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

- **75% dintre respondenți s-au simțit excluși la locul lor de muncă; socializarea cu colegii rămâne primordială**
- **În cazul organizațiilor care permit flexibilitatea, respondenții au un sentiment sporit de apartenență la locul de muncă**
- **63% dintre respondenții din toate generațiile prioritizează în prezent diversitatea, echitatea și incluziunea (DE&I) în alegerea unei companii, iar acest lucru este și mai important pentru talentele Gen Z și mileniali**

Aproape jumătate (41%) dintre angajaţii 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 reticenți 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 şi 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, echitate 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 autoeditează 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 angajaţilor

Deși mediul de lucru actual a ridicat multe provocări, este

clar că o mai mare flexibilitate a contribuit la sporirea sentimentului de apartenență al angajaţilor. 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 că munca flexibilă, 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 ocupă poziții de conducere cât de important este să se continue integrarea și oferirea de soluții flexibile la locul de muncă în prezent.

Salarizarea echitabilă poate fi cea mai rapidă cale de abordare a inechității; încrederea în oportunităţile de promovare poate fi în scădere

O majoritate covârșitoare a respondenților recunosc un anumit nivel de inechitate la locul de muncă, doar 6% afirmând că 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 muncă, urmat de evaluarea echitabilă a performanțelor (34%) și repartizarea echitabilă a sarcinilor de lucru (30%).

De asemenea, angajaţii nu sunt pe deplin încrezători în faptul că organizaţiile lor oferă oportunități de progres în carieră. 66% dintre lucrători consideră că există bariere în calea avansării în cadrul companiei lor, lipsa resurselor adecvate (24%) fiind raportată ca fiind cel mai frecvent obstacol, urmată de lipsa unui salariu echitabil (23%) și de accesul inegal la oportunități (21%).

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

Inițiativele DE&I continuă să joace un rol esențial în recrutarea și atragerea talentelor de top. 63% dintre respondenți ar alege o companie care acordă prioritate DE&I în locul uneia care nu o face, iar 74% spun că prioritatea acordată de compania lor DE&I este un factor care le influențează alegerea locului de muncă.

Această temă este mai pronunțată în rândul generației Z și al milenialilor, dintre care 73% și, respectiv, 68% au declarat că ar alege o companie care acordă 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 că este important ca organizațiile să depășească faza eforturilor de suprafață în privința diversității și să prioritizeze crearea de culturi incluzive, care hrănesc un sentiment autentic de apartenență. Procedând astfel, ei pot debloca întregul potențial al forței de muncă diverse, stimulând inovația, productivitatea și, în cele din urmă, succesul. Întrebarea care trebuie pusă din ce în ce mai mult nu mai este «ce câștig eu prin dezvoltarea programelor DE&I și o cultură internă diversă și incluzivă», ci mai degrabă care vor fi consecințele și pierderile în cazul în care nu fac acest lucru”.*