



Telekomos vagyok,
számíthatsz rám!

A Magyar Telekom pályázik
az Év HR csapata 2009 címre

•• T •• Home •

•• T •• Mobile •

•• T •• Systems •

Együtt. Veled



2010. február 10.

Pályázati adatlap

„Az év HR csapata”
2009

Cég neve: Magyar Telekom
Cím: 1013, Budapest, Krisztina krt. 55.

HR vezető neve: Somorjai Éva
Beosztása: HR Vezérigazgató-helyettes
Telefon: (1) 458 7130
Email: somorjai.eva@telekom.hu

Kapcsolattartó neve: Tölösi Kriszta
Beosztása: Senior HR szakértő
Telefon: (30) 631 5141
Email: tolosi.kriszta@telekom.hu

Csatolt mellékletek: -

Alulírott, mint a pályázó szervezet felelős vezetője az alábbiakról nyilatkozom:

1. Tudomásul veszem és elfogadom a pályázati feltételeket.
2. Hozzájárulok az általam beküldött pályázat anyagának közzétételéhez.
3. Kijelentem, hogy a pályázatban szereplő adatok a valóságnak megfelelőek.

Budapest, 2010. február 10.

Éberhardt Gabriella

pályázat készítéséért felelős vezető

ph.

1. Cégbemutató

A Magyar Telekom Csoport tevékenysége révén két üzleti területet fed le: a vezetékes és mobilkommunikációs lakossági szolgáltatásokat (T-Mobile és T-Home márkanéven), valamint az üzleti ügyfeleknek nyújtott vállalati szolgáltatásokat (T-Systems márkanéven.). A Magyar Telekom irányítási struktúrája az egyes ügyfélszegmensek alapján határozza meg a Csoport működési modelljét, amely két üzletágon, valamint a hálózati és informatikai infrastruktúrát menedzselő műszaki területen alapul. A Csoport Központ látja el a cégcsoport egészét érintő funkcionális (gazdasági, emberi erőforrás, stratégia, üzletfejlesztés, szabályozás, kommunikáció, belső ellenőrzés, biztonsági, jogi) területek feladatait. A cégcsoport belföldi tagvállalatai az egyéb márkanéveken nyújtott infokommunikációs, tartalom-, média- és más, nem hozzáférési szolgáltatásokat menedzselik. A csoport nemzetközi tagvállalatai integrált illetve alternatív telekommunikációs szolgáltatóként a délkelet-európai régió piacain működik. A Magyar Telekom Csoport létszáma 2009 decemberében 10828 fő volt.. A vállalatra jellemző a magasán kvalifikált munkaerő: az emberi erőforrás 55,5%-a rendelkezik felsőfokú, 44%-a középfokú, és 0,5%-a alacsony fokú végzettséggel.



A Magyar Telekom – ahogyan a legtöbb vállalat az Egyesült Államoktól a Balkánig – működés-racionalizálásra kényszerült a 2009-ben kicsúcsosodó válság hatására. Ennek következtében több szervezetnél átszervezésekre, Magyar Telekom Csoport

sintén pedig létszámcsökkentésre került sor, melyet – mint már egy évtizede minden alkalommal – outplacement programmal támogatott meg a HR terület, könnyebbé, emberibbé téve a nehézségre fordult egyéni sorsok alakulását.

A teljes HR terület létszáma 2010. január 1-től 212 fő, ebből a HR partner (személyzeti) osztályok létszáma: 56 fő. A Magyar Telekom HR csapata három nagy logikai egységre tagolódik, mely logikát követi a szervezeti felállítás is: a HRP (HR partner), a HRKK (HR kompetencia központ) a HRM (HR menedzsment) területeire. A HRP feladata a dedikált szakmai terület támogatása személyügyi tevékenységek, munkaerő mozgás és szervezeti változások menedzselése, illetve képzés-menedzselés tekintetében. A HRKK feladata a HR stratégiai partneri szerepének támogatása, módszertanok kialakítása, fejlesztések menedzselése, irányítása, illetve a kultúrafejlesztés, szervezetfejlesztés, változáskezelés is. A HRM végzi az összes HR menedzsment tevékenységet: munkavállalói érdekképviseletekkel való tárgyalásokat, a HR kontrollingot, valamint az adminisztratív tevékenységeket, mint a bérszámfejtés, munkaügyi feladatok, elszámolások, szociális-jóléti juttatások ügyintézés, de ide tartozik a HR jogi, és rendszer-támogatása (SAP) is.

2. A HR szerepe a társadalmi felelősségvállalásban

A Magyar Telekom – lévén hazai és nemzetközi tőzsdei szereplő – a magyar törvényi minimum többszörösét vállalja és teljesíti mind a környezeti, mind a gazdasági, mind a társadalmi felelősségvállalás tekintetében.

Ám ennél sokkal többről van szó: a cégcsoport felsővezetése elkötelezett híve annak, amit a szakirodalom CR-nek, CSR-nek, fenntarthatóságnak, társadalmi szerepvállalásnak hív. A köznyelv azonban ennél jóval egyszerűbben fogalmaz: a vállalatcsoport felsővezetése felelősen gondolkodik, dönt, és cselekszik.

A HR csapat ezekből a feladatokból kiemelkedő szerepet vállal személyes és intézményesített, szervezeti értelemben is: a szakterület elkötelezettségét – és ennek szervezeti elismertségét – jelzi például az is, hogy a Fenntarthatósági osztály a HR vezérigazgató-helyettes közvetlen irányítása alatt végzik munkáját.

Megosztjuk tudásunkat

A Telekom az elmúlt években jól megszokott, elismert, felelős és a munkatársak által is kedvelt rendszerek-programok működését állandósította, amelyeket HR szakmai fórumokon, más vállalatokkal is szívesen osztott meg, bízva abban, hogy a megszerzett és kamatoztatott tudás nem konkurenciát, hanem partnerséget teremt.

Partnerségben élünk az érdekképviselőkkel

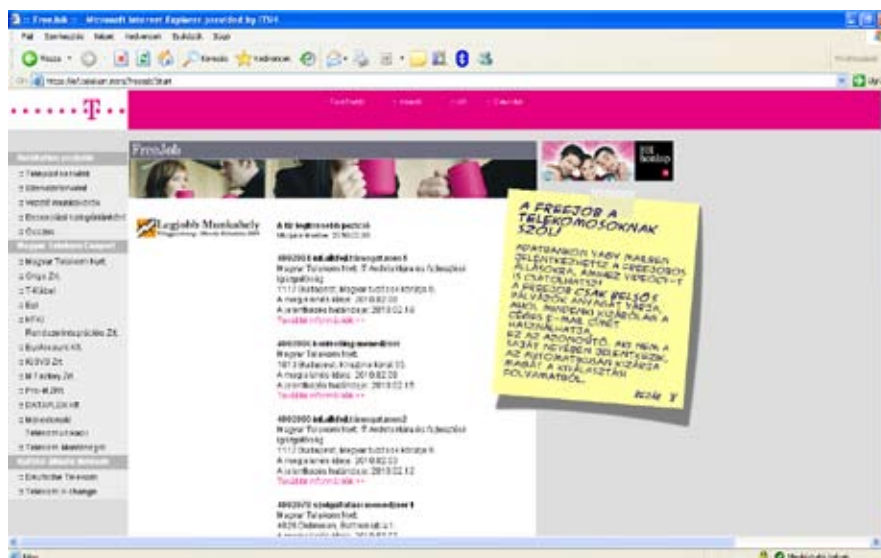
A vállalat a **munkatársak érdekeinek képviselője** érdekében biztosítja a szakszervezetek és az Üzemi Tanács működését, folyamatosan együttműködik azokkal. A több munkavállalót érintő változásokkal kapcsolatban mindig figyelembe veszi az érdekképviselők állásfoglalását; eltérő elképzelések esetében keresi a konszenzus lehetőségét.

A Kollektív Szerződésben szabályozott bértarifa rendszere összhangban van az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikkével, mely kimondja: „**Az egyenlő munkáért** mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül **egyenlő bérhez** van joga”

Az alkalmazott **jóléti, szociális juttatások** köre rendkívül széles. Ezek egy része alanyi jogon jár, mások, pedig bizonyos előfeltételek fennállása esetén vehetők igénybe. A juttatások odaítélésének rendjét a Kollektív Szerződés és a kapcsolódó szabályzatok tartalmazzák.

Diszkriminációmentes a kiválasztásunk

A cég a **kiválasztási folyamatban** és a munkatársak életpályája során egyaránt elkötelezett, hogy biztosítsa az egyenlő esélyeket, kortól, nemtől, etnikai hovatartozástól, vallási és politikai meggyőződéstől, valamint szexuális beállítottságtól függetlenül. A munkaerő-felvételnél külön figyelmet fordít arra, hogy elsősorban munkatársai jussanak lehetőséghez: ezt a **FreeJob** (csak a cég munkavállalói számára látható álláshirdetési rendszer), és a 30 napos kizárólag belső keresésre vonatkozó szabályzat biztosítja. A pozícióra kiválasztott kollégák hatékony beilleszkedésének támogatására Iránytű programot, ún. **orientációs programot** működtet. A kiválasztás diszkrimináció-mentességét biztosítja az egységes, **kompetencia alapú Toborzás-kiválasztás kézikönyv** is.



Segítjük a diákok munkába állását

A Magyar Telekom kiemelt figyelmet szentel a pályakezdőknek a **Telekom gyakornoki program**mal, amelynek keretében 2009-ben 41 frissen végzett fiatal indíthatta a Telekomnál karrierjét és fejleszthette belső tréningeken készségeit, képességeit.

Deklaráltuk felelős gondolkodásunkat

A vállalat emberierőforrás-stratégiájában kiemelt cél a diszkrimináció-mentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Magyar Telekom az **SA8000 szabvány** alapelemei közül kiemelten foglalkozik a diszkrimináció-mentességgel. A többi alapelem tekintetében a követett gyakorlat illeszkedik a magyar jogszabályi elvárásokhoz (többek közt a Magyar Köztársaság Alkotmányához, a Munka Törvénykönyve rendelkezéseihez, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatához, és az ENSZ Globális Megállapodáshoz).

A Magyar Telekom **Sokszínűségi Politika** és **Szociális Charta** elfogadásával és kiadásával deklarálta elkötelezettségét a szociális és sokszínűségi alapelvek tiszteletben tartása mellett, melyek beépítésre kerültek és kerülnek mind az üzleti, mind a vállalat belső működési folyamataiba. Az **Üzleti Magatartási és Etikai Kódex**ben, valamint a vállalat érték alapú irányelveiben (**Guiding Principles**) fektette le mindazokat az értékeket, amelyek biztosítják a munkavállalók közötti kölcsönös tiszteletet, az együttműködést valamint a diszkriminációmentességet.

Atipikus foglalkoztatással a család és munkahely egyensúlyáért

A Magyar Telekom az **atipikus foglalkoztatást** egy, az esélyegyenlőség elősegítésére különösen alkalmas eszköznek tekinti, és alkalmazza. A **részmunkaidős foglalkoztatás** csak munkatársakra vonatkozik, közülük is nagyobb arányban a nőkre, és családosokra. A részmunkaidős foglalkoztatás a heti 40 óra helyett legtöbb esetben heti 30 órát jelent (előfordul a heti 20 óra is), azonban a Kollektív Szerződésben rögzített, munkavállalókat megillető juttatások mértéke 100%-ban illeti meg a részmunkaidőben dolgozókat is. Az összes munkavállaló között a nemek szerinti megoszlás jól mutatja, hogy ez a foglalkoztatási forma a nők jóval nagyobb hányadát érinti: a nők 2,2%-a, a férfiak 0,6%-a dolgozik ebben az atipikus formában.

A távmunkások – a törvényben megfogalmazottnak teljes mértékben eleget tévő foglalkoztatási forma – aránya is a nők felé tolódik el. Ebben a foglalkoztatási formában a nők 1,4%, férfiak 0,9%-a érintett. **A részleges távmunka, illetve a mobil munkavégzési** foglalkoztatási formát a vállalat csak bizonyos speciális munkakörök esetében alkalmazza: a műszaki területen, pl. a kijáró műszerészek munkavégzése tartozik ide. A munkakörök tartalma, és betöltőkkel szem-



beni elvárások miatt ez a foglalkoztatási forma kizárólag férfiakat érint. **Rugalmas munkaidőben** a nők: 9%, a férfiak 7 %-a dolgozik. Ezek mellett fontos még megemlíteni a munkaidő beosztás szerint

atipikus foglalkoztatási formákat: a **kötetlen és az egyenlőtlen munkarendeket**, amelyekben a nők 16,8, a férfiak 14,3%-a dolgozik. Összességében elmondható, hogy a női munkavállalók 29,4, a férfi munkavállalók 25,1%-a dolgozik atipikus foglalkoztatási formában (messze meghaladva a magyarországi átlagot), ami jól jelzi a Magyar Telekom a work-life balance megteremtésére tett, mindenkire vonatkozó törekvéseit, illetve azon belül is kiemelt figyelmet jelent a többnyire gyermekeket nevelő nőkre.



Tanácsokkal segítjük a gyermekes aktív és nem aktív telekomosokat egyaránt

A work-life balance elősegítését az atipikus formákon kívül rendhagyó programokkal is támogatja a Magyar Telekom: a „**Család és munkahely**” előadás-sorozat keretén belül elsősorban a gyermekneveléssel, egyes családi élethelyzettel (pl. válás, hozzátartozó elvesztése) kapcsolatos kérdésekre illetve az egyes munkahelyi és magánéleti szituációk kezelésére kapnak szakszerű tanácsot (pszichológus szakembertől) az ingyenesen látogatható rendezvényen részt vevő telekomos munkatársak. A programok – tekintettel a vállalat méretére, és telephelyeinek földrajzi távolságaira – nem csak személyesen, hanem intranetes közvetítéssel online módon is követhetik az előadásokat a kollégák. A már több mint 20 előadást megélt rendezvénysorozat 2010-ben is folytatódik, egy-egy előadáson az elmúlt évek tapasztalatai alapján személyesen 30-40 fő vesz részt, és alkalmanként online módon is megfordul 10-20 látogató, a munkatársak részéről érkező visszajelzések pozitívak, örömmel fogadták a kezdeményezést, elsősorban azok, akiket az egyes témakörök személyesen is érintenek (pl. gyermekvállalás, óvodai-iskolai évek problémái, gyermeküket egyedül nevelő szülők stb.).

Családbarát munkahely vagyunk

A társaság különböző **gyerek, illetve családi programokat** (Magyar Telekom Gyereknapi rendezvénye, Mikulás napi programos hétvége Balatonkenesén, Magyar Telekom Olimpia) is évek óta szervez a munkatársak számára. 2009-től Telekom Családi Nap néven folytatódnak ezek a rendezvények.

Kedvezményes pihenés az egész családnak

A Magyar Telekom munkavállalói, köztük a kölcsönzött munkatársak is családjukkal a **vállalat üdülőiben kedvezményes térítési díj** ellenében tölthetik el szabadságukat vagy egy-egy hétvégéjüket egész

évben, amely a rekreáció mellett szintén lehetőséget teremt a családon belüli szerepek erősítésére, a családi együttlétekre, közös programokra.

Mindenkinek: „Szabad az Á”

A vállalat 2006 októberében indította útjára a – mind a mai napig egyedülálló – munkavállalók szemléletformálását megcélzó „**Szabad az Á**” esélyegyenlőségi dokumentum-filmklub sorozatot, amely mostanra már túl van a 16. előadáson. Az esélyegyenlőségi témákhoz kapcsolódó dokumentumfilmek vetítése után a meghívott szakértők és a közönség tagjai között interaktív párbeszéd zajlik a témakörrel kapcsolatos tapasztalatok megosztása, a témakörrel kapcsolatos félelmek és sztereotípiák eloszlatása érdekében. A filmklub egy-egy előadását a témakörtől és a meghívott vendégek személyétől függően általában 50-80 fő tekinti meg, amely a dokumentum filmes körkből érkező visszajelzések alapján kimondottan jó eredménynek számít. Természetesen ezt az eseményt is követhetik a munkatársak az intraneten, élő chat formájában kérdéseiket is feltehetik, így nem csak a fővárosi munkatársak vehetnek részt az eseményen.



Komplex kismama programmal segítjük kisgyermekes munkavállalóinkat

Rendkívül fontos említeni a Magyar Telekom **Kismama programját**. A fokozatosan bővülő program elemekből építkezik, melynek egyik eleme, hogy a HR-es szakemberek **e-mailen tartják a kapcsolatot** a kismamákkal, informálják őket a vállalattal kapcsolatos hírekről, a jóléti juttatásokkal kapcsolatos aktualitásokról. Minden telekomos kismama számára készül ezért egy **e-mail cím**, amely akkor kerül aktiválásra, amikor szülési szabadságra megy.

A program másik eleme az évenként megrendezésre kerülő **Kismama találkozó**, amikor – gyermekmegőrzés biztosításával – a HR találkozót szervez a gyermeket otthon nevelő kollégák számára. A találkozó résztvevői előadások keretében tájékoztatást kapnak a társaság életében végbement változásokról,



valamint a felmerült kérdéseiket megválaszolják a HR terület munkatársai. A kiegészítő eseménnyel (2007-ben ruha- könyv és játékvásár; 2008-ban Kenguru Kid kuponfüzet regisztráció) is egybekötött programon a gyermekgondozási távolléten levő munkatársaink átlagosan 20%-a vesz részt).

A vállalat a gyermeküket otthon nevelő kollégák számára külön oldalt üzemeltet, a **kariertelekom.hu/kismama oldalt**. Az aktuális információk mellett innen érhető el otthon is a Freejob. A Kismama oldalon láthatók ugyanazok a cégcsoportbeli üres pozíciók, aktuális keresések, amelyeket az aktív kollégák is láthatnak. Az adatok mindkét felületen egyszerre frissülnek, így a kismamák az aktív kollégákkal egy időben értesülnek a cégcsoporton belüli álláslehetőségekről. A fentiek mellett a HR évről évre (szükség esetén év közben is) frissülő **Kismama tájékoztatóban** foglalja össze mindazokat a tudnivalókat, amelyekkel megkönnyítjük az eligazodást a gyermekszüléssel kapcsolatos juttatások és a munkavégzéssel kapcsolatos kedvezmények terén. A tájékoztató így gyakorlati útmutatást is ad arról, hogy miként igényelhetők a különféle juttatások.

Támogatjuk a gyermekesek visszatérését

Kiemelt említést érdemel az a komplex, és Magyarországon egyedülálló Telekom **családsegítési program**. A program célja a telekomos családok gyermekelhelyezéssel kapcsolatos terheinek csök-



kenítése és a kisgyermekes szülők munkába való visszatérésének elősegítése. A támogatás keretén belül bölcsődei-óvodai férőhelyek (1-7 év közötti gyermekek számára) valamint nyári táborozási lehetőség (7-18 év közötti gyermekek számára) vehető igénybe.

A programban részt vevő munkatársaknak a bölcsődei-óvodai férőhelyek havi költségének csupán egyharmadát kell állnia, a nyári táborok költségeinél is ugyanezt a módszert alkalmazzuk, azaz a szülő a költségek 1/3-át

fizeti a többit a Magyar Telekom – különböző, például biztosítási alapon – finanszírozza. A HR szakterület által gondozott programban a vállalat 2008-ban **45-50 bölcsődés /óvodás gyermek számára biztosított elhelyezést** (ennyi igény merült fel egyelőre a munkatársaink részéről) és a támogatást 6 magánintézményben (magánóvoda és bölcsőde) 2009-ben már 18 bölcsődével és óvodával jött létre szerződés, 98 gyermek napközben gyermek-ellátását biztosítva ezzel.

2008-ban az „Újra nyakunkon a nyár” szlogen alatt 7 nyári táborban összesen 225 telekomos gyermek kapott kedvezményes táborozási lehetőséget. **2009-ben ez a szám 11 táborra, illetve 425 gyermekre nőtt.** A táborok között volt fővárosi és vidéki, napközis és bentlakásos, hogy lehetőség szerint minden munkatárs megtalálhassa a gyermeke számára legkedvezőbb megoldást a nyári szünetre így is csökkentve azt a „részt”, amelyet a szülők az iskolai-óvodai szünetben szabadság kivételével nem tudnak „lefedni” a gyermek felügyeletével.



Nekünk van esélyegyenlőségi tervünk!

A vállalat esélyegyenlőségi tevékenységének rendszerbe foglalása érdekében 2008. szeptember 23-án az érdekképviselőkkel közösen a Magyar Telekom a versenypiaci szférában az elsők között fogadta el a **2 éves esélyegyenlőségi tervet**.

Írhatunk Abigél korszájába

Az esélyegyenlőségi tervben is megfogalmazott új program az **ABIGÉL munkavállalói tanácsadási program**, amelyben a HR lehetőséget teremt arra, hogy munkatársak akár a magánéleti problémáik megoldásához is segítséget, tanácsot kérjenek. A Nyugat-Európában és az USA-ban Employee Assistance Program néven ismert programokhoz hasonló kezdeményezés szintén egyedülálló a magyarországi versenypiaci szereplők körében. Ennek lényege, hogy egy erre kialakított intranetes felületen – akár anonim módon is – munkatársaink megírassák az őket foglalkoztató kérdést, problémát, amelyre egy belső tanácsadói hálózaton keresztül – kihasználva munkatársaink sokszínű végzettségét és tapasztalatát – születik meg a válasz. Az adatok szerint havonta 12-16 „probléma” kerül „ABIGÉL korszájába”, amelyre 3-4 napon belül kapnak tanácsokat, megoldási javaslatokat a kérdezők. A program nagy szerepet kapott abban, hogy 2009-ben a Magyar Telekom elnyerje az Egészségbarát munkahely címet.

Felkaroljuk a roma fiatalokat is

A Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) – az IBM Magyarország alapító támogatásával – 2007. februárjában hirdette meg a **Romaster** tehetséggondozó programot hátrányos helyzetű, magukat roma származásúnak valló, tehetséges középiskolás diákoknak, akik vállalják, hogy a középfokú befejezése után felsőfokú műszaki, gazdasági vagy jogi tanulmányokat folytatnak. A Magyar Telekom az elsők között csatlakozott a programhoz, amely keretében 2 diák támogatását vállalta fel, akik jelenleg már felsőfokú tanulmányokat folytatnak. A program három pillérré épül: az egyik az anyagi támogatás, évi 240.000 forint értékben, amelyet a diákok tanulmányi célokra használhatnak fel. Ennél még fontosabb a második pillér: a programban résztvevőkhöz a támogató vállalatoktól kijelölt mentor, akire nemcsak szakmailag, de emberileg is építhetnek a sikerrel pályázók. A harmadik pillért a vállaltoknál biztosított gyakorlati tapasztalatszerzés lehetősége jelenti. Ebben az átfogó rendszerben a közép-



iskolás évektől egészen a diploma megszerzéséig szoros kapcsolat alakul ki a kiválasztott diákok és a támogató cégek munkatársai között. A tanulók megismerik az adott vállalat működését és kultúráját, így könnyen integrálódnak majd az üzleti környezetbe.

Civilek a kalapács alatt

Végül egy olyan rendhagyó kezdeményezésről, a Civil Licitről, amely tanúbizonyságát adja annak, hogy létezik olyan kezdeményezés, amely lehetőséget teremt a civil és a versenyszféra közötti kapcsolatok erősítésére, és a két szféra partneri együttműködésére.



A Civil Liciten ugyanis civil szervezetek bocsátják árverésre azon esélyegyenlőséget elősegítő szolgáltatásokat, melyek a cégek, vállalatok számára nyújthatnak szakmai segítséget elsősorban CSR szemléletük fejlesztésében. Ebből a megfontolásból csatlakozott a Magyar Telekom a kezdeményezéshez és vett részt sikeres licitálóként a 2008-as első, valamint a 2009-es 2. eseményen is. A 2009. decemberében megtartott liciten a Szempont Alapítvány érzékenyítő programját nyertük el, amely megvalósításának előkészítése folyamatban van.

A Magyar Telekom önmagát társadalmilag felelős vállalkozásnak tartja: a felelős vállalatvezetés igyekszik a cég tevékenységének hatásait ellensúlyozni, azaz úgy alakítani az üzleti működést, hogy az összhangban legyen a helyi, a nemzeti és a globális közösségi érdekekkel.

Másrészt kiemelt fontossággal kezeli a lokális közösség érdekeit, és minden eszközt megragad arra, hogy igazságos, etikus, diszkrimináció-mentes munkakörnyezetet és feltételeket; befogadó munkahelyet teremtsen. Ennek érdekében folyamataiban, eszközeiben, rendszereiben, politikáiban, normatív intézkedéseiben, valamint a belső tudatformálás tekintetében folyamatosan követi az igények változását.

Felelősséget érzünk munkatársaink egészségéért

Támogatjuk az egészségmegőrzést, az egészséges életmódot, hiszünk a megelőzésben

- **Évenkénti komplex egészségőrző szűrési lehetőséget** biztosítunk minden munkavállalónak több mint 10 éve a DIMENZIÓ Egészségpénztár koordinálásában, amelyen 2008-ban 3 962 telekomos vett rész. A szűrővizsgálat tartalmazza: somatoinfra® fotonemissziós képalkotó eljárás, belgyógyászati szakorvosi vizsgálat, stressz elektrokardiogramm vizsgálat, általános laboratóriumi vizsgálat.
- Támogatunk **egyéb szűrőprogramokat** is közvetett formában., pl. fogászati szakellátás, onkológiai szűrés, anyajegyszűrés, nőgyógyászati szűrés, mammográfia.
- Bármilyen sporttevékenység, sportszer-vásárlás, rekreációs üdülés finanszírozható az **egészségpénztári hozzájárulásból**, amelyet a TeleMixen belül adunk.
- 17 telephelyen **kerékpártárolókat** alakítottunk ki, vagy bővítettünk a vállalati kultúrafejlesztési programban a telekomosok igényei alapján.
- **Sportklubokat működtetünk** a cégen belül (Magyar Telekom DSC)
- Egyre több telephelyen, irodaházban működik **konditerem, tornahelyiség** (Krisztina körúti Székházban, az Óbudai központban, Újpalotán, a Fehérvári úton, Miskolcon, Pécsen). A T-Mobile parkban a Budafoki úti épületegyüttes tetején minden igényt kielégítő sportcentrum található, amely reggel hattól este tízig nyitva áll.

- **Étkezési hozzájárulást** adunk a TeleMixen belül munkatársainknak, amelyet negyedévente osztunk ki.
- 300 adagos **melegítőkonyhát** adtunk át a Fehérvári úti telephelyen, valamint szintén ekkora melegítőkonyhát, 60 fős éttermet és büfét alakítunk ki az egyik legnagyobb telephelyünkön, az Infopark G épületében.
- **Abigél tanácsadási program** révén a munkavállalók bármely magánéleti vagy munkahelyi probléma kezeléséhez, legyen az akár alkohol, drogprobléma is, kérhetnek tanácsot akár anonim módon is.
- A munkatársak munkahelyi lelki egészségének megőrzését az EKarrierirodában online tanácsadó segíti.
- **Lelki tanácsadást** adunk az Esély programban, amely szervezeti változások nyomán távozók újra-elhelyezkedését szolgálja,
- Évente közel 500-adnak kétszer vagy többször vért a **telephelyeinken szervezett véradáson**.
- 550 db a **dohányzásról leszoktató** CD-ét vásároltunk 2008-ban, amelyet kihelyeztünk a nagyobb létszámú rendelőkbe.
- Főszponzorként részt veszünk a **Vivicittá városvédő** futáson.
- **Egészséges munkahelyi környezet kialakítására törekszünk**
- **Foglalkozás-egészségügyi ellátást** biztosítunk a fővárosban 6, vidéken 32 rendelőben összesen 33 településen.
- **Munkavédelmi Irodát** működtetünk.
- Rendszeresen **mérjük az egészségre ártalmas hatásokat** a munkahelyen, pl. zaj, légtechnikai és klímátényezők, levegőminőség, világítás, képernyős munkakörök stb.
- **Védőeszközzel és védőitallal látjuk el** szükséges esetén munkatársainkat.
- **Az ingatlanok, munkahelyek fejlesztésére** 150 millió forintot fordítottunk 2008-ban a vállalati kultúra program keretein belül minden
- **Fitball ülőlabdát** osztottunk minden telekomosnak tavaly
- Az **irodai papírhulladékot szelektíven gyűjtjük**, 2008-ban minden épületben, szintenként több ponton is szelektív hulladékgyűjtő ládákat helyeztünk ki
- **Defibrillátorokat** helyeztünk el a 15 legnagyobb telephelyünkön. Az újraélesztési oktatást eddig már 100-an végezték el.
- **Influenza elleni védőoltást** biztosítunk 2003-tól elsősorban a nagy létszámú és ügyfélforgalmú telephelyeinken, önkéntes alapon és térítésmentesen, így évente 800-1200 fő immunizálására kerül sor. A H1N1 járvány megelőzésére, a Magyar Telekom megszervezi és biztosítja munkatársai részére az új influenza elleni oltást.
- **A nem dohányzók** védelméről, és a dohányzásra kijelölt helyekről gondoskodtunk

Célunk: az élhető és szerethető munkahely

A HR csapat ebben a munkában kiemelkedő szerepet vállal, amit a vállalat alkalmazottai, illetve az egyetemi, főiskolai hallgatók visszajelezése is rendkívül pozitívak: a munkahelyi véleményfelmérés adatai egyértelműen arra utalnak, hogy a vállalatban belül is nagyra értékelik a Magyar Telekom törekvéseit, kívülről azonban egyértelmű tendencia látszik: az AIESEC Legvonzóbb Vállalat felméréseinek eredményei is ezt igazolják, de legfőképp a munkatársak elégedettségét mérő Legjobb munkahely felmérés, amelyet 2009-ben elnyert a Magyar Telekom.