

Mavi yakalar nasıl değişti?

- Eğitimlerine çok önem veriyorlar. Kariyer yapmak istiyorlar.
- Mavi yaka çalışanlar artık haklarının farkındalar. İş sözleşmeleri her iki tarafında açık ve net anlayacağı bir şekilde düzenlenerek imzalanıyor.
- Daha doğru, daha verimli, daha sağlıklı bir iş ortamına kavuşmak konusunda sorgulayıcı ve talepkârlar.
- Özellikle salt emek-yoğun işlere olan talep azalıyor.
- Daha yüksek ücret istiyorlar.



Hangi adaylar firmaların tercihi?

- Lise mezunu
- Takım çalışmasına yatkın
- İş deneyimi bulunan
- İletişim becerileri yüksek
- Teknik becerilerini geliştirmeye istekli
- Sürekli iyileştirme bakış açısına sahip
- Yaratıcı ve yenilikçi bakış açısına sahip
- Teknolojiyi yakından takip eden

Mavi yakalılara da kariyer!

İş dünyasında mavi yakalı çalışanın tanımı değişti. Artık mavi yaka denilince kariyer planı yapan, yönetimde sözü geçen, talepkâr çalışanlar akla geliyor. Firmalar artık çalışanlarını mavi ve beyaz yakalı olarak ayırmıyor. Mavi yakalılar beyaz yakalı çalışanlarla aynı şartlarda çalışıyor. Aralarındaki tek fark artık sadece renklerde kaldı

Mavi yaka çalışanlar iş dünyasında her geçen gün farklı konumlanıyor. Gittikçe değerlenen mavi yakalı çalışanlardan beklenenler gibi, onlara sunulan imkânlar da aynı şekilde artıyor. Hugo Boss İnsan Sistemleri Müdürü Mustafa İskifoğlu geçmişte, mavi yakalıların; üretim sürecinde fiziksel gücüne maas veya ücret karşılığı çalışan kişiler olarak adlandırıldığını, bedensel anlamda ne kadar ağır iş yapıyorsa ona göre bir ücretlendirmeye gidildiğini söylüyor. İskifoğlu "Mavi yakalıların yönetimdeki kararlarına katılma, fikir söyleyebilme, işini ve kendini geliştirme gibi kavramları yoktu. Genel olarak saat ücreti ile çalışan ve çok dar kapsamlı olan bu tanımın anlamını yitirdiğini ve iş dünyası tarafından bu eşigin



'KENDİLERİNİ GELİŞTİRİYORLAR'

Mavi yakalı çalışanların beklentilerinin başında kariyer gelişimleri de geliyor. Çünkü hem daha çok tercih edilmelerini sağlayan eğitim aynı zamanda maaşların yüksek olmasının da en önemli sebebi. Kendilerini geliştirmek isteyen mavi yakalılar için akademiler kuruluyor, iç ve dış eğitimler veriliyor, firmalar eğitimler konusunda ciddi rakamlar öne sürüyor. İşte birkaç örnek: Hugo Boss İnsan

Sistemleri Müdürü Mustafa İskifoğlu 2009 yılında mavi yakalı çalışanlarına verilen eğitimlerin 200 adam-saat olduğunu söylüyor. Standard Profil İnsan Kaynakları Direktörü Alkan Yıldırım 2009 yılında mavi yakalı çalışanlarının beyaz yakalı çalışanlarından daha fazla eğitim aldıklarını, eğitimlerin yüzde 70'inin iç kaynaklarla, yüzde 30'unun ise dış kaynaklarla gerçekleştirildiğini belirtiyor.

aşıldığını düşünüyorum. Mavi-beyaz yakalı ayrımı artık bizde de renk ayırımından başka bir anlam ifade etmiyor" diyor.

KÜRESEL REKABET MAVİ YAKANIN DEĞERİNİ ARTIRDI

Artık müşterilerin karar verme sürecinde ürün kalitesi ve maliyetinin öneminin artması mavi yakalı çalışanları önemli bir konuma getirdi. Standard Profil İnsan Kaynakları Direktörü Alkan Yıldırım "İşletmelerin başarılı olmaları için mavi yakalıların takımı önemli bir oyuncusu haline geldiler. Geçmişe

göre rekabet küreselleşti. Küreselleşen rekabet, rakiplerine göre her alanda daha iyi olmaları için şirketleri zorlamaya başladı. Rekabet edemeyen şirketler faaliyetlerini durdurmak zorunda kalyorlar. Rekabetçi yapıya sahip olabilmek için topyekûn insan kaynağınızın önemi hiç olmadığı kadar arttı" diyor.

Mavi yakalı çalışanların eskiden ilkököl mezunu olmaları yetiyordu ama şu an durum çok daha

farklı. Firmalar artık mavi yaka çalışanlarını lise mezunlarından seçiyor, ya da lise mezunu olmaları için destek veriyorlar. Adecco Satış ve Pazarlama Direktörü Betül Mumcu "Toplam kalite, hatasız üretim, düşük maliyet uygulamalarının firmaların gündemlerinde olduğu bu günlerde toplam çalışan eğitim düzeyini artırmak konusunda personel dağılımının önemli bir yüzdesini teşkil eden mavi

Teknoloji bilmeliler

İK uzmanları günümüzde teknolojinin ilerlemesi sonucu mavi yakalıların teknolojiyi çok iyi tanıması gerektiğini belirtiyorlar

SADECE EĞİTİM YETMEZ

Ayrıca firmalar eğitim dışında başka özellikler de arıyor. Ford Otosan İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü Nursel Ömez Ates "Günümüz mevzuatlarına uygun şekilde eğitim almış ve gerekli sertifikalara sahip, sadece mezun olduğu okuldaki katıldığı dersler ya da okuduğu kitaplar ile bilgi ve görgüsünü sınırlamayan, sahip olduğu teoriyi pratikle birleştiren ve bu hevesini açıkça ortaya koymuş, üretmeyi seven, yaptığı işi kendi işi gibi benimseyen kişilerle çalışmak için uğraş veriyoruz" diyor.

Deneyime göre değil testlere göre işe alım var

Mavi yaka işe alımında her geçen gün farklı yöntemler geliştiriyor. Bunlardan biri de adayların birçok teste tabi tutulması. Amaç ise o işte özellikle öne çıkan, kritik olan yeti, bilgi, beceri ne ise bunu ölçmek, bu konudaki becerisi iyi olan kişileri işe almak. Böylece kaza ya da hata oranları düşüyor. DBE Kurumsal



Ayşegül Horozoğlu

Gelişim Merkezi Yöneticisi Psikolog Ayşegül Horozoğlu Enkavi mavi yakalılarda pozisyona, yaptığı işe bağlı olarak; Genel Yetenek, Soyut Kavrama, Dikkat, Detay Algılama, Mekanik Yetenek, El-Göz Koordinasyonu, Mekânsal Algı Testleri uygulanabildiğine dikkat

MAVİ YAKAYKEN BEYAZ YAKA OLANLAR VAR

Mavi yakalı çalışanların işin mutfağında çalışıyor olmalarının

çekiyor. Bu testlerin yanı sıra özellikle kişilerin potansiyellerini görebilmek için mavi yakalıları özel kişilik envanteri uyguladıklarını belirten Enkavi "Bir de özellikle bazı pozisyonlar için çok önemli olan saldırgan davranış gösterme, işyeri kurallarına uygun davranma ve dürüstlük ile ilgili kişilerin risk taşıyıp taşımadığını gördüğümüz 'İşyeri Uyum Envanteri' uygulanabiliyor" diyor.

başka bir avantajı daha var. İşin mutfağını görüp üstüne bir de eğitimle destek verdikleri takdirde beyaz yakalı çalışan olabiliyorlar. Ayşegül Horozoğlu Enkavi "Gittikçe mavi yakalı - beyaz yakalı arasındaki yaklaşım farklılıkları azalmaya başlıyor. Eğitim düzeyleri arttıkça mavi yakalıların beyaz yaka pozisyonlarına geçişleri olabiliyor. İşin mutfağından gelen, tecrübesi ile daha fazla katma değer sağlayabilecek ve eğitim altyapısı da uygun olan mavi yakalı çalışanlara firmaların gerekli desteği sağlayarak -ki bu daha ileri eğitim almalarını, kendilerini geliştirmelerini sağlamak şeklinde olabiliyor- daha üst pozisyonlara hatta beyaz yaka pozisyonlara getirdiklerini görebiliyoruz artık" diyor.