

Sammendrag

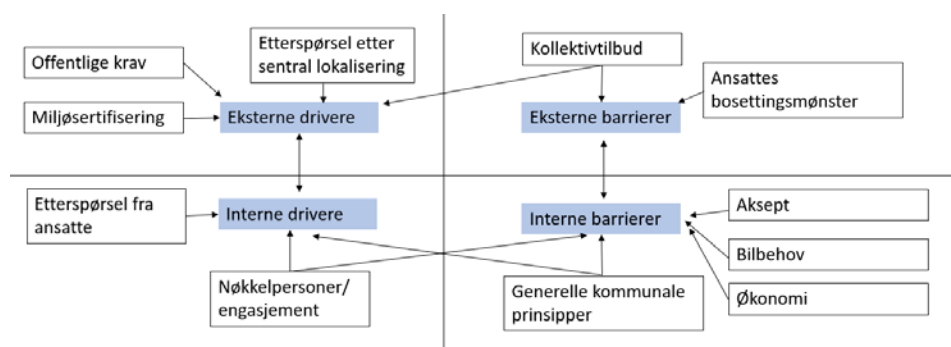
Tittel på rapport

TØI rapport 1856/2021
Forfattere: Petter Christiansen, Kåre Skollerud, Frants Gundersen
Oslo 2021, 38 sider

Vi har identifisert en rekke ulike drivere og barrierer når det kommer til private og offentlige virksomheters arbeid med å tilrettelegge for grønn mobilitet på arbeidsreiser. Drivere og barrierer er klassifisert etter hvorvidt de er interne eller eksterne. Ildsjeler som kan initiere og iverksette tiltak, samt etterspørsel fra ansatte er definert som interne drivere for grønn mobilitet. Offentlige krav til miljøvennlig transport i anbudsprosesser, miljøsertifisering og et generelt sentraliseringsmønster er klassifisert som eksterne drivere. Interne barrierer kan være mangel på felles prinsipper for lokalisering av virksomheter eller bruk av parkeringsavgift, økonomi, lav aksept for (restriktive) tiltak og at virksomheten har et bilbehov. Eksterne barrierer kan være mangel på et konkurransedyktig kollektivtilbud og at bosettingsmønsteret til de ansatte gjør at mange av tiltakene som kan fremme mer grønn mobilitet er mindre aktuelle eller effektive. Rapporten gir ikke grunnlag for å vurdere hvor sterke faktorene er i å forklare variasjon i arbeidsgivers tilrettelegging på arbeidsplassen.

Om rapporten

Formålet med rapporten er å belyse hva som hemmer og fremmer arbeidsgivere å til for mer grønn mobilitet på arbeidsplassen i Buskerudbyen. Rapporten skal også få fram kunnskap om hva som skal til for at offentlige og private virksomheter kan samarbeide for å få flere til å velge andre reisemåter enn bil. Rapporten er basert på kvalitative intervjuer med en rekke ulike private og offentlige virksomheter. Figuren under viser oppsummeringen fra funnene i rapporten.



S1: Drivere og barrierer av virksomheters arbeid med å tilrettelegge for grønn mobilitet på arbeidsreiser.

Interne drivere

Nøkkelpersoner

Intervjuene har belyst betydningen av nøkkelpersoner når det kommer til tilrettelegging for grønn mobilitet på arbeidsreisen til ansatte. Nøkkelpersoner betyr i denne sammenheng ansatte som har myndighet og/eller makt til å påvirke tilrettelegging for ulike transportmidler på arbeidsreisen. Nøkkelpersoner kan ut fra et slikt perspektiv både initiere prosesser og bidra til konkrete endringer på arbeidsplassen. Denne undersøkelsen indikerer at arbeidsplassens tilrettelegging for grønn mobilitet, og dermed også til en viss grad kulturen for arbeidsreiser, i stor grad kan påvirkes av enkeltpersoner.

Etterspørsel fra ansatte

Det er viktig for en arbeidsgiver at arbeidstakere er tilfredse. Tilrettelegging for ulike reise-måter på arbeidsplassen er ett område som kan påvirke den generelle tilfredsheten med arbeidsplassen. Det kan blant annet ha sammenheng med at ansatte kan bruke betydelig tid på arbeidsreisen gjennom et år. I tillegg kan arbeidsreisen ha vesentlige kostnader i form av kjøreutgifter, kollektivbilletter eller innkjøp av eksempelvis el-sykkel for å komme til arbeid. Arbeidsreisen kan dessuten fylle flere formål. Arbeidsreisen kan kombineres med trening, ærend (som for eksempel å kjøre barn til barnehage) og/eller være et rom for egentid.

Arbeidsgivers tilrettelegging på arbeidsreisen kan påvirke ansattes mulighet for å velge ulike transportmidler. Tilrettelegging kan ut fra dette perspektivet øke fleksibiliteten til den enkelte ansatte og være et tiltak for å gjøre arbeidsplassen mer attraktiv. Slik kan tilretteleggingen for arbeidsreiser generelt være et virkemiddel for virksomheter for både å beholde og rekruttere arbeidskraft. Intervjuene gir et inntrykk av at arbeidsgivere mener det er viktig å tilrettelegge for arbeidsreisen og imøtekomme ansattes ønsker.

Eksterne drivere

Miljøsertifisering

Virksomheter kan bevisst arbeide for å redusere sitt karbonavtrykk og påvirkning på miljøet innenfor en rekke områder, varierende fra avfall og innkjøp til utslipp fra transport. Miljøsertifisering innebærer en ekstern verifisering av miljøstyringssystemet til virksomheten. I praksis forutsetter miljøsertifisering at virksomheten følger vedtatte standarder til både etablering og oppfølging av et miljøstyringssystem. I offentlige utlysninger kan det settes krav om at virksomheten er miljøsertifisert. Virksomheter som ønsker å bli miljøsertifisert kan velge mellom flere ulike miljøsertifiseringsordninger. Ordningene setter krav om at virksomhetene skal ha et velfungerende miljøstyringssystem.

I intervjuene er det flere eksempler på at miljøstyringssystemet har ført til tiltaksplaner og virksomhetene har innført tiltak som skal redusere utslipp fra transport generelt.

Motivasjonen for å bli miljøsertifisert varierer. For noen er det viktig for å delta i offentlige anbud. Andre kan vurdere at miljøsertifisering er en måte for virksomheter å profilere at de systematisk arbeider med miljø- og klimaarbeid. Sistnevnte ble fremhevet som en av de

viktigste grunnene til at virksomheter ønsket å bli med i en Hjem-Jobb-Hjem-ordning i Nedre Glomma¹.

Samtidig er det ikke slik at miljøsertifisering alltid oppleves som et nødvendig eller godt tiltak. Noen virksomheter kunne bli miljøsertifisert hvis de ønsket, men har ikke sett behovet for det i og med at de allerede legger stor vekt på å være miljøvennlige. Andre er miljøsertifisert (og har gjennomført en rekke tiltak for ulike «grønne» transportmidler), men opplever ordningen som mindre relevant.

Offentlige miljøkrav

Offentlige myndigheter kan stille miljø- og klimakrav i sine utlysninger. I anskaffelsesloven paragraf 5 står det eksempelvis at offentlige oppdragsgivere «skal innrette sin anskaffelsespraksis slik at den bidrar til å redusere skadelig miljøpåvirkning, og fremme klimavennlige løsninger der det er relevant». Oppdragsgivere kan med andre ord stille miljøkrav i en anskaffelsesprosess gjennom blant annet krav, tildelingskriterier og kontraktvilkår.

Vi har ikke oversikt over omfanget av miljøkrav i offentlige anskaffelsesprosesser. Men i intervjuene har det blitt påpekt at miljøkrav fra det offentlige påvirker virksomhetene på flere ulike måter. En håndverkerbedrift har blant annet anskaffet elektriske kjøretøy og arbeider med å fase ut dieselbiler når leasingavtalene opphører:

Virksomhetene kan klassifiseres langs en skala fra svært høy bevissthet på tilrettelegging for «grønne» arbeidsreiser til lav bevissthet på dette. Eksempelet fra håndverkerbedriften ovenfor illustrerer nok en virksomhet som tradisjonelt har hatt liten interesse av å påvirke hvordan de ansatte reiser. Derfor er det interessant at virksomheten først skifter ut bilparken til elektriske biler når offentlig myndigheter etterspør det. Offentlig krav virker i dette tilfellet å være den utløsende årsaken.

Undersøkellesdesignet gjør at vi likevel ikke kan vurdere hvor viktig et slikt virkemiddel er, eller hvor mange virksomheter som tilpasser bilparken etter offentlige miljøkrav i anskaffelsesprosesser. Håndverksbedrifter har også vært vanskelig å rekruttere til intervju i dette prosjektet.

Etterspørsel etter sentral lokalisering med godt kollektivtilbud

Sentralisering og lokalisering i tilknytning til knutepunkt har vært et sentralt tema i norsk areal- og transportplanlegging. Byvekstavtalene – som kan karakteriseres som et av de viktigste tiltakene for å nå nullvekst i personbiltrafikken – legger stor vekt på fortetting og knutepunktsutvikling.

Blant bosatte har etterspørselen etter sentrale lokaliseringer med korte avstander og godt kollektivtilbud økt. Men det er også tegn på at virksomheter ønsker å flytte til knutepunkt. For visse typer næringer – og da spesielt kontorvirksomheter – kan det være viktig å lokalisere seg i områder med godt kollektivtilbud. Det kan være et viktig grep for å tiltrekke seg arbeidskraft, ettersom man på denne måten kan rekruttere personer som ikke har eller ønsker å bruke bil. I tillegg blir virksomheten i større grad tilknyttet et regionalt kollektiv-

¹ Hjem-Jobb-Hjem er tiltak for å fremme mobilitetsplanlegging for virksomheter. Se lenke for en nærmere beskrivelse av et slikt tiltak <https://www.tiltak.no/b-endre-transportmiddelfordeling/b-5-mobilitetsplanlegging-og-kampanjer/hjem-jobb-hjem-mobilitetsplanlegging-for-bedrifter/>

tilbud. Spesielt Drammen peker seg ut som et attraktivt område. Nærhet til kollektivknutepunkt ble eksempelvis oppgitt som en av de viktigste grunnene til at virksomheter i Drammensområdet ønsker å relokalisere. Effekten er heller ikke bare begrenset til (gamle) Drammen kommune. Også i Hokksund og Mjøndalen har man ifølge intervjuene observert en slik effekt. Basert på intervjuene kan vi ikke si noe om hvor sterk en slik sentraliseringstendens er. Noen virksomheter peker blant annet på at de ikke har økonomi til å flytte.

Etterspørsel etter å lokalisere seg i sentrale områder kan fremme mer grønne arbeidsreiser i form av at disse områdene gjerne har bedre rammevilkår for å la bilen stå. Det er både knyttet til at sentrale områder har et mer konkurransedyktig kollektivtilbud, samtidig som at rammevilkårene for å kjøre bil kan være dårligere. De mest sentrale områdene har for eksempel strengere parkeringsnormer, samtidig som det ofte er avgiftsbelagt parkering langs gategrunn.

Eksterne barrierer

Kollektivtilbud

Flere virksomheter påpekte i intervjuene at de ikke ønsker å innføre restriktive tiltak, blant annet fordi kollektivtilbudet er for dårlig. Det gjelder både virksomheter som er sentralt lokalisert, men også virksomheter som ikke er lokalisert sentralt med et høyfrekvent buss- og togtilbud. Årsaker som oppgis er knyttet til at flere ansatte har utfordringer med å reise kollektivt fordi enkelte *bor* i områder med dårlig kollektivtilbud og/eller fordi virksomheten har skiftarbeid som krever at ansatte må reise på tidspunkter med lavere frekvens på kollektivtransporten. Virksomhetene ser det derfor som naturlig å blant annet tilby (gratis) parkering til sine ansatte.

Interne barrierer

Offentlige virksomheter

Offentlige virksomheter er viktige arbeidsgivere i form av antall ansatte, og kan dermed ha betydning for mer grønn utvikling både for arbeids- og tjenestereiser. Dermed kan offentlige aktørers egen politikk ha innflytelse på bilbruken og rammevilkårene for å nå nullvekst i en region. Samtidig består staten, fylkeskommunen og kommunene av en rekke ulike underordnede etater og virksomheter. Det kan åpne for betydelig variasjon i hvordan offentlige virksomheter tilrettelegger for transport for egne ansatte, samt prinsipper for hvordan offentlige virksomheter lokaliseres. Intervjuene tyder på at en overordnet forankret transport- og arealstrategi kan være et virkemiddel for å påvirke arbeidsreiser og lokalisering av virksomheter.

Offentlige krav

Et relatert tema er offentlige krav til tilrettelegging av blant annet sykkelparkering og garderobeforhold. I intervjuene har vi blant annet pratet med virksomheter som har lokalisert seg i næringslokaler bygget etter 2010. Til tross for dette hadde ikke virksomheten dusjmuligheter da de flyttet inn og det var begrensede muligheter for å parkere sykkel siden det ikke var lett tilgjengelig og trygg sykkelparkering. Dette kan tyde på at parkeringsnormene for sykkel i kommunen er en overordnet barriere for tilrettelegging av transport. Kommunen kan gjennom plan- og bygningsloven sette krav til både antall sykkelparkeringsplasser, og utformingen av dem. Vi har ikke konkret studert kommunenes parkeringsnormer i dette prosjektet. Men intervjuene gir et inntrykk av at kommunens (tidligere) parkeringsnorm har gjort det nødvendig å tilrettelegge bedre for blant annet syklistene i etterkant.

Lav aksept for restriktive tiltak

På generell basis møter restriktive virkemidler betydelig motstand blant ulike segmenter av befolkningen. En undersøkelse fra norske storbyer viste at innbyggerne gjerne er veldig positive til tiltak som forbedrer infrastruktur og gjør det billigere og bedre å reise kollektivt, men flertallet er samtidig negative til økte bompenger og økte parkeringsavgifter (Christiansen 2021).

I intervjuene har flere påpekt betydningen av å tilrettelegge for ansattes arbeidsreiser. Flere har skiftarbeid hvor ansatte starter tidlig eller jobber seint. De er med andre ord avhengige av å være på arbeidsplassen i perioder hvor kollektivtilbudet er mindre konkurransedyktig. Å innføre en parkeringsavgift ville i slike tilfeller kunne bli oppfattet som en straff for de ansatte. Intervjuene avdekket tilfeller hvor man har forsøkt å innføre parkeringsavgift, men den interne motstanden førte til at man har stoppet prosessen.

Økonomi slår forskjellig ut på private og offentlige virksomheter

Å tilrettelegge for ulike arbeidsreiser påfører i de fleste tilfeller arbeidsgivere drifts- og/eller etableringskostnader. Noen tiltak er dyrere enn andre. Å etablere garderobe og dusjmulighet eller flytte virksomheten koster mer enn å eksempelvis sette opp sykkelparkering. Blant de private virksomhetene vi har intervjuet, har ikke økonomi vært en sentral barriere mot å innføre tiltak. Det gjelder også i tilfeller hvor virksomheten har brukt midler på for eksempel garderobe og dusjmuligheter. Det betyr naturligvis ikke at økonomi aldri vil være en barriere. Det vil være variasjon mellom virksomheter. Vi har heller ikke valgt ut intervjuobjekt etter økonomisk situasjon.

Situasjonen er noe annerledes når det gjelder offentlige virksomheter. Noen offentlige virksomheter har benyttet midler fra Buskerudpakka til å finansiere tiltak som kan redusere bilbruk og gjøre det lettere å la bilen stå. Det er vanskelig å vurdere hva aktørene ville gjort av tilrettelegging uten disse midlene. Samtidig er det også eksempler der kommunen har hatt føringer på at kommunens virksomheter skal ha billige lokaler. Det har gjort det vanskelig å tilrettelegge for mindre bilbruk. Flere virksomheter er derfor lokalisert i områder utenfor sentrum med dårlig kollektivdekning. Å tilrettelegge for mindre bilbruk gjennom sentral lokalisering kan være kostbart i form av økte leie- og flyttekostnader.

Økonomi har også vært påpekt som en barriere for at offentlige virksomheter skal delta i en mobilitetsordning. Medlemskap i Hjem-Jobb-Hjem koster i Buskerudbyen 120 kroner per ansatt. Med et stramt budsjett er det vanskeligere å prioritere å være medlem i en slik ordning.