



Ślad węglowy generowany przez pracowników Urzędu Miasta Krakowa podczas dojazdów do pracy

2025-08-08

Mamy raport wraz z zaleceniami

Urząd Miasta Krakowa, dzięki wsparciu technologii firmy CRIF – Partnera inicjatywy miejskiej Pakt dla klimatu zbadał ślad węglowy transportu do pracy urzędników ratusza – to około 6,00t CO₂.

Krakowscy urzędnicy w dojazdach do pracy w 65 proc. korzystają ze zrównoważonych form transportu, tylko 14 proc. z nich przemieszcza się samochodem.

To pierwszy taki projekt w Polsce. Wyniki badania oraz ustandaryzowany sposób jego realizacji zostanie przekazany do urzędów miast zrzeszonych w ramach projektu NEEST (NetZero Emission and Environmentally Sustainable Territories), którego liderem jest Kraków.

W efekcie przeprowadzonego badania powstał raport podsumowujący, który zawiera szczegółowe dane dotyczące środków transportu, z których korzystają pracownicy UMK, w podziale na ich wiek, płeć oraz zajmowane obecnie stanowisko i staż pracy.

W raporcie zebrane zostały również odpowiedzi pracowników UMK na pytania:

- Czy tematyka zrównoważonego rozwoju jest istotnym problemem naszych czasów?
- Jak oceniasz wagę zrównoważonego rozwoju?
- Jakich działań w obszarze budowania wiedzy i świadomości oczekujesz od pracodawcy?

Badanie przeprowadzono 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:

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.

3. Najważniejsze potrzeby pracowników dotyczą realnych działań

- Respondenci najczęściej oczekują zmian w biurze, takich jak: energooszczędne wyposażenie, racjonalne zarządzanie odpadami, segregacja.
- Pojawiły się także 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 cenny kapitał do dalszych działań.

Raport kończy lista rekomendacji dotyczących dalszych działań w podziale na działania krótkoterminowe oraz strategiczne i infrastrukturalne.

Szybkie i niskobudżetowe działania (0-6 miesięcy)

- 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.



**Magiczny
Kraków**

- 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