

Samochód służbowy to dzisiaj standard na wielu stanowiskach. Jest narzędziem pracy, benefitem, wartością powierzaną przez pracodawcę. Jak motywować pracowników do bezpiecznej jazdy, jak zapobiegać niedbalstwu i nadmiernemu zużyciu samochodów? Dobór narzędzi motywowania ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa i wizerunku firmy.

Polityka flotowa to podstawowy dokument, który zawiera zasady użytkowania pojazdów. Najczęściej stosują go firmy posiadające floty od kilkunastu samochodów. Ma on zwykle formę procedury lub regulaminu firmowego, opisującego rutynowe i wyjątkowe okoliczności codziennego korzystania z firmowych samochodów.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, każde przekazanie istotnych wartości materialnych pracownikowi w użytkowanie powinno być poprzedzone podpisaniem stosownej umowy przez pracodawcę i pracownika – beneficjenta. Określa ona charakter przedmiotu (tu: samochód), zasady jego użytkowania oraz narzuca pewne rygory. Jednak ma też charakter bardzo formalny. Warto więc pewne pozostałe elementy, takie jak np. zasady postępowania w sytuacji krytycznej (wypadku), zasady rozliczeń za prywatne użytkowanie samochodu firmowego i inne, umieścić w osobnym dokumencie. Nazwać go można właśnie Polityką Flotową lub Samochodową, czasem także Regulaminem użytkowania samochodu firmowego.

Jedną z funkcji takich dokumentów jest prewencja. Znając powszechne podejście do przepisów niezapisanych, sam fakt istnienia tego dokumentu w firmie, zobowiązuje do dbałości o powierzone mienie, nawet w małej firmie. Skuteczne przepisy dotyczące użytkowania samochodu to takie, które są w pełni egzekwowane. Jedną z metod stosowanych w Polityce Flotowej są systemy nagród i kar. Nagrody pełnią łagodzącą funkcję wobec groźby kary oraz listy obowiązków i odpowiedzialności pracownika. Tym samym wprowadzają równowagę w stosunku pracodawca-pracownik. Nagrody pozwalają wzmacniać pozytywne efekty działań pracownika, pokazując pozostałym, że firma docenia i promuje dobre praktyki.

Pracodawca może nagradzać za brak przewinień i szkód komunikacyjnych na koncie pracownika. Jednym z rozwiązań jest prowadzenie „rankingu bezpiecznych kierowców”. Warto, aby z obecności w czołówce rankingu wynikały konkretne przywileje lub nagrody. Doprecyzować trzeba, czy chodzi wyłącznie o brak szkód z winy pracownika, czy też innych, np. kolizja z winy innego kierowcy, szkody parkingowe. Klarowność systemu zapewni także ustalenie minimalnego okresu bezszkodowej jazdy, może to być np. 12 miesięcy. Alternatywnym rozwiązaniem jest publikacja pełnej listy użytkowników samochodów firmowych, a więc także tych mających na swoim koncie szkody. Aktywne zarządzanie szkodowością, monitorowanie sytuacji i zgłoszeń kolizji pozwoli na rzetelne wskazanie najlepszych kierowców w firmie. Nagradzane mogą być także przypadki dobrego zachowania się użytkownika firmowego pojazdu, takie jak prawidłowe udzielenie pomocy poszkodowanemu w wypadku, czy też wyjątkowa dbałość o samochód.

Wzmocnieniami mogą być nagrody finansowe lub rzeczowe, premie uznaniowe, szkolenia z bezpiecznej jazdy, przydział lepszego modelu samochodu, możliwość wyboru marki i modelu auta, czy możliwość pierwokupu pojazdu po okresie eksploatacji. Ciekawym rozwiązaniem jest zwrot kary finansowej nałożonej na danego pracownika po upływie np. 12 miesięcy bezszkodowej jazdy od poprzedniego zdarzenia.

Kary w Programie Polityki Flotowej pełnią szczególną rolę, gdyż świadomość sankcji ma mocniejszą siłę oddziaływania niż pozostałe czynniki. Jest to jednak także drażliwa kwestia z punktu widzenia polityki personalnej firmy. Kary powinny być nakładane na pracownika automatycznie i niezależnie od stopnia służbowego w momencie wystąpienia określonej krytycznej sytuacji. Mowa tu o szkodach z winy pracownika lub innych przewinieniach związanych z pojazdem służbowym. System kar nie ma na celu za wszelką cenę pogrążanie pracownika. Kary finansowe i pozafinansowe powinny mieć racjonalną wartość. Ich celem jest budowa respektu, przy jednoczesnym uwzględnieniu stałego motywowania pracownika do poprawy oraz w konsekwencji do zaangażowania w działalność firmy.

Karze powinny podlegać przewinienia (szkody komunikacyjne) z winy pracownika, a także złamanie obowiązku dbałości o stan pojazdu (wandalizm, zniszczenia wewnętrzne, nie zgłaszanie usterek mechanicznych/technicznych, zaniechanie obowiązku sprzątnięcia wnętrza i mycia karoserii).

Warto, aby rodzaj kary był adekwatny do ponoszonych przewinień, a także następował w możliwie krótkim czasie od krytycznego zdarzenia. Mogą one mieć postać kar finansowych za zniszczenia, czy też udziału w kosztach likwidacji szkody, udziału w szkoleniach z bezpiecznej jazdy współfinansowanego przez pracownika, utraty prawa do użytkowania samochodu po godzinach pracy, utraty premii uznaniowych oraz nagród. Często również pracodawcy decydują się na montaż urządzenia monitorującego GPS.

Umiejętne połączenie kar z pozytywnymi motywatorami pomoże uniknąć dodatkowych kosztów finansowych oraz kadrowych we flocie. Optymalna kosztowo i ekonomicznie eksploatowana flota wymaga odpowiedniej komórki zarządzającej wewnątrz firmy klienta oraz dobrego systemu motywowania w Polityce Flotowej. Zarządzanie flotą oraz bezpieczeństwem skutecznie wspierają firmy oferujące Full Service Leasing, które przejmują od klienta operacje flotowe i kontrolę kosztów. Taki partner to także doradca w zakresie bezpiecznej jazdy i bezpiecznej eksploatacji.

*Autorem artykułu jest ekspert z dziedziny zarządzania flotą - **Ireneusz Tymiński**, Dyrektor Generalny **KBC Autolease Polska***