

# Od prvih slutenj do velikega podjetja

*O pomenu znanja in skrivnostih poslovnega uspeha je spregovoril Anton Majzelj, univ. dipl. ing., direktor družbe Mobitel*

»Uspeh je otrok drznosti,« je dejal Voltai-  
re. »Uspeh se začne in neha pri zaposlenih.  
Izdelek je denar in zadovoljstvo zaposle-  
nih. Ti so na začetku in koncu. Čas je vme-  
sni dejavnik. Poslovni uspeh so znanje in  
sposobnosti, lastnosti zaposlenih. »Pravi«  
zaposleni znajo vse drugo poiskati. Morajo  
imeti vizijo, kaj hočejo in se potem za  
cilje boriti. Ne sme manjkati osebne zavze-  
tosti ...«

Intervju z direktorjem družbe Mobitel, univ.  
dipl. ing. Antonom Majzljem, nam odkriva  
pomembna spoznanja o vlogi znanja, sposob-  
nostih in osebnih lastnostih zaposlenih pri  
poslovnem uspehu, gospodarski rasti in ra-  
zvijanju komunikacij, enega najpomembnej-  
ših področij dela v informacijski družbi ali  
družbi znanja. Dela se je lotil na enem od naj-  
hitreje se razvijajočih področij – telekomuni-  
kacijah. S sodelavci je opravil pionirsko delo  
in razvil družbo Mobitel. Poslovni uspehi na-  
raščajo iz leta v leto.

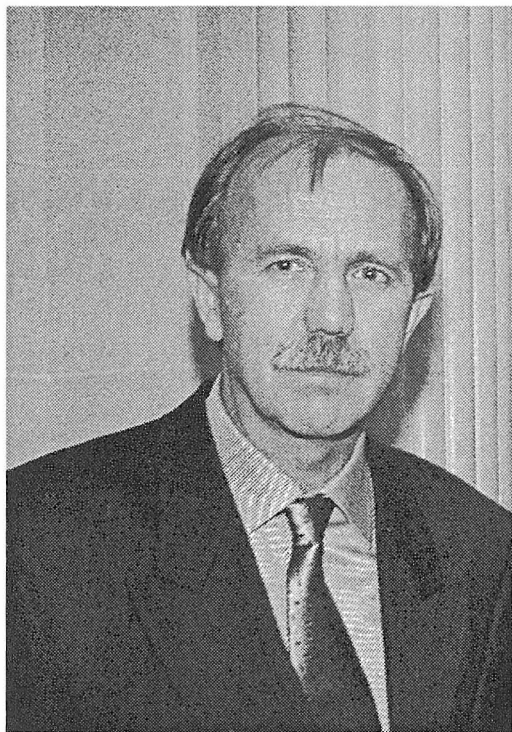
V intervjuju govori o novih razmerjih med  
znanjem in poslovnimi uspehi, upošteva je do-  
mače razmere in svetovni razvoj, o človeškem  
kapitalu in človeških dejavnikih, ki vplivajo  
na poslovni uspeh: slutnjah, drznosti, viziji,  
prodornosti, jasnih ciljih, iznajdljivosti pri  
iskanju novih rešitev, medsebojnem zaupa-

nju, osebni predanosti delu itd. O tem običaj-  
no direktorji podjetij ne govorijo.

Številke, statistike in letna poročila podjetja  
je sogovornik pustil tokrat ob strani. Njegova  
stališča in sporočila se osredotočajo na člove-  
ški kapital in poudarjajo nov pogled na priza-  
devanja v podjetjih, poslovne probleme in po-  
slovni uspeh. V večini podjetij pomena člove-  
škega kapitala še ne upoštevajo. V devetdeset-  
tih letih, ko se je pokazalo, da slovenska pod-  
jetja čedalje bolj potrebujejo izobražene ljudi,  
jih je večina opustila lastne izobraževalne  
centre. Tudi širše se v slovenski družbi še ve-  
dno ne zavedamo, kako odločilne so izobra-  
ženost zaposlenih in razvite sposobnosti. In-  
formacijska družba, v kateri smo se že znašli  
zaradi svetovnega razvoja, omogoča prežive-  
tje na osnovi znanja, idej, novih zamisli in od-  
kritij, in ne več na podlagi »fizične moči in  
mišic«, kot je bilo med razcvetom industrije.

**V osemdesetih letih so nas še pestile visoke  
cene in dolga čakalna doba za priključek  
običajnega telefona. Že takrat ste bodrili  
znance, da bo kmalu prišel čas, ko bo vsak  
nosil telefon s seboj v žepu in bo tako vsak  
trenutek povezan s svetom.**

**A. Majzelj:** V osemdesetih letih, pa tudi že  
prej, je bilo v razvitem svetu jasno, kako ž



mobilnostjo naprej. Na podlagi tuje literature in z odprtimi očmi se je dalo v poslovnem svetu marsikaj odkriti. Pojavljale so se nove ekonomske in socialne smernice. V svetovnem merilu se je poleg drugih sprememb zlasti jasno kazal hiter razvoj komunikacij. Očiten je bil nenaden porast letalskega prometa in mobilne telefonije. Glede na takratne razmere se nam je zdela nova komunikacijska tehnologija kot sanje. Človek mora tudi kdaj sanjati, veste. Iz sanj in slutenj se rojevajo velike stvari. Vse bolj mi je postajalo jasno, kako se bo komunikacija pod vplivom nove tehnologije naglo spreminjala, naraščala in dobivala novo podobo. V teh prvih slutnjah je bilo veliko izzivov. K njim sem se kar naprej vračal. Z mobilno telefonijo sem bil kar obseden. Vse bolj se je prepletala z mojimi interesi, poslovnimi načrti, ekonomskimi pričakovanji. Če hočete, da vam bo uspelo, morate biti pri stvari tudi s srcem. Imel sem srečo, da sem okrog sebe zbral prave ljudi. Ozko znanje še prepoznamo, ga odkrijemo. Ekonomija

novega časa zahteva več čustvene in manj racionalne inteligence. Zahtevata se kompleksno znanje in odločen posameznik.

**In kdaj ste začeli pionirsko delo v Sloveniji, kdaj ste ustanovili družbo Mobitel, kdaj so zazvonili prvi mobilni telefoni?**

**A. Majzelj:** Da, predolgo čakanje lahko ideje in načrte omrtviči. V poslovnem svetu je uspeh odvisen tudi od drznosti. V začetku devetdesetih let so nastale velike spremembe v državi, vse se je podiralo in nastajalo. V ožjem krogu zainteresiranih smo preudarjali, kakšne so možnosti za naš nastop. Brez omahovanja smo začeli, ko je bila Slovenija komaj razglašena za samostojno državo, in leta 1991 ustanovili družbo Mobitel. Prepričani smo bili, da je razvoj na naši strani. Zato smo ukrepali odločno in se nismo ustavljali ob pomislekih, kot so vprašanja o kupni moči ljudi, prednostnih nalogah države itd. Začeli smo iz nič, a pred seboj smo imeli jasne cilje. Vedeli smo tudi, da razvoja ni mogoče ustaviti. Gospodarski in družbeni razvoj sta v informacijski družbi zelo odvisna od mobilne telefonije in novih oblik hitrejših, bolj zgoščenih komunikacij in sprotnega pridobivanja informacij, ki jih omogoča mobilna telefonija. Zavedali smo se, da je od nje odvisno marsikaj: razvoj gospodarstva, boljša informiranost ljudi in demokratičnejši odnosi, stopnjevanje trgovanja in obvladovanje trga, razvoj množičnega študija na daljavo itd.

**Kako veliko podjetje ste bili na začetku in v kaj ste se razvili?**

**A. Majzelj:** Peščica ljudi je tesno sodelovala. Začeli smo kot manjše podjetje s 7 zaposlenimi. Ne samo, da smo se vsi med seboj poznali, med nami so bili tudi kolegijski in prijateljski odnosi. Dokler je zaposlenih 200 ljudi, kadrovanje še obvladaš iz ene točke, kasneje pa ne več. Toda mobilna telefonija se je nepričakovano hitro širila, kot bi se utrgal plaz.

Preteklo sezono smo ugotovili že milijontega uporabnika. V kratkem času je postala mobilna telefonija v Sloveniji množična. Število uporabnikov še vedno narašča. Zato je bilo treba nenehno povečevati tudi število zaposlenih in še vedno se razvijamo.

Prva leta sem sodeloval z vsakim na novo zaposlenim, danes to ni več mogoče. Kadrovanje smo razdelili na devet sektorjev. Zanj odgovarjajo predvsem njihovi direktorji. Tam, kjer bo na novo zaposleni delal, se tudi odloča, koga bodo v službo sprejeli. To ne pomeni, da nimamo tudi osrednje izobraževalne in kadrovske službe.

Pri zaposlovanju vrhunskih strokovnjakov pa še vedno sodelujem. V družbi Mobitel dosežajo izredne strokovne uspehe, pa tudi v tujini na konferencah, pogajanjih, zaslužni so za nastajanje novosti itd.. Pri ustvarjanju imajo proste roke. Zagotoviti jim skušamo optimalne možnosti. Soba, svinčnik, papir pomenijo začetek ustvarjanja. Po želji si lahko naročijo revije, knjige, računalniško tehnologijo. Vsak mora imeti svojo zbirko knjig, svojo knjižnico, saj se moramo nenehno učiti.

V družbi Mobitel velja splošno pravilo, da mora vsakdo poleg svojih delovnih nalog prevzeti odgovornost tudi za to, da svoje znanje prenaša na druge. Štirje vrhunski strokovnjaki so pogodbeno zavezani, da vsak pripelje ali usposobi sebi podobnega strokovnjaka. S tem naj bi se širila mreža sposobnih ljudi v podjetju. Omenjene štiri vrhunske strokovnjake bomo v bilanci navedli kot intelektualni potencial, kot vrednost družbe. Na osnovi strukture in kakovosti vodilnih smo dobili tudi mednarodne kredite.

### **S čim zaposleni, sedaj jih je že 650, najbolj pripomorejo k poslovnemu uspehu?**

**A. Majzelj:** Vse je odvisno od znanja in sposobnosti zaposlenih. Brez njih v poslovnem svetu ne pomeniš nič. Zelo si prizadevamo,

da dobimo ustrezne strokovnjake. Nam je čisto vseeno, ali so iz Ukrajine, Hrvaške ali Slovenije. Pomembno je, da imajo čim več znanja, čim razvitejše sposobnosti in ustrezne osebne lastnosti. Ta cilj ni lahko doseči. Zelo se trudimo, po različnih kanalih, da dobimo vrhunske strokovnjake. Pravim »dobimo«, vendar marsikdaj posameznikov, ki jih potrebujemo in iščemo, ne moremo dobiti, preprosto, ker jih ni v našem okolju. Zato smo zadovoljni, če naletimo vsaj na učljive posameznike, nato pa poskrbimo za njihovo nadaljnje usposabljanje. Sicer pa se moramo vsi skupaj učiti.

Ena od oblik izobraževanja je tudi »brain storming« na kolegijih. V razpravi se krešejo vprašanja, odgovori, predlogi. Vsakdo se lahko izkaže s svojo zamislami in rešitvami, ki jih predlaga. Smiselna vprašanja je najtežje postavljati.

Od tega, kolikšen je dejanski vložek posameznika v naši družbi, je odvisno tudi nagrajevanje. Pri plačah ostaja hierarhija. Le izjemni strokovnjaki so plačani zunaj te hierarhije. Štirje vrhunski strokovnjaki imajo 1,5 plače direktorja. Na najvišji ravni je strokovnjak 1, biti pa mora mednarodno priznan in uveljavljen. Strokovnjak 2 je oseba z najvišjimi dosežki v državi in strokovnjak 3 je tisti, ki dobro obvlada posle v podjetju.

### **Kako ocenite, ali je nekdo primeren za vas ali ne? Po kakšnih merilih zaposlujete in sprejemate nove sodelavce?**

**A. Majzelj:** Na razpis se prijavi tudi po 700 in več ljudi. Možnosti za izbiranje imamo veliko. Najzanesljivejše merilo pri izbiri so rezultati, ki jih je nekdo že v prejšnji službi dosegel ali pa je nekaj želel doseči in so mu ovire preprečile. Sama dokumentacija o kandidatih, ki se prijavijo na razpis, še ne pove dovolj. O posamezniku lahko več pove tisti, ki ga pozna. Z vsakim imamo izčrpen intervju. V tem neposrednem stiku se da marsikaj od-

kriti. Veliko nam pove šestmesečna preizkusna doba. V tem času posameznik pokaže, kdo je.

Izobrazbena struktura zaposlenih v Mobitelu je zelo dobra. Vendar to ni vse, ne zadostuje. Ljudje se lahko marsikaj neformalno naučijo po svojih poteh ali pa ostanejo na mrtvi točki, če niso učljivi. Šolska izobrazba še nič ne pove o osebnostnih lastnostih, ki so pri delu zelo pomembne, na primer stresna odpornost, fleksibilnost, prilagodljivost in hkrati originalnost, sposobnost najti nove rešitve, sodelovanja v timu, razumevanje s sodelavci, učljivost v nasprotju z nezaželeno rigidnostjo itd.

Pri odločanju o tem, koga bomo zaposlili, delamo tudi napake. Že večkrat se nam je zgodilo, da smo se prehitro odločali, brez pravih informacij o dosedanjih delovnih uspehih kandidata. Napačna oseba je slabše kot nobena, to ni nič, je minus ena. Odločili smo se za nekoga, ki je diplomiral v ZDA, ali drugega, ker je na nas napravil vtis iz ljubeznivostjo in zgovornostjo. Pozneje pa smo ugotavljali, da je zamudil tudi tiskovno konferenco in da ne kaže nikakršnega delovnega zagona. Včasih se moramo od koga tudi posloviti. Notranje prerazporejanje je velika izguba energije.

Zavedamo se velike družbene odgovornosti, ki jo ima mobilna telefonija za razvoj gospodarstva in države. Bill Gates je lani dejal na svetovni konferenci v Parizu, da bo leta 2002 kar 50 odstotkov ameriških podjetij odvisnih od interneta.

**Omenili ste že več načinov, kako v družbi Mobitel spodbujate izobraževanje zaposlenih, ker ga zahtevajo socialne in tehnološke novosti. Ali je možno, da bi izobraževanje in znanje zaposlenih sami izvajali?**

**A. Majzelj.** Družba Mobitel ima svoj izobraževalni center. Brez tega danes podjetje ne more biti, ker začne zaostajati v pogledu človeškega kapitala. Ne bom vam posebej govo-

ril o tem, kako je organizirana naša izobraževalna služba, o tem ob kaki drugi priložnosti. Center pripravlja programe za vse na novo zaposlene in pripomore k njihovi hitrejši integraciji v podjetje. Spodbuja tudi interni prenos znanja. Seminarje izvajajo naši notranji strokovnjaki in lastno znanje tako prenašajo na skupine sodelavcev, in ne samo posamično kot mentorji. Včasih povabijo tudi tuje strokovnjake, da izvedejo za naše skupine zaposlenih določene oblike izobraževanja iz računalništva, tujih jezikov itd.

Poleg osrednje izobraževalne službe poteka izobraževanje tudi po posameznih sektorjih. Učenje v parih, mentorstvo, inštrukcije se nenehno prepletajo z vsakdanjim delom. Če ugotovijo v posameznem sektorju, da več zaposlenih potrebuje enako znanje, pripravijo tudi skupinske oblike izobraževanja, kot so ogledi sejmov in razstav z vodstvom, seminarji, enkratna predavanja, delavnice z inštrukcijami ipd. V sektorjih predavajo tudi vabljeni strokovnjaki.

Precejšen del dotoka znanja obvladujemo s pošiljanjem ljudi na zunanje izobraževanje in s politiko štipendiranja. Imamo precej kandidatov, ki končujejo fakultetni študij ali pa smo jih napotili na magistrski študij. Smo največji delničar Poslovne šole na Bledu.

Za nekatere naše strokovnjake, posameznike, ki jih potrebujemo, v podjetju ne moremo zagotoviti primerne učnega okolja, zato si pomagamo drugače. Da bi njihovo znanje preverjali in vzdrževali, smo se povezali z drugimi podjetji. Tako imamo 35 strokovnjakov za računalniško programiranje zaposlenih v podjetju Hermes Softlab. Delajo za nas in plače jim nakazujemo tja. Pomembno je, da so v pravem okolju. Tam je možno preverjanje njihove kakovosti dela in sprotno nadaljnje izobraževanje v stikih z drugimi zaposlenimi pri podjetju Hermes Softlab. Pri njih so podvrženi visokim merilom strokovnega dela.

Podobno podpisujemo pogodbo za dva zapo-

slena strokovnjaka pri podjetju Microsoft Slovenija. Ta dva strokovnjaka so nam izbrali oni, ker se mi za izbiro nismo čutili dovolj kompetentni. Pridobivanje pravih ljudi postaja čedalje bolj zapleten proces. Za vsakega je pomembno, da zna ugotoviti bistvo, se hitro odzvati in prilagajati. Sedaj, v drugi fazi razvoja družbe Mobitel najbolj potrebujemo znanje s področja informatike. Veliko je treba premišljevat, da odkrijemo izvirne zamisli. V novih prostorih smo načrtovali tudi »premišljevalnico«, s steklenim stropom in s pogledom v naravo.

Vsem nam primanjkuje znanja. Težko dohitavamo računalništvo, novo tehnologijo in nova razmerja. Na tem, na čemer smo še včeraj gradili poslovni uspeh, ga danes več ne moremo. V novi fazi razvoja družbe Mobitel, ob prehodu iz »hardwara« v »software«, imam občutek, da tudi sam včasih izgubljam pregled. Potrebno je specialistično znanje, da lahko področje razumemo in na njem delujemo, hkrati pa je nujna tudi zelo široka izobrazbenost.

### **Omenili ste novo fazo razvoja družbe Mobitel, ali nam lahko razložite, kaj to pomeni?**

**A. Majzelj:** Razvoj mobilne telefonije prehaja pri nas v drugo fazo razvoja in pri tem nič ne zaostajamo za razvitim svetom. V prvi fazi je poslovni uspeh zagotavljala prodaja tehnologije: množična prodaja mobilnih telefonov, nagla rast števila naročnikov in postavljanje mreže antenskega relejnega sistema, mreže, ki je morala pokriti vso Slovenijo. Število novih naročnikov še vedno narašča, vendar ne več tako naglo, kot je do sedaj. Mobilni telefon je množičen pojav. Vsak član družine ima svojega. »Komu zvoni?« se sprašujejo, ko se kateri od »mobilcev« oglasi. Antenska mreža pokriva skoraj vso državo in mobilni telefon je možno uporabljati tako rekoč na vseh lokacijah. Z vidika aparatov in

opreme skoraj ni več možno ničesar napraviti. Določeno število uporabnikov seveda svoje mobilne telefone zamenjuje za bolj izpopolnjene aparate, kajti proizvajalci ponujajo nove aparate, bolj dovršene in z novimi funkcijami. Z vidika poslovnega uspeha se ne moremo več zanašati na nadaljnje večanje števila uporabnikov.

Prišel je čas, ko moramo misliti, kako mobilnim telefonom dati novo vsebino. Možnosti mobilnih telefonov niso dovolj izrabljene, če ti služijo samo medsebojnim klicem. Nova tehnologija omogoča mnogo več kot samo pogovore po telefonu. Pri razvoju mobilne telefonije smo prestopili v drugo fazo razvoja. Tehnologiji je treba dati novo vsebino. V družbi Mobitel ne potrebujemo več toliko novih tehnikov, prodajalcev in zastopnikov, serviserjev in vzdrževalcev (tudi ti bodo med zaposlenimi še ostali). Potrebujemo dobre računalničarje, programerje. En vrhunski »softwaraš« je boljši kot sto povprečnih »softwarašev«. In prav posameznikov s tem znanjem nam primanjkuje. Nova tehnologija omogoča po mobilnem omrežju hitrost prenosa podatkov do 50 Mbitov/sek. S tem omogočajo tudi prenos video posnetkov, »surfanje« po internetu. Mobilnik tako postane internetni vmesnik, povsem enakovreden osebemu računalniku. Cena zahtevnih aparatov je v enem letu tako padla, da je sedaj dostopen tudi povprečnim uporabnikom. Mobilniki, opremljeni z monitorji, omogočajo tudi spremljanje televizijskih programov. Najnovejša tehnologija omogoča tudi prenos video posnetkov in je opremljena z miniaturnimi video kamerami. Če mobilnik nima vgrajene video kamere, jo je možno nanj priključiti prek kabla. Posebna storitev GSM je tudi določanje položaja predmetom na zemeljski površini s satelitskim omrežjem, zemeljskimi GSM-postajami ali na podlagi razlik v času, v katerem je signal iz GSM-terminala prispel na tri različne GSM-postaje. TP-funkcija (položaj) je po-

membna za šoferje, kapitane, planince in v določenih okoliščinah pride prav vsakemu naročniku. Uporabnikova GSM-številka postane hkrati tudi naslov za elektronsko pošto kjerkoli na svetu. V dveh letih je postal SMS (short message system) tudi v Sloveniji zelo popularen način medsebojnega komuniciranja. Množično ga uporabljajo otroci, managerji, umetniki, babice in dedki, znanci in pri poslovnih stikih.

Kaj nam bo prinesla druga faza razvojne telefonije skoraj ne slutimo. Spremenili se bodo naše življenje, način študija, izobraževanje bo globalizirano in večinoma bo potekalo na daljavo. Spremenilo se bo nakupovanje, medosebni odnosi, urejanje finančnih zadev, raziskovanje itd. Že sedaj je možno plačilo računov. Razvoj bo dobil neslutene razsežnosti in pri družbi Mobitel jih želimo dobro pripravljene tudi obvladovati. V drugi fazi razvoja mobilne telefonije smo še odvisnejši od ustreznih strokovnjakov.

### **Kako boste reševali te potrebe po strokovnjakih? Ali so govornice o vaši akademiji resnične?**

**A. Majzelj:** Da. To vidimo kot dobro kadrovske rešitev. Potrebni strokovnjakov, že usposobljenih za naše vrste dela, v okolju ne najdemo. Migracija strokovnjakov v Slovenijo ni tako lahka kot v kako drugo večjo in razvito državo. Potrebno strokovnost bomo morali zagotoviti z ljudmi, ki jih bomo sami vzgojili.

Državno višje in visoko šolstvo je prepočasno in premalo fleksibilno, da bi šlo v korak z razvojem, zato se nanj ne moremo zanašati. Zapleteni postopki sprejemanja študijskih programov po hierarhiji univerzitetnih in državnih organov vzamejo preveč časa, ki ga mi nimamo na voljo in ga tudi nikoli nismo imeli.

Ustanavljamo svojo, Mobitelovo akademijo. Začela bo delovati že jeseni. Kandidate bomo izbirali po svojih merilih. Ni nujno, da je kan-

didat prej končal kak študij. Pomembno je, da je učljiv, ustvarjalen in da ima potrebne človeške lastnosti. Iz katere države je, ni pomembno. Tudi ni nujno, da že na začetku popolnoma obvlada slovenščino, saj se je bo naučil. Nameravamo sprejeti dve skupini po dvajset kandidatov. Gostujoče profesorje bomo izbirali med svetovnimi vrhunskimi strokovnjaki za računalništvo in druga področja. Po enem letu študija bodo dobili kandidati interno kvalifikacijo.

Človeški kapital razlikuje uspešno od neuspešnega podjetja. Telekomunikacije so najprodnornejša tehnika. Gore podatkov ni mogoče prenašati prek običajnega telefona, lahko jih prek spleta, interneta. Internet določa novo kadrovske politiko. V času nagle rasti podjetja se je treba ravnati tudi po intuiciji, ker razmere prehitevajo bolj analitičen pristop pri izbiranju. Nedvomno naši zaposleni obvladajo standardno ekonomijo telekomunikacije (tehniko, finance itd.), informatiko pa večina manj. Vodstvo podjetja mora za drugo fazo razvoja družbe Mobitel sprejeti ustrezno strategijo. Ta je uresničljiva samo s pravimi strokovnjaki. Naj opišem na primer, kako smo izbirali novega direktorja za informatiko. Na razpis se je prijavilo do 500 kandidatov, v ožji izbor jih je prišlo 55. Še ožji izbor smo zapali podjetju Profil. Na koncu smo imeli 9 kandidatov, vendar nismo sprejeli nobenega. Z vsakim smo se posebej pogovarjali. Vendar samostojno reševanje novih problemov v danih okoliščinah ni bilo pri nobenem tako uspešno, da bi ga sprejeli. Za pomoč smo prosili drugo računalniško podjetje. Odkrili so pravega, vendar je postavil pogoj, da pride k nam skupina treh strokovnjakov. Imeli smo srečo. Danes so glavni nosilci vsebinske ponudbe družbe Mobitel.

**Zdi se, da sta znanje in človeški kapital neolčljivi vir vašega razmišljanja in osnova za postavljanje poslovne strategije podjet-**

**ja. Temu pripisujete tudi svoj poslovni uspeh. Ali bi želeli na koncu še kaj dodati?**

Družba Mobitel ne deluje kot zaprta enota. Odprta je v družbeno okolje in na široko povezana s kulturo, športom in zdravstvom. Podpiramo različne prireditve, sponzoriramo skupine, društva in posameznike. Sodelavci družbe Mobitel pa se marsikje pojavljajo. Večinski tržni delež smo kljub konkurenci obdržali in ga še povečujemo. Naše vodilo je sodelovanje pri svetovnem razvoju mobilne telefonije. Od drugih ne želimo samo sprejemati, svetu želimo tudi kaj ponuditi. Mobitel je slovensko podjetje s slovenskim lastništvom, pionir in nosilec razvoja mobilne telefonije pri nas in to namerava tudi ostati. Naše značilnosti naj bi bile vpetost v sodobno tehnologijo, samozavest in hitro odločanje. Ljudje naj bi od izdelkov in storitev podjetja imeli korist. Množična uporaba mobilne tehnologije je zahtevala, da naročnike razdelimo na več ciljnih skupin. Njim bomo po potrebi v prihodnje prilagajali vsebinsko, programsko ponudbo.

Vizija družbe Mobitel je, da se bo v naslednjih letih razvila v enega izmed referenčnih evropskih ponudnikov najkakovostnejših storitev in najsodobnejših tehnoloških rešitev s področja mobilnih komunikacij. S svojimi storitvami bo uporabnikom omogočala globalno in lokalno telekomunikacijo po najvišjih standardih, po ugodnih pogojih, poslovnim uporabnikom pa bo z naprednimi tehnološkimi rešitvami omogočala razvoj njihovih lastnih konkurenčnih prednosti, izdelkov in storitev. Razvijala bo znanje ter lastne tehnološke in informacijske storitve, s katerimi bo še učinkoviteje zadovoljevala potrebe svojih uporabnikov.