

MAVİ YAKA YÖNETİMİ

Mavi yaka kavramı, emek yoğun işletmelerde bedenen çalışan personelimizi tanımlamak için kullanılır. Beyaz yaka çalışanlarımızdan farklı olarak bir işletmedeki planlama, hesaplama, tasarım veya genel idari işler gibi daha çok masa başında yapılan işler yerine sahada kas gücü ve emek gerektiren faaliyetleri yerine getirirler.

Mavi yaka çalışanlar, emek yoğun işletmelerin özüdür ve bel kemiğidir. Aslında onlar olmadan tüm makina yatırımları anlamsızdır. Bir bakıma, mavi yaka sahadaki çabaları ile işletmenin geleceğini şekillendirir. Mavi yaka çalışanlardan genelde daha dikkatli ve verimli çalışmaları, başladıktan kısa süre sonra işten ayrılmamaları beklenir. Personel çalıştığı ortamda kendini iyi hissediyorsa aidiyet duygusunu, moral motivasyonunu, performansını ve üretkenliğini yükseltebilir. Çalışanın kendini iyi hissetmesi için ise tüm çalışanlara değer verilen, görüşleri dinlenen, kimseye haksızlık yapılmayan ve gelişme imkanı tanınan bir ortamın sağlanması gerekir.

Diğer yandan, temel beklentileri gerçekleştirmek için en baştan doğru kişinin seçilmiş olması da çok önemlidir. İşe doğru kişiyi aldığımızdan emin olmak için iş görüşmelerini gelişi güzel yapmak yerine belirli bir plan çerçevesinde adayla en baştan temel yetkinliklerin ne olması gerektiği ve bu görevde beklentilerin neler olduğu açıkca anlatılmalı ve firma hakkında özet ama özenli bilgilendirme yapılmalı. Ardından işbaşı eğitimleri düzgün bir şekilde verilmeli ve iyi bir oryantasyon eğitimi ile işe başlaması sağlanmalıdır. Bu sayede personel devir oranlarımızı düşürmek ve bu nedenle oluşan kayıpları azaltmak mümkün olabilir.

Mavi Yaka ile iletişim

Bir topluluğu yönetebilmeniz bireysel olarak ne kadar sağlıklı bir iletişim kurduğunuz ile direkt alakalıdır.

Astınız da olsalar mavi yaka çalışanlarınızı "iş arkadaşları" olarak düşünmek daha açık ve akıcı iletişimi kolaylaştıracaktır.

Çalışanlarınız ile sağlıklı bir iletişim için aklınızda bulundurmanız gereken birkaç önemli öneri;

Şeffaf olun

Mavi yakalı çalışanlara karşı dürüst ve açık sözlü olun ve onları işinizdeki gelişmelerden haberdar edin. Hassas stratejiler veya finansal bilgileri paylaşmak sorun olabilir ama işletmenin genel gidişatı, hedefler ve beklentiler konusunda çalışanları güncel tutmaya çalışmalısınız. Diğer yandan üst yönetimin büyük değişiklik durumlarında veya en azından senede bir kez mavi yakalı çalışanlara bazı bilgileri direkt iletmesinde fayda olacaktır.

Hitabet biçiminize dikkat edin

Mavi yakalı çalışanlar işletme bütünü ile ilgili konularda teknik ve ticari olarak yeterli derecede bilgili olmayabilirler. Meslekten olmayan kişilere yabancı olabilecek terimleri veya insanların kafasını karıştıran sektöre özel jargonları kullanmaktan kaçının. Mavi yakalı çalışanların işin bütününe sizinle aynı şekilde kavraması pek olası değildir. Bu nedenle görevleri ile ilgili işlerin ayrıntısını tartışmıyorsanız, tecrübesiz bir kitleyle konuştuğunuzu varsayın. Ayrıca sizin üst onların ast olduğunu hissettirecek tarzda üst tonda konuşmalardan da kaçınmak gerekir. "İş arkadaşlarınızla" iletişim kurmanın amacının, sadece akıllı görünmek değil, bir mesajı iletme ve işleri halletmek olduğunu unutmayın.

Yüz yüze iletişim önemlidir

Personeliniz ile mümkün olan durumlarda bireysel olarak konuşmak için zaman ayırın. Bu konuşmaların monolog olmaması için gayret edin ve iyi bir dinleyici olun. Bu, her çalışanın değerli hissetmesini ve detayda sizin göremediğiniz ya da performansları hakkında özel bilgileri öğrenmenizi sağlayacaktır. Diğer yandan, her çalışanın bölüm yöneticisi ile en azından her yıl performans değerlendirmeleri yapması kendine olan güveni arttıracaktır. Önemli bir konu da, eğer bir sorun gözünüze çarpmışsa bunu direkt siz tebliğ etmeyin, mavi yakalı çalışanlar genellikle üst

düzyer personelden bir uyarı almaktan hoşlanmazlar. Bunun yerine ilk amirlerini bilgilendirin ve konuyu ona devredin.

Ulaşılabilir olun

Mavi yakalı çalışanlar endişe veya önerilerini doğrudan yöneticilere dile getirmekten hoşlanırlar. Periyodik personel toplantılarının veya bire bir toplantılarınızın sonuna soru-cevap bölümü ekleyebilirsiniz. Ayrıca, personeliniz herhangi biri işle ilgili bir konuyu görüşmek istediğinde size rahatlıkla gelebileceğini ve kapınızın hep açık olduğunu bilmelidir.

Beden dilinize özen gösterin

Beden dilinizi kontrol etmek mavi yaka ile iletişimde çok önemlidir. Konuşurken, sözsüz iletişim yolu olan beden dilinizin mutlaka farkında olun. Araştırmalar bireyler arası iletişimde beden dilinin sözlerden çok daha fazla etkili olduğunu gösteriyor. Örneğin, elinizi çenenizde tutar ve çalışmanızı dinlerken aralıklı olarak gözlerinizi devirerseniz, bu onun söyleyecekleriyle gerçekten ilgilenmediğiniz intibağını bırakır. Ya da kollarınızı göğsünüzde çaprazlama bağlamış vaziyette bir duruş aslında iletişime çok da açık olmadığınızı karşı tarafa fısıldarken "patron benim" görüntüsü verir. İyi bir dinleyici olun, personelinizin kendisini serbestçe ifade etmesine müsaade edin ve bu esnada göz temasını asla kesmeyin. Zira, siz konuşurken başka yerlere bakan, başka işlerle uğraşan bir dinleyiciden rahatsız oluruz. Mavi yaka da bir konuyu dile getirirken tüm ilgiyi kendi üzerinde tutmak ister. Diğer yandan konuşma esnasında mavi yaka ile sürekli göz teması kurulması hem bir saygı göstergesidir hem de çalışanın söylediklerinize odaklanmasını sağlar.

Olumlu cümleler kurun

Çalışmanızla konuşurken olumsuz iletişim ve kelimelerden kaçının. Özellikle hararetili tartışmalarda mümkün olduğunca olumlu cümleler kurarak gidişatı olumluya çevirmeye çalışmak gerekir. Örneğin, bir hatasını tartışıyorsanız, "neden bu hatayı yaptın?" şeklinde onu sertçe uyarmak yerine basitçe "peki, en azından artık hatayı tanımış olduk ve tekrar etmemesi için gerekli önlemleri beraber alabiliriz" diye durumu olumluya çevirebilirsiniz.

Dozunda mizah

Etkili iletişimi desteklemek için mümkün olduğunda çalışanlarınızla konuşmalarınıza mizah katın. Mizah, çalışanın dağılan ilgisini tekrar toplayacak ve konuşmayı daha akıcı hale getirecektir.

Mavi yaka çalışan motivasyonu

Mavi yaka çalışanların işletmelerin bel kemiği olduğundan bahsetmiştik. Fakat neredeyse tüm işletmelerin mavi yaka çalışanlar konusunda benzer şikayetleri bulunuyor; iletişim, motivasyon, verimlilik ve çok yüksek personel devir oranları. Bu konular her zaman önümüzde büyük bir problem olarak duruyor. Öyleyse, bu değerli kaynağımızı daha verimli ve daha faydalı hale getirmek söz konusu olduğunda neden gerekli adımları atmıyoruz? İşte bunu tam da çalışanların aidiyet duygusunu ve motivasyonlarını arttırarak başarabiliriz.

Aidiyet duygusu hisseden bir çalışan, daha iyisini yapmak için gönüllü çaba gösterir. Kendi işi olmadığı halde devrilmiş çöp kutusunu kaldıran ya da vardiyası bittiği halde son yaptığı işleri kontrol eden çalışanlar buna bir örnektir. Aidiyet duygusu çok önemlidir, çünkü motive olmuş çalışanların firmalarından ayrılma olasılıkları %65 daha düşüktür, iş kazası riskleri %48 daha azdır ve %21 daha üretkendirler. Bu durumun işletmeye yansması daha düşük kayıplar ve daha yüksek kârlılık anlamına gelir.

Motivasyon arttırıcı dokunuşlar

Birkaç basit dokunuş yaparak çalışanların motivasyonunu yükseltebilirsiniz. Bu çalışanların şirket içerisinde daha iyi hissetmelerine yardımcı olacak ve aidiyet duygusunu geliştirecektir. İşte bu amaca hizmet edecek birkaç öneri;

Personel eğitimi önemlidir

İster yeni isterse de eski bir çalışanın sorumluluklarını sağlam bir şekilde kavrayamaması

durumunda kafası karışır, motivasyonu düşer ve hata yapma ihtimali artar. Bu, çalışanlarımızın mutsuz olmasına ve veriminin düşmesine yol açar.

Kapsamlı eğitim, yeni personelin işin özelliklerini ve kendi rolünü anlamasına yardımcı olur. Unutulmaması gereken bu aşamanın personelin eğitmen ile iletişime geçebileceği, sorular sorabileceği ve endişelerini giderebileceği aşamadır. Kaldı ki ilk izlenimi iyi olan bir çalışanın şirketinizde üç yıldan fazla kalma olasılığı çok yüksektir.

İletişim kanallarını sürekli geliştirin

Emek yoğun endüstrilerde genelde iç iletişim tek yönlü meydana geliyor. Duyurular ve güncellemeler yönetimden aşağıya doğru gider ve konuşma burada biter. Oysa günümüzün mavi yakalı çalışanları daha fazla şeffaflık talep ediyor, Z kuşağının genel davranış biçimine göre iletişim yolları geliştirmek faydalı olacaktır. Çalışanlarınızın işe katılımını sağlayın ve fikirlerini sık sık sorun. Bu onların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacak ve bağlılıklarını arttıracaktır. Çalışanlarınızla nasıl iletişim kurduğunuz da çok önemlidir, bu nedenle yukarıda bahsedilen mavi yaka ile iletişim önerilerine dikkat edilmelidir.

Değer verdiğinizizi gösterin

Çalışanların özel ve önemli günlerini hatırlamak ve yanlarında olduğumuzu hissettirmek onlara değer verdiğimizizi gösterir. Burada ayrımcılık yapılmaması önemlidir, zira bir çalışanın yaş günü hatırlanmışken diğerlerinin ki unutulursa kişinin kendisini değersiz hissetmesine neden oluruz. Diğer yandan çalışan için hazırladığımız ortama da yeterli önemi göstermeliyiz. Çalışma ortamı kadar, soyunma odaları, servis araçları, yemek düzeni ve tuvaletlere gösterilen özen motivasyonu üst düzeye çıkarır. Ayrıca dini vecibelere saygı gösterilmesi ve bunun için de uygun bir ortam sunulması çalışanın bağlılığını üst seviyelere çekecektir. İSG açısından dikkatli çalışmak ve bunu teşvik etmek çalışana değer verdiğimizizin en önemli göstergelerindendir. Çalışan, kendisine değer verildiğini ve organizasyonun önemli bir parçası olduğunu hissetmelidir.

Önemli bir ödül: teşekkür ve taktir edin

Hepimizde olduğu gibi çalışanlarımızın da sürekli teşvik edilmeye ihtiyacı vardır. Başarıları mutlaka övün ve bunu kişisel bir tebrik olarak ifade etmeyi unutmayın. Parasal olmayan ödüller de çok önemlidir ve hatta daha büyük etkiye sahiptir. Çalışan bu sayede fark edildiğini anlayacak ve bundan büyük mutluluk duyacaktır. Diğer yandan övgü ve tebrik çalışanlarınızın daha fazlasını başarmasına yardımcı olmanın başka bir yoludur. Olumlu bir hareket nedeniyle yaptığınız bu davranış yeni standart haline gelebilir ve hatta diğer çalışanlar tarafından da örnek olarak alınır. Teşvik edici girişimler, çalışan motivasyonunu, katılımını, üretkenliği ve aidiyet duygusunu iyileştirir.

Hatalar karşısında olumlu bir tutum sergileyin

Hepimiz hata yaparız. Sorun olduğu anda ceza vermek yerine, ekibinizin neyin yanlış gittiğini tartışmasını ve bir çözüm bulmasını sağlayın. Bu ortam çalışanların yapılan hata ve sorunlar hakkında daha fazla bilgi edinmelerine ve bilinçlenmelerine yardımcı olurken aynı zamanda sürekli gelişim ilkesini teşvik edecektir. Bu konuda diğer önemli bir husus da hata durumunda olayları kişiselleştirmemektir. “Sen hata yaptın” yerine “bu hatayı nasıl önleriz” şeklinde bir yaklaşım hem motivasyonu düşürmeyecek hem de hataların önlenmesine olumlu katkı sunacaktır.

Sistem kurun

Sistematik çalışma mavi yaka motivasyonunu üst seviyelere taşır. En kötü sistem dahi sistemsizlikten iyidir. Sistemsizlik içerisinde kaos oluşması ihtimali artar, bu da çalışanın hangi durumda ne tepki vermesi gerektiği konusunda endişelenmesine neden olur.

Görüş bildirmelerine olanak vererek şirket yönetimine katılmalarını teşvik edin

İşi gerçekleştiren mavi yaka personelinizden her konuda geri bildirim toplamak için bir iç iletişim platformu oluşturun. Böyle bir enstrüman çalışanlarınızın şirket ile ilgili konularda fikirlerini paylaşma olasılığı arttıracaktır. Mesela, çalışanların öneri ve taleplerini yazılı olarak yönetime iletebilecekleri bir sistemi kurun. Firmaya katkıda bulunan personelin iş tatmini ve şirkete bağlılığı artacaktır. Dolayısı ile çalışanların şirket yönetimine katılımı teşvik edilmeli, düşünce ve fikirlerini paylaşmaları için uygun ortam sağlanmalıdır. Bu onlara saygı, güven ve sadakat duyduğunuzu

gösterecek ve nihayetinde personel devir oranları düşecek, işyeri üretkenliği yükselecek ve kârlılığınız artacak. Unutmayın, mavi yaka çalışanlarınıza yaptığınız yatırımın pozitif getirisi mutlaka olacaktır.

Kişisel gelişim imkanı verin

Kişisel gelişim eğitimleri çalışanların eksiklerini fark etmelerine yardımcı olurken, motivasyonu ve nihayetinde aidiyet duygusunu artırır.

Çalışanların birbirlerine olumlu geri bildirim vermelerini teşvik edin

Aralarında ast-üst ilişkisi olmayan iş arkadaşlarının herkese açık bir platformda birbirlerine olumlu geribildirim (takdir ve övgü) vermesi, çalışan bağlılığı ile pozitif bir ilişkiye sahiptir. Bunun için iletişim panolarında ayın elemanı, başarı hikayeleri veya periyodik ödüllendirme toplantıları düşünülebilir. Bu tür uygulamalar, şirket bütününde başarı elde etmiş personellerin tanınmasına fırsat vereceğinden, çalışanların şirket yönetimine, iyileştirme çalışmalarına ve öneri sistemlerine katılımını teşvik eder. Yönetim böylece hem başarılı çalışanları bu şekilde ödüllendirmiş olacak hem de personeli sürekli daha iyiye aramaya teşvik edecektir.

İlk kademe yöneticilerini bilinçlendirin

İşletmelerde mavi yaka çalışanların problemleri genelde birinci kademe yöneticileri ile yaşadıkları sorunlardan kaynaklıdır. Aslında bu çok normaldir, zira gün içerisinde en çok iletişimde oldukları kişiler de bunlardır. İlk kademe yöneticileri genelde işletmedeki işleyişi iyi bilen, işi daha önce kendi tecrübe etmiş ve burada gösterdiği başarı nedeniyle yükselmiş çalışanlarımızdır. İş teknik olarak iyi yapan bir çalışanı yönetici konumuna getirirken, artık yeni görevinde bir de insan yönetmesi gerektiği için gerekli eğitimlerini aldırıyor muyuz? İlk kademe yöneticileri etkili iletişime ve motivasyona ne kadar dikkat ediyor? Taktir etme, geri besleme verme, değer verme, motive etme, insiyatif verme konularına ne kadar hakimler? Eğer burada bir hata varsa bu tamamen bizim hatamızdır. İlk kademe yöneticilerimizin bu konudaki yetkinliklerini geliştirmek, mavi yaka motivasyonu üzerinde direkt etkili olacaktır.

Sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik edin

Sağlıklı bir çalışan iş yerinde de daha verimli olacaktır. Çalışanların özel hayatlarında da daha sağlıklı bir yaşam tarzına geçmesi için bilinçlendirin. Doğru beslenme, uyku düzeni, sigara ve alkolün zararları gibi konularda eğitimler düzenleyebilir, iletişim panolarında bu konuların sürekli hatırlanmasını sağlayabilirsiniz.

Açma-germe molaları verin

Fiziksel çalışma şartları personeli gün içerisinde çok zorlar. Açma-germe egzersizleri, personelin günlük görevlerini yerine getirmek için çevik ve formda kalmasına yardımcı olur.

Bir slogan aşılaysın

Sloganlar şirket ve çalışanlarınız arasında güçlü bir bağ oluşturur. İyi kurgulanmış bir slogan, insanları ortak bir amaç etrafında birleştirir ve bu da iş yeri motivasyonunu ve bağlılığını artırır.

Mavi yaka iletişiminizi sağlam ve motivasyonlarını yüksek tutarak şirket verimliliğini arttırırken hata ve kayıpların da önüne geçebilirsiniz. Yukarıda değindiğimiz basit öneri ve hatırlatmalar aslında bu işin çok da karmaşık olmadığını bize gösteriyor.

Son olarak değinmek istediğim konu, yönetici eğer mavi yaka çalışanı ile iyi bir iletişim kurmak istiyorsa zaman zaman kendisini çalışanının yerine koyup “ben olsaydım bana nasıl davranılmasını isterdim” şeklinde düşünmeli ve özeleştirii yapabilmelidir. Mavi yaka çalışanı iyi yönetmek istiyorsak temel yaklaşımımız da böyle olmalıdır.