

Τι Αναζητούν οι Γυναίκες από την Εργασία τους

Από την «Ανάπαυση» στη Δράση

Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες εγκαταλείπουν το εργατικό δυναμικό με ανησυχητικούς ρυθμούς, καθιστώντας αναγκαίο για τους εργοδότες να κατανοήσουν καλύτερα τι θέλουν οι γυναίκες για να αναπτυχθούν. Για να το μάθουμε, ρωτήσαμε 5.000 εργαζόμενες σε πέντε χώρες, όπως η Αυστραλία, η Γαλλία, η Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Ηνωμένες Πολιτείες.

Αντικρίζοντας τον κόσμο της εργασίας μετά την πανδημία, βλέπουμε ότι οι εργοδότες που προσφέρουν επιλογές, ευελιξία και εστιάζουν στην απόδοση και όχι στην υπερεργασία, θα προσελκύουν και θα διακρατούν τα καλύτερα talenta. Όλα αυτά, συμβάλλοντας παράλληλα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και αναπτυξιακών στόχων.

1. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΙΝΑΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΕΞΑΝΤΛΗΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΑΓΧΩΜΕΝΕΣ ΤΩΡΑ, ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΜΕ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

39%

Καθώς η ευελιξία και το υβριδικό μοντέλο εργασίας παγιώθηκαν μετά την πανδημία, η επαγγελματική εξουθένωση μειώθηκε στο **39%**. Ανάμεσα στις γενιές Gen Z και Millennials, **4 στους 10** αισθάνονται μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση.

ΚΟΡΥΦΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

45%

Στο απόγειο της πανδημίας, το **45%** των γυναικών ανέφεραν ότι αισθάνονταν καθημερινά αγχωμένες ή εξαντλημένες.

ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

32%

Παρά την πτώση, οι γυναίκες εξακολουθούν να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τα προ της πανδημίας επίπεδα (**32%**).



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Τόσο οι γυναίκες (σε ποσοστό 39%) όσο και οι άνδρες (ελαφρώς χαμηλότερα σε ποσοστό 37%) αισθάνονται τις επιπτώσεις της πανδημίας. Οι εργαζόμενοι περιμένουν περισσότερα από τους εργοδότες τους: να δίνουν προτεραιότητα στην ευημερία και στην ύπαρξη σκοπού, παρέχοντας παράλληλα ευελιξία, ανταγωνιστικές αμοιβές, καλές συνθήκες εργασίας και δυνατότητα ανάπτυξης δεξιοτήτων.

2. Η ΝΕΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ

Τι θέλουν πραγματικά οι γυναίκες: Καλή μισθοδοσία, ασφαλείς συνθήκες εργασίας και την ύπαρξη προϊστάμενων / ομάδων που μπορούν να εμπιστευτούν.

Αν έχετε τα παραπάνω, επικεντρωθείτε σε αυτούς τους **4 παράγοντες ευημερίας για να προσελκύσετε και να διακρατήσετε τις γυναίκες:**



Παροχές για την υγεία
(συμπεριλαμβανομένων της άδειας μητρότητας, παροχές γονιμότητας)



Μια Ανοιχτή Κουλτούρα γύρω από την Ψυχική Υγεία & Ευημερία (συμπεριλαμβανομένων πρόσθετης άδειας μετ' αποδοχών και πόρων για την ψυχική υγεία)



Παροχές για τη Διατροφή και τη Φυσική Κατάσταση



Επιδιότουμη Φροντίδα Ηλικιωμένων και Παιδιών

Η καλή ψυχική κατάσταση θα αποτελεί ολοένα και μεγαλύτερη προτεραιότητα, διευρύνοντας την παραδοσιακή υγεία και ασφάλεια. Ένα μαζικό κίνημα για να σπάσει το στίγμα της σιωπής, θα επιβάλλει στους εργοδότες να αναλάβουν τις ευθύνες τους για την παροχή φροντίδας - προφυλάσσοντας τη ψυχική υγεία καθώς και τον πλούτο (οικονομική υγεία), την απασχολησιμότητα και την ευημερία. Αναμένεται αυξανόμενη ανάγκη για δράση σχετικά με τρόπους πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης, ανάπτυξης ανθεκτικότητας και ενίσχυσης της καλής ψυχικής κατάστασης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

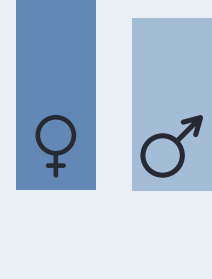
3. ΤΕΛΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ 9-5; ΕΦΤΑΣΕ Η ΤΕΤΡΑΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ

Τώρα είναι η ώρα να επανασχεδιάσετε το μέλλον της εργασίας.

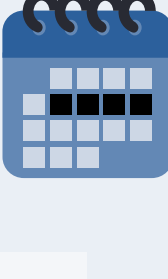
Αν καταργηθεί σταδιακά η πενήμημερη εργασία, τι θα επιλέξουν οι γυναίκες (και οι άνδρες);



Το **62%** των γυναικών (και 65% των ανδρών) θα προτιμούσε μια συμπεσιμένη τετράμημη εβδομάδα για να εργάζεται (αμοιβάμενη για 5 μέρες)



1 στις 5 γυναίκες θα ήθελε να εργάζεται τέσσερις ημέρες, σε σύγκριση με το ποσοστό **16%** των ανδρών.



Το **19%** θα προτιμούσε να επιλέξει από τις 7 ημέρες - και να ολοκληρώσει την εργασία του τις ημέρες / ώρες που του ταιριάζουν (το ίδιο για άνδρες και γυναίκες)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ήρθε η ώρα να σπάσετε τους κανόνες και να υιοθετήσετε μια προσέγγιση που να ταιριάζει σε όλους. Η ατομική επιλογή θα είναι στο χέρι των πολλών - όχι μόνο των λίγων. Άνθρωποι από όλες τις θέσεις - από τη γραμμή παραγωγής μέχρι το γραφείο στο σπίτι - θα διεκδικούν περισσότερη ευελιξία και αυτονομία.

4. ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ: ΤΙ ΠΛΑΝΟ ΕΧΟΥΝ ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ VS. ΤΙ ΘΕΛΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΤΙ ΠΛΑΝΟ ΕΧΟΥΝ ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

- Πολιτικές ευέλικτης εργασίας **68%**
- Δημιουργία κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς **68%**
- Εσωτερική υποστήριξη **68%**
- Συμπεριληψη στους δείκτες της Ηγεσίας **67%**
- Mentoring / Coaching **66%**
- Συνεργασία με πανεπιστήμια / εκπαιδευτικούς φορείς **66%**

ΤΙ ΘΕΛΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

- Υποστηρικτικούς προϊστάμενους και ομάδες **80%**
- Ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης **70%**
- Αυτονομία και Ευελιξία **49%**
- Άδειες μετ' αποδοχών και υποστήριξη ψυχικής υγείας **33%**

Μια ατζέντα με γνώμονα τις αξίες, ηγέτες με ενσυναίσθηση και μια κουλτούρα εμπιστοσύνης είναι απαραίτητα στοιχεία για την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, καθώς επίσης για τη προσέλκυση genote ομάδων.

Η αξία των εργαζομένων θα υπερισχύσει.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

5. ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΔΙΑΚΡΑΤΗΣΕΤΕ ΣΠΟΥΔΑΙΑ ΤΑΛΕΝΤΑ; ΚΕΡΔΙΣΤΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΤΟΥΣ.



ΠΡΩΤΑ Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ:

Οι ευέλικτοι χρόνοι έναρξης και λήξης ωραρίου αποτελούν τον πιο εκλυτικό εργασιακό διακανονισμό για τις γυναίκες (το ίδιο επιθυμούν και οι άντρες, ωστόσο, εστιάζουν εξίσου στο ΠΟΥ θα εργάζονται - υβριδικό μοντέλο).



ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΥΒΡΙΔΙΚΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ:

Μόλις το **8%** των γυναικών (και των ανδρών) θέλουν να εργάζονται μόνο εξ' αποστάσεως, το **7%** των ανδρών (και το **10%** των ανδρών) θέλει να εργάζεται πληρῶς στον χώρο εργασίας τους - το **85%** θέλει να επιλέγει τον τρόπο εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες του.



ΑΔΕΙΕΣ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ:

1 στις 4 γυναίκες (και άνδρες) επιθυμούν να έχουν περισσότερες ημέρες ψυχικής υγείας. Πρόκειται για κορυφαίο παράγοντα ευελιξίας στον χώρο εργασίας.



Η ΔΥΝΑΜΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ:

Το **82%** των γυναικών (και το **77%** των ανδρών) επιθυμούν να συνεργαστούν με άτομα, με τα οποία έχουν καλές σχέσεις και τα εμπιστεύονται. Το **80%** των γυναικών (και το **71%** των ανδρών) θέλουν έναν υποστηρικτικό manager.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Αυτονομία, εξέλιξη καριέρας και αίσθημα παρακίνησης / πάθος για την εργασία. Αυτά έχουν περισσότερη σημασία για τις γυναίκες παγκοσμίως.

ΤΙ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΓΙΑ ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

- 1. Στηρίξτε τις γυναίκες (και τους άνδρες) ώστε να μπορούν να εξισορροπήσουν την εργασία με τις υποχρεώσεις τους, ξεκινώντας με ευέλικτες ώρες έναρξης και λήξης εργασίας.**
- 2. Δώστε βάση στην απόδοση και όχι στον επονομαζόμενο «παρουσιασμό»** η φυσική παρουσία δεν αποτελεί πλέον καθοριστικό παράγοντα δέσμευσης.
- 3. Βοηθήστε τις γυναίκες να αναλάβουν ρόλους ηγεσίας**, εστιάζοντας σε ρόλους υψηλής ανάπτυξης και παρέχοντας υποστήριξη επαγγελματικής ανέλιξης.

- 4. Λάβετε υπόψη ότι η κουλτούρα δημιουργεί την αλλαγή, όχι μόνο η πολιτική μιας εταιρείας.** Πάνω από το 50% των ηγετών πιστεύουν ότι, το πιο αποτελεσματικό πράγμα που μπορεί να κάνει ένας οργανισμός για να βοηθήσει περισσότερες γυναίκες να αναλάβουν ηγετικές θέσεις, είναι να δημιουργήσει μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς.
- 5. Η ηγεσία πρέπει να αναλάβει τις ευθύνες της** - η ισότητα των φύλων δεν μπορεί να ανατεθεί στο Ανθρώπινο Δυναμικό. Για μία δέσμευση αυθεντική και ευθυγραμμισμένη με την επιχειρηματική στρατηγική, η αλλαγή πρέπει να προέρχεται από την ηγεσία.

