

## LJUDJE: ODNOSI Z ZAPOSLENIMI IN ŠIRŠO DRUŽBO

### Zaposleni

Zaposleni so ključni dejavnik ustvarjanja vrednosti. S ponotranjenjem vrednot, sprejetih na ravni družbe, ki jih aktivno vključujejo v svoje vsakodnevno poslovno in osebno delovanje, udeležujejo naše poslanstvo in vizijo.

Zato si na različne načine prizadevamo ustvarjati ugodne delovne pogoje in ohraniti nizko stopnjo fluktuacije zaposlenih. Pri vsakdanjem delu upoštevamo načela poslovne etike in podjetniške kulture, ki smo jih že leta 2013 strnili v Etični kodeks družbe.

Upravljanje s kadri dinamično sledi sprejetemu strateškemu cilju Celovito upravljanje kadrov (v nadaljevanju: CUK), ki je namenjen:

- razvijanju zdravega delovnega okolja,
- skrbi za razvoj in dobremu počutju sodelavcev,
- povečanju učinkovitosti in motivacije zaposlenih,
- razvijanju ustreznega odnosa med zaposlenimi in družbo,
- zagotavljanju učinkovitih orodij za vodenje sodelavcev,
- povečanju zadovoljstva in pozitivne energije v družbi.

**Število in struktura zaposlenih:** Na dan 31. 12. 2017 je bilo, enako kot konec leta 2016, zaposlenih 566 delavcev. V zadnjih štirih letih se povprečna starost zaposlenih, ki je bila v letu 2017 46 let, in povprečna delovna doba, ki znaša 22 let, nista spremenili.

Delež zaposlenih glede na spol že drugo leto ostaja v enakem razmerju in sicer je od vseh zaposlenih 78 % moških in 22 % žensk. Prav tako se v primerjavi z letom 2016 ni spremenilo razmerje na vodilnih delovnih mestih. Od 7 % zaposlenih, ki opravljajo dela na vodilnih delovnih mestih (direktorji področij, vodje služb, vodje centrov), je le 2 % žensk.

Od vseh zaposlenih je bilo konec leta 2017 99,3 % zaposlenih za nedoločen čas in 99,6 % zaposlenih za polni delovni čas.

V letu 2017, enako kot v letu 2016, je devet zaposlenih koristilo starševski dopust, od tega en moški.

**Tabela 19: Podatki o zaposlenih**

Podatki o zaposlenih	2017	2016	2015
Število zaposlenih 31. 12.	566	566	546
Povprečno število zaposlenih v letu	565	561	540
Povprečna starost	46 let	46 let	46 let
Povprečna delovna doba	22 let	22 let	22 let
Delež zaposlenih moških	78 %	78 %	79 %
Delež zaposlenih žensk	22 %	22 %	21 %
Zaposleni za nedoločen čas	562	557	543
Zaposleni za določen čas	4	9	3
Zaposleni za polni delovni čas	564	565	545
Zaposleni za krajši delovni čas	2	1	1
Zaposleni, ki so koristili starševski dopust	9	9	4
Delež zaposlenih invalidov	3,7 %	3,9 %	3,7 %
Delež zaposlenih z najmanj visoko izobrazbo	54,2 %	52,7 %	50,7 %

**Gibanje števila zaposlenih:** Pohvalimo se lahko z izredno nizko stopnjo nihanja števila zaposlenih. V letu 2017 se je zaposlilo 14 delavcev, od tega pet za

nedoločen čas oziroma za čas pripravnštva. Delovno razmerje je v poročanem letu prenehalo 14 delavcem, od teh se jih je devet upokojilo.

**Tabela 20: Prihodi in odhodi zaposlenih po spolu in starostnih skupinah**

	moški	ženske	Starostne skupine (v letih)						
			do 20	od 21 do 30	od 31 do 40	od 41 do 50	od 51 do 60	od 61 do 70	od 71 dalje
Prihodi	11	3	0	4	6	3	1	0	0
Odhodi	11	3	0	0	2	1	1	9	1

**Tabela 21: Število zaposlenih po lokacijah**

Lokacija	2017	2016	2015
Ljubljana Hajdrihova	287	282	267
Ljubljana Kleče	33	33	32
Ljubljana Beričevo	87	87	86
Maribor	66	68	63
Podlog	32	34	34
Nova Gorica	18	18	19
Divača	43	44	45
<b>Skupaj</b>	<b>566</b>	<b>566</b>	<b>546</b>



**Zaposlenost invalidov:** Na zadnji dan leta 2017 smo zaposlovali 19 invalidov III. kategorije in dva invalida II. kategorije. Večina invalidov je **zaposlenih v centrih za infrastrukturo prenosnega omrežja (CIPO)**. Vsem zaposlenim delavcem, ki jim je bila z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje določena kategorija invalidnosti, so bila zagotovljena ustrezna delovna mesta. Skladno z zakonsko predpisano kvoto zaposlovanja invalidov, ki znaša 6 %, bi morali v letu 2017 zaposlovati povprečno 34 invalidov. Ker z zakonom predpisane kvote ne dosegamo, smo morali v letu 2017 plačati 87.218,67 EUR prispevka za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

**Tabela 22: Izobrazbena struktura**

Naziv strokovne izobrazbe	Število zaposlenih 31. 12. 2017	Število zaposlenih 31. 12. 2016	Število zaposlenih 31. 12. 2015
Doktorat	13	10	8
Magisterij znanosti	50	48	37
Univerzitetna	158	160	162
Visoka	86	80	70
Višja	98	103	104
Srednja	105	108	105
Ostalo	56	57	60
<b>Skupaj zaposleni</b>	<b>566</b>	<b>566</b>	<b>546</b>

Zaposlene smo sistematično vključevali v različna usposabljanja in s tem zagotovili, da so kakovostno in uspešno izvajali svoje delovne naloge. Na določanje potreb po usposabljanju so v veliki meri vplivale spremembe na področju tehnologije, novosti v elektroenergetski dejavnosti ter potreba po vzdrževanju že pridobljenih spretnosti in znanj na določenih delovnih mestih. Zaradi tega **precejšen del finančnih sredstev namenjamo strokovnemu usposabljanju zaposlenih, ki zagotavlja uspešno in varno delo.**

**Tematsko usposabljanje:** Veliko zaposlenih se je zaradi dopolnjevanja in bogatenja svojih delovnih izkušenj ter poklicne izobrazbe vključevalo v različna usposabljanja. Največ udeležencev se je udeležilo usposabljanj s področja varstva in zdravja

**Izobraževanje in strokovno (tehniško) usposabljanje:** Izobrazbena struktura se je tudi v letu 2017 izboljšala. Konec leta 2017 je imelo **71,6 % zaposlenih najmanj višjo strokovno izobrazbo**, kar je za 11,0 odstotne točke več v primerjavi z letom 2016. Doktorat (13) in magisterij znanosti (50) je imelo 11,1 % vseh zaposlenih.

**pri delu, strokovnih konferenc s področja energetike, informatike in telekomunikacij.** Znanje tujega jezika je z obiskom tečajev različnih stopenj nadgradilo 41 zaposlenih, kar je za 6,8 % manj kot v letu 2016. Obnavljali in nadgrajevali so predvsem znanje angleškega jezika. V skladu s potrebami delovnega mesta in zahtevami zakonodaje so svoje zanje in izkušnje obnovili zaposleni, ki delajo z energetskim napravami (stikalničar v elektroenergetskem sistemu, dispečer v elektroenergetskem sistemu) in zaposleni, ki občasno opravljajo dela pod napetostjo na nizki napetosti. Zaposleni, ki v družbi opravljajo notranje presoje sistemov upravljanja, so obnovili znanje iz sistema vodenja kakovosti in ravnanja z okoljem. Za vse zaposlene smo organizirali tudi izobraževanje za prepoznavanje in preprečevanje mobinga.

**Tabela 23: Ure in strošek izobraževanja**

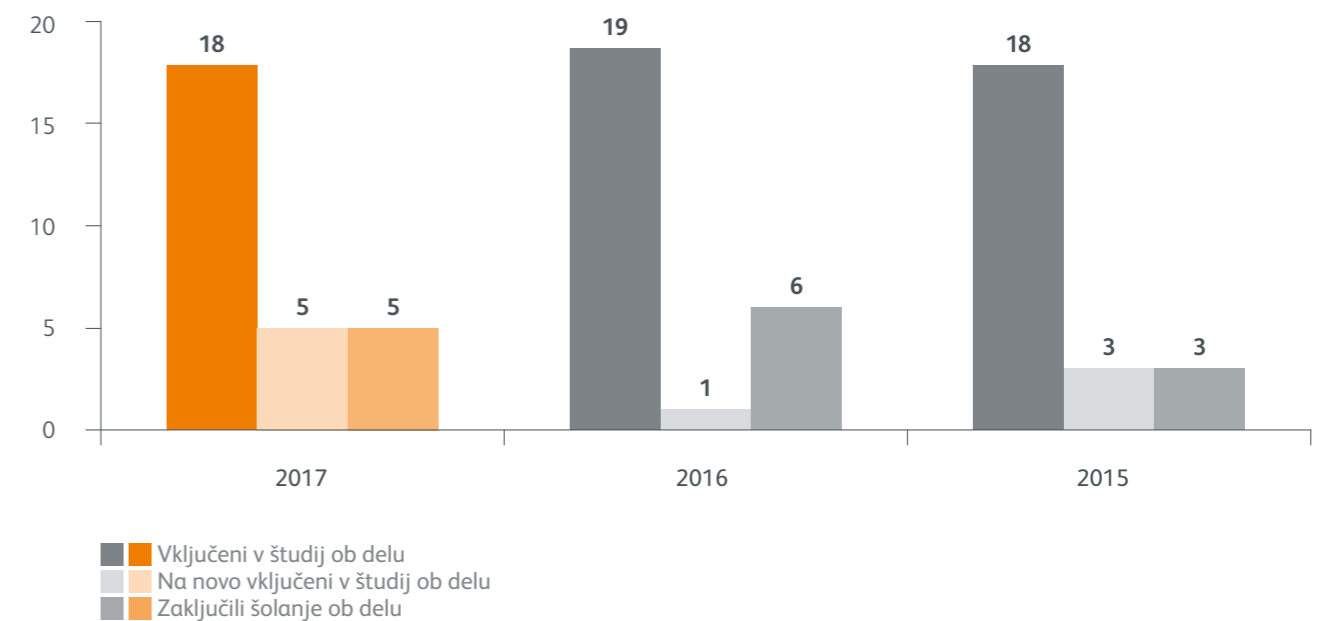
Ure in stroški izobraževanja	2017	2016	2015
Število ur izobraževanja	9.378	9.792	4.799
Skupni stroški izobraževanja (v EUR)	183.107	232.354	226.951
Ure izobraževanja na zaposlenega	17	17	9
Stroški izobraževanja na zaposlenega (v EUR)	324	411	416

Kljub temu, da smo v letu 2017 za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih porabili za 18,4 % manj sredstev, kot v letu 2016, smo **realizirali 9.378 ur izobraževanja, kar predstavlja le za 4 % manj ur izobraževanja, kot ga je bilo izvedenega v letu 2016.** V povprečju se je vsak zaposleni izobraževal 17 ur, tako kot v preteklem letu. Zaposleni so dodatna znanja pridobili na strokovnih seminarjih, tečajih in z udeležbo na strokovnih konferencah s področja energetike, informatike in telekomunikacij.

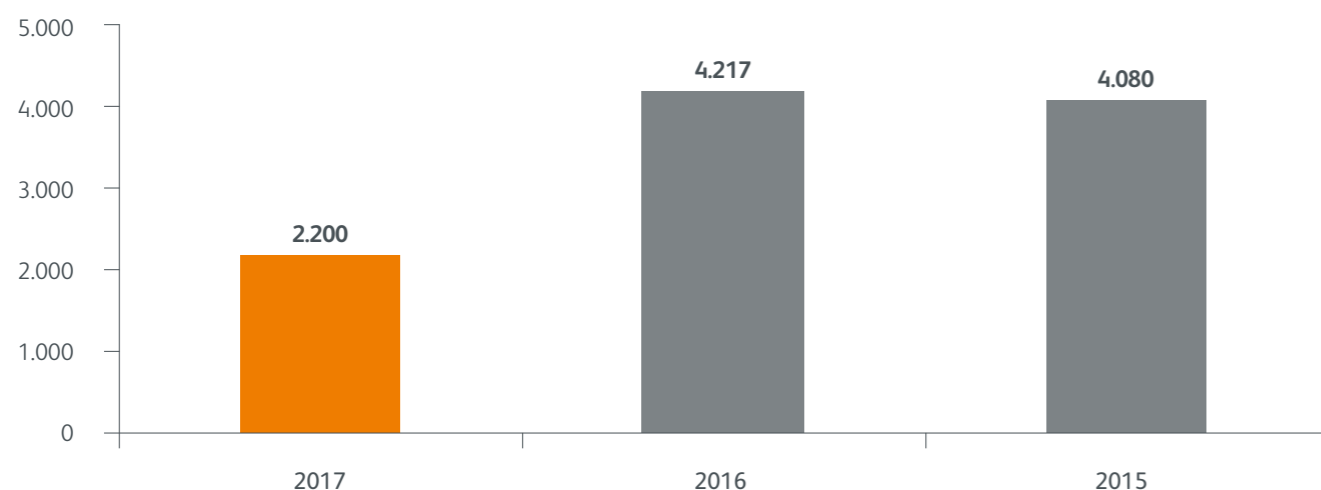
V periodična usposabljanja s področja varnosti in zdravja pri delu je bilo vključenih kar 535 zaposlenih. Iz višine zneska, ki predstavlja strošek izvedbe izobraževanja, se jasno vidi, da smo del izobraževanj izvedli z lastnimi kadri, ki v dobršni meri znižata ta strošek.

**Izobraževanje ob delu:** V letu 2017 je pet zaposlenih, ki jim je Eles v celoti financiral njihovo šolanje, v skladu s pogodbo za izobraževanje ob delu uspešno zaključilo šolanje in si pridobilo višjo stopnjo strokovne izobrazbe. V skladu z interesom družbe se je šolalo 18 zaposlenih, en zaposlen pa je šolanje prekinil. V šolskem letu 2017/2018 se je pet zaposlenih vključilo v pridobitev višje stopnje strokovne izobrazbe, od tega so se štirje vpisali v višjo strokovno šolo v program elektroenergetika.

**Graf 30: Izobraževanje ob delu**



**Graf 31: Število opravljenih ur poletnega študentskega dela**



**Povezovanje z mladimi potencialnimi kadri:** Zavedamo se potrebe po povezovanju z mladimi, ki predstavljajo za družbo potencialne bodoče kadre, zato se z dijaki in študenti elektroenergetike in informatike povezujemo že v času njihovega šolanja. Pozorno spremljamo zlasti dijake in študente elektroenergetike, informatike in telekomunikacij, ki so morebitni ključni kadri za družbo. Prek obveznega praktičnega izobraževanja ali občasnega dela jim družba ELES omogoči spoznavanje določenega delovnega mesta in delovanje družbe kot celote.

Opravljanje strokovne prakse smo v letu 2017 omogočili 22 mladim, od tega 16 dijakom in šestim študentom, ki so skupaj opravili 5.528 ur obveznega praktičnega dela.

Za poletno delo otrok zaposlenih smo namenili 15.700 EUR, kar je za 39,4 % manj sredstev kot v letu 2016. Poletno študentsko delo je opravljal 55 otrok. Zaradi zmanjšanja finančnih sredstev za študentsko delo je vsak otrok opravil 80 ur poletnega dela, zato se je število ur poletnega študentskega dela glede na leto 2016 zmanjšalo za 47,8 %.

V letu 2017 smo imeli tri štipendiste, od katerih sta dva uspešno zaključila šolanje. En študent nadaljuje s prejetjem kadrovske štipendije. V šolskem letu 2017/2018 nismo podelili nobene kadrovske štipendije.

**Letni razgovori:** Kot eno izmed orodij za sistematično načrtovanje razvoja zaposlenih smo že četrto leto izvedli letne razgovore. Vodje so s svojimi podrejenimi opravili pogovor o strateških ciljih in podciljih družbe ter skupaj z njimi oblikovali osebne cilje, s katerimi bo vsak posameznik prispeval k skupnemu uspehu naše družbe.

V obdobju od marca do oktobra smo izvedli 484 razgovorov, kar pomeni 85,5 % realizacijo oziroma za 4 odstotne točke višjo stopnjo realizacije kot preteklo leto.

**Odsotnosti zaposlenih:** Zaradi bolniških odsotnosti je bilo v letu 2017 izgubljenih 60.085 delovnih ur, kar predstavlja 5,2 % skupnega letnega fonda ur rednega dela. Glede na leto 2016 to pomeni, da se je v letu 2017 za 34,3 % povečalo število ur, ki so jih delavci naše družbe preživeli v bolniškem staležu.

**Tabela 24: Bolniške odsotnosti**

LETO / delovne ure	Bolezni v breme družbe	Bolezni v breme ZZZS	Bolezni skupaj	Delež bolezni v fondu delovnih ur (v %)
2015	20.076	24.387	44.463	4,0
2016	21.011	23.723	44.734	3,8
2017	27.583	32.502	60.085	5,2

**Koriščenje starševskega dopusta:** Zaposlenim staršem omogočamo koriščenje različnih oblik starševskega dopusta, s čemer je mladim družinam zagotovljena socialna varnost na višjem nivoju, kot je to v povprečju v Republiki Sloveniji. Mlade mamice lahko po vrnitvi na delo karierno pot praviloma nemo-teno nadaljujejo na delovnem mestu, ki so ga imele pred odhodom na porodniški dopust. Podatki tudi

izkazujejo, da se vedno več moških odloči za koriščenje očetovskega dopusta. Glede na leto 2016 je to možnost v letu 2017 izkoristilo kar 44,4 % več moških.

Mladim družinam pomagamo tudi s finančnimi sredstvi. Za vsakega novorojenca prejme zaposleni 500,00 EUR finančne pomoči.

**Tabela 25: Koriščenje starševskega dopusta**

Starševski dopust in obdarovanje ob rojstvu	2017	2016	2015
Št. žensk na porodniškem dopustu (105 dni)	4	7	5
Št. žensk na dopustu za nego in varstvo otroka (do 260 dni)	8	10	3
Št. moških na dopustu za nego in varstvo otroka (do 260 dni)	1	1	1
Število moških na očetovskem dopustu (15 dni + do 75 dni)	26	18	15
Ure očetovskega dopusta	1.936	1.440	1.440
Obdarovanje ob rojstvu (v EUR)	9.000	9.000	8.500

**Varnost in zdravje pri delu:** Področje varnosti in zdravja pri delu je bilo v letu 2017 sistemsko umeščeno v Službo za korporativno varnost. V družbi ELES z doslednim izvajanjem aktivnosti s področja teoretičnega in praktičnega usposabljanja zaposlenih za varno delo, s preventivnimi zdravstvenimi pregledi, urejanjem in prilagajanjem delovnega okolja ter izobraževanjem in seznanjanjem zaposlenih o skrbi za lastno zdravje izpolnjujemo vse z zakonodajo določene obveznosti v zvezi z varovanjem zdravja in življe-

nja zaposlenih. K temu nas zavezuje tudi prejeti certifikat za sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v družbi (BS OHSAS 18001). Z Izjavo o varnosti z oceno tveganja, Revizija št.: 3 družb ELES, d.o.o. je bil sprejet program za izpolnitev zahtev predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter za zmanjševanje v oceni tveganja ugotovljenih nevarnosti in škodljivosti na najmanjšo možno mero. Za uspešno izvedbo programa je v družbi zagotovljen ustrezen strokovni kader, kot tudi ustrezna finančna sredstva.

Kljub vsem aktivnostim, ki smo jih izvajali skozi vse leto, se je zgodilo **pet nezgod pri delu z lažjimi posledicami**, od tega ena, zaradi katere je bil zaposleni odsoten kar 1720 delovnih ur.

**Tabela 26: Nezgode pri delu**

LETO	NEZGODE PRI DELU	
	Število nezgod	Število izgubljenih delovnih ur
2015	6	1.448
2016	2	48
2017	5	2.184

Število nezgod pri delu je za leto 2017 v primerjavi s povprečjem števila nezgod za obdobje od leta 2012 do vključno 2016, za 26,5 odstotkov manjše od povprečja števila nezgod v navedenem povprečju let, število izgubljenih delovnih ur zaradi nezgod pri delu v letu 2017 pa je od navedenega povprečja višje za 59,8 odstotkov (zaradi že omenjene dolgotrajne bolniške odsotnosti zaradi nezgode pri delu enega zaposlenega). Nivo zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih pri delu se je tako v letu 2017, glede na pretekla povprečja, zvišal.

**Promocija zdravja na delovnem mestu:** Promocijo zdravja na delovnem mestu (v nadaljevanju PZDM) izvajamo **pod sloganom »ZDRAVI ZASE!«**. Njen namen je **ohranjati in krepiti telesno in duševno zdravje zaposlenih ter z zdravjem povezan življenjski slog in večjo skrb za lastno zdravje ter ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja**. V družbi je imenovana delovna skupina za PZDM v kateri so vključeni predstavniki vseh področij in organizacijskih enot.

Na podlagi analize statističnih podatkov Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ) o bolniški odsotnosti v družbi ELES in v primerjavi z družbami panoge Oskrba z električno energijo (OEE) ter izvedene spletne ankete med zaposlenimi, smo opredelili prioritete ter sprejeli nabor ukrepov in aktivnosti PZDM ter jih v preteklih dveh letih v skladu s načrtom PZDM tudi izvajali:

**- Učne delavnice**

V skladu s sprejetim letnim programom aktivnosti za PZDM smo za zaposlene na vseh enotah družbe **izvedli 10 učnih delavnic na temo izgorelosti na delovnem mestu, zdravega načina življenja in prehranjevanja ter ozaveščanja o dejavnih tveganja za srčno žilna obolenja**. Teme učnih delavnic so bile izbrane na podlagi predlogov s strani sodelavcev in rezultatov interne ankete. Z odzivom zaposlenih in udeležbo na posameznih delavnicah smo bili zadovoljni, zato bomo s podobnimi aktivnostmi nadaljevali tudi v prihodnje.

**- Sofinanciranje športnih aktivnosti**

Delovna skupina za PZDM je v okviru sprejetega programa aktivnosti, s ciljem spodbujanja telesnih dejavnosti in zdravega življenjskega sloga, objavila razpis za sofinanciranje nakupa mesečnih ali sezonskih kart za športne aktivnosti zaposlenih (rekreacija, fitnes, pilates, plavanje, smučanje in podobne telesne aktivnosti).

**Skrb za zadovoljstvo zaposlenih:** Uspešno smo **podaljšali veljavnost polnega certifikata Družini prijazno podjetje** in bomo v skladu z revizorskim sklepom do leta 2020 nadaljevali z izvajanjem sprejetih ukrepov. Zaposleni imajo **možnost koriščenja 18 različnih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**. Dva ukrepa, ki jih v preteklosti niso koristili, smo nadomestili z novima.

Družba ELES spodbuja in delno financira preživljanje prostega časa za otroke od vključno prvega do vključno petega razreda osnovne šole. V letu 2017 je bilo v različne ustanove, ki izvajajo organizirano varstvo otrok, vključenih 61 otrok. Ukrep je v letu 2017 koristilo 36,8 % otrok zaposlenih, ki so bili do tega upravičeni.

Z izvajanjem ukrepov družini prijaznega podjetja družba omogoča zaposlenim, da lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje.

**Dodatne ugodnosti za zaposlene:** V letu 2001 je družba ELES zaradi zagotavljanja večje socialne varnosti zaposlenih po upokojitvi **pristopila k dodatnemu prostovoljnemu pokojninskemu zavarovanju**. Po veljavnem pokojninskem načrtu prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja naša družba vplačuje od 60 % do 100 % maksimalne višine zavarovalne premije, ki je v letu 2017 predstavljala 5,844 % mesečne plače zaposlenega. Višina vplačila je odvisna od starostne skupine, v katero je zaposleni razvrščen, in od dejstva, ali zaposleni razliko do maksimalne višine zavarovalne premije vplačuje sam. Družba ELES vsem zaposlenim, ki so starejši od 45 let, zavarovalno premijo vplačuje v višini 100 %.

**Tabela 27: Dodatno pokojninsko zavarovanje**

Dodatno pokojninsko zavarovanje	2017	2016	2015
Število zaposlenih, vključenih v DPZ konec leta	556	557	537
Delež zaposlenih, vključenih v DPZ	98 %	98 %	98 %
Skupna premija, ki jo plača družba ELES (v EUR)	1.075.347	1.031.363	971.318
Skupna premija, ki jo plačajo zaposleni (v EUR)	42.693	42.813	41.707

**Skrb za zaposlene zunaj delovnega časa:** ELES ima počitniške kapacitete v Sloveniji (Golte, Portorož, Terme Banovci, Terme Čatež) in na Hrvaškem (Barbariga, Krk, Mali Lošinj, Pag, Poreč, Rab, Stinica). Name-

njene so zagotavljanju pogojev za oddih in rekreacijo ter vzdrževanje psihofizičnih sposobnosti zaposlenih v družbi.



Zaposleni so aktivni tudi v Športnem društvu ELES (ŠD ELES), ki je bilo ustanovljeno 29. oktobra 2002. Na začetku je imelo društvo 68 članov, v letu 2017 pa je število članov naraslo na 373 (66 % vseh zaposlenih). V ŠD ELES so vključeni zaposleni v družbi in upokojenci. Društvo **spodbuja zaposlene k ukvarjanju s športno in rekreativno dejavnostjo na vseh**

lokacijah družbe ELES, prireja tekmovanja članov in športne igre na dnevu podjetja, organizira ogled pomembnih športnih prireditev, omogoča udeležbo na tekaških in kolesarskih maratonih ter obiskovanje vadbe v fitness centrih. Člani društva sodelujejo tudi na tekmovanjih v okviru elektrogospodarstva Slovenije in na tekmovanjih s sorodnimi društvi iz tujine.



Elesijada 2017



Srečanje ELES-Mavir 2017

V letu 2017 je ŠD ELES organiziral:

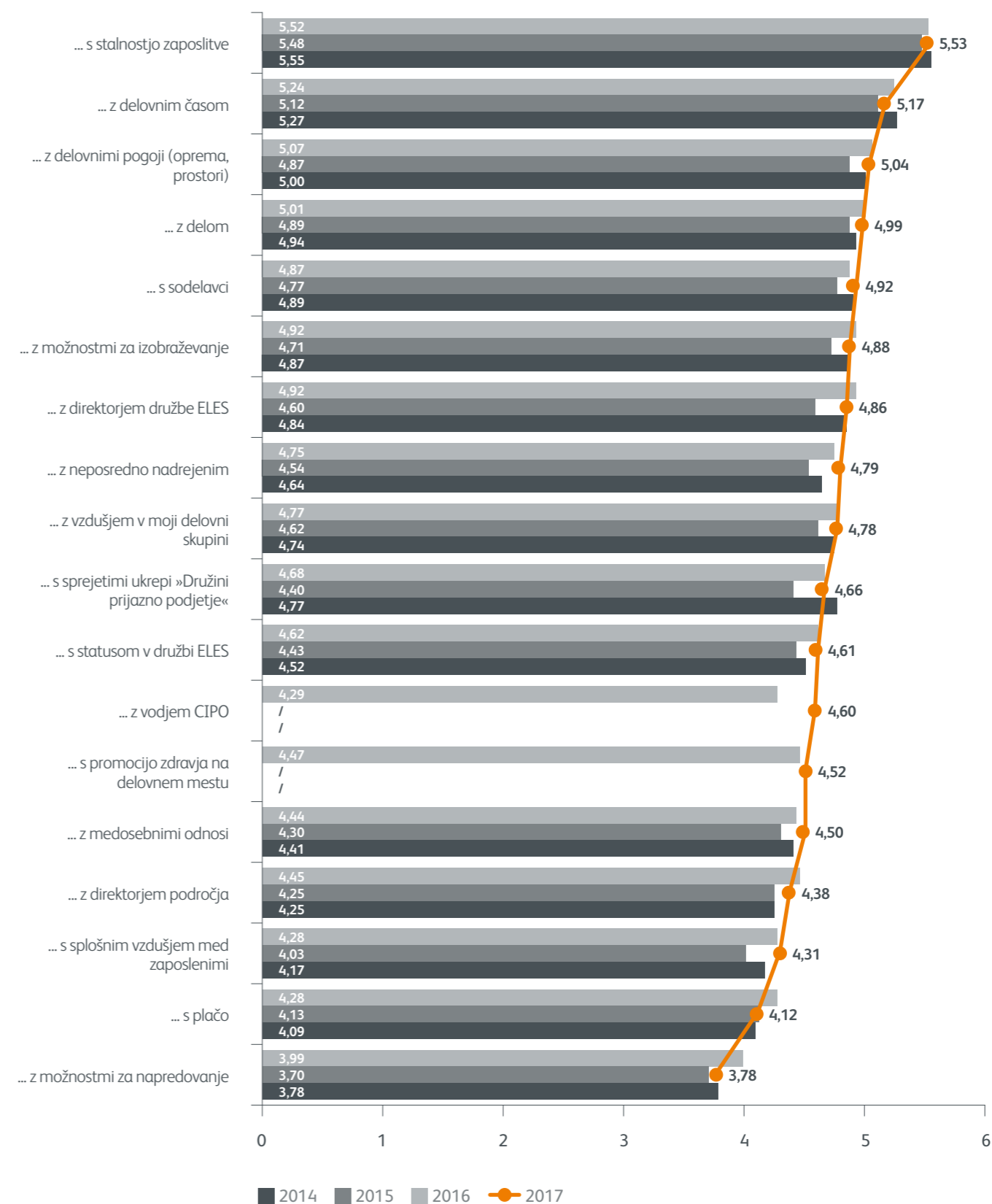
- zbor članov društva v Cerkljah na Gorenjskem,
- tekmovanje v smučanju na Krvavcu,
- ogled smučarskih poletov v Planici,
- smučanje v Italiji ob začetku in koncu smučarske sezone,
- športni vikend v Poreču,
- 8 pohodov (Kopitnik, Snežnik, Trdinov vrh, Pohorje, Palec, Ciprnik, Cerje in Šentrupert),
- športno tekmovanje »Elesijada« v Cirkovcah,
- srečanje s ŠD Mavir v Laškem,
- trikratno srečanje s ŠD EIMV v Ljubljani,
- tekaške in kolesarske maratone,
- aktivnosti v dvoranah (badminton, tenis, kegljanje, bowling, plavanje, fitness).

**Merjenje zadovoljstva zaposlenih z različnimi vidiki dela:** V letu 2017 je pri merjenju zadovoljstva zaposlenih z različnimi vidiki dela pri anonimnem anketiranju **sodelovalo 404 zaposlenih, kar je predstavljalo 71,9 % vseh zaposlenih v družbi** oziroma za 3,8 odstotnih točk manj več kot v letu 2016. Analize zbranih podatkov so pokazale, da so zaposleni pri ocenjevanju zadovoljstva z različnimi vidiki dela **na splošno zelo zadovoljni s stalnostjo zaposlitve, delovnim časom, delovnimi pogoji, delom, sodelavci, z možnostmi za izobraževanje, z direktorjem družbe, z neposredno nadrejenim, z vzdušjem v njihovih delovnih skupinah, s sprejetimi ukrepi Družini prijazno podjetje, statusom v družbi, z vodjem CIPO, s promocijo zdravja na delovnem mestu in**

**z medosebnimi odnosi.** Na 6-stopenjski lestvici so našteje kategorije ocenili od 5,53 točk do 4,50 točk. Manj, vendar še vedno nad slovenskim povprečjem, pa so zaposleni zadovoljni s splošnim vzdušjem med zaposlenimi (4,31), s plačo (4,12) in z možnostjo za napredovanje (3,78).

Skupno zadovoljstvo zaposlenih z različnimi vidiki dela je zelo visoko, saj predstavlja kar 4,70 točk in zelo presega slovensko povprečje. Glede na leto 2016 je skupno zadovoljstvo v letu 2017 manjše le za 0,2 % vendar še vedno presega vrednost strateškega kazalnika, določenega s Strateškim poslovnim načrtom 2016-2020, za 0,25 točke.

**Graf 32: Zadovoljstvo zaposlenih v družbi ELES po posameznih vidikih dela**

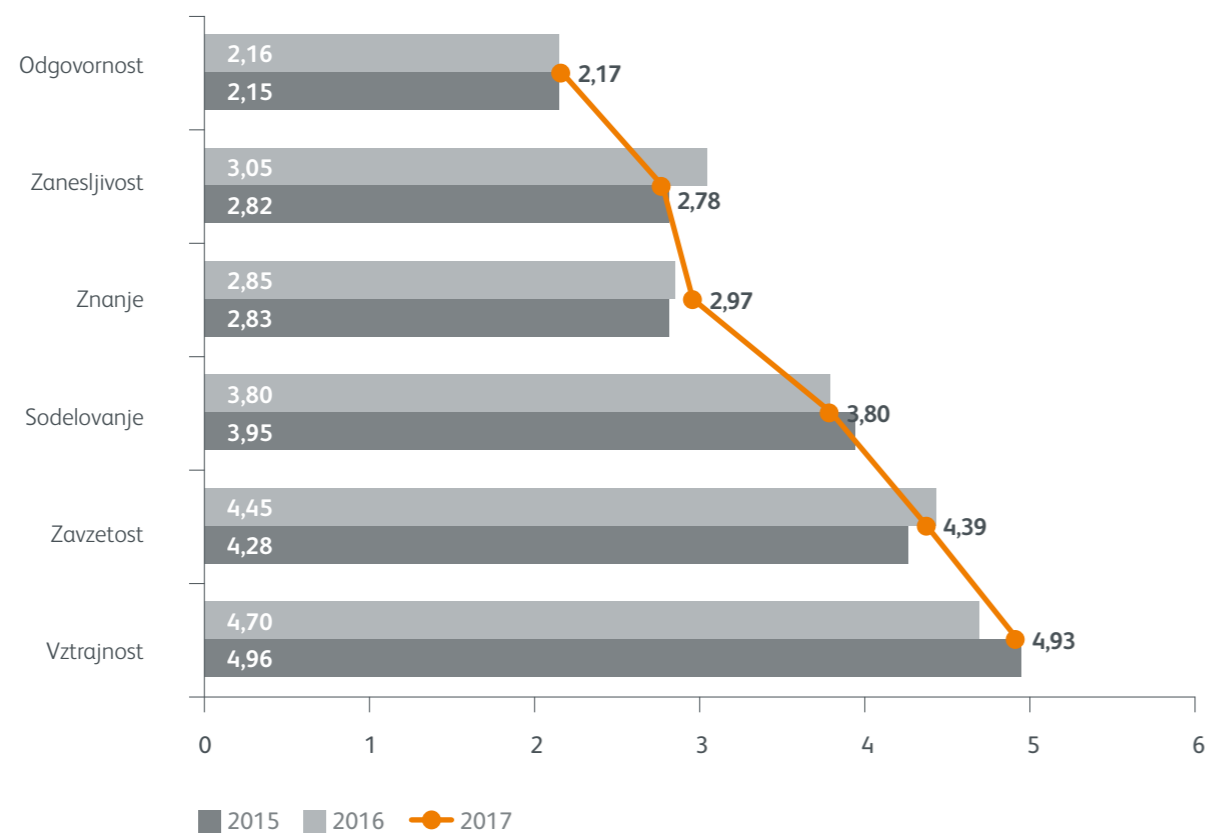


**Merjenje delovnih vrednot:** V letu 2015 smo v družbi ELES prepoznali šest (6) delovnih vrednot: odgovornost, sodelovanje, vztrajnost, zanesljivost, zavzetost in znanje.

Pri merjenju delovnih vrednot v letu 2017 so zaposleni, tako kot v letu 2016, za **najpomembnejšo**

**delovno vrednoto družbe ELES izbrali odgovornost.** Sledita ji zanesljivost in znanje, ki sta glede na leto 2016 samo zamenjali vrstni red po pomembnosti. Delovne vrednote sodelovanje, zavzetost in vztrajnost pa so tudi v letu 2017 ohranile enak položaj, kot so ga imele v letih 2016 in 2015.

**Graf 33: Merjenje delovnih vrednot**



**Komuniciranje z zaposlenimi:** V družbi ELES strateško načrtujemo in upravljamo interno komuniciranje ter njegova orodja in tehnike za izboljšanje učinkovitosti. Tako se trudimo **izboljšati razumevanje in odnose z zaposlenimi, vplivamo na njihovo motivacijo ter se učinkovito odzivamo na krizne situacije. Zavedamo se, da so kakovostni medsebojni odnosi pogoj organizacijske odličnosti.** Zaposlene seznanjamo s poslanstvom, vizijo, vrednotami in strategijo družbe ELES ter našim delovanjem.

Ker imamo enote po vsej Sloveniji, je učinkovito komuniciranje še kako pomembno. Osrednje orodje za komuniciranje z zaposlenimi je intranetni portal »Elesnet«, kjer so zaposlenim na voljo pomembne informacije o delovanju družbe, različni pomembni dokumenti (akti družbe, organizacijski predpisi, zapiski o delovanju sveta delavcev, ...) in druge vsebine, ki lahko olajšajo delo (predloge za dopise, predstavitve, interni imenik, slovarji, ...).

Vsi zaposleni enkrat na mesec prejmejo elektronski novičnik e-omrežje, v katerem so zbrane najpomembnejše novice preteklega meseca o dogajanju v družbi, enkrat na leto pa izdamo tematsko revijo Naše omrežje. Za pomembne informacije, ki jih morajo čim prej izvedeti vsi zaposleni, uporabljamo elektronsko pošto.

Zaposlene o delovanju družbe in drugih elektroenergetskih družb seznanjamo tudi z objavami na portalu [www.nas-stik.si](http://www.nas-stik.si) in v reviji Naš stik.



Redna srečanja direktorja s predstavniki sveta delavcev in reprezentativnima sindikatoma zagotavljajo informiranost in vključevanje predstavnikov zaposlenih v delovanje družbe ter neposredno reševanje zadev, za katere so pristojni. Razširjen kolegij direktorjev šestih področij družbe in vodij služb vodstva se z direktorjem sestaja enkrat tedensko, kolegiji po področjih družbe pa se sestajajo prav tako pogosto.

Ker se zavedamo, da je za dobro klimo v podjetju pomembno tudi neformalno druženje zaposlenih iz enot po vse Sloveniji, vsako leto poleti organiziramo športno obarvan Dan družbe ELES in pozimi novoletno druženje.

### Sodelovanje v širšem družbenem okolju

Z dejanji in pozitivnim odnosom vsakodnevno širimo načela družbeno odgovornega ravnanja v poslovnem in družbenem okolju, ki ga soustvarjamo. Sodelujemo pri razvoju stroke, dvigujemo energetske in sevalne pismenosti ter podpiramo delovanje številnih organizacij in izjemnih posameznikov.

**Krepitev energetske in sevalne pismenosti:** Javnost električno energijo dojema kot samoumevno dobrino, ki jim je na razpolago kjer in kadar jo potrebujejo. Ne zavedajo se, da mora zato v ozadju delovati izjemno usklajen sistem. Da so daljnovodi in drugi elementi prenosnega elektroenergetskega nujno omrežja potrebni, da električna energija pride do njih. Tega se običajno zavejo šele v primeru morebitnega izpada. Ker želimo javnost spodbuditi k razmisleku in jo ozavestiti o tem, da električna energija ni tako samoumevna dobrina ter da za to, da nam je na voljo ob vsakem trenutku, skrbi družba ELES z vodenjem slovenskega elektroenergetskega sistema, podpiramo aktivnosti za krepitev energetske pismenosti.

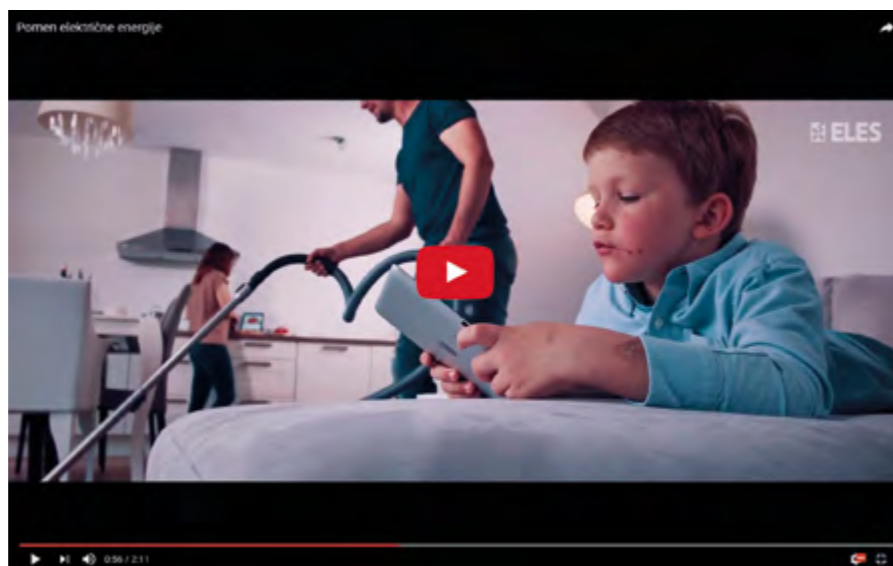
**Obiski v Republiškem centru vodenja:** Čeprav v družbi ELES upravljamo z infrastrukturo, ki je izjemnega pomena za delovanje celotne družbe, naša vrata za organizirane skupine, ki se želijo seznaniti z delom družbe, niso zaprta. V Republiškem centru vodenja, ki je srce slovenskega elektroenergetskega sistema, smo v letošnjem letu gostili številne skupine tako iz Slovenije kot iz tujine. Med obiskovalci iz Slovenije so bili predstavniki Vlade RS in parlamentarnih strank, različnih podjetij, študentje in dijaki ter ostale interesne skupine. V razdelilnih transformatorskih postajah Beričevo, Kleče, Okroglo, Divača, Gorica, Podlog in Pekre pa smo gostili 23 skupin.



Utrinki z Elektrofesta 2017

**Sodelovanje z mladimi:** Posebno pozornost namenjamo tudi **energetskemu opismenjevanju mladih**. Zato smo septembra že šesto leto zapored strokovne moči združili z družbo Gen energija, Elektroinštitutom Milan Vidmar in Fakulteto za elektrotehniko Univerze v Ljubljani ter organizirali **izobraževalni festival za srednješolce - Elektrofest**.

Mladim smo tokrat približali delovanje elektroenergetskega sistema, premierno pa smo jim predstavili tudi video Pomen električne energije.



Ozaveščevalni video

V letu 2017 smo ponovno podprli **delovanje projekta EN-LITE** ([www.en-lite.si](http://www.en-lite.si)), ki si prizadeva za krepitev energetske pismenosti med različnimi deležniki. Tokrat so posebno pozornost namenili **krepitevi sevalne pismenosti**. Spomladi so izdali publikacijo »Energija, sevanje, življenje: Dejstva in miti o sevanju v vsakdanjem življenju«, jeseni pa so jo nadgradili s spletno aplikacijo iSevanje ([www.i-sevanje.si](http://www.i-sevanje.si)).

Publikacija



Spletna aplikacija

Ponovno smo podprli dejavnost **Društva DOVES – mednarodni program Ekošola**. Omogočili smo izdajo učnega gradiva Včeraj, danes, jutri – preteklost oblikuje sedanjost, v okviru katerega je bil en sklop namenjen tudi **spoznavanju osnov elektromagnetnega sevanja**, in izvedbo Ekokviza, tekmovanja v ekoznanju za srednješolce. Šolskega tekmovanja se je udeležilo 2.877 dijakov iz 56 srednjih šol. Na državnem tekmovanju pa je sodelovalo 272 dijakov iz 53 šol.

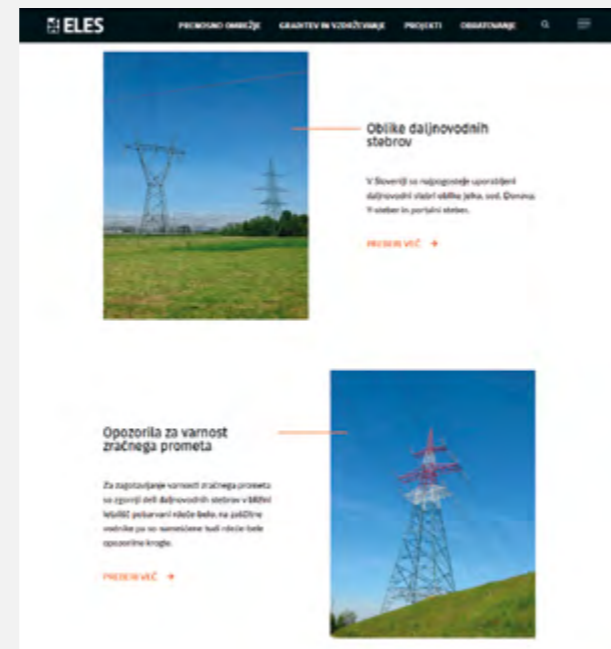
Zmagovalci Ekokviza



**Krepitev znanja prek spletnega mesta:** Ob prenovi spletne strani družbe ELES smo vzpostavili rubriko **Zakladnica znanja**, v okviru katere javnost seznanjamo z zanimivimi in poučnimi dejstvi o elektroprenosni dejavnosti.



Rubrika Zakladnica znanja na prenovljeni spletni strani



**Sodelovanje v strokovnih razpravah:** Strokovnjaki družbe ELES se redno vključujejo v **javne razprave o energetske prihodnosti in energetskih izzivih Slovenije**. V letu 2017 so prav tako kot pretekla leta sodelovali pri snovanju energetskega koncepta Slovenije ter kot predavatelji in razpravljavci **sodelovali**



Utrinki s strokovnega posveta družbe ELES

na številnih domačih in tujih energetskih konferencah. Septembra smo tudi sami **organizirali strokovni dogodek**, na katerem smo osvetlili pomembnost vloge pametnih omrežij v okviru Energetskega koncepta Slovenije.

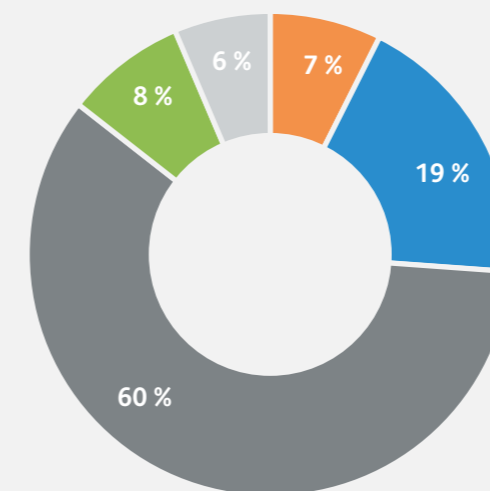


Muzej elektroprenosa Fala – Laško

**Muzej elektroprenosa Fala–Laško:** Čeprav se tehniška dediščina prenosne dejavnosti v preteklosti ni načrtno zbirala, se je na srečo skozi desetletja pri posameznikih ohranil marsikateri starodobni razstavni predmet. Družbi ELES je uspelo številne dragocene ostanke naše tehnične dediščine zbrati in 8. oktobra 2004 smo ob 80-letnici prenosne dejavnosti v RTP Laško v Laškem odprli Muzej elektroprenosa Fala–Laško. Muzej, ki ohranja edinstveno dediščino razvoja prenosne dejavnosti v Sloveniji, je tudi eden redkih tovrstnih muzejev v Evropi.

Za obisk muzeja imamo **sklenjene dogovore z vsemi elektrotehničnimi šolami (od srednjih šol do fakultet) v Sloveniji**, tako da muzej vsako leto obišče vsaj en razred iz vsake izmed omenjenih šol. Poleg dijakov in študentov so med obiskovalci muzeja tudi naključni obiskovalci, izletniki, društva upokojencev. Do sedaj je muzej obiskalo 2590 obiskovalcev, v letu 2017 pa 181 obiskovalcev.

**Graf 34: Sponzorstva in donacije po namenu**



■ Humanitarna dejavnost    ■ Kultura  
■ Izobraževanje in znanost    ■ Varovanje okolja  
■ Šport in rekreacija

**Sponzorstva in donacije:** Pomemben del odgovornosti do družbenega okolja, s katerim sobivamo, je podpora organizacijam, društvom in izstopajočim posameznikom. Pri izbiri prejemnikov sponzorskih sredstev in donacij sledimo načelu uravnoveženosti in razpršenosti. V letu 2017 smo s **sponzorskimi sredstvi pomagali posameznikom in organizacijam na področju športa, kulture, znanosti in izobraževanja, donatorska sredstva smo namenili posameznikom in organizacijam na področju humanitarnih dejavnosti ter varovanja okolja**. Ker verjamemo, da s tem prispevamo ne le k uspešnejšemu delovanju prejemnikov sredstev, temveč tudi h kakovostnejšemu življenju skupnosti, v katerih delujejo.

Skladno z Zakonom o dostopu do informacij javnega značaja vse prejemnike sponzorskih in donatorskih sredstev objavljamo na spletni strani [www.eles.si](http://www.eles.si) v rubriki Informacije javnega značaja.