



SKRB ZA ZAPOSLENE

ZAPOSLENI

RAZVOJ ZAPOSLENIH

V letu 2008 smo namenili veliko pozornosti razvoju zaposlenih. Prepričani smo, da prav naložbe v znanje in razvoj zaposlenih generirajo največjo dodano vrednost, saj so zaposleni in njihovi potenciali tisti, ki prispevajo k dolgoročni Si.mobilovi rasti.

Deset let je minilo, odkar je Si.mobil kot prvi zasebni ponudnik mobilne telefonije pri nas začel s komercialnim delovanjem. V tem času smo zrasli v poslovno uspešno in tehnološko napredno podjetje s kakovostnim mobilnim omrežjem in vrhunsko infrastrukturo. Vsega tega pa ne bi mogli uresničiti brez visoko motiviranih in ustrezno usposobljenih zaposlenih. Zavedamo se pomembnosti razvoja zaposlenih, zato:

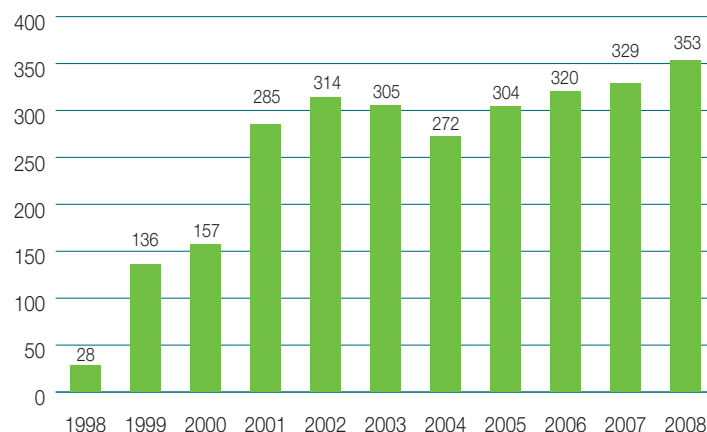
- sledimo ambicijam zaposlenih in jim pomagamo pri načrtovanju kariernih poti,
- jih usmerjamo pri razvoju talentov,
- spodbujamo organizacijsko kulturo, ki podpira inovativnost, razvoj in samoiniciativnost zaposlenih.

Svoje zaposlene redno obveščamo, izobražujemo in skrbimo za njihovo dobro počutje. Trudimo se omogočiti, da zaposlitev v Si.mobilu ni samo izziv, ampak tudi prijetna izkušnja. In pri tem smo uspešni, saj se velika pripadnost podjetju kaže tudi v nizki stopnji fluktuacije, ki bila v letu 2008 nekaj več kot 9,8-odstotna.

Smo ponosni lastnik certifikata **Družini prijazno podjetje**. Sprejeli smo vrsto ukrepov, s katerimi pomagamo zaposlenim staršem uskladiti delo in družino. Med iskanci zaposlitve smo zelo zaželeni, kar dokazuje tudi certifikat **Ugleden delodajalec**. Certifikat je za nas toliko bolj pomemben, saj so nas kot podjetje, ki nudi profesionalno in osebnostno rast zaposlenim, prepoznali prav iskanci zaposlitve sami. Bili smo tudi finalist izbora projekta **Zlata nit** in se uvrstili med sedem velikih slovenskih podjetij, ki so se izkazala kot najboljši delodajalec v Sloveniji.

Na dan 31. 12. 2008 je bilo v Si.mobilu 353 zaposlenih, kar je 6,7 odstotka več zaposlenih kot v enakem obdobju lani. Trenutno zaposlujemo enega tujca, dve Si.mobilovi sodelavki pa sta za dalj časa na delu v tujini.

RAST ŠTEVILA ZAPOSLENIH





ZAPOSLENI

Izobraževanje in usposabljanje

Smo mlad kolektiv, saj je povprečna starost zaposlenih 33,85 let. Večina zaposlenih (48 odstotkov) ima srednješolsko izobrazbo ali višjo in visoko izobrazbo (42 odstotkov). Malo manj kot tretjina zaposlenih ima univerzitetno izobrazbo, skoraj 5 odstotkov pa magisterij znanosti.

V Si.mobilu sistematično skrbimo za razvoj zaposlenih. Od januarja do konca decembra 2008 smo imeli v Si.mobilu 2.178 izobraževalnih dni ali kar 2,5-krat več kot v prejšnjem letu. S petimi sodelavci smo tudi sklenili pogodbo za študij ob delu, skupaj pa trenutno pri pridobivanju formalne izobrazbe podpiramo 19 sodelavcev. Svojo strokovnost lahko zaposleni nadgrajujejo tudi v mednarodnem okolju, saj je Si.mobil del skupine mobilkom austria.

V letu 2008 smo vsa izobraževanja v podjetju združili pod okrilje **Službe za razvoj zaposlenih**. Sledili smo cilju, da poenotimo izobraževanje – predvsem izobraževanje v Prodaji in Naročniškem sektorju. S tem poenotenim programom izobraževanja vseh, ki skrbijo za naše uporabnike in so z njimi v neposrednem stiku, smo dosegli enoten in dosledno kakovosten pristop do uporabnika.

V preteklih dveh letih smo vodili intenzivne delavnice za vse ravni vodij v Si.mobilu. V letu 2009 se bomo usmerili v praktične, individualne "coaching" programe za direktorje in vodje oddelkov. Na ta način dosegamo enotni način vodenja sodelavcev in gradimo enotno organizacijsko kulturo.

Leto 2008 je močno zaznamoval začetek **programa razvoja ključnih kadrov**. Namen programa je zagotoviti osebni in karierni razvoj najboljših sodelavcev. Omogoča nam prepoznavanje naslednikov za ključne položaje v podjetju in razvoj le-teh. V letu 2009 bomo program razvoja ključnih kadrov nadgradili in dopolnili z do sedaj pridobljenimi izkušnjami.

Služba za razvoj zaposlenih je razvila več orodij, ki so vodjem v pomoč pri razvoju svojih sodelavcev. Pomembno je, da vodje znajo ta orodja uporabljati in sodelavcem omogočiti ustrezen in usmerjen karierni razvoj. V letu 2008 je 42 zaposlenih napredovalo vertikalno in 146 horizontalno, po dvigu plač.

IZOBRAŽBENA STRUKTURA	STOPNJA IZOBRAZBE	2005	2006	2007	2008
Osnovna šola	I.	1	4	3	2
Osnovna šola	II.	0	0	0	0
Dveletna srednja šola	III.	0	0	0	0
Triletna srednja šola	IV.	22	23	22	20
Štiriletna srednja šola	V.	146	151	161	167
Višja in visoka izobrazba	VI.	31	37	33	39
Univerzitetna izobrazba	VII.	94	92	97	109
Magisterij znanosti	VIII.	10	12	13	16
Doktorat znanosti	IX.	0	1	0	0
Skupaj		304	320	329	353



ZAPOSLENI

Merjenje organizacijske klime

Organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju spremljamo od leta 2005, ko smo se pridružili projektu raziskovanja in spremljanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah SiOK. Na ta način vsako leto dobimo vpogled v značilnosti našega delovnega okolja. Na osnovi dobljenih rezultatov opredelimo dobre oziroma šibke točke organizacijske klime in sprejmemo predloge za izboljšanje medsebojnih odnosov, notranje organiziranosti, načina vodenja, motivacije in iniciativnosti zaposlenih ter poznavanja skupnih ciljev.

Ker SiOK za vsa podjetja uporablja identični vprašalnik, imamo možnost neposredne primerjave z vsemi slovenskimi podjetji, ki so vključena v SiOK, in pa z organizacijsko klimo v podjetjih iz področja telekomunikacij.

Rezultati merjenja organizacijske klime v Si.mobilu za leto 2008 so pokazali, da je srednja vrednost rezultatov v Si.mobilu dosegla visoko povprečje in je znašala 3,88, kar je:

- za 0,45 točke več od Si.mobilovega povprečja za leto 2007,
- za 0,69 točke več od slovenskega povprečja za leto 2007,
- za 0,22 točke več od povprečja za področje telekomunikacij za leto 2008.

Zaposleni v Si.mobilu smo zelo inovativni, iniciativni in motivirani za osebni in strokovni razvoj. Poznamo poslanstvo in cilje Si.mobila in čutimo pripadnost organizaciji. Prav tako smo zadovoljni z vodenjem družbe in s pogoji za strokovno usposabljanje.

SIOK	REZULTATI SI.MOBIL 2008	RAZLIKA SI.MOBIL 2008/ SI.MOBIL 2007	RAZLIKA SI.MOBIL 2008/ SLOVENSKO POVPREČJE 2007	RAZLIKA SI.MOBIL 2008/ TELEKOMUNIKACIJE 2008
Odnos do kakovosti	4,15	0,48	0,49	0,17
Inovativnost in iniciativnost	4,14	0,37	0,63	0,19
Motivacija in zavzetost	4,11	0,54	0,71	0,16
Notranji odnosi	4,06	0,52	0,82	0,4
Dodatna vprašanja o sistemih	4	0,26	0,96	0,23
Poznavanje poslanstva in vizije ter ciljev	3,98	0,44	0,8	0,29
Pripadnost organizaciji	3,96	0,44	0,66	0,35
Vodenje	3,92	0,38	0,7	0,12
Strokovna usposobljenost in učenje	3,92	3,92	0,66	0,27
Organiziranost	3,87	0,53	0,7	0,29
Notranje komuniciranje in informiranje	3,8	0,42	0,85	0,28
Razvoj kariere	3,34	0,61	0,61	0,11
Nagrajevanje	3,17	0,36	0,55	0,08
Zadovoljstvo	3,86	0,25	0,45	0,11
Povprečje	3,88	0,45	0,69	0,22



ZAPOSLENI

Skrb za zaposlene

Uresničevanje družbene odgovornosti, kamor sodi tudi skrb za zaposlene, je eden od stebrov uspešnega poslovanja. Skrb za zaposlene se obrestuje v večji pripadnosti zaposlenih. Si.mobil svoje poslanstvo biti skrben in odgovoren delodajalec udejanja na več načinov:

- **Letni pogovor s sodelavcem.** Vsi sodelavci imajo vsaj dvakrat letno možnost poglobljenega razgovora s svojim nadrejenim. Letni razgovor je namenjen tudi postavljanju ciljev, predvsem pa osebnemu in kariernemu razvoju sodelavcev.
- **Napredovanje.** Zaposleni imajo možnost rednega napredovanja vsaki dve leti za največ dva plačilna razreda. Poleg tega ima vodja tudi možnost, da predlaga sodelavce za izredna napredovanja. Napredovanje je redni postopek, ki se izvaja enkrat letno.
- **Nagrada za uspešno delo.** Zavedamo se, da je tudi materialna stimulacija pomemben del motivacije zaposlenih. Zaposleni v Si.mobilu imajo možnost prejeti letni bonus v višini 12 odstotkov svoje letne bruto plače, če dosejajo zastavljene cilje. Cilje zaposleni in vodja določita na letnem pogovoru, med letom pa še vsaj enkrat preverita njihovo izvajanje. Poleg tega prejmejo še najvišji zakonsko določen znesek neobdavčenega regresa.
- **Dodatno izobraževanje.** Poleg internih in eksternih izobraževanj (delavnice, seminarji, tečajji) omogočamo tudi možnosti financiranja in sofinanciranja šolnin. Naše zaposlene spodbujamo k prenosu znanja. Znanje zaposlenim prenašajo notranji izobraževalci.
- **Skrb za varno starost.** Zaposlenim pomagamo tudi poskrbeti za socialno varnost v tretjem življenjskem obdobju. Tistim, ki so se odločili vstopiti v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, Si.mobil vplačuje mesečne prispevke v višini 1,8 odstotkov bruto plače pri Prvi pokojninski družbi.
- **Nezgodno zavarovanje.** Zaposleni so vključeni v kolektivno nezgodno zavarovanje pri zavarovalnici Slovenica.
- **Posebne pozornosti.** Si.mobilovi zaposleni imamo pravico do uporabe mobilnega telefona, in sicer brezplačno za klice na službene številke in vse klice v Sloveniji med 7. in 19. uro. Poleg tega so deležni čestitke ob pomembnih življenjskih dogodkih, bonov ob rojstvu otroka, cepljenja proti gripi, novoletnega darila, promocijskega materiala, kot so majice, kape, dežniki idr., brezplačne kave in svežega sadja, uporabe službenih avtomobilov in parkirišč, koles in skirojev za službene poti po Ljubljani, piknikov in novoletne zabave ter jasne in odkrite komunikacije.
- **Družini prijazno podjetje.** Vključili smo se v projekt Družini prijazno podjetje, ki ga izvaja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v sodelovanju z razvojnim partnerstvom Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. Maja leta 2007 smo prejeli osnovni certifikat Družini prijazno podjetje.
- **Sodelovanje v različnih skupinah znotraj podjetja.** Zaposleni lahko svoje znanje in interese izražamo z aktivnim sodelovanjem v skupini Družini prijazno podjetje, Eko timu, lahko pa si poiščemo možnosti za aktivnejše preživljanje prostega časa z aktivnostmi, ki jih nudi Skupina za šport.

Družini prijazno podjetje

Raziskave potrjujejo, da se v družini prijaznih podjetjih fluktuacija zaposlenih zmanjšuje. Ukrepi za lažje usklajevanje poklica in družine so sestavni del naše organizacijske kulture. Prizadevamo si graditi kar najbolj družini prijazno podjetje in z vsakim ukrepom dvigniti kakovost počutja zaposlenih. V letu 2008 pa se je rodilo kar 36 novorojenčkov in tako je danes med nami že skoraj polovica staršev.

V zadnjih treh letih je starševski dopust koristilo 62 očkov:

- v letu 2006: 24 očkov (1.648 ur očetovskega dopusta),
- v letu 2007: 20 očkov (1.808 ur očetovskega dopusta),
- v letu 2008: 18 očkov (1.576 ur očetovskega dopusta).

Sprejeli smo sedem ukrepov, s katerimi želimo še izboljšati organizacijo dela ter zaposlenim olajšati usklajevanje družinskega in poklicnega življenja:

- **Otroški časovni bonus.** Zaposleni z otroki imajo izredni plačani dopust za prvi šolski dan otroka prvega razreda osnovne šole. Prav tako je mogoče izredni plačani dopust izkoristiti, če otrok menja šolo (prvi dan menjave, do 4. razreda osnovne šole). Ko se otrok uvaja v vrtec, ima zaposleni dva tedna možnost fleksibilnega delavnika z zmanjšano časovno prisotnostjo.
- **Fleksibilni dnevni odmori.** Ker v družini včasih pride do neodložljivih obveznosti, smo našim zaposlenim omogočili do štiri ure v mesecu za odmoro med delom ob poljubni uri.
- **Ponovno vključevanje v delovni proces po porodniškem in starševskem dopustu.** Ob vrnitvi v službo po porodniškem ali starševskem dopustu zaposlenim omogočamo, da se vključijo v proces usposabljanja. Ponovno vključevanje v delovni proces je lahko povsem prilagojeno strokovnim zahtevam poklica, ki ga opravlja. Zaposleni imajo tudi možnost osvežitve znanj in veščin, če je v času njihove odsotnosti prišlo do spremenjenih poklicnih zahtev.
- **Informiranje zaposlenih.** Pri usklajevanju družine in službe si pomagamo tudi med seboj. Na intranetu skupaj iščemo odgovore in razpravljamo o tipičnih problemih, s katerimi se soočajo zaposleni starši. Poleg tega imajo vsi zaposleni dostop do internih predpisov, ki urejajo ukrepe za družini prijazna podjetja.
- **Izobraževanja za vodstvene kadre o družini prijazni politiki zaposlovanja.** Za vodje na vseh organizacijskih ravneh pripravljamo posebna izobraževanja o možnih ukrepih, da bi podjetje naredili čim bolj družini prijazno. Z večjo osveščenostjo vodij je usklajevanje družinskega življenja z delovnimi obveznostmi lažje, izvajanje ukrepov za zagotavljanje družini prijaznega podjetja pa učinkoviteje.
- **Strokovna skupina za usklajevanje interesov zaposlenih in podjetja.** Nad izvajanjem vseh ukrepov bdi strokovna skupina, ki išče in oblikuje nove rešitve za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Obravnava tudi vsak konkretni problem, ki se pojavi in za katerega še ni predvidenega ustreznega ukrepa.



ZAPOSLENI

Komuniciranje z zaposlenimi

Vsaka organizacija ima več različnih javnosti, od katerih je odvisen njen uspeh. Obstaja pa ena javnost, ki je prisotna prav v vseh organizacijah. To so zaposleni. Podjetje lahko učinkovito posluje le, če med vodstvom in zaposlenimi vlada sinergija, če zaposleni poznajo poslanstvo in vizijo podjetja in se identificirajo z njegovimi vrednotami. Zato v Si.mobilu interno komuniciranje skrbno načrtujemo.

Za telekomunikacijsko podjetje se pravzaprav spodobi, da je dobro v komuniciranju. In pri Si.mobilu se tega držimo tudi v naših medsebojnih interakcijah. Poleg komuniciranja prek intraneta je pomembno orodje interne komunikacije tedenski elektronski bilten Si.weekly, ki ga vsi zaposleni vsak petek dobijo po elektronski pošti. Si.mobilovce obvešča o tedenskih novostih, novih prodajnih ali oglaševalskih akcijah, pridobitvah in dejavnostih Si.mobila (nove pogodbe o mednarodnem gostovanju, nove bazne postaje). V Si.weeklyju izvemo tudi, kdo so novi sodelavci, kdo je napredoval, kaj o nas pišejo mediji. Štirikrat letno izdajamo tudi tiskano interno glasilo *Inside*, ki ga ustvarja uredniški odbor, sestavljen iz predstavnikov vseh sektorjev. Prispevke za *Inside* pišejo zaposleni sami in tako ustvarjamo časopis od ljudi za ljudi.

Zaposlene o novostih seznanjamo še prek drugih elektronskih obvestil, ki jih zaposleni glede na pomembnost in vsebino prejmejo pred objavo v medijih. Informacije o podjetju in njegovih dosežkih pošiljamo prek elektronskih sporočil Službe za korporativno komuniciranje *Corporate Communication Info*, kadrovske informacije in informacije o razvoju zaposlenih prek elektronskih obvestil *HR Info*, uprava pa z zaposlenimi komunicira prek elektronskih obvestil *Management Board Info*. Informacije o okoljskih in družbeno odgovornih temah pa Si.mobilovci dobijo prek elektronskega sporočila *Re.misli Info*.

Tistim zaposlenim, ki so odsotni dalj časa zaradi porodniškega dopusta ali bolniškega staža omogočamo, da tudi v tem času ohranijo stik s podjetjem. Na dom jim pošiljamo interni časopis

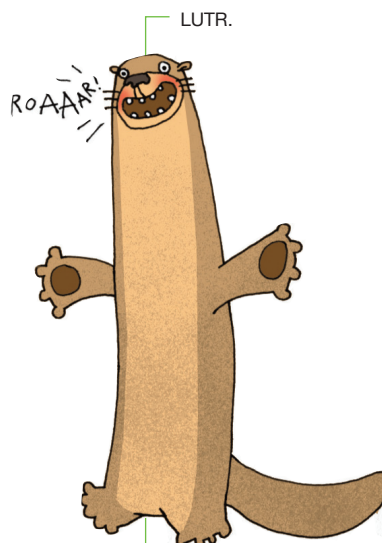
Inside, Si.weekly pa lahko prejemo na zasebni elektronski naslov. Na ta način se zaposleni hitreje in lažje vključijo v delovni proces po vrniti na delovno mesto.

Vsaj trikrat letno za zaposlene organiziramo **redna srečanja**. Prvič se srečamo v začetku leta, ko vodstvo podjetja predstavi poslovanje preteklega leta in načrte za tekoče leto. Drugič se srečamo poleti na pikniku, konec leta pa organiziramo novoletno zabavo. Za ključne ljudi Si.mobila, ki potrebujejo dodatne in bolj poglobljene informacije, pa običajno trikrat letno organiziramo ločena srečanja.

Pomembno dopolnitev internemu komuniciranju znotraj Si.mobila predstavlja komuniciranje znotraj skupine mobilkom austria. Vključeni smo v *groupnet* – intranet celotne skupine, kjer lahko najdemo informacije o posameznih trgih in operaterjih, vključenih v skupino mobilkom austria, podatke o dejavnostih skupine in različne dokumente. Prejemamo tudi elektronski bilten *mag monthly*, ki ga mobilkom austria mesečno pošilja družbam v skupini. Skupina enkrat letno organizira tudi srečanje ključnih ljudi iz skupine, kjer udeleženci razpravljajo o razvoju in prihodnosti skupine, strategiji in njeni usmeritvi.

Veliko pozornost v Si.mobilu namenjamo tudi našim najmlajšim, otrokom Si.mobilovih staršev. Ob rojstvu otroka vsak zaposleni prejme čestitko, starše pa razveselimo z bonom za novorojenčke. Vsako leto v decembru za naše najmlajše pripravimo tudi srečanje z Božičkom.

V zgodbo Re.misli, ki smo jo začeli izvajati v letu 2008, smo vključili tudi naše najmlajše, saj želimo tudi njim približati zavest o čistih in zdravih vodah v Sloveniji. V ta namen smo razvili poseben otroški lik – Lutra. *Lutr* je samček vidre, ki je ime dobil po latinskem poimenovanju za vidro *Lutra Lutra*. Vidre so zelo ogrožena živalska vrsta v Sloveniji, saj za svoje življenje potrebujejo neoporečne vodne vire in neokrnjeno naravo. Lutra smo otrokom zaposlenih prvič predstavili na vabilu za srečanje z Božičkom. Tam jih je poleg Božička pričakal tudi Lutr.



Lutr. je otroški lik, ki smo ga razvili, da bi z njim nagovarjali otroke zaposlenih. Lutr. bo otroke zaposlenih spremljal pri vseh Si.mobilovih okoljskih aktivnostih.