

Post Info

INFORMATIVNI TJEDNIK HRVATSKOG SINDIKATA POŠTE



STRATEGIJA POŠTA2022

Nakon održanih prezentacija po grupama područja teško se oteti dojmu da je organizacijska klima (čitaj optimizam) u „bazi“ i „na vrhu“ poštanske piramide na dijametralno suprotnim stranama.

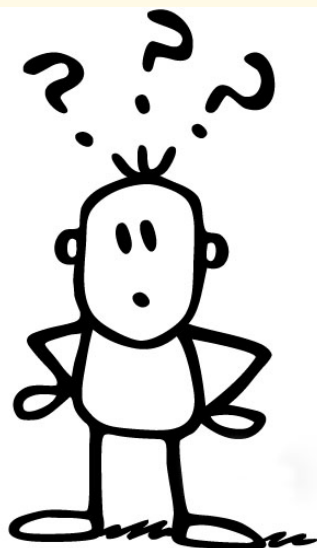
Lijepo je čuti (i pročitati) kako naša kompanija zna smjer u kojem treba ići i da se, cijeneći svoje tradicionalne klijente i njihove potrebe, sve više prilagođava nekim novim klijencima koji će, nadamo se, biti naši budući klijenti. Dobro je i pohvalno što se vraća fokus na naše temeljno poslovanje, što moramo (ono što smo oduvijek i morali), biti građanima na usluzi i što korisnik i njegove potrebe ulaze u žižu naših interesa i stremljenja.

Ono što nije lijepo i nikako ne veseli je da se do radnika teško ili nikako probijaju te optimistične vijesti. Nažalost, dobar broj radnika iz „baze“ i dalje ozbiljno razmišlja o odlasku iz kompanije. Ne samo radnici, nego i njihovi neposredni voditelji i kontrolori su u dobroj mjeri nezadovoljni, a upravo su oni ti koji bi, u neposrednom kontaktu s radnicima trebali širiti optimizam, raditi na podizanju organizacijske klime i promicanju kompanijske kulture. U čemu je kvaka, zašto je je tomu tako i kako doskočiti, da bi se stvar stubokom promijenila?

Nije baš za očekivati da će išta popraviti najavljeno smanjenje fiksnog dijela plaće voditeljima i kontrolorima, kako bi im se to smanjenje, (možda) vratilo kroz varijabilnu nagradu (a možda i ne). Jer, upravo voditelji, kontrolori i sav tzv. niži rukovodeći kadar su ti koji u (svako)dnevnom kontaktu s radnicima, uvelike i rekli bi presudno, utječu na zadovoljstvo radnika. Posredno i posljedično, naravno, i na zadovoljstvo korisnika. Zato bi bilo dobro da oni čiji je to posao, što prije prepoznaju dobre i kvalitetne rukovoditelje, bez kojih bi poslovni procesi bili ozbiljno ugroženi i adekvatno ih nagrade. Jednako tako, one manje dobre pa čak i loše (jer i takvih ima), zamijeniti boljima i kvalitetnijima iz našeg sustava (jer i takvih ima). Ako se to ne dogodi, bit će teško provesti Strategiju, kako god se ona zvala i koliko god kvalitetna bila.



VIŠE NEGO ZASLUŽENO...



Da čovjek ne povjeruje! Tekst u vezi isplate prigodne nagrade kojeg smo objavili u prošlom broju *Post Infa*, a koji završava rečenicom „Uspjeh je u najvećoj mjeri ostvaren na predanosti, trudu i mucu radnika, pa bez ikakve dileme i zadržke, treba reći kako će radnicima Hrvatske pošte biti isplaćena **više nego zaslužena prigodna nagrada**“, jednom je broju naših čitatelja bio ozbiljnim razlogom naljutiti se na Sindikat jer, eto, oni iz napisanog razumješe kako Sindikat tvrdi i piše da radnici nisu zaslužili ovu nagradu!? Ide to toliko daleko da je jednom dokonom „lumenu“, profesionalnom Internet hejteru, palo napamet slavodobitno napisati nešto u stilu: evo vidite kako sam ja pametan pa se nisam učlanio u sindikat koji tvrdi da radnici nisu zaslužili nagradu.

Što reći? Da nije žalosno, bilo bi smješno!

SAGORIJEVANJE NA POSLU (*BURNOUT*) - III. DIO

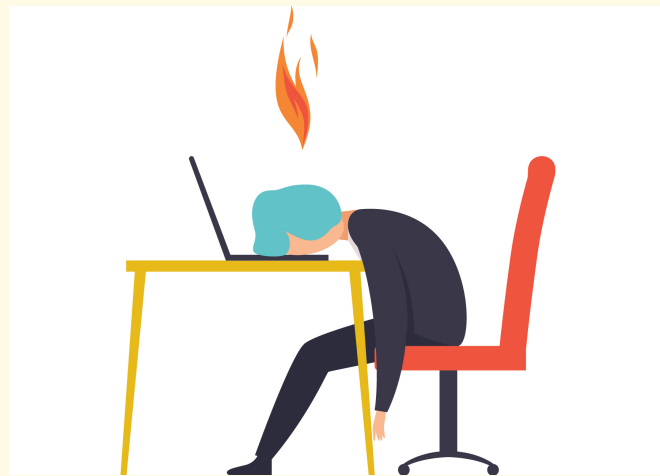
Sagorijevanje na poslu ili tzv. „burnout“ je posljedica dugotrajne izloženosti stresu na radnom mjestu. Do njega najčešće dolazi kada postoji nesklad između zahtjeva okoline, naših očekivanja da ćemo tim zahtjevima udovoljiti i naših realnih mogućnosti da im udovoljimo. U stručnoj literaturi opisuje se kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenja osobnog postignuća koji nastaje kao odgovor na kronični stres u poslovima vezanim uz neposredni rad s ljudima. Drugim riječima, osobe koje rade poslove koji uključuju direktan rad s ljudima, u nekom trenu mogu postati depresivne, ravnodušne, nemotivirane za svoj posao i obeshrabrene.

Matrica faktora rizika

Sigurno da i **makro-socijalno okruženje** utječe na sindrom sagorijevanja, kao što su novi oblici ugovaranja i nesigurnost posla te radnog mjesta, traži se sve više emocionalnog angažmana na poslu, neravnoteža poslovnog i privatnog života također doprinosi sagorijevanju, ali i starenje radne snage (zbog starenja populacije i pomicanja dobi za umirovljenje). Opterećenost poslom se intenzivira zbog racionaliziranja i sve manje zaposlenika te potrebe za uvođenjem novih tehnologija.

Sve to ukazuje na sve veću javnozdravstvenu potrebu razvijanja zdravih radnih okruženja, edukaciju rukovodstva za zdravo upravljanje tvrtkama, kao i edukacija zaposlenika iz područja stres-menadžmenta te razvoj kolegijalnih međuljudskih odnosa na poslu.

„Život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti vrednote su od posebnog društvenog interesa u Republici Hrvatskoj“.



„ZAPOSLENICI DAJU OTKAZE ZBOG LOŠIH ŠEFOVA, A NE ZBOG POSLA“

Prema riječima specijalistice za ljudske resurse i izvršne direktorice tvrtke TwoFold, Alison McMahon, šef koji ne brine (ili se ne može barem pretvarati da brine) o svojim zaposlenicima, „i nije neki šef“. Ona kaže kako postoje brojni faktori zašto netko odluči dati otkaz, a neki od njih su premala plaća, prevelika radna satnica, daleka lokacija i nedostatak interesa. No, prema Alison, najveći razlog zbog kojeg zaposlenici prelaze na druga radna mjesta je taj što su umorni od rada za loše šefove. Ljudi su uglavnom, kaže, spremni nositi se s negativnim situacijama, dok im se sviđa onaj za koga rade. A kad to nije slučaj, više nemaju razloga negdje ostati. U devet od deset slučajeva kad zaposlenik kaže da odlazi za više novca, to nije istina, previše im je neugodno reći istinu - kaže Alison, i dodaje da „ako vodite organizaciju ili tvrtku, vaše vrijednosti i djelovanja trebaju inspirirati vaš tim“. A kad to nije slučaj, kaže, dobijete slabiju produktivnost. „Prirodno je da će prije ili kasnije, netko tko je dobar radnik, ali nema voditeljskih vještina, doći u poziciju da ga netko 'previše nadzire', što je problem u mnogim tvrtkama“- rekla je Alison za *LinkedIn*, i zaključuje da tako brojna mjesta završavaju s nezadovoljnim zaposlenicima. (Izvor: 24 sata)

KRAJEM LISTOPADA 121.597 NEZAPOSLENIH

Krajem listopada ove godine u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) bilo je registrirano 121.597 nezaposlenih osoba, što je za 9.221 osobu više nego prethodnoga mjeseca te za 20.075 osoba manje nego u listopadu 2018. Od ukupnoga broja nezaposlenih u listopadu 2019. bilo je 54.704 nezaposlenih muškaraca (45 posto) i 66.893 nezaposlene žene (55 posto). Najveći apsolutni broj nezaposlenih osoba u listopadu 2019. imali su Splitsko-dalmatinska županija (16,5 posto od ukupnoga broja u Hrvatskoj), Grad Zagreb (13 posto) i Osječko-baranjska županija (12,7 posto), a najmanji u Ličko-senjskoj županiji (1,3 posto). Temeljem radnoga odnosa većina se osoba zaposlila na određeno vrijeme (83,7 posto). Promatrano po djelatnostima, najveći se broj zaposlio u prerađivačkoj industriji, trgovini na veliko i malo, obrazovanju, pružanju smještaja, pripremi i usluživanju hrane te zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi.