

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



HRVATSKA POŠTA MEĐU TOP DESET! A ŠTO JE S DRUGOM STRANOM MEDALJE?

Prema rezultatima poslovanja iskazanim za 2017. na rang listi koju je sastavio Bisnode (baza poslovnih podataka) za publikaciju „500 najboljih“, koja je krajem rujna 2018. predstavljena na Liderovoj konferenciji Dan velikih planova, Hrvatska pošta nalazi se na visokom 10. mjestu računajući novostvorenu vrijednost. Ujedno, Hrvatska pošta je prema najnovijem istraživanju prvi, tj. najveći poslodavac kada je riječ o broju zaposlenih radnika. Neosporno je da je svakom tko tvrtki želi dobro, prije svega mislimo na vrijedne radnike Hrvatske pošte, lijepo pročitati ovakvu vijest, no činjenica je da postoji i ona druga, ne tako sjajna strana medalje. Istina, ta druga strana nikako ne opovrgava činjenicu da naša tvrtka ostvaruje zavidne poslovne rezultate, upravo, i prije svega zahvaljujući radu i trudu njenih radnika i da je pri tome, ne računajući raznorazne grupe i holdinge, pojedinačno najveći hrvatski poslodavac.

No, okrećući „medalju“ na onu drugu stranu, mogli bi se zapitati, koliko zapravo radnicima Hrvatske pošte, u njihovom svakodnevnom životu i radu, znači visoki poslovni rejting ostvaren u kompaniji s najvećim brojem radnika u državi? Dobro, mogli bi reći kako to znači da radimo u velikoj tvrtki koja u nekoliko proteklih godina ostvaruje sasvim dobre poslovne rezultate. Tvrtki koja se gradi i modernizira i da sve to jamči kakvu takvu sigurnost i budućnost u ovim nadasve nesigurnim vremenima. Cijeneći ulaganje u budućnost, treba vidjeti što je sa sadašnjošću onih koji su najzaslužniji za ovaj

visoki rejting Hrvatske pošte? Bi li se naša kompanija našla na visokom desetom mjestu najboljih kad bi oni koji „uzimaju mjeru“ izmjerili i ocijenili sve ono što tišti i grebe poštanske trudbenike, kad bi u obzir uzeli samo neke parametre? Na primjer, plaću koja je ozbiljno ispod državnog prosjeka, loše uvjete rada na mnogim radnim mjestima, narušenu radnu klimu i nedobre međuljudske odnose, zabrinjavajuće odnose na relaciji rukovoditelj - radnik, zdravstvene posljedice brojnih radnika koji su doživjeli pljačku na radnom mjestu, rad pod enormnim stresom, iznimno velik broj izostanaka s posla zbog bolovanja čiji se objektivni uzrok ne otklanja, nemogućnost korištenja godišnjih odmora, zabrinjavajući broj odlazaka radnika iz sustava, sve teža mogućnost pronalaženja radnika voljnih raditi u uspješnoj kompaniji...

Koliko god sve nabrojeno izgleda (pre)teško rješivo, sigurni smo da ima načina i mogućnosti stvar popravljati i na koncu dovesti u red, u relativno kratkom roku. Potrebno je, prije svega, promijeniti stav i odnos poslovođenstva prema radnicima. Neka taj odnos, bez iznimke i izuzetka, bude odnos čovjeka prema čovjeku. Radnicima reći i priznati (ne samo verbalno) kako su oni ti koji su najzaslužniji za uspješno poslovanje i zavidan rejting tvrtke i sve to, pod hitno i za početak, „neverbalno“ potkrijepiti poboljšanjem njihovog materijalnog statusa. Da ne bi bilo zabune, pod poboljšanjem materijalnog statusa podrazumijevamo samo i isključivo povećanje plaće radnika.

IZBORI U HSP - OBJAVA I ANALIZA REZULTATA U IDUĆEM BROJU

U prošlom broju *Post info* izvijestili smo vas o završetku izbora za povjerenike u Hrvatskom sindikatu pošte. Slijede konstituirajuće sjednice Vijeće povjerenika, koje će se održati idući tjedan, kada ćemo kroz *Post info*, objaviti analizu i konačne rezultate po podružnicama.



SVE JE TEŽE NAĆI STALNI POSAO! HRVATSKA U NESLAVNOM VRHU



Prema objavljenoj Eurostatovoj statistici, u Uniji je sve teže naći stalni posao, a u tom smislu Hrvatska znatno prednjači u odnosu na prosjek EU.

Udjel privremenih zapošljavanja u EU je s 11 posto u 2002. godini lani porastao na 13 posto, dok je honorarni rad u istom razdoblju skočio s 15 na 19 posto. Kad je u pitanju privremeno zapošljavanje, najveći udio u ukupnom broju zaposlenih imaju Poljaci i Španjolci, a Hrvatska je treća s udjelom od 20 posto. Najmanje privremeno zaposlenih imaju Rumunji, svega jedan posto, u Litvi je riječ o dva posto, a u Estoniji i Latviji po tri posto.

GODIŠNJI ODMOR SMANJUJE STRES?

Odlazak na godišnji odmor rezultira reducira-
njem stresa, no ovakav učinak traje samo do po-
vratka na posao, utvrđeno je u novom
istraživanju. Prema podacima za oko 1500 oso-
ba, 21 posto ispitanika se ne može u potpunosti
opustiti i uživati niti na godišnjem odmoru. Du-
goročno izraženiji pozitivan učinak na produkti-
vnost ispitanika imaju organizacijski faktori koji
dovode do reduciranja stresa dok su radnici na
radnom mjestu. Pokazalo se i kako je kroničnom
stresu izloženo 35 posto sudionika istraživanja.
Najčešći uzroci stresa su niske plaće, izostanak
prilika za napredovanje i osobni razvoj, preveli-
ke radne obveze i predugo radno vrijeme. Ovi podaci preuzeti su iz glasila jednog nama prijateljskog sindikata.



Ovi podaci preuzeti su iz glasila jednog nama prijateljskog sindikata. Čitajući članak čovjek se stvarno ne može ne zapitati kakve bi rezultate stručnjaci dobili da su kojim slučajem isto istraživanje proveli među radnicima u Hrvatskoj pošti. Naime, svima je, pa i nadređenima, itekako poznato da go-
tovo svake godine u nekoliko navrata pišemo o velikom broju neiskorištenih godišnjih odmora kao i o neslavnoj
činjenici da se radnike zove za vrijeme korištenja istih, tražeći njihov prekid! Ne čudi, stoga, podatak s početka
ovog članka, koji kaže da se dio radnika jednostavno ne može opustiti niti na godišnjem. Zato valjda i ovaj upit-
nik u naslovu. Jer, godišnji kakav su radnici nekad poznavali postao je utopija i nekako kao da prođe i prije nego
počne. Što je zapravo godišnji odmor današnjim radnicima?

POGREŠKE KOJE UBIJAJU MORAL SVAKOG ZAPOSLENIKA



Kako biste izbjegli nezdravo radno okruženje, portal
Inc. donosi pet najčešćih pogrešaka koje će dokrajčiti
moral i želju za rad svakog zaposlenika:

1. Stvaranje natjecateljskog okruženja

Možda vam se stvaranje internog konkurentnog okru-
ženja čini kao dobra ideja, ali budite sigurni, netko će
se u takvoj situaciji postaviti neprijateljski prema vama,
pobjedniku i kompaniji. Umjesto toga pokušajte pred
svoj tim stavljati zadatke u kojima nitko ne gubi.

2. Ignoriranje želja i potreba zaposlenika

Što više saznanja imate o motivaciji vaših zaposlenika,
to će oni poslu pristupati s više entuzijazma. Čak i ako
im ne možete ponuditi posao koji će u potpunosti zado-
voljiti njihove želje, uvijek postoji način kako inkorpori-
rirati ono što vole u ono što rade.

3. Zanemarivanje onih koji dobro obavljaju svoj posao

Jesti li ikada sami sebi rekli: "On je tako dobar u onom
što radi da si ne mogu priuštiti unaprijediti ga?" Ako je
odgovor potvrđan, počnite razmišljati kako takav poje-
dinac može pomoći ostalim zaposlenicima jer ćete ga u
protivnom izgubiti.

4. Nagrađivanje hvalisavaca

Postoje zaposlenici kojim samopromocija nije jača
strana, te se ne hvale neprestano, no to nije razlog da ne
nagradite njihov trud ako su to zaista zaslužili.

5. Zaposlenici ne vide širu sliku

Većina zaposlenika želi svojim radom doprinijeti ra-
zvoju tvrtke u kojoj rade. Posao lidera je da im pokažu
kako u tome uspjeti te pokazati im put na kraju kojeg
se krije uspjeh. (Izvor: Profitiraj.hr)