



HIZLI BAŞLANGIÇ

EŞLEŞTİRMELERİN YAPILMASININ ÜZERİNDEN ÜÇ AY GEÇMEDEN, MENTORLAR VE DANIŞANLARI YOĞUN PROGRAMLARINA RAĞMEN İLK GÖRÜŞMELERE HIZLI BİR ŞEKİLDE BAŞLADI. BAZILARI İKİNCİ GÖRÜŞMELERİNİ DE YAPIP YILLIK GÖRÜŞME TAKVİMLERİNİ HAZIRLAMIS DURUMDA.

MENTOR - MENTİ EŞLEŞMESİ

MENTOR	MENTİ
1 ACLAN ACAR , Doğu Otomotiv, Yönetim Kurulu Başkanı	TÜLVE KOMŞUOĞLU SEKENDİZ , Migros, Macro Center Satış-Pazarlama Grup Müdürü
2 AGAH UĞUR , Borusan Holding, Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi ve CEO	GİZEM KEÇECİ , Vodafone Türkiye, Pazarlama İletişimi Direktörü
3 AHMET BOZER , Coca-Cola, Avrupa & Afrika Grup Başkanı	ARZU ASLAN , Koç Holding, Tat Konserve Genel Müdürü
4 AHMET ÇALIK , Çalık Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	AYŞIN ARGÜDEN , Yönetim Danışmanı
5 ALİ FARAMAWY , Microsoft, Ortadoğu ve Afrika Bölgesi Başkanı	GONCA AÇIKALIN , Western Union, Başkan Yardımcısı
6 AYŞEGÜL İLDENİZ , Intel, Türkiye, Ortadoğu ve Afrika Bölgesi Direktörü	ARZU ÖRSEL , Türk Telekom, İç İletişim Direktörü
7 BÜLEND ÖZAYDINLI , Migros, Yönetim Kurulu Başkanı	SEVİLAY ÖZSÖZ , Akbank, Operasyon Genel Müdür Yardımcısı
8 BÜLENT ECZACIBASI , Eczacıbaşı Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	GÜLFEM ÇAKMAKÇI , Lenovo, Genel Müdürü
9 CEM BOYNER , Boyner Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	ZEYNEP YALIM UZUN , Unilever, Ev ve Kişisel Bakımdan Sorumlu Başkan Yardımcısı
10 CENGİZ SOLAKOĞLU , CS Danışmanlık, Kurucu	PINAR ILGAZ , ARGE Danışmanlık, Ortak
11 ERKAN AKDEMİR , Avea, CEO	DEMET ÖZDEMİR , Ernst&Young Kurumsal Finansman, Sorumlu Ortak
12 ERSİN ÖZİNCE , Türkiye İş Bankası, Yönetim Kurulu Başkanı	CANAN ERCAN ÇELİK , Borusan, Grup Kurumsal Fonksiyonlar Başkanı
13 FEYHAN YAŞAR , Yaşar Holding Yönetim Kurulu Eski Başkanı, Bağımsız Yön. Kurulu Üyesi	DİDEM DİNÇER BAŞER , Garanti Bankası, Genel Müdür Yardımcısı
14 FÜSÜN AKKAL BOZOK , Yapı Kredi Bankası Yönetim Kurulu Üyesi	Doç. Dr. AYŞE ODMAN BOZTOSUN , Akdeniz Üniversitesi, Ticaret Hukuku
15 GÖKHAN BOZKURT , Türk Telekom, CEO	ŞENGÜL ATALAY , Arkas Holding, İnsan Kaynakları Direktörü
16 GÜLER SABANCI , Sabana Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	SELEN KOCABAŞ , Turkcell, Kurumsal Pazarlama ve Satış Genel Müdür Yardımcısı
17 HAMDİ AKIN , Akfen Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	NURGÜN EYÜBOĞLU , Yapı Kredi Leasing, Genel Müdürü
18 HASİP GENÇER , Doruk Grup Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	SEDEF SALINGAN ŞAHİN , Coca-Cola, Meyve Suları Bölümü Genel Müdürü
19 HAZİM ELLİALTI , Ellialtı Yönetim Danışmanlık, Kurucu	ESRA ALTAY , İnoksan, Pazarlama Müdürü/Yönetim Kurulu Üyesi
20 JIM ZAZA , Yıldız Holding, Pazarlama ve Strateji Grup Başkanı	PINAR MAVİTUNA , Shell International Petroleum Co., Global Stratejik Pazarlama Müdürü
21 LUCİEN ARKAS , Arkas Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	HANDE OCAK BAŞEV , Quattro Business Consulting and Neuroconsult, Yönetici Ortak
22 MAHMUT ÜNLÜ , Standard Ünlü, CEO	TÜJEN AKDOĞAN ÜNVER , VDF Doğu, Genel Müdürü
23 MEHMET ALTINOK , Unilever, COO, China	HAYAL ÜNER , Kale Italia, CFO
24 MEHMET TÜTÜNCÜ , Yıldız Holding, Gıda ve İçecek Grup Başkanı	SİBEL TÜRKMEN , Avea, Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı
25 MURAT ÜLKER , Yıldız Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	LALE SARAL DEVELİOĞLU , Turkcell, Uluslararası İşler Genel Müdür Yardımcısı
26 MUSTAFA V. KOÇ , Koç Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	PINAR BALCI , PepsiCO International, CFO, Güney Doğu Avrupa
27 MUZAFFER AKPINAR , MV Holding, Yönetim Kurulu Başkan Vekili	ŞİTARE SEZGİN , Boyner Holding-Back Up, Genel Müdürü
28 ÖMER ARAS , Finansbank, Yönetim Kurulu Başkanı	ESEL ÇEKİN , Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yönetici Direktör
29 ROSE MARIE BRAVO , Godiva, Yönetim Kurulu Danışmanı	ZUHAL ŞEKER , Yıldız Holding, Kurumsal İletişim Genel Müdürü
30 SAFFET KARPAT , P&G, Türkiye, İsrail, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Başkanı	NURTAÇ ZİYAL , Yıldız Holding, Yeni İş Geliştirme ve Yatırıma İlişkileri Genel Müdürü
31 SERPİL TİMURAY , Vodafone Türkiye, CEO	İZZETİYE KEÇECİ , Çalık Holding, İnsan Kaynakları Direktörü
32 SIYAMI KAHYAĞOĞLU , Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	ŞERİFE FÜSÜN ÖMÜR , Akkök Holding, İnsan Kaynakları Direktörü
33 SUZAN SABANCI DİNÇER , Akbank, Yönetim Kurulu Başkanı	PELİN AKIN , TAV, Yatırıma İlişkileri Uzmanı
34 SÜLEYMAN TÜRKEL , Çağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı	BİRSEN AKTUĞAN , Başbakanlık Hazine Bakanlığı, Hazine Müşaviri
35 SÜREYYA ÇİLİV , Turkcell, CEO	EGE KARAPINAR , Yıldız Holding, İnsan Kaynakları Genel Müdürü
36 TAYFUN BAYAZIT , Bayazıt Yön. Danışmanlık, Kurucu TKYD Yönetim Kurulu Üyesi	DENİZ ÜNAY , Microsoft, Ortadoğu ve Afrika Böl. Perakende Sektörü Sat. ve Paz. Kademeli Direktörü
37 TUNCAY ÖZLHAN , Anadolu Endüstri Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	FİLİZ ŞAFAK SONAT , Finansbank, Krediler Genel Müdür Yardımcısı
38 ÜMRAN BEBA , PepsiCO International, Asya Pasifik Bölge Başkanı	YEŞİM GÜRA , Danone Hayat Su, Genel Müdürü
39 YILMAZ ARGÜDEN , ARGE Danışmanlık, Yönetim Kurulu Başkanı	KRISTINA ROGERS , Yönetim Danışmanı
40 ZEYNEP BODUR OKYAY , Kale Group, Yönetim Kurulu Başkanı	FULYA ONAT FRASER , Yıldız Holding McCormick, Genel Müdürü



YÖNETİM KURULUNDA BULUNDUĞUM SEKİZ ŞİRKETİN YALNIZ İKİSİNDE KADIN ÜYE BULUNUYOR. SON OLARAK FENERBAHÇE A.Ş.'NİN BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLDUM. ORADA DA BİR KADIN YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLMASINI İSTERİM.

CENGİZ SOLAKOĞLU

CS DANIŞMANLIK KURUCUSU - BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU ÜYESİ

MENTİSİ: PINAR ILGAZ

"Pinar Hanım, Arge Danışmanlık'ta çalıştığı için değişik sektörleri ve yönetim kurullarının işleyişi konusunda çalışmaları, gözlemleri olan, bilgili biri olarak karşıma çıktı. Teorik bilgisi fevkalade yüksek. Bu bakımdan şanslıyım. Şimdiye kadar iki toplantı gerçekleştirdik. İşin teorik ile nazari kısmını karşılıklı konuşuyoruz. Toplantılara hazırlıklı geliyor ve sorularıyla beni yönlendiriyor. Bir profesör edasıyla ders vermiyor. Sorularını deneyimlerimi anlatarak yanıtlamaya çalışıyorum ve bundan fevkalade memnunum.

Bir saat 45 dakika, 2 saat 5 dakika süren, anekdotlara, vakalara dayalı iki görüşme yaptık. Örneklerle, iyi çalışan yönetim kurulları ile yönetim kurulunda olması gereken alışkanlıklar ve eğilimler konusunu konuştuk. Kendisinin intibasını bilmiyorum. Bence çok iyi geçti ve benim açımdan da yararlı oldu.

Yaklaşık 30 yıllık meslek hayatımda Vehbi Koç dahil çalıştığım, örnek aldığım ve aynı zamanda örnek almak istemediğim deneyimlerim oldu. Deneyim uzun yıllarda fatura ödenilerek kazanılıyor. En ucuz yöntem ise başkalarının deneyiminden fatura ödmeden yararlanmak. Bizler bugün onu yapıyoruz. Pinar Hanım ile görüşmelerimizde işin teorik ile uygulama kısmı arasında benzerlikleri de teşhis etmiş oldum. Bu arada yeniden eski yönetim kurulu metotlarına göre yazılmış kitapları da okuma alışkanlığı edindim. Öğrenmenin yaşı ve sonu yok.

Mentorluk programı, kadınların yönetim kurullarındaki eksikliği konusundaki farkındalığını fazlasıyla artırdı. Programda yer alan mentorlardan biriyle bazı şirketlerin yönetim kurullarında beraberiz. Bir kere kadınların varlığı, yönetim kurullarına dikkat ve ciddiyet getiriyor. O açıdan kadınlar yönetim kurullarında daha çok yer alsın, ortam biraz daha ciddiyet kazansın ve sohbet havasından çıkıp daha çok veriler ve yeni fikirler konuşulsun diye düşünüyorum."

HANDE OCAK BAŞEV

QUATTRO BUSINESS CONSULTING AND NEUROCONSULT / YÖNETİCİ ORTAK

MENTORU: LUCIEN ARKAS

"Daha önce Arkas'a yaptığım bir proje vesilesiyle tanıdığım Lucien Bey, mentorum olmasını istediğim kişiydi. Kendisiyle ilk görüşmemiz öncelikle bir tanışma toplantısıydı. Kendimi anlattım ve kendisinden beklentilerimi aktardım. O da bana daha faydalı olacağını düşündüğü alanları ilettiler. Bağımsız yönetim kurulu üyeliği ile ilgili konuştuk.

Bir hafta önceden sorularımı hazırlayıp kendisine gönderiyordum. Bu iki taraf için de yararlı oluyor. İkinci toplantıda temel olarak yönetim kurullarının yapısında dikkat edilecek unsurlar ve üyeler, kendisinin sadece Arkas'ta değil diğer şirketlerle ilgili tecrübelerinde gözlemleyip tespit ettiği eksiklikler, önemli bulduğu yetkinlikler gibi konularda değerlendirmeler yaptık.

Yönetim kurullarının çalışmasında bir görüşe göre uyum, bir görüşe göre de çatışma ya da hibrit bir yapı faydalı bulunur. Uyum ve çatışmanın gereklilikleri üzerinde durduk. Yönetim kurulu üyelerinin rollerinin nasıl olması gerektiği, Türkiye'deki şirketlerin ihtiyaçları göz önüne alındığında odaklanabileceğim alanlar neler olabilir, teknik olarak ve yönetsel olarak hangi alanlarda daha fazla derinleşmek şirketlere daha faydalı olur... Tüm bu sorular üzerinde konuştuk. Ayrıca Türkiye ile sınırlı kalmadan, yurtdışındaki yönetim kurulu üyeliği fırsatlarını da değerlendirdik. Birer buçuk saat süren iki görüşme yaptık. Üçüncü görüşmemizin tarihi de belirledik."

BEN BU GÖRÜŞMELERDEN MUTLUYUM. BANA VERDİĞİ İÇTEN DESTEK, AYIRDIĞI ZAMAN VE HASSASİYETİ BENİ ŞAŞIRTMADI AMA BEKLENTİLERİMİN ÜZERİNDEYDİ.



**YÖNETİM
KURULLARINDA
DAHA ÇOK
KADIN İÇİN**
ŞİRKETLERARASI
MENTORLUK
PROGRAMI



**YÖNETİM KURULU
ÜYESİ SEÇİM SÜRECİNİN
ASLINDA MEVCUT ALIŞKANLIKLARIN
ÖTESİNDE ÇOK DAHA SOFİSTİKE,
HEDEF ODAKLI VE TİTİZLİKLE
YAPILMASI GEREKEN BİR İŞ
OLDUĞUNU ŞİMDİ DAHA
FAZLA ANLADIM.**

TAYFUN BAYAZIT

BAYAZIT YÖNETİM DANIŞMANLIK KURUCUSU, TKYD YÖNETİM KURULU ÜYESİ

MENTİSİ: DENİZ ÜNAY

“Deniz Hanım’la toplantılarımızda metnimin kariyeri ve önündeki hedeflerle ilgili konuşuyoruz. Biraz kendi tecrübemle ona akıl vermeye çalışıyorum. Yönetim kurulu üyeliği başlı başına bir meslek değil, insanın kariyerinde tecrübelerini aktarabileceği önemli bir platform. Yönetim kurulu üyeliğinin, tek başına bir eğitiminin olmasından ziyade başarılı bir kariyerin uzantısı olarak oradaki deneyimi ve birikimi aktarmak için bir araç olması lazım. Dolayısıyla mentimin kariyeri, sonrasında yönetim kurullarında görev alırsa ‘hangi şirketler onun için uygun olabilir’ gibi şeyler üzerinde duruyoruz. Görüşmeden sonra bu programın daha yararlı olduğuna ikna oldum diyebilirim. Kadının iş hayatındaki etkinliğini artırma açısından almamız gereken çok mesafe var. Yönetim kurullarında daha fazla kadın olması iş dünyasındaki hedeflerini yukarı çıkarması için kadınları teşvik edici olacak.

Belli yerlere gelebilmek için kişisel ağıınızı genişletmenin ve çeşitlendirmenin her zaman faydası var. Çünkü insanlar sadece kendi sektöründe olan şirketleri tanıyor. Bu programdaki mentor - menti ilişkisiyle biz değişik sektördeki insanları birbiriyle tanıştırma imkanı da buluyoruz aslında. Örneğin bankacılık sektörüne baktığınızda, bankaların yönetim kurullarında ilk olarak finansçı bir aday olması lazım diye düşünürsünüz. Oysa şart değil, teknoloji de çok önemli. Hatta teknoloji konusunda uzman birisinin yönetim kurulunda olmasının bir bankaya farklı boyut katması mümkün. Bu yüzden değişik sektördeki insanların bir ‘network’ oluşturması ve birbirlerini tanıyor olması bu program aracılığıyla önemli bir gelişme oluyor.

Programa başlamadan önce mentiler ne kadar bu işle arzulular bilemiyordum ama Deniz Hanım’ın bu konuda çok istekli olduğunu gördüm. O açıdan programın onun kariyerine de katkıda bulunacağını düşünüyorum.

Programın benim için de bir farkındalık yarattığını söyleyebilirim. Yönetim kurulu üyesi seçim sürecinin aslında şu anda alışkanlıkların ötesinde çok daha sofistike, hedef odaklı ve titizlikle yapılması gereken bir iş olduğunu şimdi daha fazla anladım. Şirketlere yönetim kurulu üyesi alınırken eş, dost, ahabalara öncelik alınır ve genelde aynı sektör içinde kalınırdı. Veya genelde kamuoyunda bilinen isimler, medyada çok yer alan insanlar filan.. Oysa ki her yönetim kurulundaki yetkinlik ihtiyacının farklı olduğunu biraz daha gördüm. Mesela Deniz Hanım’ı tanıdıktan ve Microsoft ile ilgili biraz konuştuktan sonra şimdi çok daha rahatlıkla farklı sektörlerdeki şirketlere de teknoloji açısından katkısı olacağını söyleyebilirim.”

ESRA ALTAY

İNOKSAN, PAZARLAMA MÜDÜRÜ VE YÖNETİM KURULU ÜYESİ

MENTORU: HAZIM ELLİALTI

“Mentorumla ilk randevumuzu maalesef ben iptal ettim. Görüşmeye de biraz şikayet ederek gittim aslında. Programa katılıp katılmamak konusunda yoğunluğumdan dolayı endişelerim olmuştu. Ama ilk görüşmeden inanılmaz etkilendim. Diğer arkadaşlara göre daha avantajlıydım sanırım. Çünkü mentorumun işi de profesyonel danışmanlık. Hazım Bey bana normal programdan daha fazla zaman ayırıyor. İlk görüşmemiz dört saat sürdü ve terapi gibiydi. Bitmesini hiç istemedim.

Mentorum görüşmelerden önce bana ödevler veriyor. İlk ödevim kendimi başkalarının ağzından tanıtan yazılar yazmak ve “Gladyatör” filmini izlemektir. İlk görüşme tam bir vizyon toplantısıydı. Liderlik, neler yapabileceğimiz üzerine konuşmalar yaptık. Gladyatör’ün sahneleri hakkında konuştuk. Bir sonraki görüşmemizde de erdem üzerine bir çalışma yapacağız. Benim erdemlerim nelerdir gibi felsefi konular üzerinde gidiyoruz ama bu da bana vizyon katıyor.

Bu konuşmalar vizyonumu genişletmeye başladı. İlk görüşmeden sonra insanları biraz daha anlamaya çalışmaya başladım. Her işi insanlarla yaptığımız için onlar organizasyonun en önemli parçası.

Mentorumun verdiği ilk ödevi geç yapmıştım mesela ama şimdi tanımaya başladıkça, bunun daha önemli olduğunu gördüm ve ödevlerimi hemen yapmaya başladım. Şu anda kesinlikle şikayet etmiyorum, çok hoşuma gitti çünkü.”

**BİR SONRAKİ
ÇALIŞMA İÇİN DE AKLIMDA
BİRİKTİRDİĞİM BİR DOLU
SORU VAR. KENDİ
ORGANİZASYONUMA DA
FAYDASI OLSUN İSTİYORUM
AÇIKÇASI.**





ACLAN ACAR
DOĞU OTOMOTİV YÖNETİM KURULU BAŞKANI

MENTİSİ: TÜLVE KOMŞUOĞLU SEKENDİZ

“Mentimle ilk randevumuzda ofisimde biraraya geldik. Genel bir tanışma toplantısı yaptık, programın başlama kavramı üzerinde durduk. Yönetim kurullarında kadın üye varlığından bahsettik sonra da hazırlıklara geçtik. Üç toplantı tarihi belirledik şimdilik, ikisini de gerçekleştirdik.

İlk üç görüşmemizde; yönetim kurulu üyeliğinin tanımı, spesifik sorunları, Türk iş dünyasının genel iklimi gibi konulara ağırlık verme kararı aldık. Zamanlamamıza uygun hareket ediyoruz. İleride farklı konular da gündeme gelebilir. Güncel olayları daha fazla devreye alarak ilerleyeceğiz. Mentor olarak hangi konularda tavsiyelerde bulunmak istediğimi, menti arkadaşımız da üzerinde durmak istediği şeyleri belirledi.

Program düşündüğümüz gibi geliyor. Başlamadan önce de kadın sayısının artırılması gerektiğini konuşmuştuk ki bu durum, mentimin de benim de beklentilerimize uygun geliyor. Daha olumlu hale nasıl getirebiliriz, o da biraz daha ileriki tarihlerde belli olacak.

Mentimle çalıştıktan sonra görüyorum ki son derece akli başında, iyi seçilmiş, önemli bir üst yönetici, gelecek beklentisi yüksek... Sadece uzun yıllar hep aynı işyerinde benzer noktalarda görev yapmış. Dolayısıyla bunun kendisi için faydalı bir program olacağını düşünüyorum. Mentimi şu an bile bir yönetim kurulu üyesi olarak hayal edebiliyorum.”

MENTİMİN ŞU ANKI BİLGİ BİRİKİMİNİN BİLE FARKLI SEKTÖRLERDE GÖREV ALMASI İÇİN YETERLİ OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

PINAR ILGAZ
ARGE DANIŞMANLIK/ORTAK

MENTORU: CENGİZ SOLAKOĞLU

“Cengiz Bey, çok paylaşımcı biri. Mentor olarak kaliteli zaman ayırıyor ve bunu da ciddiye alıyor. Danışmanlık yaptığım için yönetim kurulları ile daha çok genel müdür ve üstü seviyeler için projeler hazırlıyorum. Dolayısıyla orada neler olduğuna, olması gerektiğine ilişkin bir fikrim var. Yani teorik olarak neler olması gerektiğini biliyorum. Ancak bunun parçası olmak başka bir şey. Bilmekle yapmak arasındaki farkı kapatmaya çalışıyorum. Cengiz Bey de bu konuda çok tecrübeli. Kritik gördüğüm konuları, müşterilerimde gözlemediğim, aşılması gereken bazı engelleri kendisine danışıyorum ve kendisinin bu durumlarda neler yaptığına ya da bulunduğu yönetim kurullarında bunların nasıl aşıldığına ilişkin sorular soruyorum. O da deneyimlerini, hikayelerle birleştirerek geniş bir perspektiften yanıtlıyor bu soruları. Çok yapıcı, akılda kalıcı ve anlaşılır oluyor ve benim için önemli bir katma değer yaratıyor. Hangi durumda nasıl davrandığını, nasıl yansımaları olduğunu aktarıyor. Ben de bu anlamdaki bilgi eksikliğimi, bu şekilde kapatabileceğimi düşünüyorum.

Kendisi çok çeşitli görevlerde yer almış, organizasyonların en altından başlayarak yukarı çıkmış, Koç Topluluğu'nda önemli kurumsal yapılanmalar içinde bulunmuş, halen pek çok farklı sektörden şirketin yönetim kurullarında görev yapan çok deneyimli bir yönetici... Bunların her biri kendisine büyük zenginlik katıyor. Her konuyla ilgili en ince noktayı belirleyen yaşanmış örnekleri var anlatacak. Görüşmelerimizin çok mesafeli, fazlasıyla resmi olmaktan ziyade daha sıcak bir ortamda geçiyor ve bundan memnunuz. Böylece sorularımı çok daha rahat iletebiliyorum. Daha katı ve formal bir yapıda çok da rahat hissetmeyebilirdim.”

KENDİSİNİ BU PROGRAMIN DA ÖTESİNDE MESLEKİ KONULARDA GELİŞME İHTİYACIM OLDUĞUNDA DANIŞABİLECEĞİM BİRİ OLARAK GÖRMENE BAŞLIYORUM.



**YÖNETİM
KURULLARINDA
DAHA ÇOK
KADIN İÇİN**
ŞİRKETLERARASI
MENTORLUK
PROGRAMI



**BEN BU PROGRAMA
İNANDIĞIM İÇİN İÇİNDEYİM,
MENTİM DE MUTLU OLDUĞU
VE BEKLEDİĞİM GELİŞMEYİ
GÖSTERDİĞİ SÜRECE PROGRAMIN
ÖNGÖRÜSÜNDEN DAHA FAZLA
ZAMAN AYIRACAĞIMA DAİR
KENDİSİNE SÖZ VERDİM.**

HAZIM ELLİALTI

ELLİALTI YÖNETİM DANIŞMANLIK, KURUCU

MENTİSİ: ESRA ALTAY

"Mentorluk programı bilgi ve tecrübe aktarımı için mükemmel bir platform. Yaklaşık 15 yıldır elimden geldiğince benzeri programların içinde severek yer aldım ancak bu kez ilk defa hiç tanımadığım ve çok genç bir yöneticiye mentorluk yapmaya başladığım için benim için de ilginç bir deneyim olacak. İlk önce prensiplerimizde mutabık kaldık zaten FORBES - Praesta tarafından hazırlanan çok güzel bir rehber, sürecin akışını çok iyi belirlemişti.

İlk seansımızı birbirimizi tanımaya ama ağırlıklı olarak mentimi tanımama ve beklentilerini anlamama yönelik kullandık. Esra Hanım çok iyi bir hazırlık yaparak görüşmemiz öncesinde paylaştı. Epeyce başlığa dokunduk, içlerinden birkaç tanesini daha sonraki toplantılarımızda konuşmak üzere belirledik. Görüşme öncesinde ondan bir filmi seyretmesini ve yarattığı duygu ve düşünceleri belirlemesini istemiştik. Böylece net bir örnek üzerinden de konuşma şansımız oldu. Toplantımızı bitirirken bir sonraki günü, konuşacağımız konuyu ve aradaki ev ödevini belirledik.

Bir toplantı sonunda geçmiş düşüncelerimi değiştirecek bir durumla karşılaşmayı zaten beklemiyordum. Kadın yöneticilerle çalışmak erkekler için hayatın en büyük sınavlarında biri. Çünkü kadınların daha çetrefilli ve tahmin edilmesi güç bir bakış açısı var. Erkek yetkiyi genellikle makamları alıyor, kadınlarda bu güç doğal olarak var, üstüne iyi bir donanım sağlarsa çok iyi liderler yetişebilir. Yeter ki kadınlar da cinsiyetlerini bir yana bırakabilsinler, önyargıdan uzak değerlendirme yapabilsinler ve üst makamlara gelmenin gerektirdiği fedakarlıklara katlanabilsinler. Kadın yöneticilerin pratik zekası, içgörüsü, yönlendirebilme yeteneği onları kariyer açısından bence daha şanslı kılıyor. Toplantı sonunda yaptığımız değerlendirmede her ikimiz de iyi bir başlangıç yaptığımız görüşüne vardık. Gelişim sürekli olması gereken ve uzun bir süreç; bunun için de gönüllü olmak ve çok emek vermek gerekiyor."

EGE KARAPINAR

YILDIZ HOLDİNG/ İNSAN KAYNAKLARI GENEL MÜDÜR

MENTORU: SÜREYYA CİLİV

"Süreyya CİLİV gibi Türk endüstrisi içinde yükselen bir profesyonelden mentorluk almak benim için çok avantajlı. Programa katılan pek çok arkadaşım da beklediğini o anlamda buldu diye düşünüyorum. Süreyya Bey, ilk görüşme için hemen aradı, mesela bu benim hiç beklemediğim birşeydi. Normalde biz mentilerin araması gerekiyordu program gereği. Fakat o hemen aradı ve 'çok sevindim mentim olduğunuzu, birlikte öğreneceğiz bu süreçte' diyerek hoş bir mesaj verdi. Hemen bir hafta sonra da ilk görüşmemizi yaptık. Çok pozitif başladım programa.

Turkcell'in Pera'daki binasında ilk görüşmemiz dört buçuk saat sürdü. Birbirimizi tanıdığımız, kendimizi tanıttığımız bir görüşme oldu. Beklentimin çok üzerindeydi. Çünkü üst düzey yöneticiler genelde çok meşgul olurlar. 'Acaba bunu bir görev olarak alır ve yapmış olmak için yapar mı' diye soru işaretleri de vardı doğrusu kafamda. Ancak ilk görüşmeden itibaren gördüm ki hakikaten konuya çok odaklı, gerçekten bana birşeyler katmak isteyen bir mentorla karşı karşıyayım. Görüşmemize ayırdığı süre de çok iyiydi. Dolu dolu birçok konuya girdik, öncelikle ajandamızı oluşturduk ve hangi konular üzerinde duracağımızı belirledik. Süreyya Bey bunları bile çalışıp hazırlanmıştı. Liderlik, teknoloji ve iş özel hayat dengesi, yönetim kurullarının dinamikleri gibi ana konu başlıkları belirledik.

Kendisinin Turkcell için belirlediği bir liderlik modeli var. Bunu beş yıl önce odasında bir tahta var oraya da yazmış. Bunun üzerine konuştuk. Bu benim için çok kritikti. İnsan kaynakları yöneticileri olarak bizim en büyük hedeflerimizden biri lider yetiştirmektir. Dolayısıyla bu konuda konuşmak benim için hem cazip hem de heyecan vericiydi. Her üst düzey yönetici, işin insan ve lider kısmına bu kadar odaklanmaz, genelde iş süreçleri ya da kar zarar odaklı olur.

Böyle şekilde bu alana odaklanmış bir mentorla konuşmak özellikle benim mesleğimi yapan birisi için çok heyecan vericiydi. Bana çok ilham verdi.

Süreyya Bey son derece sempatik bir insan. Sonuçta tanımadığımız birinin karşısına getirilip 'hadi buyurun, konuşun' diyorsunuz. Süreyya Bey o kadar sıcak bir insan ki arada buzlar olmadan hemen rahat hissettim. İlk görüşmede dört saatin nasıl geçtiğini anlamadık bile ve bunun bir devamı olacağını düşünüyorum."



**YÖNETİM
KURULLARININ İŞLEYİŞİ,
BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU
ÜYELERİNİN NASIL ÇALIŞTIĞI
GİBİ KONULARDA HİÇBİR FİKRİM
YOK. BU KONULARDA BANA
ÇOK BİLGİ SAĞLAYACAĞINI
DÜŞÜNÜYÖRÜM.**