



YAPILANMA ARAYIŞI

22 ŞUBATTA SUZAN SABANCI DİNÇER BAŞKANLIĞINDA TOPLANAN DANIŞMA KURULU, GENİŞLEYİP BÜYÜYEN PROGRAMIN İHTİYAÇLARINI KARŞILAMAK ÜZERE YENİ BİR YÖNETİM ORGANİZASYONU ÜZERİNE BEYİN FIRTINASI YAPTI.

FORBES Türkiye ve Praesta Türkiye'nin girişimi ile Nisan 2012'de başlatılan "Yönetim Kurulunda Kadın Programı"nın ikinci fazı, iş dünyasının önemli isimlerinden 50 mentor ve üst düzey kadın yöneticilerden 50 menti ile devam ediyor. "Yönetim Kurulunda Kadın Programı"nın ikinci fazını değerlendirmek üzere programın stratejik karar organı Danışma Kurulu, Dönem Başkanı ve Sabancı Holding Yönetim Kurulu Üyesi, Akbank Yönetim Kurulu Başkanı Suzan Sabancı Dinçer başkanlığında 22 Şubat'ta toplandı.

İlk dönemde 40 mentor ve menti eşleşmesinin yapıldığı programın Aralık 2014'te başlayan ikinci dönemde program şu anda 47 mentor ve mentiyle yola devam ediyor. Programın süreçlerini yakından izleyen Danışma Kurulu, mentor-menti görüşmelerinin sürekliliği ve düzenine büyük önem veriyor. 47 mentor-menti çifti toplantı tarihi itibarıyla toplam 217 görüşme yapmıştı. Bu, mentor-menti çifti başına ortalama beş buluşma anlamına geliyor.

Danışma Kurulunun en önemli gündem maddelerinin başında, programın en temel hedefi olan yönetim



(soldan sağa) Yönetim Kurulunda Kadın Programı Danışma Kurulu üyeleri: Muzaffer Akpınar, Murat Ülker, Agah Uğur, Yılmaz Argüden, Müge Yalçın, Deniz Ülke Arıboğan, Nilüfer Bulut, Murat Yeşildere, Gülden Türktan, Ayşe Burçak Güven, Hande Yaşargil Ateşaoğlu.

(Lale Saral Develioğlu, Selen Kocabaş, Sitare Sezgin ve Pelin Akın) çalıştıkları firmaların dışındaki kurumlara bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak atandı. 12 kişi ise kar amacı gütmeyen kuruluşların yönetim kurullarına üye oldu.

Bu sayı giderek artarken program da büyümeye devam ediyor. Toplantının gündem maddelerinden biri, programın üçüncü döneminin planlamasıydı. Üçüncü dönemin bu yılsonu itibarıyla başlaması için hazırlıklara start verilmesi planlanıyor. Aynı süreç içinde Suzan Sabancı Dincer'in Danışma Kurulu Başkanlığını devri için de hazırlık ve planlamalar yapılacak.

Toplantıda üzerinde düşünülen konulardan biri de genişleyen programın ortaya çıkardığı gereksinimlere uygun bir organizasyon yapısının kurulması oldu. Zira ağırlıklı olarak gönüllülük üzerine kurulan program, daha çok iş dünyasının deneyimli isimlerinden oluşan mentorların yoğun işleri arasında ayırdıkları zamanlar üzerinden ilerliyor.

FORBES Türkiye Yayın Yönetmeni Ayşe Burçak Güven'in de dikkat çektiği gibi mentorluk programının örnek alındığı İngiltere'deki program, birinci dönemin sonunda vakıf yapılanmasına dönüşmüştü. "Yönetimde Kadın" programının da hem katılımcıları her geçen gün artıyor hem de programa olan destek ve programın etkinliği giderek büyüyor. Dinçer'in de dile getirdiği gibi programın profesyonellere olan ihtiyacı her geçen gün artıyor. Danışma Kurulu Üyesi ve Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı Murat Ülker yapılan işin kalitesinin kurumsallaşma açısına değinerek bir vakıf kurulması fikrine sıcak bakıyor. Ülker, bu iş için kurulacak bir vakfın bir sertifikasyon sürecini yöneterek programın sürdürülebilir hale getirilmesinde önemli rol oynayabileceğini ve vakfın bir enstitü kurma amacına bağlanabileceği görüşünde.

22 Şubat'taki toplantıya ayrıca ISO Meclis Başkanı ve Kale Grubu Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su Zeynep Bodur Okyay ve ISO Sanayii Meclis Üyesi ve Meslek Komitesi Başkanı ve Tat Gıda Genel Müdürü Arzu Aslan Kesimer de katıldı. Okyay ve Kesimer, programı "Yönetimde ve Yönetim Kurulunda Kadın" olarak genişleterek Anadolu'ya yayma fikrini öne sürüyor.

İkinci fazın sona erip ve üçüncü fazın hazırlıklarının yapılacağı önümüzdeki altı aylık dönem içinde, İSO ve TOBB temsilcileri ile "Yönetimde Kadın" programı yöneticilerinin bu konuyu da görüşüp ve bilgi paylaşmaya devam edecek. **F**

kurullarına atanan kadın sayısını artırmak bulunuyor. 22 Şubat'taki toplantıda bugüne kadar alınan sonuçların nasıl daha öteye taşınabileceği konuşuldu. "Yönetim'de Kadın" mentorluk programının yapılan atamalarla sürekli güncellenen bir atama listesi bulunuyor ve alınan sonuçlar (hep daha fazlası hedeflenmekle birlikte) hiç de fena değil. Buna göre programın birinci dönemindeki mentiler arasında beşi kendi şirketinde terfi yoluyla başka bir göreve atanırken aynı sayı ikinci dönemde yedi oldu. Böylece bugüne kadar kendi şirketinde terfi eden mentilerin sayısı 13 oldu. Programın dört mentisi