



Preparat per a



ACTUACIONS DE LES EMPRESES EN L'ÀMBIT DE LA MOBILITAT LABORAL

Informe Final

Novembre de 2020



- 1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS**
- 2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA**
- 3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES**
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL**
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA**
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES**
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT**
- 4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM**
- 5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE**
- 6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS**

La crisi provocada per la COVID-19 ha provocat una gran davallada en la mobilitat a l'Àrea de Barcelona, i una part important de la mobilitat es produeix **per motius laborals**, ja sigui per desplaçaments al **centre de treball** com per desplaçaments **per visites** relacionats amb l'àmbit laboral (visitar clients o proveïdors, reunions, gestions, etc.)

Per tant, les **polítiques d'organització dels recursos humans de les empreses** ubicades a l'àrea de Barcelona són claus per entendre la "nova mobilitat" per motius de laborals i poder reduir les tensions que es generen a la xarxa de transports.

Cal que les **empreses col laborin** en temes de mobilitat laboral, que **prenguin mesures i aportin solucions** dintre del marc de les seves organitzacions per tal de millorar els desplaçaments al centre de treball i les visites, de cara a millorar l'impacte de la mobilitat provocada per la crisi de la COVID19.

A més a més, les empreses han de **conèixer les mesures que pot implementar per l'ATM** per tal de millorar la mobilitat per motius laborals a l'Àrea de Barcelona arrel de la crisi de la Covid-19, com és el **Pla de Mobilitat Corresponsable** impulsat per l'ATM i que pretén millorar de mobilitat laboral juntament amb mesures de mobilitat sostenible.

Per aquest motiu, **l'Autoritat del Transport Metropolità** necessita disposar d'informació per part de les empreses amb centre de treball a la província de Barcelona per tal **d'orientar les seves estratègies de mobilitat a futur.**

Els objectius principals de la assistència tècnica són:

L'Autoritat del Transport Metropolità necessita disposar d'informació robusta i concloent per part de les empreses amb centre de treball a l'àrea de Barcelona sobre:

MESURES SOBRE MOBILITAT

Les **mesures implementades arrel de la crisi de la Covid-19 en relació a la gestió horària i presencial, flexibilitat horària, desplaçaments per visites i mitjans de transport** arrel de la crisi Covid'19, per tal de disposar d'informació per tal **d'anticipar quins canvis es produiran en la mobilitat laboral** una cop es recuperi la "nova normalitat".

NECESSITATS DE LES EMPRESES

Les **necessitats concretes** de les empreses respecte als **mitjans de transport, mobilitat dels treballadors en general i mobilitat sostenible**, tenint en compte les característiques de cada companyia com el seu tamany, ubicació, etc..

EXPECTATIVES PER L'ATM

Obtenir una valoració en relació a les **accions implementades per les empreses i mitjans de transport, i conèixer què esperen que pot aportar l'ATM** respecte a la mobilitat dels treballadors als centres de treball i visites. Nivell de coneixement i interès del Pla de Mobilitat corresponsable impulsat per l'ATM.

1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

PÚBLIC OBJECTIU:

EMPRESSES AMB CENTRE DE TREBALL A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

FASES:

Dues fases metodològiques
aplicant



TÈCNiques:

tres tècniques diferents de
recollida d'informació:

1- ENTREVISTA TELEFÒNICA – CATI
2- QÜESTIONARI ONLINE - CAWI

3- PLATAFORMA DE
VIDEOCONFERENCIA

ENTREVISTATS:

S'han entrevistat als responsables de la presa de decisions sobre empleats o recursos humans, a dos nivells:

RESPONSABLES DE RRHH

Responsables del departament ó
àrea funcional de RRHH o de la
presa de decisions de RRHH

82 entrevistes

GERENTS, DIRECTIUS I MANGERS

Gerents, responsables de divisió, de departament
o d'àrea funcional, i amb poder de decisió de la
gestió sobre les persones a càrrec

129 entrevistes

TAMANY DE LES EMPRESES

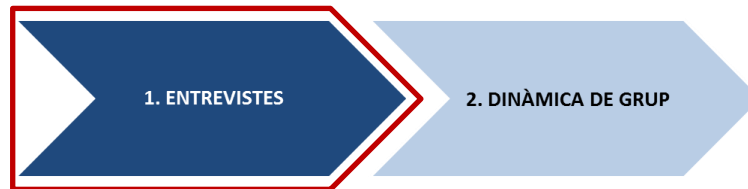
La selecció de les empreses entrevistades inclou una **major proporció d'empreses mitjanes i grans** que la realitat del teixit empresarial a l'àrea de Barcelona.

La mostra està esbiaixada cap a empreses més grans per tal d'incloure empreses amb major numero de treballadors, i per tant, amb un **major impacte en la mobilitat laboral**.

Distribució de la mostra d'empreses

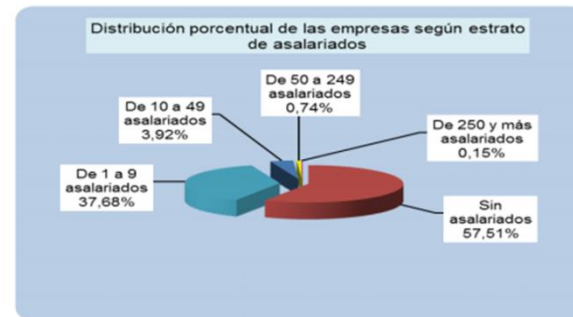
Per número de treballadors

	NR. ENTREVISTES	% ENTREVISTES
Autònoms	0	0%
De 1 a 9 treballadors	34	16%
De 10 a 49 treballadors	57	27%
De 50 a 249 treballadors	55	26%
De 250 a 1.000 treballadors	34	16%
1.000 o més treballadors	31	15%
Total entrevistes	211	100%



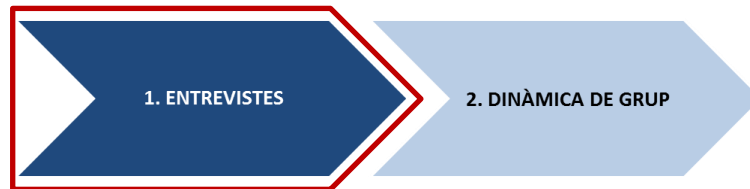
Distribució del número d'empreses amb centre de treball a Catalunya a 1 de Gener 2019

Per número d'assalariats



Font: Idescat, a partir del Directori central d'empreses (DIRCE) del INE.
Institut d'Estadística de Catalunya
<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=975&lang=es>

La selecció de les empreses entrevistades inclou una **gran varietat de sectors d'activitat**, representatiu de les empreses amb major numero de treballadors, i per tant, amb un major impacte en la mobilitat laboral.



Distribució de la mostra d'empreses

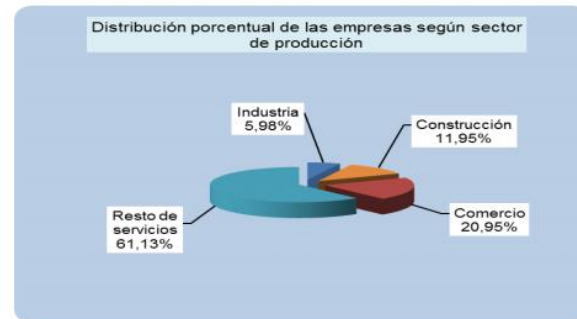
Per sector d'activitat

	NR. ENTREVISTES	% ENTREVISTES
Alimentació i begudes	21	10%
Salut i farmacèutic	22	10%
Higiene, cosmètica i perfumeria	5	2%
Moda i complements	7	3%
Indústria i energia	27	13%
Comerç (botigues) i distribució	8	4%
Construcció i immobiliària	5	2%
Tecnologia	18	9%
Transports	12	6%
Educació, esport i cultura	17	8%
Hosteleria, restauració i turisme	9	4%
Banca, assegurances, finances	5	2%
Altres sectors de serveis	37	18%
Administració pública	18	9%

Total entrevistes	211	100%
--------------------------	------------	-------------

Distribució del número d'empreses amb centre de treball a Catalunya a 1 de Gener 2019

Per número d'assalariats



Font: Idescat, a partir del Directori central d'empreses (DIRCE) del INE.
Institut d'Estadística de Catalunya
<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=975&lang=es>

1. ENTREVISTES

2. DINÀMICA DE GRUP

DINÀMICA DE GRUP ONLINE

RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANS,
GERENTS, DIRECTIUS I MANAGERS



- ❑ Al final de l'entrevista principal telefònica / online de la Fase 1, **s'ha convidat** a persones del mateix públic objectiu a participar en Focus Group Online posterior.
- ❑ Organització d'una **sessió 1:45H de duració amb 7 participants** d'empreses de diferents sectors d'activitat i tamany d'empresa.
- ❑ Dinamització amb un **moderador professional** i a partir d'una guia de discussió estructurada i definida amb l'ATM.
- ❑ **Presentació del Pla de mobilitat corresponsable.**
- ❑ Els membres de l'**equip de l'ATM** han visualitzat en la dinàmica de grup en temps real.
- ❑ Els membres de l'equip de l'ATM **hi han participat a la part final de la dinàmica de grup online** fent preguntes i interactuant amb els participants.

1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. **MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES**
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

EL CONTEXTE DE LA “NOVA MOBILITAT”

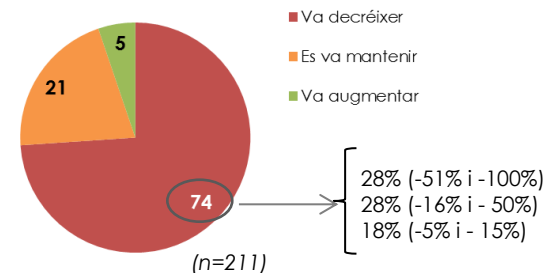
La majoria de les empreses entrevistades han vist **reduïda la seva activitat** de forma important arrel de la crisi de la Covid'19. En aquest sentit, el nivell d'impacte ha arribat a superar en molts casos **decreixements superiors al 50%** de l'activitat o facturació en el període de l'estat d'alarma.

Com a conseqüència de l'aturada o reducció de l'activitat, quasi la **meitat de les empreses** han pres alguna mesura de **reducció o suspensió temporal de treballadors**.

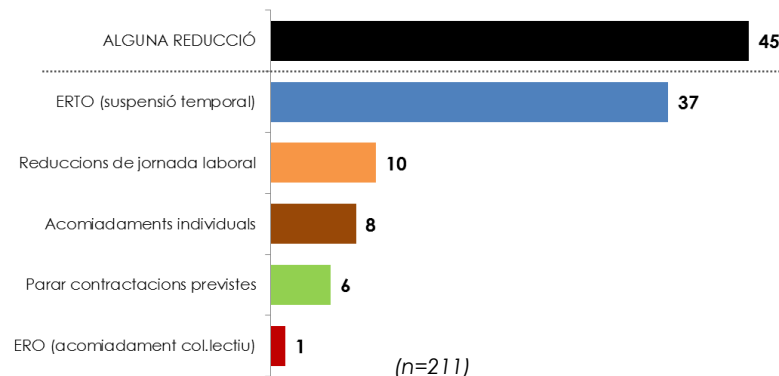
Entre les principals mesures preses, més d'un terç de les empreses entrevistades van aplicar una **suspensió temporal de contractes (ERTOs)** ja que van haver de tancar centres de treball o no podien desenvolupar la seva activitat amb normalitat.

Altres formes d'adaptació dels treballadors cap al menor ritme d'activitat van ser reduccions de jornada laboral, acomiadaments individuals i aturar contractacions previstes a curt termini, essent més minoritàries.

Durant l'estat d'alarma Abril-Maig 2020, l'activitat de l'empresa...
(% empreses)



Mesures preses respecte als treballadors
(% empreses)



TIPOLOGIA DE MESURES IMPLEMENTADES

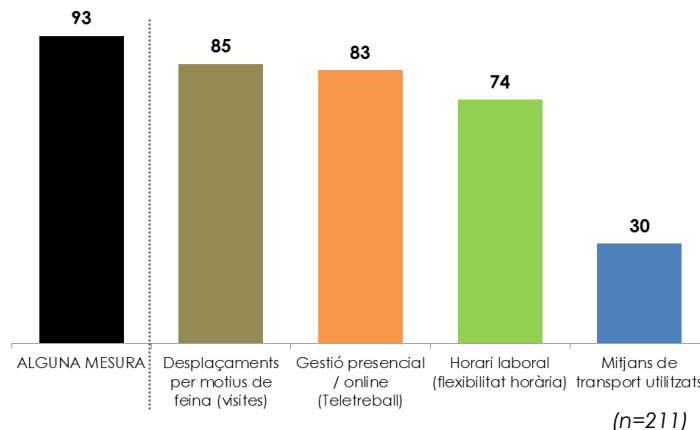
Quasi la **totalitat de les empreses** han aplicat algun tipus de **mesura** que afecta a la **mobilitat dels treballadors** des de la fi de l'estat d'alarma, és a dir, des del mes de Juny'20.

Les **mesures més implementades** per les empreses fan referència als desplaçaments per motius de feina (**visites**) i en relació a la gestió presencial/online dels treballadors (**teletreball**).

Una menor proporció de companyies, encara que també majoritària (3 de cada 4 empreses), han adoptat alguna mesura que afecta a l'**horari laboral**: hora d'entrada/sortida, tipus d'horari(fixe/flexible), canvi de torns, control horari zones comunes, eliminar horari de cantina/menjador, etc. per tal de minimitzar els contactes entre treballadors en el centre.

Només una part de les organitzacions (**menys d'un terç**) han aplicat alguna mesura respecte als **mitjans de transport** utilitzats per part dels seus treballadors per desplaçar-se al centre d treball.

Tipologia de mesures sobre mobilitat dels treballadors aplicades des del mes de Juny (% empreses)



Les empreses més grans són les que han aplicat aquestes mesures en una major proporció que les empreses mitjanes i les petites.

En canvi, la implementació d'aquestes mesures no mostra diferències entre el nivell d'impacte en l'activitat. Inclús les empreses poc afectades han aplicat aquestes 4 mesures en la mateixa proporció que les més impactades: la raó de les mesures és la prevenció del risc de contagi ("Caring").

PLA DE CONTINGÈNCIA

6 de cada 10 empreses han establert un “**Pla de contingència**” o “**Protocols d’actuació**”, establert i aprovat per la direcció de l’empresa respecte a la organització del teletreball, horaris de treball, desplaçaments, etc.

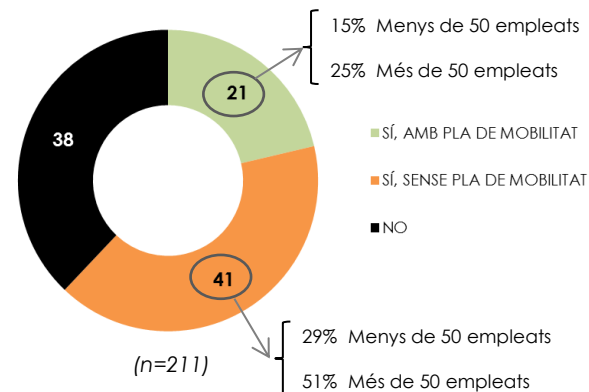
A banda dels aspectes sobre mobilitat, els protocols inclouen indicacions sobre la **prevenció del contagi**: ús de mascaretes i gel hidroalcohòlic, distàncies de seguretat i mampares, restricció de les zones comunes i menjador/office, servei de neteja, etc.

No obstant, **només 2 de cada 10 empreses** han establert un Pla de contingència **incloent un pla específic** pel que fa referència a la **mobilitat dels treballadors**, bàsicament respecte als desplaçaments i mitjans de transport.

“A la nostra empresa hem establert uns protocols d’actuació que recullen mesures preses respecte als treballadors. Una part final inclou recomanacions respecte al transport públic i respecte a la no utilització del cotxe compartit ”

“Hem inclòs en els Annexos informació sobre precaucions en l’ús del Transport Públic”

Han establert un pla de contingència
(% empreses)



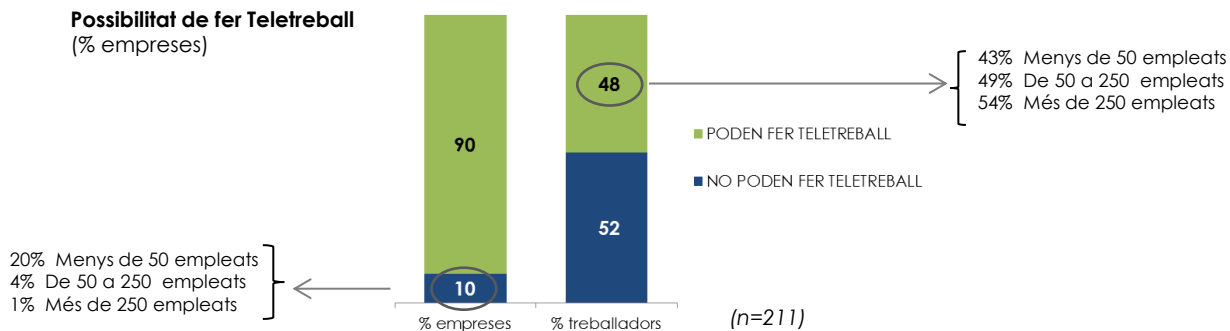
Aquesta proporció de companyies que han definit les mesures en Protocols o Plans de contingència, amb o sense pla específic sobre mobilitat, és **majoritària** en el cas de les **empreses més de 50 empleats**.

1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

POSSIBILITAT DE FER TELETREBALL

La **quasi totalitat** de les empreses tenen **alguna posició (mínim un 1% dels treballadors)** amb tasques que es poden realitzar via **teletreball**. Únicament una de cada 10 empreses no tenen cap posició que es pugui desenvolupar a distància del centre de treball.

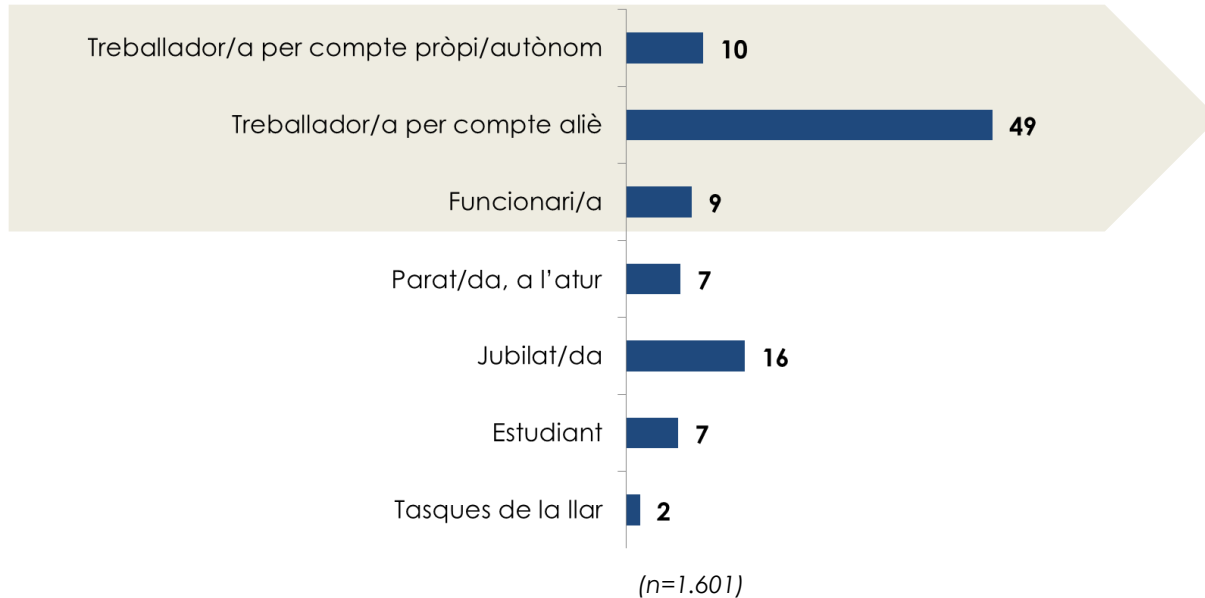
En relació al percentatge de treballadors, aproximadament **la meitat dels treballadors** desenvolupen tasques que es poden fer online i per tant amb **teletreball**, mentre que l'altre meitat desenvolupen tasques que han de fer-se forçosament presencialment, com per exemple: botigues amb atenció al públic, centres de producció, logística, tasques que necessiten la utilització de materials, venedors de determinats canals, etc.



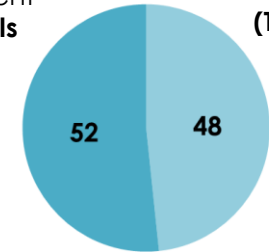
Aquesta proporció treballadors que poden fer teletreball és lleugerament més elevada en **empreses més grans**.

També **depèn del sector d'activitat**: entre les empreses entrevistades, les que es dediquen a sectors relacionats amb banca, assegurances i tecnologia tenen més possibilitat de fer teletreball, mentre que les botigues, empreses de construcció/immobiliàries, alimentació/begudes, Hosteleria i altres serveis amb atenció personal tenen una major percentatge de treballadors amb tasques presencials.

TIPUS D'ACTIVITAT I TASCA PRESENCIAL / NO PRESENCIAL (% individus)



Tasques
forçosament
presencials



Tasques
poden ser
no presencials
(Teletreball)

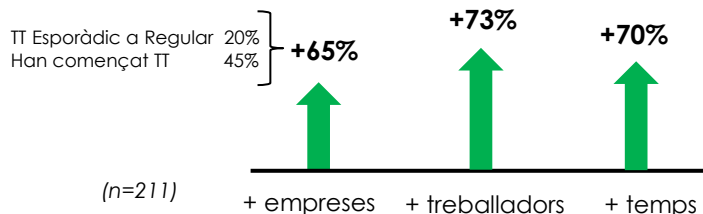
(n=1.088)

NIVELL D'IMPLEMENTACIÓ DEL TELETREBALL

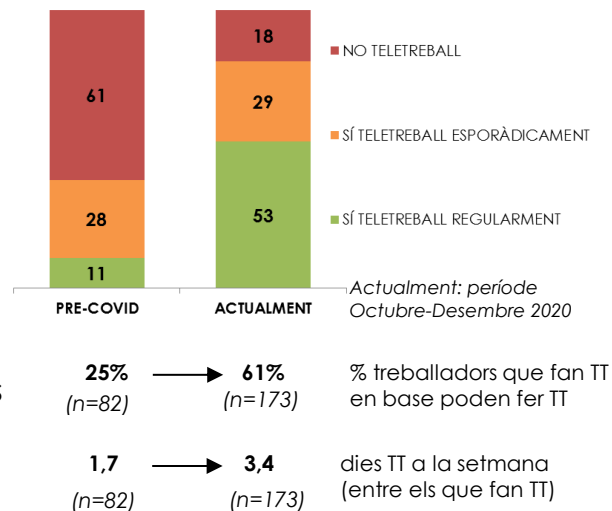
Abans de la crisi de la Covid-19, només **1 de cada 10** empreses tenia implementat el **teletreball**, encara que en **3 de cada 10 empreses** es feia de manera **esporàdica**, només per alguns treballadors o sota unes circumstàncies determinades.

Arrel de la pandèmia, el treball a distància ha passat de ser **minoritari a majoritari: actualment més de la meitat** l'aplica de **forma regulada i establerta**, i la gran majoria fa teletreball, encara que sigui de manera poc freqüent.

L'increment del teletreball és molt significatiu a tots els nivells: dos terços de les empreses han començat a implementar el teletreball o l'han aplicat de manera més regular, gairebé 3 de cada 4 han incrementat el % de treballadors que el poden fer i també s'ha duplicat el numero de dies a la setmana de TT.



Implantació del Teletreball
(% empreses)



Les empreses més grans són les que feien teletreball en una major proporció que les mitjanes-petites abans de la crisi de la Covid'19, i són també les que més han reaccionat passant d'una gestió presencial a una gestió molt més online de les tasques.

DIFERENTS ESTADIS ENVERS EL TELETREBALL

Tot i que bona part de les empreses han implementat el Teletreball, es constata que hi ha diferents estadis de les empreses en funció de nivells de preparació envers al Teletreball:

POC AVANÇADA

“Nosaltres som una empresa molt familiar, molt tradicional, no fèiem teletreball i ara ens hem vist obligats a fer-ne per motius sanitaris. No estem gaire preparats”

CULTURA D'EMPRESA



MOLT AVANÇADA

“Des del 2019 a la empresa teníem una prova pilot de Teletreball i hem arribat bastant preparats al Teletreball actual. També tenim flexibilitat horària de 3 hores d'entrada i 3 hores de sortida, i apliquem el 6+2 (6 hores al centre de treball i 2 hores de teletreball des de casa)”

POCA AFINITAT

“Durant la pandèmia vam fer Teletreball 100% i ens va provocar retards en la producció del producte. A nosaltres ens és molt complicat fer treball a distància”

NIVELL D'AFINITAT PEL TIPUS DE SECTOR



MOLTA AFINITAT

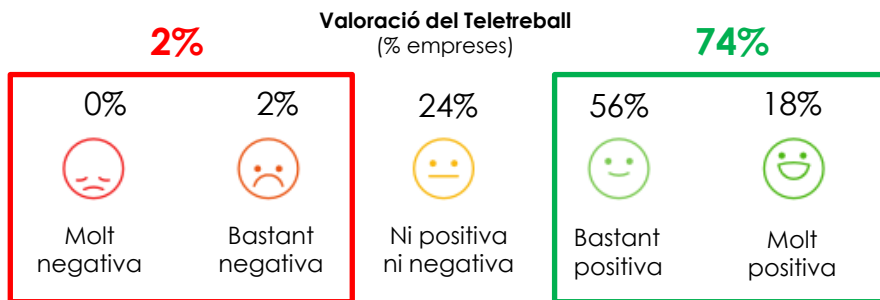
“Per la nostra empresa és molt factible teletreballar i és voluntari anar a treballar presencialment. Confiem plenament en el nostre equip ja que treballen amb bona comunicació, capacitat de creació, etc.”

Font: Dinàmica de Grup Online

VALORACIÓ DEL TELETREBALL

Tres de cada quatre empreses que han implementat el Teletreball el valoren com a **bastant o molt positiu**, i quasi cap de les 172 empreses que teletreballen en fa una valoració negativa. Tot i la situació forçosa de la implementació del Teletreball per a la majoria de les empreses, els responsables de recursos humans i d'equips han pogut apreciar, en base a la seva pròpia experiència, les avantatges que suposa el poder treballar a distància. De totes maneres, tot i que la valoració global és positiva, quasi **totes les empreses reconeixen que hi ha desavantatges importants** en el treball online.

S'ha de tenir en compte que les empreses que no han implementat el teletreball (2 de cada 10) no han fet cap valoració.



% Empreses han implementat el Teletreball (n=172)

18% % Empreses que NO han implementat el Teletreball

"Som una empresa amb cultura presencial dels treballadors i érem molt reactius al Teletreball, però ara que ho hem provat hem experimentat moltes avantatges"

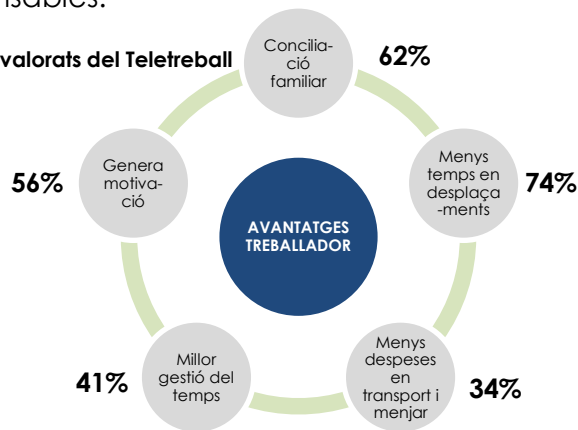
"Nosaltres ja fèiem teletreball abans de la Covid, però de manera esporàdica i sota determinades circumstàncies. Ara ho hem generalitzat a tots els treballadors que poden fer-teletreball"

ASPECTES POSITIUS DEL TELETREBALL

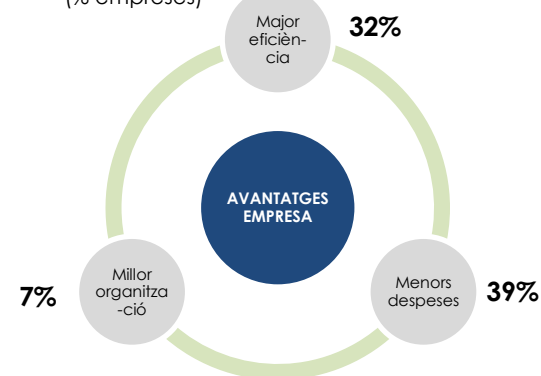
Les avantatges o els aspectes més positius del teletreball es centren majoritàriament en **els beneficis que el treball a distància suposa pels treballadors**, i que impacten directa i indirectament en el benefici de l'empresa.

Els menors desplaçaments per motius laborals té un impacte directe en la **qualitat de vida dels treballadors**, que poden conciliar millor vida laboral i familiar, perden menys temps en desplaçaments i congestions, i també els permet disminuir les despeses en transport i menjars fora de la llar. Per la gran majoria d'empreses entrevistades, el teletreball és una manera de treballar molt valorada pels treballadors i que suposa un factor de **motivació** i de retenció del talent per part dels responsables.

Aspectes més valorats del Teletreball (% empreses)



Aspectes més valorats del Teletreball (% empreses)



Altres aspectes es decanten més directament en benefici de l'empresa són que els treballadors són més **eficients** (optimitzen més el temps), tenen una **major productivitat** (s'assoleixen millor els objectius, especialment en les tasques més definides del dia a dia) i també es generen **menys despeses** en dietes i despeses de funcionament dels centres de treball.

ASPECTES NEGATIUS DEL TELETREBALL

Tot i que es valoren molts aspectes positius del teletreball, **quasi totes** les empreses **reconeixen que hi ha desavantatges rellevants**. El principal aspecte negatiu és la **menor comunicació** que hi ha entre els treballadors que no es poden veure físicament. Tot i que poden estar connectats virtualment, hi ha molts més **punts de contacte** a les oficines que **es perden amb el teletreball**, especialment informals, i que són importants mantenir pel bon funcionament dels departaments.

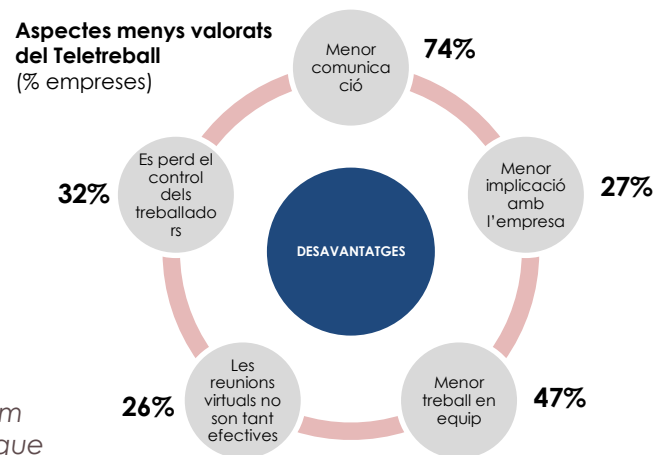
En alguns casos es reconeix que les **reunions virtuals no funcionen tant bé** com les reunions presencials.

També es produeix un cert distanciament de l'empresa i un relatiu **aïllament del treballadors**, i el fet de **no treballar tant en equip**, comporta una menor creativitat i menor capacitat de innovació.

Algunes empreses declaren que els **processos van més lents**, es **perd el control directe** de les tasques que realitzen els treballadors i això pot arribar a ser un problema a llarg termini. En alguns casos, el teletreball és un **factor de insatisfacció** per alguns treballadors.

"Tenim moltes persones que ens demanen poder tornar a les oficines, que estan cansades de fer teletreball a casa o que els és complicat, per tenir poc espai o haver de compartir l'espai amb altres membres de la família."

"Alguns de nosaltres fem Teletreball, i alguns dels que treballen des de casa ens manifesten la seva voluntat de tornar a la oficina"

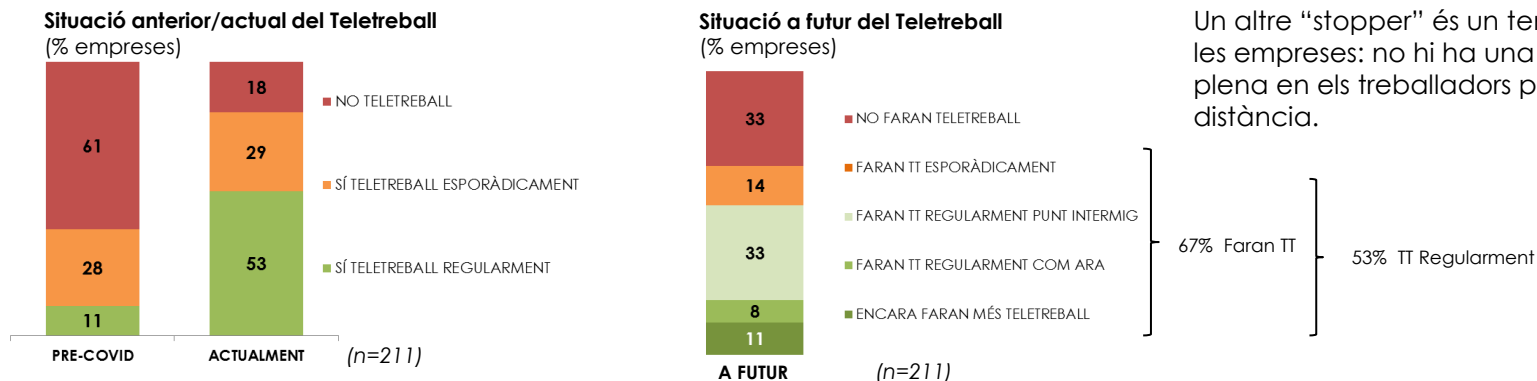


EL TELETREBALL A FUTUR

El **teletreball ha vingut per quedar-se**, però **no amb tanta intensitat com la que té actualment**.

Un cop passi la crisi de la Covid'19, bona part de les empreses implementaran el teletreball de manera regular i establerta, tot i que no seran tant intensius com ho són en aquest període Octubre-Desembre.

En aquest sentit, tot indica que a futur el teletreball es generalitzarà respecte al període Pre-Covid-19: hi haurà **més empreses que l'implementin regularment** (la meitat de les empreses afirmen que faran teletreball regularment), **però amb un nivell d'implementació menor a l'actual**. Aquestes empreses han declarat que també s'**incrementarà** significativament el **% de treballadors que podran teletreballar**. No obstant, el **numero de dies a la setmana** dependrà en bona part de l'anàlisi que facin de la **nova llei del teletreball ***: algunes empreses han fet els números i no els compensa incrementar massa els dies de teletreball (un dia a la setmana $\leq 30\%$ temps).



Un altre "stopper" és un tema cultural de les empreses: no hi ha una confiança plena en els treballadors per treballar a distància.

* Estableix que l'empresa s'ha de fer càrrec de part de les despeses del treballador (llum, Internet, etc.) si supera el 30% del temps.

DIFERENTS ESTADIS ENVERS EL TELETREBALL A FUTUR

El Teletreball ha vingut per quedar-se però amb un model **mixte online-presencial** que dependrà en gran part de l'actitud de l'empresa:

MODEL MÉS PRESENCIAL

“A la nostra empresa no veiem bé el teletreball, i un cop acabi la pandèmia en farem ocasionalment. Tenim una cultura molt presencial, que si no es veuen les persones físicament es genera certa desconfiança per part de la direcció”



MODEL MÉS ONLINE

“Nosaltres tenim un model de oficina “open space”, tipus cadires calentes (sense lloc de treball fixe) i la nostra idea és anar cap a un nou model de contacte físic per tal de potenciar la co-creació, innovació, espais d'oci i relacions interpersonals, i deixar la part més operativa pel treball individual que es pot fer online des de casa”

MODEL MÉS CONSERVADOR

“La generalització del teletreball a futur té un risc elevat ja que comportarà la deslocalització i externalització de certs llocs de treball i certes tasques que són més operatives”



MODEL MÉS AVANÇAT

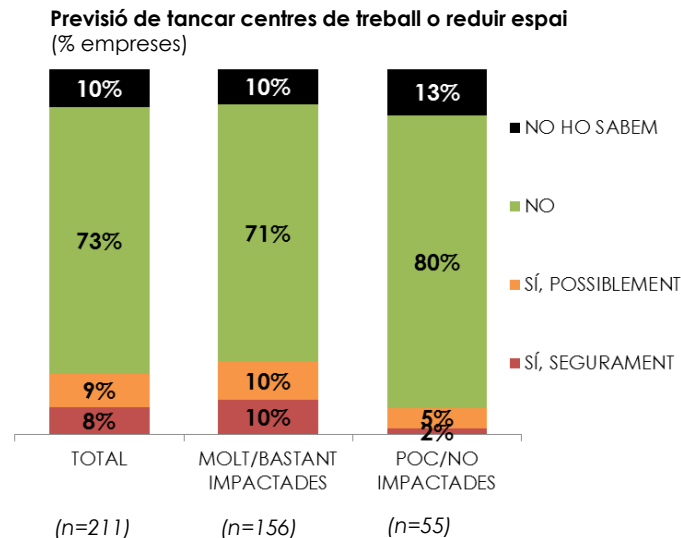
“Quan fem selecció de persones fins i tot hi ha candidats que a les entrevistes ens demanen saber quants dies es teletreballa, com un benefici social més pels treballadors i com a eina per retenir el talent”

REDUCCIÓ DELS CENTRES DE TREBALL

Una de cada 10 empreses més fortament impactades per la crisi de la Covid'19 preveuen que reduiran els centres de treball o numero de plantes/edificis disponibles a mig termini.

A curt termini **es necessita l'espai desocupat per tal de mantenir la distància de seguretat** entre els treballadors que es desplacen a la oficina, però a llarg termini, algunes empreses, especialment les més impactades negativament, es plantegen poder prescindir de centres de treball o reduir-ne l'espai.

Algunes empreses han comentat que dependrà de si els immobles són de **propietat o de lloguer**, aquests darrers més susceptibles de veure's reduïts per suposar un estalvi directe.



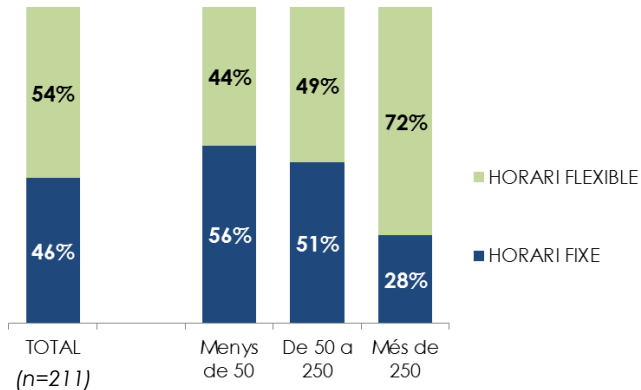
1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

IMPLEMENTACIÓ DE LA FLEXIBILITAT HORÀRIA

Abans de la crisi del Coronavirus, aproximadament la **meitat de les empreses ja aplicaven la flexibilitat horària**, bàsicament l'horari flexible entre un **rang de dues hores** d'entrada i dues hores de sortida. Cal tenir en compte que aquest tipus d'horari exclou els centres productius.

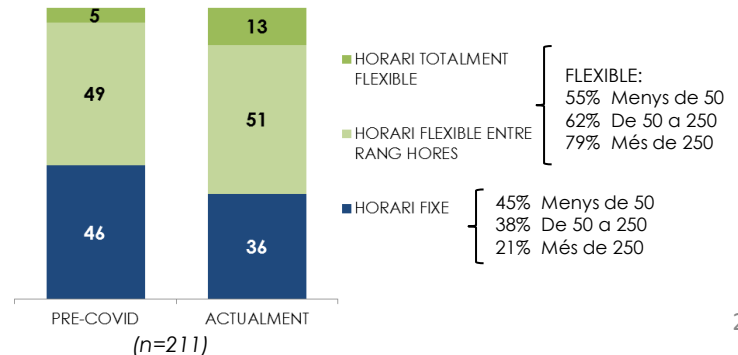
Arrel de la crisi de la Covid-19 hi ha hagut una **certa major flexibilització** de l'horari de treball, encara que no ha estat generalitzada: 1 de cada 10 empreses ha deixat enrere l'horari fixe i ha començat a fer horari flexible, bàsicament entre un rang d'hores. Un terç de les empreses, majoritàriament petites, segueixen amb l'horari fixe.

Tipus d'horari Pre-Covid per tamany d'empresa
(% empreses)



La flexibilitat horària és desigual per tamany d'empresa, **més generalitzat en les empreses grans** i menys present a les empreses més petites.

Tipus d'horari Pre-Covid i Octubre-Desembre'20
(% empreses)

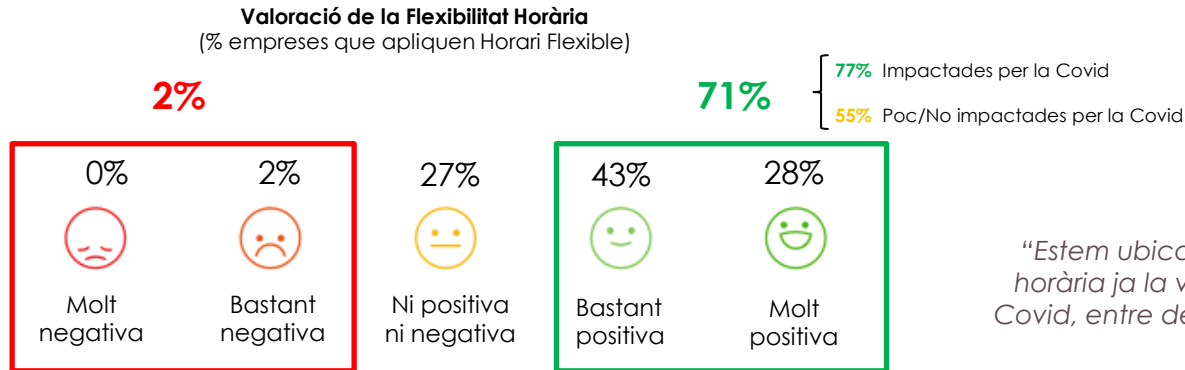


VALORACIÓ DE LA FLEXIBILITAT HORÀRIA

La **valoració de l'horari flexible**, per part de les empreses que el tenen implementat, ja sigui entre un rang d'hores com un horari totalment flexible, és **bastant o molt positiva**.

Aquesta bona valoració és transversal per tipologia d'empresa, és a dir, per tamany d'empresa i ubicació del centre de treball.

S'ha de tenir en compte que les empreses que no han implementat l'horari flexible (un terç del total) no han fet cap valoració.



% Empreses que han implementat Horari Flexible (n=128)

36% % Empreses que NO han implementat Horari Flexible

Entre les empreses que han estat més impactades negativament per la crisi del Coronavirus, la valoració és significativament més positiva que la de les empreses poc o no impactades.

"Estem ubicats en un polígon industrial i la flexibilitat horària ja la vam implementar abans de la crisi de la Covid, entre de 8h a 10h del matí i sortim de 17h a 19h."

"Els nostres treballadors ho valoren molt ja que poden conciliar vida familiar i laboral"

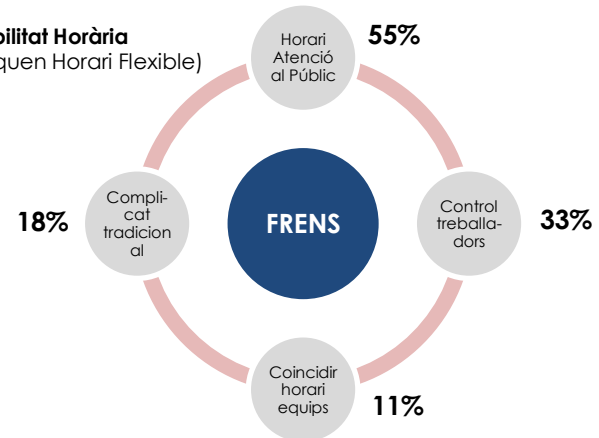
MOTIVACIONS I FRENS DE L'HORARI FLEXIBLE

Els principals motius que condueixen a les empreses a flexibilitzar l'horari dels centres de treball es basen en les **avantatges que suposa pels treballadors respecte a la conciliació familiar** (poder portar els fills a l'escola) i com a eina per **evitar les congestions de les hores punta**. Altres motius més secundaris es centren en la freqüència de pas del transport públic i per que les empreses estan ubicades en zones amb retencions freqüents. Respecte a les principals **barreres a la flexibilització** de l'horari, hi ha empreses on és més complicada la flexibilització de l'horari, ja que tenen bona part dels treballadors en horari d'**atenció al públic**, com també pel fet que és imprescindible fer coincidir l'equip en el mateix horari. També hi ha frens més culturals com la resistència a **perdre el control dels treballadors** per part de les empreses més tradicionals. La flexibilitat horària genera **més despeses per l'empresa**: més llum, més vigilància, etc. ja que els centres de treball han d'estar més hores oberts.

Motius SÍ apliquen Flexibilitat Horària
(% empreses que apliquen Horari Flexible)

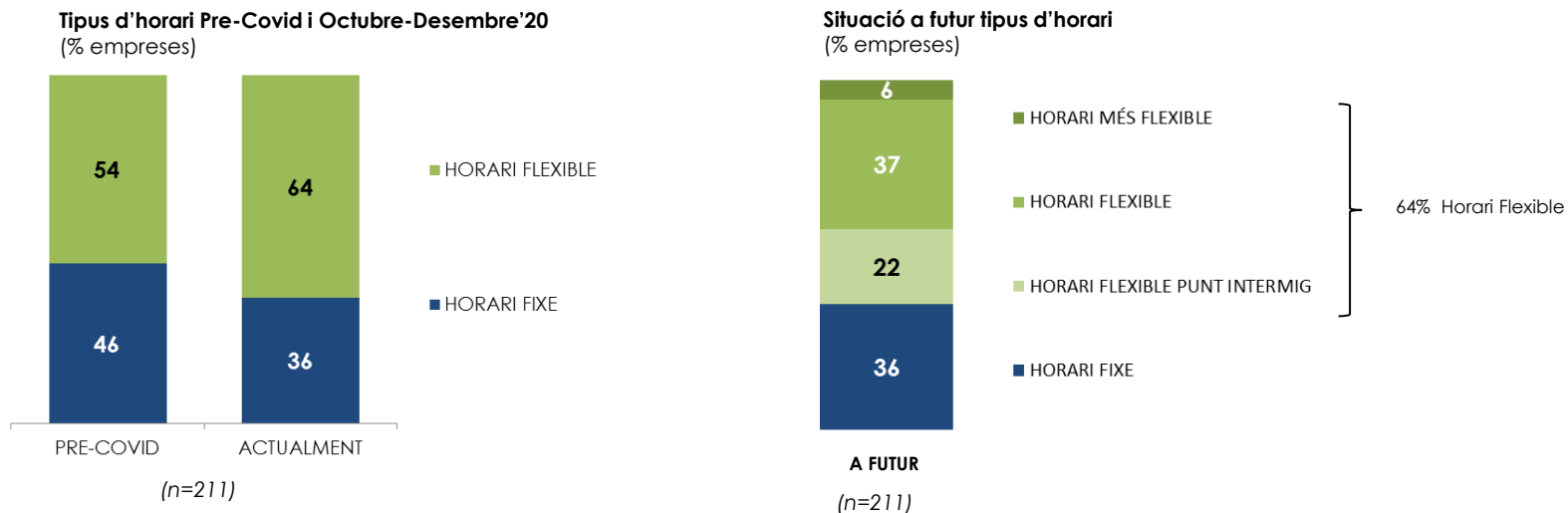


Motius NO apliquen Flexibilitat Horària
(% empreses que no apliquen Horari Flexible)



LA FLEXIBILITAT HORÀRIA A FUTUR

De cara a futur, tot i que un terç de les empreses mantindrà el mateix tipus d'horari fixe que tenia abans de la pandèmia, **es mantindrà la proporció d'empreses que apliquen flexibilitat horària actualment**, dos terços. Tot indica que una vegada s'ha adoptat la flexibilitat horària, les empreses que ho proven no tornen a l'horari fixe anterior però es reduirà el **nivell d'intensitat de la flexibilitat horària fins a un punt intermedi**. És a dir, a futur no hi haurà tanta flexibilitat horària com la que hi ha actualment en aquestes mesos de Octubre a Desembre, però serà major que la d'abans de la pandèmia.



LA CULTURA D'EMPRESA ÉS CLAU EN LA FLEXIBILITAT HORÀRIA A FUTUR

La flexibilitat horària és més un benefici pels treballadors que per les empreses, per tant, la cultura d'empresa i la seva predisposició a la flexibilitat de l'horari és el que marcarà el punt intermedi a futur:

MODEL MENYS FLEXIBLE

“A l'empresa familiar nostra es pot entrar amb horari flexible entre un rang d'una hora, però la sortida no pot ser abans de les 18h. i no creiem que canviï a futur”

“Nosaltres considerem que massa flexibilitat horària no és bona per l'empresa, els equips no es cohesionen tant i es perd interacció social que és perjudicial per l'empresa.”



MODEL MÉS FLEXIBLE

“A l'empresa gran tenim un projecte “in time” a favor de l'horari europeu per tal de generar millor qualitat horària, més estalvi energètic, etc. Tenim flexibilitat de 3 hores, de 7 a 10h i només 15 minuts per dinar. Als treballadors els agrada sortir d'hora”

INCONVENIENTS ENVERS LA FLEXIBILITAT HORÀRIA A FUTUR

“És complicada la flexibilitat horària per que la majoria de gent vol arribar el més aviat possible per marxar el més aviat possible. Pocs treballadors venen a les 9:30h-10h.”

“La flexibilització horària també té un límit d'imatge d'empresa, de cara als clients i proveïdors. No queda bé que cada treballador tingui el seu horari personalitzat.”

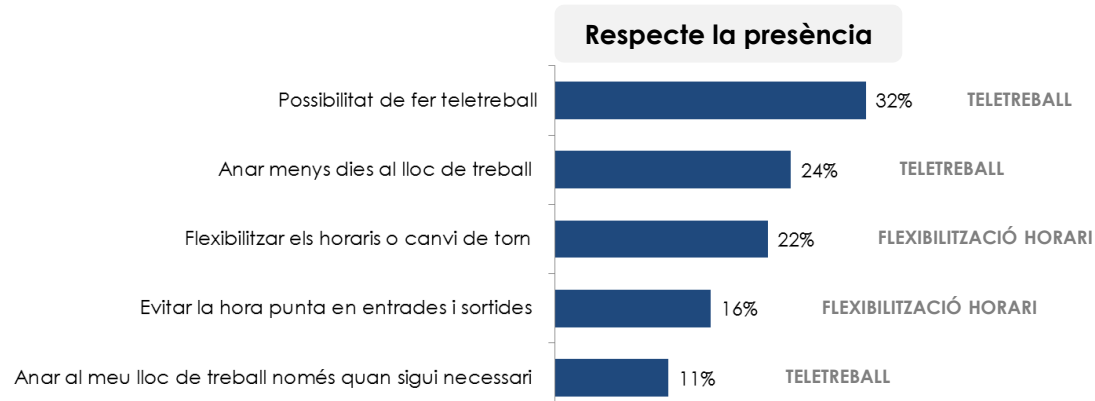
“Nosaltres estem a un polígon industrial, i amb la flexibilitat horària hi ha més contaminació que amb el horari fixe. Amb el horari fixe es compartia més el cotxe entre varies persones i amb el horari flexible cada persona agafa el seu cotxe i per tant es contamina més”

“També hi ha riscos de la flexibilització en la qualitat del servei de les empreses”

“Una possible solució seria que s'organitzin per departaments, és a dir, que cada departament tingui un horari diferent i no per torns pes assegurar el bon funcionament del departament i de l'empresa”

MESURES DE LES EMPRESES

(% individus)



67% TELETREBALL

38% FLEXIBILITZACIÓ HORARI

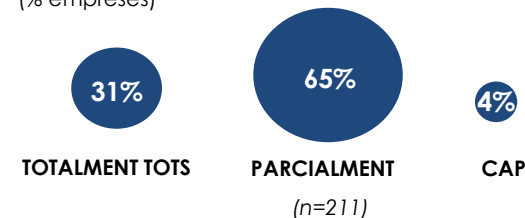
BASE: Treballadors per compte aliè (n=923)

- 1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS**
- 2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA**
- 3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES**
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL**
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA**
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES**
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT**
- 4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM**
- 5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE**
- 6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS**

NIVELL DE REDUCCIÓ DELS DESPLAÇAMENTS PER VISITES

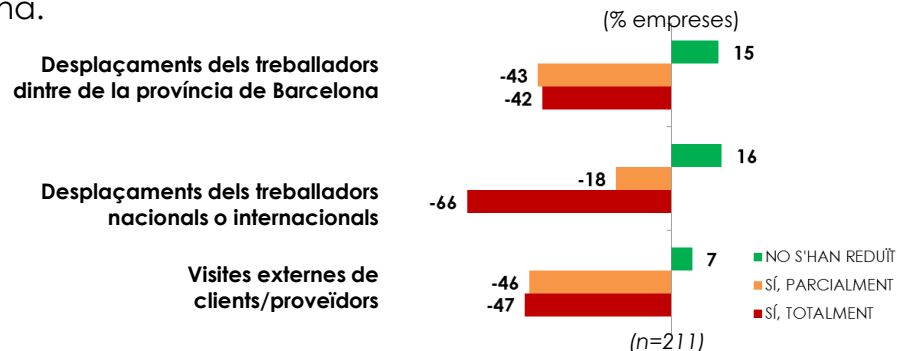
Un terç de les empreses han reduït **radicalment** tots els desplaçaments per visites i **dos terços** les han reduït **en part, en la mesura del possible**. Només una molt petita part d'empreses han mantingut les visites.

Han reduït desplaçaments per visites
(% empreses)



La gran majoria d'empreses entrevistades **han reduït total o parcialment** els desplaçaments dels seus **treballadors per visites**, reunions, gestions o viatges fora del centre de treball arrel de la pandèmia. Aquesta reducció de la mobilitat per visites es produeix encara en **major mesura els desplaçaments fora de la província de Barcelona**, viatges nacionals o internacionals. Les **visites externes** de clients, proveïdors, etc. al centre de treball **també s'han vist reduïdes** en la mateixa proporció que les visites dintre la província de Barcelona.

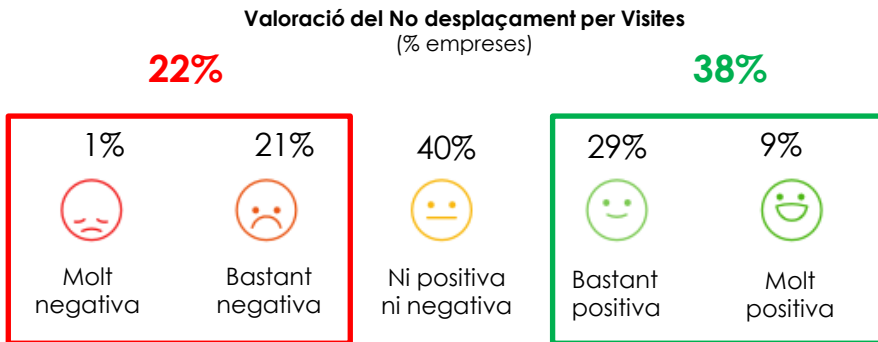
Les visites s'han reduït en la mesura del possible: en molts casos ha estat una prohibició, i en altres casos les empreses han recomanat no desplaçar-se a no ser que sigui imprescindible i necessari. D'aquesta manera, s'han prioritzat les reunions claus amb externs i amb els clients més importants.



VALORACIÓ DE LA REDUCCIÓ DELS DESPLAÇAMENTS PER VISITES

La **valoració** de les empreses **per no desplaçar-se per visites és bastant neutra**, és a dir, no es valora ni positiva ni negativament. La majoria d'empreses ho veuen com una decisió obligada de cuidar els seus treballadors i protegir-los del possible contagi, és una **decisió forçada per la situació** i que no ha estat una opció per part de les empreses.

No obstant, més enllà d'aquesta neutralitat, una major part de les empreses es decanta més cap a una valoració **més positiva que negativa**.



"La part positiva és que redueixes en despeses i temps i la part negativa és que perds una part comercial important"

"S'han prioritzat les visites claus com a presencials, i si no són claus, que es facin virtuals"

(n=211)

ASPECTES POSITIVS I NEGATIVS DE LA REDUCCIÓ DELS DESPLAÇAMENTS PER VISITES

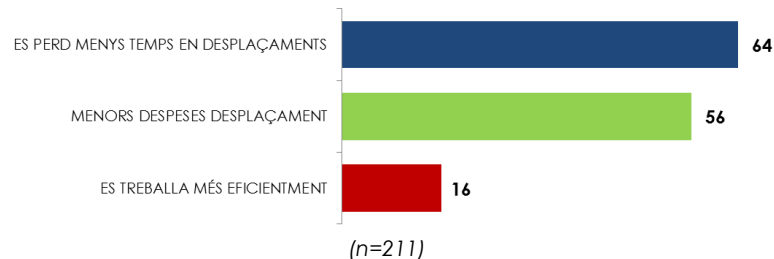
Els aspectes més positius són els relacionats amb **l'estalvi de temps i diners** que suposa per les empreses el no desplaçar-se en el cas de visites, reunions externes, viatges.

Per contra, els principals aspectes negatius són els relacionats amb el **menor contacte amb clients i proveïdors**. Encara que puguin mantenir-se per contacte virtual, en molts casos no es poden fer visites virtuals i es generen menys contactes que acaben perjudicant l'empresa.

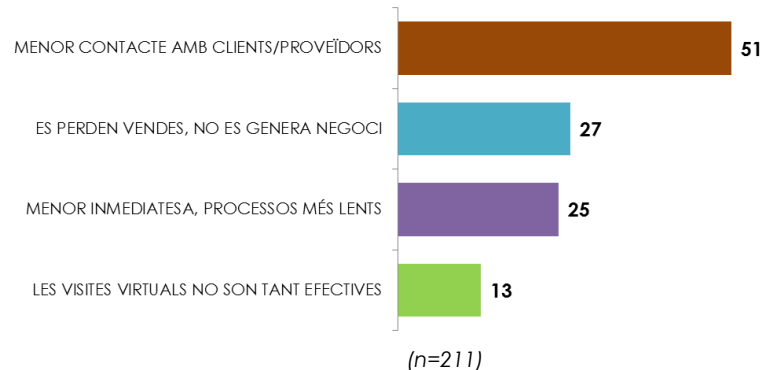
Hi ha altres factors negatius menys rellevants, com que **es perden vendes o oportunitats** (es perd o no es genera negoci) i els **processos van més lents** que si es poguessin desplaçar habitualment.

"A curt termini, pel fet de no desplaçar-te vas venent igual per inèrcia, però a llarg termini pot perjudicar les vendes ja que si no et desplaçes físicament no es genera negoci"

Aspectes més positius per no desplaçar-se per visites (% empreses)



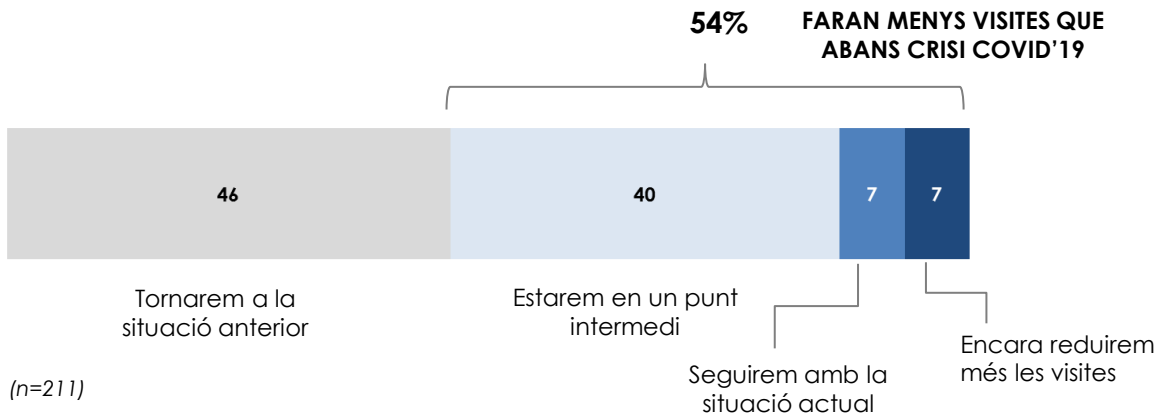
Aspectes més negatius per no desplaçar-se per visites (% empreses)



DESPLAÇAMENTS PER VISITES A FUTUR

Resultat de l'experiència viscuda per la reducció de les visites, més de la meitat de les empreses manifesten la seva **intenció de reduir els desplaçaments per visites**, reunions externes o viatges en un futur proper respecte al nivell de desplaçaments que tenien abans de la situació de crisi generada per la Covid-19.

La importància de reduir els costos de desplaçament i l'estalvi de temps són dos factors claus alhora de **reduir els desplaçaments més prescindibles o menys necessaris**. Les empreses mencionen que es demanarà una justificació més clara sobre quins desplaçaments futurs seran necessaris o prioritaris i quins són prescindibles o innecessaris i que per tant es poden **substituir per visites virtuals o reunions telemàtiques**.



“Abans de la crisi fèiem molts desplaçaments que potser eren innecessaris. Ara ens reunirem virtualment amb els clients més tecnològics”

“Arrel de la crisi fèiem 4 reunions l'any amb els comercials, i hem vist que ens reuníem massa vegades. Ara segurament farem 1 ó 2 reunions per any”

“De cara al 2021, nosaltres hem reduït el pressupost per viatges i desplaçaments a la meitat”

EL FUTUR SERÀ UN MODEL DE VISITES HIBRID: PRESENCIAL-ONLINE

Depenent del sector d'activitat, serà complicat seguir amb les visites online, moltes empreses en mantindran en un model mixte.



“Bona part de les visites comercials han de tornar a ser presencials. Algunes visites comercials, fires i congressos tornaran a ser presencials ja que part de l'èxit és el networking”

“Ens quedarem en un punt entremig ja que hem vist una possible via d'estalvi de costos molt important, especialment els viatges”

“En el cas de la formació online, moltes formacions tornaran a ser presencials, ha estat molt beneficiós per alguns dels nostres treballadors fer una aula virtual. Per tant ens quedarem en un model mixte, híbrid.”

IMPLICACIONS EN ELS VEHICLES D'EMPRESA

“Com que ens desplaçarem menys, segurament pels comercials canviarem cap a un model de cotxes d'empresa més flexible, més puntual segons les necessitats, i menys cotxes e propietat o renting.”

“Bona part dels cotxes d'empresa són un benefici per la alta direcció i no tant una eina de mobilitat, per tant, serà complicat de reduir aquesta part de la flota de vehicles d'empresa.”

“Segurament evolucionarem més cap a un model de lloguer de vehicles per temps.”

1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

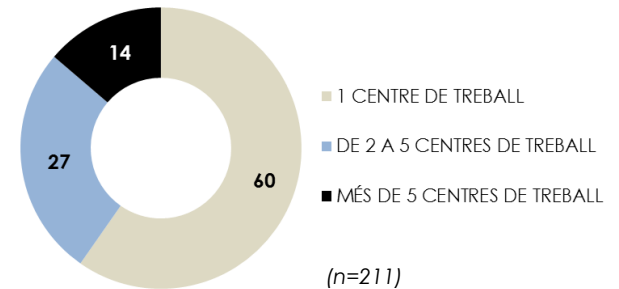
UBICACIÓ DEL CENTRE DE TREBALL DE LES EMPRESES

6 de cada 10 empreses entrevistades tenen un **únic centre de treball** a la província de Barcelona, mentre que les 4 restants tenen més d'un centre de treball.

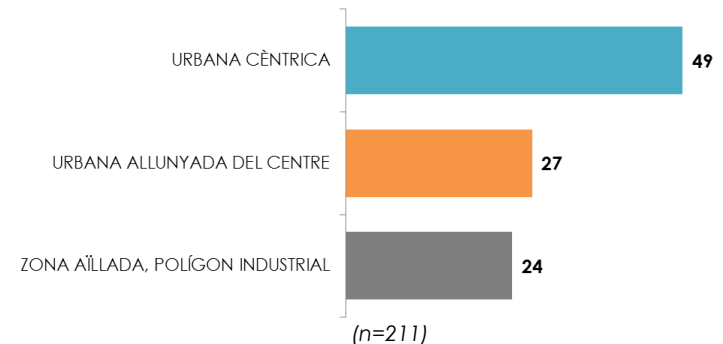
En relació a la ubicació, la **meitat de les empreses estan ubicades** a una **zona urbana i cèntrica**, ja sigui l'únic centre de treball a la província de Barcelona, o el centre de treball principal en el cas de les empreses ubicades en diversos punts.

La meitat restant estan situades en **zones urbanes menys cèntriques** (1 de cada 4) o en zones aïllades o en **polígons industrials** (1 de cada 4).

Numero de centres de treball
(% empreses)



Ubicació del centre de treball (principal)
(% empreses)



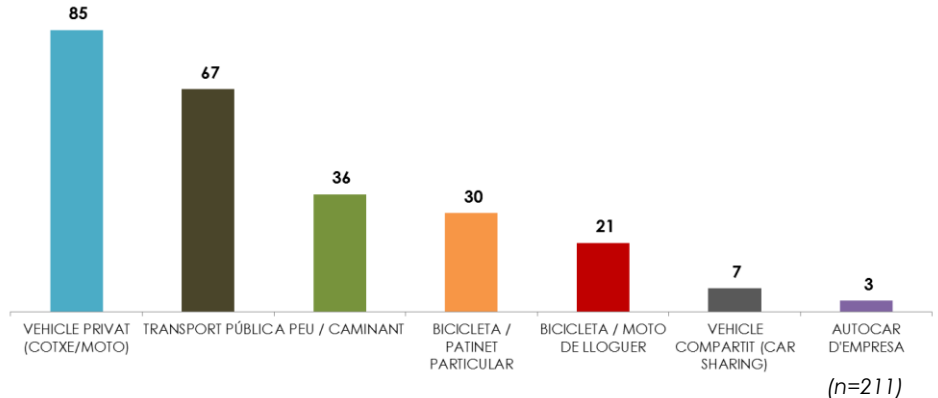
NIVELL D'UTILITZACIÓ DE MITJANS DE TRANSPORT

Ens **principals mitjans de transport** utilitzats pels treballadors de les empreses entrevistades són el **vehicle privat** (majoritàriament cotxe i moto) i el **transport públic** com a segona opció (dos terços de les empreses). Una tercera part de les empreses tenen treballadors que van a peu a la feina, seguit de l'ús de vehicles de transport individual particular o de lloguer.

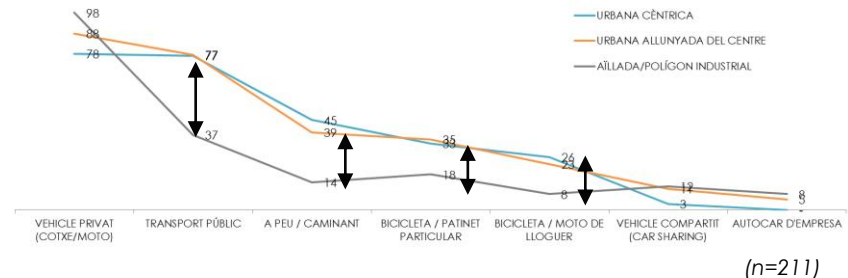
Les empreses ubicades en **zones aïllades** o en **polígons** industrials són les que tenen un major ús del **vehicle privat motoritzat** (cotxe o moto) i un menor ús del transport públic i de mitjans de transport d'ús individual o caminant. El **transport públic** és utilitzat per 3 de cada 4 empreses ubicades en **zona urbana**, i també per una de cada tres en **polígons**.

El vehicle compartit i l'autocar d'empresa és més residual, present en empreses més grans i ubicades en polígons industrials o zones més aïllades.

Mitjans de Transport més utilitzats pels treballadors actualment (% empreses)



Mitjans de Transport segons la ubicació (% empreses)



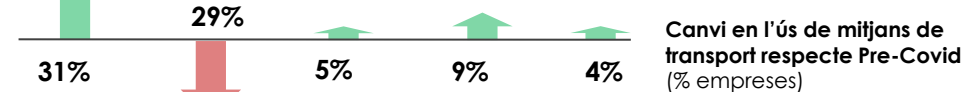
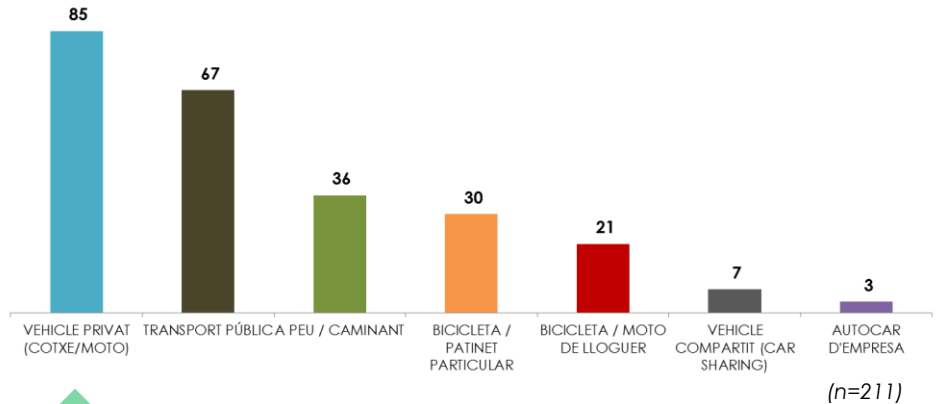
CANVIS EN ELS MITJANS DE TRANSPORT UTILITZATS

Com a conseqüència de la crisi del Coronavirus i per tal de minimitzar el risc de contagi, quasi un terç de les empreses han detectat un **major ús del cotxe o moto particular**. Les empreses també afirmen que han detectat un **major ús de vehicles de transport individual o caminant**.

Per contra, **el transport públic s'ha deixat d'utilitzar o s'ha reduït la freqüència d'ús** en quasi un terç de les empreses.

Una petita part de les empreses han fet **alguna recomanació** o han implementat alguna mesura restrictiva **respecte al transport públic**, principalment minimitzar l'ús del transport públic en la mesura del possible, indicacions de prendre les màximes precaucions (mascareta, distància seguretat) o evitar les hores punta. Altres empreses han **recomanat l'ús del vehicle privat** (no compartit) pels desplaçaments i en aquest sentit han habilitat més places d'aparcament per cotxe/moto a disposició dels treballadors.

Mitjans de Transport més utilitzats pels treballadors actualment (% empreses)



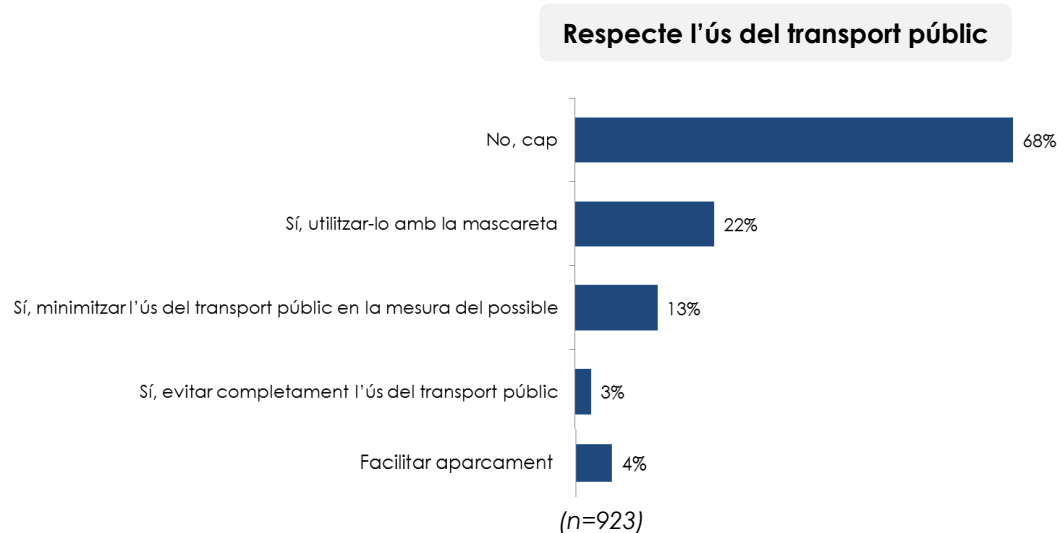
Han fet alguna recomanació respecte el Transport Públic

16% (% empreses) (n=211)

24% (% empreses utilitzen transport públic) (n=142)

MESURES DE LES EMPRESES

(% individus)



BASE: Treballadors per compte aliè

MITJANS DE TRANSPORT AMB INTENCIÓ DE FOMENTAR

Quasi la meitat de les empreses declaren una **intenció de fomentar**, en un futur proper, **algun mitjà de transport** pels seus treballadors. Entre els diferents tipus de transport, no hi ha una tendència clara a fomentar algun tipus de transport més que un altre. Cada empresa preveu fomentar el mitjà de transport més adient a les seves necessitats individuals.

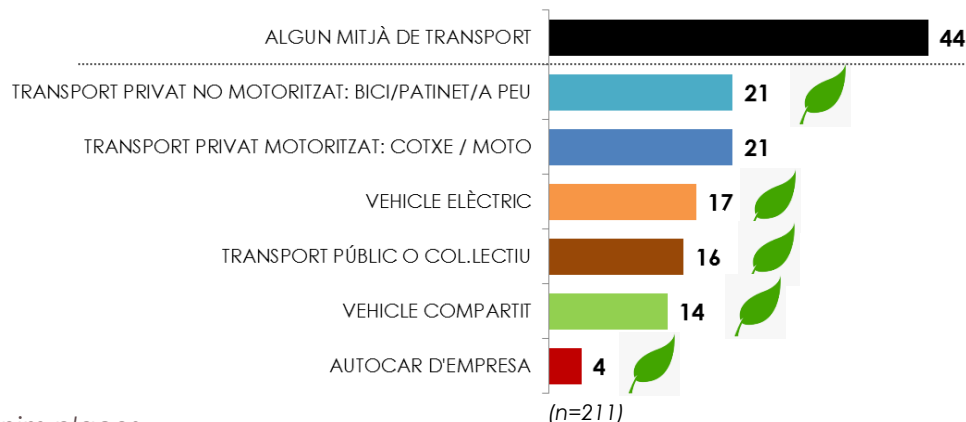
No obstant, la gran majoria d'empreses **es decanten per** opcions de transport més orientades cap a la **mobilitat sostenible** com fomentar el transport no motoritzat, el vehicle compartit, el vehicle elèctric o el transport públic.

Precisament en aquest sentit, algunes empreses han declarat que en aquest moments estan en un impàs temporal, ja que estan fomentant l'ús del cotxe degut a la situació de pandèmia, però que **quan la crisi passi, tornaran a fomentar l'ús del transport públic.**

"A l'empresa més gran estem valorant incorporar vehicles col·laboratius, motos compartides, car sharing, etc."

"Al polígon industrial tenim places de parking a disposició dels treballadors que es desplacin en vehicle compartit".

Intenció de potenciar algun mitjà de transport
(% empreses)

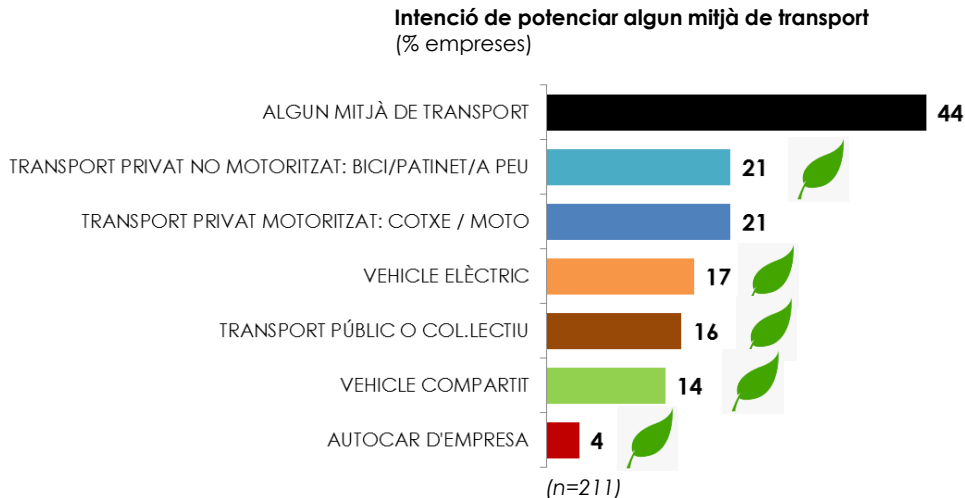


"Nosaltres estem incrementant el numero d'endolls per a vehicles elèctrics a l'aparcament de l'empresa."

MITJANS DE TRANSPORT AMB INTENCIÓ DE FOMENTAR

Les empreses que manifesten una major intenció de fomentar algun mitjà de transport són, lògicament, les que estan **ubicades en zones on hi ha més distància de desplaçament** per part dels treballadors: les zones urbanes allunyades del centre, zones aïllades i els polígons industrials.

Els centres de treball en **polígons aïllats** fomenten més el **cotxe privat** i les que estan en **zones sub-urbanes** fomenten més el transport **privat individual** (bici, patinet), el **vehicle elèctric** i el **transport públic**.



	URBANA CÈNTRICA	URBANA ALLUNYADA	AÏLLADA/ POLÍGON
ALGUN MITJÀ DE TRANSPORT	34	53	55
TRANSPORT PRIVAT NO MOTORITZAT	18	30	20
TRANSPORT PRIVAT MOTORITZAT	13	25	35
VEHICLE ELÈCTRIC	13	26	16
TRANSPORT PÚBLIC O COL·LECTIU	15	26	6
VEHICLE COMPARTIT	6	23	20
AUTOCAR D'EMPRESA		7	8

COMPROMÍS AMB LA MOBILITAT SOSTENIBLE

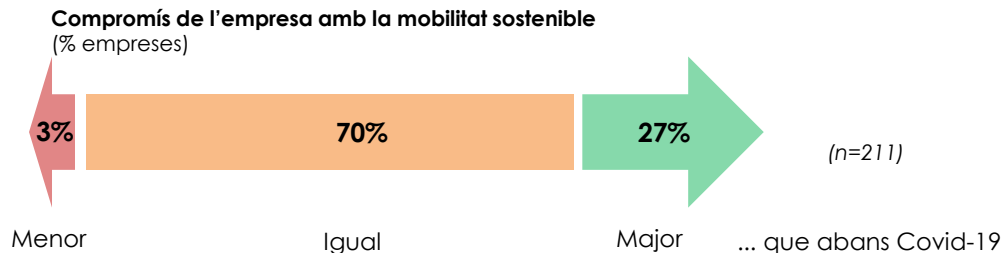
El **nivell de compromís** o conscienciació de les empreses envers la **mobilitat sostenible no s'ha vist reduït** arrel de la crisi del Coronavirus, inclús ha augmentat.

7 de cada 10 empreses mantenen el mateix nivell de compromís amb la mobilitat sostenible que fa un any, i una de de cada 4 declaren que encara han pres més consciència des de la crisi de la Covid-19.

De totes maneres, en aquest període de pandèmia hi ha aspectes que **han aturat la inèrcia de les empreses envers la mobilitat sostenible**, ja que la situació de la pandèmia és clarament prioritària respecte a les decisions respecte a la mobilitat sostenible dels treballadors.

“Les mesures de mobilitat sostenible xoquen amb les mesures de salut pública (Covid). La mobilitat sostenible aniria en augment però en la situació actual els diem als treballadors que no vagin en Transport Públic”

“La mobilitat sostenible segueix endavant després de la pandèmia: ens permet estalviar en desplaçaments, no hem de pagar gasolina i de pas contribuïm al medi ambient”



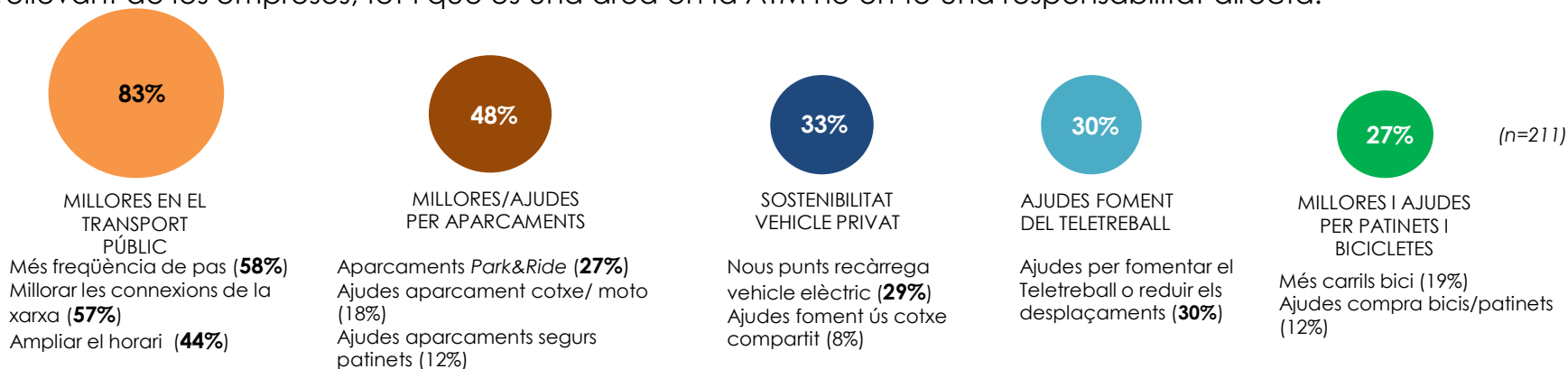
1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

PRINCIPALS EXPECTATIVES PER LA ATM

Respecte a les millores que pot aportar l'Administració Pública a la mobilitat del treballadors de les empreses, la **gran majoria de les empreses** demanden millores en el **Transport Públic**, especialment la major freqüència de pas i millorar les connexions de la xarxa de TP, seguit de l'ampliació de l'horari.






Els altres aspectes més demandats per les empreses són les ajudes per **aparcaments de vehicles**, especialment els **Park&Ride** en estacions de tren properes als domicilis dels treballadors, encara que també per a **cotxes**, motos, patinets i bicicletes en els centres de treball.

En línia amb el compromís de les empreses amb la **mobilitat sostenible**, hi ha expectatives d'ajuda per nous **punts de recàrrega per a vehicles elèctrics, més carrils bici** o per ajudes a la compra de patinets o bicicletes. Les **ajudes econòmiques al Teletreball** per així disminuir bona part dels desplaçaments és una demanda molt rellevant de les empreses, tot i que és una àrea on la ATM no en té una responsabilitat directa.



PRINCIPALS EXPECTATIVES PER LA ATM SEGONS LA UBICACIÓ DEL CENTRE DE TREBALL

Les demandes concretes de les empreses són bastant homogènies per ubicació de l'empresa, tot i que els centres més allunyats esperen que la ATM pugui contribuir a millorar la **xarxa de connexions** més que les zones més cèntriques, juntament amb l'ús del **cotxe compartit**, tot i que no és una necessitat tant rellevant. En canvi, la **frequència de pas** és més rellevant en les empreses més ben comunicades i amb un major ús del transport públic

		TOTAL	URBANA CÈNTRICA	URBANA ALLUNYADA	AÏLLADA/POLÍGON
 MILLORES EN EL TRANSPORT PÚBLIC	Més freqüència de pas	58	64	51	55
	Millorar les connexions de la xarxa	57	50	63	67
	Ampliar el horari	44	47	39	45
 MILLORES/AJUDES PER APARCAMENTS	Creació aparcaments Park&Ride	27	26	25	29
	Ajudes aparcament cotxe/moto	18	22	19	10
	Ajudes per aparcaments segurs patinets	12	15	11	10
 SOSTENIBILITAT VEHICLE PRIVAT	Nous punts de recàrrega vehicles elèctrics	29	24	33	33
	Ajudes per fomentar ús cotxe compartit	8	5	7	16
 AJUDES FOMENT DEL TELETREBALL	Ajudes per fomentar teletreball	30	31	28	29
 MILLORES I AJUDES PER PATINETS I BICICLETES	Més carrils bici	19	21	14	22
	Ajudes compra de bicis/patinets	12	14	11	12



**MILLORES DEL
TRANSPORT
PÚBLIC**

Demandes
en espontani

MILLORAR FUNCIONAMENT

Que la xarxa actual funcioni millor
Disminuir les incidències diàries que hi ha.
Assegurar el bon funcionament dels transports públics
Millorar transport públic
Millorar la informació a la xarxa de transport públic
Millorar xarxa transport públic
Seguretat en el transport públic

FREQÜÈNCIA DE PAS

Augmentar la freqüència de pas
Freqüència del transport públic
Incrementar la freqüència de pas per reduir concentracions
Més freqüència transports
Ampliar el número de metros i busos
Incrementar el nombre de vehicles públics (autobusos, trens..)

AMPLIAR LA XARXA

Que tren o autobús arribin al polígon
Existeixen punts fora de Barcelona que no tenen connexió del Transport públic.
Ampliar el punts on arriba el transport públic
Parades bus i tren a prop del polígon
Que la RENFE o autobús de línia arribi a la nostra empresa
Millorar el transport públic al Vallès Oriental, no només al Occidental i Baix Llobregat
La xarxa i freqüències es totalment insuficient
Augmentar la oferta de transport públic
Major oferta transport públic

AMPLIAR HORARIS

Augmentar les zones horàries
els dies no laborables
Ampliar els horaris
Horari més llarg

TARIFES / PREUS

Oferir bons de transport per a empreses
Targetes per als dies de feina
Descomptes per utilitzar transport públic
Tarifes adaptades a la nova situació de crisi
descomptes per viatges a i de la feina
Bons pel Transport Públic
Abaixant els preu del transport públic
Abaratir preus transports
Baixar el preu dels tiquets
Baixar el preu del transport
Reducció del preu del bitllet
Reduint preus

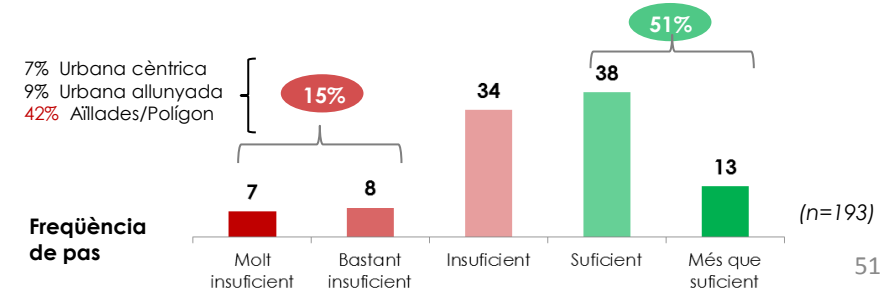
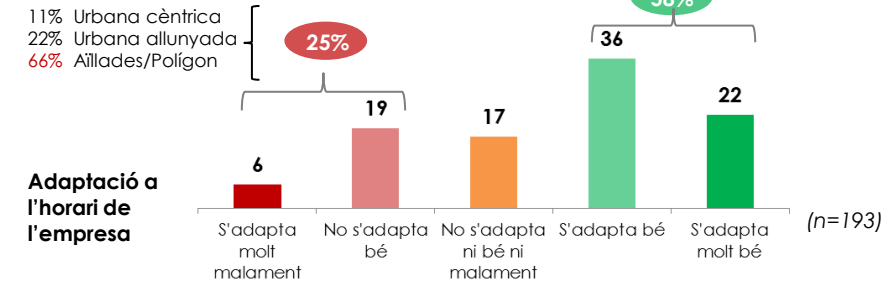
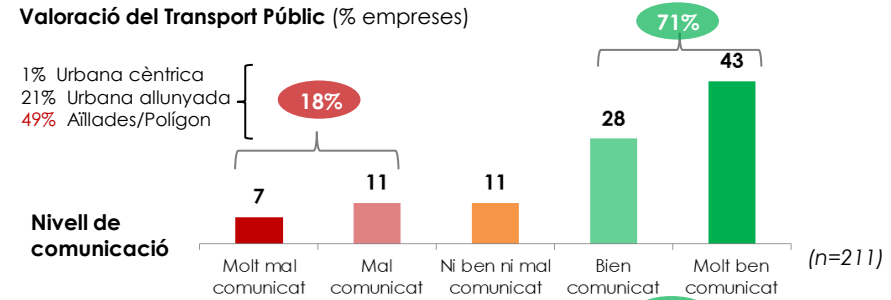
VALORACIÓ DEL TRANSPORT PÚBLIC

La majoria d'empreses consideren que el seu centre de treball està **ben o molt ben comunicat** a nivell de transport públic. No obstant, aquesta valoració està directament relacionada amb la ubicació del centre de treball, de manera que **la meitat** de les empreses ubicades en **zones aïllades** declaren que estan **mal o molt mal comunicades**.

Respecte a la adaptació de l'horari del transport públic a l'horari del centre de treball, **6 de cada 10 empreses consideren que s'adapta bé o molt bé**, mentre una de cada 4 afirma que **no s'adapta bé**, en major proporció les empreses situades en **polígons industrials** o en **zones aïllades**.

La **meitat** de les empreses pensa que la **freqüència de pas del transport públic és insuficient**, encara que només una petita part el considera realment insuficient. També són les zones més aïllades les més insatisfetes amb la freqüència de pas.

Valoració del Transport Públic (% empreses)



OPINIONS QUALITATIVES DEL TRANSPORT PÚBLIC

“El transport públic urbà, dintre de la ciutat és correcte i està bastant ben resolt, el problema és el transport públic interurbà fora de la ciutat de Barcelona (Terrassa, Sabadell, etc.)”

“La xarxa de transports és bastant radial i molt dirigida cap a Barcelona i no tant a connectar ciutat de fora de Barcelona”

“Els transports públics estan més orientats a la població de residents més que als desplaçaments dels treballadors als centres de treball de les empreses, especialment les que estan en zones aïllades o polígons industrials”

“Seria bona la iniciativa de busos compartits entre empreses en zones aïllades (El prat, ...)”

“En aquest moment la visió del transport públic des de les empreses és contraproduent, donem més importància a la seguretat dels treballadors i a minimitzar el risc de contagi que a la mobilitat sostenible.”

MILLORES AJUDES PER APARCAMENTS

Rebaixar el preu de la zona blava
Pàrquing a les entrades de Barcelona
S'haurien de crear pàrquings de dissipació per millorar trànsit i freqüències
Millorar instal·lacions, aparcaments.
Potenciar aparcaments a prop d'estacions i trens
Posar aparcaments per a vehicles a les entrades de les grans ciutats

SOSTENIBILITAT VEHICLE PRIVAT

Ajuda a la compra de vehicles elèctrics
Ajuda compra cotxe elèctric
Ajudes per la mobilitat elèctrica
Atorgar subvencions per a vehicles sense motor (bici, patins, patinets elèctrics, etc.)
Ajudes per estacions de recàrrega
Punts de recàrrega de vehicles elèctrics
Subvencionant part del cost de vehicles elèctrics de mobilitat urbana
Transporte d' empresa
Car sharing

MILLORES I AJUDES PER PATINETS I BICICLETES

Carrils per motos
Creació de plataformes gestores de patinets de lloguer
Expandir el *Bicing* per tota la província de Barcelona, o un servei de bicicletes unificat
Millora i prioritats per a usuaris de bici o patinet
Més control i seguretat per patinets
Potenciar la mobilitat individual
Potenciar patinets elèctrics de lloguer
Que posin més serveis públics
Treure totes les pintures dels carrils
Fer fora les motos compartides que ocupen Barcelona

AJUDES FOMENT DEL TELETREBALL

Demandes en
espontani

Fomentar el teletreball
Fomentar més teletreball
Que l'administració deixi
teletreballar als seus empleats
Obligar a les empreses flexibilitat
horària
Potenciar flexibilitat de la jornada

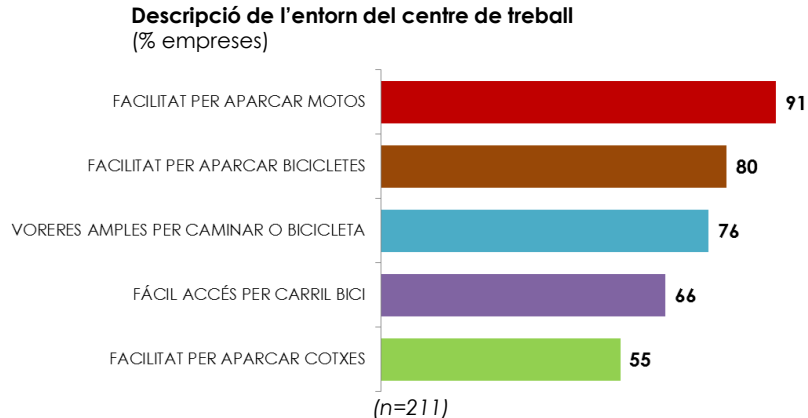
ALTRES DEMANDES

No col·lapsar carrers amb molt
trànsit i altres en poc
Fomentar la fluïdesa del transit, no
tancar/escapçar arteries
principals.
Deixar de posar traves a l'ús del
vehicle privat
Deixant de treure carrils als cotxes

L'ENTORN DEL CENTRE DE TREBALL

La majoria d'empreses consideren que en l'entorn del seu centre de treball és **fàcil aparcar vehicles petits** com ara motos o bicicletes, però només la **meitat tenen facilitat per aparcar cotxes** a prop del centre de treball.

Una bona part de les empreses disposen de **voreres amples** per poder anar caminant o en patinet al centre de treball o amb bicicleta pel **carril bici**.



Lògicament, aquest entorn és molt diferent segons la seva ubicació, si es tracta d'empreses ubicades als centres urbans que si estan ubicades en zones aïllades o polígons industrials.

La facilitat per aparcar cotxes i motos és quasi total en les empreses situades en polígons o zones aïllades, mentre que a les **zones urbanes cèntriques** és **molt més complicat** aparcar a prop dels centres de treball.

L'entorn de carril bici és majoritari per les empreses més cèntriques, però no és tant present als centres més allunyats i encara menys en les empreses més aïllades.

	URBANA CÈNTRICA	URBANA ALLUNYADA	AÏLLADA/POLÍGON
FACILITAT PER APARCAR MOTOS	89	89	98
FACILITAT PER APARCAR BICICLETES	81	75	84
VORERES AMPLES PER CAMINAR/BICI	86	65	67
FÁCIL ACCÉS PER CARRIL BICI	81	60	43
FACILITAT PER APARCAR COTXES	39	53	92

EQUIPAMENTS I SERVEIS QUE LES EMPRESES OFEREIXEN ALS SEUS TREBALLADORS

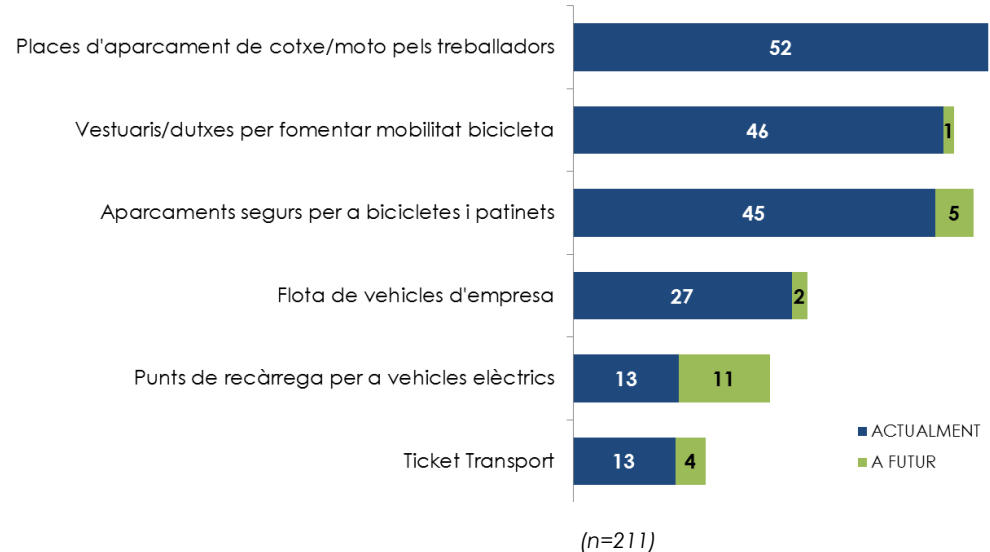
La **meitat de les empreses** disposen de places d'aparcament per a **vehicles privats** (cotxe i moto) per als treballadors, **aparcaments segurs** per a **bicicletes o patinets**, juntament amb **dutxes/vestuaris** a disposició dels empleats.

Es preveuen algunes **inversions futures** en aparcaments segurs per **vehicles no motoritzats** com bicicletes o patinets.

Menys freqüent és la presència de punts de recàrrega per a **vehicles elèctrics**, encara que es preveu que les empreses en disposin de nous **en un futur**.

El **ticket transport** l'ofereixen també algunes empreses, i també es preveu que algunes empreses l'oferiran a futur als seus treballadors.

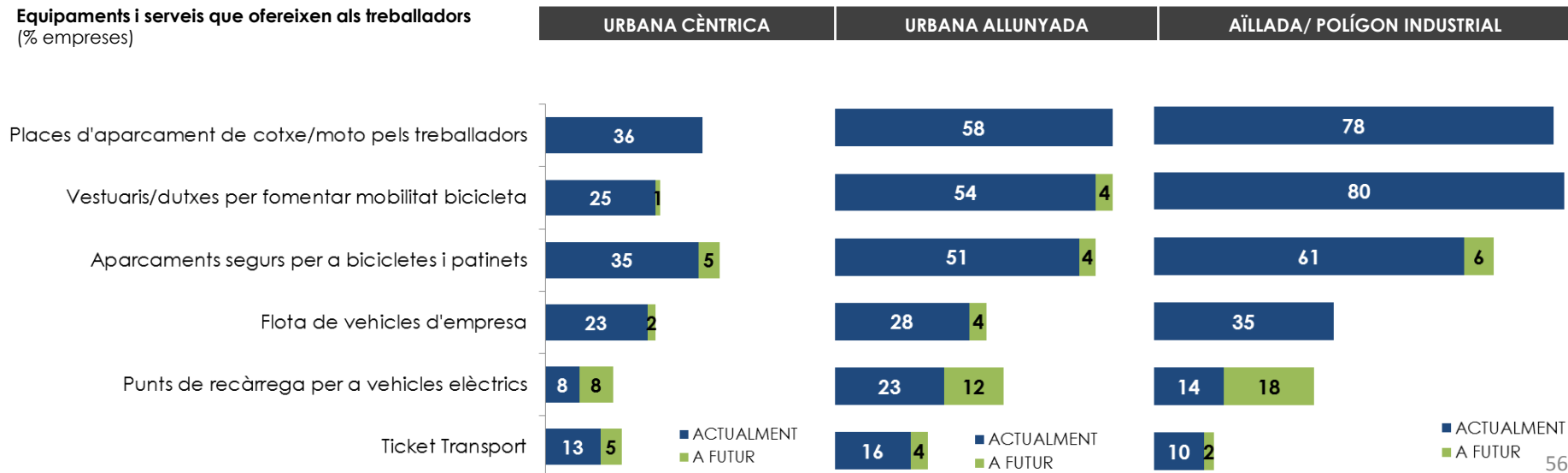
Equipaments i serveis que ofereixen als treballadors
(% empreses)



EQUIPAMENTS I SERVEIS QUE LES EMPRESES OFEREIXEN ALS SEUS TREBALLADORS PER UBICACIÓ DEL CENTRE

Es constata que hi ha una **relació directa** entre la **penetració d'equipaments i serveis** destinats a la mobilitat i la **distància dels centres de treball** als centres urbans: els centres de treball més allunyats dels centres urbans disposen de més instal·lacions i serveis a disposició dels treballadors, excepte el tiquet transport, que és transversal per ubicació.

Equipaments i serveis que ofereixen als treballadors (% empreses)



1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

El Pla de Mobilitat corresponsable impulsat per la ATM *



Els centres de treball de les empreses generen un gran nombre de desplaçaments de persones que van a treballar al seu centre de treball o com a visitants d'altres centres de treball, i això provoca tensions en la xarxa de mobilitat, especialment en dies i hores determinades. Per tal de millorar a gestió de la mobilitat dels treballadors arrel de la Covid-19, la ATM ha creat el pla de mobilitat corresponsable dirigit a les empreses. Es tracta d'un instrument / eina informàtica que es pot trobar a la web de la ATM per ajudar a les empreses a prioritzar quines actuacions de mobilitat haurà d'emprendre cada centre de treball per tal de:

01

QUÈ SÓN?

PLANS DE MOBILITAT CORRESPONSABLE

- Reduir la mobilitat dels treballadors vinculat a major ús de teletreball i dels mitjans telemàtics.
- Reduir la mobilitat en les hores punta del transport públic.
- Incrementar l'ús de vehicles no motoritzats o la mobilitat compartida.

* Únicament valoraven el Pla de Mobilitat Corresponsable les empreses entrevistades via Online. Les empreses entrevistades telefònicament no el valoraven ja que la entrevista seria massa llarga. Es valorarà en profunditat a la Dinàmica de Grup online.

EL PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE

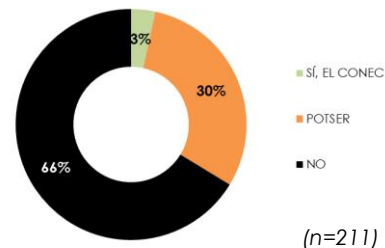
El nivell de **coneixement** del Pla de Mobilitat Corresponsable és encara **molt baix**, lògicament donat que és una iniciativa recent i a la que encara no s'ha donat una difusió suficient.

No obstant, quasi **una de cada tres empreses** declaren tenir-ne un **cert coneixement**, és a dir, que n'han sentit a parlar alguna vegada encara que no el coneguin en profunditat.

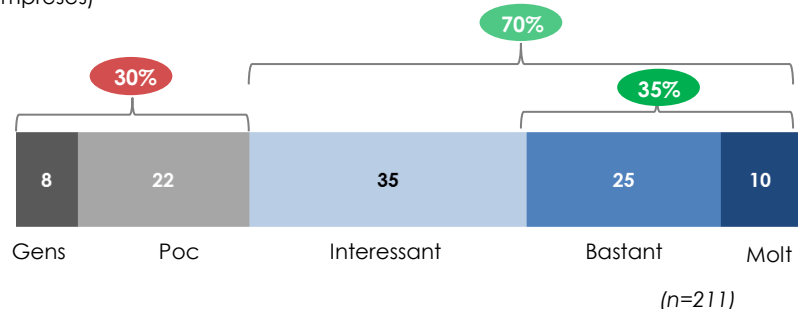
Respecte al nivell d'interès que genera, **la major part de les empreses** prenen consciència de la importància que té la millora de la gestió de la mobilitat dels treballadors i en mostren **un bon nivell d'interès**.

Aquesta primera reacció positiva és un **bon punt de partida** per tal de fomentar l'ús de la eina per part de les empreses, ja que va en la mateixa direcció de la principal prioritat actual de les empreses que és prevenir el risc de contagi dels seus treballadors reduint la mobilitat dels treballadors.

Nivell de coneixement del Pla de Mobilitat Corresponsable
(% empreses)



Nivell d'interès que genera el Pla de Mobilitat Corresponsable
(% empreses)



1. SITUACIÓ DE PARTIDA I OBJECTIUS
2. DISSENY DE LA ASSISTÈNCIA TÈCNICA
3. MESURES IMPLEMENTADES PER LES EMPRESES
 - 3.1. GESTIÓ DEL TELETREBALL
 - 3.2. FLEXIBILITAT HORÀRIA
 - 3.3. DESPLAÇAMENTS PER VISITES
 - 3.4. MITJANS DE TRANSPORT
4. NECESSITATS DE LES EMPRESES I EXPECTATIVES ATM
5. PLA DE MOBILITAT CORRESPONSABLE
6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

La gran majoria de les empreses amb centres de treball a la província de Barcelona han aplicat mesures de reducció de la mobilitat dels seus treballadors, encara que amb diferents intensitats segons l'empresa:

- Dos terços de les empreses **han començat a implementar el teletreball** o l'han aplicat de manera **més regular**
- Un terç de les empreses **han reduït radicalment** tots els desplaçaments per visites i dos terços les han reduït **en part**
- Una de cada 10 empreses ha deixat enrere l'horari fixe i ha començat a fer **horari flexible**

De cara a futur i respecte a la situació Pre-Covid, **es preveu una reducció de la mobilitat** dels treballadors que es situarà en un **punt intermedi** entre la menor mobilitat que hi ha actualment i la mobilitat hi havia abans de la crisi.

Aquesta reducció de mobilitat provindrà de diferents factors:

- 1) Una major proporció d'empreses que implementarà el **teletreball** de forma regular, fins i tot després de la pandèmia, ja que han pogut experimentar avantatges rellevants del treball a distància.
- 2) El **menor nombre de desplaçaments** per visites, reunions o viatge i amb **externs**, que es veuran substituïts en part per opcions telemàtiques en el cas que no es tractin de reunions o visites claus o prioritàries.
- 3) En menor mesura, es preveu una **certa major flexibilització de l'horari** laboral dels centres de treball (excloent centres productius) ja que una bona part de les empreses ja l'aplicaven abans, que es traduirà en menors tensions en l'hora punta d'entrada i sortida. Des del punt de vista de les empreses, la flexibilitat horària es considera que és sobre tot un **benefici pel treballador més que per l'empresa**.

Els **mitjans de transport** utilitzats pels treballadors **no han estat el focus de les mesures** preses arrel de la crisi de la Covid-19 (3 de cada 10 han pres alguna mesura relacionada amb els mitjans de transport i 2 de 10 han inclòs un apartat específic en els seus protocols d'actuació), però sí que **algunes empreses han fet recomanacions** sobre l'ús dels mitjans de transport per tal prevenir el contagi.

El vehicle privat motoritzat com cotxe o moto i els diferents mitjans de transport públics són els principals mitjans amb els quals es desplacen els treballadors de les empreses al centre de treball. No obstant, ambdós mitjans han evolucionat de manera inversa a partir de la crisi de la Covid: **més treballadors han optat pel cotxe i menys pel transport públic**.

Bona part de les empreses té **intenció de fomentar l'ús de mitjans de transport sostenibles** com ara els vehicles privats no motoritzats, (patinets i bicicletes), l'ús del vehicle elèctric, el cotxe compartit o el transport públic. En aquest sentit, el **nivell de compromís** de les empreses envers la **mobilitat sostenible no s'ha vist reduït** arrel de la crisi, i en alguns casos ha augmentat, però la situació de la pandèmia és clarament prioritària respecte a la mobilitat sostenible en aquest moment actual.

Respecte a les necessitats de les empreses i les expectatives d'ajuts per part de l'ATM, gran part de les demandes recauen en tres àmbits d'actuació diferenciats:

1) Transport Públic: millorar-ne el **funcionament** i augmentar la **frequència de pas** entre es empreses que més utilitzen el transport públic. Les empreses que estan ubicades en zones més aïllades o en **polígons industrials** tenen una necessitat clara de **millora de la xarxa de connexions** ja que en molts casos no hi ha més opció que utilitzar el cotxe com a mitjà de desplaçament.

2) Ajudes per **aparcaments** de vehicles, especialment per als **cotxes**. La meitat dels centres de treball tenen dificultats d'aparcament (especialment en les àrees urbanes) i els **Park&Ride** en estacions de tren properes als domicilis dels treballadors consideren que és una bona solució. Altres demandes es basen en ajudes per aparcaments per a **cotxes, motos, patinets i bicicletes** en els propis centres de treball.

3) En línia amb el compromís de les empreses amb la **mobilitat sostenible**, hi ha expectatives d'ajuda per nous **punts de recàrrega per a vehicles elèctrics**, més **carrils bici** o per **ajudes a la compra de patinets o bicicletes**.

Una altra demanda molt rellevant de les empreses, tot i que és una àrea on la ATM no en té responsabilitat directa, són les **ajudes econòmiques al Teletreball** per així disminuir bona part dels desplaçaments.

ANNEXES

EMPRESSES AMB CENTRE DE TREBALL A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

Es planteja entrevistar als responsables de la presa de decisions sobre empleats o recursos humans, a dos nivells:

RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANS

Responsables del departament, àrea funcional de RRHH o de la presa de decisions de RRHH



- Política general de gestió dels empleats de l'empresa
- Marc teòric de la gestió
- Aproximació global de tots els empleats

GERENTS, DIRECTIUS I MANAGERS AMB PERSONES A CÀRREC

Gerents, responsables de divisió, de departament o d'àrea funcional, i amb poder de decisió de la gestió sobre les persones a càrrec



- Política de gestió del personal del departament
- Guia pràctica de la gestió
- Aproximació detallada del departament

Es plantegen **dues fases** metodològiques aplicant **tres tècniques** diferents de recollida d'informació:



1. ENTREVISTES

2. DINÀMICA DE GRUP

En funció del públic objectiu:

ENTREVISTA TELEFÒNICA O ONLINE

ALS RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANS

Entrevista telefònica realitzada per entrevistadors experimentats en directius d'empreses.
Qüestionari de 15-20 minuts de durada aproximada.
En alguns casos que no tenien disponibilitat, se'ls ha enviat l'enllaç a la entrevista online i l'han respost online.

** Por tal d'incentivar la participació, es compta amb la possibilitat de poder enviar una part de l'informe als entrevistats.*



S'inclouen 10 preguntes obertes amb l'objectiu de recollir **informació qualitativa per profunditzar en la informació** rellevant

QÜESTIONARI ONLINE

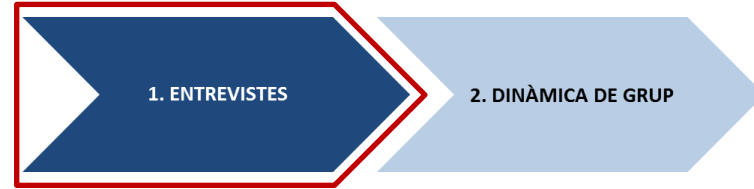
ALS GERENTS, DIRECTIUS I MANAGERS

Entrevista auto-administrada a través de qüestionari online.
Entrevista de 12-15 minuts de durada aproximada a través d'Ordinador o Tablet o Mòbil.



La mostra final realitzada a **211 empreses** entrevistades inclou 82 responsables de l'àrea dels Recursos Humans i 129 entrevistes a Gerents, Directius i Managers que tenen equip al seu càrrec.

Els 129 responsables d'equip tenen a càrrec, directa o indirectament, 19 persones de mitjana.



Distribució de la mostra d'empreses

Per nivell de responsabilitat

	NR. ENTREVISTES	% ENTREVISTES
Directors de Recursos Humans	82	39%
Gerents, Directius i Managers	129	61%
Total entrevistes	211	100%



Equip de 19
persones de
mitjana

Distribució de la mostra de Gerents/Directius/Managers

Pel número de persones a l'equip

	NR. ENTREVISTES
1-2 persones	20
3-10 persones	65
11 a 20 persones	19
21 a 50 persones	13
Més de 50 persones	12
Gerents, Directius i Managers	129

EMPRESSES ENTREVISTADES

- ❑ MANGO
- ❑ AGBAR
- ❑ AFFINITY
- ❑ MUNICH
- ❑ COCA-COLA IBERIAN PARTNERS
- ❑ RAVENTÓS CODORNIU
- ❑ ESSITY
- ❑ MULLOR
- ❑ EVERIS
- ❑ EULEN
- ❑ PRONOVIAS
- ❑ VOLOTEA
- ❑ GAS SERVEI
- ❑ NATURA BISSÉ
- ❑ NICE THINGS
- ❑ MARINA PORT VELL
- ❑ BASF

- ❑ QUIMIDROGA
- ❑ OPTICA DEL PENEDÈS
- ❑ SAN PATRICK
- ❑ AUTOMOBILS R MOTORS
- ❑ GRUP EL PUNT AVUI
- ❑ INTERMALLA
- ❑ HOSPITAL CLÍNIC
- ❑ GRUP QUIRÓN (DEXEUS, TEKNON, QUIRÓN)
- ❑ HOSPITAL SANT JOAN DE DÉU
- ❑ DECROLY
- ❑ LA SALLE BONANOVA
- ❑ EDAR ASSESSORIA EMPRESARIAL
- ❑ HOCHLAND
- ❑ KRITERIS
- ❑ NUBALIA
- ❑ SYSMEX ESPAÑA

- ❑ DOGA
- ❑ ADELTE
- ❑ GENNERAVENTA
- ❑ RELATS
- ❑ GIRBAU
- ❑ VILARDELL PURTÍ
- ❑ SE,ILLAS FITÓ
- ❑ KLUBER
- ❑ LENG DÓR
- ❑ LEVERTOUCH
- ❑ LOGIFRIO
- ❑ MB92
- ❑ SYSMEX ESPAÑA
- ❑ BROWN FORMAN
- ❑ SYNERGIE
- ❑ DICOMOL
- ❑ TEIXIDOR
- ❑ ETC.



elena@elenacomas.com
+34 610 56 57 95