

OD TRULE JABUKE DO ZLATNOG ZUBA...

U svakoj kompaniji ključ uspjeha leži u načinu organiziranja poslovanja i ljudima. Ako je organizacija provedena prema kriterijima suvremenih, znanstveno razrađenih modela, tada je izuzetno važno da se dosljedno provodi u praksi. I to na svim razinama! Kako se to provodi u HP- Hrvatskoj pošti?

Uveli smo instituciju postavljanja ciljeva. Njome se upravlja ljudima i poslovanjem. Omogućuje nam lakše planiranje i usklađivanje procesa, procjenjivanje poslovanja i pojedinaca, davanje povratnih informacija o funkcioniranju i uspješnosti, a služi kao dobar temelj za uspostavu sustava motiviranja. Naravno da lijepo zvuči kad se govori da HP posluje na suvremen način. Implementacija u sustav

je ono gdje se nailazi na probleme, što se i očekivalo. Nekim menadžerima i radnicima, naime, to ne odgovara, pa kontinuirano pružaju otpor. Oni su ustvari „trule jabuke“ sustava. Znamo da se njih odstranjuje kako bi se spriječila zaraza širih razmjera. U međuljudskim odnosima, međutim, nije nužno odstraniti ljude. Socijalno osviješten poslodavac analizirat će takve pojave, a onda poduzeti radnje kojima će utjecati na promjenu stavova, a time i njihovog negativnog utjecaja. Zbog toga Uprava društva naglasak stavlja na dvosmjernu komunikaciju.

Objektivna promatrača prepoznat će

osobe i razloge njihova neprihvatljivog ponašanja i djelovanja. Uvidjet će da dio njih pruža otpor zbog prije stečenih navika. Neki ih ne žele mijenjati zbog karaktera, neki zbog osobne materijalne ili nematerijalne koristi koju im je omogućavao prethodni sustav, neki zbog toga što posljedice novih situacija doživljavaju zahtjevnijima u pogledu napora i odricanja, a neki zbog toga što ne vjeruju u funkcionalnost novih pristupa što najčešće proizlazi iz neznanja, neadekvatne informiranosti, različitog sustava vrijednosti, načina pristupanja nekom problemu, itd.

Od menadžera u najvećoj mjeri ovisi kojim će se tempom i kakvom kvalitetom željeni modeli organiziranja poslovanja i ljudi implementirati u sustav. Stoga menadžer, na bilo kojoj razini, treba biti osoba koja neće i sama biti „trula jabuka“ ili „slaba karika“.

Kako se prepoznaju takvi menadžeri :

- kada se rukuje s onima nižeg hijerarhijskog ranga, ne gleda ga u oči – nije svjestan dojma kojeg ostavlja, pa je upitna njegova vještina komuniciranja
- ne sluša dok mu se podređeni obraća, što pokazuje najčešće neverbalno - nije svjestan lošeg utiska koji ostavlja i koliko to utječe na motivaciju, a prvenstveno na osjećaj poštovanja sugovornika, pa je opet upitna njegova vještina komuniciranja
- ne prenosi radnicima informacije o



strategiji i ciljevima kompanije - ne motivira ih na način da radnici uvide kako oni, kao pojedinci, tome mogu pridonijeti

- prilikom distribucije ciljeva ne vodi računa o kriterijima, tako da radnik ne zna što se od njega očekuje i živi u neizvjesnosti i strahu – ne poštuje metode i naputke za postavljanje ciljeva

- u razgovoru prilikom distribucije ciljeva ostavlja dojam da su oni individualni, a ne dio ciljeva kompanije – radnici su više usmjereni na ciljeve na individualnoj razini, pa ne komuniciraju dovoljno s ostalim članovima; ne daju prijedloge i rješenja koja mogu pomoći drugima.

- neke stvari odrađuje u zadnji čas jer smatra da nisu bitne, nego samo običan zadatak koji nepotrebno opterećuje: postavljanje i distribucija ciljeva; utvrđivanje potreba za edukacijama, njihovo kontinuirano provođenje i praćenje primjene stečenih znanja i vještina u praksi – to rade samo da udovolje zahtjevima visokog menadžmenta, a ne zbog uvjerenja da to utječe na ostvarenje boljih poslovnih rezultata

- ne pohvaljuje kada je potrebno i ne ukazuje na područja gdje postoji prostor za napredak – radnici ne znaju u kojem pravcu trebaju ići

- sklon je dugo se zadržavati na isticanju pogrešaka radnika – to demotivira

- boji se odnosa s radnicima, pa daje samo pohvale – izbjegava konstruktivno sučeljavanje mišljenja i stavova

- ne vodi dijalog s radnicima, ne traži povratne informacije – radnici se boje „zamjeriti šefu“ – autokratsko rukovođenje utječe na lošu radnu atmosferu i odnose.

Vrlo je važno da menadžeri razumiju i prepoznaju korist aktualnih procesa organiziranja poslovanja i ljudi, te svoju ulogu za što kvalitetnijom implementacijom u sustav. Tek tada možemo govoriti o modernoj tvrtki koja zna kako se ostvaruju poslovni uspjesi.

U protivnom sve ćemo više sličiti na zlatni zub: izvana sjaj, iznutra mrak; rezultati sve lošiji.

Visoki menadžment komunicira prema van ono uvjerenje za koje vjeruje da vlada unutar kompanije. Mogu biti subjektivni u procjenjivanju stanja, jer su kreatori novih događanja. To je njihovo djelo i vjeruju u njega! Radnici isto tako mogu biti subjektivni, jer na sebi osjete sve pozitivne i negativne posljedice navedenih događanja. Objektivno stanje je negdje između. Do njega se može doći samo otvorenom i iskrenom komunikacijom.

Ovaj članak je pokušaj da to pokrenemo, a ne, kako će neki pomisliti, još jedan pokušaj sindikata da isprovocira jaz između radnika i menadžmenta.



NOVOSTI IZ ZAKONODAVSTVA

U Narodnim novinama, broj 93/2014, od 30. srpnja 2014. godine, među ostalim, objavljeni su Zakon o radu, Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta, Zakon o europskim radničkim vijećima, Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, te Zakon o sudjelovanju radnika u odlučivanju u europskom društvu (SE) i u europskoj zadruzi (SCE).

U Narodnim novinama, broj 71/2014, među ostalim, objavljen je Zakon o zaštiti na radu.

KOMBINIRANA DOSTAVA AUTO / MOPED

U Diviziji pošta, u organizaciji poslova vezanih za dostavu pošiljaka skoro svakodnevno dolazi do određenih promjena - optimizacije, racionalizacije, centralizacije... Sve u cilju smanjenja troškova a da pritom ne dovedemo u pitanje i kvalitetu dostave koju, kao javni operator, moramo imati. Jedno od rješenja je i uvođenje sve više automobila u dostavu. Iz razloga što na određenom dijelu cijelu rutu nije moguće proći automobilom uvodi se kombinirani način dostave uz uporabu lako dostavnog vozila i mopeda. Naravno, jer tamo gdje ne može auto može moped, a gdje ne može moped - može poštar!

Međutim, smještaj mopeda u lako dostavno vozilo, ukrcaj i iskrcaj nisu baš jedno-



stavn i lagani.

Da poštarima pomogne i olakša posao u tom dijelu, Sektor dostave GP2 od 25. kolovoza 2014. godine u dostavu uvodi lako dostavno vozilo (Caddy) u koje se može ukrcati moped, a opremljeno je rampom i sustavom za učvršćivanje mopeda.

Radi upoznavanja sa novom tehnologijom dostave i tehničkim karakteristikama rješenja, Sektor dostave Središnjem povjereništvu radnika za zaštitu na radu i Radničkom vijeću GP2 je dostavio „Upute o ukrcaju i iskrcaju mopeda u/iz lakodostavnog vozila“.

Nadamo se da će se ovakav vid komunikacije poslodavca s radničkim predstavnicima nastaviti i ubuduće, a sve to sa zajedničkim ciljem – humanizacija dostave i borba za očuvanje svakog radnog mjesta.

□ Nema više upravitelja poštanskih ureda!?

U HP Glasniku broj 9. od 4.lipnja 2014. objavljena je Odluka o izmjeni Uputa za blagajničko i računsko poslovanje. Pohvalno, ali... Jedna od promjena je da se riječi „upravitelj“ i „upravitelj poštanskog ureda“ te sve njihove izvedenice u odgovarajućem padežu zamjenjuju riječima „voditelj područja“ u odgovarajućem padežu. Naravno, svi mi jako dobro znamo da su još 2009. godine prelaskom iz „duboke“ na novu „plitku“ organizaciju rada ta radna mjesta nestala!

Ta sitnica u pravilniku nije toliko ni bitna za odvijanje procesa rada, jer mi svi znamo tko ih je zamijenio!

Međutim, u moru izmjena svakakve vrste vjerojatno nam je promaklo

kada nismo iz tih Uputa „izbacili“ i „izvršne direktore središta pošta“ kao i „središta pošta“. Ili možda jesmo? Ali, ako to već nije napravljeno bilo bi dobro riješiti se i tih relikvija prošlog nefunkcionalnog sustava. Drugim riječima, pročešljati i izvršiti temeljitu promjenu navedenih Uputa, kao što je to učinjeno i sa Uputama za obavljanje poštanskih usluga.

Bez obzira na malobrojne izmjene ovih uputa, ne bi bilo naodmet objaviti pročišćeni tekst na intranetu.

Svim bivšim upraviteljima poštanskih ureda velika hvala za njihov predani rad, a njihovo radno mjesto (konačno?) odlazi u poštansku povijest.

ZDRAVLJE JE PRVO – OBAVITE SISTEMATSKI PREGLED

Ponavljamo obavijest SVIM radnicima Hrvatske pošte d.d. da je između Hrvatske pošte d.d. i Poliklinike Croatia zdravstveno osiguranje, Zagreb, zaključen Ugovor za obavljanje sistematskih zdravstvenih pregleda.

Prijaviti se možete svaki radni dan od ponedjeljka do četvrtka od 09,00 – 11,00 i 13.00 – 15,00 sati.

Više o svemu saznajte čitajući OKRUŽNICU 342/14, s napomenom da su Voditelji dužni o obavljanju sistematskih pregleda upoznati sve prisutne i odsutne radnike i omogućiti im odlazak na sistematski pregled.

☐ IZVJEŠĆE O OZLJEDAMA NA RADU ZA II. TOMJESEČJE 2014. god.

U drugom tromjesečju 2014. godine (razdoblje od 01.04. – 30.06.2014. godine) u poslovnom sustavu HP-Hrvatske pošte dogodilo se ukupno **93 ozljede na radu**.

O toga je bilo 37 ozljeda u radnom procesu, 10 ozljeda na putu s posla i na posao, 33 ozljede zbog ugriza psa, te 13 ozljeda na radu zbog razbojništva

Usporedba broja ONR u razdoblju od 01.01.-30.06.2008.-2014.

01.01.-30.06./godina	UKUPNO ONR
(01.01.-30.06.) 2008.	307
(01.01.-30.06.) 2009.	289
(01.01.-30.06.) 2010.	227
(01.01.-30.06.) 2011.	202
(01.01.-30.06.) 2012.	222
(01.01.-30.06.) 2013.	267
(01.01.-30.06.) 2014.	220



SINDIKALNI POVJERENICI

SC GP 1

Marija Jukić, Zagreb,

tel: 01/233 4810, mob: 098/ 613 409

SC GP 4,

Gordana Perković, Šibenik,

tel: 022/ 342 226, mob: 098/ 9042 038

SC GP 2

Siniša Seketin, Varaždin,

tel: 042/314 236, mob: 098/ 9732 371

SC GP 5,

Marija Mandić, Slavonski Brod,

tel: 035/ 223 538, mob: 098/ 730 720

SC GP 3,

Domagoj Mendeš, Split,

tel: 021 342 584, mob: 098/ 9060 340

SC GP 6,

Ingrid Sušanj, Rijeka,

tel: 051/ 200 383, mob: 099/ 2110 139

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