



Mavinin Renkleri Zirvedeydi...

Son yıllarda yaşadığımız ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki değişimlerin yanında özellikle İK açısından şirketlerin yapılanma ve işleyişlerinde de önemli değişimler oldu. Ekonomik faaliyetlerde ağırlık "bilgi temelli faaliyetlere" kaydı, bilgi yönetiminde etkililik rekabet üstünlüğünü sağlamada öne çıktı.

Artık mavi yakalı çalışanların da bilgi ve İnsan Kaynakları yönetimi açısından önemi yadsınamaz hale geldi. Kimi zaman gerçekleştirdikleri inovatif çalışmalarla şirketlerine katma değer yaratan, kimi zaman da gösterdikleri performansla "beyaz yakalı" çalışanlara parmak ısırtan yeni bir mavi yakalı çalışan profiliyle karşı karşıyayız artık. Biz de, HRdergi olarak 9 Nisan'da Conrad Hotel'de DBE-Davranış Bilimleri Enstitüsü ve Enocta'nın Resmi Sponsorluğu'nda İK'cılarla beşinci kez bir araya geldiğimiz 'Mavi Yakalılarda İK Yönetimi Zirvesi'nde bu yeni mavi yakalı profili ve açılımı tartıştık. İşte zirveden sizin için derlediğimiz ayrıntılar...

Mavi yakalılarınızı seçme konusunda neler yapabilirsiniz?

HRdergi Genel Müdürü Alper Toper'in açılış konuşmasından sonra sözü ilk alan isimler DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurumsal Gelişim Merkezi Yöneticisi Ayşegül Horozoğlu Enkavi ve Philip Morris / Sabancı İşe Alım Lideri Yonca Koç oldu. Ayşegül Horozoğlu Enkavi, değişen mavi yaka profiline, mavi yakalı çalışan işe alım süreçlerine ve bu süreçte DBE tarafından kurumlara özel gerçekleştirilen testlere değindi.

Enkavi DBE bünyesinde Türkiye normlarına uygun olarak hazırlanan ve mavi yakalı çalışanların; kişilik, yetenek, bilgi, beceri ve diğer alanlardaki tutumlarının değerlendirebilmek amacıyla hayata geçirilen IPAT (Institute for Personality and Ability Testing) 16PF Endüstriyel Kişilik Envanteri'nin ve yine DBE tarafından geliştirilen mavi yakalılara özel testlerin ayrıntılarını aktardı.



Yonca Koç ise DBE ile ortak gerçekleştirdikleri 'Üretim Destek Elemanı Test Paketi'nin ayrıntılarını ve bu testin Philip Morris / Sabancı'ya yarattığı katma değeri paylaştı.

Bu testle birlikte daha fazla adayı aynı anda değerlendirme şansını yakaladıklarını ifade eden Koç kuruma özel geliştirilen bu testler sayesinde şirketlerine en uygun profildeki adayları belirleyerek etkin bir işe alım süreci gerçekleştirdiklerine vurgu yaptı.

Harekete geçen mavi ordu

Bis Değişim Şirket Ortağı Ali Tüzmen de 'Harekete geçen mavi ordu' başlıklı sunumu paylaşan isim oldu. Tüzmen, teknolojik cam ürünlerinde dünya lideri olan Schott'ta ger-

çekleştirdikleri bir başarı hikayesini anlattı. Schott'ta yaşanan stratejik iyileştirmelerden ve süreçlerden bahseden Tüzmen, bu değişim sürecinin ve iyileştirmelerin şirket kültürüne ve mavi yaka çalışan davranışlarına da değindi. Mavi yakalıları hedef alan bir kampanya gerçekleştirdiklerini ifade eden Ali Tüzmen bu kapsamda mavi yaka çalışanlarla sıcak temas sağladıklarına dikkat çekti.

Tüzmen, mavi yakalı çalışanların değer görmek ve takdir edilmek istediklerini, yöneticilerinden ise şeffaf ve adil bir yönetim istediklerini belirtti. Schott başarı hikayesinde en önemli noktalardan birinin doğru yapılandırılmış bir iç iletişim stratejisi olduğunu söyleyen Tüzmen sürekli iyileştirme sürecini de sürekli iyileştirmek ve ölçme-denetleme mekanizmasını da çok iyi yönetmek gerektiğinin altını çizdi.

İş Sağlığı ve Güvenliği sistemi ve mavi yakalılar



Zirvede söz alan isimlerden biri olan Schneider Electric İş Sağlığı ve Güvenliği Yöneticisi Ebru İğci mavi yakalılar konusunu farklı bir profilden değerlendirdi. 'İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminin sürdürülebilirliği ve gelişimi için mavi yaka personelin tam desteği' başlıklı sunumuyla dikkat çeken İğci, mavi yakanın tam desteği için uygulanan Schneider Electric İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını paylaştı.

Schneider Electric olarak en önemli hedeflerinin iş güvenliğini bir kültür haline getirmek olduğunun altını çizen Ebru İğci, mavi yakalıların bu kültüre nasıl adapte edildiğini anlattı. Oryantasyon programlarını ve hedefleri de aktaran İğci, özellikle mavi yakalı çalışanların ilgi gösterdiği yetkilendirme eğitimlerine ait



detayları paylaştı. Ebru İğci, sistemin devamlılığı için mavi yakalı çalışanların yanı sıra yöneticilere ve şirkete düşen görevleri de sıralarken denetimin de önemine vurgu yaptı.

Çalışma Grubu Lideri (ÇGL) seçim süreci



Ford Otosan Endüstri ilişkileri ve İK Operasyonları Müdürü Ali Rıza Aksoy, da zirvede yer alan isimlerdendi. Sunumunda Ford Otosan üretim sistemi ve organizasyonundan bahseden Aksoy Çalışma Grubu kavramına da açıklık getirdi.

Aksoy, "1 grup lideri ve idealinde 8 grup üyesinden oluşan, tanımlanmış operasyonları yanında FÜS araçlarını kullanarak sürekli iyileştirme odaklı çalışan ekip" olarak tanımladığı çalışma grubunun organizasyona ve üretime yarattığı katma değere vurgu yaptı.

ÇGL'lerin de bu gruplardan seçilen atelyelerde tanımlı operasyonları yapan en az 5, en çok 10 ama ortalama olarak 8 kişilik ekibi yöneten saat ücretli çalışanlar olduğunu ifade eden Ali Rıza Aksoy, başvuru süreciyle başlayan ve çeşitli sınavlarla devam eden ÇGL seçim sürecinin nasıl yönetildiğini detaylı örneklerle paylaştı. Gerek başvuru gerekse değerlendirme sürecinde en kritik görevin İK'ya düştüğünün altını çizen Aksoy, Ford Otosan olarak İK yönetim sistemlerini de bu sürece uygun revize ettiklerini belirtti.

Kurum hedefleri ve birey hedeflerinin hizalanmasında mavi yaka çalışanlar

Yılların deneyimli İK yöneticisi Yasemin Başar bu kez Danışman ve Eğitim Program Yöneticisi olarak katılımcıların karşısına çıktı. Baltaş Grubu adına söz alan Yasemin Başar, kurum hedefleri ile mavi yaka çalışan hedefleri entegrasyonuna değindi. Konuşmasında kurumsal kar-





Mavinin Tonları

Zirvenin kapanışı BARSESA Yönetmel Gelişim Danışmanlığı Kurucu Ortağı ve Genel Müdürü Çınla Sarıkaya'nın moderatörlüğünü üstlendiği 'Mavinin Tonları' isimli panel ile oldu. Sarıkaya'ya panelist olarak eşlik eden isimler ise; İnci Holding İK Müdürü Başak Ertaş Gödekli, ÖZAK Global Holding İK Direktörü ve İcra Kurulu Üyesi Hadiye Taşkın ve Danışman Ömer Uzun oldu. Moderatör Çınla Sarıkaya, mavi yaka çalışanların iş dinamiklerinin ve motivasyonel yöntemlerinin sürekli değiştiğini ve artık tek bir mavi yaka profilinin olmadığını ifade ederken artık mavinin de farklı tonlarının olduğunu ve yöneticilerin de bu tonlara ve değişime ayak uydurmaları gerektiğini belirtti. Ömer Uzun ise mavi yakalıları motive eden unsurlara ve uygulamalara değindi. Mavi yaka İK uygulamaları konusunda şirketlerin bilgi ve niyette değil, uygulamada sorun yaşadıklarına dikkat çeken Uzun, güvenin önemine değindi ve güvenin olmadığı yerde bilgi ve sistemlerin işe yaramadığını sözlerine ekledi.

Mavi yaka İK süreçlerinde üretim ve İK'nın aynı dili konuşması gerektiğine dikkat çeken Hadiye Taşkın yeni nesil mavi yaka çalışan profilinin detaylarını paylaştı. ÖZAK Global Holding olarak mavi yakalılarına yönelik gerçekleştirdikleri İK uygulamalarına da değinen Taşkın mavi yakalı çalışanların organizasyondan beklentilerine de ışık tuttu. Panelistlerden Başak Ertaş Gödekli ise, mavi yakalı Y kuşağı çalışanlara değindi ve bu kuşağın farklılıklarını ve farkındalıklarını anlattı. Günümüzde şirketlerin de inovatif bir mavi yaka çalışan profili beklediklerini ifade eden Gödekli, bu beklentilerin mavi yaka çalışanlardaki yansımalarına da değindi.

neye bakış, hedeflerin bu kapsamda hizalanmasının yanı sıra mavi yaka çalışanlara ilişkin stratejik İK göstergelerine de değinen Başar, kurum çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinliklerinin kurumun ölçülebilir iş sonuçlarına ve 'kurumsal karne'sine doğrudan etkisini tartıştı. Başar sağlıklı bir ilişkilendirmenin yolunun hedeflerin kurum hedeflerinden başlayarak kademeli olarak tüm çalışanlara indirgenmesiyle mümkün olduğunu belirtti.

Yasemin Başar, özellikle iş gücünün önemli bir bölümünü mavi yakalı çalışanların oluşturduğu sektörlerde de bu konunun önemine dikkat çekti. Mavi yaka işe alımlarında, adayların iş güvenliği konusundaki yaklaşımlarını ölçmenin önemine vurgu yapan Başar, Baltaş Grubu'nun kişilik ölçümlerindeki iş ortağı Hogan Assessment'in geliştirdiği ve Baltaş Grubu'nun Türkiye'ye uyarladığı Güvenlik Raporu'nun sağladığı katma değeri uygulamalı örneklerle birlikte katılımcılarla paylaştı.

Fark yaratmanın farklı yolu



Aras Kargo İK Genel Müdür Yardımcısı Gülçin Poyraz da, Aras Kargo olarak mavi yaka çalışanlara yönelik gerçekleştirdikleri ve hizmet sektöründe mavi yaka çalışanları bulan şirketlere eşsiz bir vaka örneği oluşturan Aras Akademi'yi anlattı. Sunumunda kendisine eşlik etmek üzere üç başarılı mavi yakalı çalışana da söz veren Poyraz, üniversitelerle işbirliği yaparak kurdukları Aras Akademi'yle birlikte çalışanların faaliyet alanlarında işlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlayacak destekleme programları oluşturmayı ve kendilerini "değerli" hissetmelerini hedeflediklerini belirtti.

Sürekli ve diplomalı eğitimlerle özellikle mavi yakalı çalışanların kariyer açısından gelecekte beklenilerinin arttığına dikkat çeken Gülçin Poyraz bu beklentilerle birlikte çalışan memnuniyetinde yükseliş buna karşın çalışan devir oranında düşüş yaşadıklarına dikkat çekti. Oturum esnasında söz alan mavi yakalı Aras'lılar katılımcılara bu eğitimlerle birlikte

değişen hayatlarını ve memnuniyetlerini aktardılar.

Çalışanlarla başarmak



Bilim İlaç İK Yöneticisi Ayşegül Tekin de zirvede söz alan isimlerden oldu. Tekin 'Çalışanlarla başarmak-Mavi Yaka Uygulamaları Bilim İlaç Örneği' başlıklı sunumuyla Bilim İlaç başarı hikayesini paylaştı. Mavi yaka çalışanlara yönelik uyguladıkları bütünsel İK süreçlerine değinen Ayşegül Tekin, mavi yaka adaylarına uyguladıkları Değerlendirme Merkezi araçlarından ve bu araçların organizasyona yarattığı katma değerden bahsetti. Özellikle mavi yaka çalışanların ilgi gösterdiği Aday Öneri Sistematiği üzerine de konuşan Tekin, farklı oryantasyon çalışmalarını da paylaştı. Tekin, mavi yakalılarına sundukları eğitim ve gelişim fırsatlarını paylaşırken online bilgi platformu haline getirdikleri Bilim Kampüs ve kariyer yönetimi uygulamalarına dikkat çekti.

Sahada yüksek performans

Sahada yüksek performans

Gıda devi Nestlé Türkiye'nin mavi yaka uygulamaları da zirvede yer aldı. Bu uygulamaları paylaşan isim ise Nestlé Teknik İnsan Kaynakları Müdürü Emre Sezgin oldu. Nestlé Türkiye olarak sahada yüksek performansını nasıl sağladıklarını anlatan Sezgin, bu başarıyı iş başı eğitim ve oryantasyona, eğitim ve gelişim fırsatlarına, etkin performans yönetimine, adil ücret ve ödüllendirme sistemlerine borçlu olduklarını sözlerine ekledi. Emre Sezgin hedeflerinin; çalışanların % 100 katılımını teşvik ederek Nestlé Sürekli Mükemmellik'e göre tanımlanmış, değişim yönetimini destekleyen ve iş sonuçlarını etkileyen tüm faaliyetlerin nicelik ve kalitesinin artırılması olduğunu belirtti. ■

