



INVESTOR RELATIONS

SÖYLEŞİ: OSMAN TUZUN, GMY, İNSAN KAYNAKLARI VE DESTEK HİZMETLER

<Handan Saygın>: Herkese merhaba. Bugün, İnsan Kaynakları'ndan sorumlu Genel Müdür Yardımcımız Osman Tüzün ile birlikteyiz. Osman Bey bizimle birlikte olduğunuz için teşekkürler.

<S - Handan Saygın>: Garanti'de İK'dan sorumlu olarak, ilk olarak İK'nın Garanti için önemi nedir? İnsan sermayesinin iş yapış modelimizdeki ve özellikle stratejik önceliğimiz olan çalışan memnuniyetindeki rolü nedir?

<C - Osman Tüzün>: Garanti Bankası olarak, insan kaynağımızın en önemli varlık olduğuna ve "insana yatırım"ın en büyük rekabet gücümüzü oluşturduğuna inanıyoruz. Bu nedenle, İnsan Kaynakları uygulamalarımızın temel yapıtaşlarını çalışanlarımızı sürekli olarak eğitmek ve geliştirmek, yeteneklerini gösterebilecekleri ortamlar sağlamak, kariyer imkanlarını göstermek, başarılarını görmek ve ödüllendirmek oluşturuyor. Çalışanlarımızın geleceği için herkesin farklı ihtiyaçları olabileceğini bilerek çalışıyoruz. Bu nedenle de her geçen gün daha erişilebilir, daha dijital bir İnsan Kaynakları ekibi oluyoruz. Çalışanlarımızı düzenlediğimiz anketlerle dinliyor ve onlara ihtiyaçlarına yönelik hizmet sunuyoruz.

<S - Handan Saygın>: Bize biraz işe alım stratejisini açıklar mısınız? Yetenekleri nasıl cezbediyorsunuz? Garanti'nin en fazla hangi özelliği adayların kararlarında etkili oluyor?

<C - Osman Tüzün>: Hedefimiz, en uygun olan adayları ilgili pozisyona çekebilmek. Özellikle yeni mezunlarda önemli olan, öğrenme ve kendilerini geliştirme istekleri. Tanışmak ve çalışmak istediğimiz adaylar, Garanti ailesine katılmaya istekli, verilen işi yönetme konusunda hevesli ve bir o kadar da verilen sorumluluğu taşıyacak, iletişim becerisi yüksek insanlar.

İşe alım adımlarına baktığımız zaman, hayatımıza yeni giren online süreçler bu noktaya yeni bir soluk kazandırdı. Şu an işe alım adımlarımızın hepsini online bir portal üzerinden gerçekleştiriyor ve bu da erişilebilir olduğumuzu gösteriyor. Online işe alım sistemi ile özellikle üniversite öğrencilerinin yurttan, sınıftan bize ulaşım online sınava girmeleri, sonucunu birkaç gün içinde görüp online video kayıt doldurarak kendilerini anlatmaları ve akabinde işe alım ekibiyle online video mülakat yapmaları onların da hayatını kolaylaştırdı.

İşe alım kriterlerimiz arasında özellikle de yeni mezunlar için herhangi bir bölüm kriterimiz bulunmuyor. Bizler için önemli olan, adayın Garanti Bankası çalışma kültürüne ve Garanti'de yaşama uyum sağlayabilmesi. Aramıza kazandırmaya özen gösterdiğimiz adaylar, verilen görevi sahiplenecek, yeri geldiğinde ilgili sorumlulukları üstlenip yönetecek, sağlıklı bir şekilde sosyal yaşamla iş yaşamını ilişkilendirebilen insanlar.

Kimi zaman, pozisyonlarda spesifik uzmanlık ve özel teknik bilgi gerektirdiğinde, bu pozisyonların beklenen sürede kapanmasına alanında uzman çalışan sayısının azlığı nedeniyle engel olabiliyor. Bunun için de yakın zamanda Garanti Bankası çalışanlarının önerileriyle gelişecek Çalışan Tavsiye Programı'nı başlattık. Bu program, çalışanlarımızın talepleri olarak her yıl düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz Çalışan Memnuniyeti Araştırması'nda yer aldı ve Bankamız kültürü ve yetkinliklerini benimsemiş Garantililerin önerileriyle gelişecek.

<S - Handan Saygın>: Çok güzel. Peki Garanti çalışanlarına ne sunuyor? Ücretlendirme paketi, eğitim, güçlendirme alanlarında bir şeyler söylemek ister misiniz?

<C – Osman Tüzün>: Stratejimizde çalışanlarımızın ihtiyaçlarını anlamak ve onların beklentilerine yönelik çözümler sunmak var. Her yıl düzenlediğimiz Çalışan Memnuniyeti Anketi'nde aldığımız önemli bir geri bildirim prim sistemi ile ilgiliydi. Uzun süre üzerinde çalıştıktan sonra hayata geçirdiğimiz yeni sistemde, çalışanlarımız nakit akışlarını öngörebiliyor ve yönetebiliyor. Bu değişiklikle, 3 ayda bir hak edilerek ödenen 1 maaş ikramiye yerine, her ay peşin olarak 1/3 maaş ikramiye ödemesi yapılıyor.

Özellikle işe yeni başlayan arkadaşlarımız için çok yoğun bir eğitim programımız mevcut. Bu da aslında çok büyük bir yatırım demek.

<S - Handan Saygın>: Yönetici Adayları değil mi?

<C – Osman Tüzün>: Evet, yönetici adayları ve diğer seviyelerdeki işe alımlarda. Gerek yeni başlayan arkadaşlarımıza, gerek mevcut çalışanlarımıza ve yöneticilerimize sadece mesleki değil kişisel gelişimleri için de eğitimler sunuyoruz. Dijital çözümler ve online eğitimler de sıklıkla 20.000 kişilik Garanti ailesinin eğitimlere erişimini artırmak adına kullanılıyor.

3 yıl önce çalışanlarımızın iş-yaşam ilişkimizi yöneten İş Yaşam İlişkisi (İYİ) ekibini İnsan Kaynakları bünyesinde kurduk. İYİ'nin kuruluşundaki temel amaç, çalışanlarımızın yaşamlarını renklendirecek, kolaylaştıracak ve daha keyifli kılacak hizmet ve etkinlikleri sunmak. Sadece Garantililere özel olarak çalışma ortamımızda düzenlediğimiz etkinliklerin yanı sıra, çalışma ortamı dışında da yeni hobiler edinmek veya var olan hobilerini geliştirmek isteyen çalışanlarımız için kurulan kulüplerimiz, faaliyetlerini her geçen gün artan üye sayısı ve organizasyonları ile sürdürüyor.

Sadece çalışanlarımızı değil ailelerini de bir bütün olarak görüyoruz. Bu anlamda çalışan destek hattını hayata geçirerek çalışanlarımızın ve ailelerinin 7/24 psikolojik, tıbbi, hukuki ve mali konularda zorlandıkları durumlarda güvenilir destek almalarını sağlıyoruz. Bu hattan tüm çalışanlarımız ve aileleri yararlanabiliyor.

Çalışanlarımızın önem verdiği bir diğer konu olarak iş özel yaşam dengesi kapsamında sağlıklı beslenme var. Geçen sene Haziran ayında hayata geçen ve mobilde de bulunan "İyilik Sağlık", çalışanlarımızın iş ve iş dışı yaşamda daha sağlıklı bireyler olma taleplerine yönelik, tüm Garantililere her an ulaşabilecekleri sağlıklı yaşam, diyet, iyi bir ruh hali ve egzersiz tüyoları içeren bir sağlıklı yaşam uygulaması. Kısa sürede beğeni toplayan bu uygulama, gündelik iş yaşamındaki ihtiyacı karşılamaya yönelik oldukça başarılı bir örnek diyebiliriz.

<Handan Saygın>: Garanti, formda olmamızı çok istiyor. Genel Müdürlük'te bulunan pilates odasından bahsetmişsiniz.

<Osman Tüzün>: Çeşitliliği önemli bulduğumuzdan tamamen herkesin ince ve formda olmasını istemiyoruz ancak bizim için gayet önemli.

<S - Handan Saygın>: Bu noktada size çalışanlarla ilişkiler konusunda yönetim içinde çalışan katılımını sormak istiyorum. Fikir platformları gibi konular hakkında görüşlerinizi alabilir miyiz?

<C – Osman Tüzün>: Son dönemde üzerinde çalıştığımız platform çalışanlarımızın ortak akıl yürütecekleri bir fikir platformu. Intranet portalımızı yeniledik. Bu portal sayesinde, bankada öncelikli olarak çalışanlarımıza sunduğumuz hizmetler ve gelişim alanları hakkında onların da görüşlerini dinleyip derleyip bir proje olarak ele alıp hayata geçirebileceğiz. İnanıyorum ki çalışanın sesini en etkin, interaktif ve en önemlisi açık bir şekilde duyuracağı bu platform çok önemli bir kaynak olacak.

<S - Handan Saygın>: Çalışanlara sunulan çok sayıda olanak var. Dolayısıyla tüm bunlar, çalışan memnuniyetini artırmasıyla çalışan kazanımını artırıyor. Bir konuda daha soru sormak istiyorum. Bu aynı zamanda yönetim performansında stratejik öncelik olarak yer alıyor mu?

<C – Osman Tüzün>: Aslında Çalışan Bağlılığı Anketi'ni 2009 yılından bu yana yapıyoruz ve bu yıldan itibaren Çalışan Bağlılığı Ara Dönem Anketi her yıl düzenlenecek. Bu anketlerde AON Hewitt Danışmanlık ile çalışan bağlılığı ve memnuniyet puanını ölçüyoruz ve fiziksel çevre, ücretlendirme, iş-yaşam dengesi gibi çalışma koşulları hakkında ve yöneticileri ile ilgili kendi düşüncelerini alıyoruz.

Çalışan bağlılığı organizasyonel başarının önemli bir tetikleyicisi. Çalışanlar işlerine bağlandığında daha fazla tatmin duygusuyla birlikte verimli ve motive oluyor. Bu yüzden çalışan bağlılığı konusunda gerçekten önem veriyoruz.

Anketi düzenlememiz ve sonrasındaki derin analiziyle birlikte çalışan bağlılığı puanına göre aksiyon planları hazırlandı. Örneğin işe alıma sürecini fiziki iş ortamıyla birlikte anket sonuçlarına göre yeniden dizayn ettik. Ayrıca Çalışan Bağlılığı Anket'i, tüm çalışanlarımızla intranetimiz GarantiNet'te paylaşıldı. Anket, İK Online Servisi ile yöneticiler tarafından görüntülendi ve bağlılığı artırıcı ipuçları içeren Bağlılık Rehberi tüm yöneticilerle paylaşıldı. Ayrıca sonuçlar, birimler, bölgeler ve bölge müdürleriyle değerlendirilerek her birim ve bölgeye özel belirlenmiş aksiyon planları oluşturuldu. Belirli birimlere özel çalışma gruplarıyla kök neden analizi ile birlikte 100 çalışandan fazla birimler için özel motivasyon organizasyonları tasarlandı. Performans yönetimi sorun için, şube ve bölgelerin performansını değerlendirdiğimiz bütçe toplantılarında bölgesel mentorlar ve yöneticiler eşliğinde çalışan bağlılığı da ele alındı.

<S - Handan Saygın>: Bunların hepsi muhteşem. Tüm bunlar, IIP tarafından Altın sertifika alan tek şirket olmamızı özetliyor. Bu yolculuğu biraz anlatır mısınız?

<C – Osman Tüzün>: IIP, insan kaynakları alanında dünyadaki tek uluslararası kalite standardı kuruluşudur. Bir kuruluşun "Investors in People" olarak tanınması, "daha yüksek performans için insana yatırım yapmayı taahhüt ettiği"ni ve aynı zamanda kuruluşun "mükemmeliyet standartlarına önem verdiğini" gösteriyor. Bir kuruluş, sertifikanın gerektirdiği 39 yeterlilik kriterine ek olarak, 126 kriteri daha yerine getirmesiyle Altın sertifika alabiliyor.

Biz de detaylı analiz yaptıktan sonra, değerlendirmenin tamamen çalışanlarımızın objektif görüşleriyle yapıldığını görerek, bu değerlendirmeye dahil olmaya karar verdik.

2005 yılında IIP sertifikası alan ilk Türk şirketi olduk. 2009'da standartların üzerinde performans gösteren şirketlere verilen "Gümüş" sertifikayla ödüllendirildik.

2012 yılında ise Türkiye'de IIP sertifikasını "Altın" kategorisinde alan ilk ve tek kurum olmuştuk. Garanti dışında bugüne kadar Türkiye'de sadece iki kurum "Altın" sertifika almaya hak kazandı. 2015 yılında da ara değerlendirmede altın sertifikamızı koruduk. Bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da dünya standartlarındaki insan kaynakları uygulamalarımızı, çalışanlarımızın değer ve beklentileri doğrultusunda şekillendirmeye devam edeceğiz.

<Handan Saygın>: Bütün bunlar çok güzel. Bizimle birlikte olduğunuz için teşekkürler. Bizi izlediğiniz için teşekkür ederiz. Bugün, İnsan Kaynakları'ndan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Sayın Osman Tüzün'ü misafir ettik.

Lütfen bizi Garanti Yatırımcı İlişkileri web sitesi ve Yatırımcı İlişkileri uygulamasından takip edin.

İyi günler.