

3 Mayıs 2017

Konu	:	“İşyerinde Mentörlük” konulu Arama Toplantısı Notları,		
Tarih ve yer	:	3 Mayıs 2017 Çarşamba günü saat 09:30-12:30 arasında Ataşehir Radisson Blu Asia Otelinde aşağıda şirket isimleri alfabetik sıraya göre yazılı kişilerin katılımı ile Arama Toplantımız gerçekleşmiştir.		
Katılımcılar	:	Arçelik-LG	Batur Aksoy	İK Yöneticisi
		CbyT/TEGEV	M. Lale Bauer	YK Başkanı/YK Üyesi
		EagleBurgmann/TEGEV	Ziya Şeftalioğlu	Gen. Müd./YK Üyesi
		Enka Cıvata	Ahmet Kaya	Fabrika Müdürü
		Erde/TEGEV	Ersin Erkol	Gen. Müd./YK Üyesi
		Festo/TEGEV	Alpay Özkan	Didaktik GM/YK Başk
		Ford Otosan	Hayriye Vural	Eğit. ve Gelişim Müd.
		Marmara Üniversitesi	Prof.Dr.Nihat Akkuş	Öğretim Üyesi
		PAGEV	Ömer Ertemiz	YK Yedek Üye
		PAGEV	Mustafa Gür	Per.Bel.Md./Tek.Uz.
		Parsan	Erol Çakır	Sür. İyileş. & Eğ.Md.
		Piksan CNC	Selim Çolakoğlu	Gen. Müd./Ortak
		Tofaş	Engin Aydın	Dün. Klas.Üret.Müd.
		Tüpraş	Mehmet Gümüş	İK Eğit. Koordinatörü
		Tüpraş	Ahmet Özgürsüz	Eğitim Müdürü
		Unigrup	Müge Pınar	YK Üyesi/Ortak
		TEGEV	Melda Murat Mitrani	Genel Sekreter

Toplantı açılışı ve Moderasyonu TEGEV YK Üyesi Sn. Ersin Erkol tarafından yapılmıştır.

TEGEV YK Başkanı Sn. Alpay Özkan'ın Hoş geldiniz konuşması ve TEGEV Genel Sekreteri Melda Murat Mitrani'nin TEGEV'in kısa tanıtımı ardından, İşyerinde Mentörlük konusunda TEGEV YK Üyesi Sn. M. Lale Bauer mentörlük, çeşitleri, faydaları konusunda bilgi aktarımında bulundu ve faydaları rakamsal olarak belirterek;

- ATD kaynaklarına dayanılarak geleneksel eğitim modelinde öğrenmenin %22,4 gerçekleştiği ve mentörlük süreci ile öğrenmenin %88'e kadar çıkarılabileceği,
- Uluslar arası Koçluk Federasyonu verilerine göre, Mentörlük/Koçluk ile;
  - %80 Özgüvenin Artması,
  - %73 Gelişmiş İlişkiler,
  - %72 Gelişmiş İletişim Becerisi,

Sedef Cad.  
Sedef Sitesi,  
Blok No: 10  
Kat 5 No: 12  
34758 Ataşehir  
İSTANBUL/TÜRKİYE

Tel: 0090 (216) 455 48 94

Faks: 0090 (216) 455 49 36

e-mail: tegev@tegev.org.tr

İnternet: www.tegev.org.tr

Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı

**Banka Bilgileri**  
Vakıfbank Beşiktaş Şubesi  
TL Hesabı  
IBAN No:  
TR940001500158007267050264

- %67 Gelişmiş İş/Yaşam Dengesi,
  - %70 Gelişmiş İş Performansı,
  - %61 Gelişmiş İş Yönetimi,
  - %57 Gelişmiş Zaman Yönetimi,
  - %51 Gelişmiş Takım Etkinliği gözlemlendiğini,
- Mentöre sahip olan kişilerin %94'i Mentörünün iyi tavsiyelerde bulunduğunu (kaynak: 2016 Deloitte Millennial Survey)

söyledi.

Toplantı Katılımcılarının paylaştıkları tecrübeleri/soruları:

- Parsan: Kriz sırasında işten çıkarmak zorunda kaldıkları 25-27 Yıllık kıdemli elemanları yerine, sonraki dönemde ihtiyaç oluşması ile yeni işe aldıkları elemanların %91 başka işlere gitmiş. Sonraki dönemde Teknik Eğitim Merkezi'nin kurulması ile yeni işe alınanlar çok ciddi bir teknik eğitim sürecinden geçirilmiş fakat sonraki dönemde onların da %75'ini yine kaybetmişler. Şimdi uyguladıkları yöntem, ilk işe girişte kısa bir eğitim ile işbaşı yaptırılması, sonraki dönemde ihtiyaç ortaya çıktıkça emekli olmuş kişilerin, hem ustalıkları ile hem de Mentörlükleri ile bir plan dahilinde işbaşı eğitimlerin düzenlenmesi. Bu şekilde memnuniyet artmış ve mentörlük alan kişiler önemli olduklarını hissetmişler ve fikirlerini paylaşmaya başlamışlar, öneri sistemi gelişmiş.
- Enka Cıvata: Mavi ve Gri Yakalılar için üretim yoğunluğu içinde usta ve uzmanlar mevcut bilgilerini yanlarındakine aktaramıyor/aktarmak istemiyor. Kariyer planlamada, araya Uzman Operatör unvanı koyulmuş. Uzman Ustalar sadece Uzman Operatör yetiştirmeye çalışıyorlarmış. Ustalara Mentörlük yaptıkları sürece işte kalma garantisi verilebilir, teşvikler direkt paraya bağlanmayabilir,
- Tofaş: Mentörlükte gönüllülük esastır ama mavi yaka için hedef ve teşvik koyulması, performans sistemine dahil edilmesi çok önemli bu onları motive ediyor.
- CbyT: Süpervisorler kendilerine bağlı olan kişilere Mentör olmamalı, çapraz Mentörlük uygulanabilir. Ama küçük firmalarda işi bilen kişiler şef oluyor ve çapraz mentörlük için yeterli kişi bulunmuyor/çalışanlar başka süpervisor ile iletişim kurmakta zorlanıyor,
- Mentörler bilgiyi bir öğretici gibi transfer etmemeli,
- Mentörler kendi fikirlerini zorlamadan, Mentinin kendi fikrini bulmasını sağlamalı,
- Tüpraş: Beyaz yaka üretim gruplarında yeni işe başlayan bir mühendis mentörü ünite işletme başmühendisi olacak şekilde bir üniteye 6 aylık işletme eğitimi sonrası diğer 5 ayrı grupta 5 aylık toplam rotasyon sonrası kendi bölümünde çalışmaya başlıyor. Mavi yakada yeni operatörler 4 modülde kendi tecrübeli operatörlerimiz tarafından hazırlanmış kitaplar, sunumlar, davranış odaklı ve senaryo odaklı değerlendirme formları ile saha sorumluları tarafından

Sedef Cad.  
Sedef Sitesi,  
Blok No: 10  
Kat 5 No: 12  
34758 Ataşehir  
İSTANBUL/TÜRKİYE

Tel: 0090 (216) 455 48 94

Faks: 0090 (216) 455 49 36

e-mail: tegev@tegev.org.tr

İnternet: www.tegev.org.tr

eğitilmekte ve başoperatörler tarafından eğitim takip formları ile kontrol ve takip edilmektedir.

- Ford Otosan: Beyaz yaka (ofis çalışanları) için 7 Yıl Yönetim becerisi olan ilk kademe yöneticilerden, istekli ve gönüllü olanlara kısa bir program ile Mentörlük formasyonu kazandırıldı, Mentörler gönüllü olarak Menti olmak için başvurulara kendilerini anlattı ve neden kendilerini seçmeleri gerektiğini savundular. Mentörlerini seçen Mentilerin, birlikte çalışmalarından sonra memnuniyet oranı 5 üzerinden 4.4 oldu. Her iki taraf da kendini geliştirdi. Mavi ve Gri Yakalarda (Saha Çalışanları) mesleki eğitim boyutunda usta-çırak ilişkisi şeklinde yürüyor.
- Tofaş: Problem çözme konusunda daha önce proje yapmış, proje ve problem çözme konusunda sertifikalanmış bir kişi bir sonraki projede Mentörlük yapıyor. Bu kişiler o konuya ait teknik bilgiye de sahip kişiler.
- Özellikle Sahada çalışan elemanların çok yoğun bir çalışma tempoları var bu yoğun tempoda Mentör ve Menti nasıl bir araya gelebilir, iş saati dışında bir saat olmalı. Yeni nesil mentörlük (IT ve iletişim sistemleri) kullanılabilir, mutlaka yüz yüze olması gerekiyor.
- Enka Cıvata: Özellikle otomatik hatlarda işler önceden tanımlı olduğu için, mentörlüğün çok fazla katkısı olmayabilir. Öneri geliştirme, işin hatasız yapılması gibi konularda katkı sağlayabilir.
- Piksanc CNC: Kalifiye elemanı bulduktan sonra onu işte tutmak, işi sevdirmek, motive etmek için Mentörler kullanılabilir.
- CbyT: Önce ihtiyaç olunan Mentör Profili belirlenip sonra formasyon eğitimi verilmesi lazım,
- Ford Otosan: Amacımız sanayinin tamamına faydalı olmak. Bir mentörlük araştırması ile bir firmada pilot çalışma yapıp, gözlemlenebilir ve sonuçlar hep birlikte tartışılabilir,
- Arçelik-LG: Hem Mavi yaka (saha çalışanı) hem de beyaz Yaka (ofis çalışanına) hitap edilmeli, İşçiler için de kariyer planı yapılması lazım.
- UniGrup: Hangi sektör ve hangi büyüklükteki firma olursa olsun, şirkete bağlılık, şirketten memnun olmak ile alakalı, biraz daha insani yönleri ortaya çıkartmak lazım.

#### Ortaya Çıkan ve Sonraki Toplantıda ele alınacak Sorular:

- Mentör Kim olmalı?
- Mentör-Lider dengesi nasıl kurulacak?
- Mentörlük becerisi nasıl ölçülür?
- Ortak bir "Mentör" tanımı var mı?
- Mentörlüğün faydası net, fakat mavi ve gri yaka (saha çalışanına) nasıl uygulanacak?

Sedef Cad.  
Sedef Sitesi,  
Blok No: 10  
Kat 5 No: 12  
34758 Ataşehir  
İSTANBUL/TÜRKİYE

**Tel:** 0090 (216) 455 48 94

**Faks:** 0090 (216) 455 49 36

**e-mail:** tegev@tegev.org.tr

**İnternet:** www.tegev.org.tr

- Amaç nasıl oluşturuluyor?
- Mentör-menti ilişkisi nasıl kurulacak?
- Kavramların iç içe geçmesi nasıl önlenir?
- İhtiyaç ne?
- Mentörlük sadece bilgiyi aktarma mı?
- Şirket büyüklüklerine göre mentörlük nasıl farklılaştırılacak?
- “Mentörlük Sistemi” çıkarılabilir mi?

Bir sonraki toplantıda aynı grup ile devam edilmek üzere, katılımcılara teşekkür edilerek toplantı kapatıldı.



Sedef Cad.  
Sedef Sitesi,  
Blok No: 10  
Kat 5 No: 12  
34758 Ataşehir  
İSTANBUL/TÜRKİYE

**Tel:** 0090 (216) 455 48 94

**Faks:** 0090 (216) 455 49 36

**e-mail:** tegev@tegev.org.tr

**İnternet:** www.tegev.org.tr