



Der Veloverkehr spielt auf dem Firmenareal von Mobility eine wichtige Rolle.

© Zug Estates AG

## Effiziente Mobilität: eine knackbare Nuss

Ein attraktives Mobilitätsangebot wertschätzt Mitarbeitende und kann im Wettbewerb um Talente entscheiden. Mit einem passenden Mobilitätsmanagement in Unternehmen ist der Erfolg in Reichweite – wie das Beispiel Mobility zeigt.

Während fast zwei Jahrzehnten hat die Carsharing-Firma Mobility ihre Geschicke aus der Stadt Luzern gelenkt und ist dabei kräftig gewachsen. Die Büros wurden enger. Der gemieteten Liegenschaft stand eine Generalsanierung bevor. 2018 zog die Genossenschaft mit ihren 160 Mitarbeitenden rund 20 km nordöstlich aufs Suurstoffi-Areal in Rotkreuz (ZG). «Unsere Mitarbeitenden zu halten, hatte oberste Priorität», sagt Peter Affentranger, Leiter der Personalabteilung von Mobility. Dies gelang auch dank Mobilitätsmassnahmen als Teil der Organisationsentwicklung.

Mobility richtete das gesamte Unternehmen auf eine zeitgemässe, flexible Arbeitsumgebung aus. Zur Einhaltung der

Die Kultur des Teilens wurde bei Mobility durch diesen Prozess gestärkt.

Umweltziele hiess dies, für den Pendler- und Geschäftsverkehr zu klären, wie viele Mitarbeitende in Zukunft mit welchen Verkehrsmitteln unterwegs sein sollen. Ein Mobilitätskonzept legt diese Ziele und die damit verbundenen Massnahmen fest. Bei einem Mobilitätsmanagement-Prozess steht das Fördern der kosten- und umwelt-effizientesten Mobilitätsangebote mittels Anreizen und Regelungen im Vordergrund.

### Einsatz bewährter Analysetools

Für das Formulieren der Ziele und das Festlegen des Massnahmenmix bedarf es einer Datenanalyse. Eine Mitarbeiterbefragung zur Verkehrsmittelwahl und den persönlichen Bedürfnissen dient dazu als Grundlage. Zusätzlich lässt sich mit technischen Mitteln das Mobilitätsangebot und seine multimodalen Verkettungen für die Wohnadressen der Mitarbeitenden mit dem Arbeitsort berechnen. Dies ermöglicht die Abschätzung des potenziellen künftigen Modalsplits. Diese Betrachtungsweise ist zentral, weil die Multimodalität weiter an Bedeutung gewinnt. Mobility hatte sich ein ambitioniertes Ziel ge-

setzt: Auch nach dem Umzug soll höchstens jeder fünfte Mitarbeitende motorisiert zur Arbeit fahren. Schweizweit liegt der Anteil laut Mikrozensus Mobilität 2015 bei 53%. Unvermeidlich ging der bisher hohe Anteil von 40% Zu-Fuss-Gehenden und Velofahrenden in Rotkreuz zurück, weil die Distanzen zu den Wohnorten angewachsen waren. Dafür war voraussehbar, dass eine Verlagerung zum ÖV bevorstand: Das Suurstoffi-Areal liegt direkt am Bahnhof Rotkreuz und strebt seinerseits mit einem Energiekonzept und reduziertem Parkplatzangebot die CO<sub>2</sub>-Neutralität an.

### Mobilitätsmanagement als Daueraufgabe

Auslöser für die Lancierung eines Mobilitätsmanagements gibt es viele: eine hohe Parkplatznachfrage, die Umsetzung von Klimazielen oder ein verändertes Mobilitätsangebot. Zudem ist Mobilitätsmanagement eine Daueraufgabe. Dazu gehören auch das Regeln der Verantwortlichkeiten in der Organisation und ein regelmässiges Controlling zur Überprüfung der Zielerreichung. Ein zeitlich abgestuftes, unternehmensspezifisches Massnahmenpaket kann erfahrungsgemäss

## «Wir klärten die neue Mobilitätssituation mit jeder Person individuell.»

Nadja Portmann,  
Personalabteilung Mobility

8–30% des Anteils an Auto- und Motorradfahrten reduzieren.<sup>1</sup>

### Veränderungen als Chance

Mobility hat den Umzug von Beginn weg als Chance gesehen, gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur zu gelangen. Bei der Pionierin des Autoteilens gehört «Sharing» zur DNA: In Rotkreuz wird vom Kugelschreiber bis zum Arbeits- und Parkplatz alles geteilt. Während Veränderungsprozessen ist ein besonderer Einbezug der Mitarbeitenden unerlässlich. «Wir klärten die neue Mobilitätssituation mit jeder Person individuell», unterstreicht Nadja Portmann, Projektleiterin in der Personalabteilung.

So wurde für jede Person die Möglichkeit zur ÖV-Nutzung geklärt und bei Interesse der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters das passende ÖV-Abo gefunden, das Mobility in den ersten zwei Jahren zur Hälfte mitgetragen hat. Diese grosszügige Übergangsfinanzierung war nötig, um die höheren ÖV-Abokosten abzdämpfen und das Verlagerungsziel hin zum ÖV zu erreichen. Seit Ablauf der Übergangsfrist profitieren weiterhin alle Mitarbeitenden mit Arbeitsort Rotkreuz von einer angepassten Beteiligung an den ÖV-Pendlerkosten.

### Hohes Synergiepotential

Mobilitätsmanagement wirkt darauf hin, die bestehende Verkehrsinfrastruktur effizienter zu nutzen und die Nachfragespitzen über den Tages- und Wochenverlauf hin zu glätten. Für den Arbeitsweg nutzen die Mobility-Mitarbeitenden auch die firmeneigene Fahrgemeinschafts-App. Ansonsten teilt man sich auf dem Suurstoffi-Areal mit anderen Arealnutzenden die Mobility-Flotte und die unterirdischen Parkplätze nach dem Pay-as-you-use-Prinzip.

Synergien entstehen auch in organisatorischer Hinsicht und in Bezug auf die Umweltwirkungen. Möglichkeiten zum ortsunabhängigen Arbeiten stärkten die Arbeitgeber-

marke und die Kultur des Teilens als Bestandteil der Unternehmensidentität von Mobility. Gleichzeitig vermeiden die verstärkte ÖV-Benützung und die eingesparten Autofahrten den Einsatz fossiler Energieträger.

Mobilitätsmanagement bietet zudem bei vielen Unternehmen die Gelegenheit, den Anteil des Fuss- und Veloverkehrs (inkl. E-Bike) erheblich zu steigern. Neben geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen begünstigt die muskelbetriebene Mobilität auch die Gesundheit der Mitarbeitenden. Massnahmen zur Förderung sind u. a. bedarfsgerechte Veloabstellplätze, Kostenbeteiligung am Veloservice oder Duschmöglichkeiten im Betrieb. Darüber hinaus können innovative Anreizsysteme wie das Sammeln von EcoPoints über eine Web-App angeboten werden.

Für Mobility ist die Rechnung aufgegangen. Die Mitarbeitenden sind auch am neuen Standort zufrieden. Das etablierte Mobilitätsmanagement ermöglicht, auf zukünftige Mobilitätsangebote einzugehen. «Wir stehen mit Gemeinde und Arealbetreiberin im Dialog zur Mobilität Zukunft», sagt Affentranger. Davon profitieren letztlich alle. Denn: Eine zeitgemässe, attraktive Arbeitgeberin anerkennt ihre Gestaltungsmöglichkeiten in der Mobilität und übernimmt Mitverantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Diese Nuss ist für alle Unternehmen zu knacken.

## Weitere Informationen:

- aktuelle Informationen und Praxisbeispiele zum Thema Mobilität (D/F/I): [www.mobilservice.ch](http://www.mobilservice.ch)
- Plattform für Mobilitätsmanagementtools und aufbereitete Umweltdaten: [www.mobitool.ch](http://www.mobitool.ch)
- Mobilität in der Arealplanung: [www.local-energy.swiss](http://www.local-energy.swiss)
- Mobilitätsmanagement in Wohnsiedlungen: [www.wohnen-mobilitaet.ch](http://www.wohnen-mobilitaet.ch)
- Plattform autofrei/autoarm Wohnen: [www.wohnbau-mobilitaet.ch](http://www.wohnbau-mobilitaet.ch)
- Plattform mobil-flexibler Arbeitsformen: [www.work-smart-initiative.ch](http://www.work-smart-initiative.ch)

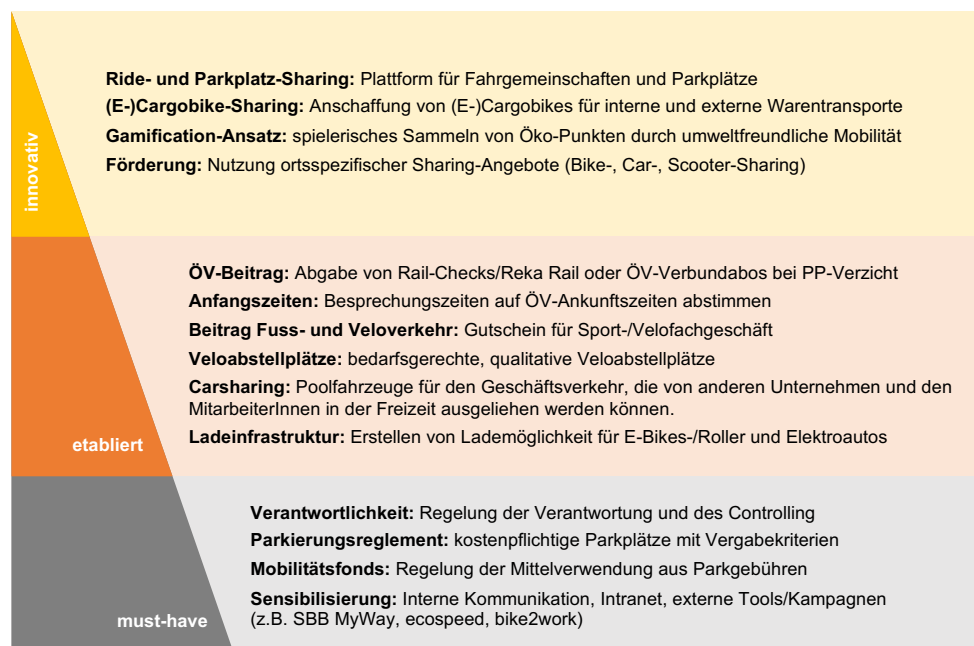
### Pascal Steinemann

Projektmitarbeiter

### Martina Dovraček

Mitglied der Geschäftsleitung  
Büro für Mobilität AG

<sup>1</sup> ASTRA (2008): Mobilitätsmanagement in Betrieben – Motive und Wirksamkeit. SVI-Forschungsauftrag 2004/045. S. 70.



Vielfältige Mobilitätsmassnahmen bieten den Unternehmen beim Mobilitätsmanagement Spielraum.