




Machen Sie mit ...

Lassen Sie uns wissen, welcher Aspekt des Berichts Ihre Ansicht am ehesten widerspiegelt.

Stimmen Sie online ab unter:

www.o2.com/cr2006/debate



Engagement für Mitarbeiter ... Für unsere Arbeit gilt „O₂ can do“. Für unsere Kunden streben wir nach Höchstleistungen. Daher möchten wir, dass sich unsere Mitarbeiter inspiriert und anerkannt fühlen. Sie sollen wissen, dass uns ihre Meinung wichtig ist. Wir tun viel dafür, die Fähigkeiten und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern, um eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen.

Meine Arbeit fordert
mich immer und gibt
mir viel zurück ...

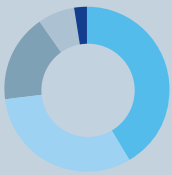
...ich fühle mich, als wäre
ich immer in der Arbeit

Geschlechterverteilung bei O₂



■ Männer 60 Prozent
■ Frauen 40 Prozent

Mitarbeiterzahlen – O₂ gesamt¹



■ Großbritannien 12.984
■ Tschechische Republik 9.276
■ Deutschland 4.997
■ Irland 1.787
■ Isle of Man 322

¹ Anzahl der Mitarbeiter am 31. Dezember 2006

Gute Zusammenarbeit

2006 hatten wir uns das Ziel gesetzt, ein Arbeitgeber erster Wahl zu sein und unsere Reputation als hervorragender Arbeitgeber zu entwickeln.

Unsere Unternehmen in Großbritannien, Deutschland und Irland wurden 2006 bei verschiedenen Wettbewerben um die „Besten Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Wir haben 2007 weitere Preise erhalten.

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter stolz auf die Art und Weise sind, wie wir die Dinge angehen. Jeder bei O₂ ist aufgefordert, seine Meinung zu äußern. Unsere jährlich durchgeführte Mitarbeiterbefragung „Reflect O₂“ zeigt uns, ob unsere Mitarbeiter die Unternehmensstrategie kennen, wie zufrieden sie sind und wo wir ansetzen müssen, um uns als Unternehmen weiter zu verbessern. Wir nutzen diese Ergebnisse auch, um neue Zielsetzungen zu formulieren.

In Großbritannien, Irland und Deutschland bieten wir Unterstützung in Krisenzeiten an, rechtliche und finanzielle Beratung sowie Hilfe beim Stressmanagement. Aber wir möchten noch mehr tun.

Wir helfen den Mitarbeitern, wenn sie es wünschen, ihr persönliches Wohlbefinden zu steigern und Berufs- und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Deshalb bieten wir ihnen Programme zur Förderung von Fitness, Nichtraucherкурse, Schulungen zur Verbesserung der richtigen Körperhaltung am Arbeitsplatz sowie Ernährungstipps an.

Wir stehen für eine Unternehmenskultur, in der sich jeder respektiert und dazugehörig fühlt. Dazu gehört z. B. auch der Respekt vor unterschiedlich religiösen Anschauungen. Wir unterstützen unsere Führungskräfte dabei, die Arbeitszeiten der Mitarbeiter rund um die verschiedenen religiösen Feste zu planen oder anderen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.



Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:

www.o2.com/cr2006/workplace
www.o2.com/cr2006/equality
www.o2.com/cr2006/balance

89 %

unserer Mitarbeiter sind stolz darauf, für O₂ zu arbeiten.

82 %

würden O₂ als guten Arbeitgeber an ihre Freunde und Familie weiterempfehlen.

Und das sagen unsere Mitarbeiter:

„Wir müssen bei unserer Arbeit so vorgehen, dass Wachstum und Profit nicht zu Lasten von Umwelt, Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten gehen. Das hilft uns auch, zufriedene und motivierte Mitarbeiter an uns zu binden.“

Patrick Randell
Technology, O₂ UK

Was können wir noch tun?

- Unseren Mitarbeitern auch in Zukunft zuhören und auf ihre Bedürfnisse eingehen.
- Unseren Mitarbeitern weiterhin hohe Flexibilität ermöglichen und Freiräume bieten.
- Sicherstellen, dass die aus der Mitarbeiterbefragung Reflect O₂ resultierenden Maßnahmen umgesetzt werden.
- Unsere Mitarbeiter-Policies enger hinsichtlich ethnischen Aspekten, Geschlecht, Alter und Behinderungen überwachen.

Und das sagen unsere Prüfer:

„Stakeholder-Einbindung: Wir haben Belege dafür gesehen, dass eine Reihe von Stakeholder-Aktivitäten auf verschiedenen Ebenen in der Organisation durchgeführt wurden. Erwähnenswert ist dabei die Mitarbeiterbefragung, die im Vorfeld der Ausarbeitung der „People Promise“-Charta erfolgte.“

Ernst & Young

Und das können Sie tun:

- Überlegen Sie, wie Sie diese Initiativen an Ihrem eigenen Arbeitsplatz realisieren können.
- Teilen Sie Ihrer Führungskraft mit, wie das Arbeitsklima noch weiter verbessert werden kann.
- Erarbeiten Sie mit Ihrer Führungskraft einen Entwicklungsplan, der aufzeigt, in welchen Bereichen Sie gefördert werden möchten.



Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:

www.o2.com/cr2006/employment

Gesundheitschecks für alle

Wir möchten zur Gesundheit und zum Wohlbefinden unserer Mitarbeiter beitragen. In unserer Münchner Zentrale unterhalten wir ein Fitnessstudio. An allen Standorten bieten wir die Möglichkeiten zu sportlichen Aktivitäten, aber auch Massagen und medizinische Vorsorgeuntersuchungen an ...

93 % der Mitarbeiter sind stolz darauf, bei O₂ Germany zu arbeiten

Jährlich 1.216 Euro Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter



9ter bei „Deutschlands beste Arbeitgeber 2006“; Sonderpreis „Gesundheit“ – beide Auszeichnungen durch das Institut Great Place to Work®, Veröffentlichung im Magazin Capital

- 1 STUDIO₂ für Mitarbeiter in München
- 2 O₂ Kinderkrippe in Planung
- 3 Mitarbeiterauszeichnung für exzellente Arbeit
- 4 Girls Day bei O₂

... Zwölf Prozent der Mitarbeiter nahmen die kostenlose Gripeschutzimpfung wahr. Unsere Unternehmenszentrale in München, unsere Regionalbetriebe und Call-Center wurden mit Defibrillatoren ausgestattet.

Krisenzeiten

Wir unterstützen Mitarbeiter, die sich in einer schwierigen Situation befinden, sei es beruflich oder privat. Jeder Mitarbeiter, der unter Stress oder einer Krankheit leidet oder sich auch in finanziellen Schwierigkeiten befindet, hat Anspruch auf bis zu zehn Stunden kostenlose Beratung.

Gesunder Arbeitsplatz, bessere Leistung

Für die Mitarbeiter von O₂ Germany wurde ein intranetgestütztes Gesundheits- und Sicherheitstraining entwickelt. Zum einen für Mitarbeiter, die in Höhen arbeiten, zum anderen für Mitarbeiter in Büros, mit dem sie die richtige Körperhaltung am Schreibtisch sowie den Abbau von physischem Stress – wie er bei der Arbeit oder auch beim Autofahren entsteht – trainieren können.

Einbeziehung der Mitarbeiter

Die jährlich von O₂ durchgeführte Mitarbeiterbefragung „Reflect O₂“ gibt uns ein regelmäßiges Feedback darüber, wie sehr sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren. Unser Anspruch ist es, kontinuierlich unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu verbessern. Hervorragende Leistungen von Mitarbeitern werden jährlich von O₂ ausgezeichnet.

Berufstätige Eltern

Der Aufbau einer Krippe für die Kinder unserer Münchner Mitarbeiter schreitet voran; die Geschäftsführung von O₂ hat alle Weichen gestellt und es wurde bereits ein geeigneter Standort gefunden. Der Ausbau soll im Sommer 2007 beginnen. Wir hoffen, die Einrichtung gegen Jahresende eröffnen zu können. Darüber hinaus sind wir beim Victress Day in Berlin als Sponsor aufgetreten. Der Victress Day ist eine Veranstaltung der Victress Initiative e.V. mit dem Ziel, in Deutschland den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Förderung sozialer Kompetenz

Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, sich für soziale Belange zu engagieren. Einige unserer Mitarbeiter stehen Jugendlichen aus sozialen Brennpunkten als Mentoren zur Seite, andere Mitarbeiterinnen begleiten Studentinnen an Fachhochschulen. Sie bieten ihnen damit ein erstes Kontakt Netzwerk für einen guten Start ins Berufsleben. An einigen unserer Standorte haben wir einen „Girls Day“ für insgesamt 160 Mädchen durchgeführt, darunter 30 Töchter von O₂ Mitarbeitern. Das Interesse an den Chancen von Frauen in technischen Berufen war groß.