



İLK SONUÇLAR

MENTORLUK PROGRAMI BAŞLAYALI HENÜZ ÜÇ AY OLDU. İLK SONUÇLAR ALINMAYA BAŞLADI BİLE... EGE KARAPINAR ÜLKER INTERNATIONAL'A, PELİN AKIN İSE AKFEN HOLDİNG'E YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLARAK ATANDI.

NİLGÜN BALCI ÇAVDAR - MERVE GÜN

Preasta Türkiye ve FORBES'un geçen yıl ekim ayında başlattığı "Yönetim Kurullarında Daha Çok Kadın Üye İçin Şirketler Arası Mentorluk Programı", mentor ve mentilerin eşleştirilmelerinin üzerinden üç ay geçmeden ilk sonuçlarını verdi. Programa katılan 40 menti (danışan) arasından ikisi; Yıldız Holding İnsan Kaynakları Genel Müdürü Ege Karapınar ve TAV Yatırımcı İlişkileri Uzmanı Pelin Akın yönetim kurulu üyesi olarak atandılar. Akfen Holding yönetim kuruluna atanan Pelin Akın'ın mentorluğunu Akbank Yönetim Kurulu Başkanı Suzan Sabancı Dinçer, Ülker International'ın yönetim kuruluna atanan Ege Karapınar'ın mentorluğunu ise Turkcell CEO'su Süreyya Ciliz yapıyor.

Programa mentor olarak destek veren Türkiye İş Bankası Yönetim Kurulu Başkanı Ersin Özince'nin de dediği gibi "O kadar deneyimli, tecrübeli mentiler var ki. Aslında bugüne kadar zaten bir yönetim kurulunda yer almaları gerekirdi." Ancak yine programın mentorlarından Bülent Eczacıbaşı'nın da vurguladığı gibi "Kadınlar kaçınılmaz olarak bu görevleri alacak ama herhalde bu her şirketin kendi iç düzeni içinde farklılık gösteren bir zamanlamaya bağlı." Eczacıbaşı, mentisi -Lenovo Türkiye Genel Müdürü Gülfem Çakmakçı ile ilk görüşmesinden sonra programın bu açıdan yarar sağlayacağına inancının daha da güçlendiğini söylüyor.

Nitekim alınan ilk sonuçlar da buna işaret ediyor. FORBES

Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Burçak Güven ile birlikte programın yöneticiliğini üstlenen Preasta Türkiye'nin yönetici ortağı Hande Yaşargil, Türk işdünyasının önde gelen isimlerinden oluşan mentorların bile programa katılımlarından bu yana kadın yöneticiler konusunda algı ve farkındalığının arttığına dikkat çekiyor. "En başta 'kadın - erkek diye bir ayırım yaparak bakmıyoruz. Gerekli nitelikleri arıyoruz' diyen mentorlarımız olmuştuk. Onlarla bu konuyu konuşup programın amacını anlattığımız andan itibaren yeterince kadın aday olmadığı konusunda bir farkındalık oluşmaya başladı. Şimdi mentileriyle çalışırken bu konuyu kendi şirketleri dışından biriyle konuşup ele alma fırsatı bulmuş ve daha da fazla kafa yormuş oluyorlar" diyor. Yaşargil'e göre konunun gündemde kalıp, önde gelen iş insanları ve deneyimli mentilerin ulaştığı yeni kariyer hedefleriyle farkındalığın her geçen gün daha da artması programın kantitatif başarısını gösterecek. 40 mentiden ikisinin kendi şirketleri içinde yönetim kurulu üyeliğine atanması ise programın kalitatif başarı hanesine yazılıyor.

İlk olarak Preasta'nın ortaklarından Peninah Thomson tarafından 2004 yılında İngiltere'de başlatılan programa altı yılında 60 mentor ve menti katılmıştı. 60 kadın mentinin 10'u kendi şirketinde göreve atanırken yedisi başka şirketlerde bağımsız yönetim kurulu üyesi oldu.

Türkiye'de ise ilk üç ayda alınan bu sonuç, gelecek için gerçekten umut verici. Hem kalitatif hem kantitatif olarak...

Mentorluk programı benim için iki boyutlu: Değerli mentorlarımız kadar mentilerimiz de benim 'gizli mentorlarım'. Program sayesinde çok değerli insanlarla beraber olma şansını elde ettim. Her bir araya geldiğimizde her saniyemizi değerlendirme endişesi taşıyorum. Yönetim kurulu üyeliği, yeni değişikliklerle birlikte tartışmaya çok açık, kimi zaman sorumluluk ve yetki açısından anlaşılması karışık ve 'korkutucu' denebilecek hale gelmiş bir sıfat. Herhangi bir konuda endişe duyduğumda her an benim gibi buna kafa yoran, danışabileceğim onca değerli insan olması benim için büyük bir lüks. Yönetim kurulu üyeliği ile ilgili dersler veya işin teorik kısmını başlıca hukuk bürolarının veya danışman firmalarının özel seminerlerinde, Harvard Business School gibi prestijli okullarda ders alarak görmemiz mümkün. Mentorluk programı ise benim için hem teorik dersleri karşılayabilen hem de işin pratiğini yaşamış insanlardan yaşamışlığı öğrenebileceğim kullanma kılavuzu niteliğindeki bir program.

Bu programda bulunmamın yönetim kurulu üyesi olarak atanmamda ne kadar etkili olduğunu babama sormak gerek. Kuşkusuz birçok faktör vardır ama programda edindiğim ve edineceğim değerlere inanmasının bunlardan biri olduğunu düşünüyorum.



PELİN AKIN

Pelin'den beklediğim, bana çıraklık yapması ve yönetim kurulunda ağabeyi Selim Akın ile birlikte olan biteni gözlemlemesi... Şu anda icraatın içine direkt olarak girmesi yerine işlerimizi ve şirket felsefesini iyice kavraması sonra da kendi vizyonunu buna dahil etmesi...

Mentorluk programının Pelin için sadece bizim düşüncelerimizi değil, tecrübeli iş insanlarının bakış açılarını da kavraması bakımından faydalı olacağını düşündüm. Ayrıca bizde oluşan 'görme körlüğünü' de aşmamız konusunda şirketimize faydalı olacaktır...

Şu anda yönetim kurulunda bir fark yaratması gibi bir beklentim yok. Daha çok bu görevin Pelin de bir farkındalık yaratmasını bekliyor ve sonrasında yönetim kuruluna yeni fikir ve daha fazla kurumsallıkla gelmesini bekliyorum.

Bu programla birlikte geliştikçe kendisine olan güveninin artacağına ve takımın önemli bir parçası olacağına inanıyorum. Pelin'in büyüklerinin fikirlerini almasını ve kendisini sürekli geliştirmeyi istemesini çok beğeniyorum. Ayrıca tecrübeli insanlarla olmaktan hiç sıkılmıyor ve çok güler yüzlü. Bu özellikleriyle birlikte insan ilişkilerini ölçülü ve ısrarlı götürmesini takdir ediyorum.

Mentorluk programı onun için bulunmaz bir fırsat oldu, tam da iş hayatının başında mentorunun çok değerli fikirlerinden istifade etmesi, sosyal ilişkilerini genişletmesi ve iş dünyası ile bu şekilde ilişki kurmuş olması parayla dahi elde edilemeyecek fırsatlar. Yönetim kurulunda bu ilişkilerin kendisine bir ayrıcalık kazandıracağını düşünüyorum.

PELİN BU MENTORLUK PROGRAMI İLE 10 YILDA EDİNECEĞİ TECRÜBE VE İLİŞKİLERİ BİR YILDA EDİNECEKTİR.



HAMDİ AKIN

Suzan Hanım (Sabancı Dinçer) benim için gerçekten çok iyi bir eşleşme oldu. Kendisi de benim gibi kuşaklar arası geçişi yaşamış biri. Dolayısıyla ilişki yönetimi konusunda bana çok yönlendirici olabiliyor. Atanılı henüz bir ay oldu, gözlemlerimin sağlamlığını sorgulayıp bir sonuca varmak için çok erken... Şirket içindeki olaylar hakkında bir sonuca varıp babamla paylaşmaya henüz çekindiğim bir evredeyim. Bir ay sonra kendimle çelişecek olursam, bu beni komik duruma düşürür. Böyle durumlarda hipotetik bir durum olarak olayı anlatıp, mentorumdan fikir sorabiliyorum. Hem ilişkileri ve yapıyı bilmediği için olması gerekenler hakkında daha kolay yorum yapabiliyor hem de ben anlatırken kendimi tekrar sorgulamış oluyorum. Bu arada başta babam ve ağabeyim olmak üzere bütün üst yönetim çok destekleyerek beni yönetim kurulu üyesi olarak yeni görevime hazırlamak için ellerinden geleni yapıyorlar.

YÖNETİM KURULUNA ATANMAMDAKİ FAKTÖRLERDEN BİRİNİN DE BABAMIN, BU PROGRAMDA YER ALMAMIN, BANA KATAÇAĞI DEĞERE İNANMASI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

Yönetim kurulu üyesi olarak kendime koyduğum uzun soluklu hedef, şirketin algı ve itibar yönetimini şekillendirmek, her türlü paydaş tarafından şirketin amaç ve dinamiklerinin doğru anlaşılmasını sağlamak. Bunun için şirketin kurumsallaşmasına doğru atılan adımları geliştirmek ve bunu destekleyecek sistemlerin kurulmasına veya sağlamlaştırılmasına öncelik vermek...

İlk etapta gerek insan kaynakları gerekse risk yönetimi konusunda bir takım minik hedefler bu amaca beni yaklaştıracaktır. Daha somut ve kısa

soluklu hedeflerden bahsedecek olursak da şunu söyleyebilirim: Eğer bu yılın sonunda bütün yatırımcılar ile tanışmış, bütün analistlerimizin bizim hakkımızda ne düşündüğünü anlıyor, değerlendirmelerini yaparken yedi farklı sektörde bulunan Akfen ile ilgili sordukları tüm sorulara kimseye danışmadan cevap verebiliyorsam, kendimi başarılı sayacağım.



Programın mentorlarından biri ve yönetim kurulu üyesi olarak bu programa ve tabii iş dünyasına katkı sağlamak her birimizin vazifesi. Öte yandan mentiler de zaten yönetim kurulu üyesi olma ve en üst düzeyde organizasyona fayda sağlama potansiyeli yüksek kişiler arasından seçiliyor. Bu noktada mentileri gerçek hayattaki pozisyonlarından daha yukarı çıkarmaktan da önemli olan şey şu: Katkıda bulunurken gelişmelerini sağlamak. Eğer mentimizin potansiyeline inanıyorsak, o zaman onu bir adım öteye taşımaları, gerçek hayattaki pozisyonuna katkıda bulunurken bir yandan da gelişmesini sağlamalıyız.

Ege Hanım'dan beklentim, diğer yönetim kurulu üyelerimle aynı... İşin zorluklarını ve fırsatlarını öğrenmesi, bu göreve hazır olduğunu kurultada göstermesi, gerekli gördüğü yerlerde tüm takımı zorlaması, onlara rehberlik yapması, üyeler arasında sağlıklı bir tartışma ortamına zemin hazırlayacak şekilde tavsiyeler ve yeni bakış açıları getirmesi... Bunu yaparken Ege Hanım, mentorundan daha etkin bir yönetim kurulu üyesi olabilmek için tavsiye ve rehberlik talep etmelidir.

Profesyonel iş hayatımın başında Ege Hanım ile çalışma fırsatım olmuştu. O zaman onun statükoya karşı duruşunu, yapılmaması gereken işler karşısındaki kararlılığını, yeni fikirleri ortaya koyuşunu ve takımda adeta nasıl bir füzyon yarattığını görmüştüm. Ben zaten kadın yöneticilerin bağımsız bakış açılarıyla işlerine değer kattığını ve yetenekli birer takım oyuncusu olduğunu düşünüyorum. Ege Hanım, insan kaynaklarında edindiği tecrübeyle karar verme mekanizmalarında ve strateji alanında diğer önemli noktalarda yönetim kurulu yardımcı olacaktır.

Bazen zorlu süreçlerle baş başa kalabilir ve bu sorunların üstesinden gelme noktasında yardıma ihtiyaç duyabilir. Mentorluk programı, Ege Hanım'ın yönetim kurulu üyeliği yeteneğinin şekillenmesine, daha başarılı ve etkin olmasına inanılmaz derecede katkı sunacaktır. Ege Hanım da bir yönetim kurulu üyesi olarak tecrübelerini diğer mentilerle de paylaşmalı. Mentorluk programı da zaten tüm bu açılardan çok önemli.



JİM ZAZA

PROGRAM, EGE HANIM'IN YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ YETENEĞİNİN ŞEKİLLENMESİNE İNANILMAZ DERECEDE KATKI SAĞLAYACAKTIR.

YÖNETİM KURULUNA ATADIĞI KİŞİ: EGE KARAPINAR, YILDIZ HOLDING İNSAN KAYNAKLARI GENEL MÜDÜRÜ

Bu role, program süresince tüm görüşmelerimizde karar verici bir mevkide nasıl konumlanacağım ve yönetim kurulu üyelerinden beklentilerle ilgili çalışmalar yaparak aslında hazırlanmaya başlamıştım. Şimdi ise Ülker International yönetim kurulu üyeliği ile hedefimizi gerçekleştirmekten dolayı çok mutluyum. Bu göreve atanmamla birlikte şirket bünyesinde yönetim kurullarında daha çok kadın olması konusunda farkındalığın artacağını ve programın amacına yönelik bir çıktı ile diğer kadın yöneticiler için de bir başlangıç olacağını düşünüyorum. Ayrıca bir insan kaynakları yöneticisi olarak yönetim kurulunda bulunmak, şirket içinde insan unsurunun işin bir parçası olduğunun gündeme geldiğini de gösteriyor. Bu da fonksiyonumuz açısından pozitif bir gelişme.

Yeni bir üye olarak yönetim kurulunda odaklanacağım konuları ve iş alanlarını mentoruma danışarak öğreniyorum. Bunun yanı sıra işimle direkt ilişkili olmayan konularda da karara iştirak ve tavsiyelerde bulunma süreçlerinde kendilerinin farklı bakış ve deneyimlerinden de faydalanacağım.

Mevcut görevimde işe olan yakınlık fabrika ziyaretleri, piyasa araştırmaları ve stratejik planlama toplantılarıyla sınırlıydı. Yönetim kurulu üyeliği ile en önemli fırsatın işe yakın olmak olduğunu düşünüyorum.

YÖNETİM KURULUNDA ODAKLANACAĞIM KONULARI VE İŞ ALANLARINI MENTÖRÜME DANIŞARAK ÖĞRENİYORUM.



EGE KARAPINAR



ÜLKER'İN BAŞDANIŞMANI'NDAN TAVSİYELER

MENTORLUK PROGRAMININ GELİŞİM TOPLANTILARININ İLKİ, ANA SPONSORLARDAN YILDIZ HOLDİNG VE MURAT ÜLKER EVSAHİPLİĞİNDE GERÇEKLEŞTİRİLDİ. YILDIZ HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞDANIŞMANI ROSE MARIE BRAVO, MENTİLERLE DENEYİMLERİNİ PAYLAŞTI.

Yönetim Kurullarında Daha Çok Kadın İçin Şirketlerarası Mentorluk Programı'nın gelişim toplantılarının ilki, programın sponsorlarından Yıldız Holding ve Murat Ülker'in evsahipliğinde haziran gerçekleştirildi. Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanlığı ve mentorlardan Rose Marie Bravo, mentilerle deneyimlerini paylaştı. Data Teknik ile birlikte programın iki sponsorundan biri olan Yıldız Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı Murat Ülker, yönetimde daha çok kadın görmek istediğini vurgulayarak kadınların daha iyi empati kurabildiğini, sezgilerinin gelişmiş olduğunu ve bu yetenekleriyle iş dünyasında çok daha etkili olabileceklerini anlattı. Yıldız Holding bünyesinden dört kadın yöneticinin programa dahil edilmesinin bu inancın önemli bir göstergesi olduğunu belirtti.

Ülker'in sahneye davet ettiği Bravo ise programa menti olarak katılan 40 kadın yöneticiye, 40 yıllık kariyerinde edindiği tecrübeleri paylaştı. Halen Estee Lauder ve Tiffany Co.'nun yönetim kurulunda yer alan, Yıldız Holding'de Yönetim Kurulu Başkanlığı olarak görev yapan Bravo, Saks Fifth Avenue'de satın almadan sorumlu başkanlık, İngiliz moda devi Burberry'de ise CEO'luk yaptı. İş hayatına babasının New York'taki kuaför dükkanında havlu tutarak başlayan Bravo, kariyerindeki dönüm noktaları ve bunlardan çıkardığı bazı dersleri paylaştı.



BRAVO'DAN KARIYER DERSLERİ

→ İŞİNİZDEN ZEVLİK ALIN

New York'ta göçmenlerle dolu küçük bir mahallede büyüdüm. Annem ve babam üçüncü sınıftan sonra okumamıştı ama bir vizyonları vardı. Beni rekabetin yüksek olduğu iyi bir okula gönderdiler. Ardından Fordham Üniversitesi'nde İngilizce alanında lisans eğitimi aldım. İş hayatına babama kuaföründe havluları uzatarak başlayıp perakende şirketlerinde devam ettim. 40 yıllık iş tecrübem var. Şunu gördüm ki insanlar yaptıkları işi seviyorlarsa harika iş çıkarıyorlar. Perakendeyi gerçekten çok sevdim. Psikoloji, mimarlık, reklam, finans, moda gibi birçok merakıma cevap veren bir iş oldu.

→ TEK BAŞINA BAŞARI HAYAL

Öğrendim ki iş hayatında bir iş tek başına başarmak çok zor. Başka insanlarla ilişkileri kuvvetli hale getirmek, geliştirmek ve korumak çok önemli. Sadece bize doğrudan rapor verenlerle değil, beraber olduğumuz bütün insanlarla. Şirket dışından çalıştığım insanların da marka ve mağazayı geliştirme konusunda en az iç ekipler kadar heyecanlı olduklarını gördüm.

→ EŞ DESTEĞİ ÖNEMLİ

New York'ta Macy's'de (Türkiye'deki Boyner gibi bir perakende zinciri) kozmetik ve aksesuardan sorumlu başkan yardımcısı olarak çalışırken şirket

tin CEO'su bana yeni satın aldıkları San Francisco'daki I. Magnin'in CEO'su ve başkanı olmamı teklif etti. Sandalyeden devrilecek gibi oldum. Yıllardır New York'ta yaşıyordum, yeni evlenmişim ve eşimin iki çocuğu New York'ta okula gidiyordu. Kocamın bunu kabul edeceğine ihtimal vermedim, ertesi gün 'hayır' derim diye düşünerek 'düşünceğimi' söyledim. Ama kocam, hiç beklemediğim bir yanıt verdi: "17 yıldır bunun için çalışıyorsun tabii ki kabul edeceksin. Bir şekilde halledeceğiz" dedi. Bazen bize bunu bir erkeğin söylemesi gerekiyor ki yapabilelim.

→ RİSK ALMAK

İş kabul ettim. Alçak gönüllü olmaya çalışmıyorum, dürüstçe söylüyorum... Aslında bir mağazanın CEO'su ve başkanı olmaya hazır değildim. Patronum bir riske girmişti, bana inanıyordu, 'yaparsın' dedi. İş hayatında bize güvenen insanlar olması şart. Bize zorlayıcı görevler vermeleri gerekiyor ki başarabilelim.

→ HATALAR ÖĞRETİR

Ben kozmetik ve aksesuardan geliyordum. I. Margin büyük bir perakende zinciriydi. Ne kadar çalışsam çalışayım, hafta sonları ne kadar mesaiye kalırsam kalayım, şirkete bir türlü para kazandıramadım. Bunun Kaliforniya'da büyük bir deprem ol-

ması gibi benden kaynaklanmayan nedenleri vardı ama deneyimsizliğim önemli bir etkendi. Benim için zor bir ders oldu ama başarısızlık bazen iyi bir şeydir. Her şey her zaman pürüzsüz gitmez, hatalar yaparız. İşe alım yapacağım zaman, özgeçmişlerde böyle pürüzler görmeyi seviyorum. Çünkü bir yerde bir hata yapmışsa bir daha yapmayacaktır. Tabii tüm CV bunlardan oluşmamalı.

→ KENDİNİ KANITLA

I. Margin'den sonra Saks Fifth Avenue'den teklif geldi. Bu benim için kariyerimde bir basamak iniş demektir. Bu sefer CEO olmayacak, CEO'ya rapor vererek çalışacaktım. Bazen başarılı olmak için bir adım geri atmak gerekebilir. Burberry'e geçmeden önce orada beş yıl çalıştım. Eğer CEO siz değilseniz, değişiklik için ikna etmeniz gerekiyor. Bunun için önce kendinizi kanıtlamanız gerek. Ben kozmetiğe yöneldim ve dedim ki bu alandaki ciroyu ikiye katlayacağım. Bu arada, CEO başını aşağı yukarı sallıyordum ve bir şey demedi. Şirket üç yıl içinde gerçekten hacmini ikiye katladı. Böylesi somut bir ilerleme karşısında ekip motive oluyor ve başarıyı hissediyor. Bu da beraberinde yeni başarıları getiriyor. Ondan sonra ikna ediciliğiniz de artıyor.

UMUTLU VE HEYECANLI

EŞLEŞTİRMELERİN YAPILMASININ ÜZERİNDEN ÜÇ AY GEÇTİ. MENTORLAR VE DANIŞANLARI YOĞUN PROGRAMLARINA RAĞMEN GÖRÜŞMELERİNE DEVAM EDİYOR VE SONRAKİ GÖRÜŞMELER İÇİN TAKVİMLERİNİ BELİRLİYOR.

MENTOR - MENTİ EŞLEŞMESİ

MENTOR	MENTİ
1 ACLAN ACAR , Doğu Otomotiv, Yönetim Kurulu Başkanı	TÜLYE 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 , Sabancı 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 , Elihalı 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	TIJEN 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	SİTARE 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 Yatırımcı İlişkileri Genel Müdürü
31 SERPİL TİMURAY , Vodafone Türkiye, CEO	İZZETİYE KEÇECİ , Çalık Holding, İnsan Kaynakları Direktörü
32 SİYAMİ KAHYAOĞLU , Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	ŞERİFE FÜSÜN ÖMÜR , Akkök Holding, İnsan Kaynakları Direktörü
33 SUZAN SABANCI DİNÇER , Akbank, Yönetim Kurulu Başkanı	PELİN AKIN , TAV, Yatırımcı 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 , Bayazit Yön. Danışmanlık, Kurucu TKYD Yönetim Kurulu Üyesi	DENİZ ÜNAY , Microsoft, Ortadoğu ve Afrika Böl. Perakende Sektörü Sat. ve Paz. Kademli Direktörü
37 TUNCAY ÖZİLHAN , 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	FÜLYA ONAT FRASER , Yıldız Holding McCormick, Genel Müdürü



BÜLENT ECZACIBAŞI
ECZACIBAŞI HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKANI

MENTİSİ: GÜLFEM ÇAKMAKCI

İlk görüşme, mentorluk programının yararı konusundaki inancımı daha da güçlendirdi diyebilirim. Bir kere karşımda çok yetenekli, iş yaşamında çok yüksek başarı potansiyeli olan genç bir iş kadını buldum... Kendisine bir katkıda bulunabileceğimi, yönetim kurullarının çalışma biçimi ve rolü konusunda gerçekten aydınlatıcı bilgiler verebileceğimi hissettim ve bundan da mutluluk duydum açıkçası. İlk görüşmemiz iki saate yakın sürdü. Pek çok konu başlığına genel bir kapsam içinde değindik.

Yönetim kurulu - CEO ilişkileri, farklı ortaklık yapısındaki şirketlerde yönetim kurullarının rolleri, aile şirketlerinde yönetim kurulları, holding yapısı içinde yönetim kurullarının strateji belirlemedeki rolü, yabancı ortaklıkların yönetim kurulları, bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak dikkat edilmesi gereken konular gibi birçok konu başlığında konuştuk.

Bundan sonraki görüşmelerimizde daha fazla ayrıntıya ineceğiz ve ilk görüşmede ortaya çıkan sorular üzerinde eğilerek sürdüreceğiz konuşmalarımızı.

Benim açımdan da farklı bir tecrübeydi. Gülfem Hanım farklı bir iş dalında tecrübe kazanmış bir işkadını. Çok genç yaşta yüksek bir sorumluluk düzeyine gelmiş ve tüm dünyada hızla büyüyen teknoloji odaklı bir kuruluşun genel müdürü olmuş. Genç ve hızlı büyüyen şirketlerde oldukça sık görülen komplike bir uluslararası örgütlenme düzeni içinde çalışıyor ve görevini başarıyla yürütüyor. Önümüzdeki yıllarda daha yüksek kademelerde görev alması ve yönetim kurulu üyelikleri üstlenmesi bence kaçınılmaz olacaktır.

Gülfem Hanım, iş yoğunluğu içinde farklı şirket kültürlerini tanımaya fırsat bulamayabilir. Bence bu program o açıdan da kendisine yarar sağlayacaktır.

Hem Gülfem Hanım'ın hem de mentorluk programında yer alan diğer yöneticilerin yönetim kurullarında yer almalarını kaçınılmaz görüyorum. Bu herkesin, her şirketin kendi iç düzeni içinde farklılık gösteren bir zamanlamaya bağlı herhalde ama kadınlar, kaçınılmaz olarak bu görevleri alacaklar diye düşünüyorum. Bu konuda bu programın büyük yarar sağlayacağına inancım da doğrusu güçlendi.

MENTORLUK PROGRAMININ, KADINLARIN YÖNETİM KURULLARINDA DAHA FAZLA YER BULMASI KONUSUNDA BÜYÜK YARAR SAĞLAYACAĞINA İNANCIIM DOĞRUSU GÜÇLENDİ.



CANAN ERCAN ÇELİK
BORUSAN HOLDİNG KURUMSAL FONKSİYONLAR GRUPO BAŞKANI

MENTORU: ERSİN ÖZİNCE

Programa olan güvenim ve beklentilerin gerçekleşeceğine inancım arttı. Ersin Özince hem profesyonel kariyerinde çok başarılı hem de bir insan olarak çok entelektüel ve zarif biri. Mentor olarak olup olabilecek en iyi isimlerden biri. Onun için kendimi şanslı addediyorum. Olağanüstü nazik ve yapıcı bir yaklaşımı var. İlk görüşmemiz tanışma niteliğindedi. Mentor ile menti arasında ortak bir dil, platform, güven bağı ve yol haritası oluşturmak gerekiyor. Yol haritasını netleştirmeyi ikinci görüşmeye bıraktık. Beni ben yapan faktörler neler, iş hayatındaki konum ve nereye ulaşmak istediğim, beklentilerim gibi konulardan konuştuk. İş Bankası yayınlarından her biri çok değerli üç kitap getirmişti ki hepsi de okumayı arzu ettiğim ve bana katkı sağlayacağını düşündüğüm kitaplar. Bu çok hoş bir jestti.

ERSİN BEY, TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ'NDE DE UZUN YILLAR BAŞKANLIK YAPTI. KAMU ALANINDA DA TECRÜBESİ VAR. FARKLI PERSPEKTİFLERDEN BAKIŞ AÇIMI GENİŞLETİP YENİ YAKLAŞIMLAR GELİŞTİRMEMİ SAĞLAYACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

Ersin Bey'in yönetim kurullarının dokusunu anlamakta ve nasıl katma değer sağlanacağı konusunda bana yol göstereceğini düşünüyorum. Borusan Holding bünyesinde, yönetim kurulu üyeliklerim var yıllardır. Ancak bağımsız bir yönetim kurulu üyesi olarak görev yapmadım. Elbette kendi şirketim de bir referans... Ancak büyüdüğüm, geliştiğim, alıştığım, bazı açılardan kanıksadığım bir yer. Başka bir şirkette bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev yapmak ayrı bir şey... Ersin Bey'in bu konudaki gerekli niteliklerin ve varsa eksiklerim neler olduğu konusunda bana yol göstermesini umuyorum.

AHMET BOZER

COCA - COLA AVRUPA VE AFRİKA GRUP BAŞKANI

MENTİSİ: ARZU ASLAN

Programa başlamadan önce kendisini tanımadığım için bir beklentim yoktu. Ancak ilk görüşmeden sonra bir hayli yüreklendim diyebilirim. Türkiye’de gayet iyi kadın yöneticiler var. Hatta bence bu potansiyel Türkiye’de, diğer ülkelerden daha iyi...

Arzu Hanım hakkında böyle düşünmemin pek çok nedeni var. Öncelikle çok pratik, çözüm odaklı, çabuk iş bitirebilen, meraklı, görüldüğünden daha etkin olabilme potansiyeli taşıyan biri. Çabuk ve rahat çalışılabilecek biri olduğunu hissettim. Bu da çok hoşuma gitti.

Görüşmelerimizde çoğu kez mevcut görevlerindeki bazı zorluklara kayıyoruz. Arzu Hanım ekibini de yeni kurduğu için zihninin ilk sırasında yer alan çokça meşguliyeti var. Şu anda yönetim kurulu mentorluğu konusu, görüşmelerimizin ancak yüzde 20’lik kısmını oluşturuyor. Ama bu, normal ve bence sıkıntı yok. Asla zaman kaybı değil, aksine gerekli. Zaten ilk görüşmemiz tamamen tanışmayla geçti. İkinci görüşmede ise ideal bir yönetim kurulunun çerçevesi üzerinde mutabık kaldık. Bunun üzerinde kendisinin biraz düşünmesini ve ihtiyacına göre bir yol haritasıyla gelmesini yani menti olarak biraz daha inisiyatif olarak gelişim programını yönlendirmesini istedim.

Arzu Hanım görüşmelerde çok dikkatli not alıyor. Ben de açıkçası görüşmelerimizin kendisine yararlı olduğunu hissediyorum. İki görüşme arasında dahi bir hayli ilerlediğimizi hissettim.

Yeni yönetim kurulu üyelerinin başarılı olabilmesi için bunu sağlayacak ortamda gerekli. Yönetim Kurulu süreçlerinin doğru çalışması, oluşumu, etkin toplantılar yeni üyelerin başarılı olmasında önemli rol oynayacaktır.



MENTORLAR AÇISINDAN DİLE GETİRİLMESİ GEREKEN SADECE KADINLARI YETİŞTİRMEK DEĞİL. MENTORLARIN DA, DAHA İYİ YÖNETİM KURULLARI İÇİN KENDİLERİNİ YETİŞTİRMESİ, PROGRAMIN BUNU DİLENDİRMESİ GEREKİYOR.

**SELEN KOCABAŞ**

TURKCELL GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

MENTORU: GÜLER SABANCI

Türkiye’de böyle bir mentorluk programının dizayn edilip kurgulanması, Türk iş kadını için fırsat. Projeyi ilk duyduğumda da böyle düşünmüştüm. İlk görüşme sonrasında bu görüşüm daha da kuvvetlendi. Program kapsamındaki mentorum, iş hayatım boyunca büyük saygı duyduğum ve yakından takip ettiğim sevgili Güler Sabancı. Kendisiyle bu zamana kadar birkaç kez bir araya gelme fırsatı yakaladık. Bu program için bir araya geldiğimizde öncelikle beni tanımak istedi, bu süreçten ne alacağım, hedefimin ne olduğu konusunda hemfikir olduk. Zaman planı, ne sıklıkla bir araya geleceğimiz, içeriği nasıl şekillendireceğimiz gibi noktaları belirledik. Aslında her toplantının gündemi, içeriği ve tartıştığımız konu, başlıklar bir taraftan bir sonraki toplantı ajandamızın da planını oluşturuyor. Kendisi ilk tanışma toplantısı ardından çok net “bu süreci şekillendirecek ve yönlendirecek sensin” mesajını da verdi. Bu doğrultuda da ilerliyoruz zaten. Kendisi hazırlıklı olunmasını bekleyen ve seven biri. Ben de öyleyim. O nedenle de beklentilerimizin karşılıklı uyumunu düşünüyorum.

GÜLER HANIM’IN VERDİĞİ MESAJLARI DENEYİMLERİ ARACILIĞIYLA PAYLAŞMASI ÇOK KIYMETLİ.

Güler Hanım büyük resmi masaya koyan, o resim doğrultusunda detaya inen, çok net ve odaklı biri. Ona bir konu danıştımda, hep spesifik örnekler veriyor ve görüşünü ortaya çok net koyuyor. Görüşmelerimizin çok verimli ve faydalı geçtiğini düşünüyorum.

Tek sahipliği olan şirketler, ortaklı yapılar, ortaklı yapıların farklı ağırlıklarla yönetildiği kurumlar gibi çok geniş yelpazede farklı sektörlerde deneyimi olması benim de birçok boyutta düşünmemi sağlıyor. Güler Hanım son derece vizyoner, deneyimli, çalışkan, net biri. Doğru zamanda yaşam ve iş deneyimiyle saptamalarda bulunuyor.

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

ERSİN ÖZİNCE

TÜRKİYE İŞ BANKASI YÖNETİM KURULU BAŞKANI

MENTİSİ: CANAN ERCAN ÇELİK

Biz, Canan Hanım ile iki deneyimli yöneticiyiz... Biri diğerinden belki 10 ila 15 yıl daha kıdemli belki ama ikimiz de finans kökenliyiz; iş hayatında her türlü deneyimi yaşamışız; aynı okuldan (ODTÜ) mezunuz. Böyle mentor-menti ilişkisi deyince sanki biri diğerinden üstün gibi algılanıyor. Ama Canan Hanım ile iki deneyimli yönetici olarak oturduk, konuştuk. Bilmiyorum, Canan Hanım Borusan'da ve daha önce çalıştığı şirketlerde yönetim kurullarında yer aldı mı? Ancak biz İş Bankası'nda müdür yardımcılığı pozisyonundan başlayarak genç yaşlardan yönetim kurullarında yer veriyoruz yöneticilere. Programda, Canan Hanım gibi çok deneyimli yöneticiler var. Eğer yönetim kurullarında değilse, koymayanlar utansın. Canan Hanım'a sormadım ama yönetim kurulu görevleri muhakkak vardır diye düşünüyorum. Yoksa yazık... CEO'su Agah Uğur yakın arkadaşım. İlk görüştüğümüzde bunu, ona da soracağım.

Özetle bu program fevkalade... Bir kere yönetişim konusuna ve kadının iş hayatında olması gereken doğal konumu gündemimize taşıdı. Tabii bu programın içindeki insanlar olarak çok şanslıyız. Her birimiz, Türkiye'nin önde gelen kurumlarını temsil ediyoruz. Ancak bu deneyimden gördüğüm, çok birikimli ve yetenekli birçok arkadaşın yönetim kurullarında yeterince rol alamadığı... Canan Hanım ile görüşmemizde iş hayatında kadının rolü ve aile hayatının nasıl etkileneceği konusunda da epeyce konuştuk. Benim açımdan da çok yararlı oldu. Doğrusu bu konuda uzun zamandır kendi grubum dışında konuşmamıştım. Bu görüşmeler, mentorlara da epey deneyim kazandırıyor. Türkiye'deki iş hayatına, yönetişime ve kurumsallaşmaya kendi çapımızda katkı sağlamak konusunda, bu program bizi motive etti diye düşünüyorum.

Canan Hanım gibi birikimli, nitelikli ve eminim daha uzun yıllar iş hayatında önemli katkıları olacak biriyle tanışmış olmaktan çok memnun oldum. Bu birikimde insanların sadece iş hayatında değil, her türlü kurumsal örgütlenme de üst düzeylerde olması gerektiğini, olabileceklerini düşünüyorum. Nacizane kanaatim, katılmak isteyen insanlarla tatillerden sonra belki bir yuvarlak masa toplantısıyla neler yapılabileceği konusunda bir beyin fırtınası yapılabilir.

**BAŞTA KADIN - ERKEK
AYRIMININ ALTINI ÇİZMEYİ
SEVMEDİĞİM İÇİN PROGRAM
KONUSUNDA BİRAZ ÇEKİMSERDİM.
ANCAK ŞİMDİ SPK'NİN ŞİRKETLERE
BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU ÜYESİ
ŞARTI GETİRMESİYLE TAM
OLARAK YERİNE
OTURDU.**



SİTARE SEZGİN

BACK-UP GENEL MÜDÜRÜ

MENTORU: MUZAFFER AKPINAR



**BU PROGRAMI
KARIYERİM AÇISINDAN
ÖNEMLİ BULUYORUM.
MUZAFFER BEY'DEN DE
ÖĞRENEBİLECEĞİM ÇOK ŞEY
VAR VE BİR SONRAKİ
GÖRÜŞMEMİZİ SABIRSIZLIKLA
BEKLİYORUM.**

İlk görüşmemiz daha çok birbirimizi tanımak üzerineydi ve sohbet havasında geçti diyebilirim. Muzaffer Bey'e geçmiş iş tecrübelerimden, hobilerimden ve iş hayatındaki beklentilerimden bahsettim. Kendisi de bana benzer şekilde, detaylı olarak kendi tecrübelerini aktardı.

Bugüne kadar hem danışmanlık hem de yöneticilik yıllarımda, katılımcı olarak farklı sektörlerden birçok firmada yönetim kurulu tecrübelerim oldu. Muzaffer Bey'e ayrıca bu gözlemlerinden bahsettim. Muzaffer Bey, masanın iki tarafını da bilen çok başarılı bir yönetici. Hem hissedar hem de profesyonel hayatın gerekliliklerini çok iyi biliyor. Turkcell gibi bir şirketi uzun yıllar yönetmiş ve şirkette çok büyük başarıları imza atmış. Bugüne kadar sayısız yönetim kurulu tecrübesi var.

Kendisine de ifade ettiğim gibi ileriki görüşmelerimizde MBA'deki "vaka analizleri" gibi kendisinin yönetim kurulu tecrübeleri, karşılaştığı problemler ve çözüm önerilerini içeren gerçek hayat hikayeleri üzerinde durmak istiyorum.

Muzaffer Bey'in yoğun yönetim kurulu tecrübelerinden yapacağı aktarımlar ve bana vereceği tavsiyeler ile iyi bir yönetim kurulu üyesi olmanın A, B, C'sini öğrenmeyi arzuluyorum. Özellikle hem profesyonel yönetici hem de hissedar bakışına da sahip olması benim için çok büyük bir şans. Kendisinin iş hayatındaki başarılarından dolayı çok etkilendim. Ayrıca iş ve özel hayatı arasında çok güzel bir denge kurmuş biri. Bu, birçok başarılı üst düzey yöneticinin yapamadığı bir şey. Bu alanda da kendisinden öğreneceklerim var diye düşünüyorum. Bundan sonraki görüşmelerimizde kendisinden tüm bu konularda daha da fazla yararlanmayı umuyorum ve bir sonraki görüşmemizi sabırsızlıkla bekliyorum.

GONCA AÇIKALIN

WESTERN UNION BAŞKAN YARDIMCISI

MENTORU: ALİ FARAMAWY

Mentorumla ilk görüşmemiz birbirimizi sanki önceden tanıyormuşuz gibi geçti. Çünkü şu anda çalıştığımız kurumlar Amerikan şirketi, yapıları ve ihtiyaçları benziyor. Bunun için ilk anda günlük derdimizi, tasamızı konuşmaya başladık. Onun da Türkiye'deki kurumlarla ilgili soruları vardı, ben de bildiğim kadarıyla ona bunları anlattım. Zaten ilk görüşmelerin de bu tür bir tanışma şeklinde geçmesini bekliyordum.

İki görüşmemizde de aslında o bana gündelik konularla ilgili biraz koçluk yaptı. Bir yönetim kurulu üyesinden beklenen özellikleri içeren bir liste verdi ve bu listeyi hazırlarken benim özelliklerimi de dikkate aldı. Mesela konular içinde bir fikri hem kalbini hem de rakamları ortaya koyarak ifade etmek vardı. Çünkü benim tarafımdan bakınca işin teknik yanına çok daldığıma ama tutku, duygu gibi kısımları fikri satmak konusunda geliştirmem gerektiğini düşünmüş olabilir. Bundan sonra her alanda, her zaman işime yarayabilecek ve zaten yönetici olarak faydaladığım bilgileri daha farklı önceliklerin olduğu bir yönetim kurulu ortamında nasıl kullanmam gerektiği gibi konuların üstünden gideceğiz. Açıkçası çok da ayrıntılı bir fikrim olmasa da görüşmelerde neler yapmamız gerektiği konusunda zaten ona şunu sormayı umut ediyordum: "Yönetim kurullarından bulunmuş biri olarak karşınızda nasıl birini görmek istersiniz."

İlk görüşmeler sonrasında yönetim kurulu koltuğuna dair kafamda bir farkındalık oluştu. Şöyle bir noktaya dikkatimi çekti mentorum: Yönetim kurulunda herkes teknik olarak uzmanı olduğum bir konuda katkı sunmamı bekleyecek. Bu da bana enteresan geldi. Herkesin ortaya fikir attığı bir ortamda uzmanlığını konuşurmak lazım. Ve bu noktada fikirlerini paylaşırken de onu basite indirgemek değil, ama can alıcı noktalarını vurgulayarak konuşmak lazım. Bir başka konu da şuydu: Yönetim kurulundayken her şeyi bilmek ya da anlamak durumunda değiliz. O şirketin alanıyla ilgili hazırlık yapmak, önceden çalışmak ve soru sormak orada yapılacak en önemli iş. Detayları öğrenmek yönetim kurulunun da görevidir.

Bu çok enteresan bir programmış. Bunu mentorumla görüşmeye başlayıp diğer arkadaşlarımdan kendi görüşmeleriyle ilgili bilgiler aldıktan sonra fark ettim. Çünkü katıyen bir standardı veya yazılı çerçevesi yok. Bunu biliyordum ama bu kadar çok kişiye özgü, her bir menti ve mentorun tamamen kendi düzenini kuracağı bir program olacağını düşünmemiştim. Umarım mentorum 'böyle bir işe girdim ama vakit kaybı oldu' demez bir yılın sonunda...

O KADAR FARKLI MENTİ VE MENTOR EŞLEŞMELERİ OLDUĞUNU GÖRDÜM Kİ BU ÇOK ENTERESAN GELDİ. ONUN İÇİN PROGRAMI İLGİYLE İZLİYORUM.

**NURTAÇ ZİYAL**

YILDIZ HOLDİNG YENİ İŞ GELİŞTİRME VE YATIRIMCI İLİŞKİLERİ GENEL MÜDÜRÜ

MENTORU: SAFFET KARPAT

Mentorumla ilk görüşmemizde daha çok birbirimizi tanımak için zaman ayırdık. Saffet Bey, neler yaptığımla, geçmiş iş tecrübelerimle yakından ilgilendi. Kendisi de aynı samimiyetle kendi kariyer geçmişini ve tecrübelerini paylaştı. Daha sonra farklı konu başlıkları üzerinde durduk. Kadın yöneticilerin iş hayatında potansiyelini daha iyi göstermesi için ne gibi fırsatlar var; mevcut durumda bu potansiyeli daha iyi kullanmak ve ortaya çıkarmak için neler yapılabilir; nelere dikkat edilebilir gibi konularda konuştuk. Saffet Bey, P&G'de bizzat 'çeşitlilik' programlarında yer aldığı için bu konularda çok tecrübeli ve duyarlı...

Bu konulara dikkat edilmeyip kadın iş gücü ve yöneticiler kaybedildiği takdirde, bunun şirket performansına nasıl etki ettiğine dair bazı bilgiler verdi. Müşterilerin, çalışanların yüzde 50'sini oluşturan kadınların potansiyelinden yararlanmamak bir kayıp... İlk görüşmemizde kadınların iş hayatında ve yönetim kurullarında daha fazla yer alması için kendi kendimize bir beyin fırtınası yapmış olduk.

Bu programı sadece benim gibi katılımcıların yönetim kurullarında yer bulması için bir araç olarak görmüyorum. Bu konuda örnek olmak ve bir farkındalık yaratılmasına liderlik etmek, bizden sonraki nesillerin yönetim kurullarında daha fazla yer almasına öncülük edip, yollarını açmak gibi de bir misyonum olduğunu düşünüyorum.

Saffet Bey, çok samimi, uluslararası alanda tecrübe sahibi, farklılıklara açık, modern bir lider... İnsanları hiyerarşiler üzerinden değil, tecrübe ve birikimlerine bakarak değerlendiriyor. Ulaştığı bilgi birikimi ve tecrübeyi, yeni jenerasyonların gelişimine adanmak konusunda çok istekli ve buna çok önem veriyor. Yoğun iş temposu içinde müzik gibi hobilerine de zaman ayırabilmesi iş ve özel hayatında böyle bir denge yakalayabilmesi ayrıca çok değerli. Kendisinden bu konuda da öğreneceğimiz şeyler var diye düşünüyorum.

ÇOK VERİMLİ BİR MENTOR MENTİ İLİŞKİSİ KURACAĞIMIZI DÜŞÜNÜŞTÜM. SAFFET BEY'İN ÇEŞİTLİLİK ALANINDAKİ ÇALIŞMALARI, DENEYİMİ VE SAMİMİYETİ İLK GÖRÜŞMEDE BU İZLENİMİMİ DOĞRULADI.





SEVİLAY ÖZSÖZ

AKBANK OPERASYON GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

MENTORU: BÜLEND ÖZAYDINLI

“Yönetim Kurullarında Daha Çok Kadın İçin Şirketlerarası Mentorluk Programı” kapsamında Bülend Bey ile ilk görüşmemiz tamamen bir tanışma toplantısıydı diyebilirim. Toplantı süresince kendisiyle genel kapsamda ülkemizin gündemi ve çalışma hayatı ile ilgili samimi bir sohbet gerçekleştirdik. Bülend Bey’in kendisini tanıtırken anlattığı samimi detaylar, haklı özgüveninin önemli bir göstergesiydi benim için ve bu intibamın ne kadar doğru olduğunu sonraki görüşmelerimizde de izleme imkanı buldum.

Bülend Bey’in uzun yıllara dayanan iş hayatı geçmişi ve Yönetim Kurulu Başkanlığı deneyimi çok büyük değer taşıyor. Görüşmelerimizin bende yarattığı ilk çıkarım; Bülend Bey’in iş hayatındaki bu engin deneyiminin, aldığı kararların hızı ve doğruluğundaki önemli etkisi oldu.

Türkiye’nin en büyük bankalarından birinin üst düzey yöneticisi olarak Yönetim Kurulu ile oldukça yakın çalışıyorum. Bu ortamda alınan, etkisi büyük kararlarda verimli olabilmek benim için çok önemli. Profesyonel anlamda 33 yıldır çalışma hayatındayım. Bu sürenin son 10 yılını Akbank’ta çeşitli görevlerde geçirdim. Uzun yıllara dayanan bankacılık deneyimim olsa da zaman zaman Yönetim Kurulu düzeyindeki kararlarda, çalışma dinamiklerinde aklıma takılan şeyler olmuyor değil. Bülend Bey ile görüşmelerimiz, deneyimleri ve önerileri bu yüzden çok değerli.

Bülend Bey ile toplantılarımız, gündem maddeleri önceden keskinleştirilmiş olmalarına rağmen zengin içeriğiyle zamanın nasıl geçtiğini unuttuğumuz, her zaman süresini aşan toplantılar oluyor. Kendisiyle görüşmelerimizin ardından yönetim kurullarıyla ilgili kafamda birçok yeni fikir oluştu. Bir yönetim kurulu üyesi olmanın başlı başına bambaşka bir sorumluluk, ajanda ve iş planı gerektireceğini daha önceden de biliyordum ama bunların detayları, işleyişi ya da farklı sektörlerdeki yansımalarının nasıl olabileceği konusunda Bülend Bey’den çok faydalı öneriler aldım. Şu anda herhangi bir firmanın yönetim kurulu üyeliğine seçilmiş olsam, ilk etapta nelere bakmam, hangi detay ve ayrıntılara dikkat etmem gerektiği konusunda çok daha netim. Bu görüşmeler sayesinde tahmini görüşler yürüttüğüm bir alana vakıf olma, kendimi daha da geliştirme olanağı buldum.



BU GÖRÜŞMELER SAYESİNDE TAHMİNİ GÖRÜŞLER YÜRÜTTÜĞÜM BİR ALANA VAKIF OLMA, KENDİMİ DAHA DA GELİŞTİRME OLANAĞI BULDUM.



GÜLFEM ÇAKMAKÇI

LENOVO TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

MENTORU: BÜLENT ECZACIBAŞI

Bülent Bey hem çok bilgili ve entelektüel hem de çok zarif biri. Daha ilk görüşmemizde beni çok sıcak karşıladı. Kendisiyle çok açık iletişim kurabildim ve düşüncelerimi aktarabildim. Bu ilk görüşmenin bile bana çok farklı bir vizyon açtığını düşünüyorum. İlk olarak bu programın bana nasıl fayda sağlayabileceğini, kendisinin bana nasıl yardımcı olabileceğini konuştuk. Bu projenin içinde yer almak benim için çok değerli ve orta - uzun vadede, kariyer planlarım içinde önemli bir rolü olduğunu düşünüyorum. Kendisi de bana nasıl destek olabileceği üzerinde çok durdu. Bu görüşmelerin sonucunda benim için bir fark yaratma ihtiyacı içinde olması, bunu önemsemesi, kendisini sorumlu hissettiğini görmek beni çok memnun etti.

En önemli ihtiyaçlarımdan biri; ‘içinde bulunduğum yönetim kurulunda nasıl fark yaratabilirim’ sorusuna yanıt bulmak. Bülent Bey kendi deneyimleri ile fark yaratmanın öneminden bahsederek, benim ihtiyacıma sahip çıkabilmem ve bu konuda çalışabilmem için bana destek oldu. Görüşmemiz sırasında holdinglerle farklı ölçekteki şirketlerin yönetim kurulu yapıları ve beklentilerini de konuştuk.

Bundan sonraki görüşmelerimize çalışmak istediğim konularda daha da hazırlıklı gideceğim. Liderlik konusundaki deneyimlerini öğrenmek, bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak üstlenilmesi gereken rol ve sorumlulukların neler olduğu gibi konular üzerinde durmak istiyorum.

Bu kadar zengin bilgi ve tecrübeye sahip birinden öğrenecek çok şey ve konuşacak çok konu var. Bu programın bizim gibi yöneticilere çok şey katacağına inanıyorum. Programda emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

BU PROJENİN İÇİNDE YER ALMAK BENİM İÇİN ÇOK DEĞERLİ VE ORTA - UZUN VADEDE KARIYER PLANLARIM İÇİNDE ÖNEMLİ BİR ROLÜ OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.