

SV. NIKOLA U “BRISTOLU”

I ove godine Sv. Nikola je posjetio radnike HP-Hrvatske pošte, ali samo one u hotelu „Bristol“ u Opatiji, dok je na ostale zaboravio i poslao im samo Krampusa!

Konačno se netko sjetio da su prodajni predstavnici stupovi tvrtke i da zaslužuju bolji tretman, pa je za sve radnike Sektora prodaje organizirana višednevna edukacija i druženje. Kako doznajemo, ni manje ni više nego u opatijskom hotelu „Bristol“. Sektor od kojega najviše zavise prihodi HP-a zaslužuje najbolje i stoga to ne bi trebalo nikoga smetati. Ono što je radnike o ovom događanju zasmotalo, a što se kao bucijca proširilo sustavom, je to što se u Opatiju uputila “elita” koja sebe smatra nedodirljivima. Bili su to direktori “svih fela” naših ureda Uprave i sektora. Ne znamo koliko ih je bilo, ali dojam je bio – poprilično!

Pa, ok, neka su bili!

Imaju ljudi primanja, pa si mogu priuštiti Opatiju. Ako je tako bilo - nikom ništa, ali ako je njihova

nazočnost plaćena novcem kojim se mogao osigurati dar djeci radnika, onda to jako boli.

Boli i smeta ljudskoj pameti, jer bahatost koja se pri tom primjećuje dodatno sjeda na dušu nas radnika koji sve više radimo, a sve manje dobivamo. Ali, znate što? To nas neće obeshrabriti! Mi smo pozitivci i svjesni smo moći pozitivnog mišljenja. Ono nam pomaže da racionalno sagledamo drugu stranu ove situacije. Ako i je tako kako sumnjamo da je, zamišljamo si da su si menadžeri priuštili dar za Sv. Nikolu posjetom Opatiji na naš račun, kako bi “ublažili grižnju savjesti” što nisu osigurali dar djece radnika pošte. A znata-

mo, teško je smišljati pametne i korisne poslovne poteze ako nas „pere“ grižnja savjesti.

Teško je biti mudar i kreativan kad se loše osjećaš!

NE PONOVILO SE !



PRODAJA SUKOŠANA

Nakon iskazivanja interesa za kupnju odmarališta Sukošan (pristiglo 8 neobveznih ponuda) objavljen je javni natječaj na koji je pristigla samo jedna ponuda. Ponuđeni iznos je 3.008.000 eura, a Nadzorni odbor je na 5. sjednici, održanoj dana 3. prosinca, dao suglasnost na prodaju. Ime kupca nećemo navoditi, ali nije nitko od onih imena čija su imena spominjana od strane „dobro informiranih“ izvora.

eBox, eBox, eBox...

Bliži se kraj godine, bliži se rok do kojeg treba ostvariti ciljeve. Ovaj put kao prioritet se stavlja eBox. Nastaje uobičajena strka. Voditelji uznemireni – toliko je to očito - kao da su iznenada dobili uputu da pritisnu operater s eBox-om. Čini se da je za poštu odgovorni predstavnik vlasnika postavio pitanje menadžmentu kako stojimo s tom, popularno nazvanom kanibalističkom uslugom, pa je umjesto mrkve panično zavladao batina. Kad se to dogodi toliko naglašavana komunikacija krene dobro poznatim slijepim jednosmjernim tokom. Ne znamo kako ona funkcionira na razinama menadžmenta, od visokog do nižeg, ali kakva je od nižeg prema radnicima to se ne može sakriti „zakonom šutnje“ ni prema radnicima ni prema sindikatima. Mi koji vidimo ovu nižu razinu ne možemo se oteći dojmu da između nižeg i visokog menadžmenta postoji dugotrajni kritični nesporazumi u razumijevanju prioriteta i modela kojima se lakše mogu realizirati ciljevi. Dok visoki važnosti ebox-a pridaju veliki značaj i nastoje to prenijeti na niže kroz sve raspoložive strukture i resurse, ovi niži se dobrim dijelom ponašaju kao da je sve to bez veze. Interna glasila i edukacije za dobar dio njih predstavlja opterećenje, pa ih prihvaćaju samo radi zadovoljavanja forme. Kada se tako ponašaju vrlo brzo i sami zaborave što i kako moraju raditi, pa ih k'o budalu šamar iznenadi upozorenje da su s ciljevima daleko od očekivanog. Umjesto da kontinuirano kroz cijelu godinu prate rezultate, motiviraju i usmjeravaju radnike periodičnim razgovorima o ciljevima, sada ih moraju pritiskati naredbama i, nerijetko, primjedbama koje zvuče kao prijetnja. S druge strane visoki ne razumiju niže, jer im se ovi ne usude reći kako stvarno stvari stoje na

terenu zbog straha da ih se ne bi smatralo nesposobnima ili što već. U tom zamršenom komunikacijskom čvoru deblji kraj uvijek izvuku oni niži od najnižih – radnici kojima nije jasno što i kako da rade i što se očekuje od njih.

Uzalud sve edukacije - i inicijalne održane od strane internih trenera i opetovane održane od strane ePošta tima - kad isti taj menadžment izgubljen u nesporazumu odbija razumjeti bilo što osim solidne plaće.

Nakon edukacija pojave se rezultati. Da bi se ostvario njihov kontinuitet motive treba održavati. E, to je posao menadžmenta! Pa pitajmo onda menadžere:

Zar je toliko teško motivirati radnike?

Zar je toliko teško objasniti radnicima da ako netko postane korisnik eBox-a ne mora koristiti uslugu, nego da nam je njihov broj važan zbog toga da prodajni predstavnici mogu s argumentima animirati velike korisnike da pristupe sustavu e-Pošta i da se na taj način želi ostvariti veća količina fizičkih pošiljaka?

Realno gledano eBox je besplatan. Kao takav svaki bi mu radnik, punoljetni članovi njegove obitelji, rodbina i prijatelji mogli pristupiti. Baza korisnika eBox-a bila bi već danas zadovoljavajuće velika, samo da su menadžeri aktivnije radili na motivaciji. Da je tako zacijelo bi do danas već imali znatno više novih velikih korisnika koji bi svoje pošiljke slali kroz sustav ePošta na tisak i kuvertiranje, a poštari u punim torbama nosili na kućne adrese. **Ako ćemo razmišljati samo na način da se moraju ostvariti ciljevi, bez istinske želje da ih dostignemo ili premašimo nećemo se baš proslaviti. Svaka čast onoj manjini voditelja i direktora kojima su jasni zadaci, smjer i ciljevi.**

☐ FACEBOOK NAŠ SVAGDAŠNJI...

Na zadnjoj sjednici Gradskog vijeća Grada Preloga donesena je odluka o priznanjima i nagradama za 2014. godinu. Jedan od dobitnika Plakete Grada Preloga je i Vladimir Kalšan – Kapi iz Cirkovljana ili, kako ga znaju zvati, **mali poštarek**. Već dugi niz godina raznosi poštu po Gradu Prelogu i poznaje svaku kuću i sve stanovnike Preloga i susjednih mjesta. **Priznanje je dobio na prijedlog facebook grupe Priločanci zbog ljudskog odnosa prema svim mještanima Grada Preloga**. Rođen je 1964. Godine u Prelogu, živi u Cirkovljanu, a ove godine slavi pedesetu obljetnicu života.

Pridružujemo se čestitkama kolegi Kapiju na zasluženom priznanju, te mu želimo svako dobro u poslovnom i privatnom okruženju!

Multi-svašta-nešto!

Multitasking iliti po naški obavljanje više poslova istovremeno ili naizmjenično. U našoj kompaniji to je postalo normalno. E, pa da li je to baš normalno trebali bismo pitati najbrojniju skupinu radnika koji svakodnevno masovno učestvuju u toj priči – radnike u poštanskim uredima. Zvali to engleskim ili našim nazivom od toga ne možemo pobjeći. Previše mjesta bi trebalo za opisati situacije u kojima se svakodnevno (s)nalaze. Baš zbog toga što u određeno vrijeme radnik mora odraditi više poslova, često prekidati jedan, početi drugi, pa opet ispočetka i tako čitav dan, dešavaju se i greške u radu. Uz najbolju volju i koncentraciju moraš nešto polovično odraditi ili u krajnjem slučaju zaboraviti. A onda – zna se.

Mnogi od poslova koje obavljamo vezani su rokom do kada se trebaju

odraditi: poslati narudžbu, vratiti robu u depo, naručiti dotaciju, popuniti i poslati razne evidencije i sl. Da bi se to sve pravovremeno odradilo potrebno je pisati podsjetnike jer bez njih ne ide.

Tu bi sada mogla informatika odraditi posao. Omogućavanjem pisanja podsjetnika u našoj šalterskoj aplikaciji na način da se na monitorima pojavljuje obavijest o tome što u određeno vrijeme dana ili mjeseca treba odraditi - zasigurno ne bi odmoglo radnicima u uredima.

Ovo je samo jedna od sitnica koja bi spriječila negativne posljedice na početku spomenutog multi-nečega.

Uz dobru organizaciju i koordinaciju svih službi ali i uvažavanje primjedbi iz „front officea“ mogao bi se taj prokleti „multi-svašta-nešto“ smanjiti tako da se poslovi mogu normalno obavljati a tada kvaliteta kojoj svi težimo neće izostati.

Rad inspektora rada i inspektora zaštite na radu

U prvih 10 mjeseci ove godine inspektori rada i inspektori zaštite na radu su donijeli 152 rješenja o privremenoj zabrani obavljanja djelatnosti. U tom periodu inspektori rada i inspektori zaštite na radu obavili su nepunih 16,6 tisuća inspeksijskih nadzora, a zbog sumnje da su poslodavci počinili 5.333 prekršaja, prekršajnim sudovima podneseno je 2.369 optužnih prijedloga, obaveznih prekršajnih naloga i prekršajnih naloga. Na licu mjesta inspektori su izrekli 55 kazni, dok su na adresu Državnog odvjetništva adresirali 52 kaznene prijave.

Prošlogodišnje i ovogodišnje rezultate inspektora rada teško je uspoređivati, s obzirom da je izmjenama zakona o radu i zakona o zaštiti na radu smanjen broj prekršajno sankcioniranih odredbi.

SRETNI U SVOJOJ NESREĆI

Hrvatski su građani, unatoč padu životnog standarda, niskim prihodima i visokoj nezaposlenosti, 2012. godine optimističniji od europskog prosjeka, a porastao im je i subjektivni osjećaj životnog zadovoljstva i sreće.

Rezultati su to velikog izvješća o kvaliteti življenja u u Hrvatskoj od 2007. do 2012. godine. Temelji se na rezultatima istraživanja Europske zaklade za poboljšanje kvalitete života i rada, koja su na reprezentativnom uzorku od 1000 ispitanika proveli stručnjaci Instituta „Ivo Pilar“ i Instituta za javne financije. Porast zadovoljstva zabilježen je među skupinama od kojih se to najmanje očekivalo, nezaposlenima, starijima i na ruralnim područjima.

Za ne povjerovati, zar ne!?

Usklađenost posla i privatnog života manja nego u EU

Usklađenost poslovnog i privatnog života definirana je kao stupanj do koje je pojedinac jednako uključen u svoju radnu ulogu i obiteljsku ulogu te stupanj do koje je jednako zadovoljan tim ulogama.

Istraživanja pokazuju da usklađenost poslovnog i privatnog života povećava kvalitetu života pojedinca.

Stanovnici Hrvatske su i 2007. i 2012. pokazivali veći stupanj nesklada u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života nego stanovnici u EU28 i EU12.

Stope za Hrvatsku bile su 75 % 2007. odnosno 76 % 2012. U pogledu teškoća u ispunjavanju obiteljskih dužnosti zbog vremena provedenog na poslu nije bilo značajnijih promjena u razdoblju između 2007. i 2012. Oko 20 % građana Hrvatske iskusilo je takve teškoće nekoliko puta tjedno, a njih 30 % nekoliko puta mjesečno.

Uzimajući u obzir dulje radno vrijeme radnika u Hrvatskoj, problemi u postizanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života čine se kao logična posljedica. Dulje radno vrijeme pridonosi razini nesklada koji je posljedica opterećenosti poslom.

10% građana nema ni za grijanje

Hrvatski su građani plaćanje odlazaka na odmor i zamjenu namještaja smatrali stavkama u okviru pokazatelja koje si najmanje mogu priuštiti, dok su se osnovne potrebe kao što su održavanje doma dovoljno toplim i konzumiranje odgovarajućih obroka smatrale relativnom pristupačnim. Istraživanje pokazuje da si gotovo 10 % ispitanika nije moglo priuštiti te osnovne potrepštine.

**Hitno vam je i trebate žurnu pomoć sindikata za opremiti đaka, kupiti knjige, platiti struju, platiti stanarinu, pokriti minus na tekućem računu...
to više za članove RSRH nije problem!**

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

Uredništvo: **Željko Vidaković** - glavni i odgovorni urednik, **Marija Jukić, Siniša Seketin, Domagoj Mendeš, Gordana Perković, Ingrid Sušanj, Marija Mandić, Cvetan Kovač.**

TF: 01 4611616; FAX: 01 4611617; ADS: Kneza Mislava 11 /2, 10000 ZAGREB; E-MAIL rsrh@posta.hr