

Studiu global EY: Echilibrul între viața profesională și viața privată costă scump Generația Y

La nivel global, o treime din angajații cu normă întreagă declară că gestionarea raportului viață profesională-viață privată a devenit tot mai dificilă în ultimii cinci ani, se arată în studiul EY „*Work-life challenges across generations*”. Principalul motiv este acela că “salariul nu a crescut foarte mult, însă cheltuielile da”.

Derulat în rândurile unui număr de aproximativ 9.700 de angajați cu normă întreagă din companii de dimensiuni diferite din SUA, Germania, Japonia, China, Mexic, Brazilia, India și Marea Britanie studiul are la bază criterii care țin de geografie, generație, sex, statut parental și o comparație manageri versus non-manageri.

Studiul a fost realizat în contextul în care, în prezent, pozițiile manageriale se transferă către generațiile mai tinere, pentru a identifica provocările cu care se confruntă angajații din diverse companii în țara lor.

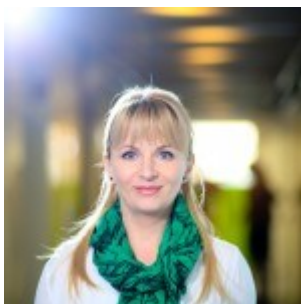
Analiza a vizat în mod special generația Y, care se confruntă cu o “furtună perfectă” provocată de creșterea dramatică a responsabilităților individuale generate de ocuparea unor funcții manageriale, simultan cu transformarea lor în părinți.

Având în vedere că acești tineri care sunt și părinții sunt supuși unor presiuni tot mai mari, studiul a urmărit să evidențieze ce își doresc angajații de la un loc de muncă și de ce renunță la el, de ce rămân acolo și cum diferă aceste motivații în funcție de generație.



Iată principalele trei concluzii ale studiului EY „Work-life challenges across generations”:

- La nivel global, aproximativ 50% dintre manageri muncesc peste 40 de ore pe săptămână și patru din zece declară că numărul de ore suplimentare a crescut în ultimii cinci ani, cele mai multe creșteri fiind înregistrate în rândul generației Y care sunt și părinți.
- Principalele constrângeri care domină provocările legate de raportul viață profesională-viață privată sunt: salariile stagnante, cheltuielile în creștere, numărul de ore petrecute la muncă și creșterea numărului de responsabilități la muncă și acasă.
- Aproximativ jumătate dintre respondenții care fac parte din generația Y și din generația X au menționat drept cauză creșterea responsabilităților la locul de muncă iar, mai mult de 40%, creșterea responsabilităților față de familie.



Andreea Mihnea, director HR, EY România, explică:

„Suntem în era lui „vreau” și tot ceea ce ne înconjoară face să pară că răspunsul la „vreau” nu are cum să fie altul decât pozitiv. Suntem bombardați cu posibilități atât în sfera profesională, cât și în cea privată, iar opțiunile de carieră acum sunt nu doar mai prezente și mai variate, ci și mai puternic promovate pe multele canale de informare actuale.

Pericolul generației Y este tentația și relația acesteia cu sinele sau, mai precis, cu percepția de sine a fiecăruia. Această percepție pierde teren în fața exteriorului și ne trezim cu un EU avid de maximum de satisfacții pe care ni le dorim cu un efort cât mai rezonabil. În această cheie văd concluziile acestui studiu, cu rezultate mai mult decât rezonabile la nivel de așteptări ale generației Y față de angajatorii lor.

Este normal să vrei o viață echilibrată, să te poți bucura de timp liber și de bucurii împărtășite cu cei dragi. Este rezonabil să vrei toate aceste lucruri. Este uman. În același timp, orice alegere înseamnă și o renunțare. Orice aspirație la o carieră împlinită înseamnă un angajament de a renunța la o parte din aceste lucruri care sunt normale, în favoarea altor beneficii.

Pledez pentru ideea că, deși fiecare angajator înțelege aceste așteptări, el nu își poate asuma toate efectele alegerilor individuale. Pledez pentru o relație echilibrată și matură între alegerile și așteptările pe care le avem. Dacă le accelerăm pe amândouă în același timp putem risca să creăm noi înșine premisele pentru a nu fi înțeleși.”

Gestionarea raportului viață profesională-viață privată este tot mai dificilă

Principalul motiv pentru care unu din trei angajați cu normă întreagă spune că a devenit mai greu de gestionat raportul viață profesională-viață privată în ultimii cinci ani este acela că “salariul nu a crescut foarte mult, însă cheltuielile

da". Acest motiv a fost strâns legat de "responsabilitățile mele de la locul de muncă au crescut". Celelalte cinci motive principale includ: creșterea responsabilității față de familie, creșterea numărului de ore suplimentare și apariția copiilor în viața persoanelor intervievate.

Alte rezultate la acest capitol:

- La nivel global, generațiile mai tinere au constatat o creștere mare a numărului de ore suplimentare în ultimii cinci ani, perioadă care a coincis cu accesul multora la poziții manageriale și în care și-au întemeiat familii. 47% dintre managerii aparținând generației Y au raportat o creștere a numărului de ore lucrate comparativ cu 38% dintre managerii aparținând generației X (1965-1980) și 28% dintre managerii aparținând generației „baby boomers” (1946-1964).
- Dintre cei care ocupă poziții manageriale, părinții care lucrează cu normă întreagă (41%) au declarat că le-a crescut numărul de ore lucrate în ultimii cinci ani, față de 37% dintre cei care nu sunt părinți.
- Angajații cu normă întreagă din Germania și Japonia sunt cei mai predispuși să afirme că gestionarea raportului viață profesională-viață privată a devenit mai dificilă, însă la fel susțin și un sfert din angajații americani. Țările unde cei care sunt părinții consideră cel mai greu de gestionat raportul viață profesională-viață privată sunt Germania, Marea Britanie, India și SUA.

Principalele motive ale demisiei: creșteri salariale minimale, lipsa oportunităților de promovare, număr excesiv de ore suplimentare

Având în vedere contextul în care multe companii încearcă să-și păstreze angajații pe măsură ce condițiile macroeconomice se îmbunătățesc – iar tot mai mulți tineri din generația Y ajung să ocupe poziții manageriale și devin părinți – studiul EY a căutat să identifice principalele motive pentru care

angajații cu normă întreagă renunță la locul de muncă. Cele mai importante cinci motive rezultate au fost: creșteri salariale minimale, lipsa oportunităților de avansare în carieră, număr excesiv de ore suplimentare lucrate, un mediu de lucru care nu încurajează lucrul în echipă și un manager care nu permite un program de lucru flexibil.

Alte rezultate la acest capitol:

- Prejudecata angajatorilor și a colegilor că indivizii care au un program flexibil sau își iau concedii vor suferi consecințe privind cariera, lipsa totală de flexibilitate la locul de muncă, inclusiv a opțiunii de a face naveta și prea multe călătorii de lungă durată în interes de serviciu.
- Părinții sunt mai predispuși decât cei care nu sunt părinți să menționeze lipsa oportunităților de promovare ca motiv de demisie, demonstrând astfel că își doresc să avanseze în carieră după ce au copii.

Ce își doresc angajații de la locul de muncă?

După salarii și pachetele de beneficii, principalele cinci lucruri menționate de angajați ca fiind foarte importante pentru un potențial loc de muncă sunt: “să am un program de lucru flexibil și să dispun în același timp de aceleași șanse de promovare”, strâns legat de “să pot lucra alături de colegii mei, inclusiv șeful meu, care să îmi sprijine eforturile de a munci flexibil”, menționat de 74%. Alte beneficii legate de flexibilitate căutate de angajații cu normă întreagă sunt: un program de lucru informal, flexibil, atunci când are nevoie, concedii parentale plătite și un număr rezonabil de ore suplimentare lucrate.

Alte rezultate la acest capitol:

- La nivel global, cei din generația Y sunt mai predispuși decât cei care aparțin altor generații să declare că e important să primească concedii parentale plătite sau

subvenții pentru îngrijirea copilului.

- Un rezultat interesant a fost acela că două treimi din angajații cu normă întreagă ar prefera să se poată reloca mai aproape de familie decât să beneficieze de reducerea numărului de deplasări în interes de serviciu, subvenții pentru îngrijirea copiilor, posibilitatea de a închide mesageria electronică și apelurile telefonice atunci când au nevoie de timp pentru altceva și de a lucra de acasă.

Impactul economiei asupra căsniciei, muncii, educației și planificării familiale

În ultimii cinci ani, condițiile economice au jucat un rol semnificativ în peisajul provocărilor cu care se confruntă angajații cu normă întreagă și au afectat în diverse moduri viața privată a acestora.

- Peste 20% din angajați își încurajează partenerul de viață să se întoarcă la locul de muncă și 25% dintre ei și-au îndemnat partenerul de viață să nu demisioneze sau să nu-și reducă numărul de ore lucrate pentru un echilibru mai bun al raportului viață profesională-viață privată.
- Aproximativ 23% din angajați au decis să nu mai aibă alți copii, iar 20% au amânat decizia de a avea și alți copii.
- Căsniciile au fost și ele afectate. Condițiile economice au determinat aproape unu din șase angajați cu normă întreagă să divorțeze sau să se separe de partener și aproape încă o șesime să amâne obținerea unui divorț.
- Aproximativ unu din cinci angajați cu normă întreagă au fost obligați să întrerupă sau să amâne urmarea unor programe educaționale sau au declarat că le-a fost redusă capacitatea de a plăti pentru educația copiilor lor.

Andreea Mihnea, director HR, EY România, adaugă: „*Conținutul*

studiului este extrem de relevant pentru toți liderii care își doresc să lucreze cu oameni mulțumiți și productivi. Până acum, majoritatea studiilor legate de acest element cheie al organizațiilor de astăzi – mediul multi-generațional – au acoperit în special țări mari sau foarte relevante la nivel global. Ne propunem să aflăm cum se reflectă exact aceste percepții în spațiul românesc și vom lansa un studiu similar strict pentru piața muncii din România, care va releva aspectele concrete pe care trebuie să le adresăm aici de acum înainte. Vom publica rezultatele studiului pentru România în vara acestui an.”

Pentru a afla mai multe informații, vizitați www.ey.com/globalgenerations, sau participați la discuțiile din social media cu ajutorul hashtag-ului #GenerationGo.

Despre studiu

Sondajul EY a fost derulat online, de către Harris Poll, în numele EY, între 20 noiembrie 2014 și 14 ianuarie 2015 în rândul a 9.699 de adulți cu vârste cuprinse între 18 și 67 de ani, angajați cu normă întreagă în diverse companii din SUA, Marea Britanie, India, Japonia, China, Germania, Mexic și Brazilia. Eșantioanele au fost de aproximativ 1.200 persoane per țară (SUA – 1.208, Marea Britanie – 1.202, Germania – 1.209, India – 1.219, Brazilia – 1.208, Mexic – 1.206, Japonia – 1.228 și China -1.219). Toate cercetările și sondajele prin eșantionare, indiferent că folosesc sau nu eșantionarea probabilistică, sunt supuse mai multor surse de eroare, adesea imposibil de cuantificat sau estimat, cum ar fi eroarea de eșantionare, eroarea de acoperire, erori asociate cu non-răspunsuri, erori asociate cu modul de alcătuire al întrebărilor și opțiunile de răspuns, ponderările și ajustările post-cercetare. Drept urmare, Harris Poll evită termenii “marjă de eroare”, deoarece aceștia generează confuzie. Tot ce se poate calcula efectiv sunt erorile de eșantionare posibile cu probabilități diferite pentru eșantioane pure, neponderate și aleatorii, cu rată de răspuns

de 100%. Acestea din urmă sunt doar teoretice, deoarece niciun sondaj nu reușește să se apropie de un asemenea ideal.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajați în peste 700 de birouri din 150 de țări și venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piața serviciilor profesionale încă de la înființare, în anul 1992. Cei peste 500 angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală, asistență în tranzacții și servicii de asistență în afaceri către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. EY România s-a afiliat în 2014 singurei competiții de nivel mondial dedicată antreprenoriatului, EY Entrepreneur Of The Year. Câștigătorul ediției locale reprezintă România în finala mondială ce are loc în fiecare an în luna iunie la Monte Carlo. În finala mondială se acordă titlul World Entrepreneur Of The Year. Pentru mai multe informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com.