiler og 14 er hybridbiler.

#### 4.4 Implementering, kommunikation og forankring

Implementering af retningslinjer for medarbejdernes transport bliver ofte meget konkret og praktisk. Det kan være faciliteter for rejsefri møder, taxibon og rejsekort i receptionen, firmacykel til korte distancer osv. Den nye transportadfærd skal rodfæstes, og ændringen skal forankres hos medarbejder så vel som hos ledelsen. Forankringen i ledelsen er beskrevet under afsnit 4.1 Organisation og ressourcer. Transportadfærd handler om vaner, og skal gamle vaner erstattes af nye, er der ofte behov for ekstra opmærksomhed og gentagelser.

Eksempel: Skal der afholdes rejsefri møder, skal der stilles faciliteter til rådighed for virtuelle møde – enten PC-løsning eller konferenceløsning. Medarbejderne skal informeres om faciliteterne, og instrueres i brugen af dem. Efter en periode skal der følges op på brugen af faciliteterne. Erstattes de antal ture med virtuelle møder som forventet? Fungerer faciliteterne tilfredsstillende? Kan brugen øges? Hvordan er brugertilfredsheden?



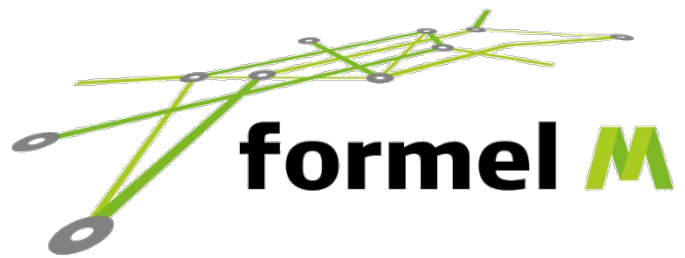
## Forankring og kommunikation

Skab en brændende platform	Kommunikér rationalet og indvirkningerne	Gentag rationalet og skab fornyet interesse	Holder rationalet stadigvæk?
<p>I den fase hvor visionen for transportretningslinjerne formes, kan medarbejderne engageres ved at bidrage til visionsudviklingen, og der bliver skabt forståelse for deres behov og motivation. I Formel M er der blevet udviklet dialogkort som har været brugt til at motivere og skabe forståelse for behov, samt at vurdere forandringsparathed i organisationen. Dialogkortene italesætter dilemmaer: valg af transportmiddel, tidsforbrug og økonomi – og udstiller miljøkonsekvenserne af de nuværende valg. Bring alternative transportmidler i spil ved at medarbejdere får lejlighed til at prøve dem af. Derved bliver der skabt dialog og eksisterende vaner bliver revurderet.</p>	<p>I denne fase handler det om at engagere medarbejdere ved at kommunikere gevinsterne ved de nye retningslinjer ud og dele visionen fx på personalemøder, hvor ledelsen bakker op om nye retningslinjer. Et quick win tiltag etableres, hvilket giver anledning til at gentage kommunikationen af visionen. En trykt version af transportretningslinjerne kan deles ud til medarbejdere, fx når de møder på arbejde, hvilket giver anledning til at forklare indvirkningerne. Kombinér gerne med et konkret transportmiddel Fx konkurrence om at folde en foldecykel på tid.</p>	<p>Tredje fase rummer mulighed for at styre medarbejdernes deltagelse i implementeringen. At opbygge kompetence og forståelse for de nye retningslinjer. I Formel M er der udviklet en plakat, som hver afdeling kan udfylde med fælles retningslinjer og efterfølgende hænge op. Andre kampagner kan være med til at sætte fokus på transportretningslinjerne direkte eller indirekte. Skab synergi mellem organisationens miljøarbejde og implementering af transportretningslinjer. Personale med miljøfaglig vidne kan inddrages i udformning af nye indkøbspolitikker.</p>	<p>Fjerde fase fordrer at medarbejdere har fået nye kompetencer og arbejdsprocesser som skal drive forandringen videre. Indsamling af medarbejdernes meninger om transportretningslinjerne. Resultaterne af de første ændringer kommunikerer ud internt så vel som eksternt. Tiltag som skal understøtte transportretningslinjerne justeres. Retningslinjer implementeres i andre dele af organisationen.</p>

### Miljø-, HR- og sundhedspolitikker

Hvis arbejdspladsen i forvejen har en miljøpolitik, vil denne være et godt ophæng for arbejdet med grønnere transport. Tiltag og retningslinjer rettet mod transport kan være en løftestang til at opnå bestemte klimamål. Aktiviteter på transportområdet vil kunne understøtte arbejdspladsens grønne profil; de er ofte meget synlige og gør det derfor tydelig både for medarbejdere og omgivelser, at arbejdspladsen har en aktiv klimaindsats. Hvis der allerede eksisterer et miljøledelsessystem, er det en oplagt kanal at kommunikere og implementere transporttiltag





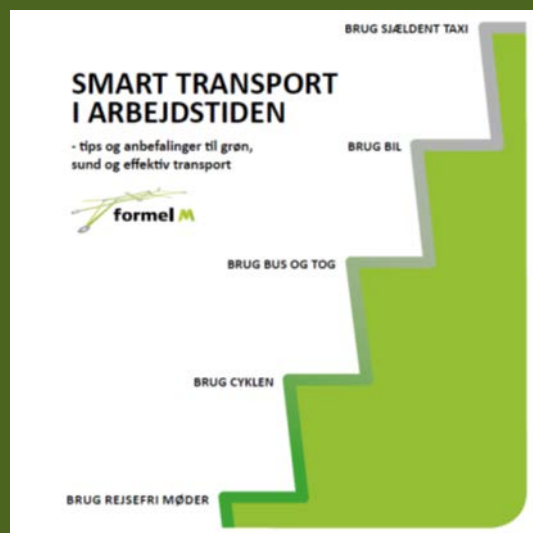
igennem. Transport kan være en væsentlig post i et miljøregnskab. Hvis der måles eller estimeres på alle tiltagene arbejdspladsen gør for en grønnere transport, kan resultaterne tælle med i miljøregnskabet.

Vigtigt er det, at nye medarbejdere bliver introduceret til retningslinjerne for transporten i arbejdstiden. Det kan gøres i en personalehåndbog eller lignende, hvor retningslinjerne beskrives og begrundes, således at medarbejderen forstår bevæggrundene.

Arbejdspladsen kan også anspore til grønnere transportvalg mere indirekte f.eks. ved at støtte op om aktiviteter som kampagnen "Vi Cykler Til Arbejde", "Sjælsø Rundt" eller "DHL-stafetten". Sådanne arrangementer eller konkurrencer skaber opmærksomhed omkring sund og grøn transport og understøtter samtidig det sociale liv på arbejdspladsen. Disse tiltag kan have en afsmittende effekt på medarbejdernes valg af transportmiddel både til pendling og i arbejdstiden. Der er derfor god ræson i, at arbejdspladsen støtter op ved at betale deltagergebyret eller tilbyde ekstra services i forbindelse med arrangementet så som gratis cykeltjek ved konkurrencens start. Du kan også lave en jeres egne interne konkurrencer på arbejdspladsen relateret til jeres konkrete tiltag for grønnere transport. Fx kan afdelinger konkurrere om, hvem der køre flest ture eller længst på arbejdspladsens nye elcykler.

Kommunikationsmaterialer som understøtter dit arbejde med transportretningslinjer:

## Guiden 'Smart transport i arbejdstiden



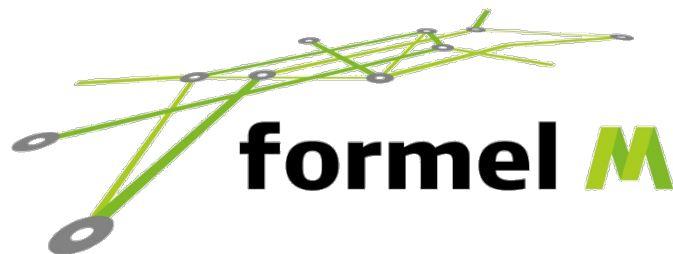
Guiden 'Smart transport i arbejdstiden – tips og anbefalinger til grøn, sund og effektiv transport' er udviklet til kommuner og virksomheder, som vil arbejde med transport og mobilitet. Guiden henvender sig til medarbejdere, der har transport i forbindelse med arbejdet og i arbejdstiden.

I guiden kan du hente argumentation til dit arbejde med transportretningslinjer.

## Dialogkort til workshop



Dialogkort til workshop er et redskab til at sætte fokus på, hvordan I transporterer jer i arbejdstiden i din organisation - og hvorvidt det kan gøres mere smart og bæredygtigt. Dialogkortene er for dig som vil inddrage medarbejderne i arbejdet med udformning af retningslinjerne. Output af workshoppen er således medarbejdernes bud på transportretningslinjer. Dialogkortene er opdelt i temaerne: 1. Kørsel i bil, 2. Kørsel i taxi, 3. Kørsel på cykel, 4. Kørsel med bus / tog og 5. Rejsefri møder. Et sæt indeholder fem dialogkort af hvert tema. Idéen med dialogkortene stammer fra Gävleborg i Sverige.



## Retningslinjer på Plakat

# Sådan

## ...transporterer vi os smart hos

arbejdspladsens navn

Denne plakat er et arbejdsværktøj, som kan hjælpe jer med at aftale rammerne for jeres transport i arbejdstiden. Plakaten er opdelt i fem temaer med hver to hovedspørgsmål og nogle hjælpspørgsmål. De to hovedspørgsmål sætter fokus på, hvordan I vil bruge jeres transportmuligheder, og hvordan I rent praktisk gør. Hjælpspørgsmålene gør jeres svar mere konkrete med fokus på at få en mere **sund, grøn og effektiv transport**. Brug plakaten på et internt møde og aftal sammen rammerne for jeres transport. Skriv jeres svar på linjerne under hvert af de spørgsmål, som er relevante for jer.

1. Brug rejsefri møder – er din transport nødvendig?

Hvilke møder vil vi gøre virtuelle hos?

---

Hvordan gør vi, når vi skal sætte et virtuelt møde op?

---

**Hjælpspørgsmål**

- Hvilke fysiske møder giver det mening at erstatte med virtuelle møder?
- Har vi udstyr og lokaler til at holde møder over telefon, internet eller video?
- Hvilket udstyr mangler vi eventuelt?
- Hvem kan hjælpe os med at sætte møder op over internettet?

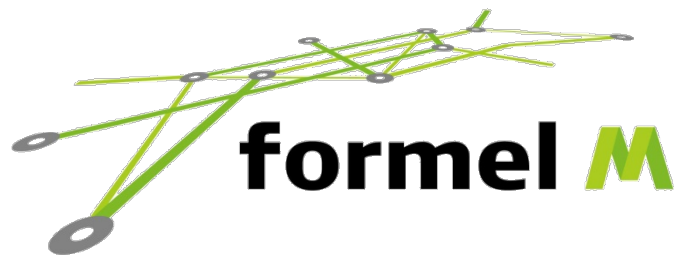
En arbejdsplakat som du kan bruge, når I sammen skal fastlægge retningslinjer for at gøre jeres transport sundere, grønnere og mere effektiv.

Plakaten kan ligeledes bruges til synliggørelse af retningslinjerne.

Guide til 'Smart transport i arbejdstiden', dialogkort og plakat kan downloades fra hjemmesiden:  
<http://www.formelm.dk/OmFormelM/Værktøjer/>

Konkrete anvisninger kan også være nødvendige. Det gælder for eksempel en guide til webmøder, der rummer en beskrivelse af, hvilke møder der kan erstattes med webmøder og en introduktion til udstyret. Tilknytning af en superbruger der kan introducere og kan hjælpe i tvivlsspørgsmål er ofte en vigtig brik til at få flere til at bruge webmøder.

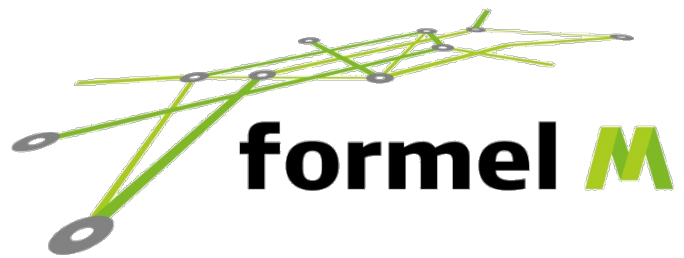
En løbende formidling af resultaterne kan forankre retningslinjerne yderligere og kommunikere dem længere ud. Denne formidling kan ske til pressen og internt i personaleblad eller lignende og kan yderligere styrkes med citater fra ledelse eller medarbejdere. Tester medarbejderne nye transportmidler af, så husk at kommunikere det ud til resten af organisationen.



## Eksempler på erfaringer og anbefalinger fra Formel M

Herunder kan du læse om erfaringerne med implementering af transportretningslinjer i kommunerne i Formel M.

Albertslund Rådhus, Jobcenter og Bibliotek	
<b>Kortlægning</b>	På baggrund af resultaterne fra den indledende spørgeskemaundersøgelse besluttede Albertslund Kommune at udarbejde en transportguide til valg af transportmiddel i forbindelse med tjenesterejser.
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er forankret i miljø- og teknikafdelingen. Evalueringen af effekter er foretaget i samarbejde med konsulent.
<b>Handling</b>	I Albertslund kommune har man på rådhuset iværksat en transportguide for transport i arbejdstiden, som skal hjælpe medarbejderne til at træffe det mest bæredygtige valg i forbindelse med deres transport i arbejdstiden. Transportguiden beskriver en række trin man bør overveje i forbindelse med sin transport i arbejdstiden.
<b>Effekter / resultater</b>	De ansatte blev spurgt til deres kendskab til transportguiden. 98 – svarende til 45 % har stiftet bekendtskab med den. For 73 % af de, som har læst guiden, har det betydet en ændring af adfærd. Den største effekt har været på brugen af taxa, 16 % kører sjældnere i taxa end før. Holder man medarbejdernes transportmiddelvalg i forbindelse med møder op mod, om de har læst transportguiden eller ej, ses klare forskelle i transportmiddelvalg. Særlig markant er, at næsten dobbelt så mange af dem som har læst transportguiden har benyttet en elcykel. Besvarelserne viser, at guiden virker. Adfærden i forhold til brugen af hhv. cykel, elcykel, kollektiv transport, bil og taxa er ændret i retning mod de mere bæredygtige transportmidler.
Ballerup Rådhus og decentrale enheder	
<b>Kortlægning</b>	I 2011 fik man den høje sats for kørselsgodtgørelsen, hvilket gjorde det til en god forretning at bruge sin egen bil. Det blev estimeret, at kommunen kunne opnå en besparelse på ca. 500.000 kr. årligt ved at reducere tjenesterelateret kørsel i egen bil gennem en nedsættelse af kørselsgodtgørelsen til lav takst.
<b>Organisering / ressourcer</b>	Projektgruppe på rådhuset står for en fælles koordineret indsats inden for mobilitet og medarbejdertransport. Forslaget om nedsættelse af kørselsgodtgørelsen blev godkendt fra centralt hold, mens transportretningslinjer og forsøg med udlån af elcykler blev håndteret af projektgruppen
<b>Handling</b>	I efteråret 2012 introducerede Ballerup Kommune dialogkortene (se afsnit 4.4) på rådhuset for at udbrede viden om transportmuligheder og skabe debat om transporten i de lokale enheder. Output fra workshoppen blev anvendt til udarbejdelse af guide til 'Smart transport i arbejdstiden' og Retningslinjer på plakat. Konkrete mobilitetstiltag som udlån af elcykler, kørt grønne kurser og cykelservice i arbejdstiden og informationskampagner om bæredygtig trans-



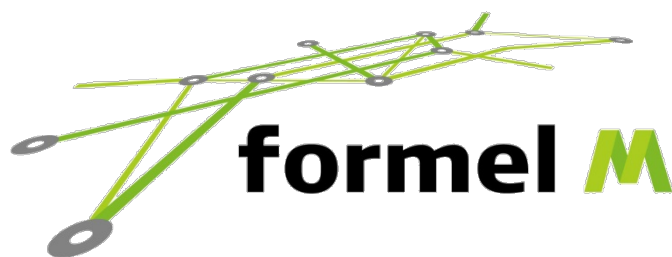
	<p>portformer blev sat i værk.</p> <p>Fra årsskiftet 2012-2013 blev reglerne for udbetaling af kørselsgodtgørelses ændret, således at taksten i udgangspunktet er nedsat fra 3,67 kr./km til 2,13 kr./km. Ændringen betyder, at hvis en afdeling stadig ønsker at benytte den høje takst, kan det stadig ske, men ud af eget budget.</p>
<b>Effekter / resultater</b>	<p>Kendskabet til mobilitetstiltag på rådhuset er højt. Hele 88 % af respondenterne angiver at de har kendskab til mobilitetstiltagene. Det skyldes blandt andet dialogworkshoppen på rådhuset, arbejdet med retningslinjer samt synliggørelse af alternative transportformer som elcykler, cykelservice i arbejdstiden, kør grønt kurser og cykelkampagner.</p> <p>Besparselsen på kørselsgodtgørelsen er hentet hjem, således at det nu er lederne som betaler, hvis de ansatte skal have den høje sats. Der er også sket en besparelse i antal kørte kilometer i private biler på 19,9 %. Ændringen har samlet set betydet en besparelse på 425.000 kr. for alle kommunens ansatte. Hvor den høje kørselsgodtgørelse i 2011 blev udbetalt for 87 % af de kørte kilometer, er den andel faldet til 74% i 2013.</p> <p>Der er i perioden sket et fald i brugen af bil i forbindelse med rejser i arbejdstiden. Overflytningen er fordelt ligeligt mellem cykel/gang og kollektiv transport. Reduktionen i CO<sub>2</sub>-udledningen kan deraf beregnes. Som gennemsnit betragtet er der tale om en årlig reduktion på 4,2 kg CO<sub>2</sub> pr. år pr. ansat i kommunen, eller tilsammen 1,9 ton CO<sub>2</sub> pr. år for de 454 ansatte på rådhuset.</p>

#### Greve Rådhus

<b>Kortlægning</b>	<p>Kortlægning af eksisterende retningslinjer viste, at retningslinjer for kørsel ikke fremstår i samlet tilgængelig form på intranettet. Det er derfor svært for medarbejderne at få et samlet overblik over regler, blanketter m.v.</p> <p>Der er ingen gode råd på intranet om grøn køreadfærd og alternativer til bilen.</p> <p>Kørselsgodtgørelse håndteres budgetmæssigt af de enkelte centre, der tilsvarende kan have forskellig praksis for, hvilken transportform medarbejderne kan anvende.</p>
<b>Organisering / ressourcer</b>	Arbejdet med retningslinjer er forankret i projektgruppe på rådhuset.
<b>Handling</b>	Arbejdet med de samlede retningslinjer er af planlægningsmæssige årsager udsat til 2014, således at erfaringer fra den hidtidige mobilitetsindsats på rådhuset kan indgå i forberedelsen til arbejdet med retningslinjer.
<b>Effekter / resultater</b>	Endnu ingen resultater.

#### Roskilde Rådhus

<b>Kortlægning</b>	CO <sub>2</sub> -regnskabet viser behov for at tage fat på transport. Kortlægning viste, at alle medarbejdere får høj kørselsgodtgørelse.
--------------------	---



<b>Organisering / ressourcer</b>	Arbejdet er forankret hos klimakoordinator i miljø- og teknikafdelingen.
<b>Handling</b>	Den høje kørselsgodtgørelse vil man ikke røre ved fra centralt hold, da man mener, at det er en vurdering, der skal foretages af den decentrale leder. Medarbejdernes transportadfærd søges i stedet påvirket gennem kampagner og øget opmærksomhed på fordele i forhold til sundhed og økonomi for den enkelte medarbejder. Læs mere om indsatsen i erfaringsafsnittet i kapitel 3.
<b>Effekter / resultater</b>	Læs mere om resultaterne af indsatsen i erfaringsafsnittene i kapitel 2 og 3.
<b>Fredericia Rådhus</b>	
<b>Kortlægning</b>	Arbejdet med retningslinjer tog udgangspunkt i kommunens transportoptimeringsprojekt og vognparkanalyse (se erfaringsafsnit kapitel 3).
<b>Organisering / ressourcer</b>	Indsatsen er en del af Fredericia Kommunes interne miljøledelsesarbejde og forankret i Grønt Sekretariat.
<b>Handling</b>	Fredericia Kommune har udviklet en Guide til Grøn Transport for medarbejderne på Fredericia Rådhus. Guiden er bygget efter transportmiddeltrappen (se s. 49). Guiden indeholder ud over vejledning og anbefalinger også eksempler på pris og CO <sub>2</sub> -udledning med forskellige rejsemidler til forskellige destinationer.
<b>Effekter / resultater</b>	Effekten af Guide til Grøn Transport er ikke blevet vurderet

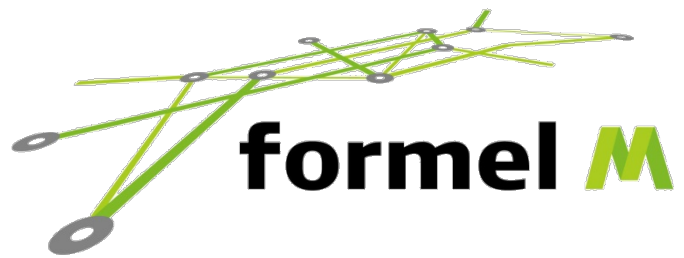
### Anbefalinger når du skal i gang

*"Politikker kan helt sikkert flytte noget, hvis de indeholder konkrete krav/forbud om for eksempel laveste takst for kørselsgodtgørelse, at man ikke må tage bilen til kortere ture, at indkøbe elbiler ved udskiftning af biler osv. Hvis politikken mest af alt er en hensigtserklæring, skal den følges op af handlingsplaner med konkrete tiltag; den har næppe stor værdi i sig selv. Under alle omstændigheder skal politikken kommunikeres tydeligt og gøres nærværende for medarbejderne."*

*Albertslund Kommune*

*"I stedet for forkromede politikker kan der formuleres transportretningslinjer - det opleves mindre restriktivt"*

*Roskilde Kommune*



*"Det kan være en fordel at få lagt nogle konkrete retningslinjer ind i indkøbspolitikken i forhold til, hvad man skal købe af bil til hvilke behov. Og så skal den kommunikeres helt ud til dem som indkøber transportmidler, så det er nemt at gå ind og finde vejledning til hvilket køretøj, som kan anbefales til et givet behov. Og hvis man skal lave politikker på selve medarbejdertransporten, kan det måske være en fordel at starte blødt ud med en guide, som ledelsen bakker op omkring. Herudover skal der være konkrete, anvendelige, indbydende alternativer til bilen som eksempelvis elcyklen, så gør det nemt at skifte bilen ud der, hvor det er oplagt."*

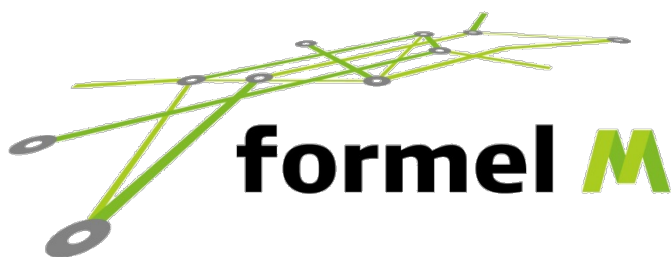
*Ballerup Kommune*

*"Indarbejd retningslinjer for transportmidler i kommunens indkøbspolitik og brug Trafikstyrelsens anbefalinger"*

*Fredericia Kommune*

*"Vores arbejde med mobility management har været inde under paraplyen af "bæredygtighed"; at her har den enkelte medarbejder muligheden for at gøre noget. Mange bække små...."*

*Glostrup Hospital*



## ***Bilagliste***

Bilag 1: Skabelon til kortlægning af rammebetingelser

Bilag 2: Spørgeskema til transportvaneundersøgelse, indledende undersøgelse

Bilag 3: Eksempel på faktaark, indledende undersøgelse

Bilag 4: Spørgeskema til transportvaneundersøgelse, opfølgende undersøgelse

Bilag 5: Eksempel på Mobilitetsplan

Bilag 6: Eksempel på aktivitets- og monitoreringsplan



## ***Bilag 1***

### ***Skabelon til kortlægning af rammebetingelser***

Denne skabelon kan du bruge til kortlægningen af arbejdspladsens rammebetingelser. Udfyld den fx i samarbejde med kolleger fra andre afdelinger med særlig indsigt i emnet.

## Formel M, Spor 2 - Arbejdsdokument

### Rammebetingelse og praksis for arbejdspladsen - Interviewoplæg

Oplysningerne i dette dokument indgår som en del af nulpunktsanalysen (sammen med info fra spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne) og vil skabe rammen for vurderingen af den nuværende situation (nulpunkt) og identifikation af potentielle Mobility Management tiltag, der kan implementeres på arbejdspladsen.

Det med gult markerede er obligatorisk information, der som minimum skal besvares fra hver virksomhed.  
\* Det med stjerne markerede angiver at informationerne skal bruges som input til virksomheds-faktaarket

Virksomheden og medarbejdere	
<b>Demonstrationsprojekt-område</b>	
<b>Virksomhedens navn</b>	
<b>Adresse</b>	
<b>Kontaktperson</b> <i>Navn og direkte tlf.nr. Samt evt. kontaktpersoner for de forskellige faciliteter</i>	
<b>Virksomhedstype</b>	
<b>Organisation</b>	
<b>Hvad er virksomheden beskæftiget med (fagområde/sector)?</b>	
<b>Antal ansatte</b> <i>Evt. fordelt på afdelinger. Hvor mange er spørgeskema sendt til?</i>	
<b>Typer af ansættelser</b> <i>Fast/flexetid, skiftehold mv</i>	
<b>Nabo-virksomheder (evt andet sted?)</b>	
<b>Indgår i netværk eller andre samarbejder?</b>	
<b>Andre forhold</b> <i>Er/skal virksomheden fx lige flyttet, udvide, indskrænke.</i>	

Parkering		
<b>* Parkeringspladser til biler, i alt</b>	<b>Antal</b>	<b>Afstand til indgang</b>
heraf P-kælder		
heraf P-hus		
heraf egne udendørs p-pladser		
heraf fælles/ offentlige udendørs p-pladser		
<b>Estimerede belægningsprocent / kapacitets problemer?</b>		
<b>Betales for parkering? Hvor meget? Af hvem? Til hvem?</b>		
<b>Særlige forhold</b> <i>Er nogle pladser fx reserverede bestemte medarbejdere eller biler, gæsteparkering</i>		
<b>* Parkeringspladser til cykler, i alt</b>	<b>Antal</b>	<b>Afstand til indgang</b>
Cykelparkering 1		
Cykelparkering 2		
Cykelparkering 3		
<b>* Hvor mange af pladserne er overdækkede?</b>		
<b>Hvor mange af pladserne er aflåste?</b>		
<b>Estimerede belægningsprocent / kapacitets problemer?</b>		
<b>Særlige forhold</b> <i>Er nogle pladser fx reserverede bestemte medarbejdere eller cykler, gæsteparkering</i>		

Betjening med kollektiv transport		
Linier	Afstand fra virksomheden	Frekvens
<b>Tog</b>		
<b>S-tog</b>		
<b>Metro</b>		
<b>Bus</b>		
<b>Regional bus (S/X/R/A)</b>		

Andre relevante forhold vedr. den kollektive betjening?	
---	--

Adgangsforhold	
Hvordan er adgangsforholdene til station/busstop <i>Sikker, nem, direkte, skiltning mv.</i>	
For fodgængere	
For cyklister	
Findes information (fx til gæster) om nærmeste station, stoppested?	

Faciliteter på virksomheden		
	Andel / antal	Udnyttelses grad
* Hvor stor en andel af medarbejderne har mulighed for hjemmearbejdsplads? <i>Bruges det?</i>		
* Hvad findes der på virksomheden af udstyr til videomøder/-konferencer? <i>PC-løsninger som fx Skype, Konferenceløsninger som fx Web Ex Bruges det?</i>		
<b>Kollektiv transport</b>		
Har medarbejderne mulighed for betalt arbejdstid under transport? <i>Bruges det?</i>		
' Er virksomheden tilknyttet ordningen med Erhvervskort <i>(perodeskort til kollektiv transport betalt over lønnen)? Hvor mange bruger det?</i>		
' Findes der bus/tog-afgangstider synligt noget sted på virksomheden? <i>Fx realtids-tavle i foyer eller på intranet</i>		
<b>Cykler</b>		
* Hvor mange firmacykler har virksomheden? <i>Heraf el-cykler? Bruges de?</i>		
* Hvor mange baderum?		
Hvor mange omklædningsrum/garderobe?		
* Findes der en cykelserviceordning på virksomheden? Værksted på sitet?		

<b>Bil</b>	
<b>Antal firmabiler</b>	
Heraf personlige (tildelt bestemt person)	
Heraf specialbiler <i>Hvilken type?</i>	
Heraf el-biler	
Heraf som delebil <i>Hvordan?</i>	
<b>* Findes der samkørselsordning på virksomheden?</b> <i>Hvornår/hvordan er den startet? Hvor mange bruger den?</i>	
<b>Afregningstakst ved tjenestekørsel i egen bil</b>	
<b>Andre transportmidler</b> Scootere, segway, andet?	

Transportpolitikker og -kulturer	
<b>Politikker</b>	
<b>Hvad findes der på virksomheden allerede af transport politikker?</b> <i>Som fx rejsepolitik, politik for firmabil / kørselsgodtgørelse, parkeringspolitik, personalegoder. Eller anden, der har betydning for transport/mobilitet.</i>	
<b>Kulturer / praksis</b>	
<b>Er virksomheden tilknyttet relevante aktiviteter?</b> <i>Certificeret Cykelvenlig arbejdsplads, deltager i Vi Cykler til arbejde, Sjælsø Rundt og lign.</i>	
<b>Tjenestekørsel (transport i arbejdstiden)</b>	
<b>Tjenestekørsel omfang (ture og km) eller udgifter (kr.)?</b> Egen bil? Firmabil? Fly? Cykel? Kollektiv transport? Taxi? Samkørsel?	

**Umiddelbare idéer til Mobility Management tiltag?**

*Egne forslag eller idéer*

## ***Bilag 2***

### ***Spørgeskema til transportvaneundersøgelse, nulpunktundersøgelse***

Eksempel på spørgeskema brugt i den indledende undersøgelse af medarbejdernes transportvaner og holdninger.



## SPOR 2

### Spørgeskema til medarbejderne på rådhuset

Dette er blot et screen-print af det spørgeskema, som den kommunale partner får tilsendt et link til, der skal videreformidles til medarbejderne. Hvis der skal være en præmie-lodtrækning blandt deltagerne, skal præmien afklares inden udsendelse af spørgeskemaet.

### Undersøgelse af medarbejder-transportvaner

**Tak, fordi du vil deltage i denne undersøgelse af transportvaner blandt medarbejderne på din arbejdsplads! Spørgeskemaet tager ca. 10 minutter at gennemføre.**

Spørgsmålene handler om din arbejdsrelaterede transport og hvad, der vil kunne få dig til at ændre dine transportvaner. Formålet er at kortlægge transportadfærden, herunder CO2-udledningen, og få input til hvordan transportforholdene kan forbedres for Ballerup Rådhus. Undersøgelsen foretages som et samarbejde mellem din arbejdsplads og Ballerup Kommune i projektet Formel M.

Dine svar er vigtige, uanset om du har megen eller lidt transport og uanset hvilket transportmiddel, du bruger. Alle indsamlede oplysninger behandles anonymt.

Du kommer frem og tilbage ved hjælp af piletasterne nederst på siden. Husk at klikke på "Afsend besvarelse", når du har færdiggjort spørgeskemaet. Afbryder du interviewet, inden du er helt færdig, skal du starte forfra.

Med venlig hilsen

 **BALLERUP**

 **formel M**  
GRØNT MOBILITETSKONTOR

Næste side >> 0%

### OM DIG

**Er du**

Kvinde  
 Mand

**Hvor gammel er du?**

**Hvor bor du?**

<< Forrige side    Næste side >> 7% Completed



## OM DIG

### Hvilket center eller afdeling af Ballerup Rådhus arbejder du i?

- Center for Borgerservice
- Center for By, Kultur og Erhverv
- Center for Børne- og Ungerådgivning
- Center for Ejendomme
- Center for It og Digitalisering
- Center for Miljø og Teknik
- Center for Skoler og Institutioner
- Center for Social, Sundhed og Beskæftigelse
- Center for Økonomi og Personale
- Sekretariat for Politik og Ledelse
- Sekretariat for Udvikling og Kommunikation

### Har du mulighed for at arbejde hjemmefra?

- Ja
- Nej

### Hvor ofte har du adgang til bil på rejsen mellem din bopæl og din arbejdsplads?

- 5 eller flere dage om ugen
- 3-4 dage om ugen
- 1-2 dage om ugen
- 1-2 dage om måneden
- Sjældnere
- Aldrig

<< Forrige side

Næste side >>

14% Completed

## OM DIG

### Angiv for hver af dagene i sidste uge, om du var på arbejde, arbejdede hjemme fra eller ikke arbejdede.

	Arbejdede	Arbejdede hjemme	Arbejdede ikke
Mandag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tirsdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onsdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Torsdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fredag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lørdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Søndag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Forrige side

Næste side >>

21% Completed

Denne side bruges til at afgrænse hvilke dage, der skal svares for på næste side. Man spørges dermed ikke til transporten til arbejde de dage, hvor man arbejdede hjemme eller ikke arbejdede.

## OM DIN TRANSPORT TIL ARBEJDE

### Hvor langt rejste du på rejsen til arbejde i sidste uge og med hvilke transportmidler?

Angiv for hvert transportmiddel, du har brugt, hvor mange kilometer du kørte/cyklede/gik den pågældende dag.

Skemaet drejer sig kun om din transport til arbejde - ikke rejsen hjem eller tjenesterejser.

Har du fx fem en halv kilometer, skriv da "5,5" med komma. Er du i tvivl om rejsens længde, kan du følge linket [her](#) og måle distancen ved at bruge "Få rutevejledninger". Felter ved transportmidler du ikke har brugt, efterlader du blot blanke.

Hvis den første rejse på din arbejdsdag var en tjenesterejse, skal den ikke registreres i denne tabel. Skriv da "0" i feltet med transporttid i tabellen nederst på denne side.

	Transportmiddel til arbejde						
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Gang, km							
Cykel, km							
El-cykel, km							
Bil alene, km							
Bil med andre, km							
Bus, km							
Tog, km							
Metro, km							
Motorcykel, km							
Knallert, km							
Andet, km							

### Hvor lang transporttid havde du til arbejde i sidste uge?

Angiv for hver dag din transporttid i minutter for hele turen til arbejde.

Fx. skrives en time og et kvarter som "75"

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Transporttid, minutter							

<< Forrige side    Næste side >>

Hvis der ikke er svaret "Bil, alene" eller "Bil, med andre", springes de næste 3 sider over ("Om din brug af bil").

## OM DIN BRUG AF BIL

Når du kører i bil på rejsen til arbejde (fører eller passager), hvilken type brændstof bruger bilen?

- Benzin
- Diesel
- El
- Ved ikke
- Andet: (angiv venligst)

Er bilen


- Privatejet
- Kommunalejet
- Ejet af delebilsordning

Kører du i bil til arbejde, fordi du skal bruge bilen i arbejds medfør?

- Nej
- Ja, nogle gange
- Ja, altid

<< Forrige side

Næste side >>

 33% Completed

## OM DIN BRUG AF BIL

Når du kører i bil sammen med andre på din rejse til arbejde, hvem kører du da sammen med? (marker gerne flere)

- Ægtefælle/sambo
- Barn/børn
- Kollega
- Andet

Når du kører i bil sammen med andre på din rejse til arbejde, hvor mange personer er I da typisk i bilen?

- 2
- 3
- Flere end 3

<< Forrige side

Næste side >>

 43% Completed

## OM DIN BRUG AF BIL - Parkeringsforhold

Når du kører i bil på rejsen til arbejde (fører eller passager), hvor parkerer du/l da oftest?

- På rådhusets markerede P-plads
- Uden for rådhusets område
- Jeg bliver sat af / bilen parkeres ikke
- Andet : (angiv venligst)

Når du kører i bil på rejsen til arbejde (fører eller passager), hvor tit må du/l da lede efter en p-plads?

- 5 eller flere dage om ugen
- 3-4 dage om ugen
- 1-2 dage om ugen
- 1-2 dage om måneden
- Sjældnere
- Aldrig

### Kommentarer

Her kan du skrive, hvis du har øvrige kommentarer til din biltur til arbejde

<< Forrige side

Næste side >>

50% Completed

Der kan tilføjes spørgsmål vedr. bus og tog, fx:

- Hvilke(n) af følgende buslinier benyttede du på din rejse til arbejde? (angiv gerne flere)  
Indsæt relevante linier som svarmulighed.

- Hvilke(n) af følgende togstationer benyttede du på din rejse til arbejde? (angiv gerne flere)

Indsæt relevante stationer som svarmulighed

## OM DIN TRANSPORT I ARBEJDSTIDEN

### Hvor ofte har du tjenesterejser?

Ved "tjenesterejser" forstås den transport, du har i forbindelse med dit arbejde, dvs. inden for din arbejdstid.

Det gælder tjenstekørsel, erhvervsrejser, transport til møder og anden transport inden for rammerne af dit arbejde.

- 5 eller flere dage om ugen
- 3-4 dage om ugen
- 1-2 dage om ugen
- 1-3 dage om måneden
- Sjældnere
- Aldrig

### Korte tjenesterejser (0-10 km)

Hvilke(t) transportmiddel bruger du oftest på dine tjenesterejser?  
(angiv gerne flere)

- Bil, privatejet
- Bil, kommunalejet
- Bil, leaset/lejet
- Taxa
- Tog, bus mv.
- Cykel, privatejet
- Cykel, kommunalejet
- El-cykel, privatejet
- El-cykel, kommunalejet

### Mellemlange tjenesterejser (10-50 km)

Hvilke(t) transportmiddel bruger du oftest på dine tjenesterejser?  
(angiv gerne flere)

- Bil, privatejet
- Bil, kommunalejet
- Bil, leaset/lejet
- Taxa
- Tog, bus mv.
- Cykel, privatejet
- Cykel, kommunalejet
- El-cykel, privatejet
- El-cykel, kommunalejet

### Lange tjenesterejser (over 50 km)

Hvilke(t) transportmiddel bruger du oftest på dine tjenesterejser?  
(angiv gerne flere)

- Fly
- Bil, privatejet
- Bil, kommunalejet
- Bil, leaset/lejet
- Taxa
- Tog, bus mv.
- Cykel, privatejet
- Cykel, kommunalejet
- El-cykel, privatejet
- El-cykel, kommunalejet

<< Forrige side

Næste side >>

## MULIGHED FOR MERE SAMKØRSEL

Dette afsnit handler om din transport både til og fra arbejde samt i arbejdstiden.

Hvilke af følgende tiltag kunne have betydning for, om du vil vælge at køre (mere) sammen med andre?

	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Ved ikke	Er allerede iværksat
Hjælp til at finde nogen, jeg kunne køre sammen med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garanti for ikke at skulle vente mere end 15 minutter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garanti for at kunne komme hjem, også hvis samkørslen afflyses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reserveret parkeringsplads centralt placeret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontant belønning for at køre flere sammen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andre forslag eller kommentarer

Her kan du skrive andre forslag og ideer til, hvad der vil kunne få dig til at køre sammen med andre til/fra arbejde. Eller hvis du har andre kommentarer til samkørsel

<< Forrige side Næste side >>

60% Completed

## MULIGHEDER FOR MERE KOLLEKTIV TRANSPORT

Dette afsnit handler om din transport både til og fra arbejde samt i arbejdstiden.

Hvilke af følgende tiltag kunne have betydning for om du vil vælge at benytte (mere) kollektiv transport?

	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Ved ikke	Er allerede iværksat
Virksomhedsbetalt bus- og togkort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skattefrit bus- og togkort ("Erhvervskort")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stoppested/station tættere på min arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre information om køretider, forsinkelser mv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighed for betalt arbejdstid undervejs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til pendlercykel ved station/stoppested	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til tjenestecykel i arbejdstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til tjenestebil i arbejdstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andre forslag eller kommentarer

Her kan du skrive andre forslag og ideer til, hvad der vil kunne få dig til at bruge tog, bus eller metro mere til/fra arbejde. Eller hvis du har andre kommentarer til brugen af kollektiv transport til/fra arbejde

<< Forrige side Næste side >>

67% Completed

## MULIGHEDER FOR MERE CYKLING

Dette afsnit handler om din transport både til og fra arbejde samt i arbejdstiden.

Hvilke af følgende tiltag kunne have betydning for, om du vil vælge at cykle (mere)?

	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Ved ikke	Er allerede iværksat
Overdækket cykelparkering ved min arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overdækket cykelparkering ved station/stoppested	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aflåst cykelparkering ved min arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aflåst cykelparkering ved station/stoppested	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omklædnings- eller badefaciliteter på min arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cykelservice på min arbejdsplads (reparation og vedligeholdelse)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En kontant belønning for at cykle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til pendlercykel ved station/stoppested	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til el-cykel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til tjenestecykel i arbejdstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adgang til tjenestebil i arbejdstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andre forslag eller kommentarer

Her kan du skrive andre forslag og ideer til, hvad der vil kunne få dig til at cykle mere til/fra arbejde. Eller hvis du har andre kommentarer til brugen af cykel til/fra arbejde

<< Forrige side

Næste side >>

73% Completed

## MULIGHEDER FOR ANDRE TILTAG

Hvilke af følgende tiltag kunne have betydning for dit valg og brug af transport i relation til dit arbejde?

	Stor betydning	Nogen betydning	Ingen betydning	Ved ikke	Er allerede iværksat
Videomøde/konference	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjemmearbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksible arbejdstider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personlig transportvejledning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andre forslag eller kommentarer

Her kan du skrive andre forslag og ideer til tiltag, der vil fremme mere bæredygtig transport til/fra arbejde. Eller hvis du har andre kommentarer

<< Forrige side

Næste side >>

86% Completed

## Tryk på "Afsend besvarelse" for at afslutte spørgeskemaet


Hvis du vil deltage i lodtrækningen om lækkert udstyr til cyklen og cyklisten, skal du angive dit navn og emailadresse nedenfor.  
Lodtrækningen finder sted i uge 43 og vinderne får direkte besked.

Navn

Email

<< Forrige side

Afsend besvarelse

 92% Completed

Vi har nu modtaget din besvarelse, og du kan lukke dette vindue.

Mange tak for din deltagelse!



## ***Bilag 3***

### ***Eksempel på faktaark, nulpunktundersøgelse***

Faktaarket er en god, overskuelig opsummering af resultaterne fra nulpunktundersøgelsen (arbejdspladsens rammebetingelser og medarbejdernes transportvaner).



**Ballerup Rådhus** deltager i Formel M for at udvikle bæredygtige transportvaner for medarbejderne

I alt **308** medarbejdere deltog i den indledende transportvaneundersøgelse

# Medarbejdertransport på Ballerup Rådhus

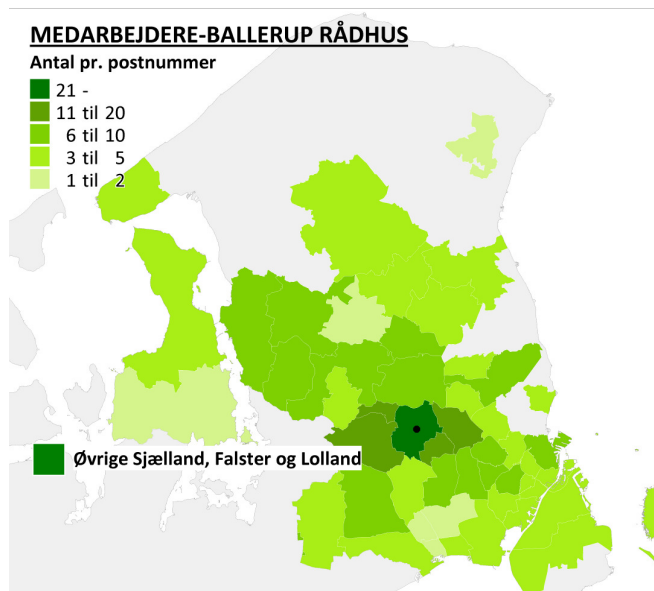


Medarbejderne på Ballerup Rådhus har gennemført en transportvaneundersøgelse udarbejdet af Ballerup Kommune i projektet Formel M. Her kan du læse udvalgte resultater fra undersøgelsen.

## Bæredygtige transportfaciliteter

Bæredygtige transportvaner kan hjælpes på vej med de rette faciliteter og arbejdsforhold. Her kan du se, hvilke faciliteter Rådhuset stiller til rådighed for medarbejderne i øjeblikket.

Eksisterende faciliteter er fremhævet med grøn



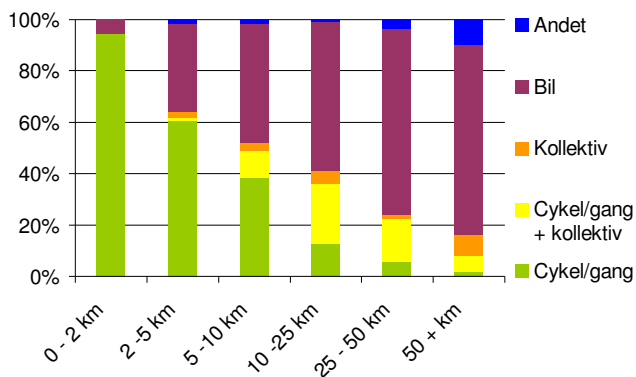
## Hvor pendler medarbejderne fra?

Medarbejdere på Ballerup Rådhus pendler fra ialt 69 forskellige postnumre. Den gennemsnitlige afstand fra bopæl til arbejde er 16,5 km.

- |   |                                 |   |                                       |
|---|---------------------------------|---|---------------------------------------|
|  | Videomøder                      |  | Cykelservice                          |
|  | Parkeringspladser<br>376 stk.   |  | Overdækket cykelparkering<br>148 stk. |
|  | Hjemmearbejdsplads              |  | Firmacykler                           |
|  | Afgangstider for off. transport |  | Badefaciliteter                       |
|  | Erhvervskortordning             |  | Samkørselsordning                     |

## Pendlerturene foregår i bil

Ballerup Rådhus' medarbejdere transporterer sig primært i bil til arbejde. Valg af transportmiddel hænger tydeligt sammen med afstand til arbejde. Medarbejdere med kort pendlerafstand vælger oftere cykel eller gang end medarbejdere med længere afstande.



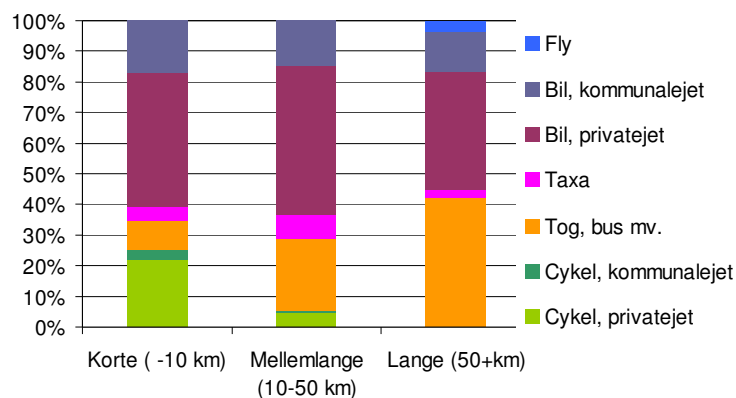
I alt 52% af alle pendlerturene tilbagelægges i bil. 45% af pendlerturene køres alene. Undersøgelsen viser desuden, at kun 6% af turene tilbagelægges med flere personer i bilen. 17% af turene kombinerer derimod forskellige typer transportmidler.

Virksomhedens transport kan gøres mere bæredygtig, hvis antallet af aleneturer skiftes ud med mere bæredygtige transportformer eller samkørsel.

Andel af pendlerture...	
... der foregår ved alenekørsel i bil	45%
... med samkørsel i bil	6%
... hvor transportmidler kombineres	17%

## Tjenesterejser

Størstedelen af tjenesterejserne foregår i bil.



## Transporteffekter

Nedenfor kan du se en oversigt over rejsetid, antal kørte km og CO<sub>2</sub>-udledning for pendlerturene til og fra rådhuset. Tallene er angivet for medarbejdere pr. arbejdsdag og for rådhuset pr. år.

	24 H	365 D
Antal kørte km	33 km	722.736 km
Tidsforbrug	57 min.	20.969 timer
CO <sub>2</sub> -udledning	4 kg	87.763 kg

## Om projektet

Formel M arbejder for at nedbringe trængsel og CO<sub>2</sub>-udledning fra transporten. Læs mere på [www.formelm.dk](http://www.formelm.dk)

Formel M er støttet af:



## ***Bilag 4***

### ***Spørgeskema til transportvaneundersøgelse, opfølgende undersøgelse***

Dette skema kan du bruge som inspiration, når du skal lave den opfølgende undersøgelse blandt medarbejderne. Her spørges til nuværende transportvaner samt bl.a kendskab, brug og tilfredshed med de tiltag, arbejdspladsen har gennemført. Hvis du special-designer dit eget spørgeskema, er det oplagt at spørge specifikt til jeres implementerede tiltag.

Dette er en gengivelse af spørgsmålene i den opfølgende undersøgelse blandt medarbejdere på arbejdspladser, som indgår i Formel M projektet. Spørgeskemaet formidles elektronisk ved hjælp af et tilsendt link og løber typisk i 2 uger.

[Firkantet parentes] = forklarende tekst

## Undersøgelse af medarbejder-transportvaner

Vi vil gerne spørge dig om din transport i forbindelse med dit arbejde og de tiltag, din arbejdsplads har gjort for at fremme en grønnere transport eller reducere transportbehovet. Undersøgelsen skal kortlægge din og dine kollegers transportadfærd, herunder CO<sub>2</sub>-udledningen. Vi er også interesserede i, om I er tilfredse med tiltagene. **Vi laver undersøgelsen i projektet Formel M, hvor også andre rådhus deltager.**

Dine svar er vigtige, uanset om du har megen eller lidt transport og uanset hvordan du transporterer dig. Alle indsamlede oplysninger behandles anonymt.

Du kommer frem og tilbage ved hjælp af pilene nederst på siden. Husk at klikke på "Afsend besvarelse", når du har færdiggjort spørgeskemaet. Afbryder du spørgeskemaet, inden du er helt færdig, skal du starte forfra.

Med venlig hilsen

## OM DIG

### Er du

- Kvinde
- Mand

### Hvor gammel er du?

- År *[numerisk skrivefelt]*

### Hvor bor du?

- Postnummer *[numerisk skrivefelt]*

### Evt.: Hvor er du ansat? *[kun aktuelt for dem, der havde det i nulpunktundersøgelsen]*

- Afdelings-/center navne *[afkrydsning]*

### Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

- Under ½ år
- ½-1 år
- 1-2 år
- Mere end 2 år

Angiv for hver af dagene i sidste uge, om du var på arbejde, arbejdede hjemme fra eller ikke arbejdede.

	Var på arbejde	Arbejdede hjemme	Arbejdede ikke
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag			
Fredag			
Lørdag			
Søndag			

## OM DIN TRANSPORT TIL ARBEJDE

### Hvor langt rejste du på rejsen til arbejde i sidste uge og med hvilke transportmidler?

Angiv for hvert transportmiddel, du har brugt, hvor mange kilometer du kørte/cyklede/gik den pågældende dag.

Skemaet drejer sig kun om din transport til arbejde, ikke rejsen hjem eller tjenesterejser. Ved de transportmidler, du ikke har brugt, kan du blot efterlade felterne blanke.

Har du fx fem en halv kilometer, skriv da "5,5" med komma.

Hvis den første rejse på din arbejdsdag var en tjenesterejse, skal den ikke registreres i denne tabel. Skriv da "0" i feltet med transporttid i tabellen nederst på denne side.

Er du i tvivl om rejsens længde, kan du følge linket [her](#) og måle distancen ved at bruge "Få rutevejledninger".

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Gang, km							
Cykel, km							
El-cykel, km							
Bil alene, km							
Bil med andre, km							
Bus, km							
Tog, km							
Metro, km							
Motorcykel, km							
Knallert, km							
Andet, km							

### Hvor lang transporttid havde du til arbejde i sidste uge?

Angiv for hver dag din transporttid i minutter for hele turen til arbejde.

Eksempelvis skrives en time og et kvarter som "75"

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Transport tid, minutter							

## **OM DIN BRUG AF BIL** [*betinget af bil-km*]

**Når du kører i bil til arbejde (fører eller passager), hvilket brændstof bruger bilen?**

- Benzin
- Diesel
- El
- Ved ikke
- Andet: (angiv venligst)

**Er bilen**

- Privatejet
- Kommunalejet
- Ejet af delebilsordning

**Kører du i bil til arbejde, fordi du skal bruge bilen i arbejds medfør?**

- Nej
- Ja, nogle gange
- Ja, altid

## **OM DIN BRUG AF BIL - Samkørsel** [*betinget af bilsamkørsels-km*]

**Når du kører i bil sammen med andre til arbejde, hvor mange personer er I typisk i bilen?**

- 2 personer i bilen
- 3 personer i bilen
- Flere end 3 personer i bilen



## OM DIN TRANSPORT I ARBEJDSSTIDEN

### Hvor ofte har du tjenesterejser?

Ved "tjenesterejser" skal forstås den transport, du har i forbindelse med dit arbejde, dvs. inden for din arbejdstid. Det gælder tjenestekørsel, erhvervsrejser, transport til møder og anden transport inden for rammerne af dit arbejde.

- 5 eller flere dage om ugen
- 3-4 dage om ugen
- 1-2 dage om ugen
- 1-3 dage om måneden
- Sjældnere
- Aldrig

### Hvilke(t) transportmiddel bruger du oftest på dine tjenesterejser? (angiv gerne flere)

Korte tjenesterejser (0-10 km)		Mellemlange tjenesterejser (10-50 km)		Lange tjenesterejser (over 50 km)	
Bil, privatejet		Bil, privatejet		Fly	
Bil, kommunalejet		Bil, kommunalejet		Bil, privatejet	
Bil, leaset/lejet		Bil, leaset/lejet		Bil, kommunalejet	
Taxa		Taxa		Bil, leaset/lejet	
Tog, bus mv.		Tog, bus mv.		Taxa	
Elcykel, privatejet		Elcykel, privatejet		Tog, bus mv.	
Elcykel, kommunalejet		Elcykel, kommunalejet		Elcykel, privatejet	
Cykel, privatejet		Cykel, privatejet		Elcykel, kommunalejet	
Cykel, kommunalejet		Cykel, kommunalejet		Cykel, privatejet	
				Cykel, kommunalejet	

## OM TRANSPORT

### Har du det seneste år snakket mere eller mindre om din transport, end du gjorde tidligere?

Det kan både være om din transport til/fra arbejde, i arbejdstiden eller i fritiden.

- Jeg har snakket mere om min transport end tidligere
- Jeg har snakket mindre om min transport end tidligere
- Jeg har snakket lige så meget om min transport som tidligere

## OM TILTAG PÅ DIN ARBEJDSPLADS

### Har du kendskab til tiltag, som din arbejdsplads har gjort for at fremme grønnere transport blandt medarbejderne eller for at reducere transporten?

Det kan være nye muligheder eller information om eksisterende – i forhold til din transport i forbindelse med arbejde. Det kan fx være tiltag, kampagner og events inden for cykling, kollektiv transport, samkørsel, grønnere bilkørsel, videomøder eller hjemmearbejdsplads.

- Ja
- Nej

### Har du prøvet nogle af de tiltag, som din arbejdsplads tilbyder for at fremme grønnere transport blandt medarbejderne eller for at reducere transporten?

- Ja
- Nej

### Hvor tilfreds er du samlet set med de tiltag, som du har prøvet? *[betinget af ja til ovenstående]*

- Meget tilfreds
- Delvist tilfreds
- Ikke tilfreds

### Hvilket af de afprøvede tiltag, er du mest tilfreds med? *[betinget af ja til ovenstående]*

- Nævn kun én ting *[Skrivefelt]*

### Har tiltaget(ene) medført en ændring i din transportadfærd fremadrettet? *[betinget af ja til har prøvet tiltag]*

- Ja
- Nej

**Hvis du vil deltage i lodtrækningen om XXX af værdi xxx kr, skal du angive dit navn og emailadresse nedenfor. Lodtrækningen finder sted i uge XX og vinderne får direkte besked.**

- Navn [*skrivefelt*]
- Email [*skrivefelt*]

Tryk på "Afsend besvarelse" for at afslutte spørgeskemaet

Mange tak for din deltagelse!

## ***Bilag 5***

### ***Eksempel på Mobilitets plan***

Glostrup Hospitals eksempel på en mobilitets plan. Planen indeholder også dokumentet i næste bilag: aktivitets- og monitoreringsplan.



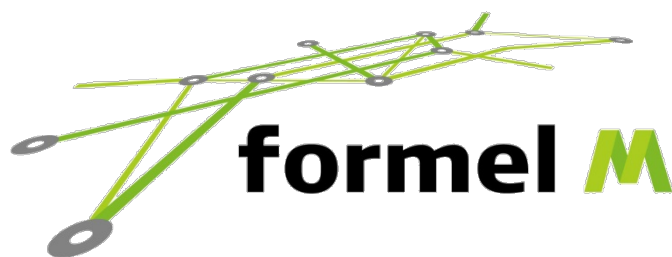
## Mobilitetsplan

### Glostrup Hospital 2012-2014



Formel M er støttet af





## Indhold

Mobilitetsplan.....	1
Glostrup Hospital 2012-2014.....	1
Indledning .....	2
1. Beskrivelse af hospitalet .....	3
2. Motivation for mobilitetsplanen.....	4
3. Transportvaneundersøgelse .....	5
4. Formål og målsætninger for mobilitetsplanen .....	6
5. Mobilitetsplanlægning og monitorering (bilag 5).....	7
6. Efterundersøgelse – efter 1 års mobilitetsarbejde.....	7
7. Det videre arbejde .....	8
Bilag 1.....	9
Bilag 2 - rammebetingelser .....	12
Parkering.....	12
Adgangsforhold mv.....	12
Faciliteter på virksomheden .....	13
Transportpolitikker og -kulturer .....	13

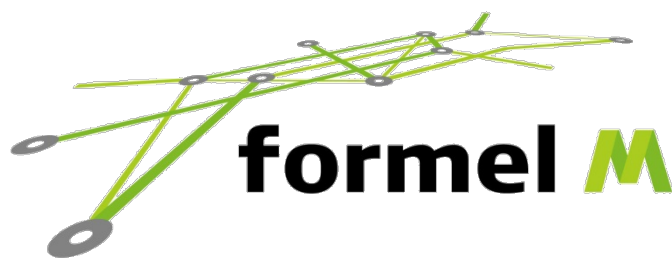
## Indledning

Mobilitetsplanen er et strategisk ledelsesværktøj. En strategi for hvordan hospitalet reducerer antallet af ture, konverterer ture i bil til andre transportformer og optimerer brugere af transport – her med fokus på til og fra arbejde. Nærværende mobilitetsplan dækker Glostrup Hospitals mobilitetstiltag 2012-2013.

Processen med at udarbejde mobilitetsplanen indeholder samme faser som enhver anden strategiproces. Nedsættelse af en projektgruppe, der analyserer udgangspunktet og på baggrund af analysen opstilles visioner og mål og der udarbejdes en plan for at nå målene.

Der vil når mobilitetsplanen er gennemført være behov for at evaluere mobilitetsplanen, og tilpasse den i forhold til om de opsatte mål er nået. Skal mobilitetsplanen i sidste ende have succes, er det afgørende at transportvaner ændres. Der er derfor behov for hele tiden at sætte fokus på forandringerne i organisationen. Anvendes de tiltag og forhold som hospitalet stiller til rådighed? Er mobilitetsplanen forankret i hele organisationen?

Udarbejdelsen af mobilitetsplanen er desuden et mål i hospitalets udviklingsaftale med Regionen omkring bæredygtighed.



Arbejdet med mobilitetsplanen er primært forankret i Driftsafdelingen, med projektgruppedeltagere fra hhv. kommunikationsteamet og HR & Kvalitet.

## 1. Beskrivelse af hospitalet<sup>1</sup>

Glostrup Hospital er et specialhospital i Region Hovedstaden. Vi er specialister i sygdomme i hjerne, ryg og øjne samt neurorehabilitering, lokalspecialhospital for borgere på Vestegnen, en del af Københavns Universitetshospital, har egen forskerpark og 13 professorer og er akkrediteret af Joint Commission International.

- 2400 fuldtidsstillinger
- 315 sengepladser
- 31.000 operationer/operative indgreb
- 245.000 ambulante besøg

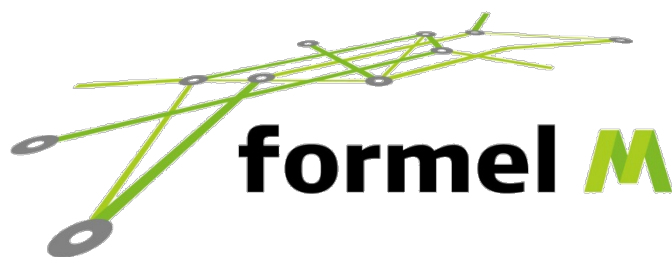
Hovedparten af hospitalets ansatte møder i tidsrummet kl. 7-8 og har fri mellem 15-16.

Det er let at komme til Glostrup Hospital med bil, idet hospitalet er forholdsvis tæt på motorveje og ringveje. Supercykelsti og lokale cykelstier på indfaldsveje gør det også nemt at transportere sig som cyklist. Dog klages der fra cyklister tit over manglende snerydning i Glostrup Kommune.

Region Hovedstadens undersøgelse: "Let at komme rundt, Regional tilgængelighed med kollektiv transport" fra august 2012 viser, at i forhold til kollektiv transport er det få af de besøgende og medarbejdere der bruger bus eller tog på turene til og fra hospitalerne (Bilag 1). Men potentialet for at bruge den kollektive trafik er meget større. Det kræver dog, at medarbejdere, patienter mv. vil acceptere en "smertegrænse" for rejsetid på én time (tur/retur). Tilgængeligheden til Glostrup Hospital er på grund af den generelt manglende banebetjening ikke optimal. Det kompenseres i vidt omfang af en høj busstandard. Glostrup Hospital betjenes af det såkaldte Pendlernet, der repræsenterer de højest klassificerede linjer i regionen med hensyn til betjeningsomfang. Den generelt dårlige banebetjening rettes der delvist op på i de kommende år i og med at betjening af Glostrup hospital indgår i planerne om en letbane i Ring 3.

Kollektiv transport		
Linier	Afstand	Frekvens
Tog – Regional tog, InterCity og Lyn	Høje Taastrup 10 km	Ca. 20 min
S-tog – Linje B (Bx)	Glostrup station 1,6 km	10-20 min
Metro	Vanløse 8,5 km	1-2 min
Bus – 149, 330E	0	10-20 min

<sup>1</sup> Beskrivelsen af hospitalet er udarbejdet august 2012 umiddelbart inden gennemførelsen af nulpunkt analysen/første transportvaneundersøgelse.



Regional bus (S/X/R/A) – 300S, 500S

0

Ca. 10 min

## Kort over Glostrup Hospital



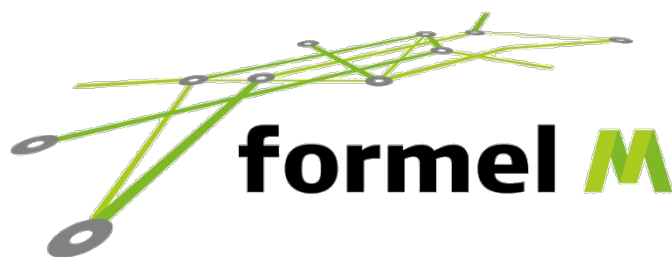
Oversigt over eksisterende faciliteter på hospitalet som antal af parkeringspladser, badefaciliteter mv., samt oversigt kort over medarbejdernes bopæl forefindes i bilag 2 og 3.

Frem mod 2018 bliver hospitalets kapacitet udvidet med godt 20 %. Hvilket svarer til ca. 400 nye medarbejdere og 125 nye sengepladser.

## 2. Motivation for mobilitetsplanen

Tilbuddet om at deltage i Formel M og udarbejde en mobilitetsplan passer godt ind i dagsordnen på Glostrup Hospital. Som de fleste danske hospitaler har vi en udfordring med trængsel på matriklen, herunder mangel på parkeringspladser.





På Glostrup møder mange medarbejdere tidligt - og de parkerer på de parkeringspladser, der er til rådighed. Patienter til ambulans behandling kan således risikere at komme for sent til behandling idet de kører forgæves efter parkeringspladser. Det er en udfordring for personalet, men også for hospitalets drift.

I og med at bæredygtighed skal tænkes ind i alle områder på hospitalet er der rigelige argumenter for at arbejde med mobilitet for ansatte, men nu har hospitalet også fået en brændende platform. Med etablering af Nyt neuro-rehabiliteringshus og P-hus vil parkeringspladser fra ultimo 2013 blive omdannet til byggeplads med massiv øgning af transport ud og ind af matriklen til følge. På sigt betyder udvidelsen af Glostrup Hospital som beskrevet et større antal medarbejdere og udvidelse af antallet sengepladser og dermed persontransport.

### 3. Transportvaneundersøgelse

Glostrup Hospitals medarbejdere deltog i september måned 2012 i en transportvaneundersøgelse. Undersøgelsen tog afsæt i at få et billede af medarbejdernes transportvaner og ikke mindst hvor der kunne være potentialer i forhold til nye mobilitetstiltag.

Herunder ses en oversigt over rejsetid, antal kørte km og CO<sub>2</sub>-udledning for pendlertransporten til og fra Glostrup Hospital, samt samlet for de fire deltagende hospitaler i hospitalssporet (Frederiksberg/Bispebjerg Hospitaler, Herlev Hospital og Glostrup Hospital).

Derudover vises andelen af pendlerture. I alt tilbagelægges 53 % af alle pendlerture i bil og af dem køres 48 % alene. Dvs. at kun 5 % af turene tilbagelægges med flere personer i bilen. 11 % af turene kombinerer derimod forskellige typer af transportmidler (f.eks. cykel og tog). Endnu færre vælger alene den kollektive trafik.

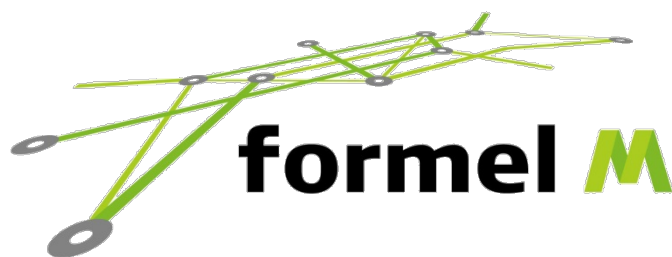
Sidst men ikke mindst vises mobilitetstiltag med størst potentiale. Her nævnes bl.a. at 58 % af medarbejderne angiver at mere cykelservice vil få dem til at cykle oftere.

	 Medarbejder pr. arbejdsdag	 Glostrup Hospital pr. år	 Samlet for de fire hospitaler
Antal kørte km	39 km	18.012.690 km	79.436.217 km
Tidsforbrug	64 min.	485.263 timer	2.338.895 timer
CO <sub>2</sub> -udledning	5.8 kg	2.643.796 kg	10.985.521 kg

#### Andel af pendlerture...

... der foregår ved alenekørsel i bil

48%



... med samkørsel i bil	5%
... hvor transportmidler kombineres	11%

#### Tiltag med højeste score

**45%** af medarbejderne angiver at en garanti for at kunne komme hjem, også hvis sammenkørslen aflyses har betydning for at flere vil køre sammen.

**53%** af medarbejderne angiver at virksomhedsbetalt bus og tog kort har betydning for, om de vil benytte kollektiv transport mere.

**58%** af medarbejderne angiver at mere cykelservice vil få dem til at cykle oftere.

Andre hovedpointer fra undersøgelsen er, at mere end hver tredje medarbejder på hospitalet vælger at tage cyklen om morgenen når de skal på arbejde og det gælder også selvom det er længere ture over 10 km. Enkelte vælger endda at cykle over 50 km på arbejde.

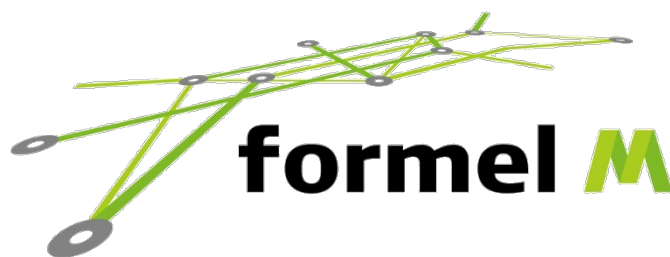
Transportvaneundersøgelsen er blevet distribueret til medarbejderne både via intranet (nyhed), direkte mail, flyers og plakater. Alle medarbejdere har modtaget direkte mail med opfordring til at udfylde spørgeskemaet. I alt 1043 medarbejdere deltog i undersøgelsen. Det er en svarprocent på over 43 %.

Se bilag 4 for yderligere input omkring hvad undersøgelsen gav af svar omkring medarbejdernes transport på Glostrup Hospital.

## 4. Formål og målsætninger for mobilitetsplanen

Det overordnede formål med at deltage i Formel M projektet og udarbejde en mobilitetsplan, er via Mobility Management tankegangen, at få en ny tilgang til trafikplanlægning på Glostrup Hospital. Mobility Management har et aktørperspektiv på transport og har fokus på at påvirke rejsen, inden den begynder dvs. påvirke valget af transportmiddel, samt at effektivisere transporten. Påvirkningen kan ske med holdningsbearbejdning, information og tekniske tiltag.

Formålet er således primært at få ansatte på hospitalet til at overveje, om det er muligt nogle gange at erstatte privatbilen med et grønnere alternativ og at den eksisterende infrastruktur udnyttes bedst muligt. Sekundært kan initiativer målrettet ansatte få positive konsekvenser for pårørende og patienter – men det er ikke fokusgruppen for vores initiativer.



I sidste ende er målsætningen overordnet set, at mindske trængslen på vores parkeringsarealer og samtidig gøre ansatte mere bevidste om deres transportvalg – set ud fra både et sundhedsmæssigt, økonomisk og ikke mindst bæredygtigt perspektiv.

## 5. Mobilitetsplanlægning og monitorering (bilag 5)

Der er blevet udpeget en række mobilitetsindsatser, der understøtter planens formål. Vi har så vidt muligt forsøgt at have mobilitetstiltag som giver resultater både på kort og på langt sigt, og som adresserer alle tre niveauer:

1. Reducere antallet af ture til hospitalet
2. Konvertere ture i bil til andre transportformer
3. Optimere brugen af transport

Af bilag 5 fremgår desuden målsætninger for hvert mobilitetstiltag. De er beskrevet efter SMART princippet (Specifikt, målbart, anvendeligt, realistisk og tidsbestemt). Her fremgår også nulpunktet for målsætningerne og udgangspunktet (nulpunktet er i høj grad taget fra den første transportvaneundersøgelse) og ikke mindst hvordan tiltagene kan måles.

Derudover fremgår en tidsplan for mobilitetstiltagene, herunder hvornår/hvilken periode det enkelte tiltag gennemføres, samt hvordan der følges op.

Der fremgår hvem der på hospitalet er ansvarlig for driften og udførelsen af hvert enkelt mobilitetstiltag og hvilket budget der er afsat.

Mobilitetsplanen viser kun gennemførte aktiviteter og er således ikke et idékatalog/bruttoliste over yderligere aktiviteter der måtte have været i spil i mobilitetsarbejdet på hospitalet.

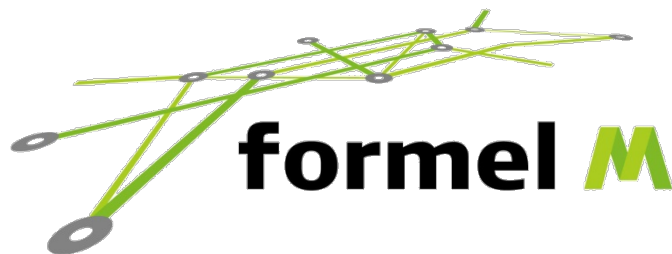
## 6. Efterundersøgelse – efter 1 års mobilitetsarbejde

Der er ikke nogen tvivl om at budskabet om grøn medarbejder transport er nået ud til store dele af hospitalet. 80 % af de adspurgte medarbejdere har kendskab til et eller flere initiativer som hospitalet har gjort fra at fremme grønnere transport blandt medarbejderne. Det er f.eks. initiativer som kollegakørsel, cykelværksted, nye cykel-parkeringer, prøv en el-cykel m.m.

Desværre har det ikke givet en målbar reduktion i hospitalets CO2 udledning. Om end det ikke er at spore i CO2 udledningen så er der ikke nogen tvivl om at projektet har en effekt. Af de medarbejdere der har prøvet et af tiltagene har 96 % svaret, at de er tilfredse med det. Og om tiltagene så har medført en ændring i transportadfærden fremadrettet har ikke mindre end 19 % kunne svare ja.

Et af de store "hit" blandt tiltagene er helt klart det mobile cykelværksted der besøger hospitalet hvert tirsdag og muligheden for at låne en el-cykel.

Andre resultater af undersøgelsen viser at 1 % flere af hospitalets ansatte i dag vælger cykel, gang eller kollektiv i forhold til et år siden. Det kan også ses i statistikken for MOVIA's målinger for stoppestedet "Glostrup Hospital".



Her er der en fremgang på ikke mindre en 10 % fra foråret 2012 og frem til i dag, sammenlignet med andre stoppesteder i Glostrup hvor der har været en fremgang på 4 %.

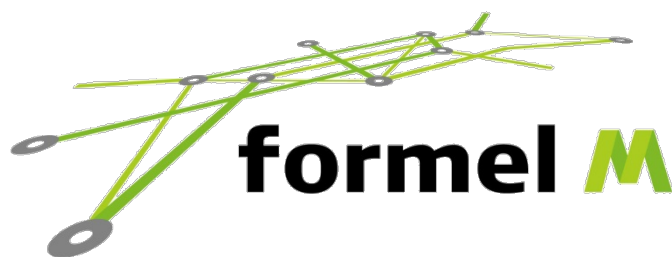
Ikke mindre end 936 valgte at besvare spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 39 %.

Se flere resultater i bilag 6.

## *7. Det videre arbejde*

Glostrups hospitals deltagelse i projektet omkring grøn medarbejder transport slutter officielt i marts 2014, men arbejdet stopper ikke.

Hospitalet vil fortsat deltage i projekter der giver mening for de ansatte som f.eks. en udvidet model af "test en el-cykel" som starter i foråret 2014 og et projekt med fokus på el-delebiler til tjenestekørsel. Derudover fortsætter hospitalet naturligvis de gode initiativer der allerede er sat i søen.



## Bilag 1

### Fra "Let af komme rundt, regional tilgængelighed med kollektiv transport", side 18-19:

Alle hospitaler er dækket af Pendlernet, men kun et enkelt (Frederiksberg) kan betegnes som stationsnært. Det viser en analyse af hospitalernes lokalisering i forhold til den kollektive transport. I tabel 5.1 er vist en opsamling i tabelform. Stationsnærheden er opgjort som afstand fra hospitalsgrunden til nærmeste station målt i luftlinje. For nogle hospitaler er der yderligere lange gangafstande på selve hospitalsområdet. Nærhed til busser i Pendlernet opgøres på tilsvarende måde ved at måle fra kanten af hospitalsområdet til nærmeste stoppested. Der er for adskillige af hospitalerne flere forskellige stoppesteder i oplandet med betjening af forskellige buslinjer.

Med farverne rød, gul og grøn er i tabellen markeret betjeningshyppigheden. Rød markerer, at der slet ikke er tog eller busser, gul at der er under 500 afgang på et hverdagsdøgn, og grøn viser et højt betjeningsniveau med mere end 500 afgang på et hverdagsdøgn. Ved fortolkningen skal man være opmærksom på, at man ikke kan forvente samme høje betjeningshyppighed alle hospitaler.

Tabel 5.1 Tilgængelighed til stationer og til busser i Pendlernet ved de 11 hospitaler

Antal afgang med tog hhv. bus på en hverdag	Stationsnærhed hospitalsområde-station			Pendlerbusnet hospitalsområde-stop	
	400 m	800 m	1.000 m	400 m	800 m
ingen					
< 500					
> 500					
Rigshospitalet					
Herlev			S-tog		
Bispebjerg		S-tog			
Hvidovre					
Hillerød		S-tog			
Glostrup			S-tog		
Gentofte		S-tog			
Frederiksberg	Metro		S-tog		
Amager		Metro			
Frederikssund					
Helsingør					

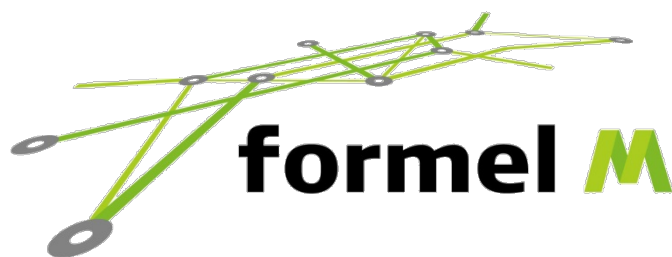
Samlet set kan hospitalerne rangeres mht. tilgængelighed på denne måde:

Førstepladsen: *Frederiksberg Hospital* har, som det eneste af de 11 hospitaler, både stationsnærhed og hyppig betjening af busser i Pendlernet.

Andenpladsen: *Amager Hospital* har stationsnærhed, for personer som kan og accepterer en mindre gåtur. Hospitalet har en høj standard af busbetjening.

Tredjepladsen: *Bispebjerg Hospital*, har tilgængelighed med tog, hvis man acceptere en vis gangafstand. Hospitalet har en høj standard af busbetjening.




Fjerdepladsen deles af *Rigshospitalet* og *Glostrup Hospital*, som ikke er stationsnære, men begge har en hyppig busbetjening.



Herlev, Hvidovre, Frederikssund, Helsingør, Hillerød og Gentofte hospitaler er hverken stationsnære eller har en så hyppig busbetjening, at de kan betegnes som havende en god tilgængelighed, sammenlignet med de øvrige hospitaler.

For den enkelte person er det den samlede rejse, der bestemmer, hvor attraktiv den kollektive transport er. God tilgængelighed ved hospitalet kan være ligegyldigt, hvis der ved boligen er en dårlig tilgængelighed. Der er foretaget en beregning af, hvor godt Pendlernet dækker de ansatte hhv. patienterne ved deres bopæl. Beregningen baseres på alle ansatte og patienter bosiddende i Movias område, dvs. også Region Sjælland.

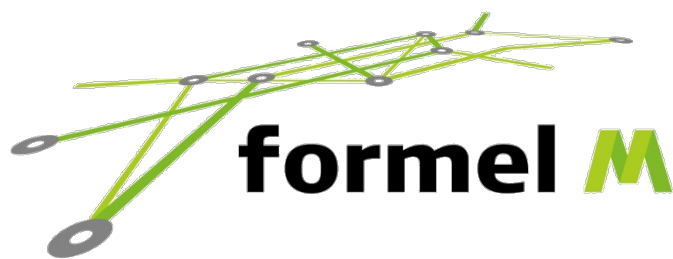
Tabel 5.2 Tilgængelighed til Pendlernet ved boligen for ansatte og patienter  
Andel som har Pendlernet indenfor gangafstand af boligen

	Pendlernetets (inkl. statens baner) dækning af:	
	Ansatte	Patienter
 < 60 %		
 60-75 %		
 > 75 %		
<b>Rigshospitalet</b>	79 %	78 %
Herlev	64 %	63 %
Bispebjerg	80 %	89 %
Hvidovre	75 %	83 %
Hillerød	64 %	62 %
Glostrup	64 %	66 %
Gentofte	73 %	68 %
Frederiksberg	84 %	90 %
Amager	84 %	82 %
Frederikssund	51 %	57 %
Helsingør	69 %	64 %
<b>Alle hospitaler</b>	<b>74 %</b>	<b>74 %</b>

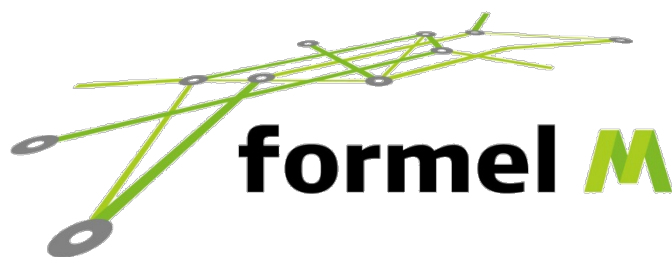
74 % af både ansatte og patienter har Pendlernet indenfor bopæls rækkevidde, hvilket vil sige et busstop indenfor 400 meter i fingerbyen, 600 meter til stoppesteder udenfor fingerbyen og lokalbanestationer, eller en togstation indenfor 800 meter (alle afstande i luftlinje). Det dækker imidlertid over stor forskel hospitalerne imellem. Og det dækker over, at der nogle steder er forskelle i dækningen for ansatte og patienter:

Tilgængeligheden fra boligen til Pendlernet er bedst for patienterne og de ansatte på de fire centralt beliggende hospitaler - *Rigshospitalet*, *Bispebjerg*, *Amager* og *Frederiksberg* - samt *Hvidovre Hospital*. For de fire centralt beliggende hospitaler var også den bedste tilgængelighed ved Hospitalet.

De ansatte og patienterne på *Herlev*, *Glostrup*, *Gentofte*, *Hillerød* og *Helsingør* har knap så god en tilgængelighed ved deres bolig. Ca. to tredjedele har et busstop eller en station med Pendlernet's betjening i nærhed af boligen. *Frederikssund* hospital ligger i bunden med lidt over halvdelen af ansatte og patienter bosiddende med Pendlernet's betjening ved deres bopæl.



Bispebjerg og Hvidovre er karakteriseret ved en generelt bedre tilgængelighed for patienter end for de ansatte. For Gentofte og Helsingør gør det modsatte sig gældende, der er samlet set en lidt bedre tilgængelighed for de ansatte end for patienterne.

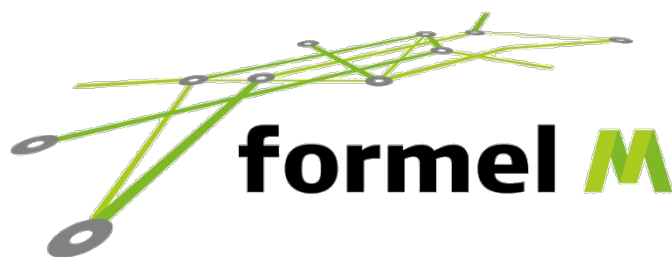


## Bilag 2 - rammebetingelser

Parkering		
Biler		
* Parkeringspladser til biler, i alt	<b>Antal</b>	Afstand til indgang
<b>heraf egne ikke overdækkede p-pladser</b>	934	<b>10-500 m</b>
<b>heraf egne overdækkede p-pladser</b>	0	
<b>heraf fælles/ offentlige p-pladser</b>	0	
Estimerede belægningsprocent / kapacitets problemer?	<b>120 %</b>	
Betales for parkering? Hvor meget? Af hvem? Til hvem?	<b>Nej</b>	
Særlige forhold <b>Tidsbegrænsning?</b> <b>Er nogle pladser fx reserverede til bestemte medarbejdere eller biler, gæste- eller handicap-parkering?</b>	<b>P-pladser ved indgang 1 tidsbegrænsede til 2 timer. Der er reserveret pladser til handicappede, politi, taxa, Falck og patientkørsel.</b>	
Cykler		
* Parkeringspladser til cykler, i alt	<b>Antal</b>	Afstand til indgang
<b>Cykelparkering 1 – Indgang 1</b>	130	<b>10 m</b>
<b>Cykelparkering 2 – Indgang 3</b>	12	<b>0 m</b>
<b>Cykelparkering 3 – Byg. PA (overdækket)</b>	96	<b>5-20 m</b>
<b>Cykelparkering 4 – Indgang 7</b>	12	<b>0 m</b>
<b>Cykelparkering 5 – Indgang 8</b>	85+125	<b>5</b>
* Hvor mange af pladserne er overdækkede?	<b>146, heraf 50 reserveret til medarbejdere (aflåst)</b>	
Hvor mange af pladserne er aflåste?	<b>125</b>	
Estimerede belægningsprocent / kapacitets problemer?	<b>Især mangel ved indgang 1 og 3</b>	
Særlige forhold <b>Er nogle pladser fx reserverede bestemte medarbejdere eller cykler, gæsteparkering</b>	<b>Aflåst cykelparkering kun adgang for personale.</b>	

Adgangsforhold mv.	
Hvordan er adgangsforholdene til hhv. station og busstoppested <b>Sikker, nem, direkte, skiltning mv.</b>	<b>OK. Der er tunnel under vejen, således fodgængere kan komme sikkert over ringvejen til busstoppestedet.</b>
For fodgængere	
For cyklister	<b>Cykelstier på ringvej og ind på området.</b>
Findes information/oversigtskort ved udgange (fx til gæster) om nærmeste station og/eller stoppested?	<b>Ja, ved indgang 1. Dog ikke særligt tydeligt.</b>



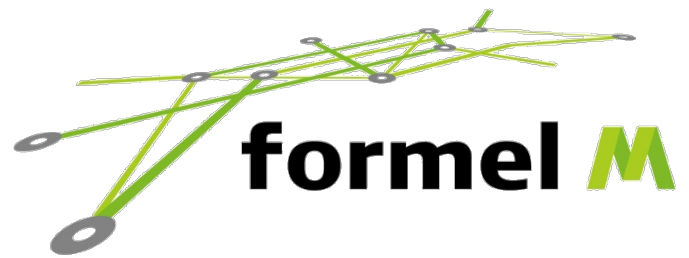


Hvordan er den interne skiltning og information for færdsel mellem hospitalets afdelinger/bygninger?  
**Findes der fx wayfinding eller lignende system?**

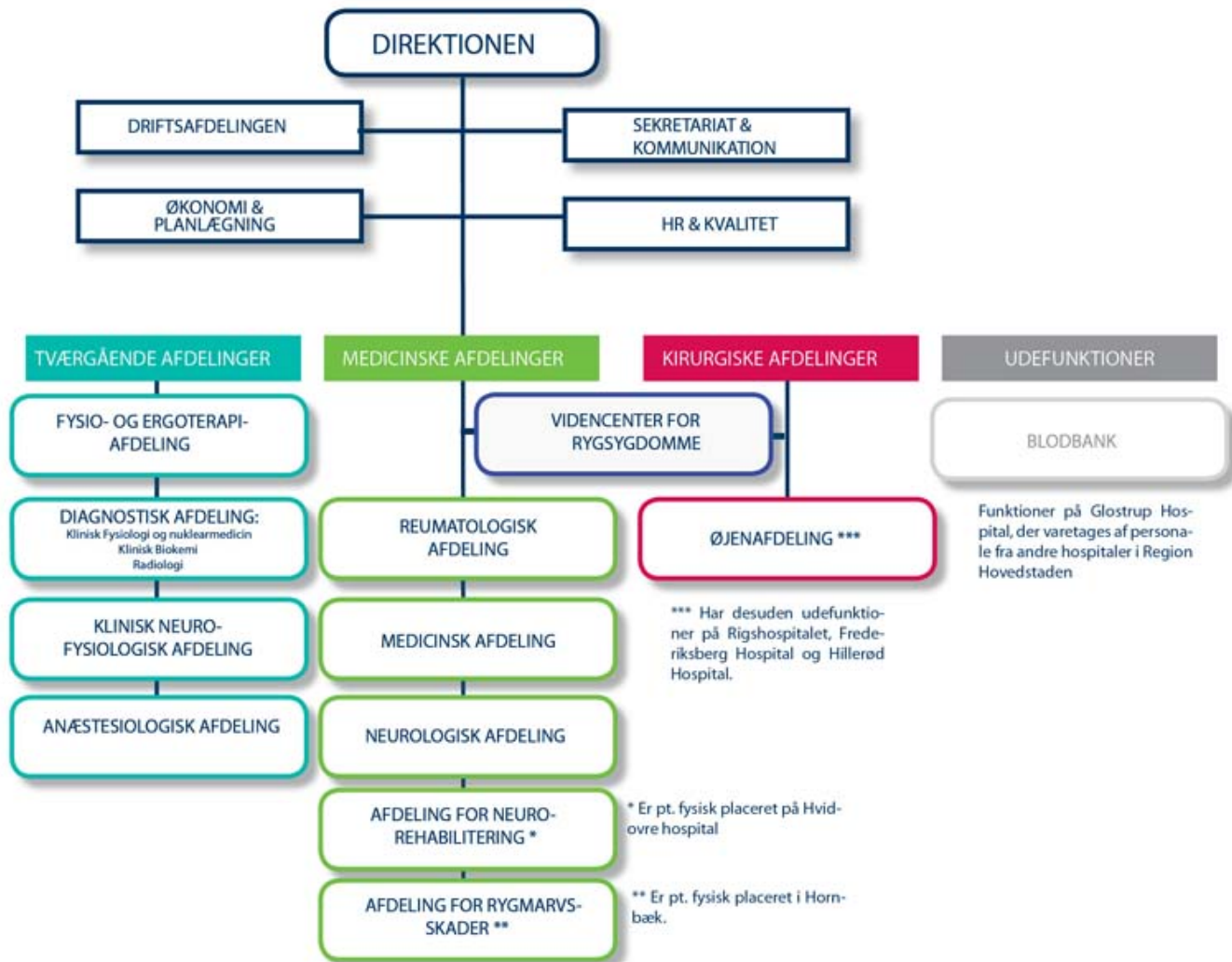
**Der arbejdes med tilgængelighed omkring Wayfinding på hospitalet.**

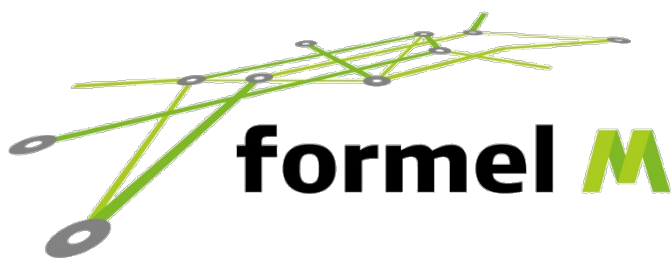
Faciliteter på virksomheden	
	Andel / antal
Kollektiv transport	
' Er virksomheden tilknyttet ordningen med Erhvervs-kort <b>(periodeskort til kollektiv transport betalt over lønnen)? Hvor mange bruger det?</b>	<b>Nej, men vil gerne</b>
' Findes der bus/tog-afgangstider synligt noget sted på virksomheden? <b>Fx realtids-tavle i foyer eller på intranet</b>	<b>Ja, ved indgang 1 i foyer, samt på intranet</b>
Cykler	
* Hvor mange firmacykler har virksomheden? Heraf el-cykler? <b>Bruges de?</b>	<b>0</b>
* Hvor mange baderum?	<b>24</b>
Hvor mange omklædningsrum/garderobe?	<b>61</b>
* Findes der en cykelserviceordning på virksomheden? Eller værksted på sitet?	<b>Nej, men der arbejdes på at indgå en aftale.</b>
Bil	
* Findes der samkørselsordning på virksomheden? <b>Hvornår/hvordan er den startet? Hvor mange bruger den?</b>	<b>Nej</b>

Transportpolitikker og -kulturer	
Kulturer / praksis	
Er virksomheden tilknyttet relevante aktiviteter? <b>Certificeret Cykelvenlig arbejdsplads, deltager i Vi Cykler til arbejde, Sjælsø Rundt eller lign.</b>	<b>Vi cykler på arbejde (maj) Sund på cykel (marts/april)</b>

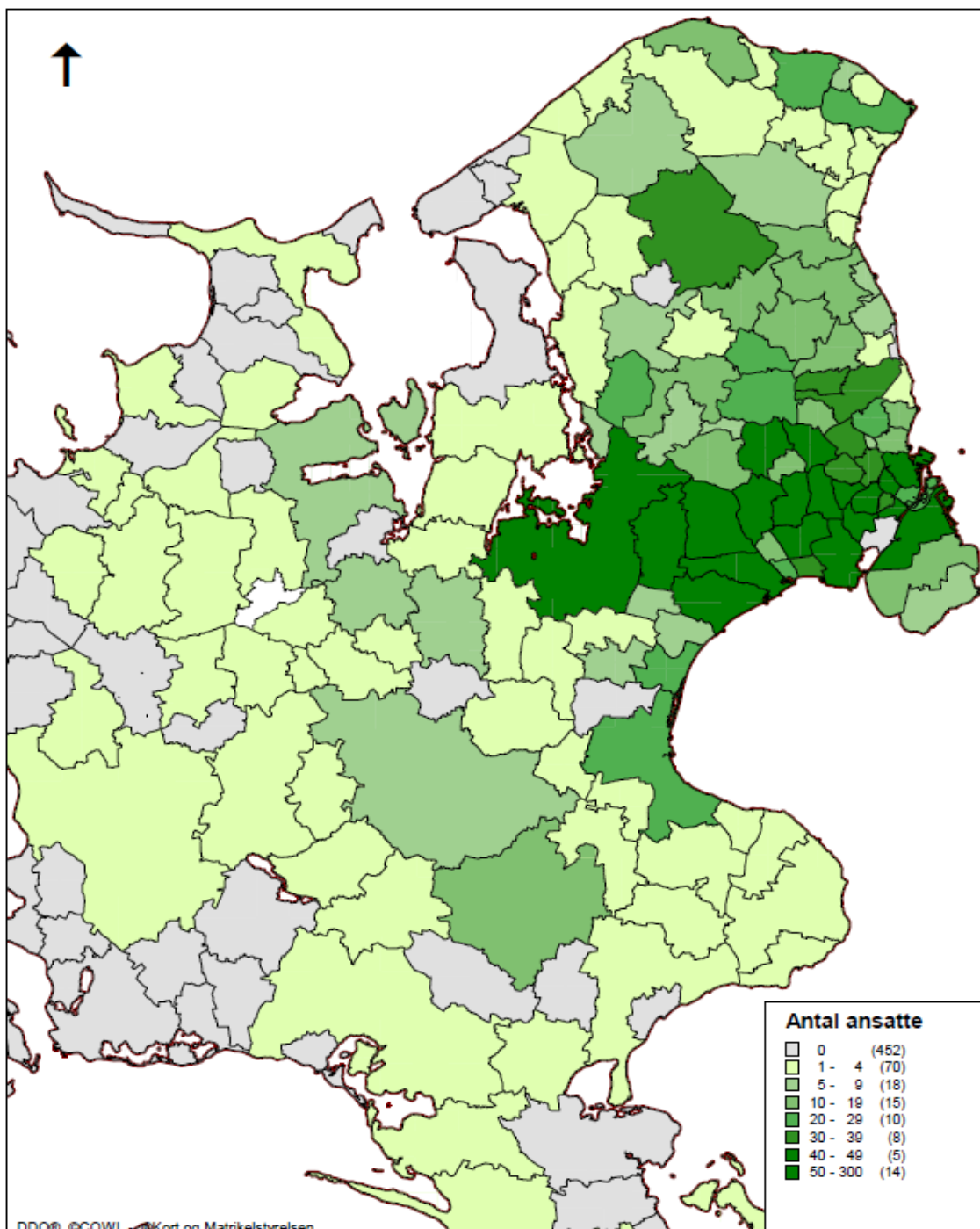


Organisationsdiagram – Glostrup Hospital





## Bilag 3 – kort over ansattes bopæl





**Glostrup Hospital** deltager i Formel M for at udvikle bæredygtige transportvaner for medarbejderne

I alt **1043** medarbejdere deltog i den indledende transportvaneundersøgelse

## Medarbejdertransport hos Glostrup Hospital



GLOSTRUP KOMMUNE



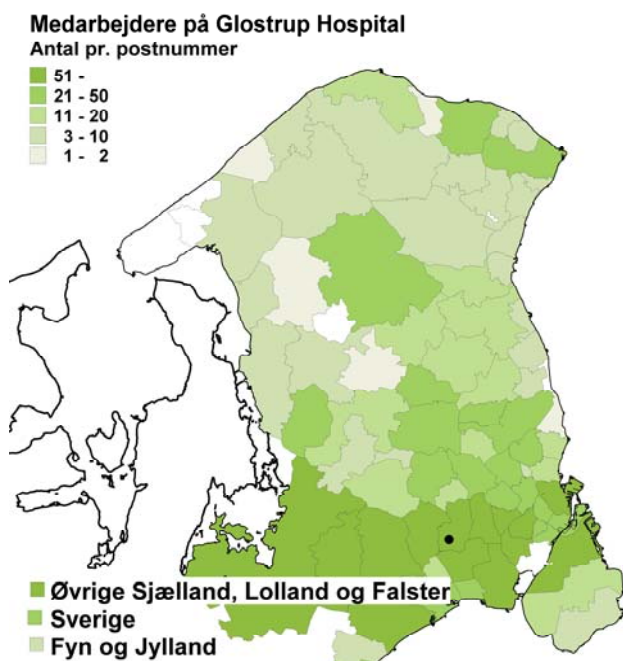
Glostrup Hospital

*Glostrup Hospitals medarbejdere gennemførte i september måned 2012 en transportvaneundersøgelse udarbejdet i projektet Formel M. Her kan du læse udvalgte resultater fra undersøgelsen.*

### Bæredygtige transportfaciliteter

Bæredygtige transportvaner kan hjælpes på vej med de rette faciliteter og arbejdsforhold. Her kan du se, hvilke faciliteter Glostrup Hospital stiller til rådighed for medarbejderne i øjeblikket.

*Eksisterende faciliteter er fremhævet med grøn*



Parkeringspladser  
**934** stk.



Overdækket  
cykelparkering  
**146** stk.



Cykelservice



Firmacykler



Cykelvenlig  
Arbejdsplads



Stationscykler



Ladestander



Badefaciliteter



Afgangstider for  
off. transport



Samkørsels-  
ordning

### Hvor pendler Glostrup Hospitals medarbejdere fra?

Glostrup Hospitals medarbejdere pendler fra ialt 151 forskellige post-numre. Den gennemsnitlige afstand fra bopæl til arbejde er 19,7 km.



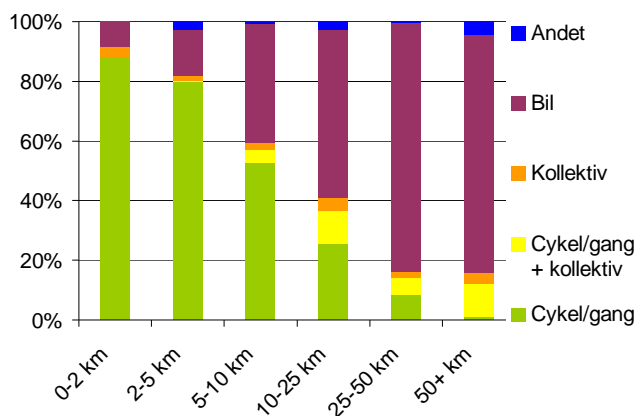
## Mobilitetsnetværk

Glostrup Hospital er en del af et mobilitetsnetværk, som er etableret i anledning af projektet Formel M. Sammen med Glostrup Hospital deltager også Herlev, Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler.

Formålet med mobilitetsnetværket er, at hospitalerne skal arbejde sammen om at udvikle nye og mere bæredygtige transportløsninger omkring hospitalerne, samt reducere CO<sub>2</sub>-udslip og trængsel på og omkring hospitalernes områder.

### Jo længere transport – jo mere bil

Glostrup Hospitals medarbejdere transporterer sig primært i bil til arbejde. Valg af transportmiddel hænger tydeligt sammen med afstand til arbejde. Medarbejdere med kort pendlerafstand vælger oftere cykel eller gang end medarbejdere med længere afstande.



I alt 53% af alle pendlerturene tilbagelægges i bil. 48% af pendlerturene køres alene. Undersøgelsen viser desuden, at kun 5% af turene tilbagelægges med flere personer i bilen. 11% af turene kombinerer derimod forskellige typer transportmidler.

Hospitalets transport kan gøres mere bæredygtig, hvis antallet af alenature skiftes ud med mere bæredygtige transportformer eller samkørsel.

#### Andel af pendlerture...

... der foregår ved alenekørsel i bil	48%
... med samkørsel i bil	5%
... hvor transportmidler kombineres	11%

### Mobilitetstiltag med størst potentiale

Som udgangspunkt peger medarbejderne på en række mobilitetstiltag, der påvirker deres transportvalg.

#### Tiltag med højeste score

**45%** af medarbejderne angiver at en garanti for at kunne komme hjem, også hvis sammenkørslen aflyses har betydning for at flere vil køre sammen.

**53%** af medarbejderne angiver at virksomhedsbetalt bus og tog kort har betydning for, om de vil benytte kollektiv transport mere.

**58%** af medarbejderne angiver at mere cykelservice vil få dem til at cykle oftere.

### Transporteffekter

Nedenfor kan du se en oversigt over rejsetid, antal kørte km og CO<sub>2</sub>-udledning for pendlertransporten til og fra Glostrup Hospital.

	Medarbejder pr. arbejdsdag	Glostrup Hospital pr. år	Samlet for de fire hospitaler
Antal kørte km	39 km	18.012.690 km	79.436.217 km
Tidsforbrug	64 min.	485.263 timer	2.338.895 timer
CO <sub>2</sub> -udledning	5.8 kg	2.643.796 kg	10.985.521 kg

### Om projektet

Formel M arbejder for at nedbringe trængsel og CO<sub>2</sub>-udledning fra transporten. Læs mere på [www.formelm.dk](http://www.formelm.dk)

### Formel M er støttet af:



# Grøn mobilitet på Glostrup Hospital

## Medarbejdernes transportvaner før og efter

### Glostrup Hospital fremmer grøn mobilitet

Glostrup Hospital har sat kursen mod mere bæredygtig medarbejdertransport. Gennem en række nye transportservices vil Glostrup Hospital gøre det nemmere for medarbejderne at variere deres transport og vælge grønne alternativer til bilen. For at følge udviklingen i medarbejdernes transportadfærd er der gennemført undersøgelser af transportvanerne i henholdsvis 2012 og 2013. I 2013 er der desuden spurgt til medarbejdernes kendskab og tilfredshed med tilbudte services.

Efter kun et års målrettet arbejde med at understøtte sundere og grønnere medarbejdertransport på Glostrup Hospital er det ikke lykkedes at reducere CO2-belastningen, men til gengæld kender over 80% af alle ansatte på hospitalet til nogle af de tiltag, der er blevet iværksat.

Hospitalet har valgt at investere mange ressourcer i at gøre det nemmere og sjovere at cykle til arbejde, blandt andet med:

- Nye cykelparkeringer
- Gebyr betalt til Vi Cykler til Arbejde-kampagne
- Rullende cykelværksted
- Test en elcykel og en foldecykel

Hospitalet har også stillet et gratis site til rådighed, hvor kolleger kan finde en samkørselmakker, og der er tilbudt pendlertjek og erhvervskort med rabat og skattefordel til offentlig transport.

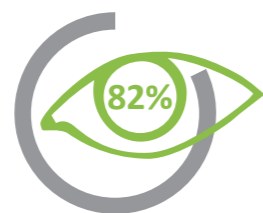
#### Om projektet

Glostrup Hospital deltager i projektet Formel M, hvor ti kommuner samarbejder med offentlige og private virksomheder om at fremme grøn transport. Glostrup Hospital er en del af netværket, som arbejder med bæredygtig medarbejdertransport på hospitaler.

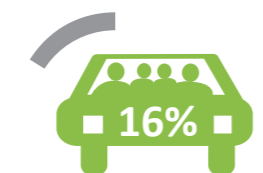
### Øget fokus på transport

#### Nye vaner starter med ny viden

Herunder ser du hvor mange af Glostrup Hospitals medarbejdere, der kender til, har prøvet og er tilfredse med de tiltag, hospitalet har implementeret i projektperioden indtil nu.



...af medarbejderne har kendskab til mobilitetstiltag, som virksomheden har gjort for at fremme grønnere transport eller reducere transporten.



...af de medarbejdere, som har kendskab til arbejdspladsens mobilitetstiltag, har prøvet et eller flere af dem.



...af de medarbejdere, der har prøvet tiltag, er tilfredse eller meget tilfredse med det, de prøvede.



...af de medarbejdere, der har prøvet tiltag, angiver, at det har medført en ændring i deres transportadfærd fremadrettet.



...af medarbejderne angiver, at de taler mere om transport nu, end de gjorde for et år siden.

### Transportservices

#### Ændret transportadfærd kan hjælpes på vej med simple tiltag

Her kan du se, hvilke services og faciliteter, Glostrup Hospital stiller til rådighed for medarbejderne.



Overdækket cykelparkering  
146 stk.



Stationscykler



Cykelservice



Badefaciliteter



Certificeret cykelvenlig arbejdsplads



Visning af faktiske afgangstider for offentlig transport



Synliggørelse af mobilitetstiltag



Samkørselsordning



Erhvervskort-ordning



Afmærkede P-pladser til samkørere eller elbiler



Kør Grønt-kursus



Parkeringspladser  
934 stk.



Ladestationer til elbil



Eksisterende faciliteter er markeret med grøn



Nye eller forbedrede faciliteter etableret i projektperioden er markeret med lysegrøn.



Faciliteter, som endnu ikke er etableret, er markeret med grå.

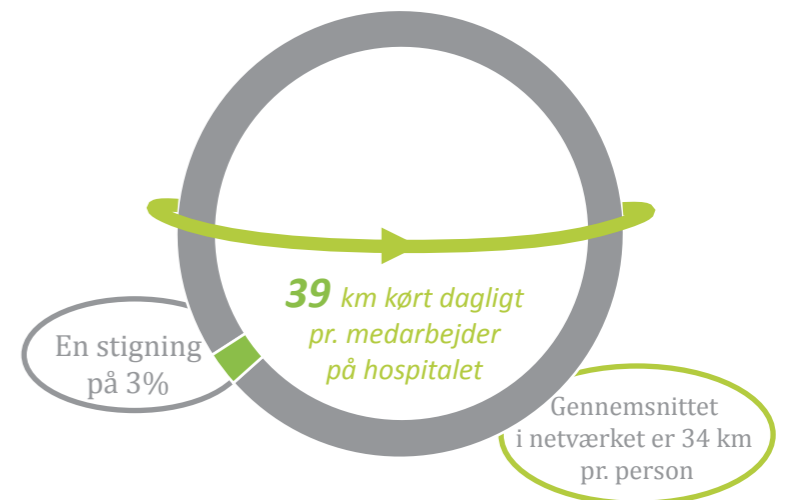
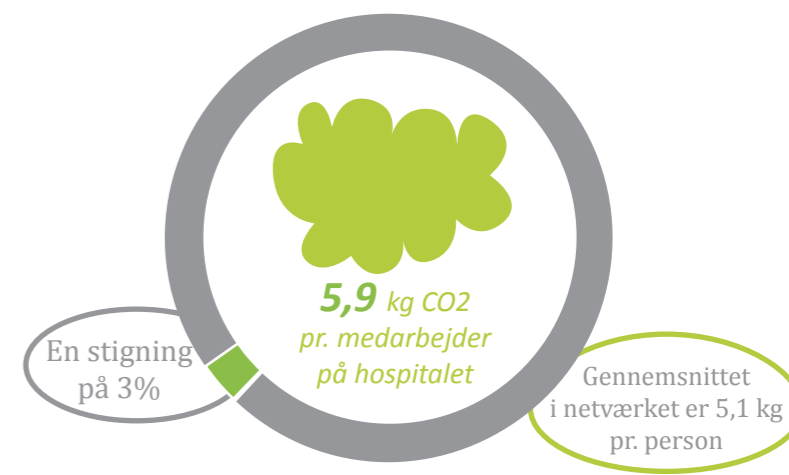
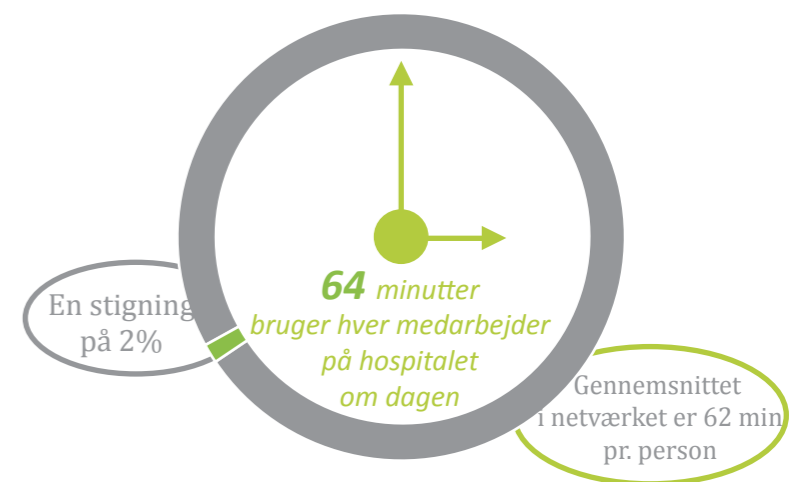
#### Støttet af:



### Transportvaneundersøgelserne

#### Resultatet af kortlægningen af medarbejdernes transportvaner vises herunder og på følgende side.

Nedenfor ses rejsetid, CO2-udledning og antal km for pendling opgjort pr. medarbejder pr. arbejdsdag. Desuden ses ændringen siden 2012 og gennemsnittet for netværket.



I netværket deltager følgende hospitaler: Bispebjerg og Frederiksberg Hospitaler, Glostrup Hospital og Herlev Hospital

Hospitalerne inspirerer hinanden til at udvikle nye og mere bæredygtige transportløsninger for at nedbringe trængsel og CO2-udledning.

## Glostrup Hospital

### El-cykel og kollegakørsel motiverer til grønnere transportvaner

Mange medarbejdere kender til Glostrup Hospitals tilbud om grønnere transport og er glade for dem. Det viser resultatet af undersøgelsen om medarbejdernes transportvaner for 2013.

Du har måske lagt mærke til, at din cykel er blevet forkælet med bedre parkeringsmuligheder. Eller måske har du tilmeldt dig den nye kollegakørselsordning og kører nu på arbejde sammen med din kollega.

En lang række initiativer har siden foråret 2012 sat fokus på grønnere transport for medarbejderne på Glostrup Hospital.

#### Cykelværksted og el-cykel hitter

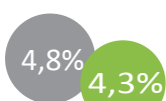
Tallene viser, at 80 % af medarbejderne i undersøgelsen kender til et eller flere tiltag, som hospitalet har taget initiativ til for at fremme grønnere transport. Det er f.eks. initiativer som kollegakørsel, cykelværksted, nye cykelparkeringer og 'prøv en el-cykel'. De grønne initiativer bliver taget godt imod på hospitalet. 96 % af de medarbejdere, der har prøvet et af de nye tiltag, svarer, at de er tilfredse med dem. 19 % svarer ja til, at tiltagene har medført en ændring i deres transportadfærd. De helt store hit blandt medarbejderne er det mobile cykelværksted, der besøger hospitalet hver tirsdag, og muligheden for at låne en el-cykel.

### Udviklingen i pendlervaner

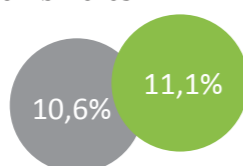
Pendlervanerne blandt Glostrup Hospitals medarbejdere har ændret sig

Andele af pendlerture i 2012 og 2013...

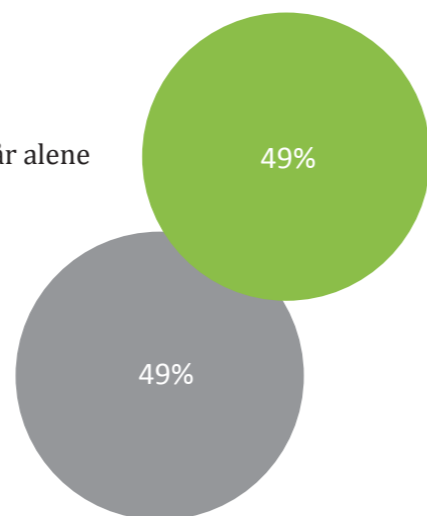
... med samkørsel i bil



... hvor transportformer kombineres



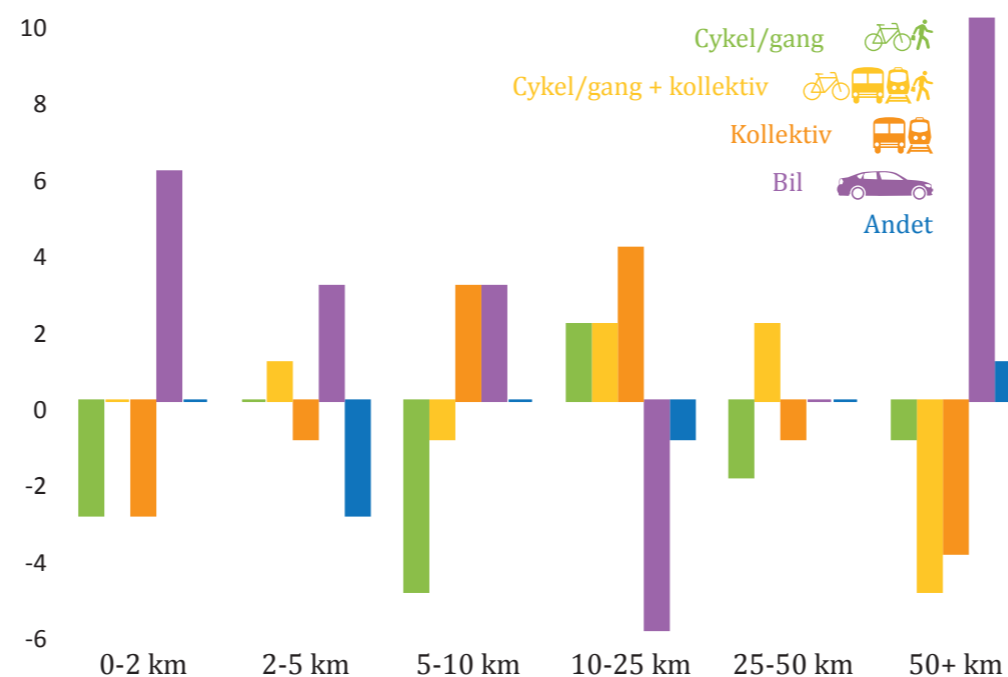
... der foregår alene i bil



### Flere bruger bilen...

Flere vælger bilen på de korte distancer

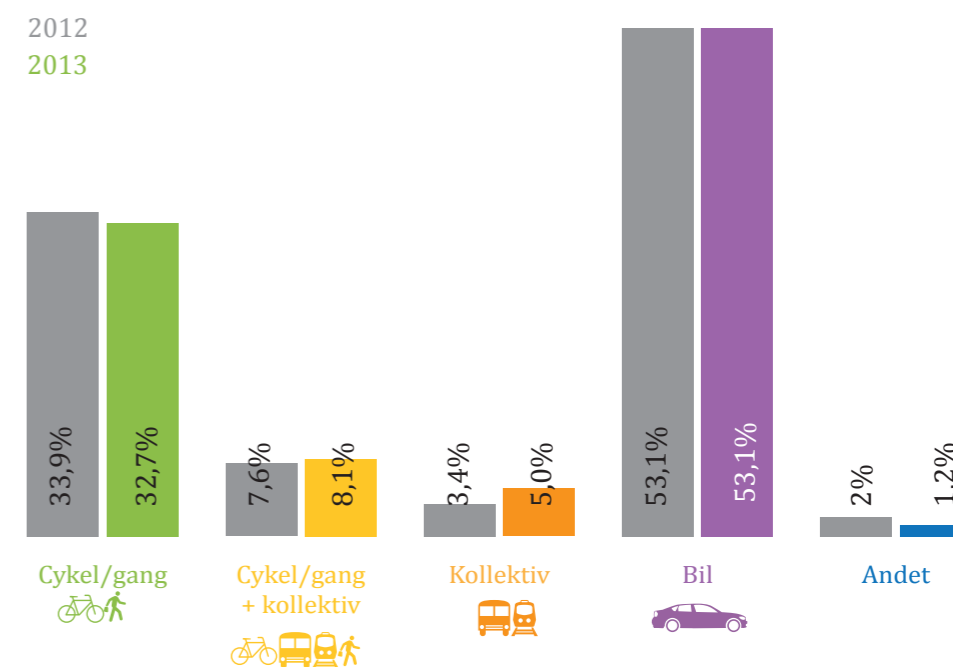
Grafen nedenfor viser ændringen i transportvalg fordelt på distancer. Søjlerne repræsenterer forskellen i procentpoint fra 2012 til 2013.



### ... og færre tager cyklen

Men der er stadig en stor andel af medarbejderne, der vælger bæredygtig transport

Diagrammet viser, hvordan sammensætningen af pendlerture har udviklet sig siden 2012. Andelen af ture der foregår på cykel er faldet, og andelen af ture med kollektiv trafik og hvor transportformer kombineres, er steget.

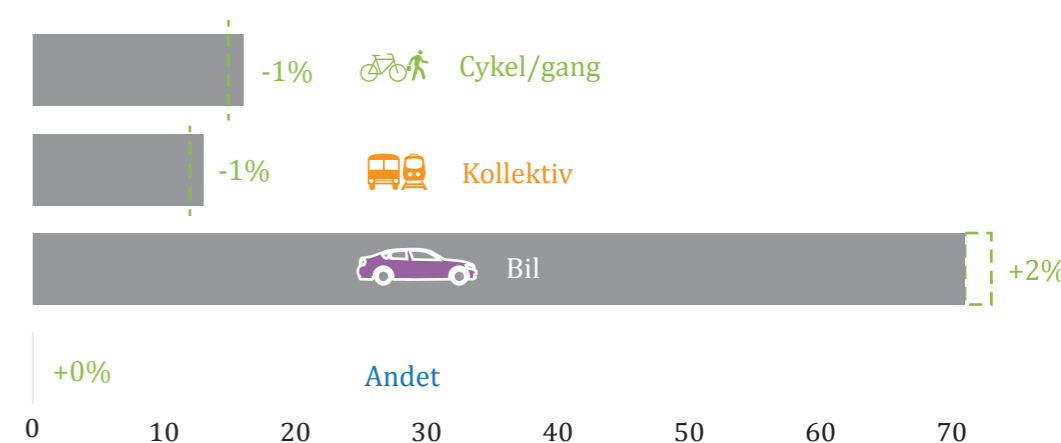


### Flere kilometer bag rattet

Antallet af kilometer med cykel og kollektiv transport er faldet

Diagrammet viser, hvordan pendlingen i kilometer fordeler sig på forskellige transportformer før og nu.

Ændringen vises i procentpoint



## ***Bilag 6***

### ***Eksempel på aktivitets- og monitoreringsplan***

Glostrup Hospitals eksempel på en aktivitets- og monitoreringsplan der indgår i deres mobilitetsplan og også bruges som projektstyrings værktøj.



## Mobilitetsplanlægning og monitoreringsplan Glostrup Hospital

Formål	Målsætninger og målgruppe	Mobilitetstiltag/ Aktivitet	Tidsplan	Ansvarlig	Monitoreringsplan	Resultat	Erfaring/læring
Hvad opnås med mobilitetsplanen?	SMARTE mål: Specifikke, målbare, anvendelige, realistiske, tidsbestemte.  Hvad er baseline?	Beskrivelse af tilbud og aktivitet, der bruges til at nå mål og formål.	Hvornår vil det /er det afholdt?		Hvordan måles resultatet af tiltaget? Hvad måles på?	Hvad blev resultatet?	Hvilke udfordringer og mulige forbedringer der kan gøres.
At tilskynde medarbejderne til at rejse mere bæredygtigt til og fra arbejde	<p>At se en stigning på 3 procent i antallet af ansatte der cykler, går eller anvender kollektiv trafik til arbejde ved udgangen af 2013.</p> <p>(Baseline 45 % september 2012)</p> <p>Målgruppe: Alle ansatte på hospitalet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fastholdelse af nuværende brugere af gang, cykel og kollektiv</li> <li>- Tiltrække nye brugere</li> </ul>	Tilbyde medarbejdere cykler på favorable vilkår	Forår/sommer 2013	Projektleder	30 medarbejdere har gjort brug af tilbuddet.  Informationer modtages af LogoTag. November 2013.	50 medarbejdere har gjort brug af tilbuddet.	Handler i høj grad om kommunikation og gøre tilbuddet synligt for alle medarbejdere.
		Etablering af mobil cykelservice til alle ansatte.	Efterår 2012	Projektleder	80 medarbejdere har gjort brug af tilbuddet.  Informationer modtages af Cykelven. November 2013.	120 medarbejdere er tilmeldt Cykelven 31/10-13.	Stor synlighed i at arrangere gratis eftersyn ifb. Med forskellige tiltag. Lang opstart i forhold til at få folk meldt til, men de kommer langsomt efter det.
		Stille omklædningsfacilitet er til rådighed for de cyklister der ikke automatisk får adgang (typisk adm. personale).	Ultimo 2012	TFA	5 medarbejdere har taget imod tilbuddet.  Informationer modtages af Laila Thomassen (Linned). September 2013.	Der er ca. 15 medarbejdere der har gjort brug af tilbuddet om at få omklædningsfaciliteter stillet til rådighed.	Ikke den store efterspørgsel, idet de fleste medarbejdere i forvejen har adgang til omklædningsfaciliteter/bad.
		Certificering som cykelvenlig arbejdsplads	Ultimo 2012	DCF og projektleder	Certificeringen er opnået inden udgangen af 2013.  Informationer om certificering modtages af Dansk Cyklist Forbund.	Glostrup Hospital blev certificeret Cykelvenlig Arbejdsplads i december 2012, efter et interview og en gennemgang af cykelfaciliteterne.	Certifikatet er hængt synligt i kantinen (SYD).
		Test af el-cykler	Forår 2013	HR & Kvalitet	Tilfredshed med at deltage i ordningen.	Ja,. Det har betydet, at jeg i test perioden har cyklet både til og fra	Populær ordning der med fordel kan fortsætte.

						<p>arbejde, hvor jeg normalt kun cykler i "medvindsretningen" og tager cyklen med s-tog den anden vej. Det har samtidig betydet, at jeg har kunnet cykle uden at svede så meget, at det kræver bad ved ankomst.</p> <p>Ja – mere fokus på at cykle</p> <p>Ja. Jeg overvejer enten at cykel med min normale cykel eller at anskaffe en el-cykel.</p>	
					Udsagn fra de tre deltagere. Juni 2013		
		Opdatering af cykelparkeringer på hele hospitalet (SYD)	December/ Januar 2012/2013	Projektleder/ Byggeafdelingen	<p>Bedre brug og udnyttelse af cykelparkeringer.</p> <p>Gennemgang af cykelparkeringerne i september 2013. Sammenligning af fotos fra september 2012.</p>	Fotos viser at der i høj grad er en stor udnyttelse af de nye cykelparkeringer. Især steder hvor der ikke tidligere har været cykelparkering er det flot at se udnyttelsesgraden er tæt på 100 %.	Vigtigt at der er gode faciliteter til rådighed.
		Temadag "Kør grønt"	24. oktober 2012	Projektleder/ HR & Kvalitet	<p>150 deltagere</p> <p>Ca. måling ud fra antal deltagere i konkurrence mv.</p>	Knap 200 deltagere var forbi Aud. C og endnu flere fik udleveret saddebetræk.	Godt med give aways og konkurrencer. Lokker mange deltagere til.
		Introduktion af erhvervskortet	Efterår 2013	Kommunikation	<p>3 % (ca. 80 medarbejdere)</p> <p>Antal modtages fra Regionen (LØN). Efterår 2013.</p>	35 tilmeldte. Før kampagnen i uge 38 var der 17 tilmeldte.	Ordnningen startede en del senere end forventet. Det blev efterår i stedet for sommer, hvorfor der endnu ikke er så mange der har fået øjnene op for ordningen.
		Realtidsinformation om afgang på skærm ved informationen og på intranet	Efterår 2012	Projektleder	<p>Skærm fungerer med realtidsinfo i foyer, realtids afgang forefindes på intranet.</p> <p>Vurdering af "opetid" på skærmen fra medarbejderne i informationen til at være 90 % (mod 5 % i september 2012), samt info på intranet.</p>	Efter skærmen er blevet tilsluttet LAN frem for wifi er der nu en opetid på 90 % og mere. Realtidsafgang på intranet (november 2012).	Svært med skærme der skal kobles på nettet, idet de ikke kan få adgang til det stabile netværk, men kun et gæste netværk.
		Kampagne "Sund på cykel" og "Vi cykler på arbejde"	Forår 2013	HR & Kvalitet	<p>120 deltager i kampagnen fra marts til maj (5 % af alle medarbejdere)</p> <p>Informationer modtages af HR &amp; Kvalitet. Juni 2013.</p>	<p><b>Deltagere</b></p> <p>Marts: 133</p> <p>April: 101</p> <p>Maj: 129 (13 hold)</p>	Fem holds fremgang fra 2012 til 2013. 56 flere deltagere.

		Udlån af el-cykler og foldecykel	Opstart maj/juni 2013	HR & Kvalitet / Drift	Tilfredshed med at deltage i ordningen Udsagn fra deltagerne. Ultimo 2013.	Stor tilfredshed blandt personale at kunne låne en el-cykel inden eventuelt køb. Har fået flere bilister til at prøve kræfter med cyklen.	Ordringen om udlån af el-cykler var så populær at den blev udvidet til at fortsætte ud over den 3 mdr. prøveperiode.
		Mobilitetsuge	Uge 38 2013	Projektleder	To dage med aktiviteter i kantinen og flere nyheder på KAI. Events med Cykelven, Erhvervskort, Kollegakørsel (GoMore), og Roadmovie om Kollegakørsel – med popcorn og premiere.  Kvalitet frem for kvantitet. God dialog med flere kollegaer omkring mobilitet til og fra arbejde.	Mange benyttede sig af chancen for at få give aways, hvilket var en god indgangsvinkel til at få en dialog omkring det med at komme frem og tilbage fra arbejdet.	God ide med gratis ting at give væk, lokker mange nysgerrige til.
		Movia Hospitalskampagne	Efterår 2013	Regionen	Region Hovedstaden har udarbejdet en kampagne målrettet patienter og pårørende, med budskabet om at tage bussen til hospitalet. Kan måske lokke flere af de ansatte til også at overveje alternativet, hvorfor den fremgår af mobilitetsplanen.	Der er i forvejen sket en 10 % stigning fra januar 2012 til januar 2013 ved stoppestedet på Hospitalet. I modsætning til den lokale områdeudvikling på 4 %.	
		Helmmate	Efterår 2013	Projektleder	Kampagnetilbud til ansatte om at købe en Helmmate, samt deltage i en konkurrence om at vinde en.	En indsendte foto og vandt konkurrencen.	Der fulgte ikke kampagne materiale med (som ikke skulle udprintes), hvorfor der ikke blev omdelt materiale/hængt noget op, hvilket nok er skyld i den lave deltagelse.
		Udendørsskiltning for kollektiv	Vinter 2013/2014	Region	Regionen har taget initiativ til at forbedre udendørsskiltningen på regionens hospitaler, til fordel for den kollektive trafik. Det forventes at de opsættes i løbet af vinteren 2013/2014.	Små fotos af gule busser er sat på eksisterende skiltning.	Der er i forvejen meget ringe skiltning til busser på hospitalet og tiltaget er således en klar forbedring af de forhold.
At reducere antallet af biler med kun én ansat i bilen der kører ind på hospitalets område.	At se en stigning på antallet af medarbejdere der samkører på 1 %.  (Baseline 5 % september 2012)  Målgruppe: Alle bilister på hospitalet.	Implementere "kollegakørsel ordning"	Forår 2013	Projektleder	50 er tilmeldt ordningen fra Glostrup Hospital i oktober 2013 og er tilfredse med ordningen.  Tal modtages fra GoMore i oktober 2013.	45 tilmeldte 13/11-2013.	Svært at få folk ud af bilerne og holde gang i sitet.
Andet - analyser	Mål: Besvarelsesprocent på 30	Transportvaneundersøgelse	Efterår 2012	Projektleder	Besvarelsesprocent over 30 % Tal modtages fra Formel M	1043 besvarelser svarende til 43 % af de ansatte deltog i første	

	% eller derover.					transportvaneundersøgelse.	
	Målgruppe: Alle ansatte på hospitalet.		Efterår 2013	Projektleder	Besvarelsesprocent over 35 % Tal modtages fra Formel M	936 besvarelser svarende til 39 % af de ansatte deltog i anden transportvaneundersøgelse.	

## 'Guide til grønnere transport på offentlige arbejdspladser' er udarbejdet af:

### Grønt Mobilitetskontor

Anja Puggaard  
Laura Kromann Vestergaard  
Emma Liisberg

Læs mere om Formel M og Grønt Mobilitetskontor på: [www.formelm.dk](http://www.formelm.dk)

### Kontakt:

Projektkonsulent Anja Puggaard  
Gate 21  
Vognporten 2  
2620 Albertslund  
Telefon: +45 4368 3442  
Mobil: +45 3145 1132  
[anja.puggaard@gate21.dk](mailto:anja.puggaard@gate21.dk)

## Kontaktpersoner til grønnere transport på offentlige arbejdspladser:

### Hospitaller:

#### Herlev Hospital

Direktionssekretariatet  
Velfærdsrådgiver Annette Precht-Sparre

#### Glostrup Hospital

Driftsafdelingen  
Planlægningsrådgiver Regitze Kristiane Rugholm

#### Bispebjerg-Frederiksberg Hospitaler

Bispebjerg Projektet  
Projektleder for kommunikation, journalist Karen Grønkjær Kjeldsen

### Rådhus:

#### Albertslund Rådhus

By & Miljø  
Miljø- og udviklingsrådgiver Pernille Friis Brødsgaard

#### Ballerup Rådhus

Team Klima og Miljø  
Projektleder Christine Thorsen

#### Fredericia Rådhus

Natur & Miljø  
Klimakordinator Lisbet Daell Kristensen

#### Greve Rådhus

Byråd & Ledelse  
Udviklingsrådgiver Birgitte Jacobsen

#### Middelfart Rådhus

Beredskabsafdelingen  
Beredskabschef Claus Lund

#### Roskilde Rådhus

By, Kultur og Miljøsekretariatet  
Klimakordinator Trine K. Sørensen

## Formel M er støttet af:



Region  
Hovedstaden