

XIV. Fenntarthatósági kerekasztal- beszélgetés

Somorjai Éva

A Magyar Telekom felelős munkáltatói
megközelítése, gyakorlata

T...



XIV. Fenntarthatósági kerekasztal- beszélgetés

Somorjai Éva

A Magyar Telekom felelős munkáltatói
megközelítése, gyakorlata



Magyar Telekom Csoport

9251 fő

Az őket támogató HR csapat

198 fő



Az őket támogató HR csapat

198 fő

HR
Gazdálkodási
központ

Vállalati
Fenntarthatósági
Központ

HR
menedzsment
igazgatóság

T-Európa
HR partner
igazgatóság

T-Systems
HR
központ

HR
Kompetencia
Központ

HR

Fenntarthatósági
stratégia

Humán stratégia

≠ HR stratégia

Humán stratégiánk 2011-2015

A Telekom a legjobb hely arra, hogy megmutasd, mire vagy képes



Munkáltatói márkaépítés

Élhető és szerethető munkahelyet teremtünk, amellyel elégedettek a munkatársaink és vonzó a munkaerőpiacon.

- A Top 3 Legjobb Munkahely közt lenni az országban
- A Top 5 Legvonzóbb Vállalat lenni az országban
- Növekedni a munkatársi elégedettség indexe a DT Munkatársi véleményfelmérésben



Kiválasztás

Sokszínű munkahelyet teremtünk.

- A megőresedő kulcspozíciók 70%-át belülről töltjük fel



Humán stratégiánk 2011-2015

A Telekom a legjobb hely arra, hogy megmutasd, mire vagy képes



Munkáltatói márkaépítés

Élhető és szerethető munkahelyet teremtünk, amellyel elégedettek a munkatársaink és vonzó a munkaerőpiacon.

- A Top 3 Legjobb Munkahely közt lenni az országban
- A Top 5 Legvonzóbb Vállalat lenni az országban
- Növekedjen a munkatársi elégedettség indexe a DT Munkatársi véleményfelmérésben



Kiválasztás

Sokszínű munkahelyet teremtünk.

- A megüresedő kulcspozíciók 70%-át belülről töltjük fel
- Munkatársaink 15-20%-a dolgozzon atipikus foglalkoztatás keretében
- A vezetők közti női kvóta arányát 30%-ra növeljük
- Az age-menedzsment alapján 10-10%-kal növeljük a gyakornokok és az 50 év felettiek számát



Megállapodások

Átlátható, rugalmas és megbízható kereteket teremtünk.

- Átlátható, rendezett partneri kapcsolatokat tartunk fent az érdekképviselőkkel
- Azonos munkavállalói körben azonos megállapodásokat kötünk
- Rugalmas szabályozásokat hozunk létre a minden részletet szabályozó eddigi gyakorlat helyett



Orientáció

Tudásunk, kultúránk és elményeink megosztásával válhatnak új kollégáink csapattaggá.

- Az orientációs programban való részvételt 60%-ról 100%-ra, és az elégedettséget 87%-ról 95%-ra növeljük
- Buddy programot vezetünk be a céges kultúrába való beilleszkedés megkönnyítésére



Javaldalmazás

Megtartjuk piaci versenyelőnyünket a teljes javadalmazási csomagban.

- Teljes szemléletváltást készítünk elő: teljesítményalapú javadalmazást vezetünk be a bérezés, a bónusz és a juttatás terén



Képzésfejlesztés, szervezetfejlesztés

Versenyelőnyünket képzett munkatársainknak köszönhetjük.

- Bevezetjük az éves tervezésen túl a 3 éves „gördülő” tervezést
- A személyi jellegű költségek 2%-át fordítjuk képzésre, fejlesztésre a legjobb nemzetközi gyakorlatot követve
- Az összes képzés 10%-át belső képzéssel biztosítjuk



Munka, magánélet

Energizált munkatársaink tesznek minket sikeressé.

- Megelőzéssel és szűréssel 3%-alattira csökkentjük a betegállományban lévő munkatársaink számát
- Komplex stressz menedzsment rendszert vezetünk be és működtetünk
- Megőrizzük és 76%-ról 80 %-ra növeljük munkatársaink elkötelezettségét.



Tisztességes elbocsátás

Korrekt módon, tisztességesen válunk meg munkatársainktól.

- Az érdekképviselőkkel kötött megállapodásnak megfelelően 2014-ig lecsökkentjük a végkielégítés mértékét
- Fenntartjuk és működtetjük a tisztességes elbocsátás rendszerét
- Tudatosítjuk munkatársainkban, hogy a piacképesség megtartása mindenki saját felelőssége

Együtt. Veled





Munkáltatói márkáépítés

Legjobb Munkahely
Magyarország - Magyar Értékelési 2013

KARRIER.TELEKOM.HU



T...



Kiválasztás

Sokszínű munkahelyet teremtünk



- A megüresedő kulcspozíciók 70%-át belülről töltjük fel
- Munkatársaink 15-20%-a dolgozzon atipikus foglalkoztatás keretében
- A vezetők közti női kvóta arányát 30%-ra növeljük
- Az age-management alapján 10-10%-al növeljük a gyakornokok és az 50 év felettiek számát



Megállapodások

*Átlátható, rugalmas és megbízható
kereteket teremtünk*

- Átlátható, rendezett partneri kapcsolatokat tartunk fent az érdekképvisletekkel
- Azonos munkavállalói körben azonos megállapodásokat kötünk
- Rugalmas szabályozásokat hozunk létre a minden részletet szabályozó eddigi gyakorlat helyett



Javadalmazás

Megtartjuk piaci versenyelőnyünket a teljes javadalmazási csomagban



Képzésfejlesztés, szervezetfejlesztés

- A személyi jellegű költségek 2%-át fordítjuk képzésre, fejlesztésre a legjobb nemzetközi gyakorlatot követve
- Az összes képzés 10%-át belső képzéssel biztosítjuk



Munka, magánélet

- Abigél
- Atipikus
- Gyerekbarát iroda
- Család és munkahely sorozat
- Apa kezdődik
- Kismama program



- Kedvezmények utcája
- Éttermek
- Buszjárat
- TeleBike

Biciklizz a TeleBike bringákkal a 3 budapesti Telekom épület között!



HELLO HOLNAP!



- Fitness terem
- Életmentő program
- Orvosi rendelők
- Véradás, szűrővizsgálatok
- Egészség hét



Tisztességes elbocsátás

- Fenntartjuk és működtetjük a tisztességes elbocsátás rendszerét
- Tudatosítjuk munkatársainkban, hogy a piaci képesség megtartása mindenki saját felelőssége

Legjobb munkahely



Legjobb Munkahely 2012
Aon Hewitt



Legjobb Munkahely
Világgazdaság - Hewitt Felmérés 2009

XIV. Fenntarthatósági kerekasztal- beszélgetés

Somorjai Éva

A Magyar Telekom felelős munkáltatói
megközelítése, gyakorlata

