

SORTIRANJE I VOZANJE...

Kada se u Hrvatskoj pošti provodi anonimno anketiranje radnika o organizacijskoj klimi i kulturi stječe se dojam da je poslodavcu jako stalo do toga da se radnici dobro osjećaju, da budu zadovoljni, motivirani, manje izloženi stresu, da se međusobno razumiju i imaju povjerenja jedni u druge i u vodstvo, te da se usude izraziti svoja mišljenja i stavove u svrhu konstruktivnog rješavanja problema.

Dok se javno želi prikazati kako je dobrobit za radnike primarna, u tajnosti se pripremaju i gotovo stihijski provode novi projekti. I to tako traje već duži niz godina! Svako malo se događaju neki potresi koji brižno održavaju konstantu neizvjesnosti očekivanja neželjenog i na taj način se radnici drže u strahu kako se ne bi pobunili kada na red dođe provođenje bolnih projekata.

Ovaj put na red su došli radnici sortirnica i vozači prve razine prijevoza iz Siska, Karlovca, Pule i Dubrovnika. Iako se već neko vrijeme priča o tom da će se sortirnice u tim gradovima ugasiti i pripojiti Zagrebu, Rijeci i Splitu, svi smo se nekako nadali da će ipak razum i moral pobijediti. No, naše nade su, kao i mnogo puta do sada, neslavno potonule. Radnicima su ponuđeni "perfidni" ugovori koji bi većinu trebali "natjerati" da se odluče na odlazak iz sustava, uz za to pripremljene otpremnine. Na takve i slične „trikove“ smo navikli i zbog toga je sve manje vjere u dobre namjere poslodavca. Ali sve je manje i povje-

renja u sposobnosti i ljudske vrijednosti menadžera koji smišljaju ovakve projekte.

Ne treba biti posebno upućen u naše radne i tehnološke procese da se uz malo promišljanja ne uvidi gomila apsurdna koji ne opravdavaju ovu odluku. Kao prvo, razvikani sortirni centar u Velikoj Gorici bi trebao biti dovršen za otprilike 18 mjeseci (!?). Dok on ne bude pušten u pogon Karlovačka i Sisačko-moslavačka županija će otpremama biti servisirana iz Zagreba. Koliko će na novim relacijama prema svim poštanskim uredima vozila ostvarivati prijeđene kilometre i koliki će biti ti troškovi? Prema projekciji sadašnjih menadžera učesnika u ovom procesu i najvjernijih poznavatelja prilika na terenu - vozača (koje nitko nije pitao za mišljenje, kao što ih se pita u anketi o organizacijskoj kulturi) - vozila će ostvarivati na stotine kilometara praznog hoda i neće moći obavljati druge izvanredne poslove kao što su prijevoz mopeda na i sa servisa ili neke izvanredne otpreme, a zbog mopeda će morati na teren drugo vozilo i drugi radnici. Kako gotovo da nema dana da se mopedi ne prevoze u tu svrhu, taj će posao netko morati obavljati svakodnevno.

Nadalje, poštanski uredi imaju različita radna vremena i različite otpreme prema ustrojstvu tehnologije prijevoza (UTP). Nemoguće će biti da u sve njih iz Zagreba, Splita ili Rijeke otprema stigne na vrijeme, pa pošiljke neće

moći biti iznesene na dostavu isti dan. A što onda s prioritetima (D+1)? Kako pravdati prekoračenje roka uručjenja?

Slijedeći problem vidimo u pripremi pošiljaka za dostavu: hoće li ih poštari sami sortirati? Ako je tako, koliko će poštarima trebati vremena da pripreme sve pošiljke i kada će izlaziti na dostavu? Pa oni su već i sad toliko opterećeni i količinama, i brojanjima pošiljaka, i statistikama, i malim paketima, i AB dostavom, i dužim putem do rajona zbog centralizacije dostave, da se ne bi smjeli više ni malo opterećivati novim poslovima!

To bi bio kolaps sustava!

Vjerojatno je još puno detalja koji bi zakomplicirali ionako zamršenu situaciju, ali o njima ćemo kada se dogode!

Ponovno, po ne znam koji put, postavljamo ključna pitanja odgovornima iz DP (postavljali smo ih i do sada i nikada na ista nismo dobili odgovore):

- Što ako sve ovo dovede do kolapsa dijela sustava?

- Što ako će za spašavanje projekta trebati uložiti dodatna sredstva, kao što je to bio slučaj s naknadnim „dodavanjem“ vozila u dostavu, koja su trebala prikriti nedostatke centralizacije dostave?

- Što ako će se uz otpremnine otpustiti radnici sortirnica i vozači, a kasnije se ukaže potreba za radnicima istih profila, pa se na ta mjesta trebaju zaposliti novi, kao što je to već bio slučaj u sortirnici Zagreb i u DM-u nakon onog velikog otpuštanja tehnološkog viška prije cca 2 godine?

I zadnje pitanje: Hoće li u slučaju kolapsa odgovarati menadžeri koji su osmislili i ovaj diskutabilan projekt koji se igra s ljudskim sudbinama, a Hrvatskoj pošti prijeti gubitkom i novca i ugleda?

☐ zajednička sjednica GRV-a i SPZNR-a

U srijedu 9. ožujka 2016. godine u Zagrebu će se održati zajednička sjednica Središnjeg povjereništva radnika za zaštitu na radu i Glavnog radničkog vijeća na kojoj će se raspravljati o Procjeni rizika u Hrvatskoj pošti.

Naime, u sklopu postupka savjetovanja donošenja nove procjene rizika, stručnjaci za zaštitu na radu iz Odjela zaštite na radu, zaštite od požara i ekologiju prezentirat će radničkim predstavnicima prijedlog novo izrađenog dokumenta Procjene rizika u Hrvatskoj pošti.

Procjena rizika temelj je uspješnog upravljanja sigurnošću i zdravljem na radu, a ujedno je i ključ za smanjenje broja ozljeda na radu, bolesti vezanih uz rad i profesionalnih bolesti. Ako se dobro primjeni, ona može poboljšati sigurnost radnog mjesta i zdravlje radnika – kao i opću poslovnu učinkovitost.

POŠTA PULA, GRIJANJE I HLADAN TUŠ

Super, grijanje u Puli proradilo! U 12 i 15, ali proradilo! Budući su to klima uređaji, spašeni smo i za potrebe hlađenja. Moram navesti da zli jezici komentiraju da nam hlađenje i ne treba, jer se slavni arhitekt spomenika kulture vrti u grobu k'o ventilator, nakon što je vidio rješenja za montažu klime. I da, by the way, lift još nije proradio, a kad' će ne zna se.

I U ŠIBENIK STIGLO GRIJANJE

Hvala svima! Nakon 60 dana stiglo grijanje i na II.kat u Borajskoj bb u Šibeniku!

VODITELJI KOJI TO NISU!

Voditelj područja časno je, odgovorno, ali i prilično zahtjevno radno mjesto!

Tko ga se prihvatiti treba biti spreman na velike promijene, još veća odricanja i na snažan zaokret perspektiva iz kojih će promatrati poslovne i životne situacije. Mnogi voditelji područja će posvjedočiti da nakon prihvaćanja ove uloge počinju proživljavati svojevrsnu katarzu osobnosti, pa im je potrebno neko vrijeme kako bi stare navike i obrascе ponašanja prilagodili novim zahtjevima i očekivanjima okoline. Posvećeni poslovnim zadacima i ciljevima svoje intelektualne sposobnosti i stečene vještine unaprjeđuju kroz nova iskustva, ali ne mijenjaju bitno svoju osobnost i prepoznatljivost u okruženju. Radne zadatke i ciljeve provode kroz ustrojene organizacijske modele i instrumente koji im vjernom primjenom olakšavaju posao i zadovoljavajuću kvalitetu koja će biti u skladu sa strateškim smjernicama i ciljevima kompanije. Zbog toga su cijenjani i prihvaćeni na svim razinama u kolektivu. Zbog toga su oni voditelji! Zahvaljujući njima sustav dobro funkcionira i razvija se u željenom smjeru. Kada bi svi voditelji područja bili poput opisne većine bilo bi više zadovoljstva, jedinstva i sloge među svim radnicima. To bi se zacijelo odrazilo na veće zadovoljstvo korisnika, pa time i na pozitivniji doživljaj HP-a u javnosti.

Naravno da ovaj članak nije motiviran samo time kako bi hvalili većinu naših voditelja područja.

Prethodni pasus je samo uvod u ono što treba glasno reći, a tiče se one manjine koji su olako prihvatili ovo radno mjesto vođeni isključivo egoističnim uvjerenjem da zaslužuju više od onog gdje su se prije nalazili. Iako ponekad dobivamo sporadične in-

formacije o nekim njihovim propustima, ponašanju, uvredljivim ili ucjenjivačkim izjavama koje potvrđuju postojanje mobinga, u vrijeme ocjenjivanja i zadanja novih ciljeva nezadovoljstvo radnika kulminira toliko da se više ne radi o pojedinačnim slučajevima koji se rješavaju razgovorima na lokalnoj razini, već im se treba pristupiti ozbiljnije i odlučnije. Zbog toga ćemo ovdje navesti najupečatljivije situacije koje naglašavaju svu raskoš nesposobnosti rukovođenja, transformacije čovjeka u nešto po čemu ga drugi više ne prepoznaju i negativnih posljedica te transformacije na one koji ga moraju trpjeti.

Općenito, problem tih voditelja područja, koji ustvari nisu „voditelji“, je taj što imaju naglašenu potrebu dokazivanja rukovoditeljskih sposobnosti, a nisu svjesni nedostatka vlastitog samopouzdanja, pa trebaju kontinuiranu potvrdu svoje vrijednosti.

Nju sada nalaze na rang-listi uspješnosti prodaje voditelja DM-a, pa umjesto da ona bude poticaj natjecateljskom duhu (kako je vjerojatno i zamišljena) za njih je postala opsesija koja je prerasla u manijakalnu potrebu čitanja svog imena na visokom mjestu u području obojanom u zeleno. Tom su podredili sve svoje aktivnosti koje sa zavidnom upornošću provode tako da radnicima govore kako nisu bitne poštanske usluge, nego prodajni rezultati koje su im zadali u ciljeve. Valjda su im mozgovi toliko isprani da su zaboravili da rade u pošti!?

U lepezi slučajeva koje nam prijavljuju radnici, čiji voditelji nisu voditelji, ima svega: od prijatnji, ucjena, vrijeđanja i omalovažavanja do manipuliranja ogovaranjem drugih kolegica i kolega u svrhu indirektnе kritike. Nesposoban si, neaktivan, nemaš potencijal – najčešće

su izjave koje koriste, a jedna od dražih metoda je ucjena ocjenom ili prijjetnja „jedinicom koja znači otkaz“.

Zbog takvih voditelja brojni, do jučer cijenjeni, vrijedni i odgovorni kolege i kolege, doživljavaju sada najteže trenutke u svojoj dugogodišnjoj poštanskoj karijeri.

Tako pod pritiscima, a bez pomoći, podrške i motivirajućih razgovora u svrhu ostvarivanja prodajnih rezultata radnici predstavljaju sve veći teret korisnicima koji će prije prijeći konkuren-

ciji nego postati naši klijenti. Očito je da opisani načini kako se forsira rast prodaje ne može donijeti ništa dobrog. Trebalo bi nešto mijenjati u institutu postavljanja i ostvarivanja ciljeva. Jedan vrlo pronicljiv prijedlog je da bi voditelji trebali jedan dan u mjesecu sjesti za šalter i prodavati ponešto što svojim radnicima postavljaju u ciljeve. Kada bi sami doživjeli iskustvo prodaje, možda bi promijenili i strategiju, te se više okrenuli resursima u sustavu koji su im na raspolaganju za tu svrhu.

ODRŽAN SASTANAK O STANJU SIGURNOSTI



U ponedjeljak, 29. veljače 2016. godine, održan je radni sastanak predstavnika reprezentativnih sindikata i menadžmenta Ureda za korporativnu sigurnost, Ureda za upravljanje ljudskim resursima i Ureda za korporativne komunikacije na temu stanja sigurnosti u Hrvatskoj pošti.

Nakon prikaza statističkih pokazatelja o broju razbojništava na štetu radnika pošte i same Hrvatske pošte u razdoblju od 2012. – 2016. godine, uslijedio je prikaz – analiza dosad poduzetih mjera za unapređenje sigurnosti radnika u poštanskim uredima i na dostavi pošiljaka, te plana aktivnosti u narednom razdoblju.

Naime, pošta već duže vrijeme u suradnji s Ministarstvom unutarnjih poslova i zaštitarskim tvrtkama surađuje na preventivnim mjerama osiguranja naših radnika na radnim mjestima, a u tijeku je i čitav niz aktivnosti, od internih organizacijskih promjena radnih procesa do nabavke novih tehničkih pomagala za zaštitu poštanskih ureda i poštara na dostavi, koje bi trebale rezultirati poboljšanjem stanja sigurnosti.

Obzirom da su nam na sastanku prezentirani podatci i aktivnosti, koje po našoj slobodnoj procjeni, zbog razloga sigurnosti nismo u mogućnosti objaviti u Sindexpressu, za dodatne informacije možete se obratiti Željku Vidakoviću, Mariji Jukić i Cvetanu Kovaču, našim predstavnicima na radnom sastanku.

Ja sam senejdžer (senior tinejdžer)!

Imam sve što sam želio kao tinejdžer, samo 60 godina kasnije. Ne trebam ići u školu ili na posao. Svaki mjesec dobijem džeparac. Imam svoj jastuk. Nemam policijski sat. Imam svoju vozačku dozvolu i svoj auto. Imam osobnu iskaznicu, a s njom mogu ući u barove i trgovine pićem. Žene s kojima se družim ne boje se neželjene trudnoće. Više nemam akne.

Život je super!

RSRH je član Nezavisnih hrvatskih sindikata

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

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