



Raport na temat badania pn.

Jak Twoje codzienne dojazdy do pracy wpływają na środowisko?

przeprowadzonego wśród pracowników
Urzędu Miasta Krakowa w 2025 roku.



Spis treści

Wstęp	3
Środki transportu, z których korzystają pracownicy UMK	4
Jakie znaczenie mają te liczby z perspektywy emisji CO ₂ ?	6
Co oznacza skrót ESG?	7
Czy tematyka zrównoważonego rozwoju jest istotnym problemem naszych czasów?	8
Jak oceniasz wagę zrównoważonego rozwoju?	9
Jakich działań w obszarze budowania wiedzy i świadomości oczekujesz od pracodawcy? ..	10
Płeć respondentów	12
Wiek respondentów	12
Stanowisko respondentów	14
Staż pracy respondentów	16
Przynależność do jednostek UMK	17
Podsumowanie	18

Wstęp

Urząd Miasta Krakowa i CRIF Poland podpisały list intencyjny, w którym zobowiązały się do podjęcia wspólnych działań proklimatycznych. Realizacja wszystkich zobowiązań wynikających z listu intencyjnego odbywać się będzie od wiosny 2025 roku w ścisłej współpracy z Zespołem Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska UMK działających w ramach LIFE-IP EkoMałopolska i potrwa 18 miesięcy.

Ważnym elementem zainicjowanych wspólnych działań jest projekt badania śladu węglowego dojazdów do pracy osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Krakowa. Analiza została przeprowadzona wśród urzędników miejskich w Polsce po raz pierwszy. W tym celu CRIF udostępnił technologie wykorzystywane podczas certyfikacji firm w ramach ESG. Niniejszy raport jest wynikiem tego badania ankietowego, któremu w kolejnym etapie współpracy towarzyszyć będzie szkolenie (nagranie webinaru) dla pracowników Urzędu w zakresie zrównoważonego rozwoju i emisyjności oraz e-book

z praktycznymi poradami jak obniżyć emisję CO₂. Po zakończeniu badania śladu węglowego, jego wyniki oraz ustandaryzowany sposób realizacji zostanie przekazany do urzędów miast zrzeszonych w ramach projektu NE-EST (NetZero Emission and Environmentally Sustainable Territories), którego polskim liderem jest Kraków.

W badaniu dotyczącym wyboru środka transportu przez pracowników Urzędu Miasta Krakowa w celu dojazdu do pracy oraz wpływu tego wyboru na wielość generowanego śladu węglowego wzięło udział 672 pracowników. Przy ogólnej liczbie zatrudnionych, wynoszącej około 3000, oznacza to, że ankietę wypełniło ponad 22% zatrudnionych w UMK. To bardzo dobry wynik, szczególnie że badanie miało charakter dobrowolny i było prowadzone w formie elektronicznej. Uzyskana próba pozwala nie tylko na identyfikację ogólnych trendów, ale także na analizę różnic wynikających z wieku, stanowiska czy stażu pracy.

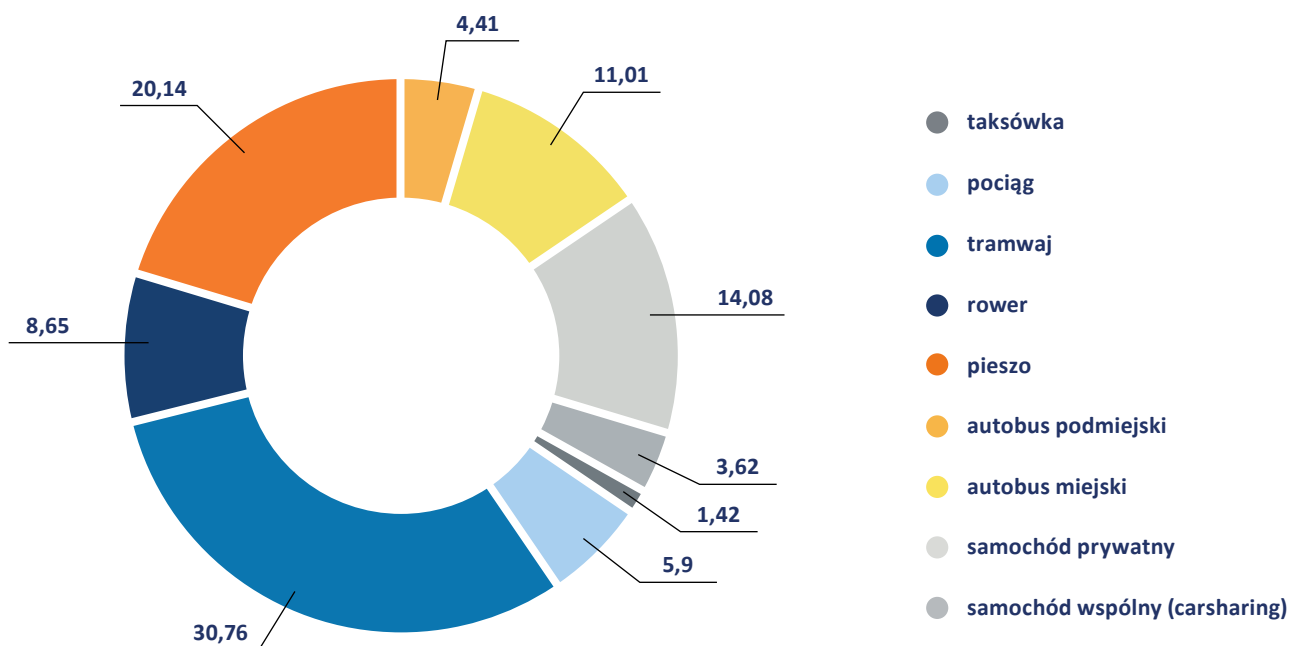


Środki transportu, z których korzystają pracownicy UMK

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie wszystkich środków transportu, z których zwykle korzystają w drodze **do i z pracy w ciągu jednego dnia roboczego**, podając także łączną liczbę przejechanych i pokonanych pieszo kilometrów. Pytanie miało na celu obliczenie śladu węglowego dojazdu do pracy pracowników Urzędu Miasta Krakowa oraz uchwycenie codziennych nawyków transportowych.

W badaniu wzięło udział **672 pracowników UMK**, którzy łącznie udzielili **1271 odpowiedzi** – co znaczy, że przeciętny respondent korzysta z **około 1,9 środka transportu dziennie (wliczając w to drogę pokonaną pieszo)**.

Środek transportu codziennego użytku (względem liczby 1271 odpowiedzi)



Najpopularniejszym środkiem transportu jest tramwaj, z którego korzysta 30,7%. Na kolejnych miejscach znalazło się chodzenie pieszo oraz samochód prywatny. **Środki transportu niskoemisyjne lub zeroemisyjne** – takie jak tramwaj, rower, pociąg, chodzenie pieszo i autobus miejski – **stanowią łącznie ponad 76% wszystkich odpowiedzi**. Chociaż samochód nadal znajduje

się w czołówce wyborów, to **większość pracowników UMK korzysta z form transportu zrównoważonego**. Te dane są dobrym punktem wyjścia do projektowania zachęt i usprawnień: np. rozbudowy infrastruktury rowerowej, systemów motywacyjnych dla pieszych oraz wspierania komunikacji zbiorowej.



Warto również zauważyć, że wysoki procentowy udział w wynikach samochodów prywatnych, może być skutkiem specyfiki lokalizacyjnej niektórych wydziałów. Przykładowo Wydział ds. Środowiska, Klimatu i Powietrza, którego pracownicy byli najliczniejszą grupą respondentów, znajduje się w Nowej Hucie, a dojazd z odległych punktów Krakowa oraz przyległych miejscowości (znaczna grupa pracowników mieszka poza Krakowem) skutkuje około 1,5 godz. dojazdem łączonym (dojazd do granic Krakowa, a następnie 1-3 krotna przesiadka) w jedną stronę. Charakterystyczne dla tego Wydziału jest również to, że znaczna część pracowników jest w przedziale wiekowym obligującym ich do opieki nad dziećmi, dowiezieniem i odebraniem ich z przedszkoli i szkół. Z uwagi na to, decydują się oni na wybór samochodu jako środka transportu.

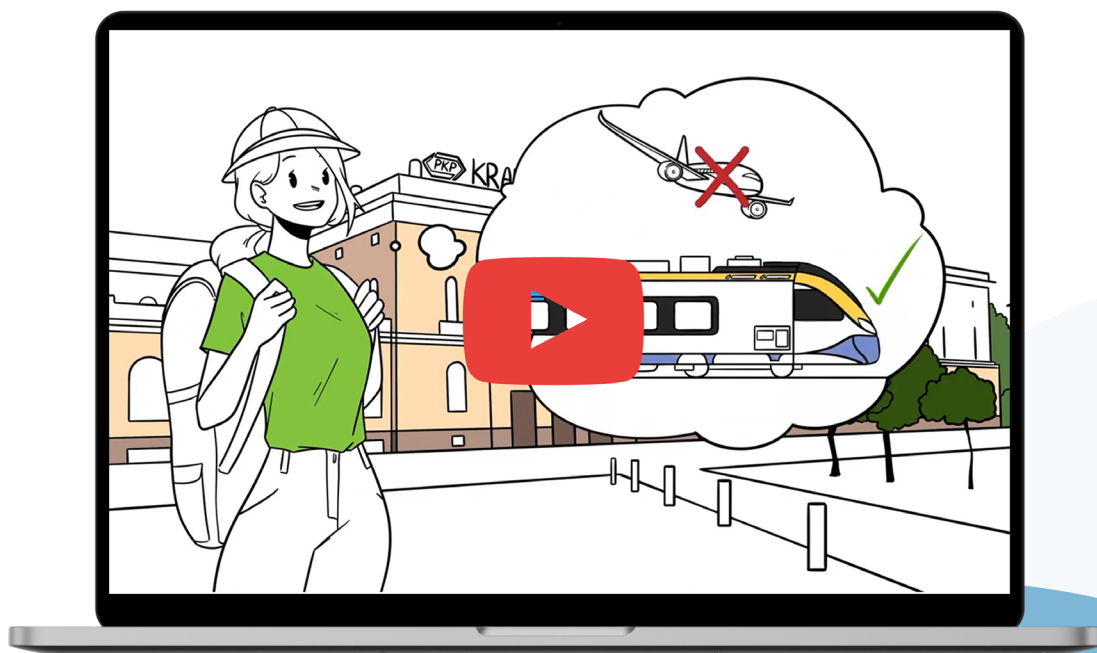
Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska

A zatem należy przyjąć, że wyniki nie do końca oddają stan faktyczny dla całego Urzędu, który posiada 16 lokalizacji plus punkty obsługi klienta w 4 galeriach handlowych.

Zwraca uwagę fakt niskiego odsetka osób korzystających z form współdzielonego transportu (carsharing), dlatego istotnym wydaje się być przemyślenie sposobu komunikowania pracowników, np. na wewnętrznym komunikatorze UMK, w celu tworzenia grup wspólnego transportu. Taki komunikator uwzględniałby punkt startowy i końcowy oraz możliwość indywidualnego zebrań się w grupy pracowników.

W oparciu o wyniki badania powstał dedykowany dla pracowników UMK webinar oraz e-book, które m.in. przybliżają ideę transportu współdzielonego, jego zalety i możliwości wdrożenia w codziennym funkcjonowaniu.

Zachęcamy również do zapoznania się z filmem zrealizowanym przez Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska z serii Klimatyczna Przewodniczka dot. nawyków transportowych.



Jakie znaczenie mają te liczby z perspektywy emisji CO₂?

Łączny DZIENNY ślad węglowy, jaki generują pracownicy, którzy wzięli udział w ankiecie wynosi **1,26 t CO_{2e}**. Wiedząc, że odpowiedzi udzieliło około 22% wszystkich pracowników UMK, założono, że rzeczywisty ślad węglowy generowany przez wszystkich pracowników UMK jest znacznie większy – około **6,00t CO_{2e}**.

Jedno przeciętne drzewo pochłania średnio ok. **6-7 kg CO₂** rocznie. To oznacza, że do zneutralizowania emisji powstałej w ciągu jednego dnia dojazdów do i z pracy w UMK **potrzebnych jest średnio 881 drzew.**

Samochód prywatny to około **250 g CO₂/km**. Jeżeli przeciętny dystans do pracy wynosi 10 km w jedną stronę, daje to około **5 kg CO₂ dziennie**, czyli ponad **100 kg miesięcznie**. Każde przejście pieszo czy dojazd tramwajem to realne obniżenie emisji, i tak np. **11 dni dojazdu rowerem generuje tyle CO₂ co 1 dzień dojazdu samochodem.**



Co oznacza skrót ESG?

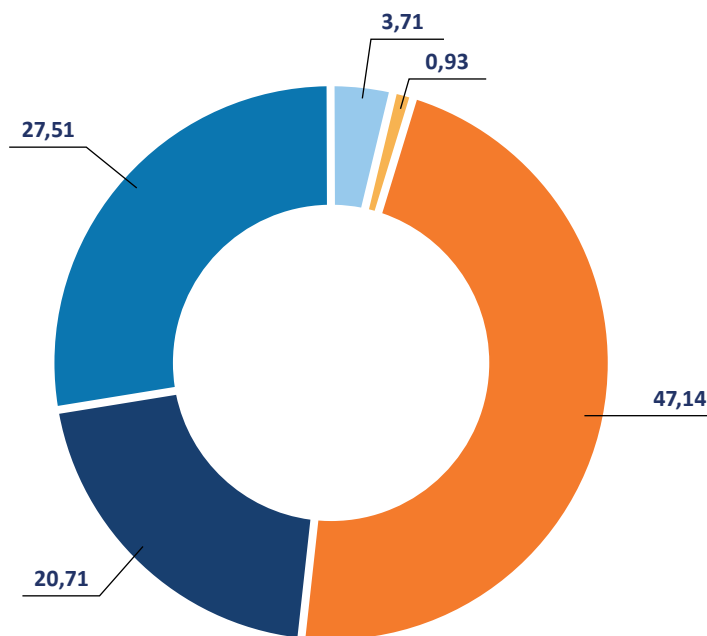
W drugim pytaniu ankiety respondenci zostali zapytani o znaczenie skrótu **ESG** – jednego z kluczowych pojęć we współczesnej polityce zrównoważonego rozwoju. ESG to akronim, który oznacza: **Environmental, Social, Governance**, czyli środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny.

Znajomość tego pojęcia staje się coraz bardziej istotna nie tylko w świecie biznesu, ale również w instytucjach publicznych.

Z 672 uczestników, **647 osób odpowiedziało na to pytanie**. Choć niemal połowa uczestników poprawnie rozpoznała rozwinięcie skrótu ESG, dane te wskazują również na **znaczną lukę w wiedzy z tego obszaru**:

Ponad 48% uczestników albo nie znało pojęcia ESG, albo miało jego błędne wyobrażenie.

Co czwarta osoba nigdy nie spotkała się z tym terminem, co jest istotne w kontekście wdrażania strategii ESG w środowisku pracy.



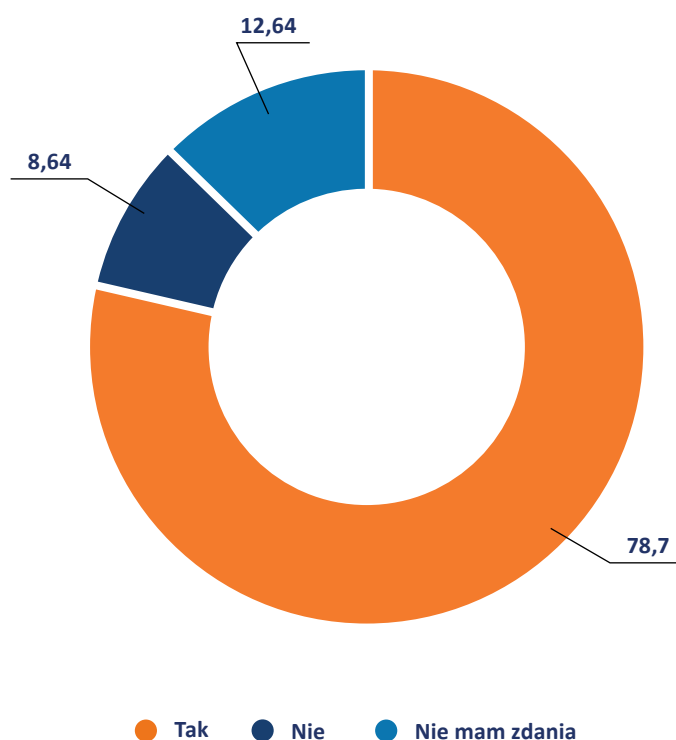
- Edukacja Socjalizacja Globalizacja
- Engagement Solidarity Gender
- Environmental Social Governance
- Nie wiem
- Nigdy nie słyszałam/łem tej nazwy

Czy tematyka zrównoważonego rozwoju jest istotnym problemem naszych czasów?

W tym pytaniu uczestników zapytano o ich osobistą ocenę znaczenia zrównoważonego rozwoju. Celem było zbadanie poziomu świadomości i zaangażowania pracowników w sprawy ochrony środowiska.

Na to pytanie odpowiedziało **648 uczestników** z 672 możliwych. Zdecydowana większość ankietowanych (**ok. 80%**) dostrzega wagę zrównoważonego rozwoju jako problemu naszych czasów. Jednocześnie **co ósmy uczestnik** nie ma zdania w tej kwestii, a prawie **9%** nie uważa tematyki za istotną.

Wynik ten stanowi dobry punkt wyjścia do rozwijania projektów z zakresu ESG. Organizacja, która chce realnie wdrażać strategię zrównoważonego rozwoju, może liczyć na świadome zaplecze pracownicze, – jednak powinna też uwzględnić **różny poziom zaangażowania** i pogłębiać zrozumienie wśród tych, którzy mają wątpliwości.



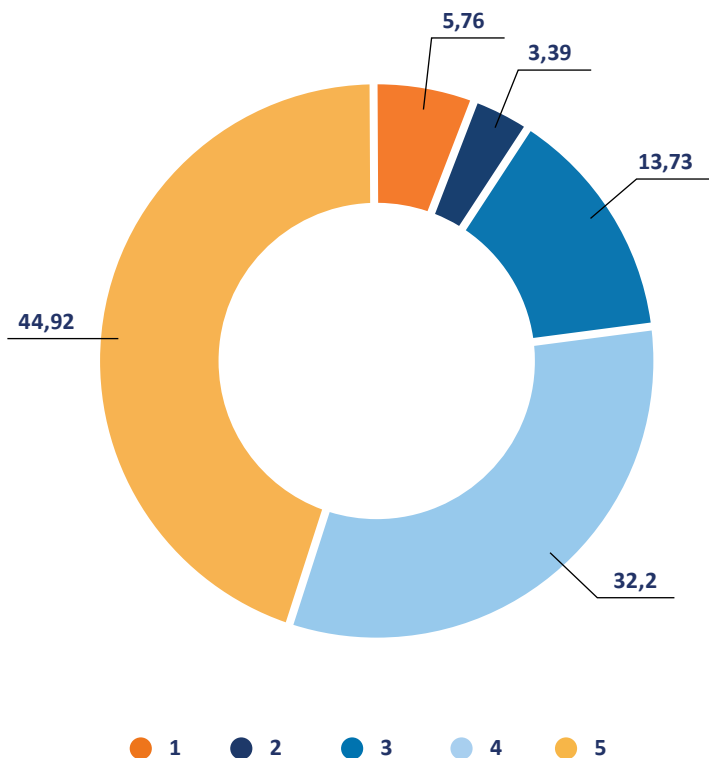
Jak oceniasz wagę zrównoważonego rozwoju?

To pytanie pogłębia poprzednie – zamiast deklaracji „tak/nie”, respondenci mieli ocenić **subiektywną wagę zrównoważonego rozwoju** w skali od **1 (w ogóle nieistotne)** do **5 (bardzo istotne)**. Dzięki temu możemy lepiej zrozumieć poziom zaangażowania i osobistych przekonań pracowników wobec kwestii środowiskowych.

Na pytanie odpowiedziało **590 osób**. Zdecydowana większość respondentów (ponad **77%**) uważa zrównoważony rozwój za temat **ważny lub bardzo ważny**. To pozytywny sygnał – pokazuje nie tylko świadomość, ale też **gotowość do działania**, jeśli organizacja umożliwi lub zachęci do włączenia się w proces zmian.

Jednak **5,8%** osób przyznało, że temat jest dla nich zupełnie nieistotny. Wraz z osobami, które przyznały ocenę 2, to **blisko 10%** – grupa wymagająca dodatkowego wsparcia informacyjnego lub indywidualnego podejścia.

Powyższe pytanie może służyć jako fundament do planowania strategii komunikacyjnych i edukacyjnych. Możliwe będzie:

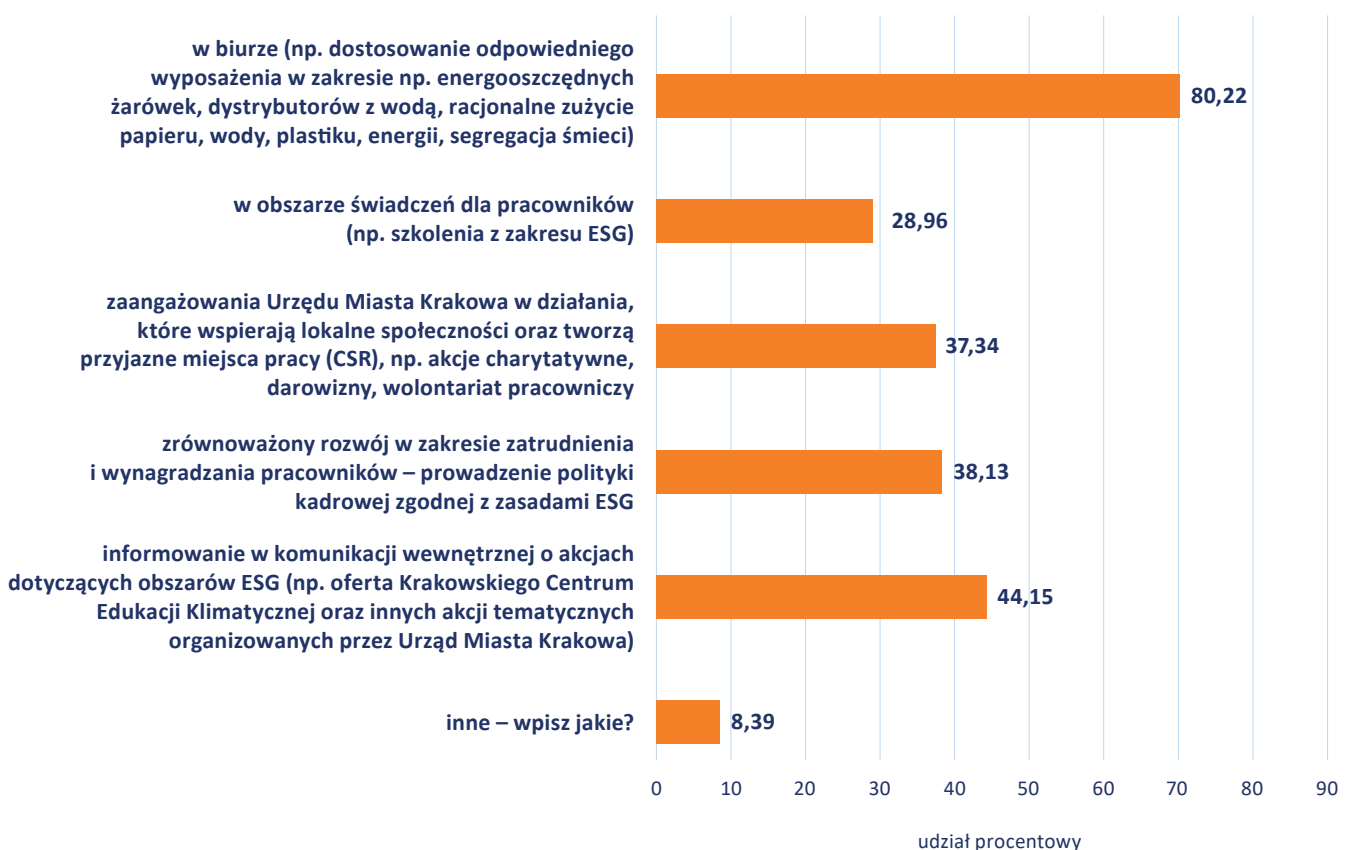


Tworzenie **ambadorskich programów ESG** z udziałem osób z oceną 5 i 4.

Prowadzenie **konkretnych kampanii informacyjno-edukacyjnych** dla osób z oceną 1–3.

Wdrażanie projektów pilotażowych, które pokazują, jak zrównoważony rozwój przekłada się na codzienność w miejscu pracy (np. ograniczenie zużycia energii, ekologiczne biura, dofinansowania do komunikacji publicznej).

Jakich działań w obszarze budowania wiedzy i świadomości oczekujesz od pracodawcy?



Respondenci mogli wskazać, jakie działania, inicjatywy lub inwestycje, ich zdaniem, powinny zostać podjęte. W pytaniu udział wzięło **632 uczestników**, którzy zaznaczyli łącznie **1499 odpowiedzi**, każdy mógł wybrać więcej niż jedną opcję.

Zdecydowanie najczęściej wskazywaną potrzebą są konkretne, widoczne zmiany w miejscu pracy: energo-

oszczędne rozwiązania, racjonalizacja zużycia materiałów, realna segregacja odpadów. Wysoki udział ma także potrzeba informowania i edukacji. Respondenci chcą wiedzieć o inicjatywach ESG.

Wśród respondentów **53 osoby (8,39%)** wpisały własne sugestie. Łączna analiza pozwala wyodrębnić powtarzające się motywy:

Transport i infrastruktura rowerowa:

- Dofinansowania do zakupu rowerów i hulajnóg.
- Darmowe przejazdy komunikacją miejską dla mieszkańców GMK lub osób pracujących na terenie GMK.
- Szatnie, prysznice, parkingi dla rowerzystów w miejscu pracy.
- Infrastruktura zapobiegająca kradzieży rowerów.

Zachęty finansowe i bonusy:

- Premie za dojazd do pracy w sposób ekologiczny.
- Bonusy za zgłaszanie ekologicznych inicjatyw.

Praca zdalna i hybrydowa:

- Umożliwienie pracy zdalnej/hybrydowej (argument ekologiczny)
- Praca zdalna ogranicza emisje wynikające z dojazdów
- Brak połączenia komunikacyjnego w próbie pogodzenia życia zawodowego z prywatnym (np. trasa dom-przedszkole-praca wymuszająca korzystanie z samochodu).

Racjonalizacja zasobów:

- Ograniczenie zużycia papieru, realna digitalizacja.
- Urzędowa papiernia dla recyklingu własnych materiałów.
- Przedłużanie żywotności sprzętu (np. klawiatur).
- Promowanie picia wody kranowej.

Transparentność, uczciwość i przykład z góry:

- Wiarygodna segregacja odpadów („segregujemy, a potem wszystko do jednego worka”).
- Ograniczenie dojazdów samochodem przez kadrę kierowniczą.
- Transparentność w zakresie wynagradzania pracowników oraz możliwości awansu.
- Promowanie krwiodawstwa i postaw patriotycznych.

Głosy krytyczne i neutralne:

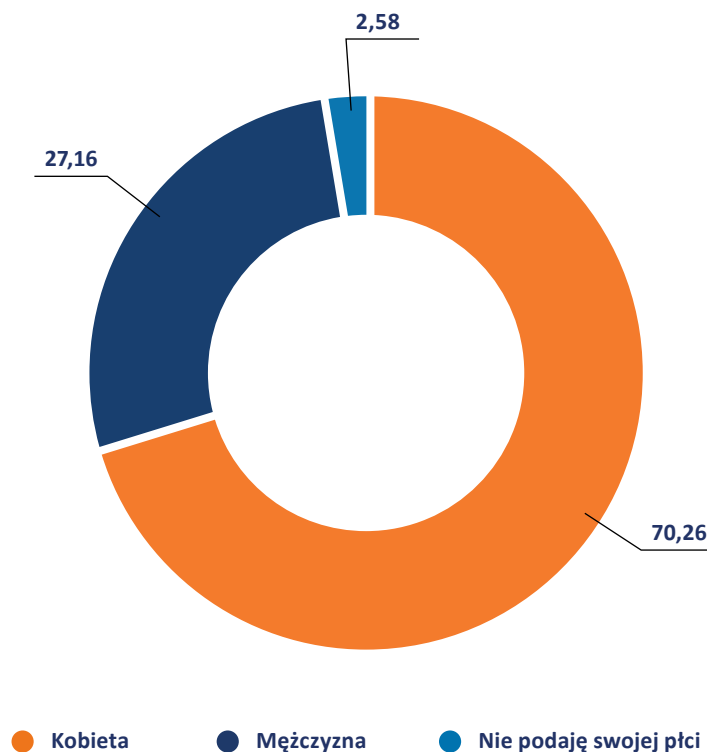
- Brak oczekiwań („żadnych”, „nie mam zdania”, „jest OK”).
- Krytyka ESG jako działania nieistotnego i narzucanego.
- Sugestie, że wpływ Europy jest symboliczny w porównaniu do Chin i USA.

Pracownicy wiedzą, czego chcą i są konkretni w wyrażaniu swojego zdania. Proponują nie tylko hasła, ale rozwiązania: dopłaty, infrastruktura, organizacja pracy. Oczekują działań rzeczywistych, a nie pozornych. Zaskakująco wielu respondentów widzi ESG jako szansę na

poprawę warunków pracy, to ważna wskazówka, by łączyć politykę środowiskową z realnym komfortem pracownika. Choć pojawiły się też głosy krytyczne, to ich liczba była niewielka. Stanowiły raczej margines ogólnego, konstruktywnego tonu wypowiedzi.

Płeć respondentów

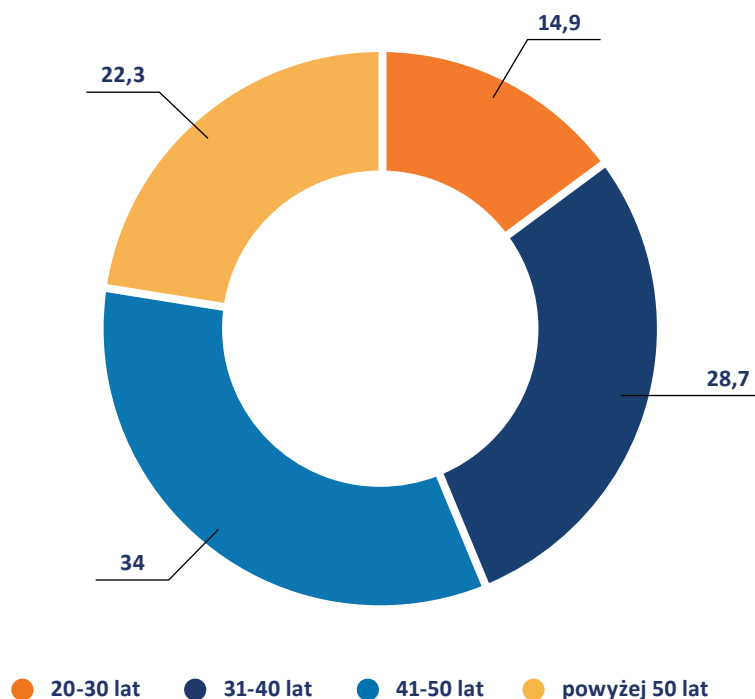
Spośród 672 uczestników, na to pytanie odpowiedziało **659 osób**. Zdecydowana większość respondentów to kobiety. Ich udział w badaniu to ponad **70% wszystkich odpowiedzi**. Odzwierciedla to strukturę zatrudnienia w instytucji, w której prowadzono badanie. Nie-wielka, ale zauważalna grupa (2,6%) zdecydowała się nie deklarować swojej płci.



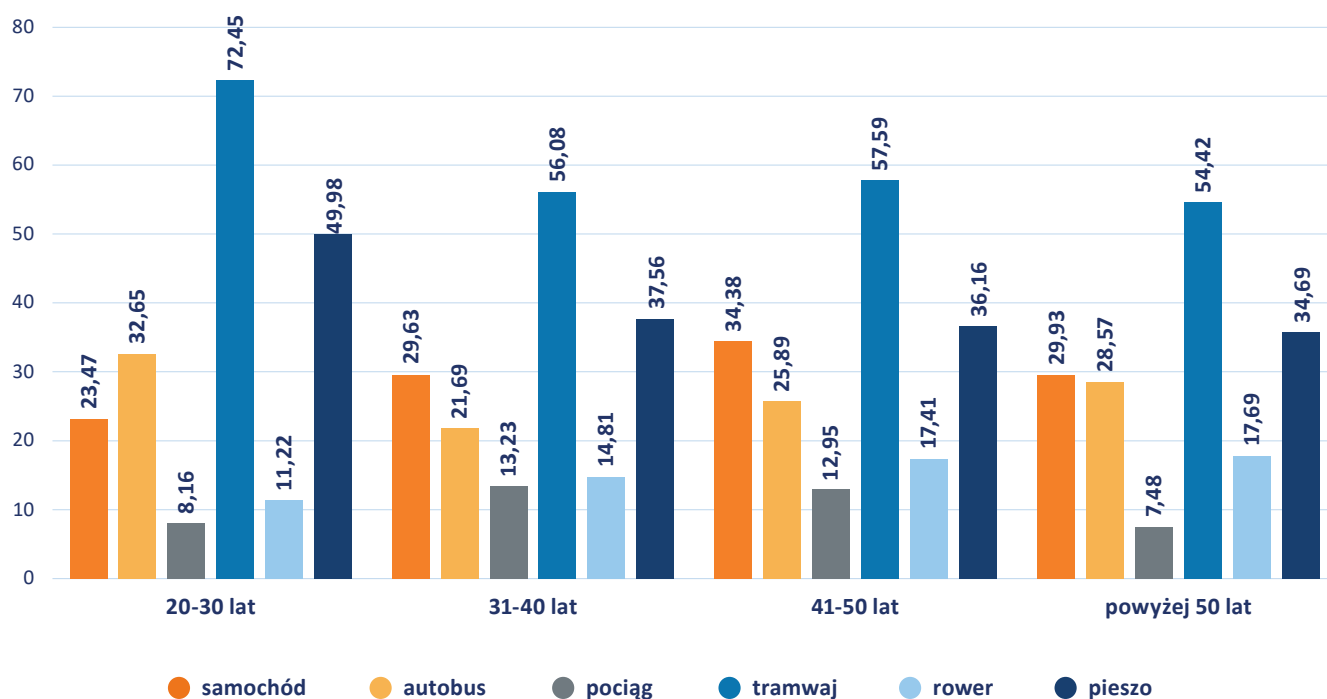
Wiek respondentów

Na pytanie o wiek odpowiedziało **658 osób**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku **41–50 lat** – ponad **1/3 wszystkich odpowiedzi**. Grupa najmłodsza (20–30 lat), choć również najmniej liczna, stanowi **blisko 15% badanych**. Warto uwzględnić ich obecność przy planowaniu kampanii ESG z użyciem narzędzi cyfrowych i języka młodszego pokolenia.

Osoby w wieku **powyżej 50 lat** to ponad 1/5 respondentów – grupa z potencjalnie największym doświadczeniem zawodowym, ale być może wymagająca innego rodzaju komunikacji czy narzędzi edukacyjnych.



Wybór środków transportu wg wieku (w %)



Dodatkowo sprawdzono, jak wiek ankietowanych wpływa na wybór środków podróży do pracy. Można zauważyć, że **tramwaj jest najczęściej wybieranym środkiem transportu w każdej grupie wiekowej**. Szczególnie obecny w grupie 20–30 lat (ponad 72%) – co wskazuje na uzależnienie młodszych pracowników od miejskiej infrastruktury szynowej. W starszych grupach tramwaj nadal utrzymuje bardzo wysoki udział (54–58%).

Co druga osoba w wieku 20–30 lat chodzi pieszo do pracy – to najwyższy odsetek w całym badaniu. Wraz z wiekiem liczba pieszych spada, ale wciąż pozostaje istotna (35–38%).

Samochód ma najwyższy udział w grupie 41–50 lat (34,38%). Może to świadczyć o większych dystansach koniecznych do pokonania oraz obowiązkach wynikających z posiadania dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym. W grupie najmłodszej samochód to tylko 23%, czego przyczyną może być niższa mobilność finansowa lub większe zaufanie do transportu zbiorowego.

Co ciekawe, wraz z wiekiem rośnie liczba osób poruszających się rowerem. W najmłodszej grupie badanych

(20-30 lat) odsetek rowerzystów wynosi 11,22%. W grupie najstarszej (powyżej 50 lat) stanowi już 17,69%. W ramach akcji „Rowerem do pracy” Urząd Miasta Krakowa promuje rower jako środek służący do codziennego transportu, przede wszystkim w podróżach do i z pracy. W zamian za aktywne dojazdy na rowerze pracownicy otrzymują skromne, ale atrakcyjne nagrody. Warunkiem udziału w kampanii jest korzystanie z dedykowanego portalu, poprzez który pracownicy rejestrują się i zapisują swoje przyjazdy na rowerze do i z pracy.

Formularz naboru do kampanii „Rowerem do pracy”

Różnice w wyborze transportu między grupami nie są znaczne sugerując, że **ESG w zakresie transportu można komunikować w sposób uniwersalny**, z uwzględnieniem indywidualnych preferencji.

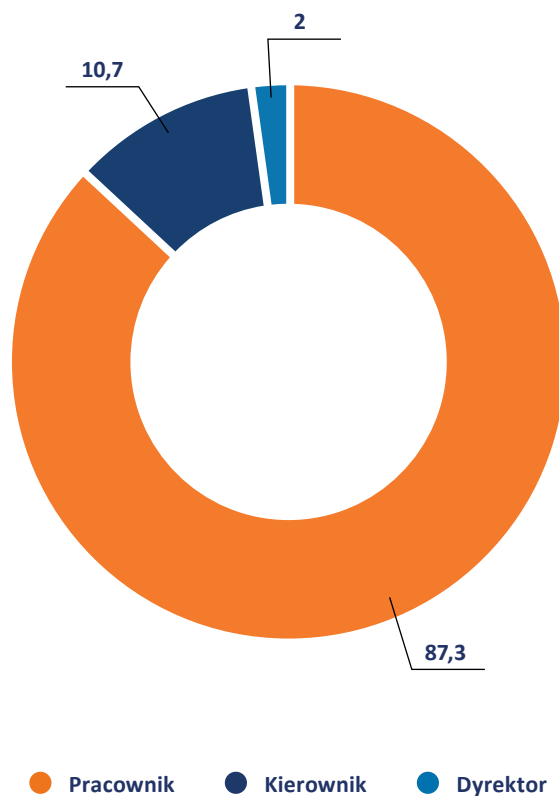
Średnia ocena istotności ESG natomiast oscyluje wokół 4,06–4,07 (w skali 1-5) we wszystkich grupach bez większych różnic. Pozwala to wnioskować, że **świadomość klimatyczna i społeczna jest równie wysoka niezależnie od wieku**.

Stanowisko respondentów

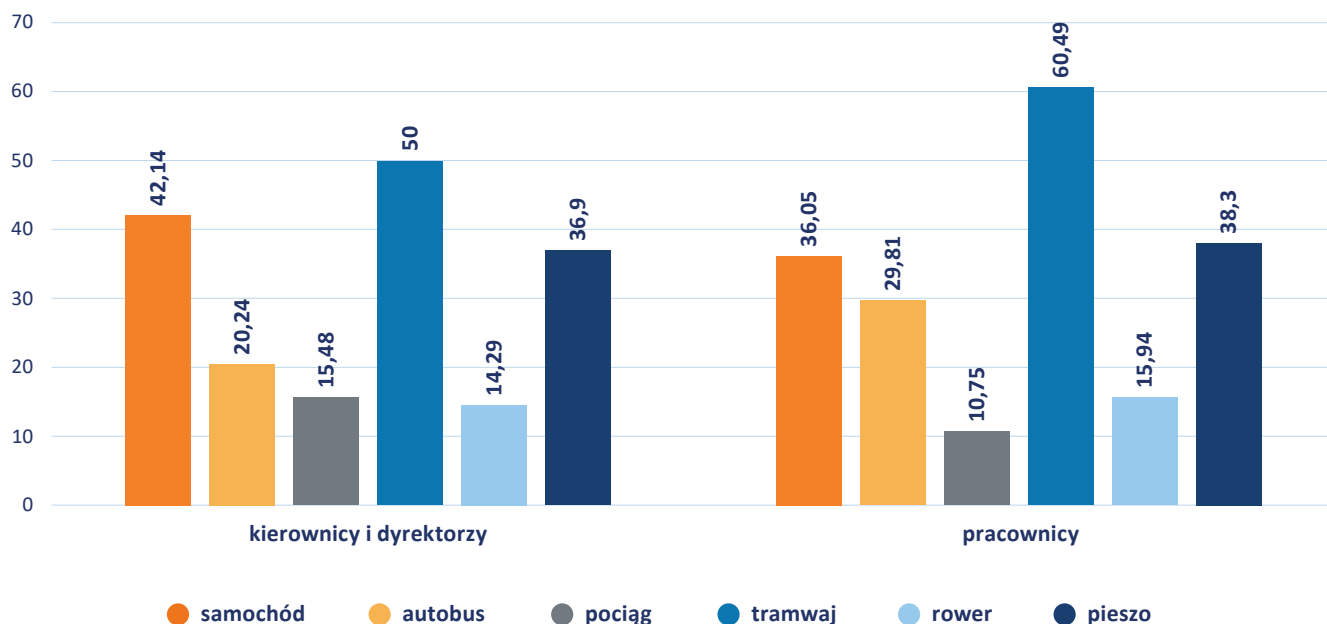
Respondenci zostali poproszeni o wskazanie swojego stanowiska lub roli zawodowej. Ta informacja umożliwia analizę podejścia do ESG w kontekście hierarchii organizacyjnej i przyjrzeć się zagadnieniu, czy osoby na stanowiskach kierowniczych postrzegają zrównoważony rozwój, również w kontekście wyboru środka dojazdu do pracy, inaczej niż pracownicy niższego szczebla.

Na pytanie odpowiedziało **661 osób**. Zdecydowaną większość respondentów stanowią **pracownicy**, co może świadczyć o szerokim zasięgu ankiety wśród personelu, ale również o niższym udziale kadry kierowniczej i zarządczej. **Zaangażowanie pracowników** to bardzo dobry znak i może świadczyć o realnym zainteresowaniu oraz gotowości do zmian oddolnych.

Jednocześnie **aktywizacja kadry zarządzającej** jest niezbędna, by pomysły i postawy pracowników nie kończyły się na poziomie indywidualnych inicjatyw, lecz mogły być skutecznie wdrażane jako element szerszych działań systemowych, regulacyjnych oraz strategicznych.



Wybór środków transportu wg stanowiska (w %)



Na podstawie wyników ankiety widać również, że:

Pracownicy **częściej korzystają z komunikacji miejskiej (tramwaj, autobus)** – o prawie 20% niż kierownicy i dyrektorzy. **Kierownicy i dyrektorzy częściej wybierają transport samochodem** (o 6% częściej względem pracowników). Obie grupy natomiast wykazują **zbliżone nawyki w zakresie dojazdu rowerem i pieszo** (51% kierowników i dyrektorów oraz 54% pracowników).

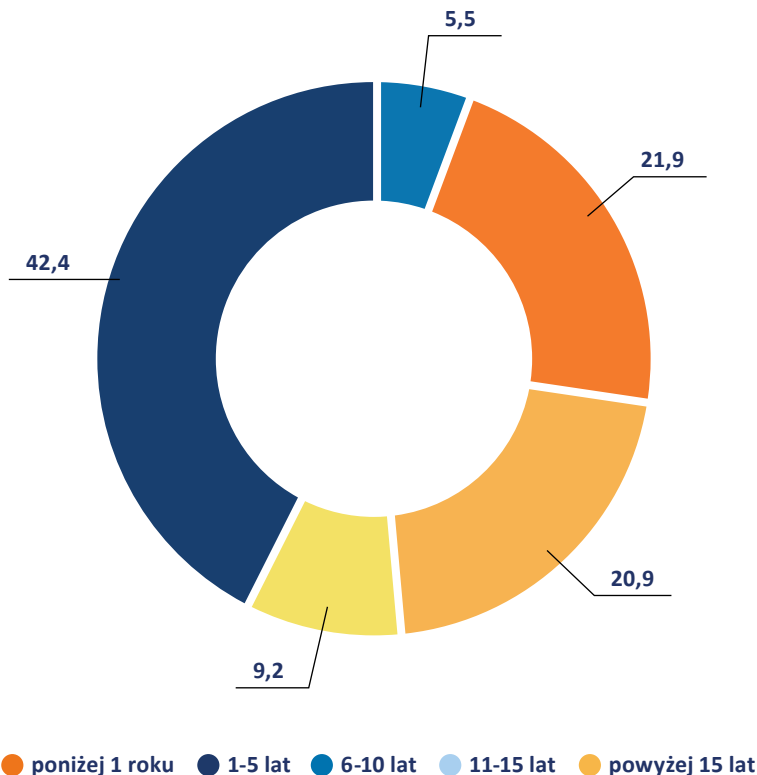
Średnie **oceny ESG również nie wykazywały znaczącej różnicy między stanowiskami**. W obu grupach wahały się między 4,06 a 4,07 (w skali 1-5). Oznacza to, że, niezależnie od stanowiska, osoby zatrudnione w UMK uznają temat ESG za istotny.

Staż pracy respondentów

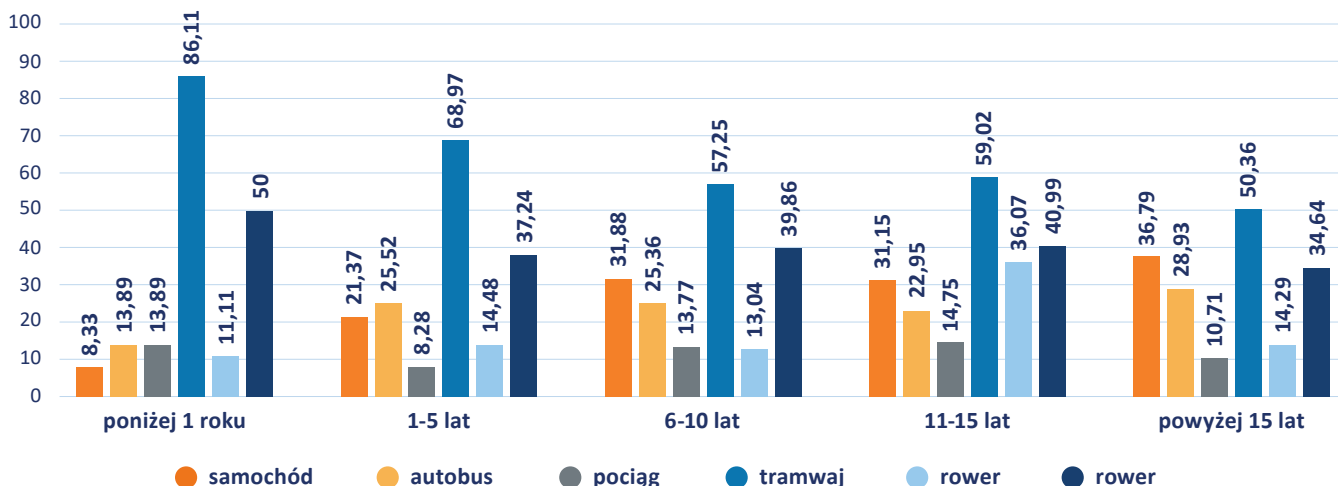
Pytanie miało na celu poznanie długości zatrudnienia uczestników w ich obecnym miejscu pracy. Staż pracy może wpływać na stopień identyfikacji z organizacją, gotowość do angażowania się w inicjatywy ESG oraz postrzeganie obowiązków zawodowych w kontekście odpowiedzialności środowiskowej.

Na pytanie odpowiedziało **660 osób**. Największą grupę stanowią pracownicy z **bardzo długim stażem (ponad 15 lat)** – to niemal **połowa badanych**.

Osoby z krótszym stażem (do 5 lat) stanowią **ok. 27%** respondentów – to grupa potencjalnie bardziej otwarta na nowe idee, innowacje i zmiany, w tym działania z zakresu zrównoważonego rozwoju. Warto też zauważyć, że grupa z najmniejszym stażem (poniżej 1 roku) to tylko **5,5%**, co może sugerować, że badanie objęło przede wszystkim osoby, które miały już czas zakorzenić się w kulturze organizacyjnej.



Wybór środków transportu wg stażu pracy (w %)



Osoby z **krótkim stażem pracy (<1 rok)** to grupa najbardziej „eko” – korzystają przede wszystkim z **tramwaju (aż 86%) i dościa pieszo (50%)**, praktycznie nie używają samochodu (8%). Wraz z rosnącym stażem pracy można zauważyć rosnący udział samochodów (aż do 37% przy ponad 15 latach) oraz spadek liczby osób wybierających **tramwaj (do 50%) i piesze formy transportu (do 34%)**.

Mimo tego tramwaj pozostaje **najczęściej wybieranym środkiem transportu we wszystkich grupach**.

Najwyższy udział rowerzystów jest w grupie 11–15 lat (36,07%), co wyróżnia ją na tle pozostałych. W innych grupach wynik oscyluje wokół 11–15%.

Przynależność do jednostek UMK

Respondenci wskazywali jednostkę organizacyjną Urzędu Miasta Krakowa, w której pracują. Na pytanie odpowiedziało **581 osób**, czyli ponad **86% uczestników ankiety**. Odpowiedzi pochodziły z **34 różnych wydziałów i biur**, a **7 osób (1,21%)** zdecydowało się nie ujawniać tej informacji.

Warto podkreślić, że **brak jest dostępnych danych o liczbie zatrudnionych w każdej z jednostek UMK**, dlatego **nie możemy jednoznacznie ocenić poziomu zaangażowania** danej komórki na podstawie liczby udzielonych odpowiedzi. Możliwa nadreprezentacja jednej jednostki nie musi oznaczać większego zaangażowania – może być efektem większego zatrudnienia.

Najliczniejsze jednostki (powyżej 5% udziału):

- Wydział Środowiska, Klimatu i Powietrza – 13,79%
- Wydział Gospodarki Komunalnej i Infrastruktury – 8,10%
- Wydział Architektury i Urbanistyki – 6,55%
- Wydział Organizacji i Nadzoru – 6,38%
- Wydział Skarbu Miasta – 6,21%
- Wydział Geodezji – 5,17%

Jednostki średnio reprezentowane (2–5%):

- Wydział Polityki Społecznej, Równości i Zdrowia
- Wydział Planowania Przestrzennego
- Wydział Budżetu Miasta
- Wydział Podatków i Opłat
- Wydział Mieszkalnictwa
- Wydział Dialogu, Konsultacji i Kontaktu Obywatelskiego
- Wydział Spraw Administracyjnych
- Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji
- Wydział Ewidencji Pojazdów i Kierowców
- Wydział Finansowy
- Centrum Obsługi Informatycznej
- Wydział Edukacji i Projektów Edukacyjnych

Mniej licznie reprezentowane jednostki (<2%):

To m.in. Biura i Wydziały takie jak: Kancelaria Prezydenta, Wydział Komunikacji Społecznej, Wydział Egzekucji Administracyjnej, Wydział Kultury, Wydział ds. Turystyki itd.

Fakt, że aż **13,79% uczestników** pochodzi z Wydziału Środowiska, może oznaczać **wysoką świadomość tematyczną**. Jednocześnie brak odpowiedzi z innych jednostek **nie powinien być traktowany jako brak zaangażowania**, lecz raczej sygnał do dalszych działań komunikacyjnych oraz informacyjno - edukacyjnych.

Podsumowanie

Badanie przeprowadzone wśród 672 pracowników Urzędu Miasta Krakowa ukazuje wyraźny potencjał organizacji do wdrażania praktyk zrównoważonego rozwoju w codziennym funkcjonowaniu urzędu. Wysoka liczba odpowiedzi (ponad 22% całego zatrudnienia) oraz ich różnorodność dowodzą zaangażowania pracowników i gotowości do dialogu wokół tematyki ESG.

Wnioski z raportu można zebrać w kilku głównych punktach:

1. Pracownicy są gotowi na zmiany

- Ponad 78% badanych deklaruje, że zrównoważony rozwój to temat istotny.
- Średnia ocena znaczenia ESG we wszystkich analizowanych grupach (wiek, staż, stanowisko) utrzymuje się na stabilnym poziomie **4,06–4,07** (w skali 1–5).

2. Mobilność pracowników jest zróżnicowana, ale dominuje transport niskoemisyjny

- Tramwaj i pieszo to środki najczęściej wskazywane – łącznie stanowią **ponad 50% wszystkich wyborów**.
- Wśród osób z krótkim stażem oraz młodszych grup wiekowych szczególnie wyraźna jest skłonność do korzystania z komunikacji zbiorowej i chodzenia pieszo.
- Wraz ze wzrostem stażu i wieku rośnie udział samochodu, co może być punktem wyjścia do projektowania systemowych zachęt do zmiany nawyków.

Przykład dobrej praktyki:

Wydziały o większym udziale pracowników poruszających się rowerem mogłyby pełnić funkcję „liderów zmiany” i dzielić się swoimi strategiami, np. tworzeniem nieformalnych grup rowerowych, wspólnym planowaniem tras czy korzystaniem z infrastruktury parkingowej.

Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska

3. Najważniejsze potrzeby pracowników dotyczą realnych działań

- Respondenci najczęściej oczekują zmian **w biurze**, takich jak: energooszczędne wyposażenie, racjonalne zarządzanie odpadami, segregacja.
- Pojawiły się także liczne postulaty dotyczące **pracy hybrydowej, infrastruktury rowerowej, dofinansowań do transportu, a także transparentności w zarządzaniu**.
- Odpowiedzi otwarte pokazują, że pracownicy nie tylko identyfikują problemy, ale też **sami proponują rozwiązania**. To bardzo cenny kapitał do dalszych działań.

Przykład dobrej praktyki:

Warto rozważyć uruchomienie „Zielonej Skrzynki Pomysłów” np. stałego kanału, przez który pracownicy mogą zgłaszać proekologiczne inicjatywy i usprawnienia. Najlepsze propozycje mogłyby być cyklicznie wdrażane lub testowane pilotażowo.

Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska

4. Wdrażanie ESG musi uwzględniać strukturę urzędu

- Różnice w podejściu do ESG między stanowiskami czy jednostkami są niewielkie, ale zauważalne. Pracownicy liniowi częściej wybierają transport zrównoważony, natomiast kierownicy i dyrektorzy deklarują wyższą świadomość klimatyczną. Wdrażanie ESG powinno łączyć oddolne inicjatywy z wsparciem strategicznym kadry kierowniczej.

Przykład dobrej praktyki:

Organizacja wspólnych warsztatów i szkoleń dla kadry zarządzającej i pracowników operacyjnych może ułatwić wypracowanie wspólnego języka oraz ujednolicenie celów na poziomie całego urzędu.

Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska



Perspektywy dalszych działań

Wyniki badania stanowią świetną bazę do zaprojektowania spójnej kampanii informacyjno-edukacyjnej dotyczącej śladu węglowego oraz zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy. Możliwości obejmują m.in. działania podzielone na:

Krótkoterminowo (0–6 miesięcy), szybkie i niskobudżetowe działania:

- Kampania edukacyjna „Moja droga, mój ślad”, plakaty, mailing i komunikaty w Intranecie pokazujące ślad węglowy różnych środków transportu.
- Eko-wyzwanie dla pracowników, np. tydzień bez samochodu, wyzwanie „5 dni pieszo”, nagrody symboliczne lub certyfikaty.
- Zielony newsletter, comiesięczny mail z mikro poradami, ciekawostkami i propozycjami zmian w codziennych nawykach.
- Mapka infrastruktury rowerowej wokół poszczególnych siedzib UMK, uwzględniająca stojaki rowerowe, stacje serwisowe, prysznice czy bezpieczne trasy.
- Krótkie video/animacja edukacyjna, „Jak działa carsharing?”, do emisji na ekranach w placówkach UMK.
- Webinary wewnętrzne z ekspertami, np. nt. zielonej mobilności.
- Przygotowanie quizów i gier edukacyjnych opartych na danych z badania (np. „Znajdź swój profil mobilności”),

Średnioterminowo (6–18 miesięcy), działania systemowe:

- Wdrożenie programu ambasadorów ESG wewnątrz urzędu, promujących proekologiczne nawyki i odpowiadających na pytania pracowników.
- Szeroką promocję tygodnia zrównoważonego transportu z warsztatami nt. carsharingu i transportu współdzielonego,
- Rozszerzenie możliwości pracy hybrydowej w jednostkach, gdzie jest to możliwe, jako sposób na zmniejszenie śladu związanego z dojazdami.
- Pilotaż programu dofinansowań do biletów miesięcznych lub korzystania z carsharingu (np. bon transportowy dla wybranych pracowników).
- Szkolenia dla kadry kierowniczej z zarządzania zmianą proklimatyczną w organizacji.
- Utworzenie „Zielonego zespołu” lub Rady ds. Zrównoważonego Rozwoju, międzywydziałowej grupy pracowników wspierających transformację.
- Prowadzenie pomiarów śladu węglowego cyklicznie, np. co 2 lata w celu obserwacji trendów i postępów.

Długoterminowo (18+ miesięcy), działania strategiczne i infrastrukturalne:

- Opracowanie Strategii Zrównoważonej Mobilności dla pracowników UMK wraz z konkretnymi celami i wskaźnikami.
- Wdrożenie platformy do zarządzania mobilnością pracowników, np. rejestracja carshelingu,
- Budowa bezpiecznej infrastruktury rowerowej i udogodnień (prysznice, zamknięte boksy rowerowe) wokół wszystkich jednostek UMK.
- Udział Urzędu w ogólnopolskich lub międzynarodowych programach (np. Green Office, Carbon Neutral Office) jako lidera zmiany w sektorze publicznym.
- Wdrożenie zielonych zamówień publicznych w codziennym funkcjonowaniu jednostek (np. wybór energooszczędnego sprzętu, ekologicznych materiałów promocyjnych i biurowych).
- Wprowadzenie raportowania ESG w strukturze zarządczej urzędu, np. coroczne raporty zrównoważonego rozwoju, raporty emisyjne.

Zmiany klimatu to wyzwanie, które dotyka nas wszystkich, także na poziomie lokalnym, dlatego Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska zaprasza wszystkich pracowników UMK do aktywnego włączenia się w jego działania na terenie Gminy Miejskiej Kraków na rzecz ochrony klimatu i środowiska.

Zespół Doradczyń ds. Klimatu i Środowiska



Zachęca również do:

- Śledzenia działań, inspirowania się proklimatycznymi inicjatywami: Zespół Doradców - LinkedIn
- Dzielenia się informacjami, zarówno w swoich mediach społecznościowych, jak i w rozmowach z sąsiadami, rodziną czy znajomymi. Każde udostępnienie i każda rozmowa mają znaczenie.
- Korzystania z materiałów edukacyjnych przygotowanych na podstawie wyników raportu.

Na podstawie wyników niniejszego raportu powstały:

E-book

Webinar

Materiały te to nie tylko wiedza, to również inspiracja do codziennych zmian i świadomego działania.

Razem możemy więcej!

Dołączcie do sieci współpracy na rzecz klimatu, bo zmiany zaczynają się od nas.
Zespół ds. Klimatu i Środowiska & Pracownicy Spółki CRIF



Dokument powstał jako realizacja działania C4 projektu LIFE-IP EKOMALOPOLSKA „Wdrażanie Regionalnego Planu Działań dla Klimatu i Energii dla województwa małopolskiego” (LIFE-IP EKOMALOPOLSKA / LIFE19 IPC/PL/000005) dofinansowanego ze środków programu LIFE Unii Europejskiej oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Materiał/opracowanie przedstawia wyłącznie poglądy autorów, a Komisja Europejska i Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej nie ponoszą odpowiedzialności za żadne ewentualne wykorzystanie zawartych w nim informacji.