

Péče o zaměstnance a pracovní prostředí

Dlouhodobou strategií společnosti v oblasti lidských zdrojů bylo vytvořit z O2 „místo, kde je radost pracovat“. V roce 2008 byl definován tzv. slib zaměstnancům, který přesně charakterizoval, čeho chce firma v jednotlivých oblastech dosáhnout. Plánované aktivity firma realizovala v průběhu roku 2009.

Struktura zaměstnanců

	Stav k 31. 12. 2009
celkem počet zaměstnanců	8 020
z toho ženy	2 784
z toho muži	5 236
z toho zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním či postižením	62

Údaje o počtu zaměstnanců podle divizí

Název organizační jednotky	Stav k 31. 12. 2009
Divize Korporátní a SME zákazníci	1 007
Divize Rezidentní zákazníci	2 107
Divize Provoz	3 465
Velkoprodej	63
Vnější vztahy	24
Strategie a rozvoj produktů	292
Lidské zdroje	82
Podpůrné jednotky	349
Divize Finance	382
Právní záležitosti	51
Interní audit a řízení rizik	17
Veřejná správa a Business Solutions	132
DHL	43
Kancelář generálního ředitele	6
Celkem	8 020

Zapojení zaměstnanců

Průzkum Reflect

Zájem zaměstnanců společnosti o průzkum spokojenosti a motivovanosti meziročně vzrostl o 1 %, na konečných 90 %. Celkový Reflect index zůstal na stejné úrovni jako v roce 2008. Tento výsledek považovalo vedení společnosti za dobrý vzhledem ke skutečnosti, že v průběhu roku došlo k řadě významných změn. V dílčích oblastech se zobrazilo několik pozitivních trendů. Indexy Můj manažer, Má práce a rozvoj a Atmosféra se zlepšily o jeden bod a patřily k silným stránkám firmy. Index Top management se meziročně zhoršil o 3 body, proto se vedení společnosti bude v dalších letech intenzivněji věnovat důvěryhodnosti, dostupnosti a efektivitě týmu top manažerů.

Výroční ceny Spirit of O₂

Už tradičně se ve společnosti oceňovali nejlepší zaměstnanci v rámci výročních cen Spirit of O₂. Všichni zaměstnanci měli možnost nominovat sebe nebo své kolegy za aktivity, které napomáhají společnosti Telefónica O2 držet se na špičce telekomunikačního trhu. Novinkou roku 2009 bylo zdvojnásobení nominací – v jarním kole volili vítěze zaměstnanci, v podzimním kole vybrala ty nejlepší návrhy za celý rok odborná porota složená z vrcholových manažerů společnosti.

Programy podporující rovnováhu pracovního a osobního života

Telefónica O2 si uvědomovala, že dát zaměstnancům možnost pracovat z domova přináší výhody všem stranám – zaměstnancům, firmě i jejím zákazníkům. Proto se každý zaměstnanec, u kterého to dovozovala povaha jeho práce, mohl dohodnout se svým nadřízeným na výkonu práce z domova. Při využívání komunikačních prostředků (pevné či mobilní internetové připojení a zaměstnanecký mobilní telefon) nebyla potřeba vykonávat veškeré aktivity z kanceláře. Firma také zaměstnancům po dohodě s nadřízeným umožňovala práci na částečný úvazek. Rodiče dětí v předškolním věku navíc mohli využít benefit z tzv. cafeterie, kterým je příspěvek na úhradu nákladů, jež platili za své dítě v mateřské škole.

Péče o zdraví**Program VZP Zdravá firma**

Všeobecná zdravotní pojišťovna nabídla svým pojištěncům, zaměstnaným ve společnosti Telefónica O2, program zdravotní péče zaměřený na prevenci v oblastech, které souvisejí s výkonem jejich práce. Program v celkové hodnotě 1,4 milionu Kč zajišťovala společnost Santé – poskytovatel závodní preventivní péče ve společnosti Telefónica O2. Zaměstnanci měli na výběr očkování proti chřipce či hepatitidě typu A, masáže zad a preventivní vyšetření se zaměřením na civilizační onemocnění.

Příležitostné aktivity na podporu zdraví

Na konci roku 2009 firma zajistila a zorganizovala očkování proti sezónní chřipce. Na jaře proběhlo na náklady firmy přeočkování zaměstnanců proti meningokoku na pracovištích, na kterých se onemocnění v roce 2008 vyskytlo. Také byla nabídnuta psychologická pomoc členům týmu, ve kterém došlo k tragické události.

Koncem roku 2009 společnost otestovala nový NoStress program zaměřený na podporu zdraví zaměstnanců. Jednalo se o program boje se stresem. Cílem programu bylo pomoci zvyšovat odolnost zaměstnanců vůči stresu a schopnost řešit stresové situace. Školení se uskutečnilo v Praze, Kolíně a Pardubicích a zúčastnilo se ho celkem 79 zaměstnanců.

Vzdělávání a rozvoj**Workshopy – klíčová chování**

Na počátku roku 2009 byla identifikována čtyři základní klíčová chování, podstatná pro úspěšné působení společnosti na trhu – osobní zodpovědnosti, vítání změny, řešení problémů spoluprací a zaměření na zákazníka. Pro všechny zaměstnance byly připraveny dva půldenní workshopy, během nichž zaměstnanci z různých částí firmy společně diskutovali o obsahu těchto chování a jejich promítnutí do každodenního pracovního života. Těchto workshopů se v roce 2009 zúčastnilo 2 300 zaměstnanců. V roce 2010 bude program vyhodnocen a v případě potřeby modifikován.

Zdokonalování kompetencí liniového managementu

Vzdělávacího programu Leading to Excellence pro střední management, jehož cílem bylo sjednotit styl vedení lidí ve společnosti, se v roce 2009 zúčastnilo 110 zaměstnanců (celkově pak 474 osob). Dlouhodobý trénink pro nově jmenované supervizory a manažery Managing Others společnost spustila ve druhém čtvrtletí roku 2009. Celkem jej absolvovalo 36 zaměstnanců.

Motivační programy a benefity

I přes náročnou ekonomickou situaci na trhu tradičně nabídla Telefónica O2 svým zaměstnancům pestrou škálu zaměstnaneckých benefitů – např. finanční produkty, služby a produkty O2, benefity podporující rovnováhu pracovního a osobního života nebo podporu zaměstnanců s dětmi v předškolních zařízeních. Zdravotně znevýhodnění zaměstnanci dostali navíc poukázku na rehabilitační dovolenou ve výši 2 x 10 000 Kč ročně. V roce 2009 obdrželo tyto poukázky 69 zdravotně znevýhodněných zaměstnanců.

Nabídku benefitů pro zaměstnance společnost každý rok aktualizuje podle zájmu zaměstnanců. V rámci programu Výhodné nákupy smluvní partneři nabízeli zaměstnancům slevy na své služby (např. rekondiční lázeňské pobyty, zdravotní péči, rehabilitace apod.). V roce 2009 program zahrnoval nabídku více než šedesáti partnerů.

Ocenění Zaměstnavatel roku

V roce 2009 společnost získala třetí místo v hlavní kategorii ocenění Zaměstnavatel roku. Odborná porota firmu posunula o tři příčky výše oproti roku 2008.