

Studiu EY: Angajații au un sentiment de apartenență la locul de muncă, însă majoritatea nu se simt confortabil să împartășească anumite aspecte ale identității lor



Aproape jumătate (41%) dintre angajații din companiile din întreaga lume spun că serviciul lor este locul în care au cel mai puternic sentiment de apartenență, după cel de acasă – arată rezultatele Barometrului EY Belonging 3.0. Totuși, 75% dintre respondenți spun că s-au simțit excluși la locul de muncă. În ciuda unui context general caracterizat de sentimente pozitive de apartenență la locul de muncă, 56% dintre respondenții la nivel global consideră că nu pot împărtăși sau sunt reticenti în a împărtăși anumite aspecte ale identității lor la locul de muncă, de teamă că acest lucru i-ar putea împiedica să se integreze. Această cifră este chiar mai mare în cazul respondenților LGBTQ+, 77% dintre aceștia simțindu-se inconfortabil să împărtășească detalii ale identității lor la locul de muncă.

Cea de-a treia ediție a *EY Belonging Barometer* sondează perspectivele angajaților din diverse industrii și organizații din întreaga lume. Într-o lume post-COVID-19, în care tipurile de flexibilitate la locul de muncă evoluează, iar incertitudinea economică accentuată continuă, la fel și procesul de adaptare la schimbările forței de muncă, răspunsurile evidențiază o fractură în cazul apartenenței la locul de muncă.

Pentru a combate în mod eficient sentimentele de excludere la serviciu, verificarea modului în care se descurcă cineva, atât la locul de muncă, cât și în viața personală, rămâne un factor care contribuie, în primul rând, la crearea unui mai bun sentiment de apartenență pentru 32% dintre respondenți. Acest procent ajunge la 39% în cazul respondenților din SUA, confirmat și în edițiile anterioare ale Barometrului din 2018 (38%) și 2020 (37%).

Karyn Twaronite, vicepreședintele global al EY - Diversitate și incluziune, spune: „Deși este încurajator faptul că lucrătorii continuă să simtă un sentiment sporit de apartenență la locul de muncă, este clar că a apărut o fractură în cazul multora dintre ei la nivel global, din toate dimensiunile diversității, care se simt excluși, se autoexcluză în mod activ sau ascund anumite aspecte din profilul lor la locul de muncă. Pentru liderii care caută să reducă acest decalaj pentru a maximiza angajamentul, bunăstarea și productivitatea și pentru a le permite angajaților lor să se simtă liberi să fie ei înșiși, verificările individuale continuă să conteze cel mai mult.”

Permiterea flexibilității crește sentimentul de apartenență al angajaților

Deși mediul de lucru actual a ridicat multe provocări, este clar că o mai mare flexibilitate a contribuit la sporirea sentimentului de apartenență al angajaților. Respondenții spun că simt un sentiment de apartenență sporit, pentru că organizația lor a devenit mai flexibilă și pentru că au fost încurajați să fie deschiși cu privire la opiniile, nevoile, preferințele și personalitatea lor.

Un procent de 45% dintre respondenți au spus ca munca flexibila, inclusiv autonomia în alegerea orelor și a locației, a fost principalul factor de motivare pentru a deschide tema diversității, echității și incluziunii (DE&I) în cadrul echipelor lor. Acest fapt subliniază pentru cei care ocupa poziții de conducere cât de important este sa se continue integrarea și oferirea de soluții flexibile la locul de munca în prezent.

Salarizarea echitabila poate fi cea mai rapida cale de abordare a inechității; încrederea în oportunitatile de promovare poate fi în scadere

O majoritate covârșitoare a respondenților recunosc un anumit nivel de inechitate la locul de munca, doar 6% afirmând ca nu au simțit deloc acest sentiment. Salariul echitabil este citat de 40% dintre respondenți ca fiind cel mai important factor care contribuie la sentimentul de echitate la locul de munca, urmat de evaluarea echitabila a performanțelor (34%) și repartizarea echitabila a sarcinilor de lucru (30%).

De asemenea, angajații nu sunt pe deplin încrezatori în faptul ca organizatiile lor ofera oportunități de progres în cariera. 66% dintre lucratori considera ca exista bariere în calea avansării în cadrul companiei lor, lipsa resurselor adecvate (24%) fiind raportata ca fiind cel mai frecvent obstacol, urmata de lipsa unui salariu echitabil (23%) și de accesul inegal la oportunități (21%).

Viitorul bazin de talente depinde de companiile care acorda prioritate DE&I

Inițiativele DE&I continua sa joace un rol esențial în recrutarea și atragerea talentelor de top. 63% dintre respondenți ar alege o companie care acorda prioritate DE&I în locul uneia care nu o face, iar 74% spun ca prioritatea acordata de compania lor DE&I este un factor care le influențeaza alegerea locului de munca.

Aceasta tema este mai pronunțata în rândul generației Z și al milenialilor, dintre care 73% și, respectiv, 68% au declarat ca ar alege o companie care acorda prioritate DE&I în detrimentul uneia care nu o face, față de 53% din generația X și 46% din generația baby boomers.

Ana-Maria Voicu Domșa, *Partener, Global Compliance & Reporting, Diversity & Inclusion Lead, EY România*, punctează: „Consider ca este important ca organizațiile sa depășeasca faza eforturilor de suprafață în privința diversității și sa prioritizeze crearea de culturi incluzive, care hranesc un sentiment autentic de apartenență. Procedând astfel, ei pot debloca întregul potențial al forței de munca diverse, stimulând inovația, productivitatea și, în cele din urma, succesul.

Întrebarea care trebuie pusa din ce în ce mai mult nu mai este `ce câștig eu prin dezvoltarea programelor DE&I și o cultura interna diversa și incluziva`, ci mai degraba care vor fi consecințele și pierderile în cazul în care nu fac acest lucru.”