



SAMOCHÓD FIRMOWY w dobrych rękach

„Szybcy i wściekli” to nie tylko tytuł filmu, ale także epitet, na jaki zasługują niebezpieczni kierowcy pojazdów firmowych, poruszający się po drogach z nadmierną prędkością. Są wśród nich osoby, które w biznesie pełnią różne funkcje i zajmują różne stanowiska. Podczas podróży podejmują ryzykowne decyzje i manewry, mając niewielkie doświadczenie i niską świadomość drogową w zakresie bezpieczeństwa. To nowe wyzwanie dla osób, które są odpowiedzialne za flotę samochodową w przedsiębiorstwie.

Tomasz Tkaczyk
specjalista ds. oceny ryzyka, zajmuje się zagadnieniami bezpieczeństwa flot pojazdów - Hestia Loss Control. Z wykształcenia inżynier, absolwent Wydziału Mechanicznego Politechniki Gdańskiej. W Grupie Ergo Hestia od 2006 roku.



Rekrutacja

W dzisiejszych czasach często zdarza się, że zarówno małe spółki, jak i wielkie przedsiębiorstwa wykorzystują do swojej działalności narzędzie, jakim jest samochód. Na drogach spotyka się pojazdy transportujące towary o różnym przeznaczeniu. Widzimy również auta z rozmaitych branż, na których widnieje firmowe logo. Zwykle podróżują nimi pracownicy działu handlowego, ale mijają nas także doradcy, specjaliści, dyrektorzy bądź prezesi. Osoby te niekoniecznie muszą być zawodowymi kierowcami legitymującymi się szeregiem uprawnień do prowadzenia różnego rodzaju pojazdów mechanicznych. Są to osoby, dla których auto służbowe jest niezbędnym narzędziem do wykonywania postawionych celów i zadań służbowych. Czy pracownik generujący dla firmy duże zyski, dostarczający towar z miejsca A do miejsca B, pokonujący w ciągu dnia duże odległości pod presją czasu, może być bezpiecznym kierowcą?

Aby zwiększyć skuteczność właściwego doboru kierowców, których narzędziem pracy będzie pojazd służbowy, wyznacza się dodatkowe procedury pomagające ocenić umiejętności kandydatów. Podczas rekrutacji można poprosić kandydata o przedstawienie referencji dotyczących umiejętności jazdy samochodem od poprzedniego przełożonego. Przyszli pracownicy wypełniają także ankiety, w których powinni wymienić zdarzenia szkodowe z ich udziałem (na przykład szkody wyrządzone w poprzednich miejscach pracy). Firma może zweryfikować otrzymane informacje poprzez rozmowę telefoniczną bądź skierowanie zapytań do byłych pracodawców.

Coraz częściej zdarza się, że firmy żądają od kandydatów przedstawienia wyników badań psychologicznych. Ich zaletą jest ocena sprawności intelektualnej oraz analiza osobowości i temperamentu pracownika korzystającego codziennie z auta służbowego. Należy pamiętać, że cechy pomocne w zawodzie handlowca, takie jak dążenie do celu, nieustępliwość czy wiara we własne umiejętności, w ruchu drogowym mogą przynieść niepożądane skutki. Presja czasu, podnoszenie wydajności, ambitne cele sprzedażowe powodują, że wielu kierowców flotowych lekceważąco odnosi się do przepisów ruchu drogowego. Narazają siebie i innych uczestników ruchu drogowego na utratę zdrowia bądź życia.

Rezultaty analizy psychologicznej mogą ułatwić administratorom floty wybór tematyki szkolenia teoretycznego i praktycznego dla kierowców. Zajęcia powinny być ukierunkowane na najczęściej występujące szkody w przedsiębiorstwie, a dobór tematyki kursów może uwzględnić cechy osobowościowe pracowników.

Zdarza się, że pracodawca bagatelizuje zagrożenia, które mogą pojawić się w związku z zatrudnieniem nowego kierowcy. Nie bierze się pod uwagę niebezpieczeństwa, jakie może za sobą nieść obecność niedoświadczonego pracownika w ruchu drogowym.

Ze statystyk policyjnych wynika, że w ubiegłym roku największą liczbę sprawców zdarzeń wśród kierujących odnotowano w przedziale wiekowym 18 - 25 lat (34% wszystkich wypadków drogowych powstałych z winy kierującego). Ich zachowanie na drodze sprawia najwięcej potencjalnych sytuacji kolizyjnych

Ze statystyk policyjnych wynika, że w ubiegłym roku największą liczbę sprawców zdarzeń wśród kierujących odnotowano w przedziale wiekowym 18 - 25 lat (34% wszystkich wypadków drogowych powstałych z winy kierującego).

W wypadkach drogowych najczęściej uczestniczą młodzi ludzie, którzy niedawno ukończyli kształcenie i podjęli pierwszą pracę. Dla wielu z nich możliwość korzystania z samochodu firmowego jest dużym atutem. Dla niektórych również - oznaką prestiżu, którą lubią „popisać się” przed innymi uczestnikami ruchu. Jeżdżą brawurowo i z nadmierną prędkością. Przy zatrudnianiu takich osób powinno się uwzględnić znacznie więcej kryteriów niż tylko posiadanie prawa jazdy danej kategorii.

Najprostszą metodą sprawdzenia predyspozycji i umiejętności przyszłego użytkownika pojazdu firmowego jest przeprowadzanie testów drogowych. Ta praktyczna i najbardziej skuteczna forma oceny kandydata nie wymaga ani zbyt wiele czasu, ani zaangażowania wielu osób. Testy drogowe mogą być wykonywane na przykład przez administratora floty. Opiekun parku samochodowego wydaje pojazd rekrutowanej osobie i jako pasażer odbywa z nią kilkudziesięciominutowy przejazd po aglomeracji miejskiej bądź na trasach ekspresowych.

Obserwuje zachowanie kierowcy pod kątem włączania się do ruchu, sygnalizowania manewrów, dostosowywania prędkości do warunków panujących na drodze czy też parkowania lub przemieszczania się po zatłoczonych skrzyżowaniach. Niektóre floty zapraszają kandydatów na tzw. okresy próbne, mogące trwać od jednego do siedmiu dni. Pracownik zapoznaje się szczegółowo ze specyfiką wykonywanego zawodu, trasami, które będzie regularnie pokonywał, oraz z wytycznymi odnoszącymi się do bezpieczeństwa floty. Osoby, których narzędziem pracy będzie samochód, często odbywają podróże w podwójnej obsadzie. Dotyczy to zwłaszcza kierowców pojazdów dostawczych i ciężarowych. Weryfikatorami ich umiejętności w tym przypadku są bardziej doświadczeni koledzy, od wielu lat zasiadający „za kółkami” swoich aut.

Negatywny wynik testu drogowego niekoniecznie musi oznaczać zakończenie współpracy przedsiębiorstwa z egzaminowanym kandydatem. Rezultat sprawdzianu może być sygnałem do skierowania przyszłego pracownika na kurs doszkalający organizowany przez wyspecjalizowane w tym zakresie podmioty.

A po zatrudnieniu...

Sytuacja opisana w pierwszym scenariuszu wypadkowym nie należy do rzadkości. Na szczęście zarządzający parkami samochodowymi mają kilka gotowych i sprawdzonych rozwiązań. Dokumenty uprawniające pracowników do jazdy są archiwizowane w formie elektronicznej i papierowej. Regularnie kontrolowana jest ich ważność, a dodatkowo corocznie weryfikuje się stan punktowy kierowców w policyjnej bazie.

W przypadku osób, które regularnie „punktują”, podejmowane są działania dyscyplinujące, a nawet sprawdzające ich umiejętności za pośrednictwem instruktorów ze szkół bezpiecznej jazdy bądź lokalnego ośrodka ruchu drogowego.

Opinia osób obserwujących zachowanie użytkowników aut flotowych w czasie testów może decydować o dalszej przydatności pracownika w obecnym miejscu pracy.



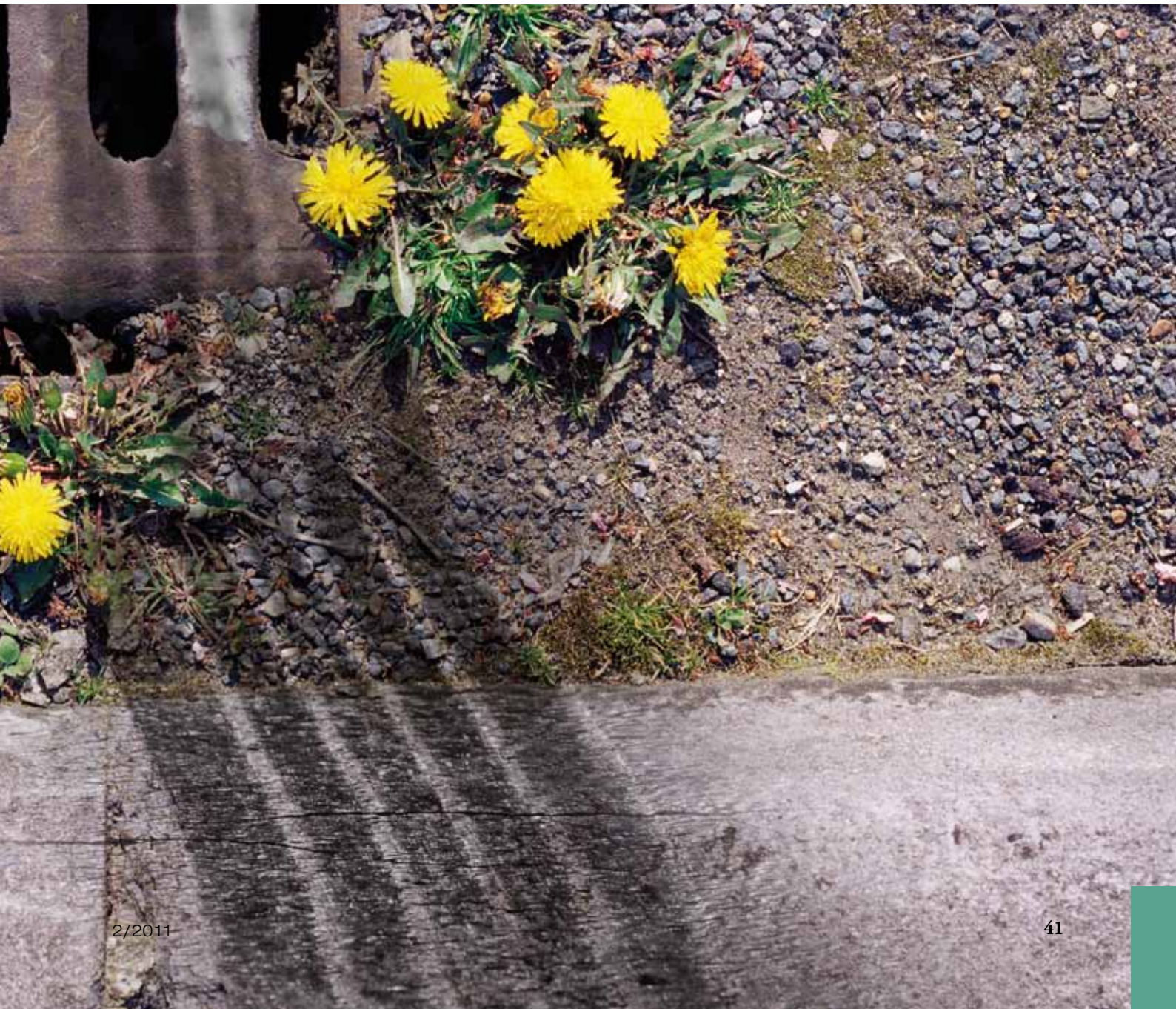
Przykładem pozytywnego działania w zakresie prewencji i podnoszenia świadomości drogowej osób spędzających dużo czasu w ruchu drogowym jest organizowanie przez flotowców szkoleń edukacyjnych. Tematyka kursów może być różnorodna. Pracownicy przed odebraniem samochodu służbowego zapoznają się z jego budową i obsługą. Menedżer floty instruuje o procedurach związanych z wykonywaniem przeglądów serwisowych, zgłaszaniem szkód czy wykonywaniem napraw w wyznaczonych do tego punktach. Omawiane są zdarzenia i szkody najczęściej występujące w danej firmie, a także sposoby na uniknięcie podobnych sytuacji w przyszłości. Coraz częstszą praktyką jest organizowanie szkoleń z jazdy defensywnej i „ecodrivingu” dla nowo przyjętych osób. Ekonomiczna, ekologiczna jazda ma na celu zmniejszenie kosztów związanych z ponadnormatywną eksploatacją auta i zaoszczędzenie zużywanego paliwa. Ponadto w szkoleniu teoretycznym nacisk kładzie się na przewidywanie niebezpiecznych sytuacji drogowych, co przyczynia się do redukcji występowania szkód i późniejszej ich likwidacji.

Dążyć do celu

Rynek flotowy zwraca coraz baczniejszą uwagę na obszary wymagające ograniczenia ryzyka i zarządzania nim. Organizowane są konferencje i szkolenia dla administratorów flot. Podczas cyklicznych spotkań istnieje możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk.

Zarządzanie flotą nie sprowadza się obecnie tylko do kupowania pojazdów, serwisowania ich w warsztatach i kontroli finansów.

Dzisiaj bardzo ważnym elementem w administrowaniu flotą jest weryfikacja umiejętności kierowców zarówno przed ich zatrudnieniem, jak i po skutecznie zakończonym procesie rekrutacji. Bezpieczeństwo podróży, wiedza o zatrudnianych kierowcach, rozwijanie ich umiejętności i pogłębianie świadomości na temat zagrożeń drogowych powinny być istotnymi celami w każdej polityce firmowej.



PRZYPADEK 1

W pewnej pomorskiej miejscowości doszło do nieszczęśliwych zdarzeń z udziałem pojazdu ciężarowego oraz samochodu osobowego kierowanego przez pracownika działu handlowego. Jadąca z nadmierną prędkością ciężarówka nie utrzymała toru jazdy i uderzyła w drzewo. Chwilę później nadjeżdżający Ford Focus wylądował w rowie tuż obok feralnej ciężarówki. Kierowca auta osobowego wskutek brawurowej jazdy nie miał szans na ominięcie tarasującego przejazd pojazdu i zatrzymał się dopiero w przydrożnym wykopie. Policja orzekła, że zawinił kierowca ciężarówki, ale mandatem ukarano obu mężczyzn. Prowadzący Forda nie miał ważnych uprawnień do użytkowania pojazdu oraz ubezpieczenia. Otrzymał 300 zł mandatu, a samochód firmowy został odholowany na policyjny parking. Młody pracownik został odwieziony na obserwację do szpitala, ale w jego przypadku skończyło się na ogólnych potłuczeniach. Jak się później okazało, administrator floty nie wypracował skutecznej metody na kontrolowanie uprawnień do prowadzenia pojazdów osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Do oceny kwalifikacji użytkownika auta wystarczyło mu jedynie sprawdzenie posiadania prawa jazdy na etapie przekazania samochodu. Dokument stracił ważność pół roku po zatrudnieniu tego kierowcy...

Prawo o ruchu drogowym

Art. 130a.

1. Pojazd jest usuwany z drogi na koszt właściciela w przypadku:
 - 1) pozostawienia pojazdu w miejscu, gdzie jest to zabronione i utrudnia ruch lub w inny sposób zagraża bezpieczeństwu,
 - 2) nieokazania przez kierującego dokumentu stwierdzającego zawarcie umowy obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej posiadacza pojazdu lub stwierdzającego opłacenie składki tego ubezpieczenia, jeżeli pojazd ten jest zarejestrowany w kraju, o którym mowa w art. 129 ust. 2 pkt 8 lit. c kc.;
 - 3) przekroczenia wymiarów, dopuszczalnej masy całkowitej lub nacisku osi określonych w przepisach ruchu drogowego.
2. Pojazd może być usunięty z drogi na koszt właściciela, jeżeli nie ma możliwości zabezpieczenia go w inny sposób, w przypadku gdy:
 - 1) kierowała nim osoba:
 - a) znajdująca się w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu alkoholu albo środka działającego podobnie do alkoholu,
 - b) nieposiadająca przy sobie dokumentów uprawniających do kierowania lub używania pojazdu,
 - 2) jego stan techniczny zagraża bezpieczeństwu ruchu drogowego, powoduje uszkodzenie drogi albo narusza wymagania ochrony środowiska.

PRZYPADEK 2

Znacznie mniej szczęścia miał pracownik, który od trzech miesięcy był zatrudniony w firmie z branży spożywczej. Padający deszcz i szybko zapadający zmrok utrudniał sprawne przemieszczanie się autem osobowym po krakowskiej obwodnicy. Z prawej strony jezdni, na poboczu z powodu awarii stał pojazd dostawczy. Kierowca samochodu firmowego z daleka widział błyskające światła awaryjne, więc postanowił przemieścić się na sąsiedni pas ruchu. Niestety, przed wykonaniem manewru nie spojrzął w lusterko i jadący z tyłu samochód uderzył go z impetem. Auta uległy znacznym uszkodzeniom, a niedawno zatrudniony przedstawiciel handlowy kolejne miesiące spędził w szpitalu. Flotowy pojazd nie nadawał się do dalszego użytku, a zarządzający parkiem samochodowym musiał skorzystać z pomocy drogowej. Sytuacja naraziła firmę na koszty ekonomiczne (przebieg, zakup nowego auta oraz jego ubezpieczenie), kadrowe związane z długotrwałą utratą pracownika, a także wizerunkowe (klienci za pośrednictwem mediów zaczęli kojarzyć wypadek nieostrożnego kierowcy z całą firmą). Rekrutacja opisanego pracownika polegała jedynie na zapoznaniu się z historią zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy oraz bezpośredniej rozmowie z działem personalnym. Menedżer floty wydał pojazd nowej osobie, nie znając jej praktycznych umiejętności w zakresie poruszania się po drodze.

Tomasz Tkaczyk
tomasz.tkaczyk@ergohestia.pl

