

2025

KURUMSAL MOBİLİTENİN GELECEĞİNİ ANLAMAK:

BAĞLANTILI, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE ÇALIŞAN ODAKLI BİR YAKLAŞIM İÇİN STRATEJİLER



YÖNETİCİ ÖZETİ

Çalışan mobilitesi bir değişim geçiriyor. Bu dokümanda çalışan mobilitesi; çalışanların işe gidip gelme ve iş amaçlı günlük ve kısa mesafeli seyahatleri olarak tanımlanmaktadır.

Mobilite politikaları daha önce filo yönetimine ve giderlerin geri ödenmesine odaklanırken, yeni bir fırsat ortaya çıkıyor. İleri görüşlü şirketler, maliyet tasarrufu, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak ve yetenek yönetimi gibi temel iş hedeflerini gerçekleştirebilmek için mobiliteyi stratejik bir kaldıraç olarak kullanıyor.

Yeni alışkanlıklar, teknolojiler ve gelişen düzenlemeler, her ölçekteki şirket için çalışan mobilitesine bakış açımızı değiştiriyor. Hibrit çalışma modelleri ve daha sürdürülebilir seyahat seçenekleri, çalışanlar arasında geleneksel şirket aracı avantajlarından daha popüler olabilir. Elektrikli araç (EV) şarj ağlarının genişlemesi, şirket filolarında EV'lerin kullanılmasını daha uygulanabilir hale getiriyor. Çalışanların işe gidiş-geliş emisyonlarının doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonlarının zorunlu raporlamasına dahil edilmesi (örneğin: Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi), mobiliteyi ESG uyumluluğunun önüne çıkarıyor. Ve birçok çalışan için ESG taahhüdü artık isteğe bağlı değil; bunun yerine, işverenlerinden sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk konusunda gerçek bir eylem görmeyi bekliyorlar.

Artık kurumsal mobilite politikalarını, yeni oluşan birçok baskıyı ele alacak ve etkili bir şekilde liderlik edecek şekilde yeniden şekillendirmenin zamanı geldi.

Şirketler çevresel etkiye, çalışan refahına ve maliyet kontrolüne daha fazla odaklanmaya yöneldikçe, mobilite politikaları bu hedeflere ulaşmanın güçlü ve çoğu zaman göz ardı edilen bir yolu haline geliyor. Erken harekete geçmek ve değişimi stratejik olarak yönetmek, önde olmak için kritik öneme sahip.

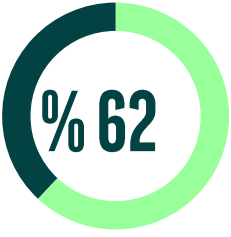
Bu teknik doküman, mobilite politikalarının geleceğini net ve basit adımlarla şekillendirmek için yapılandırılmış bir yol sunmaktadır. Şirketiniz ister mobilite politikalarını yeni gözden geçiriyor veya yaklaşımını geliştiriyor olsun, İK liderleri, Kurumsal ve Sosyal Sorumluluk (KSS) yöneticileri ve Filo ve Mobilite ekipleri bu dokümanda bunları stratejik avantaja dönüştürmek için eyleme geçirilebilir bilgiler bulacaktır.

İÇİNDEKİLER

1/ KURUMSAL MOBİLİTENİN GELECEĞİNİ ŞEKİLENDİRMEK: FIRSATLAR	S.04
2/ KURUMSAL MOBİLİTE STRATEJİNİZİ NEDEN YENİLEMENİZ GEREKİYOR?	S.06
3/ MOBİLİTE DÖNÜŞÜMÜNDE İŞLEVLER ARASI LİDERLİĞİN ROLÜ	S.08
4/ KURUMSAL ÇALIŞAN MOBİLİTESİ STRATEJİNİZİ NASIL YENİDEN ŞEKİLENDİREBİLİRSİNİZ?	S.09
5/ MOBİLİTE POLİTİKALARININ GELECEĞİNE HAZIR OLUN: ERKEN HAREKETE GEÇMEK ÖNEMLİDİR	S.13
6/ KURUMSAL MOBİLİTENİN POTANSİYELİNİ ŞİMDİ ORTAYA ÇIKARIN	S.17

KURUMSAL MOBİLİTENİN GELECEĞİNİ ANLAMAK:

BAĞLANTILI, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE ÇALIŞAN ODAKLI BİR YAKLAŞIM İÇİN STRATEJİLER



Çalışanların %62'si işveren seçerken mobilité olanaklarını önemli görüyor

Sürdürülebilirlik hedefleri

Dijital entegrasyon

Çalışan deneyimi



01/ KURUMSAL MOBİLİTENİN GELECEĞİNİ ŞEKİLLENDİRMEK: FIRSATLAR

Mobilite, çalışan memnuniyeti, çevresel sorumluluk ve operasyonel verimlilik açısından önemli bir faktör haline geliyor. Şirket aracı kullanma hakkı olan sınırlı sayıda çalışan için araç yönetimine odaklanan geleneksel filo politikalarının aksine, modern mobilité politikaları tüm çalışanları ve tüm ulaşım araçlarını kapsayan daha geniş bir yaklaşımı benimsiyor.

Odak noktası, modern çalışanların değişen ihtiyaçlarını ve hem hükümetlerin hem de bireylerin artan çevresel beklentilerini karşılamak üzere tasarlanmış kapsayıcı, esnek ve düşük karbonlu politikalara doğru kayıyor.

Çalışan talebi, değişimin temel itici gücüdür. Arval Çalışan Mobilitesi Anketi 2024'e göre, çalışanların %62'si çalışacakları şirketi seçerken mobilité olanaklarını önemli bulmuş ve ankete katılan çalışanların yalnızca %50'si şirketlerinin mevcut mobilité olanaklarından memnun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, çalışanların %55'i, şirketlerin önümüzdeki beş yıl içinde mobilité olanaklarını geliştireceğini öngörmektedir.

Mesaj açıktır: Şirketlerin, en iyi yetenekleri çekmelerine ve memnun iş gücü oluşturmalarına yardımcı olacak mobilité çözümlerine yatırım yapmaları gerekmektedir.

Çalışanların esneklik, denge ve amaç arayışında olmaları onlara çeşitli, erişilebilir ve düşük karbonlu ulaşım seçeneklerinin sunulmasını artık bir avantajdan ziyade bir sorumluluk haline getiriyor. Aynı zamanda, şirketlerin bütçeleri baskı altındadır ve yalnızca özel araçlara dayanan mobilité stratejileri maliyet ve çevre açısından sürdürülemez hale geliyor.

Ve daha genç nesil çalışanlar iş hayatına girdikçe, değişen talepler, önceki nesiller tarafından hoşgörüle karşılanan politikaların artık yeterli olmayabileceği anlamına geliyor. 2024 Arval Çalışan Mobilitesi Anketi'ne göre, 35 yaşın altındaki çalışanların %68'i, sürdürülebilir ulaşım seçenekleri sunan bir işvereni, sunmayan bir işverene tercih edeceğini belirtmektedir.

Mobilite politikası dönüşümü, çalışan beklentilerini, çevresel hedefleri ve maliyet verimliliğini uyumlu hale getirerek değişimi ve yeniliği teşvik etmek için bir fırsattır. Dijitalleşmeyi, basitleştirmeyi ve daha fazla esnekliği benimseyen şirketler, daha sürdürülebilir ve çalışan odaklı mobilite seçeneklerine yönelebilirler. Mobilitayı yerel, bölgesel ve küresel düzeyde şekillendiren faktörleri ne kadar iyi anlarsanız, stratejilerinizi değişen talepleri karşılayacak şekilde o kadar iyi uyarlayabilirsiniz.



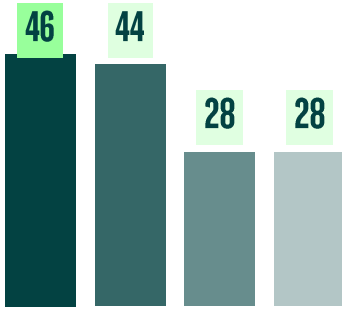
Çalışanlarımız, özellikle çalışma biçimlerindeki değişiklikler (uzaktan çalışma gibi) ve daha esnek olanaklara erişim gibi konularla bağlantılı olarak, mobiliteleri için sık sık bizden yeni çözümler talep ettiler. Sürdürülebilir mobilite kartının [Nickel Fransa'da uygulamaya koyduğumuz] temel avantajı, geri ödeme, ulaşım ve sürdürülebilir mobilite çözümlerinin kullanımını bir araya getirebilmesidir.

Julien Foucher,
Nickel Fransa – İK Yöneticisi.

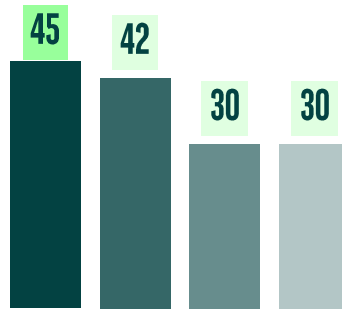


EN ÖNEMLİ 4 NEDEN

MOBİLİTE POLİTİKALARINI UYGULAMAK İÇİN



MOBİLİTE ÇÖZÜMLERİNİ UYGULAMAK İÇİN



2025'te Küresel ve Bölgesel bazda % olarak

- Yetenek kazanımı ve işe alım gibi İK ile ilgili ihtiyaçlar nedeniyle
- KSS politikalarıyla ilgili nedenlerden dolayı
- Yasal düzenlemeleri öngörmek
- Vergi avantajları nedeniyle

Sonuçlar nasıl değerlendirilmeli?

% 46

Şirketlerin %46'sı, 2025 yılında mobilite politikalarının uygulamaya konmasının temel nedeninin; yetenek kazanımı ve işe alım gibi İK ile ilgili ihtiyaçlar olduğunu belirtiyor.

Çalışan mobilitesine ilişkin temel bilgiler. Kaynak: [Filo ve Mobilite Barometresi - 2025](#)

Akıllı mobilite politikaları; paylaşımlı ulaşım, çoklu olanaklar ve daha iyi talep planlaması yoluyla maliyet kontrolü sağlar.

Bu, işlevler arası liderlik için önemli bir andır. İK liderleri mobilitayı çalışan deneyimine entegre edebilir, KSS yöneticileri bu değişimi Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) hedeflerini ilerletmek için kullanabilir ve filo ve mobilite ekipleri varlık yöneticilerinden stratejik değişim sağlayıcılarına dönüşebilir.

Mobilitaya yönelik eski yaklaşımlarla faaliyet gösteren ve kiralama avantajlarına veya kilometre politikalarına odaklanan şirketler; mobilitenin kurumsal değerler, karbon hedefleri ve iş gücü beklentileriyle uyumlu hale getirilmesine ilişkin daha büyük fırsatı kaçıracaklardır.

02/ KURUMSAL MOBİLİTE STRATEJİNİZİ NEDEN ŞİMDİ YENİDEN DÜŞÜNMENİZ GEREKİYOR?

McKinsey & Company, 2035'te Mobilitenin Geleceği adlı raporunda, teknoloji, düzenlemeler ve toplumdaki değişimlerin hızla ilerlemesiyle 2035 yılına kadar mobilitenin alanında köklü bir dönüşümün yaşanmasının beklendiğini belirtmektedir.

Geleceğin kurumsal mobilitenin stratejisine bakıldığında, yeni bir gerçekliğe uyum sağlaması gerekecek. Gelecekte birçok şehir merkezi sıfır emisyonlu bölgeler haline gelebilecek ve çalışanlar muhtemelen kendilerine tahsis edilen şirket araçlarını bırakıp, örneğin trenlere, araç paylaşımına veya elektrikli bisikletlere harcayabilecekleri kişiselleştirilmiş bir mobilitenin bütçesi oluşturacaklar. Düzenlemelerin ötesinde, değişimin bir diğer önemli katalizörü de bisiklet yolları, bisiklet paylaşımı, toplu taşıma ve daha fazlası gibi şehrin mobilitenin altyapılarının kademeli olarak iyileştirilmesi olacaktır. Hibrit çalışma sistemlerinin norm haline gelmesi ve CO2 emisyonlarının ESG raporlarında açıklanması bekleniyor. Buna paralel olarak, hükümetler muhtemelen karbonsuzlaştırılmış ulaşım yöntemlerini teşvik eden şirketlere vergi teşvikleri sunacaktır.

Amsterdam'ın sıfır emisyonlu mobilitenin hamleleri



Amsterdam, kirlilikten arındırıcı araçları kullanımdan kaldırıyor ve daha temiz ulaşım seçeneklerini teşvik ediyor. Yeni ulaşım politikaları, daha sağlıklı ve daha sürdürülebilir bir kentsel çevre yaratmak için toplu taşımaya, araç paylaşımına bisiklete binmeye ve yürümeye öncelik veriyor.

2019 yılında, Ulusal Hükümet tarafından işletmeler ve sektörlerle koordineli olarak, düşük emisyonlu bölgelerden sıfır emisyonlu kentsel ulaşımın geçişin nasıl yapılacağına ilişkin kademeli ve ayrıntılı, iyi bilgilendirilmiş bir 'Temiz Hava Planı' tanıtıldı.

(Kaynak: [Emisyonlu mobilitenin yönelik trendi belirlemek](#), Şubat 2023)

Bazı yerlerde bu durum zaten yaşanıyor:

- Fransa'da **Forfait Mobilités Durables** (FMD), işverenleri daha sürdürülebilir işe gidiş gelişini sübvansetmeye teşvik ediyor.
- Belçika'nın **federal mobilitenin bütçesi**, çalışanların şirket arabalarını toplu taşıma, bisiklet veya diğer sürdürülebilir seçeneklerde kullanabilecekleri bir bütçeyle değiştirmelerine olanak tanıyor.
- AB'nin **Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi**, ESG raporlarında kurumsal taşımacılığa ilişkin açıklamaların yer almasını zorunlu kılıyor.

2035

Mobilitenin köklü dönüşümü

Sıfır emisyon bölgeleri



Elektrifikasyon, paylaşımlı ve çoklu ulaşım, veri odaklı planlama ve çalışanların motive edilmesi, bildiğimiz mobilite politikalarını halihazırda dönüştürüyor. Şimdi hazır olmayan şirketler, operasyonel ve yasal açıdan hazırlıksız yakalanacak.

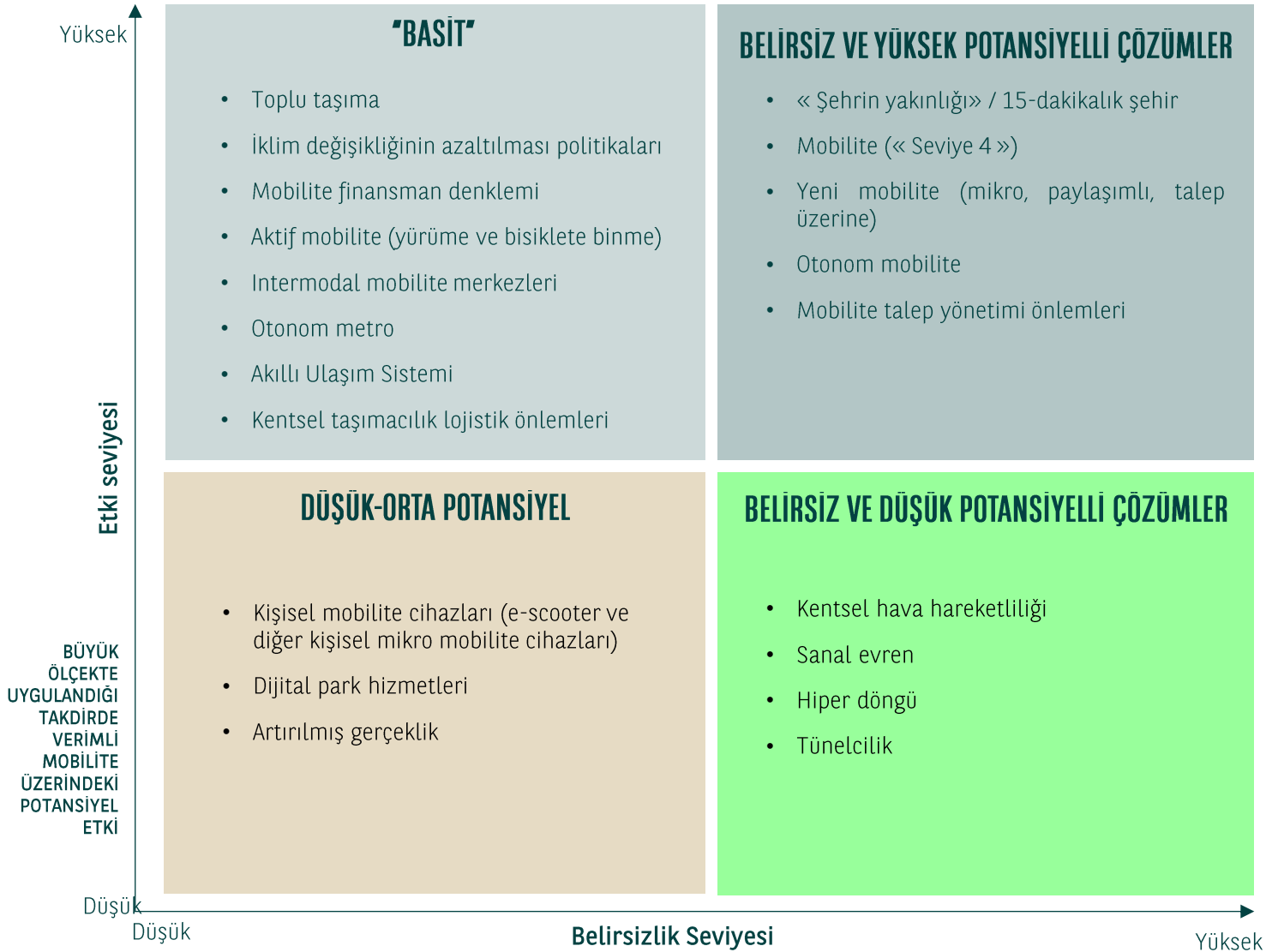
Çoğumuzun çalışma şekli son birkaç yılda kökten değişti. Seçme şansı verildiğinde, çalışanlar zamanlarını ev, ortak çalışma alanları ve şirket ofisleri arasında bölüştürüyor. Bu da şirket aracı veya sezonluk tren bileti gibi herkese uyan tek tip mobilite avantajlarını ortadan kaldırıyor.

Mobilite politikalarının artık istikrarsız işe gidiş geliş ihtiyaçlarını, ofisten uzakta yaşayan çalışanları ve artan çalışan beklentilerini karşılaması gerekiyor. Politikaların bu değişen ihtiyaçları karşılayacak şekilde esnek ve kapsayıcı olması gerekiyor.

Aşağıdaki şemada dönüşümün potansiyel kapsamı ve bu değişikliklerin çalışan mobilitesi üzerindeki etkisi, hemen uygulanabilir çözümlerden daha uzak bir gelecekte mümkün olabilecek çözümlere kadar çeşitli çözümlerle gösterilmektedir.

MOBİLİTE ÇÖZÜMLERİ

(KAVRAMLAR, POLİTİKALAR VE HİZMETLER) VE ŞEKİSEL (MODAL) DEĞİŞİM ÜZERİNDEKİ MUHTEMEL ETKİSİ



Değişimi en çok yönlendirecek mobilite kavramları, politikaları ve hizmetleri. Kaynak: *The future of Mobility (Mobilitenin geleceği)* 5.0 | Arthur D. Little

Ayrıca, geçmişte filo ekipleri araçları yönetirken ve KSS personeli emisyonları raporlarken İK'nın faydaları göz ardı edilmiş olabilir. Ancak değişen ihtiyaçların birbirine bağlı yapısı, artık çalışan mobilitesine bütünsel bir yaklaşım gerektiriyor. Bu da bağlantılı ve işlevler arası çalışan bir ekip ihtiyacını ortaya koyuyor.

03/ MOBİLİTE DÖNÜŞÜMÜNDE İŞLEVLER ARASI LİDERLİĞİN ROLÜ

Mobilitenin geleceği, işlevler arası iş birliğini gerektiriyor. Filo ve operasyon ekipleri uzun süredir maliyet kontrolü, emisyon azaltımı ve İK stratejilerine katkıda bulunarak kilit bir rol oynamış olsa da, mobilita artık işletme genelinde emisyon azaltımı ve İK stratejileri gibi diğer stratejik alanlarla da kesişiyor. Bütünleşik bir yaklaşım, mobilitenin tüm potansiyelini ortaya çıkarmaya yardımcı olacaktır.

Çalışanların işe nasıl gittikleri ve bu konuda gerçek bir seçeneğe sahip olup olmadıkları, kapsayıcılık ve eşitlik stratejilerini doğrudan etkiler. Aynı zamanda çalışan memnuniyetini, yeteneklerin elde tutulmasını ve şirketin çekiciliğini de etkiler. Sınırlı ulaşım seçenekleri düşük gelirli veya uzaktan çalışanları dezavantajlı duruma düşürebilirken, esnek ve sürdürülebilir alternatifler katılımı artırabilir ve yeteneklerin elde tutulmasına yardımcı olabilir.

Almanya: Şirket çalışanlarına ek ödeme olarak bisiklet kiralama imkânı sunuyor

Almanya'da şirket bisikletleri, aylık ödemeleri brüt gelirden kesilerek iş ve kişisel amaçlarla kullanılabilir ve böylece çalışanların vergilendirilebilir geliri azaltılır. Bazı şirketlerde işe gidiş geliş süresini çalışma süresi olarak kabul eden politikalar uygulanmaktadır.

Geleceğin Mobilita Laboratuvarı araştırma projesine katılanlar, tercih ettikleri iş avantajları sorulduğunda, e-bisikletlerin bulunabilirliğini ek ücretli tatil günlerinden sonra ikinci sıraya koymuşlardır.

(Kaynak: [St. Gallen Üniversitesi Mobilita Enstitüsü'nün Geleceğin Mobilita Laboratuvarı, Ekim 2024](#))

Çalışanların seyahatleri kurumsal emisyonların bir kaynağıdır ve net sıfır hedeflerine ulaşılmasında ve iklim liderliğinin kanıtlanmasında kritik bir kaldıraç olabilir. FutureTracker'a göre [ulaşım, küresel sera gazı emisyonlarının yaklaşık %17'sini oluşturmaktadır](#). İşe gidiş-geliş şirketin faaliyet gösterdiği sektöre bağlı olarak bunda önemli bir rol oynayabilir.

Hava kalitesi ve doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonlarının raporlanmasıyla ilgili direktifler ve mevzuatlar giderek daha sıkı hale geldiğinden, şirketlerin yalnızca yasal gereklilikleri yerine getirmekle kalmayıp aynı zamanda çalışanlarının esneklik taleplerine yanıt verirken rekabet güçlerini de koruyan mobilita stratejilerine ihtiyaçları vardır.

MOBİLİTE STRATEJİSİ İŞLEVLER ARASI İŞ BİRLİĞİNDEN NASIL DOĞAR?

Sorumlulukların işlevler arası paylaşımı nasıl sağlam bir mobilita stratejisine yol açar?



Mobilita politikaları bir işletmenin birçok farklı alanını etkilediğinden, işlevler arası iş birliği başarı için kritik öneme sahiptir. Şirketlerin, departmanları birbirinden ayırıp işlevler arası mobilita ekipleri oluşturması gerekir.

Bu ekiplerin, İK, KSS, Filo Yönetimi ve Finans departmanlarının bakış açılarını ve önceliklerini dikkate alarak, ortak iş hedefleriyle uyumlu, ortak ve ölçülebilir KPI'lar oluşturmaları gerekecektir. Şirketler, ancak birlikte çalışarak, kapsayıcı ve ölçeklenebilir, geleceğe hazır mobilita politikaları tasarlayabilir ve mobilitayı gizli bir maliyetten stratejik bir varlığa dönüştürebilirler.

04/ KURUMSAL ÇALIŞAN HAREKETLİLİĞİ STRATEJİNİZİ NASIL YENİDEN ŞEKİLLENDİREBİLİRSİNİZ?

Değişimi anlamak

Çoğu şirketin halihazırda şirket araçlarını kimlerin kullanabileceğini, mevcut araç türlerini, yakıt harcamalarının geri ödenmesini ve kullanım kurallarını ayrıntılı olarak açıklayan bir araç politikası bulunmaktadır. Ancak bu tür politikalar genellikle satış ekibi ve yöneticiler gibi yalnızca belirli sayıda çalışanı kapsar.

Kapsamlı bir mobilite politikasının bundan çok daha büyük olması, esasen tüm çalışanların işe gidiş gelişlerinden iş seyahatlerine ve ofisler arası toplantılara kadar nasıl seyahat ettiğini ele alan bütünsel ve kapsayıcı bir çerçeve olması ve tüm bu unsurların şirket değerleri, bütçeleri ve iklim değişikliğiyle mücadele politikalarıyla uyumlu olması gerekmektedir.

Mobilite politikalarının çalışan odaklı olması, esnek ve geleceğe hazır olacak şekilde tasarlanması, aynı zamanda teknolojinin etkili kullanımıyla çevresel hedeflere ulaşılması gerekmektedir.

Çalışan odaklı yaklaşım

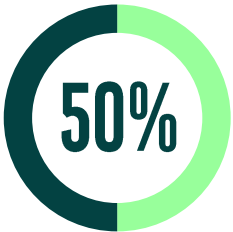
Kapsayıcı çerçeve

Sürdürülebilirlik hedefleri



IKEA, çalışanlarının işe gidiş gelişlerini ve iş seyahatlerini karbon ayak izine dahil ediyor

IKEA çalışanlarının işe gidiş geliş ve iş seyahatleri ile ilgili kilit performans göstergesi (KPI), 2030 mali yılına kadar çalışan başına %50 oranında çalışan seyahatlerinden kaynaklanan sera gazı emisyonlarını azaltmaktır. Bu hedef, IKEA'nın iklim stratejisinin bir parçası olarak belirlenmiştir.



2030 yılına kadar
IKEA çalışanı başına
CO₂ emisyonu
azaltma hedefi

2024 mali yılı itibarıyla bu belirli KPI'de istikrarlı bir düşüş görülmüştür, ancak 2030 mali yılına kadar çalışan başına %50'lik azalma hedefine ulaşmak için bu düşüş hızının artırılması gerekmektedir. İşe gidiş geliş ve iş seyahatlerinden kaynaklanan emisyon değeri 2016 mali yılında 0,5 milyon ton CO₂ eşdeğeri iken, 2024 mali yılında 0,44 milyon tona gerilemiştir.

2024 mali yılında (FY24), IKEA çalışanlarının İsveç'teki iş seyahatlerinin %95'i sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirildi. IKEA'nın toplam karbon ayak izi, %5'lik bir azalmayla, FY23'e kıyasla mutlak değerlerle 1,1 milyon ton CO₂ eşdeğeri azaldı.

(Kaynak: [IKEA Sürdürülebilirlik Raporu 2024](#), s.13, [IKEA değer zincirindeki iklim ayak izi](#))

Başlangıç noktanızın belirlenmesi: Mobilite politikası olgunluk matrisi

Burada ana hatlarıyla belirtilen basit çerçeve, ilerlemeyi yakalamayı, mevcut durumunuzu değerlendirmenize yardımcı olmayı ve gelecekte politikanızı nasıl geliştireceğinizi planlamanızı sağlamayı amaçlamaktadır.

Matrisi bir teşhis aracı ve yol haritası olarak kullanabilirsiniz. Çoğu şirket şu anda 2. ve 3. seviyeler arasında yer almaktadır. Hedef, mobilitenin gerçek bir fark yarattığı 4. ve 5. seviyelere doğru ilerlemektir.

MOBİLİTE POLİTİKASI

OLGUNLUK MATRİSİ

2025 yılında şirketler için

Birçok şirket buradadır

Level	1	2	3	4	5
	GEÇİCİ	TEMEL	STANDART	YETERLİ	İLERİ
			Açıklama		
	Resmi bir mobilite politikası yok	Sınırlı kapsam	Resmi yaklaşım	Entegre strateji	Bir iş kolaylaştırıcısı olarak mobilite
			Özellikle		
	- Ana odak konusu filo - Vaka bazında kararlar - KSS dahil değil	- Toplu taşıma ücretlerinin geri ödenmesi - Temel sürdürülebilirlik farkındalığı	- Resmi politika mevcut - Bisiklet kiralama ve araç paylaşımı dahil olmak üzere birden fazla seçenek	- CO₂ takibi - Mobilite platformları - Çalışan destek araçları	- İK/KSS stratejilerine entegrasyon - Mobilite merkezleri - Herkes için özel seçenekler - Tamamen esnek
			Paydaşlar		
	- Filo Yöneticisi - İK	- Filo Yöneticisi - İK - KSS (minimum)	- İK (değişim sağlayıcısı) - Filo ve Mobilite Yöneticisi - KSS	- İK (değişim sağlayıcısı) - KSS (aktif katılım) - Filo ve Mobilite Yöneticisi	- İK - KSS (stratejik gelişim) - Mobilite yöneticileri (filo mobilite sürecine tam entegre)

Geleceğe hazır bir mobilite politikası oluşturmak

Matriste nerede olduğunuzu ve nerede olmak istediğinizi değerlendirdikten sonra, modern bir mobilite politikasının neleri içermesi gerektiğini göz önünde bulundurmanız gerekir. Bu politika asgari olarak aşağıdakileri kapsamalıdır:

1. **Politikanın kapsamı ve uygunluğu:** Tüm çalışanları kapsayacak şekilde ticari ve kişisel mobilitenin net bir şekilde tanımlanması.
2. **Uygun ulaşım şekilleri:** Yürüme, bisiklet (kiralama, ikramiyeler, kilometre iadesi), toplu taşıma (tamamen veya kısmen iade edilir), arabalar (araç kiralama, araç paylaşımı/sürüş paylaşımı, araç çağırma veya taksi kullanımı), elektrikli araçlar (pilli elektrikli araçlar ve şarj edilebilir hibrit araçlar) ve daha fazlası.
3. **Araçlar ve platformlar:** Mobilite bütçe yönetim sistemleri (örneğin, sabit aylık ödenek), Hizmet Olarak Mobilite uygulamaları, CO₂ gösterge panoları veya işe gidiş geliş için kullanılan e-cüzdanlar.
4. **Güvenlik ve uygunluk:** Ulusal mobilite yasalarına, sürücü güvenliği politikalarına, sigorta kapsamına, bisikletler için kask zorunluluğuna, GDPR ve izleme araçları için veri uyumluluğuna vb. yasal uygunluk.
5. **İletişim ve destek:** Çalışan oryantasyonu, SSS, self servis portallar, yardım masaları.

Modüler politikalar, çalışanların ihtiyaçlarını bulundukları yere ve şirketteki rollerine göre uyarlamalarına yardımcı olurken, şirket politikalarına da bağlı kalmalarını ve stratejik değişiklikleri yönlendirmelerine yardımcı olacaktır.

KONTROL LİSTESİ:

POLİTİKANIZA NELERİ DAHİL ETMELİSİNİZ

- ✓ Çeşitli ulaşım türleri
- ✓ Geri ödeme modelleri
- ✓ Uygun olma
- ✓ Teşvikler
- ✓ Rezervasyon ve takip araçları
- ✓ ESG uyumu
- ✓ Güvenlik ve uygunluk

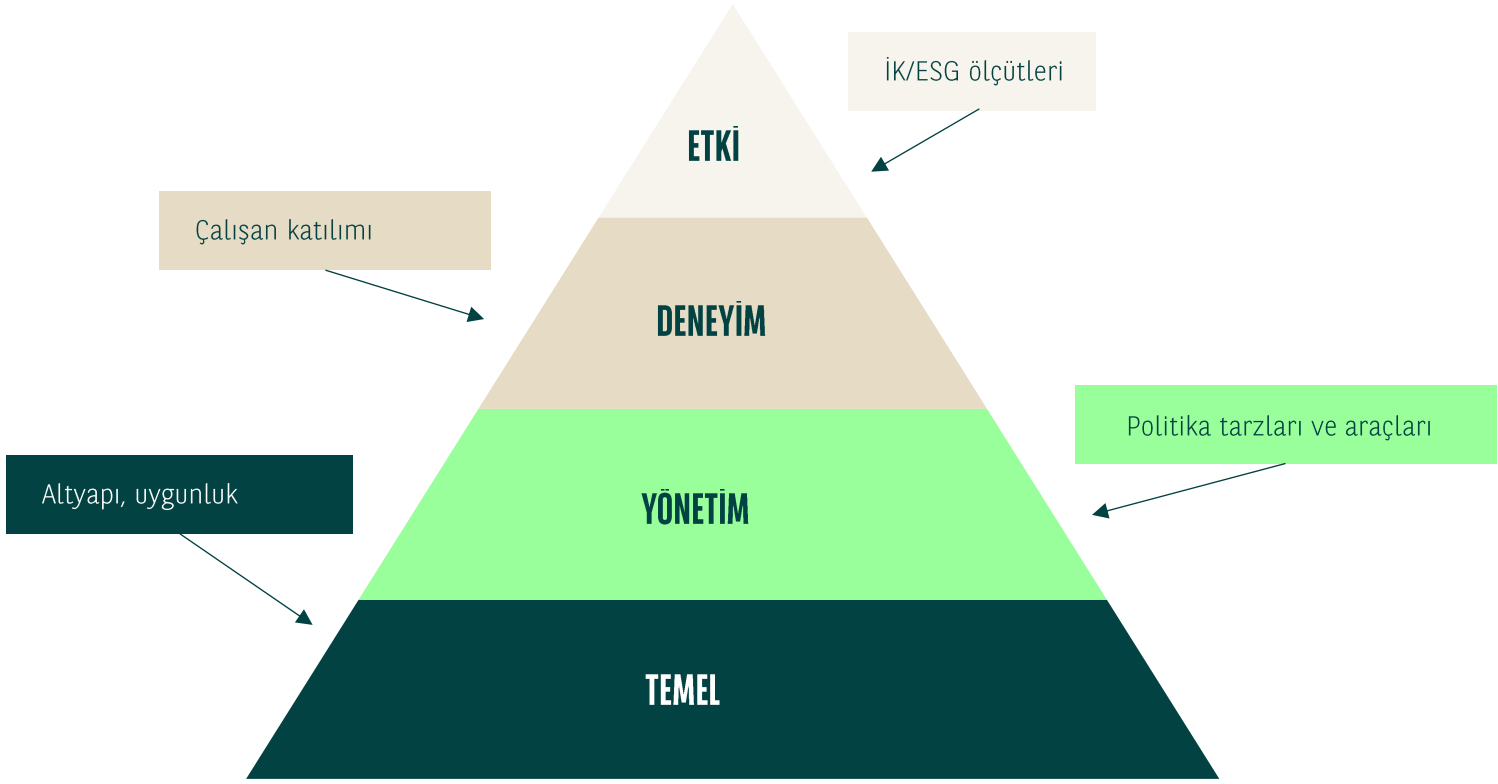


Geleceğe hazır mobilite politikası

Stratejik değişimi yönlendirme

Kişiyeye özel ihtiyaçlar

ENTEĞRE MOBİLİTE POLİTİKALARININ TEMEL TAŞLARI



Entegre mobilite politikaları

Çalışan deneyimi

Yönetim araçları

05/ MOBİLİTE POLİTİKALARININ GELECEĞİNE HAZIR OLUN: ERKEN HAREKETE GEÇMEK FARK YARATIR

İşlevler arası yönlendirme ekibi

Açık ve net hesap verebilirlik

Erken verimlilik



Geleneksel filo tabanlı çerçevelerden geleceğe dönük ve esnek bir mobilite politikasına geçiş kolay bir çözüm değildir. Aşamalı bir yaklaşım, farklı iş birimlerinin katkısı ve zamanla yerleşik hale gelebilecek mevcut çalışma biçimlerine yönelik yıkıcı bir yaklaşımı gerektirir.

Değişim yönetimi oldukça önemlidir. Yeni mevzuat sizi harekete geçmeye zorlamadan ya da rakipleriniz sizden önce adım atmadan beklemek, geride kalmanıza neden olabilir. Bu yüzden, iklim değişikliği gibi konularda şimdiden harekete geçmek ve mevzuat çıkmadan önce uygun politikalar geliştirmek her zaman daha faydalıdır.

Doğru yöne gitmenizi sağlayacak bir yol haritası oluşturmanıza yardımcı olmak için aşağıdaki 5 adımlı yaklaşımı kullanabilirsiniz:

1/ İSTEK

İstekleri tanımlayın

Bir kuruluş olarak neyi başarmak istediğinize ve genel stratejinize karar verin.

2/ ARAŞTIRMA

Araştırın ve uyumlu hale getirin

Nerede olduğunuzu, ne kadar yol kat etmeniz gerektiğini değerlendirmek ve fırsatları keşfetmek için mobilite matrisini kullanın:

- Mevcut uygulamanın denetimiyle başlayın
- Mobiliteyle ilgili maliyetleri, CO₂ etkisini ve çalışan memnuniyetini ayrıntılarıyla belirleyin
- Temel departmanları (İK, KSS, Filo, Finans) paylaşılan hedefler doğrultusunda uyumlu hale getirin

3/ TASARIM

Tasarlayın ve test edin

İlerlerken öğrenebilmeniz ve en uygun yolu keşfedebilmeniz için yumuşak bir yaklaşımı benimseyin:

- Çeşitli işe gidiş geliş seçeneklerini içeren bir pilot politika taslağı hazırlayın
- Politikanın basit ve popüler yönlerinin benimsenmesiyle başlayın (gönüllüler veya belirlenen çalışanlar)
- Yeni dijital araçları test edin

4/ KONUŞLANDIRMA

Konuşlandırın ve destekleyin

Politikayı tanıtım ve eğitimle yaygınlaştırın:

- Politikayı şirket genelinde başlatın
- İK ekiplerini ve birim yöneticilerini eğitin
- SSS, dahili web seminerleri, haber bültenleri de dahil olmak üzere çalışan desteği ve yardım hatları oluşturun.

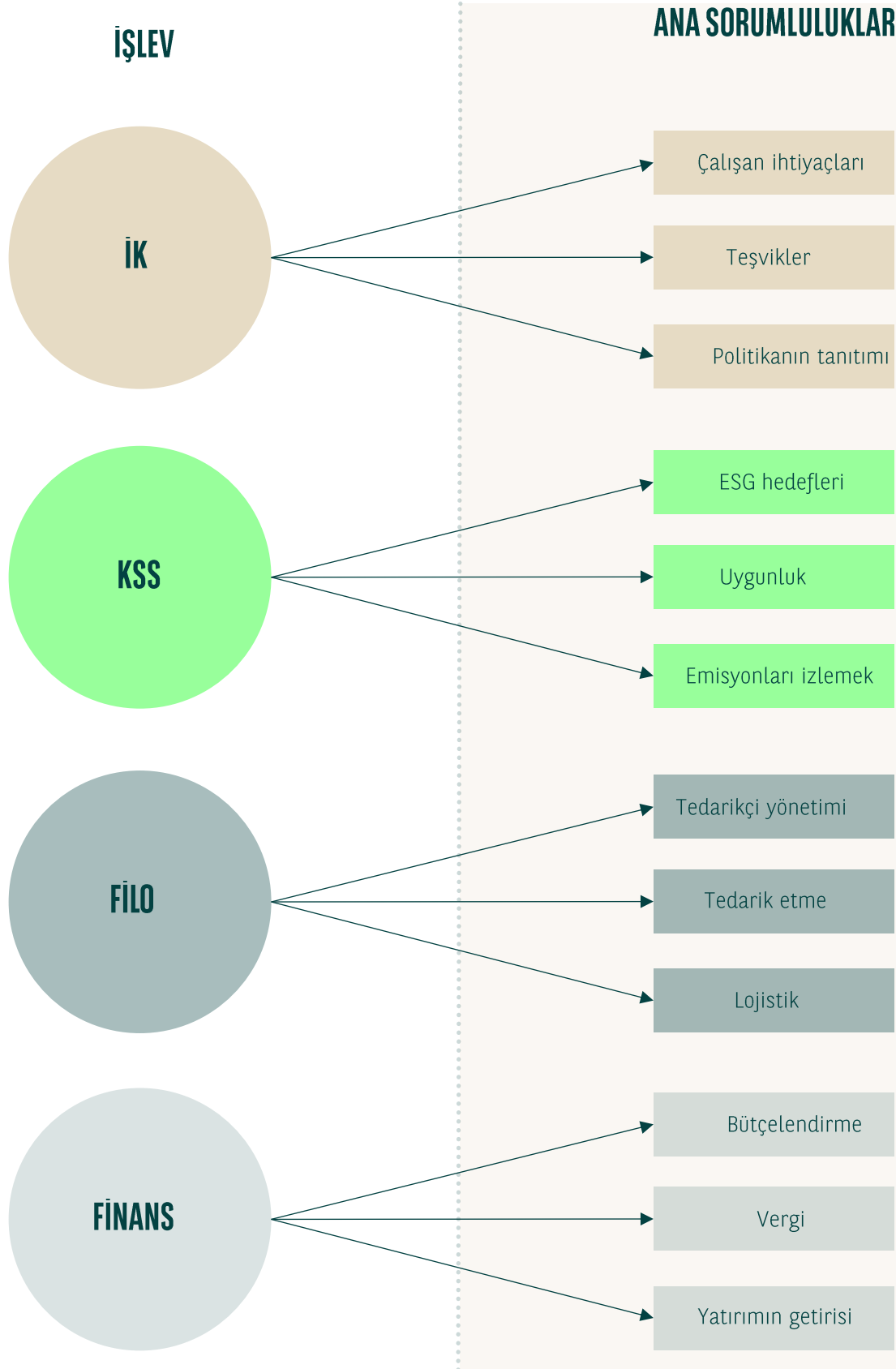
5/ İZLEME

İzleyin ve geliştirin

Sürekli iyileştirme için ivme yaratın:

- Benimsemeyi, kullanıcı geri bildirimlerini ve emisyonlar üzerindeki etkiyi ölçün
- Politikaları geri bildirimlere ve değişen mevzuata göre ayarlayın
- Daha fazla benimsenmesini teşvik etmek için başarıları şirket genelinde paylaşın

Başarılı bir dönüşüm tek bir departman tarafından yönlendirilmez, bu nedenle şirketinizde sürece başlarken sahipliği ve sorumluluğu oluşturmak önemlidir. Sürecin başlarında açık ve net olarak sürecin sahibi ve sorumlusu olan işlevler arası bir yönetim ekibi kurmak, başlangıçtan itibaren daha hızlı ilerlemenize yardımcı olacaktır.



Yarın nasıl görünebilir?

Her kuruluşun kendine özgü ihtiyaçları ve gereksinimleri olacaktır, ancak burada stratejinize nasıl yaklaşabileceğinize dair üç farklı kullanım senaryosuna vurgu yapılmaktadır.

ŞİRKET A	Genç kentli işgücü	
Strateji	Seçenekler	Sonuçlar
Park alanlarının aşamalı olarak kaldırılması, tüm personel için mobilite bütçesi, mobilite platformu	Toplu taşıma, elektrikli scooter'lar, paylaşımlı elektrikli arabalar, bisiklet kiralama, aylık bisiklet kartları	Tek kişilik araç kullanımında önemli düşüş, çalışan katılımında artış

ŞİRKET B	Dağıtık ofis, hibrit çalışma	
Strateji	Seçenekler	Sonuçlar
Bölge bazında kademeli mobilite avantajlarıyla esneklik ve adalet esasına göre oluşturulan politika	Banliyö ofisleri için tren ve ortaklaşa araç kullanımı, genel merkez için e-bisiklet kiralama, araç paylaşımı	Tüm bölgelerde daha düşük seyahat masrafı talepleri, artan memnuniyet

ŞİRKET C	ESG (çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim) odaklı işletme	
Strateji	Seçenekler	Sonuçlar
Karbon ayak izi stratejisine tamamen entegre edilmiş çalışan mobilitesi	Temel filo görevleri için bataryalı elektrikli araçlar (BEV), yürüme/bisiklet teşvikleri, çalışan başına takip edilen emisyonlar	Kurumsal Sosyal Sorumluluk (CSR) raporlamasında öne çıkan Kapsam 3 işe gidiş geliş emisyonlarında azalma

HIZLI KAZANIMLAR

BAŞLAMAK İÇİN

- ✓ Mevcut çalışanların işe nasıl gidip geldiğine dair bir temel rapor oluşturun
- ✓ Pilot uygulama için bir veya iki bölge veya ekip belirleyin
- ✓ Şirket içindeki şampiyonları tanıttın veya bir görev gücü kurun
- ✓ Şampiyonları rol model olarak konumlandırarak kuruluş içinde geniş çapta iletişim kurun
- ✓ Yönetim uygulamaya karar verdiğinde **mobilité bütçelerinin işlenebilmesini sağlamak için** bordro ve hukuk departmanı ile yakın ilişki kurun

06/ KURUMSAL MOBİLİTENİN POTANSİYELİNİ ŞİMDİ ORTAYA ÇIKARIN

Kurumsal mobilité artık sadece arka ofis işi değil. Aksine, artık işletmeniz için önemli bir fark yaratma potansiyeline sahip. Sürekli değişimin ufukta olduğu, şehirlerin geliştiği ve çalışan ihtiyaçlarının değiştiği bir ortamda, kurumsal mobilitenin yeni zorlukların üstesinden gelmesi gerekiyor.

Çevresel sorumluluk, çalışan deneyimi, maliyet verimliliği ve dijitalleşmenin kesişim noktasında yer alan mobilitenin neden önemli olduğunu inceledik. Mobilité, düzenleyici değişikliklerin yönlendirmesiyle, yeni çalışma şekilleri ve değişen çalışan öncelikleriyle evrim geçiriyor.

İnsanları, amacı ve performansı uyumlu hale getiren geleceğe hazır mobilité politikaları oluşturmanıza yardımcı olmak için hemen kullanmaya başlayabileceğiniz araçları ve çerçeveleri inceledik.

Aşamalı bir yol haritası ve uyarlanabilir stratejilerle nasıl harekete geçebileceğinizi göstererek, kendi yaklaşımınızı geleceğe hazır hale getirmeniz ve mobilité politikalarını gerçek bir stratejik varlığa dönüştürmeniz için size yol haritası çizdik.



BURADAN BAŞLAYIN

ÇALIŞAN MOBİLİTENİZİ GELECEĞE HAZIRLAMAK İÇİN İLK 3 ADIMINIZI ATIN

1/MOBİLİTE DENETİMİ YAPIN

- ✓ Çalışanlar şimdi nasıl seyahat ediyor?
- ✓ Hızlı kazanımlar ve en büyük sorunlar nelerdir?
- ✓ Mevcut maliyetleri, faydaları ve açıkları ayrıntılı şekilde belirleyin



2/İŞLEVLER ARASI BİR GÖREV GÜCÜ OLUŞTURUN

- ✓ İK, KSS, Filo ve Finans'ı bir araya getirin
- ✓ Ortak bir vizyon ve önemli sonuçlar üzerinde anlaşın
- ✓ Stratejiyi savunacak üst düzey bir sponsor tayin edin



3/BİR DENEME ÇALIŞMASI OLUŞTURUN

- ✓ Test grubu için bir bisiklet girişimini veya mobilite bütçesini başlatın
- ✓ Yaklaşımı iyileştirmek için geri bildirimleri ve verileri kullanın
- ✓ Momentum oluşturmak için küçük kazanımları övün ve kutlayın

Bağlantılı

Sürdürülebilir

Kendi yaklaşımınızı geleceğe
hazırlayın

Çalışan odaklı

SPIE'nin bisiklet kiralama programı: Bir ayda 300'den fazla sipariş!

İklim dostu ve dijital bir geleceğe odaklanan SPIE, binalar, tesisler ve altyapılar için karmaşık teknik hizmetler sunmaktadır. Bisiklet kiralama sistemini hayata geçirdiklerinde, bu çözümün sağladığı büyüme hızı ve ölçeği onları olumlu yönde şaşırtmıştır.

Program, hazırlıkların başlamasından üç ay sonra, Mart 2025'te başarıyla başlatıldı. Sadece ilk ayda:

- 300'den fazla bisiklet sipariş verildi
- 200 çalışan bunlardan hemen faydalanabildi

SPIE, bisiklet kiralama yoluyla alternatif ve sürdürülebilir mobilité çözümleri sunma yolculuğunda bunu önemli bir adım olarak görüyor. Sorulduğunda, mobilité politikalarını gözden geçirmeyi düşünen diğer şirketlere tavsiyeleri şu şekilde olmuştur:

« Beklemeyin, hemen yapın! Yaklaşımın karmaşık olması gerekmiyor, özellikle de doğru ortakla. » diyor SPIE Hollanda İK Müdürü Like Bosboom-IJzermans.

“

Nickel'de mobil geçiş kartının kullanıma sunulmasından sadece 2 ay sonra, çalışanlarımızın %90'ı siteye bağlandı ve çözümü kullandı.

Eskiden çok zamanımızı alan ulaşım ücretlerinin geri ödenmesinin yönetiminde artık insan müdahalesi yok. Ayrıca, çalışanlarımıza manuel olarak yönetemediğimiz sürdürülebilir mobilité paketlerini satın alabilmeleri için yeni olanaklar sunmamızı sağladı.

Julien Foucher,
Nickel Fransa İK Yöneticisi.

”

2025 Filo ve Mobilite Barometre Raporuna
tebarval.com.tr'den ulaşabilirsiniz:

[Filo ve Mobilite Barometresi 2025](#)

BİZE ULAŞIN:

444 2 724
tebarval.com.tr
www.tebarval.com.tr