

Mavi ve gri yakalı çalışan yönetiminde yeni yaklaşımlar

"Eskiden koca yılda var olan artık gün içinde yok oluyorken, değişen ne olursa olsun gelişmesi gereken sadece İnsan ve Üretim..."
AIM Danışmanlık (Asıl İşimiz Maviyaka)

Ali Coşkun – AIM Danışmanlık Yönetici Ortağı



Hem uluslararası politikada hem de global firmalarda son 5 yıldır sıkça gördüğüm üzere üretim ve kaynakların kullanımı ile ilgili ciddi bir mücadele söz

konusu. Öyle ki ABD son seçimlerinde bile asıl odak; üretim temelli bir istihdam yaratma ve mavi-gri yaka çalışanların beklentilerini karşılama üzerine kurgulanmadı mı? İşte bu ve benzeri nedenlerle üretim sektöründe yer alan yerli yabancı tüm firmalarda, insan odaklı beklentiler arttıkça değişim de katlanarak hızlanıyor.

"Mavi ve Gri Yaka Çalışanlar ile Ara Kademe Gri Yaka Yöneticiler" odaklı yapılan tüm yatırımların temelinde; "Değişim ve Gelişim" in eskisi gibi yukarıdan aşağıya değil artık aşağıdan yukarıya doğru güç ve ivme kazanması gerçeği yatıyor. Bu ivmelenmenin başkaca birkaç nedeni olarak; karşılıklı beklentiler ve ihtiyaçlar, üretimin gücü, maddi kazanımlarda ve kariyer olanaklarında sıkışma da sayılabilir.

Firmalar mavi yaka çalışanlara ve gri yaka ara kademe yöneticilere "Değerli, Önemli ve

Farklı" oldukları mesajını sanal değil reel dokunuşlar ile verebilmek için çok farklı uygulamalara imza atmaya başladılar bile.

Gelişimi hızla takip eden AIM Danışmanlık olarak (Asıl İşimiz Maviyaka) bizim de hizmet verdiğimiz birçok ulusal ve uluslararası firmadaki yenilikçi yaklaşımları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

a) Tüm Mavi ve Gri Yaka Çalışanlara düzenli "Yaşam Koçluğu" desteği sunulması: Bu çalışma kapsamında (firmadan firmaya değil işe de özünde) tüm çalışanlara her ay en az 1 saatlik destek alma hakkı sunuluyor ve profesyonel ekibimizce bu desteğin devamı önerilir ise kişi bazında 3-6 aylık takip programları yapılabiliyor.

b) Tüm Gri Yaka Ara Kademe Yöneticiler için "Yönetici Koçluğu Eğitimleri" verilmesi ve "Kurum İçi Mentorluk Sistemi Kurulması": Bu şekilde hem ara kademe yöneticilere kişisel gelişim desteği sağlanıyor hem de yöneticilik yetkinlikleri geliştiriliyor. Ardından kurum içinde kurulan Mentorluk Sistemi ile sürdürülebilirlik ve takip destek programları da geliştiriliyor.

c) Tüm Mavi ve Gri Yaka Çalışanlar için "Stres ve Motivasyon Yönetimi Odaklı Programlar" yapılması.

d) "Yerinde ya da Dışarıda Psikolojik Destek" hizmeti ile uzman psikologlar tarafından çalışanların özel problemlerine gizlilik ilkesi çerçevesinde destek sunuluyor.

e) "Öneri ve Ödül Sistemleri" üzerinde daha katılımcı sistemler geliştiriliyor.

f) Tüm kademeler arası iletişimi arttırmak için daha etkin ve yapıcı "Sosyal Aktiviteler"e odaklanılıyor.

g) Sendikalı ya da sendikası olmayan birçok kurumda mavi yaka çalışanları temsilen, "Çalışan Temsilcileri" seçiliyor. Bu temsilciler, mavi yakalı çalışanlar ile gri yakalı ara kademe yöneticiler ve bir üst pozisyonundaki yöneticilere mevcut ve olası sıkıntılar ile beklentileri düzenli aktararak iletişimi kuvvetlendirip, pozitif ve sürdürülebilir bir ilişki ağı oluşturmada destek sağlıyorlar.

Yukarıdaki örnek uygulamalardan hangisi olursa olsun dikkat edilmesi gereken en kritik nokta; "Mavi ve Gri Yaka Çalışan Yönetimi ve Gelişimi" kapsamındaki tüm projelerin; uzun süreli, samimi, yenilikçi ve insan odaklı olması gerçeğidir.

Aksi takdirde yapılan çalışma ne olursa olsun olumlu ve kalıcı sonuç alabilmek belirli formül ya da kalıplar ile çalışarak olamıyor.

