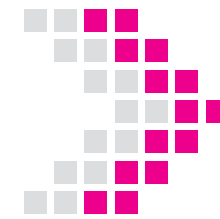


5. MUNKATÁRSAINK



5.1. Tehetségmenedzsment	107
5.2. Munkahelyi egészség és biztonság	113
5.3. Emberi jogok, esélyegyenlőség	117
5.4. Változások menedzselése	124
5.5. Munkatársak bevonása	127



„Az elkötelezett, önállóan kezdeményező szakemberek jelentik a Magyar Telekom Csoport üzleti eredményességének legfontosabb sikertényezőjét.” A Magyar Telekom HR-jövőképe

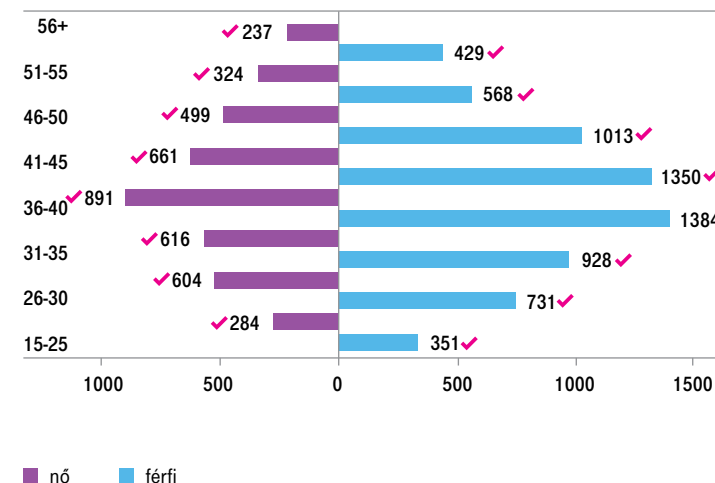
A Magyar Telekom Csoport vallott és követésre elvárt értékeit Irányelveink (Guiding Principles) határozzák meg:

- **Az ügyfélélmény és egyszerűség határozza meg cselekedeteinket**
Ez az irányelv az üzleti élet egyik legfontosabb tényezőjére hívja fel a figyelmet, mely szerint nem elegendő teljesíteni az ügyfél igényeit, élményt kell nyújtani nekik. Az ügyfél gondolatai, érzései, igényei és maga az ügyfélélmény együttesen kell hogy meghatározzák, mit és hogyan teszünk. Ha az egyes ügyfelek helyébe képzeljük magunkat, elébe mehetünk a kéréseiknek, és így teljesíteni is tudjuk azokat. Ez a belső ügyfelekkel való bánásmódra is vonatkozik. Ez az irányelv kiegészül az egyszerűsége törekvéssel.
- **A megbecsülés és tisztesség működésünkben alapértékek**
Egymásnak a mindennapi munkában való megbecsülésén túlmutató értékről van szó: az elv ügyfeleink, partnereink, beszállítóink és részvényeseink megbecsüléséről is szól. Ehhez nélkülözhetetlen a nyílt és őszinte kultúra és a tisztességes üzleti magatartás, amelyek

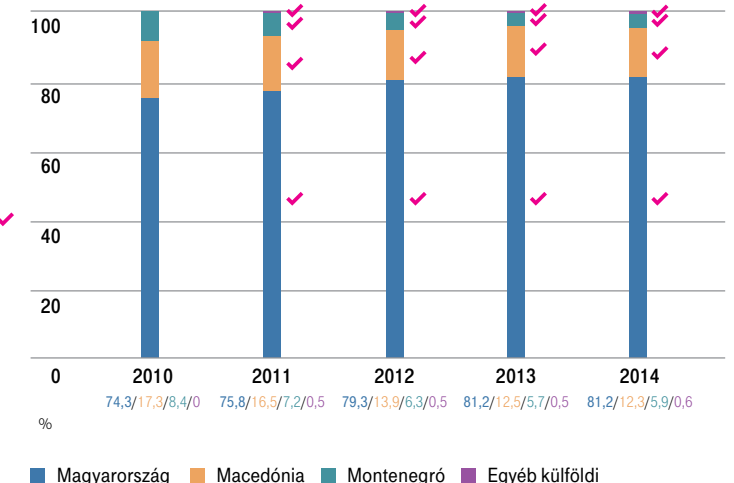
hiányában sikerességünket kockáztatjuk.

- **Egy csapat vagyunk – együtt és külön is**
Középpontban az együttműködési kultúra: A cél, hogy csapattagokként nyíltan vitassuk meg a felmerülő kérdéseket és mondjuk el a véleményünket, de miután a döntés megszületett, egységesen képviseljük azt. Az ország bármely pontján is dolgozzunk, telekomosként egy csapat tagjai vagyunk.
- **A Telekom a legjobb hely arra, hogy megmutasd, mire vagy képes**
A vállalati kultúra szempontjából is kiemelkedő fontossága van a munkavállalóknak. Annak érdekében, hogy a Magyar Telekom a távközlési szektorban és azon kívül is a legelismertebb szolgáltatóvá válhasson, az elkövetkező években a maximumot kell nyújtani a kiélezett versenyben. Ehhez olyan munkahelyre van szükség, ahol mindenki tudása legjavát nyújthatja, és valóban mindenki megmutathatja, hogy mire képes.
- **Telekomos vagyok, számíthatsz rám!**
Megbízhatóság: Ahogy kollégaként számíthatunk egymásra, úgy a részvényesek és az ügyfelek is számíthatnak ránk és a Magyar Telekomra. Ez az előfeltétele annak, hogy teljesítsük ígéreteinket.

MAGYAR TELEKOM CSOPORT-KORFA,
2014. DECEMBER 31.



FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI
MEGOSZLÁSA



Ezen irányelvek mellett természetesen fontos szerepe van azoknak a politikáknak, teljesítményindikátoroknak, chartáknak, amelyek szabályozzák, mérik és biztosítják működési normáinkat, illetve azok betartását. A Fenntartatósági jelentésben használt teljesítményindikátorok mellett a HR terület teljesítményének – havonta, negyedévente vagy félévente történő – mérésére különböző szakmai mutatókat használ a társaság. A folyamatok ellenőrzésére az indikátorok mellett munkatárselégedettség-felmérések, ISO-auditok és belső ellenőrzések is szolgálnak.

A „Legjobb munkahely” elismerést elnyert vállalatként a munkatársi elégedettség-mérések eredményei fontos szerepet kapnak. Fókusz-csoportos mérésekkel nézünk a számokban kifejezett eredmények mögé, és a fejlesztendő területekre akciókat szervezünk, azért, hogy

javítsuk a munkatársak közérzetét a munkahelyen. A stratégia által megkövetelt változásokat kultúrafejlesztési programok kísérik.

További információ:

<http://www.telekom.hu/static/sw/download/minosegpolitika.pdf>

http://www.telekom.hu/static/sw/download/Szocialis_Charta.pdf

http://www.telekom.hu/static/sw/download/Sokszinusegi_Politika.pdf

http://www.telekom.hu/static/sw/download/Magyar_Telekom_Eselyegyenlosegi_Terv_2011_2012.pdf

http://www.telekom.hu/static/sw/download/Magyar_Telekom_Eselyegyenlosegi_Terv_2013_2015.pdf

A „Partnerség a foglalkoztatás biztonságáért” dokumentum megtekinthető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=225

5.1. TEHETSÉGMENEDZSMENT

A Magyar Telekom Csoport kiemelt hangsúlyt helyez munkatársai folyamatos képzésére és fejlesztésére, a megszerzett tudás alkalmazásának támogatására.

A Magyar Telekom Csoport a hazai ICT- (információs és kommunikációs technológia) szektor meghatározó szervezete. Ebben az ágazatban elengedhetetlen követelmény az új trendek, kutatási eredmények ismerete, alkalmazása munkatársi és vezetői szinten egyaránt. A fejlesztési tervek a vállalat stratégiai célján, valamint az egyéni fejlesztési célok összehangolásán alapulnak.

A vállalat vezetése több éve arra törekszik, hogy a személyi jellegű ráfordítások közel 1,5-2%-ának megfelelő nagyságú összeget a vezetők, munkatársak képzésére, fejlesztésére fordítson. Emellett több olyan új elem került bevezetésre, amely a belső tudásmegosztás rendszerét erősíti (Tudástőzsde, Munkatársi Akadémia). Hiszünk abban, hogy akkor tudunk sikeresek maradni, ha megtaláljuk és megragadjuk azokat a fejlődési lehetőségeket, melyek célzottan segítenek hozzá bennünket a számunkra szükséges tudás megszerzéséhez. A szakmai feladatainkhoz kötődő tudásmegosztásra szolgáló új, interaktív, online

fórumunk a Tudástőzsde, ahol a kollégák célzottan oszthatják meg egymással tudásukat. Már több mint nyolcszáz kollégánk kezdett el megismerkedni a kezdeményezéssel.

A Magyar Telekom Csoport valamennyi dolgozója képzésben részesül annak érdekében, hogy a feladatához szükséges aktuális tudást megszerezze, munkakörében a kiemelt kompetenciákban a megfelelő működés jellemezze. Üzletági szinten elkészített képzési terv ad iránymutatást az adott év fejlesztési aktivitásaihoz a szakmai képzések, készség- és együttműködés-fejlesztő programok, vezetőfejlesztés, illetve konferenciák tekintetében.

A képzések megvalósítása a ma Magyarországon alkalmazott korszerű módszertanokon, illetve oktatási formákon alapul. A csoportos fejlesztéseken túl az egyéni fejlesztésekre is nagy hangsúlyt fektet a társaság mind a vezetői, mind a munkatársi célcsoport esetében, de a munkatársak is egyre motiváltabbak, kezdeményezőbbek az önképzés területén.

A közép-, felső és munkahelyi szintű vezetők számára több **fejlesztési lehetőség** áll rendelkezésre, az egyéni fejlesztésektől a csoportos megoldásokig. A vállalat több területének igényéhez igazodó és a vállalati stratégiához kapcsolódó leadership programban vettek részt a vezetők. A fejlesztési aktivitások nem elszigetelten jelentek meg, hanem több folyamat kapcsolódott össze: kultúrafejlesztési, hosszú távú változásmenedzsment- és szervezetefejlesztési folyamatokkal együtt kínálunk vezetőfejlesztési megoldásokat.

2014-ben a fókusz az ügyfélélmény és az innováció volt, amire speciális vezetésfejlesztési folyamatot dolgoztunk ki a kultúra területén működő és a társadalmi felelősségvállalásban élen járó szervezetekkel, a Szépművészeti Múzeummal és a Magyar Nemzeti Galériával. A program eredményeit, a vezetők által kidolgozott javaslatokat a Múzeum folyamatosan beépíti a működésébe és programjaiba.

A vezetők számára 4V – Vezető a változásban, változás a vezetőben – programsorozat támogatja a vezetői kompetenciák fejlesztését. A vállalati stratégiába illeszkedően a 4V alap- és opcionális modulokból épül fel. A vezetőknek kínált modulok széles választéka segít a célcsoportok egymáshoz közelebb kerülésében, illetve támogatja a vezetői utánpótlást is.

A **coaching** a Magyar Telekomban kiemelt vezetésfejlesztési és kultúraformáló eszköz mind egyéni, mind csoportos fejlesztésként. 2014-ben több szervezet indított a teljes

vezetői csapat számára célirányos csoportos coachingfolyamatot, amely támogatja a fenntartható és kiegyensúlyozott vezetői működést.

Kidolgoztuk a vállalati **mentoringrendszer**t, amelynek kialakításánál a tudásmegosztást és az önfejlesztést állítottuk a középpontba. A programot online felület támogatja, ahol a leendő mentorok és a mentoráltak találkozni tudnak. A mentorok felkészülését praktikus háttéranyagok és tréning támogatja.

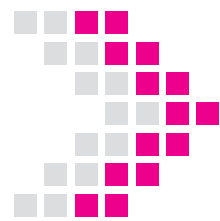
Az előrejutás, tehetségmenedzselés területén mind a vezető-utánpótlás, mind a szakemberfejlesztés kiemelt hangsúlyt kap a Magyar Telekom humánpolitikájában. Erre a Magyar Telekom több vállalati, szervezeti fejlesztési programot dolgozott ki, amelyek segítik a kiemelkedő teljesítménnyel és potenciállal rendelkező munkatársak egyéni és csoportos fejlődését.

Elsősorban munkatársi szinten nőtt jelentős mértékben a fejlesztési megoldások között az **„on the job”** fejlesztési forma. Ez a módszer tudja a legnagyobb mértékben biztosítani a tanultak alkalmazását a munkatevékenység során, és egyúttal hatékonyan használja a belső erőforrásokat is a tudásátadásban.

Több területen kiemelt célként jelent meg a kulcsmunkatársak személyes hatékonyságának fejlesztése, aminek célja a tudások vállalaton belüli megtartása és az innovatív működés alapjainak biztosítása a humánerőforrás tekintetében. Szinte minden készség- és



Vezetőfejlesztés a Szépmű projekt keretében



A társaság tanulmányi szerződés keretében – anyagi juttatás és munkaidő-kedvezmény biztosításával – támogatja munkatársai állami képzési rendszerben történő tanulási szándékát is. 2014-ben a Magyar Telekom összesen 171 tanulmányi szerződést kötött. Ebből 21 iskolarendszerű képzésre vonatkozott, a többi tanfolyamhoz köthető, illetve kölcsönös kötelezettségeket tartalmazó megállapodás volt.

attitűdfejlesztési igényben megjelent a változások kezelésére vonatkozó felkészítés is.

A társaság fontosnak tartja az egyéni tudás és tapasztalat szervezeti tudássá alakítását. Ezért a hagyományos képzési formák mellett olyan proaktív és innovatív fejlesztési környezet kialakításáról is gondoskodik, mely inspirálja az új gondolatok létrejöttét és megvalósulását, és biztosítja ezek leghatékonyabb vállalati felhasználását. Rendkívül nagy érték a belső tudásmegosztás lehetősége, amelynek immár több mint 8 éve szervezett keretben is biztosít a vállalat.

A tehetséges fiatalok és az új tudás bevonása érdekében társaságunk 1995 és 2008 között működtette a Rajtkő gyakornoki programot, amelyben több száz pályakezdő vett részt. 2008 és 2014 között a Telekom Gyakornoki program keretében fogadtuk az aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkező egyetemista és főiskolás hallgatókat 5 hónapos időtartamra, heti 20 órás munkavégzéssel. A szakmai tapasztalatok elsajátítása mellett a leginnovatívabb eszközökkel dolgozhattak a fiatalok.

Ez a megközelítésünk nem változott, de 2015. január 1-jétől a Magyar Telekom Nyrt. és a T-Systems Magyarország Zrt. gyakornoki programja közösen kínál lehetőséget csaknem 500 aktív nappali tagozatos jogviszonnyal rendelkező hallgatónak, az eddigieknél rugalmasabb feltételekkel. A gyakornokság az év során bármikor megkezdhető, amikor szervezeti igény merül fel, és akár 20 óránál többet is vállalhatnak hetente a hallgatók, amennyiben ezt tanulmányaikkal össze tudják egyeztetni.

A vállalatcsoport évente 35-40 diák számára biztosítja a kötelező szakmai gyakorlat lehetőségét, valamint átlagosan 40 fő számára ad szakdolgozathoz szükséges konzulensi támogatást. 2014-ben a Vállalati fenntarthatósági központban 1 gyakornok szerzett szakmai ismereteket, valamint 9 szakdolgozó kapott szakmai támogatást. A szervezeti egységeknél eltöltött tanulási szakasz a munkatapasztalatokon keresztül megvalósuló munkatársi fejlesztést segíti.

2014-ben mintegy 220 gyakornok dolgozott a T-Systems-nél. Közülük közel 50 fő az egyetemi tanulmányainak befejezése után 2014-ben főállású junior pozícióban folytatta munkáját a vállalatnál.

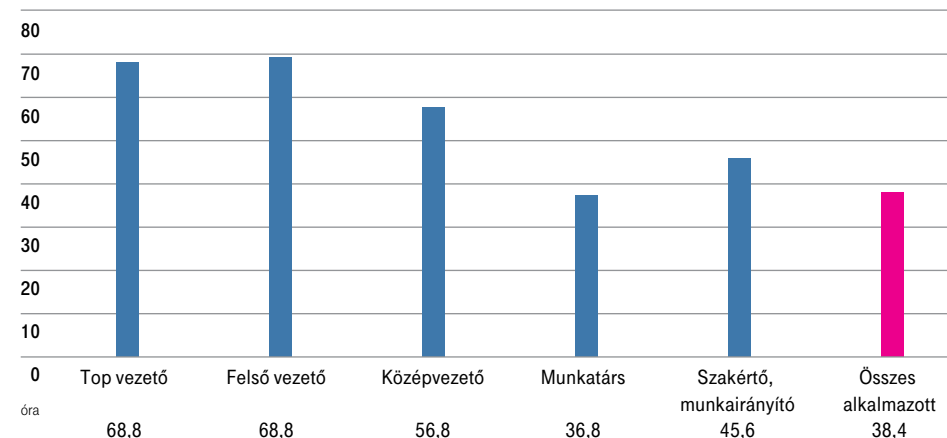
2014-ben a T-Systems kétszer vett részt a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem állásbörzéjén, tavasszal pedig a Monster Virtuális Állásbörze kiállítójaként is megjelent a cég. A T-Systems külső honlapján lévő Karrier oldalon a gyakornoki program mellett főállású pozícióleírások is megjelennek. A belső ajánlások program keretében pedig a munkatársakat ösztönzik arra, hogy ajánlják munkahelyként a T-Systemset.

A vállalat menedzsmentje arra törekszik, hogy évről évre lehetőség szerint valamennyi munkavállalója bevonásra kerüljön valamilyen **karrier- és teljesítménymenedzsment-rendszerbe**. Valamennyi munkavállaló teljesítmény-ösztönzése, illetve premizálása központilag meghatározott, majd szervezeti és egyéni szintre lebontott teljesítménymutatók teljesülése alapján valósul meg. A mutatók meghatározása az irányítási területekre jellemző célok és feladatok alapján történik. 2014-ben a Magyar Telekom Nyrt. munkavállalói közel 100%-os arányban vettek részt a vállalatnál központilag működtetett teljesítménymenedzsment - (TM-) rendszerben. A tagvállalatok

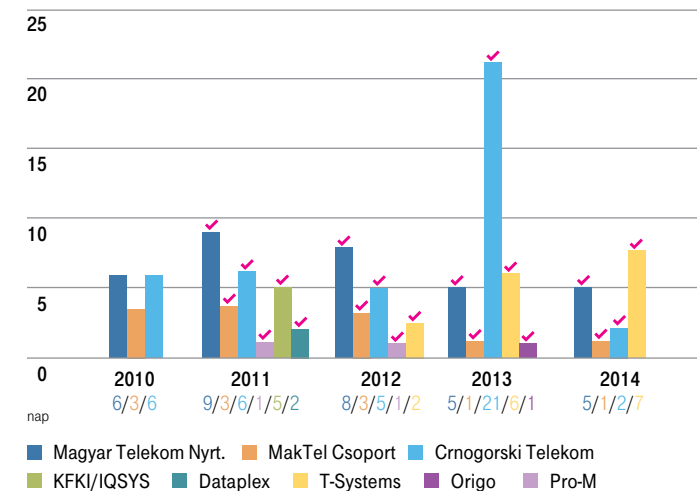


T-Systems-stand a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem állásbörzéjén

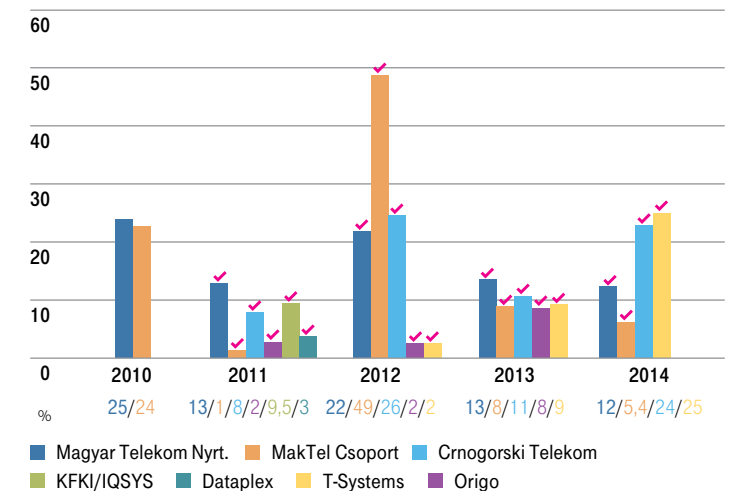
EGY FŐRE JUTÓ ÉVES ÁTLAG KÉPZÉSI ÓRASZÁM ALKALMAZOTTI KATEGÓRIÁNKÉNTI BONTÁSBAN, A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL 2014-BEN

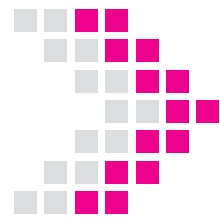


EGY FŐRE JUTÓ HALLGATÓI NAPOK SZÁMA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL



TÁVOKTATÁS ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTBAN





többsége is csatlakozott az anyavállalatnál alkalmazott TM-KMR rendszerhez, vagy saját teljesítményértékelési rendszeren keresztül méri az alkalmazottak teljesítményét és szakmai fejlődését. A karriermenedzsment- (KMR-) rendszerben nemcsak a szakmai teljesítmény, hanem a személyes kompetenciák, valamint a munkavállaló teljesítménypotenciál-értékelése is megtörténik, egyidejűleg közösen megtervezik a jövőbeni fejlesztési irányokat.

A **teljesítményértékelés** gyakorlatilag a teljes munkavállalói körre kiterjed. A felső vezetők értékelése a DT által működtetett rendszerben, míg a középvezetők és a munkavállalók értékelése a Magyar Telekom Nyrt. erre a célra fejlesztett saját rendszerében (TM) valósul meg. A jutalékos rendszerben foglalkoztatott munkavállalók teljesítményének értékelése KPI-mutatók alapján folyamatosan történik. 2014-ben 4817 munkatárs értékelése történt a TM-rendszerben.

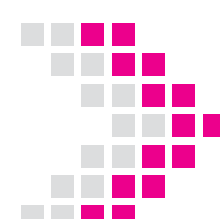
A Magyar Telekom Nyrt. menedzsmentjének célja, hogy évről évre valamennyi munkavállaló értékelése megtörténjen. A felső vezetők értékelése ugyancsak a DT által biztosított rendszerben történik. A munkatársak és a középvezetők értékelésére a vállalat saját fejlesztésű **karriermenedzsment-rendszere** (KMR) szolgál. 2014-re vonatkozóan 6473 munkatársi és 89 középvezetői lezárt értékelést tárol a rendszer. A rendszerben a munkatársak neméről nem tárolunk információt, ezért annak kimutatására nincs lehetőség, hogy az értékeltek között milyen a nemek aránya.

Évek óta működtetjük az elismerési rendszer keretében az „Év Embere” és az „Év csapata” elismerési formát: a munkavállalói szavazatok alapján kerülnek ki az adott évben legjobb teljesítményt nyújtó vezetők, kollégák. A hosszú évek óta vállalatunknál dolgozó kollégákat a Lojalitás program keretében díjazzuk.

A „Legvonzóbb Montenegrói Munkáltató” Díj birtokosaként a **Crnogorski Telekom** további erőfeszítéseket tesz a frissen végzetek és a gyakornokok vállalathoz vonzása érdekében.

A kormányzati foglalkoztatási program keretében, az Amerikai Kereskedelmi Kamara támogatásával a Crnogorski Telekom már negyedik éve vesz fel egy bizonyos számú pályakezdőt 9 hónapos gyakornoki státuszba. 2014-ben összesen 16 gyakornokot vettünk fel a kormányzati foglalkoztatási program keretében. A 9 hónapos időszak leteltét követően 9 gyakornok írt alá munkaszerződést a társasággal.

A helyi tehetségek felkarolására irányuló kezdeményezések és a Nemzetközi Karriermenedzsment elsősorban a PPR eredményeire támaszkodik. A PPR módszertant eddig az igazgatókkal, középszintű vezetőkkel és szakértőkkel kapcsolatban alkalmaztuk, most a Munkavállalói Képzés Katalógus rendelkezésre bocsátásával a nem vezető beosztású gyakornokok is lehetőséget kapnak képességeik fejlesztésére.



„Az előrejutás, tehetségmenedzselés területén mind a vezető-utánpótlás, mind a szakemberfejlesztés kiemelt hangsúlyt kap a Magyar Telekom humánpolitikájában. Erre a Magyar Telekom több, a céltól függően különböző tehetségmenedzselési programot működtet.” (Humánpolitika)

A Crnogorski Telekom mérete és korlátozott forrásai okán alapvetően a DT tehességgondozási programjaira támaszkodik, különösen a Nemzetközi Tehetség és Csereprogramokra.

Nemzetközi karriermenedzsment szempontjából a Crnogorski Telekom 2013-ban túlteljesítette a számára elérhető kvótát (6 befogadott/7 kiküldött), míg a 2014. évi eredmény 3 befogadott/1 kiküldött volt. Ennek eredményeként gyarapodott a bonni montenegrói közösség, és tovább folytatjuk a maradó és fenntartható kapacitások felelős menedzselését.

A **Makedonski Telekom** számos kezdeményezést indított a tehetségek megtartására és fejlesztésére:

- Frissen végzetek felvétele (kiemelt figyelemmel az IT-végzettséggel rendelkezőkre)
- Gyakornoki program
- Megtartás program (különös figyelemmel a kulcsfontosságú munkavállalók utódlásának biztosítására)
- Tudásmegosztás program
- Új munkavállalók indukciós programja

KOMPETENCIÁK, FELELŐSSÉG

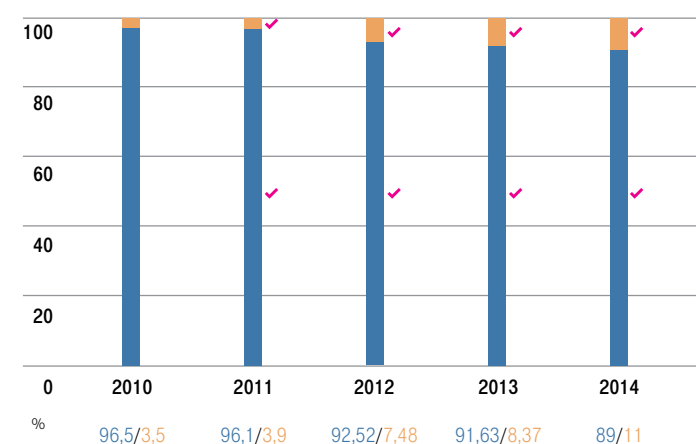
Azt, hogy a szervezet gazdasági, környezeti és társadalmi kérdésekkel kapcsolatos stratégiáját meghatározó személyek (illetve minden munkavállaló) megfelelő képesítéssel és tapasztalattal rendelkezzenek, két, csoportszinten egységes rendszer biztosítja: a munkakör-besorolási rendszer és a kompetenciarendszer.

A jelenlegi munkakör-besorolási rendszer a korábbi rendszernél átláthatóbb, nem a hierarchiát, hanem a munkakörök valódi értékét tükröző struktúra. A munkaköri rendszerbe minden egyes munkavállaló az alapján kerül besorolásra, hogy milyen felelősségi szintet, milyen szakmai tudást követel meg az a pozíció, amiben dolgozik. Az egyes pozíciók így összehasonlíthatóvá válnak, a teljes rendszer transzparens és áttekinthető. A rendszer kialakítása során a Magyar Telekom teljes munkaköri rendszerét átalakítottuk, és a javadalmazási politika egyes elemeit is módosítottuk az új struktúrának megfelelően. A javadalmazási elemeket alapvetően az



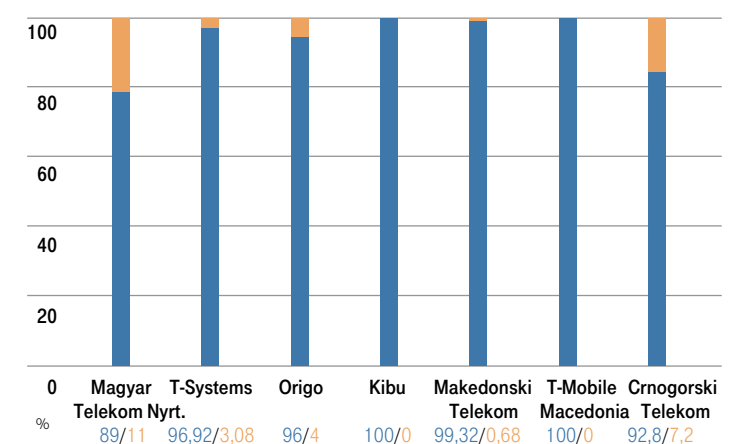
„Év csapata”-díjátadó a 2014-es Évindítón

A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL

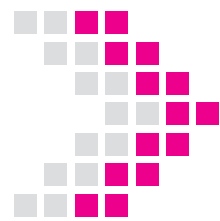


■ Határozatlan idejű ■ Határozott idejű

A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL 2014-BEN



■ Határozatlan idejű ■ Határozott idejű



„A Magyar Telekom Csoport támogatja a munkatársak és a vállalat érdekeit egyaránt szolgáló képességfejlesztést a tartósan magas szintű teljesítmény és szolgáltatásminőség érdekében. Ugyanakkor a Magyar Telekom Csoport hangsúlyozza és megerősíti a munkatársak személyes felelősségét abban, hogy fenntartsák és javítsák foglalkoztathatóságukat.” (Szociális Charta, 8. pont)

határozza meg, hogy milyen munkaköri szintre került az adott pozíció besorolásra, a munkaköri szint határozza meg a javadalmazási elemek nagy többségét (alapbér, prémium %, cafeteria stb.).

A Magyar Telekom a munkavállalók teljesítményét a versenyképes bérezésen túl egyedülállóan vonzó és értékes béren kívüli juttatásokkal honorálja. A rugalmas és színes elemekkel megtöltött cafeteriarendszer, valamint a csoportos élet- és baleset-biztosítás mellett számos egyéb választható juttatás érhető el a kollégák számára. A családi üdülési kedvezményrendszeren belül biztosított keret aktív pihenésre, nyaralásra, szórakozásra használható fel a Magyar Telekom üdülőiben. Vállalatunk a speciális élethelyzetek támogatásában is fontos szerepet vállal például temetési és rendkívüli segély, lakáskölcsön formájában. Az öngondoskodásra kiemelt figyelmet fordítunk, az önkéntes kölcsönös pénztári tagok munkáltatói hozzájárulásban részesülnek. A telekommunikációs kedvezmények rendszere szintén kedvelt, havi szinten igénybe vehető juttatás.

2012-ben a T-Systems Zrt. is bevezette az új munkaköri rendszert. 2014-ben a rendszer fenntartását, transzparenciájának megőrzését tartottuk szem előtt.

5.2. MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A Magyar Telekom évek óta a vállalat sikerességének feltételeként tekint az egészségre és a biztonságra, melyek nagy szerepet játszanak a munkatársak elégedettségében, az elvégzett munka minőségében, a vállalati kultúrában. Ezért kötelezte el magát a Munkahelyi Egészségvédelem és Biztonság Irányítási Rendszer működtetése mellett, amely biztosítja a célok eredményes megvalósítását. Az elért eredményeink elképzeléseinket igazolták.

A korábbi évekhez hasonlóan 2014-ben is kiemelt figyelmet fordítottunk az egészségre, a különböző szűrések támogatására. Ennek érdekében egyrészt továbbra is kihasználtuk a munkaköri alkalmassági vizsgálatok adta lehetőségeket a foglalkozás-egészségügyi orvosok, szemész szakorvos által végzett szűrővizsgálatokra, másrészt munkatársaink számára különböző programok keretein belül más típusú, általuk preferált szűréseket is elérhetővé tettünk.

A foglalkozás-egészségügyi orvosok az 5241 alkalmassági vizsgálat mellett 1476, már hagyományosnak mondható, elsősorban szív- és érrendszeri, mozgásszervi szűrést végeztek.

Sikerként könyvelhetjük el az alkalmassági vizsgálatokhoz, illetve a szűrési programokhoz kapcsolódó komplex szemészeti szakvizsgálat eredményeit. A szemész szakorvos a 4028 vizsgálat során 1738 munkatársnál diagnosztizált elváltozást, betegséget, pl. szürke- és zöldhályogot (6, illetve 8 fő), addig nem ismert magas vérnyomást (21 fő), cukorbetegséget (2 fő), sclerosis multiplexet (2 fő).

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatoktól független programok szűrővizsgálatait 2014-ben összesen 2426 munkatárs vette igénybe. Vezetői szűrővizsgálaton 232 vezető (az érintettek 54%-a) jelent meg a választható három szolgáltatónál, a vizsgálatok értéke 15 131 901 Ft volt. A Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesület szervezésében végzett szűréseken 1410 fő vett részt, az EgészségHét keretében 11 helyszínen, 695 munkatárs összesen 1419 vizsgálatot végeztetett el. Az EgészségHét szűréseire 14 egészségügyi szolgáltatóval kötöttünk megállapodást, 7 009 000 Ft értékben.

A képernyőnézéshez javasolt ételátvitelt biztosító szemüveget a Magyar Telekom továbbra is több szolgáltatón keresztül biztosítja munkatársainak. 2014-ben 508 esetben született munkaszemüveg használatára vonatkozó szakorvosi javaslat, amely alapján 281 munkatárs készítettett szem-

üveget. A szemüvegek támogatására 3 229 110 Ft-ot fordítottunk.

A kockázatértékelés szerint védőoltásra kötelezett munkavállalók számára az oltási előzmények, illetve az oltási protokoll előírása alapján 2014-ben mintegy 1500 db ampulla Encepur Adults kullancs-encephalitis elleni vakcina beszerzése vált szükségessé. Az elhúzó oltóanyaghiány miatt azonban komoly nehézségekbe ütközött a szükséges mennyiség megvásárlása. Végül hosszas egyeztetés eredményeként sikerült a szükséges mennyiségű oltóanyagot beszerezni, és a szeptemberi érkezést követően az oltásokat megkezdeni. Az oltóanyagok értéke 6 026 480 Ft volt.

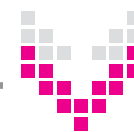
A Magyar Telekom a munkatársak egészségének megőrzéséhez, rekreációjához változatlanul hozzájárul a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesületen és a Dimenzió Egészségpénztáron keresztül is. Egyesületi tagsági részvétellel bármelyik munkatárs igénybe veheti az élet-, az önkéntes nyugdíj vagy egészségbiztosítást, illetve az önszegélyező ellátásokat.

A Magyar Telekom 2014 őszétől egyik innovatív termékeként bevezette lakossági ügyfelei részére a teljes körű intelligens otthon megoldást. Az új termékkel akár okostelefonról is lehet biztosítani és nyomon követni otthonunk biztonságát, automatizálni az otthoni rutinfeladatokat.

A mozgás- és nyitászérzékelők, füstszenzorok, IP-alapú kamerák, elektromos dugaljak, fényerőszabályzók, továbbá az ezeket összekapcsoló és távolról is vezérelhető központi egységek beüzemelését munkatársaink végzik. Az intelligens otthon kialakításához elengedhetetlen volt az érintett munkatársak szakmai és munkavédelmi felkészültségének bővítése a munka erőssáma vonzata, illetve az ügyfélrendszerek biztonsága miatt.

Nem kevésbé komoly kihívást jelentett 2014-ben az alpinetchnikai jogszabály 2013 végi változásainak adaptálása. A változás az alpinetchnikai tevékenység szinte minden biztonsági elemét érintette, így a képzési követelményeket, a kockázatértékelési metodikát, a tevékenység dokumentálását, felül kellett vizsgálnunk a munkatársak kapcsolódó egyéni védőeszközait, a tevékenységre vonatkozó belső szabályozásunkat. A különböző területek szakértőiből összeállított team alakította ki azokat a javaslatokat, módosításokat, amelyek bevezetésre kerültek, és amelyek meggyőződésünk szerint nemcsak a jogszabályi megfelelést biztosítják, de munkatársaink biztonságára is pozitív hatást gyakorolnak.

2014-ben mintegy 100 munkatársat érintő részleges távmunkát végeztünk be, az első Future Work munkakörnyezet egyidejű megvalósításával, a



Mozdulj, Telekom!

2014 év elején indult el a vállalat legnagyobb egészségprogramja, a Mozdulj, Telekom! A négy hónapos programhoz bárki csatlakozhatott, akinek fontos az egészsége, aki szeretne életmódot váltani,

de nem akar versenyezni, vagy aki úgy érzi, saját tapasztalataival tudja segíteni azokat, akik most vágnak bele ebbe a kihívásba.

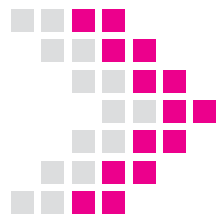
A program során az indulók csapatokban vagy egyénileg kerülhettek a legjobb

formába, csökkenthették testzsírszázalékukat, és közben értékes nyereményekért küzdhettek, amelyeket azok a munkatársak nyerhettek meg, akik a négy hónap során a legjelentősebb átváltozáson mentek keresztül.



A Mozdulj, Telekom! rendezvénysorozat résztvevői





Telekom 2017 elnevezésű stratégiánk részeként. A stratégia lényeges eleme új munkamódszerek, munkakultúra bevezetése, ezen belül is pl. a távmunka dominánsabb alkalmazása.

Bár a hazai gyakorlatban egyre elterjedtebb a távmunka, a jelenlegi jogi szabályozási környezetben nem egyszerű a távmunkahelyek kialakítása, kezelése munkavédelmi szempontból. A távmunkások a hét több munkanapján nem a munkáltató telephelyén, hanem otthon dolgoznak, az előírások viszont nem tesznek különbséget a telephely és a távmunkahely követelményei között. Az irodai munkavégzés informatikai háttere általában otthonról is adott, köszönhetően az IT-támogatott online eszközöknek, viszont az ergonómiai követelményeknek megfelelő bútorzat, az előírásoknak megfelelő munkakörnyezet, illetve mindezek ellenőrzése, dokumentálása már nagyobb kihívást jelent. A nagy létszám, a szétszórt elhelyezés és az egyedi megoldások miatt mindenképpen az eddigiektől eltérő megoldásokban kellett gondolkodnunk. Ezért munkatársaink a távmunkahelyek előírás szerinti kialakítását az intraneten közzétett tájékoztató anyagból ismerhetik meg, a távmunkahelyek előírásoknak való megfelelését IT-alapú nyilatkozat és a távmunkahely jellemzőit rögzítő fényképekkel alátámasztott adatbázis biztosítja.

A Future Work projekt keretében létrehoztunk a Magyar Telekom központjában egy pilotterületet, ahol tesztjelleggel új irodai környezetet alakítottunk ki, új munkamódszereket vezettünk be. A pilotban közel 90 kolléga vesz részt. Alapkonceptióként a tevékenység alapú munkavégzés elvét alkalmaztuk. Fontos szempont volt, hogy a fizikai környezet támogassa az alkalmazott munkamódszereket (pl. távmunka, projektalapú munkavégzés), ezért nincsenek dedikált munkaállomások, a kollégák osztott munkahelyeken dolgoznak.

Munkavédelmi szempontból a munkakörnyezet kialakításakor az ergonómiai és a biztonsági szempontok voltak hangsúlyosak, de a következő időszak izgalmas kérdése a projekt pszichés hatásainak vizsgálata. A távmunka, az eddigiektől eltérő munka- és meetingmódszerek, az új irodai és IT-környezet, vagyis a munkakörnyezet és a munkamódszerek egyszerre történő változtatása lehetővé teszi, hogy az egyes elemek hatását ne csak külön-külön, hanem komplexen vizsgáljuk, ezzel kapcsolatos tapasztalatainkat a továbbiakban kamatoztassuk.

Foglalkozási megbetegedés, súlyos vagy halálos baleset 2014-ben sem volt, és az előző évvel egyezően 29 db 3 napnál hosszabb keresőképtelenséggel járó munkabaleset történt. A balesetek fele közlekedés közben, gépjárművel (4 db), illetve gyalogos közlekedés során (11 db) következett be. A gyalogos közlekedésnél a bokaficamot, rándulást szinte kivétel nélkül lépcsőről, járdaszegélyről való lelépéskor történt rossz mozdulat okozta. A statisztikai adatok figyelmünket a gyalogos közlekedésre irányították, ezért erre a területre is nagyobb hangsúlyt kívánunk fektetni a jövőben.

A leggyakoribb sérülések a végtagok zúzódása, ficama.

Magyar Telekom Nyrt.: 65 db baleset, 1 565 765 munkanapra 1058 db kiesett napot jelentett.

A balesetek megoszlási aránya: 50 db műszaki terület és 15 db irodai.

T-Systems: 4 db baleset, 336 918 munkanapra 71 db kiesett napot jelentett.

A balesetek megoszlási aránya: 1 db műszaki terület és 3 db irodai terület.

A beszállítókról nincs nyilvántartás.

Felelős munkahelyként a **T-Systems** fontosnak tartja, hogy támogassa kollégáit egészségük

megőrzésében. A visszajelzések nyomán megújítottuk az évenkénti egészségmegőrző szűrést, a kollégák a szűrőcsomag számos vizsgálati lehetőségével élhetnek. Budapesti munkatársaink a hét három munkanapján két helyszínen mehetnek éves egészségmegőrző szűrésre. Vidéki munkatársaink negyedévente mehetnek szűrésre, csoportosan.

A vezetők részére évente egy alkalommal menedzserszűrést biztosítunk. A T-Systems székházában évi 4 alkalommal véradást szervez.

Az All you can move sportkártyával a T-Systems Magyarország Zrt. hozzájárul ahhoz, hogy munkavállalói az országban több száz különböző sportlétesítményben kedvezményesen sportoljanak.

Kerékpáros közlekedés támogatása: a munkatársi pozitív visszajelzések alapján 2014-től 2 új telephellyel bővült a TeleBike ingyenes dolgozói kerékpárkölcsonzó-állomások száma. Támogatjuk a saját biciklivel közlekedést, ehhez az őrzött parkolóban biciklitárolót biztosítunk, valamint két zuhanyzós öltöző is a munkavállalók rendelkezésére áll.

2014-ben a **Crnogorski Telekom** a korábbinál szisztematikusabb megközelítést alkalmazott a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szabályozás kidolgozása és bevezetése terén. A legmagasabb követelményeknek való megfelelés érdekében 2014-ben a következő intézkedések kerültek bevezetésre:

- Új Vállalati Utasítás az egészségvédelemmel kapcsolatban,
- a kockázatértékelés szabályainak bevezetése,

- online munkavédelmi oktatás minden munkavállaló számára,
- munkavédelmi oktatás minden CTIO területen dolgozó munkavállaló számára,
- kezdő jogoktatás az Ügyfélszolgálat munkavállalói részére: belső, képesített jogoktató stb.

A szakszervezettel való együttműködésben tovább biztosítottuk és bővítettük az egészségmegőrzéssel és egészséges életmóddal kapcsolatos munkavállalói juttatások körét:

- minden munkavállaló számára elérhető sport- és rekreációs ajánlatok,
- munkavállalók legfeljebb 14 éves gyermekei számára ingyenes orvosi szűrés,
- nőgyógyászati szűrő- (megelőző) program,
- egészségügyi szűrő- (megelőző) program férfi kollégák számára,
- éves orvosi szűrés minden munkavállaló számára.

A munkavállalók körében – mind minőség, mind mennyiség szempontjából – kiváló az egészséges életmódot népszerűsítő 2014. évi programok megítélése.

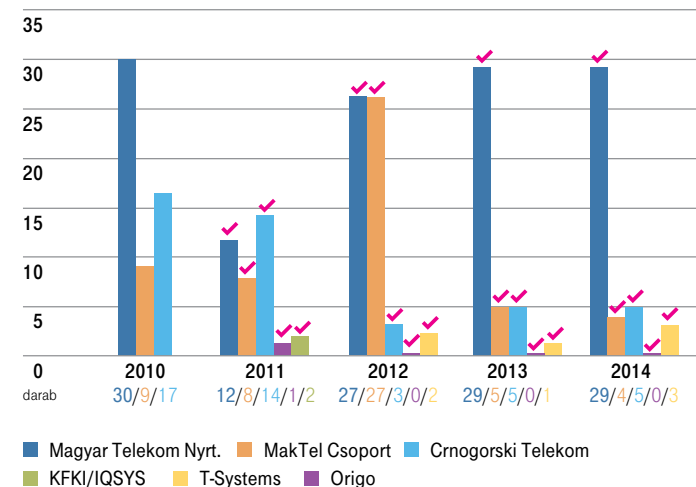
A **Makedonski Telekom** 2014-ben is támogatta az egészséges életmódot népszerűsítését célzó kezdeményezéseket:

- Házon belüli oktatási központ kiépítésének és berendezésének előkészítése.
- A munkahelyi biztonság és egészségvédelem bevált gyakorlatának folytatása és az egészséges életmód támogatása a Vöröskereszttel és a Közegészségügyi Intézettel együttműködésben.
- Speciális oktatás a kockázatos munkát végző munkavállalók számára.

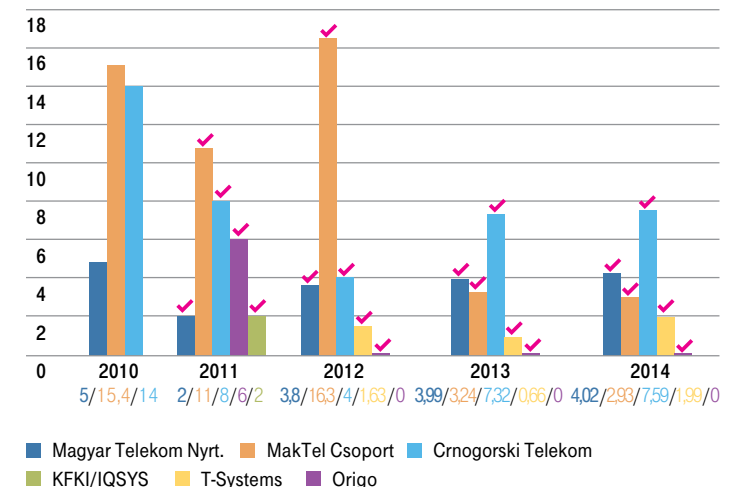


Future Work iroda a Telekom-székházban

MUNKABALESETEK A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL



BALESETEK EZER FŐRE VETÍTETT ARÁNYA



5.3. EMBERI JOGOK, ESÉLYEGYENLŐSÉG

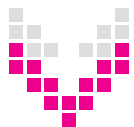
A Magyar Telekom Csoport Szociális Chartája, valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit:
http://www.telekom.hu/static/sw/download/Szocialis_Charta.pdf,
http://www.telekom.hu/static/sw/download/Magyar_Telekom_Eselyegyenlosegi_Terv_2013_2015.pdf

A Magyar Telekom Csoportnál kiemelt cél a munkahelyi diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A társaság a versenyszféra szereplői körében az elsők között, 2008 óta – a társaságnál működő munkavállalói érdekképviseletekkel közösen – Esélyegyenlőségi tervet fogad el a korábbiakban két-két, a hatályos Esélyegyenlőségi terv által meghatározott hároméves időszakra szólóan.

A Magyar Telekom Csoport által biztosított – a Megfelelőségi terület által működtetett – „Mondd el! – etikai vonal” panasztételi csatornán a munkáltatónál tapasztalt diszkrimináció vagy az emberi jogok megsértése miatt is lehet bejelentést tenni, melyet a Csoport megfelelőségi terület vizsgál. Amennyiben a vizsgálat esetében a bejelentés megalapozottnak minősül, a menedzsment meghozza a szükséges intézkedéseket a konkrét helyzet megoldására és a későbbi hasonló szituációk megelőzésére.

Az e téren – mint hatóságnál, ahol a munkavállalók közvetlen bejelentést is tehetnek – illetékes Egyenlő Bánásmód Hatóság 2014 során az egyenlő bánásmód foglalkoztatás körében történő megsértése miatt nem kezdeményezett eljárást a Magyar Telekom Nyrt.-vel szemben.

A 2013–2015. évi Esélyegyenlőségi tervben megjelölt munkavállalói célcsoportok helyze-



Integrom program

A legtöbb roma foglalkoztatási program aluliskolázott, tartós munkanélkülieket próbál szaktudást nem igénylő, rosszul fizetett munkakörökbe segíteni. Az Integrom program keretében ezzel szemben tanult roma fiatalok minőségi, nagyvállalati pozíciókba való eljuttatása a cél. Ugyanis Magyarországon a roma fiatalok az utóbbi években egyre nagyobb számban szereznek érettségit, szakmát, diplomát. Az állás-keresés során mégis számos nehézséggel szembesülnek, és sok esetben nem sikerül szakmájuknak, végzettségüknek megfelelő munkát találniuk. A programban ezért érettségizett, diplomás vagy felsőoktatásban tanuló fiatalokat támogatunk abban, hogy stabil piacvezető magyarországi nagyvállalatokhoz kerüljenek elsősorban irodai, adminisztratív vagy szakmai pozíciókba. A program keretében a roma fiatalokat abban erősítjük, hogy sikeresebbek legyenek a toborzási folyamatokban. Egyúttal a vállalatokkal is rendszeresen egyeztetünk, hogy a jelentkezőknek valóban megfelelő pozíciókat tudjanak biztosítani, és amennyiben szükséges, rugalmasan tudják kezelni a kiválasztási folyamatokat.



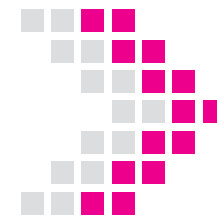
Az Integrom program résztvevői

A program az Autónia Alapítvány és a Boston Consulting Group tanácsadó cég együttműködésében valósul meg.

A program célcsoportja a 18–35 éves roma fiatalok, akiknek minimum középfokú végzettsége van és jelenleg nincs munkája, vagy a mostani munkakörénél magasabb

színvonalú munkára teszi alkalmassá a megszerzett képesítése és készségei.

A résztvevők felkészítésében fontos szerepet vállal több vállalat is. A Hays a toborzási folyamatra készíti fel a résztvevőket, míg a Dramatix kommunikációs képzéseket tart számukra.



„A Magyar Telekom elismeri, hogy a munkabérhez való jog az egyik legalapvetőbb munkavállalói jog, és ennek érvényre juttatásához minden törvényes eszközt igénybe vesz oly módon, hogy a munkavállalókat illető munkabért a jogszabályoknak megfelelő módon és időben kifizeti részükre.” (Humánpolitika; Partnerség, 6. cikkely; Szociális Charta, 6. pont)

tének javítására 2014-ben az alábbiak szerint valósultak meg intézkedések a munkáltató kezdeményezésére:

Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak esélyegyenlőségének biztosítása érdekében (2010 óta) a Magyar Telekom által használt elektronikus toborzási felületen (karrier.telekom.hu) a fogyatékossgal élők – önkéntes bevállás alapján – feltüntethetik, ha az esetleges kiválasztási folyamat során ennek megfelelő speciális igényük van.

2014-ben is folytatódott az évek óta a Magyar Telekom munkatársai számára rendezett, személyes tapasztalatokon alapuló érzékenyítő programsorozat, a „Próbáld már...”. A gyakran külső civil szervezetek, alapítványok bevonásával megvalósított események célja az érzékenyítés, hogy a sérült emberek befogadását elősegítő attitűdváltozást elősegítsék. A programsorozat keretében a Civil Liciten vásá-

rolt két szolgáltatás keretében valósultak meg programok: a Telekom Olimpián a Magyar Speciális Olimpia Szövetség értelmileg sérült sportolói tartottak bemutatókat, illetve Budapest belvárosában tandemtúrán vehettek részt az önként jelentkező telekomos vezetők, látássérült idegvezetőik társaságában.

A Magyar Telekom által 2014-ben is megtartott Egészséghezen a nagyobb ügyfélszolgálati teendőket ellátó telephelyekre szervezett irodai masszázst is adott lehetőséget érzékenyítésre: esetenként látássérült masszörök szolgáltatásait vehették igénybe a telekomosok.

Mindezek mellett – követve a korábbi évek hagyományait – több alkalommal került sor nagy sikerrel tematikus vásárookra (adventi segítő vásárok, Adni jó! Sütiakció) a vállalat nagyobb telephelyein. Ezekon – civil szervezetek és a média bevonásával – fogyatékossgal élő emberek által készített termékek



Díjátadó a Telekom Családi Olimpián

vásárlásával és pénzadományokkal segíthettek a telekomos munkatársak a Fruit of care, illetve az Autista Majorságok Hálózatának két tag-szervezete pártfogoltjainak foglalkoztatásában.

A Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) Sokszínűségi HR-es munkacsoport tagjaként a Magyar Telekom is részt vállalt a HBLF-tagokkal közösen a „Nyitott iskola: Te is benne vagy?” sokszínűségi videópályázat megvalósításában. A szintén a HBLF által támogatott kerekesszékes kosárlabda-bajnokságon támogatóként és két csapattal is képviseltette magát a vállalat.

A gyermekgondozási távolléten (gyes/gyed/szülési szabadság) levő munkatársak helyzetének javítására 2014-ben is a Kismamaprogram keretében támogatta a huzamosabb távolléten lévővel való kapcsolattartást a cég, egyebek mellett klubszerű összejöveteleket, Mamazsúrokat is szerveztek. Az inaktív kollégák tájékoztatását hírlevelekkel, internetes Kismama-oldallal, szükség szerint frissített Kismama-tájékoztatóval, dedikált e-mail-es elérhetőséggel, „Családos vagyok a Telekomnál” zárt közösségi oldallal is biztosítja a vállalat.

A munka-magánélet harmóniájának megteremtése okán is szükséges családon belüli feladat- és tehervállalás elosztását, az apaszerep fontosságát az „Apa, kezdődik!” program is törekszik tudatosítani. 2010 óta „Apatájékoztató”-t jelentet meg a vállalat a belső kommunikációs portálján, melyben az apukák számára leghasznosabb tudnivalókat összegezték. A Magyar Telekom családos rendezvényeire, a Budakeszi Vadasparkban tartott Gyermeknapra és a Telekom Családi Olimpiára családostól kaptak meghívót a gyermeküket otthon nevelő kollégák. A szülői szerepek egyensúlyi

helyzetének megértéséhez a „Családom a csapatom” játékos érzékenyítő programmal járultak hozzá a céges családi sportrendezvényen a szervezők.

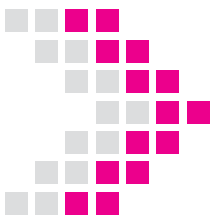
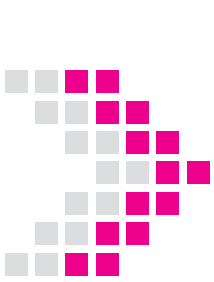
A Magyar Telekom aktívan együttműködött a Munka Kisgyermekkel (MuKi) közép-magyarországi régióban működtetett projekttel. Ennek eredményeképpen mentoringfolyamatot biztosítottak a programban részt vevő érdeklődő kisgyermekes szülők számára. A MuKi projekt tanácsadójának bevonásával a job sharing vállalati megvalósíthatóságához készült döntés-előkészítő tanulmány.

A vállalat pályázat útján „Családbarát Munkahely 2013” díjat nyert a 2014-ben megvalósított Fehér doboz projekt tervével.

2014-ben a Magyar Telekom a T-Systemsszel közösen sikerrel pályázott a „Családbarát Vállalat 2014” címre is. Különdíjjal a cég családbarát jellegének széles palettáját ismerte el a Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom.

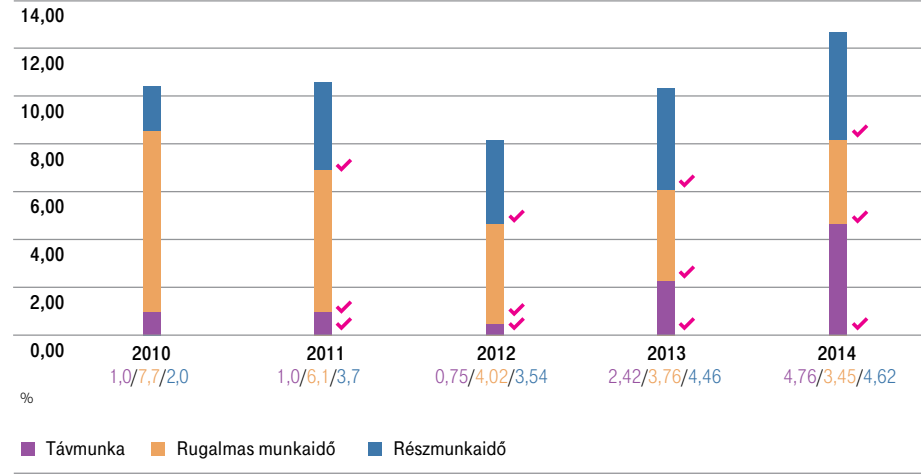
A **családos telekomosok** napközbeni és szünidei gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önsegélyező Egyesület Családsegítési programja járul hozzá. Ennek keretében bölcsődei és óvodai ellátás, illetve szünidei táboroztatás választható.

Az **atipikus foglalkoztatási formák** egyre szélesebb alkalmazásával is támogatja vállalat, hogy a családosok egyenlő eséllyel állhassanak helyt munkavállalóként és szülőként, nagyszülőként is. A 2012 óta havi rendszerességgel meghirdetett „Dolgozz otthonról!” felhívás nyomán folyamatosan növekszik az adott napon távoli hozzáféréssel munkát vég-



„A munkavállalók munka- és pihenőidejének megtartása a munkavállalók alapvető jogát és egészségvédelmének részét képezi. A Magyar Telekom különös hangsúlyt helyez arra, hogy a pihenőidőt biztosítsa a dolgozóknak, kiadja nekik a törvényesen járó szabadságot, és a valóságnak megfelelően tartsa nyilván a munkaidő adatait.” (Partnerség, 5. cikkely; Szociális Charta, 7. pont)

**ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK
A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A DOLGOZÓK
ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN**



2014-ben 1481 kolléga távmunkázott összesen 27 227 napon, amivel közel 1 millió kilométert és 5 évnyi utazást spóroltak meg.

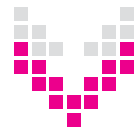
zók létszáma. A kísérleti jelleggel 2014-ben üzembe helyezett Future Work épületszárnyban valamennyi dolgozót részleges távmunka alkalmazásával foglalkoztatja a vállalat. Ennek is köszönhetően a 2013-hoz mért távmunkaszerződéssel is rendelkezők száma közel duplájára nőtt 2014 végére.

2014 folyamán távmunkás szerződéssel rendelkező kollégáink közül 323-an 19 844 napon dolgoztak otthonról, távmunkás szerződéssel nem rendelkező kollégáink közül 1158-an éltek a lehetőséggel, és 7383 napon dolgoztak otthonról.

2014-ben a már évek óta működtetett gyerekbarát irodák száma hatra gyarapodott. Ezek olyan élethelyzetekre kínálnak egyszerű megoldást, amikor a munkavállalók egy-egy rövidebb iskolai szünet vagy betegségéből lábadozó gyermekük miatt kénytelenek megoldani a gyerekfelügyeletet, így néhány órában, esetleg pár napig a munkahelyen e célra kialakított munkaállomásokon láthatják el feladataikat, behozva ide a gyermekeiket is.

**GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOS TÁVOLLÉT ÉS VISSZATÉRÉS
A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL 2014-BEN**

	Férfi	Nő	Összesen
Huzamos távollétre kerülők	3	147	150
Huzamos távollétről visszatérők	2	116	118
Huzamos távollétről visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak	1	95	96
Huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	50%	82%	81%



FUTURE WORK

A Future Work projekt legfontosabb célja olyan munkamódszerek és olyan munkakultúra kidolgozása, mely hosszú távon biztosítani tudja a munkatársak elkötelezettségét és motivációját; azaz feladatunk volt a jövő munkahelyének a megteremtése. Ennek érdekében a Magyar Telekom központjában átépítettünk egy piloterületet, ahol tesztjelleggel új irodai környezetet alakítottunk ki, és új munkamódszereket vezettünk be.

A pilot során elsősorban a következő témaköröket vizsgáljuk:

- motiváló fizikai környezet,
- bizalmon, együttműködésen és teljesítményen alapuló munkakultúra,
- modern munka- és meetingmódszerek,
- rugalmasságot biztosító IT-környezet.

DOLGOZZ OTTHONRÓL NAPOK

2014-ben is folytatódott a „Dolgozz otthonról napok” kampány. Ennek keretében minden hónap utolsó péntekén a kollégáknak lehetőségük nyílt arra, hogy távmunka keretében otthonról dolgozzanak – néhány feltétel teljesítése mellett:

- távmunka végzésre alkalmas munkakör,
- IT-eszközök/hálózat/internet,
- távoli eléréshez szükséges alkalmazás,
- az adott napon ne legyen olyan feladata a kollégának, amihez személyes jelenlét kapcsolódik.

Minderről az intraneten, kommunikációs levélben kapott tájékoztatást valamennyi munkavállaló, minden hónapban emlékeztető levél szolgált a lehetőségről. 2013-tól már az áthelyezett munkanapokon is lehetőség nyílt a távmunkára.

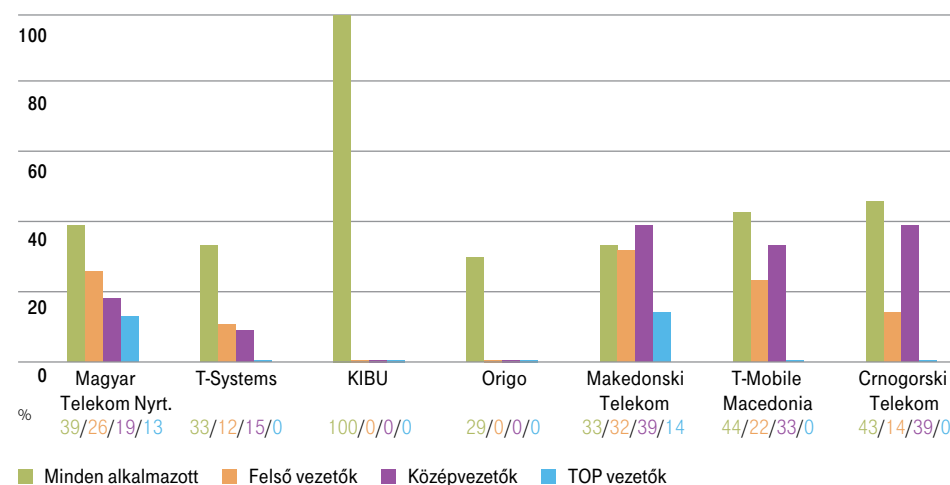
A magánéletben keletkező problémák, eladásokat okozó kérdések megválaszolásában nyújt segítséget a 2008 óta működő anonim belső vállalati segítői hálózat, az **Abigél program**. A kérdező e-mailben tarthat kapcsolatot a választ adó Abigéllal, akinek kiléte nem közzismert, titoktartási nyilatkozat kötelme alatt, diszkréten végzi feladatát.

A **sokféle generáció** egyidejű jelenléte a vállalatban a különböző élethelyzetek szerint nyújt lehetőséget arra, hogy munkavállalóként is lehetőséget, kiteljesedést adjon a cég.

A **pályakezdők számára** a jól kidolgozott gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

A **Fiatal munkavállalók** számára a vállalat családbarát jellege a családtervezéshez és -alapításhoz, a gyermekes szülőként való boldoguláshoz nyújt támogatást. A távmunka lehetősége nemcsak a kisgyermekesek, hanem a még függetlenül élők számára is vonzó lehetőség az életvitel térben és időben kötetlenebb szervezéséhez.

NŐK ARÁNYA TAGVÁLLALATONKÉNT 2014-BEN



A cég korfájának legnagyobb részét jelentő tapasztalt szakemberi munkavállalói csoport a némileg szűkülő felfelé vezető karrierpálya-lehetősége mellett nagyjából oldalirányban, más szakmai területen szerezhet piacképes tudást. Ezt segíti a vállalat külső és belső képzésekre fordított jelentős erőforrása, a nagy részben vállalaton belül meghirdetett állások. Számos elismeréssel – Lojalitásért Díj, Életmű Díj – nyilvánítja ki a Magyar Telekom megbecsülését a tapasztalt munkavállalói irányába.

A nyugdíjas éveik közelében járók esetenként rendelkezési állományba is vonulhatnak. Többek között ezzel nyújt egzisztenciát és gondoskodó kapcsolódást a vállalat mindazoknak, akik ezt az átmenetet választják az aktív állományból a nyugállomány felé. A rendelkezési állományból visszahívhatja a vállalat a munkavállalót, ha a további foglalkoztatás kölcsönösen előnyt jelent.

A generációk hatékony és harmonikus együttműködésének fejlesztésére projekt is alakult, amely – megszólítva a telekomos érdeklődőket – workshopot szervezett „Generációk a jövő munkahelyén” címmel.

A Magyar Telekom a **vezető beosztású női munkavállalók** esélyegyenlőségének javítására az igényeiken is alapuló tréningorozattal

támogatta őket. Ennek fókuszában a munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása, speciális szerepeikből fakadó elakadásaik feloldása volt.

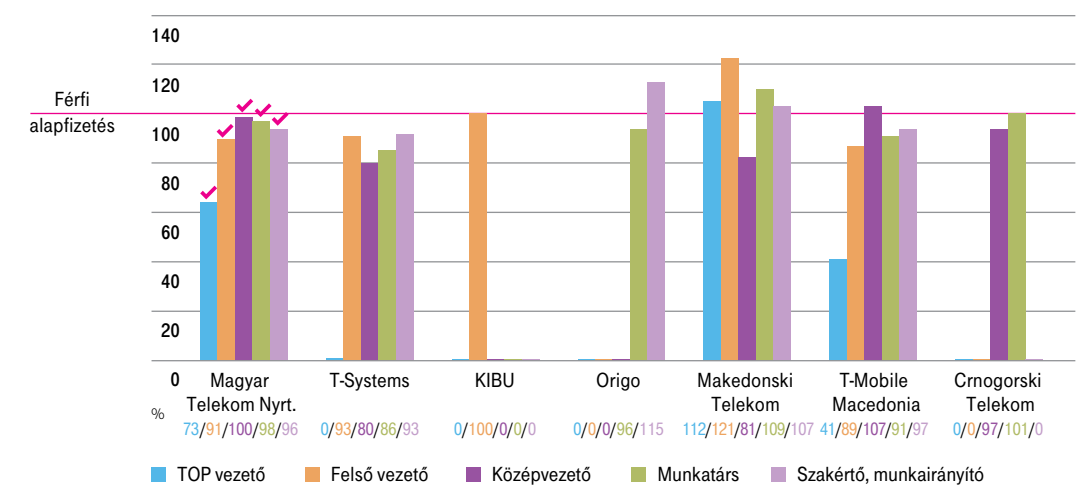
Nők és férfiak kiegyensúlyozott kommunikációjáról, kríziskommunikációról Barra Mária tartott előadást és workshopot az érdeklődő vezetőknek.

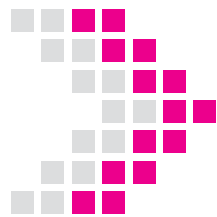
Az IBM Windows Opening kezdeményezésébe több telekomos női vezető is bekapcsolódott, részt vettek a rendezvényeken.

A Magyar Telekom 2014-ben is aranyfokozatú támogatóként csatlakozott a Lányok Napja nemzetközi kezdeményezéshez. A Magyar Telekom és a T-Systems székházában is kínáltak a vállalatot megismertető programokat az ország különböző középiskoláiból érkezett diáklányoknak.

A Lányok Napja az Európai Unióban is ugyan-ezen a napon meghirdetett interaktív nyílt nap, amit egy-egy, vezető szerepet betöltő vállalatnál, cégnél vagy egyetemi laboratóriumban tölthetnek középiskolás lányok. A programok során megismerhetnek olyan nőket, akik már sikeres karriert futottak be a kutatásban, illetve mérnöki pályán.

A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK SZERINT, MAGYAR TELEKOM CSOPORT 2014





„A Magyar Telekom Csoport elismeri és tiszteli a nemzetek és társadalmak kulturális, szociális és jogi sokszínűségét, és elkötelezetten, folyamatosan védi a nemzetközileg érvényes emberi jogokat.” (Szociális Charta, 1. pont)

A vállalatcsoport 2014-ben is támogatta a HBLF által 2008-ban elindított ROMASTER tehetséggondozó programot. A program a roma származású, tehetséges középiskolai diákoknak nyújt segítséget abban, hogy a középiskola befejezése után felsőfokú műszaki, üzleti vagy jogi tanulmányokat folytassanak. A Magyar Telekomban kijelölt mentor is segítette, hogy a program egyik pártfogoltja elvégezhesse terepgyakorlatát.

A Magyar Telekomhoz hasonlóan a **T-Systems Magyarország Zrt.** is kapcsolatban van a Forrás Consulting Kft.-vel, ahol megváltozott munkaképességű munkavállalók közvetítésével is foglalkoznak, illetve segítik beilleszkedésüket. 2014 eleje óta alkalmazunk 1 fő kerekesszékes munkavállalót projektasszisztens munkakörben. Elvi megállapodást kötöttünk a ROMASTER Alapítvánnyal, akik roma fiatalok elhelyezkedésében segítenek.

A T-Systems irodaház biztosítja az akadálymentes közlekedést, több emeleten akadálymentes illemhelyiségek találhatóak, valamint mozgássérült parkoló a mélygarázsban.

Jelenleg 206 fő 50 év feletti munkavállalót foglalkoztat a T-Systems Magyarország Zrt., közülük 3 fő nyugdíj mellett dolgozik vállalatunknál.

A **Crnogorski Telekom** aktívan támogatja az esélyegyenlőséget, és alapelvnek tekinti a

munkaviszony minden egyes fázisában. Az esélyegyenlőséget a következő szabályozások támogatják: Vállalati Toborzási és Kiválasztási Politika, Működési Kódex, Munkavállalói Kapcsolatok Politika stb. Megközelítésünk látható példái megjelennek a médiában (álláshirdetések) és a vállalat honlapján, ahol hangsúlyozzuk a Crnogorski Telekom esélyegyenlőséget biztosító munkáltató mivoltát.

Figyelembe véve, hogy a Crnogorski Telekom elsősorban a fiatalok szemében a legvonzóbb munkáltató, az 50 év feletti korosztály aránya társaságunknál még mindig jelentős, 18% körül alakul.

A jelenlegi vagy jövőbeli munkavállalóktól sem a vállalat, sem a helyi jogszabályok nem követelnek meg semmilyen hivatalos igazolást esetleges csökkent munkaképességükről.

A 2013. évi montenegrói Legjobb Munkáltató felmérés által mért szempontok egyike volt az esélyegyenlőség. A Crnogorski Telekom két díjat nyert a 2013–2014. évi időszakra vonatkozóan:

- Legjobb Munkahely: első helyezés (összesítésben legjobb eredmény)
- Különdíj: Fair Play Díj a munkavállalók és a munkáltató közötti kapcsolatért

2010-től kezdődően a Crnogorski Telekom rendszeresen (évente) frissíti és közli a munkavállalói kapcsolatokról szóló Vállalati Utasítást.



„A Magyar Telekom Csoport elkötelezett a kizsákmányoló gyermekmunka eltörlése iránt, és garantálja, hogy a munkaviszony létesítéséhez szükséges minimális életkort betartja a Magyar Telekom Csoporton belül az egyes országok jogszabályainak megfelelően.” (Szociális Charta, 4. pont)

„A Magyar Telekom határozottan elzárkózik a feketefoglalkoztatás minden formájától.” (Partnerség, 1. cikkely)

„A Magyar Telekom Csoport hangsúlyozottan kijelenti, hogy határozottan ellenez mindenfajta kényszermunkát.” (Szociális Charta, 3. pont)

2014-től kezdődően „A mobbing (munkahelyi pszichológiai nyomásgyakorlás) tilalmáról szóló munkavállalói tájékoztatás” az utasítás elválaszthatatlan részét képezi.

Az utasítást validációs eszközként is használjuk a Deutsche Telekom AG és a teljes Csoport számára hatályos Szociális Chartában foglalt alapelvek megvalósulásának ellenőrzésére. Az alapelvek teljesülése a Szociális Charta éves megfeleléségi ellenőrzése során 2014-ben visszaigazolásra került.

A **Makedonski Telekom** esélyegyenlőségi kezdeményezései:

- Csökkent munkaképességűek foglalkoztatása
- Árva fiatalok alkalmazása

Gyermekmunka

Szociálisan felelős vállalként a gyermekmunka felszámolása mellett köteleztük el magunkat. 2010-től rendszeresen nyomon követjük a 18 év alatti alkalmazottak létszámát. Adatbázisunk szerint a Magyar Telekom Nyrt. 2014-ben nem foglalkoztatott 18 év alatti munkavállalót.

Kényszermunka és kötelező munkavégzés

A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai által követett munkaügyi gyakorlat megfelel a nemzetközi egyezményekben a kényszer- és kötelező munka ellen hozott alapelveknek. A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai kötelezően betartják az egyes országoknak a kényszermunka tilalmára vonatkozó jogszabályait és egyéb rendelkezéseit. A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai a munkavállalók személyes iratait – az egyes országok adatvédelmi jogszabályaiban előírtaknak megfelelően – csak a munkaviszonnyal, illetve a juttatások megállapításával kapcsolatban kezelik, a szükséges és megengedett mértékben és ideig. A Magyar Telekom Csoport tagvállalataival szemben a kényszermunkára vonatkozóan az illetékes hatóságoknál 2014-ben sem történt bejelentés, ilyen irányú eljárás, vizsgálat nem indult a vállalattal szemben.

Egyesületi jog és kollektív szerződés

A Magyar Telekom Csoport Szociális Chartájában ismerte el a szervezkedési szabadsághoz és a kollektív szerződéshez való alapvető jogot. A Magyar Telekom a nyíltságon és

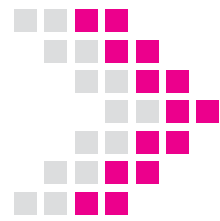
bizalmon alapuló konstruktív párbeszédre és együttműködésre törekszik a munkavállalói érdekképviselletekkel. A Szociális Charta, illetve a Magyar Telekom vezetésének a munkavállalói érdekképviselletekkel hosszú évek alatt kialakított kapcsolata a garancia ezen jogok tiszteletben tartására. A vállalatcsoport magyarországi alkalmazottainak összességében mintegy 100%-a, macedóniai alkalmazottainak 93%-a, montenegrói alkalmazottainak 100%-a dolgozik saját munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alatt. Macedóniában emellett minden alkalmazott egy, a magánszektorra vonatkozó általános kollektív szerződés hatálya alá tartozik, így ezen munkavállalókat is figyelembe véve a macedóniai alkalmazottak 100%-a dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt.

5.4. VÁLTOZÁSOK MENEDZSELÉSE

Érdekképviselések

A Magyar Telekomnál az érdek-képviselési kapcsolattartásnak nagy múltja van. Az érdek-képviseléseket partnernek tekintjük a vállalat működésében. A Magyar Telekomnál jelenleg két képviselettel rendelkező szakszervezet és üzemi tanács működik, a kapcsolattartás két szintű. A vállalat egészét érintő, az érdek-képviselési joggyakorlás keretébe tartozó központi kérdéseket a Központi Üzemi Tanács, illetve a szakszervezetek elnöksége által delegált képviselőkkel vitatjuk meg, vagy összevont konzultáció keretében (Érdekegyeztető Tanács), vagy a megvitatandó kérdés jellegétől függően külön-külön. A központi szintű kommunikációra jellemző mind a szóbeli (tárgyalási), mind az írásbeli forma. Az érdekképviselletekkel történő központi kapcsolattartás a HR vezérigazgató-helyettes, illetve a HR menedzsment-igazgató felelőssége és hatásköre. Az egy-egy irányítási területet érintő érdek-képviselési kérdések helyi szinten is megvitatásra kerülnek a szakszervezetek, illetve a helyi üzemi tanács képviselőivel. A helyi szintű érdek-képviselési kapcsolattartásért az irányítási terület HR-partner vezetői felelősek.

A Magyar Telekomnál az érdekképviselletekkel történő kapcsolattartás – azaz tárgyalás vagy írásbeli kommunikáció – kizárólag a HR-terület joga és felelőssége. Egyrészt ezzel tudjuk biztosítani, hogy a joggyakorlás



„A Magyar Telekom vállalja, hogy a szakszervezeti jogok érvényesülését mindenképpen elősegíti, nem akadályozza munkavállalói szervezetek megalakulását és működését. A Magyar Telekom vállalja, hogy a munkáltatónál felmerülő munkaügyi kérdések rendezésére a tárgyalásos megoldást keresi, és csak annak eredménytelensége esetén él jogkövetkezményekkel.” (Partnerség, 10. cikkely; Szociális Charta, 2. pont)

során maradéktalanul betartásra kerüljenek a Munka törvénykönyvének és az érdek-képviselési megállapodásoknak az előírásai. Másrészt ezzel tudjuk az üzleti területeket mentesíteni az érdekképviselések kezelésével járó nehézségek alól. Természetesen szükség esetén az üzleti területek felelős vezetői is aktív résztvevői a folyamatnak, de a HR-terület koordinálása mellett.

Szervezetátalakítás

A szervezeti átalakítással járó, illetőleg a munkavállalók nagyobb csoportját érintő változásról szóló lényeges döntés tervezetét a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal (Központi Üzemi Tanáccsal) véleményeztetni kell. A véleményezésre szervezetátalakítás esetén 7 nap, egyéb esetben 15 nap áll az érdekképviselések rendelkezésére. A 15 napon belül az intézkedést végrehajtani nem lehet. A szervezeti változásokról szóló döntés tervezetét a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal (Központi Üzemi Tanáccsal) az érintett munkavállalói létszámtól függetlenül minden esetben véleményeztetni kell.

Amennyiben a szervezeti működésben bekövetkezett jelentős változás nem érinti a munkavállalók munkaszerződésének elemeit (munkakör, munkavégzési hely stb.), úgy a változásról szóló munkavállalói értesítés kiküldése az általános együttműködési kötelezettségből ered, de konkrét határidőt sem a Munka törvénykönyve, sem a kollektív szerződés nem tartalmaz. A változások időpontja előtt az egyéni munkavállalói értesítések is átadásra kerülnek.

A külföldi tagvállalatoknál az adott ország jogszabályainak megfelelően történik meg mind az érdekképviselések, mind a munkavállalók tájékoztatása.

A 2014. évi érdek-képviselési tárgyalások eredményei – ÉT-megállapodás, a kollektív szerződés módosítása

A Magyar Telekom 2013 októberében megállapodott a munkavállalói érdekképviselésekkel az Nyrt. 2014. évre vonatkozó bér- és létszámkérdéseiről. Az ÉT-vel (Érdekegyeztető Tanács) kötött megállapodás értelmében a társaság 2014-ben 250 munkavállaló elbocsátását tervezte az anyavállaltól. A többségük 2013 végével távozott. Szintén a 2013. év végi ütemmel kerül megvalósításra a 2013. évi létszámcsökkentésből még végre nem hajtott mintegy 240 fő leépítése.

A csoportos létszámcsökkentés során a gondoskodó elbocsátás korábbi években alkalmazott elemeinek megtartásával jár el a vállalatunk. Az érintett munkavállalók jogosultak a Munka törvénykönyve szerinti végkielégítésre és felmondási (felmentési) időre. A kollektív szerződés szerinti többlet-végkielégítés abban az esetben jár, amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel szűnik meg, vagy a munkavállalók a rendelkezési állományba helyezést választják. Az érintettek újra-elhelyezkedését az évek óta jól működő Esély program keretén belül aktív álláskereséssel, munkaerő-piaci tréninggel és átképzésekkel támogatja a társaság. Az érintettek megtarthatják SIM kártyájukat, és a felmentési idő alatt, de legfeljebb három hónapig a munkavállalóknak biztosított díjcsomagot is használhatják.

A vállalat 2014-ben bérfejlesztést nem hajtott végre. A halasztott kezdetű nyugdíjbiztosításhoz adott munkáltatói hozzájárulás mértéke változatlanul 3% maradt 2014-ben. A béren kívüli juttatási rendszer többi eleme is nagyrészt változatlan maradt.

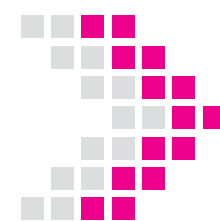
A kollektív szerződés 2013. december 1-jei módosítása az ÉT-megállapodással egyidejűleg került aláírásra. A bérpótlékoknak a Munka törvény-

könyvében meghatározottnál magasabb mértéke további egy évre, 2014. december 31-ig fennmaradt. Ez az éjszakai munka esetén járó műszakpótlék, valamint a munkanapon teljesített rendkívüli munkavégzés pótlékának magasabb mértékét, továbbá a megszakítás nélküli munkarendben biztosított folytonos pótlékot foglalja magában. 2014. október 1-jéig hatályban maradt a végkielégítés és a felmentési bér alapjául szolgáló keresetre vonatkozó kedvezőbb számítási szabály is.

Az Esély program folytatódik

A társaságunktól csoportos létszámcsökkentés keretében távozó munkatársaink újra-elhelyezkedését 2014-ben is tovább támogattuk az Esély

program keretében. A létszámcsökkentésben érintett munkatársak a programba történő regisztrációt követően igénybe vehették a már eddig is sikeres szolgáltatásokat, melyek: kétnapos, csoportos munkaerő-piaci tréning, az aktív álláskereső támogatása, a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő képzések és átképzések anyagi támogatása, személyes pszichológiai és munkajogi tanácsadás, a résztvevők utógondozása, elhelyezkedésük nyomon követése. Az új piaci igények figyelembevételével bővült a program a JOB klub elnevezésű rendszeres találkozók, a Skype-on történő kapcsolattartással és egy több mint 30 vállalat részvételével megszervezett állásbörzével.



A program résztvevőinek összeállított információs csomag – Esély csomag – célja, hogy a kellő tájékoztatással is lehetőséget adjon a távozóknak a sikeres váltásra, megkönnyítse a továbblépést és a legmegfelelőbb új munkahely megtalálását.

FLUKTUÁCIÓ A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL ⁽³⁴⁾

	2010 (Nyrt./Csoport)	2011 (Nyrt./Csoport)	2012 (Nyrt./Csoport)	2013 (Nyrt./Csoport)	2014 (Nyrt./Csoport)
Teljes fluktuáció	10,0%/8,9%	9,3% ✓/9,5% ✓	10,6% ✓/8,0% ✓	13,4% ✓/13,5% ✓	16,8% ✓/15,4% ✓
Munkavállalói kezdeményezésre megvalósult kilépés	1,5%/1,6%	2,1% ✓/2,8% ✓	3,7% ✓/3,8% ✓	3,9% ✓/3,4% ✓	4,4% ✓/4,7% ✓

FLUKTUÁCIÓ A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL 2014-BEN ⁽³⁵⁾

	Magyar Telekom Csoport	Magyar Telekom Nyrt.	T-Systems	Origo	Makedonski Telekom	T-Mobile Macedonia	Crnogorski Telekom
Teljes fluktuáció	15,40% ✓	16,80% ✓	10,13%	49,00%	1,54%	7,98%	3,50%
Munkavállalói kezdeményezésre megvalósult kilépés	4,70% ✓	4,40% ✓	6,34%	32,00%	0,00%	0,00%	1,31%

A MAGYAR TELEKOM CSOPORTHÓZ BELÉPŐ ÚJ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA 2014-BEN

Tagvállalat	Magyar Telekom Nyrt.	T-Systems	KIBU	Origo	MakTel Csoport	Crnogorski Telekom	Csoport összesen
fő	996	191	0	73	18	35	1313

(34) Életkor és egyéb tényezők szerinti bontásban nem áll rendelkezésre adat.

A kilépések száma a 2012-es adat kivételével az előző évi záró létszámmal viszonyított, 2012-ben a kölcsönzötti behozatal miatt az éves átlagos állományi létszámmal kalkulálunk. Ez a változtatás az adatok összehasonlíthatóságát nem befolyásolja.

(35) Életkor és egyéb tényezők szerinti bontásban nem áll rendelkezésre adat.



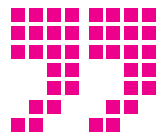
LUCZA EDINA
Humán stratégia
senior menedzser

A külső környezet, a globális és hazai távközlési piacot jellemző erős verseny következtében a Magyar Telekom versenyképességének további javítása érdekében radikális költségcsökkentő intézkedésekre kényszerül, amelynek keretében 2014–2015 során hozzávetőlegesen 1700 munkavállalójától válik meg.

A távozó munkatársak újra-elhelyezkedését a hosszú ideje jól működő és sokszínű Esély csomagon belül aktív álláskereséssel, munkaerő-piaci tréninggel és személyes tanácsadással támogatja a vállalat. Ezen felül 2014-ben társaságunk meghirdetett egy önkéntes programot is. Ennek keretében az elbocsátásra önként jelentkező munkavállalókat egyösszegű többlettuttatás illette meg, elismert munkaviszonyuk függvényében.

A kezdeményezés pozitív visszhangra talált munkavállalóink között. A döntés felelősség, de egyben szabadság is. A távozó munkatársak körében végzett felmérés szerint az egyik legnagyobb motivációt épp ez utóbbi jelentette: kezükbe vehették a sorsukat. A kilépést fontolgató kollégák javarészt elmentek, az itt maradó elkötelezett munkatársakkal építjük tovább vállalatunk jövőjét.

A létszámleépítés egyik fél számára sem könnyű helyzet. A legtöbb, amit HR-esként tehetünk, hogy korrekt folyamatok, humánus megoldások kialakításával támogatjuk kollégáinkat. Úgy gondolom, hogy az önkéntes távozási program meghirdetésével újabb lépést tettünk efelé.



5.5. MUNKATÁRSOK BEVONÁSA

A Magyar Telekom fő célkitűzése, hogy a fenntarthatóság váljon a Magyar Telekom identitásának részévé. Ezt a célt kiválóan szolgálja a hello holnap! klub, amelyben a fenntarthatósághoz kapcsolódó, a hétköznapiakban is tetten érhető témákat, kezdeményezéseket mutatunk be. A klub havi rendszerességgel jelentkezik, a nyári hónapok kivételével.

2014-ben az alábbi programokra vártuk a munkatársakat:

Januárban az önkéntes programokról, a magyarok önkéntes munkához való viszonyáról beszélgettünk Galambos Ritával, a Demokratikus Ifjúságért Alapítvány stratégiai igazgatójával és Tóth Zoltánnal, a Digitális Tudás Akadémia elnökével.

A februári klub alkalmával a megújuló energiaforrások otthoni használatának lehetőségei volt a téma: erről beszélt Beleznai Nándor, a Wagner Solar Kft. ügyvezetője és a Magyar Telekom innovációért felelős igazgatója.

A márciusi rendezvényt a digitális felzárkózás esélyeinek szenteltük Ságvári Bence szociológus, az MTA Társas kapcsolatok és hálózatelemzés osztályvezetője és Bana József telekomos munkatárs közreműködésével, akik a kezdetek óta a Digitális Híd önkéntes program résztvevői.

Áprilisban Pollák Tibor, a Magyar Telekom Infrastruktúra igazgatója volt a vendégünk, aki a telekomos ingatlanokban használt innovatív megoldásokról mesélt.

Májusban, az esélyegyenlőség világnapja apropóján Dobó Mátyás termékfejlesztési osztályvezető tartott előadást olyan applikációkról, amelyek a fogyatékkal élők mindennapjaiban nyújtanak támogatást. Októberben Horváth Kristóf, alias Színész Bob és tanítványai voltak a vendégeink. A roma felzárkóztatás kihívásairól és egy ehhez kapcsolódó konkrét kezdeményezésről, a Tudás 6alomról beszélgettünk.

Novemberben Till Attila, azaz Tilla volt a vendégünk, akit arról faggatunk, milyen értelmes, társadalmilag fontos ügyeket tud egy ismert ember támogatni.

A decemberi klubot kiváltotta az Adni jó! Sütiakció.



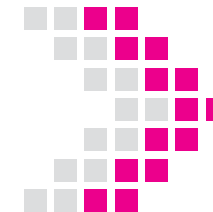
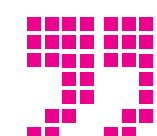
NOVÁK PÉTER

hello holnap?

Legkésőbb akkor! Aki nem jön, lemarad...

Kis túlzással mindenről, hiszen nem csak a technológia állt exponenciális fejlődési pályára, folyamányaként a teljes ismert és ismeretlen világ. De mi lesz? Mi jön? Mi történik majd? Jó ez, vagy szenvedés – mondhatni ezen filozófiai keresztződésben keresünk irányokat a klubdelutánokon. A tematika – legalábbis tapasztalataim szerint – új értelmet adott e kissé porosnak tűnő műfaji besorolásnak is! Mert „kell egy csapat”, azaz érdemes valahova tartozni, közeget találni az önképzéshez, túl a kötelező fejtágításokon. Hangot adni különvéleményünknek, hogy aztán megnyugtatóan vegyük tudomásul mások elképzeléseit, hogy létezik bizonyosság, és bizony akad kétely, nem kevés... Ha valami, hát ez tart minket az értelem pályáján, egy áhitott kontroll és normarendszer szüntelen frissítése egy nem normális jelenben. Szembetűnő idealizmusom oka a tapasztalat: soha ennyi, önkéntesen szerveződő, értékes mikroközösséggel nem volt kapcsolat, mint napjainkban! Nagy Úr az életosztón, ha tudati úton is fogalmazódik meg a cselekvés vágya. Mert cselekedni fogunk. Hogy magunktól tesszük, vagy kényszeríté-nek majd? Az itt a klasszikus kérdés...

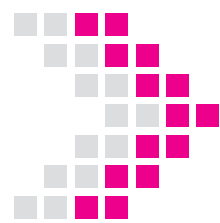
Most lehet! Szabad elhatározásból, házon belül, ismerős arcok között. Ne hagyjuk egymást cserben, könyörgöm!



A nyári szünetet követően a szeptemberi klub a Fenntarthatósági Naphoz csinált kedvet Orosz Györgyivel, a Hősök Tere program társalapítójával, aki szeptember 25-én, a Fenntarthatósági Napon a plusz egy szekcióban is vendégünk volt.



Galambos Rita és Tóth Zoltán a hello holnap! klubban



13 telephelyen 50 önkéntes szervezővel, több száz süteményt készítő kollégával és több ezer vásárlóval rendeztük meg az idei Adni jó! Sütiakciót december 8-án. A vásárlók, a sütikészítők és a szervezők is önkéntesként vettek részt, így összesen 1479 óra és 6,8 millió forint elvi önkéntes hozzájárulással jött létre az akció, melynek során 1 974 030 forintot gyűjtöttünk.

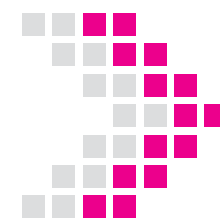
Az akcióban, mint minden évben, részt vettek a Fenntarthatósági Média Klub tagjai is. A kedvezményezett szervezet 2014-ben a Tábihtha gyermek-hospice ház volt, amely teljes körű ellátást nyújt a gyógyíthatatlan gyerekeknek és családjaiknak.

A Magyar Telekom felelős vállalként fontosnak érzi, hogy szerepet vállaljon a Föld Órája eseményeiben. Első alkalommal 2009-ben vettünk rajta részt, és azóta minden

évben teszünk valamit annak érdekében, hogy emlékeztessük magunkat és másokat is a túlfogyasztás és a klímaváltozás közötti kapcsolatra, az ezzel kapcsolatos veszélyekre. 2014-ben is csatlakoztunk a világméretű akcióhoz, üzleteinkben és irodaházainkban lekapcsoltuk a világítást, valamint környezetbarát termékeinket kedvezményrel értékesítettük a webshopunkon keresztül.



Telekomos önkéntesek az Adni jó! Sütiakción



2014-ben hat elektromos kerékpárral bővült a TeleBike-flotta. A TeleBike ingyenes kerékpárkölcsönzést tesz lehetővé a budapesti munkatársak számára, akik négy telephely között tudják használni a szolgáltatást, az egészség és a környezetvédelem jegyében.

A szezon május elejétől november végéig tartott: ebben az időszakban már több mint 1600 munkatársunk regisztrált a rendszerbe, akik 17 ezer alkalommal kölcsönözték ki a bringákat, és 27 000 kilométert tekertek velük a telephelyek között.

Az áprilisi hello holnap! klubban adtuk át a hello holnap! pontgyűjtés három legtöbb pontot szerzett munkatársának járó díjakat.

Az éves rendszeres fenntarthatóságról szóló munkatársi véleményfelmérés során megkérdeztük a kollégákat, milyen díjnak örülnének a legjobban a pontgyűjtéses játékunkban. A legtöbb szavazatot a kerékpár kapta. Április 17-én ünnepélyes keretek között adtuk át Gacsályiné Békési Margit, Mikola Ákos és Hugyecz Gábor kollégáknak a 100, 70 és 50 ezer forintos Csepel kerékpár-utalványt.



Mikola Ákos



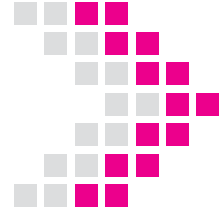
Hugyecz Gábor



Gacsályiné Békési Margit



A hello holnap! pontgyűjtés díjátadója



A belső tudásmegosztás jegyében folytatódott a Munkatársi Akadémia, amely során a munkatársak olyan ismereteket, tudást adhatnak át egymásnak, ami segíti az egyén hatékonyabb működését; kipróbálhatják magukat, fejleszthetik előadói készségüket; valamint jobban megismerhetik egymást és mások munkáját.

Hallhattunk előadást a 4G-ről, az Európai Unió roamingszabályozásáról, aktuális technológiai fejlesztésekről is.

Szeptember 6-án rendeztük meg a Telekom Családi Olimpiát. A Telekom munkatársai ezúttal a családtagjaikat is nevezhették a versenyszámokra. 964-en vettek részt valamilyen versenyszámban, amelyek eredményeként 300 érem és oklevél talált gazdára.

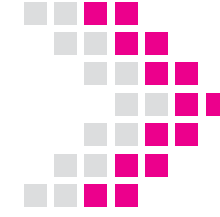
Rangos díj birtokosa lettünk novemberben, melyet a Magyar Tudományos Akadémia által rendezett Családbarát Munkahely konferencián vehettünk át.

A nagyvállalati kategóriában a pályázaton a Magyar Telekom és leányvállalata, a T-Systems Magyarország különdíjat nyert, amit a zsűri indoklása szerint a széles palettával érdekeltek ki, amellyel a különböző élethelyzetben támogatják a családok munkavállalókat.

A vállalati önkéntességhez kapcsolódó programokon egyre több munkatárs vesz részt. Internetakadémia, Szuperszerviz-oktatás, Mobiltudósok, Gondolatbörze, Digitális Híd, Mobiisuli: a diákoknak és felnőtteknek szóló előadások során a Magyar Telekom munkatársai – többnyire önkéntesként – számos érdeklődőnek mutatták már meg, miként



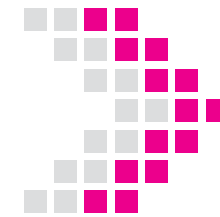
Digitális Híd Encsen



A „Családbarát Vállalat 2014” pályázaton nyert a vállalat különdíjat. A díjat olyan vállalatok számára adományozzák, amelyek családbarát, a munka-magánélet egyensúlyát támogató működésükkel hozzájárulnak a társadalom családbarát szemléletének erősítéséhez, a gyermekvállalás támogatásához.

élhetnek a digitális világ nyújtotta lehetőségekkel. 2014-ben egységes programmal szerveztük a különböző oktatásokat, hogy egymással összefüggő oktatási anyagokkal juthassunk el még több emberhez: ez a Telekom Okosdigitális Program.

A novemberi munkatársi felmérésben 61% jelölte meg a vállalatot a fenntarthatóságban vezető nagyvállalatként, de 20% egyáltalán nem tudott említeni ilyen vállalatot. A fenntarthatóság fogalmának ismerete lakossági körben 25%, munkatársi körben 74%.



2014-ben 961 munkatárs ✓ végzett 8518 munkaórányi ✓ önkéntes munkát. Ezzel 39,4 millió forint ✓ elvi önkéntes hozzájárulást nyújtottunk a társadalomnak.



Okosdigitális-oktatás általános iskolásoknak