

Radiografia managerului român



Studiu realizat de

dynamic
human resources



Dynamic HR este o firmă de training care sprijină companiile în dezvoltarea angajaților, dezvoltarea competențelor și abilităților lor, astfel încât să se vadă diferența în indicatorii de performanță la nivel de business. Suntem specializați în livrarea de servicii de resurse umane cu impact la nivelul performanței individuale și organizaționale.

Viziunea noastră este să fim implicați în planul de creștere a performanței personale și profesionale a tuturor angajaților din România.

Misiunea este să oferim servicii de resurse umane de impact companiilor și angajaților care vor să își descopere resursele pentru a fi mereu mai performanți.

Suntem organizatorul evenimentului anual **Work-Life Balance “Gala companiilor implicate în viața echilibrată a angajaților”**, unde premiem companiile care se implică în creșterea performanței angajaților lor prin activități dedicate echilibrului dintre viața profesională și cea personală. „Gala companiilor implicate în viața echilibrată a angajaților” s-a născut din preocuparea noastră permanentă pentru dezvoltarea angajaților și creșterea performanțelor lor. Gala aduce împreună top managementul companiilor și managerii de HR, care implementează proiecte ce susțin conceptul de Work-Life Balance și angajații care dau feedback legat de impactul acțiunilor pe care companiile le au în acest sens.

Prezentul studiu a fost realizat pentru a oferi suficiente informații organizațiilor astfel încât să le ajute atunci când doresc să implementeze proiecte care să susțină viața echilibrată a angajaților.

Studiul pe care l-am elaborat a avut la bază un chestionar cu 32 de întrebări, care a vizat colectarea unor informații referitoare la cum reușesc persoanele care se află în poziții de conducere să mențină un echilibru între viața profesională și viața personală.

Chestionarul a atins puncte importante, care pot releva cum acest echilibru este menținut, ca, de pildă, întrebări referitoare atât la timpul petrecut la muncă, cât și la timpul alocat job-ului în intervalele de timp care ar trebui să fie libere (week-end-uri, vacanțe), timpul alocat activităților cu familia și altor activități relaxante, dacă au activități, care îi ajută să se deconecteze și care ar fi acele activități, cât și ce anume consideră că ar putea ajuta în echilibrarea balanței dintre viața profesională și viața personală.

Scopul acestui studiu a fost acela de a depista nevoile oamenilor și de a le prezenta publicului larg ridicând totodată dezbateri, care să ducă într-un final la implementarea unor politici, proceduri și acțiuni care să acorde atenție tuturor aspectelor importante din viața angajaților, creând astfel un mediu de lucru echilibrat.

Studii anterioare

Expresia „Work-Life Balance” a fost folosită pentru prima dată pentru a descrie echilibrul dintre viața personală a unui individ și viața profesională în Regatul Unit, la sfârșitul anilor 1970, iar în Statele Unite ale Americii în 1986, deși dihotomia muncă – relaxare a apărut pe la mijlocul anilor 1800.

Work-Life Balance este un concept care susține angajații în încercarea de a-și împărți timpul și energia între muncă și celelalte aspecte importante ale vieții lor. Păstrarea acestui echilibru cere un efort zilnic pentru a-ți face timp pentru familie, prieteni, participare în comunitate, spiritualitate, dezvoltare personală, autoîngrijire și alte activități personale, pe lângă cererile locului de muncă.

În ciuda căutării acestui echilibru, foarte puțini au găsit o definiție acceptabilă a conceptului. Clar este, însă, ce nu este acest echilibru:

- Work-Life Balance nu înseamnă un echilibru perfect. Încercarea de a programa un număr egal de ore pentru fiecare tip de activitate (profesională și/sau personală) este nerealistă. Viața este și ar trebui să fie mai fluidă de atât;
- Echilibru viață profesională – viață personală variază în timp, uneori de la zi la zi. Echilibrul perfect pentru tine astăzi va fi diferit mâine. Echilibrul pe care cineva care este necăsătorit îl descoperă nu va mai fi valabil atunci când acea persoană se va căsători sau dacă va avea copii, când este la începutul carierei sau când mai are puțin până la pensie;
- Nu există o rețetă a acestui echilibru care se aplică tuturor. El variază de la persoană la persoană deoarece suntem diferiți, toți avem priorități diferite și, bineînțeles, vieți diferite.

Cum s-a ajuns să se discute despre nevoia acestui echilibru?

În ultimele decenii, societatea a avut parte de o dezvoltare fantastică a tehnologiei. Acest progres tehnologic, alături de factorii demografici, sistemele de valori și de ideologie constituie un factor capabil să antreneze sau să producă o schimbare socială.

Revoluția informațională, care este un fenomen colectiv și aduce o modificare structurală a organizării sociale, antrenează efectele actualei schimbări sociale la toate nivelurile vieții umane și organizării sociale. Așadar, odată cu acest progres se produc schimbări majore în viețile tuturor oamenilor. Viața este mult mai alertă, implicit activitățile se desfășoară într-un ritm crescut.

Pe de altă parte, omul modern simte nevoia de o mai mare recunoaștere socială, astfel încât, depune mai mult efort și acordă mai multă atenție aspectelor care țin de muncă și care ulterior se traduc în rezultate superioare ale companiei la care activează. În același timp, simte

nevoia de a-și satisface trebuințele de apartenență la grup (asta însemnând nevoia de a petrece timp cu familia sau cu prietenii), sau de a desfășura alte activități.

Atunci când individul nu reușește să-și satisfacă ambele nevoi (nevoia de a avea un statut înalt pe piața muncii sau de a câștiga mai mulți bani și nevoia de a desfășura activități care țin de viața lui privată) se naște un conflict sau un dezechilibru care poate avea consecințe negative asupra vieții psihice și fizice ale acestuia, în primul rând, iar în al doilea rând, asupra persoanelor din jurul lui.

Numeroase statistici subliniază problemele cauzate de conflictul muncă-viață personală:

În 2006, **Centrul Parteneriat pentru Egalitate** indica în urma unui studiu că:

- Cel puțin 1 din 3 angajați percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și viața personală;
- 40% din mamele angajate și 25% din tații angajați percep un nivel ridicat de stres, cauzat de conflictul dintre muncă și viața personală;
- 50% dintre părinți consideră că au o problemă în a realiza un echilibru între timpul petrecut la muncă și cel petrecut cu familia;
- 2 din 3 părinți manifestă un stres zilnic moderat-ridicat cauzat de dificultățile și conflictele de muncă rol-familie;
- Stresul influențează calitatea activităților realizate de femei și bărbați la locul de muncă;

Un alt **studiu efectuat în Canada în anul 2012** de către Linda Duxbury, profesor doctor la Școala de Business a Universității Carleton din Ottawa, Canada și Cristopher Higgins, profesor doctor la Școala Ivey de Business a Universității Western Ontario, Canada, la care au participat 25 021 de angajați canadieni se concentrează pe acest conflict. Datele au fost colectate între iunie 2011 și iunie 2012. 60% din respondenți au fost femei și 40% bărbați. În urma interpretării datelor, cercetătorii canadieni au conchis că:

- ✓ mulți petrec mult timp la serviciu;
- ✓ mulți iau de lucru acasă pentru a termina seara;
- ✓ concurența dintre cererile jobului cu cele ale familiei face ca echilibrul să fie mai dificil;
- ✓ sarcinile de lucru ar trebui să fie redistribuite;
- ✓ angajații canadieni sunt foarte dependenți de e-mail pentru a sta conectați cu munca;
- ✓ mulți angajați consideră că e-mail-ul a crescut nivelul de stres și al sarcinilor de lucru;
- ✓ majoritatea angajaților au, de asemenea, cereri de fond acasă;
- ✓ canadienii sunt oameni ocupați și echilibrează mai mult decât munca și familia;
- ✓ mulți angajați sunt supraîncărcați de cererile duale impuse de familie și muncă;
- ✓ mulți angajați oferă prioritate rolului cerut de muncă (nu de familie);
- ✓ unul din patru respondenți raportează o tensiune din cauza solicitării de a avea grijă de cineva;

- ✓ conflictul dintre viața profesională și cea personală are impact negativ asupra performanței la locul de muncă;
- ✓ conflictul dintre viața profesională și cea personală are impact negativ asupra angajaților (somn puțin, nivelul de energie, puținul timp pe care îl au la dispoziție pentru a putea face față activităților, inclusiv, să găsească timp pentru ei, timp pentru activități sociale și recreere);
- ✓ problemele dintre viața profesională și cea personală contribuie la absenteismul angajaților (probleme de sănătate și emoționale 63%, oboseală mentală sau fizică 45%).

HR România ne pune la dispoziție, în anul **2009**, rezultatul unui studiu care relevă faptul că românii au devenit tot mai dependenți de muncă.

Un procent de 79,01% dintre cei care au răspuns studiului recunosc faptul că obișnuiesc să lucreze peste program. Cei care au declarat că obișnuiesc să lucreze peste program au ca justificare principală volumul prea mare de muncă (60,44%).

Proporția în ceea ce privește vechimea angajaților care stau peste program este următoarea: 24% – până în cinci ani, 24% – până în doi ani, 19% – până într-un an, 16% – până în șase luni, 13% – până în zece ani, 4% – peste zece ani.

Când vine vorba de motivele care îi determină pe acești oameni să stea peste program, ele ar fi: din cauza volumului prea mare de muncă - 60,44%, pentru plata orelor suplimentare – 56,59%, pentru că „îmi place ceea ce fac” - 35,16%, munca suplimentară face parte din cultura organizației - 28,75%, „nu am de ales, mi se impune în mod «neoficial» de către management” - 17,03%, „prefer să muncesc după ce majoritatea colegilor pleacă” - 13,19%, „în felul acesta mă pot face remarcant și am șanse de promovare” - 10,99%, pentru a putea duce la bun sfârșit termenele stabilite - 3,89%, de teama pierderii locului de muncă - 3,85%, alte motive - 2,20%.

Apariția unui dezechilibru puternic al balanței muncă-viața privată a fost sesizat de 30,57% dintre respondenții studiului. 65,07% au spus că percep efectele acestuia numai în anumite perioade.

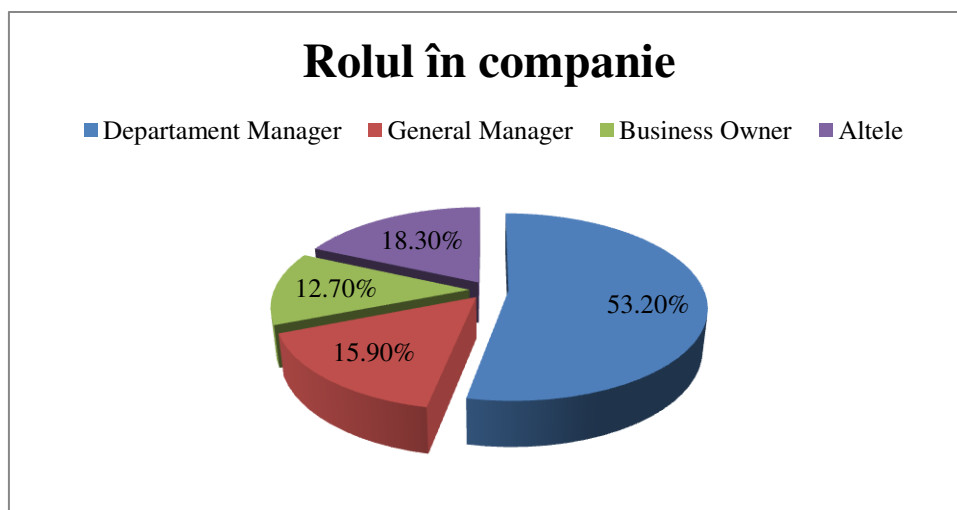
Cât privește timpul alocat săptămânal pentru viața privată, 0,4% din respondenți alocu sub o oră, 6% între una și cinci ore, 11% între cinci și zece ore, 23% între 10 și 20 de ore, și 60% peste 20 de ore.

În perioada septembrie 2014 – ianuarie 2015, **Dynamic Human Resources** a efectuat un studiu privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală.

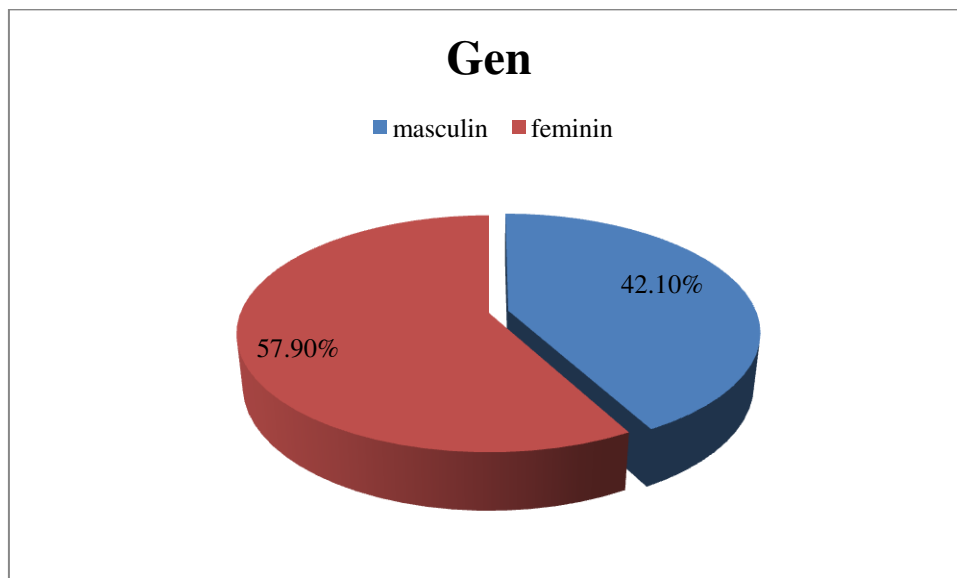
Rezultatele studiului

Eșantionul care a participat la studiu are următoarele caracteristici:

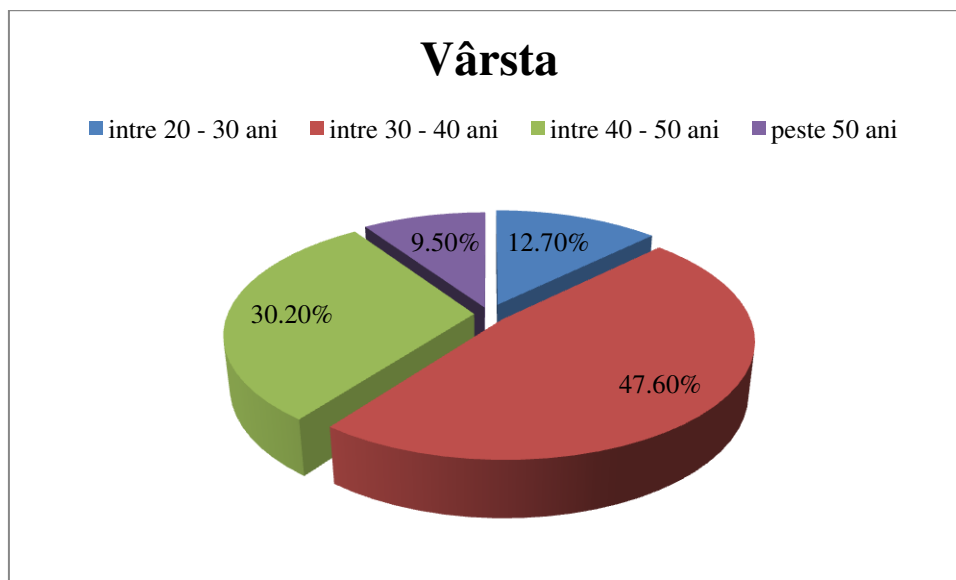
Din totalul de 126 de respondenți, 53,2% sunt Departament Manageri, 15,9% General Manageri, 12,7% Business Owneri și 18,3% sunt pe alte poziții, în cadrul companiilor.



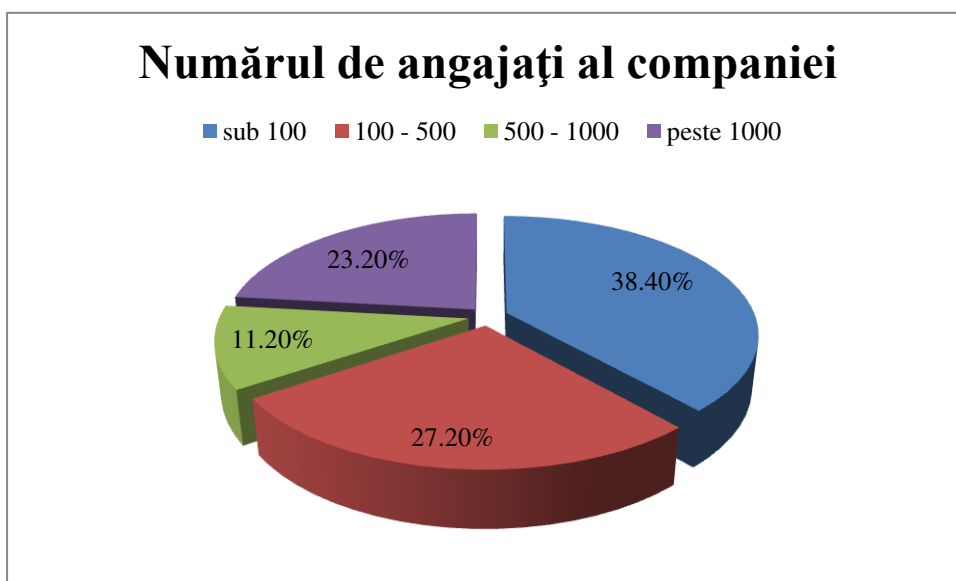
57,9% sunt femei, și 42,1% bărbați.



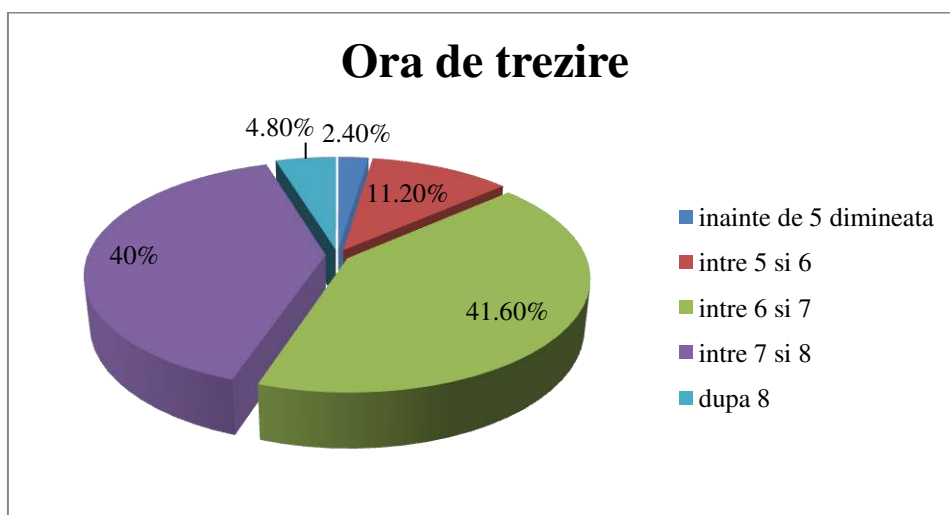
Participanții la studiu au vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani în proporție de 12,7%, 46,6% se încadrează în intervalul 30-40 ani, 30,2% în intervalul 40 – 50 de ani, iar 9,5% au peste 50 de ani.



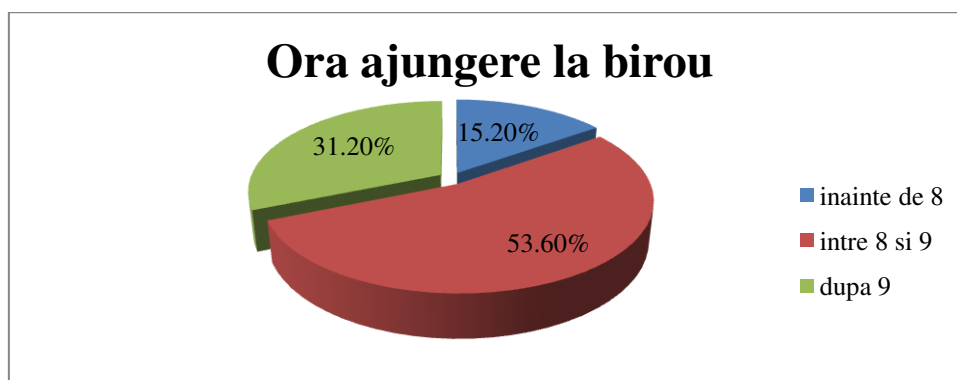
38,4% din chestionați lucrează în companii care au sub 100 de angajați, 27,2% în companii care au între 100 și 500 de angajați, 11,2% fac parte din colectivul unor companii cu un număr de angajați între 500 și 1000, iar 23,2% își desfășoară activitatea, într-un mediu unde lucrează peste 1000 de persoane.



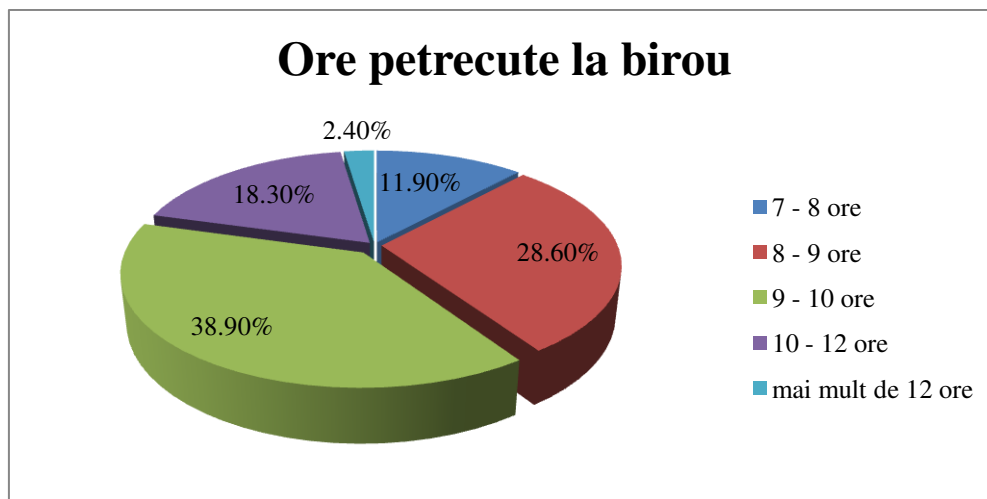
În ceea ce privește orele la care se trezesc de obicei participanții la studiu, în proporție de 41,6% se trezesc între orele 6 și 7 dimineața, iar 40% în intervalul 7 – 8 a.m. Un procent foarte mic, de 2,4% are ca ora de trezire o oră înainte de 5 dimineața, 11,2% trezindu-se între ora 5 și 6 și un procent de 4,8% după ora 8 a.m.



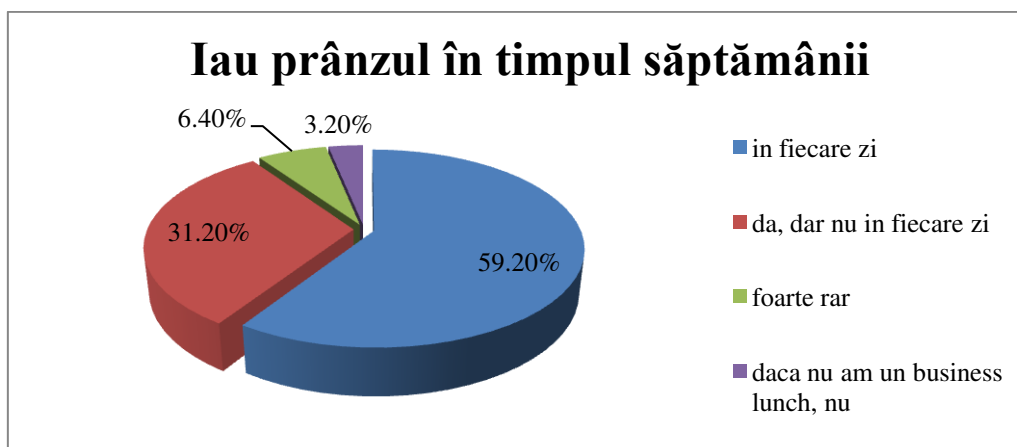
Cât privește orele la care ajung la birou, mai mult de jumătate, adică 53,6%, ajung între orele 8 și 9 a.m., 31,2% ajung la birou după ora 9, iar 15,2% înainte de ora 8.



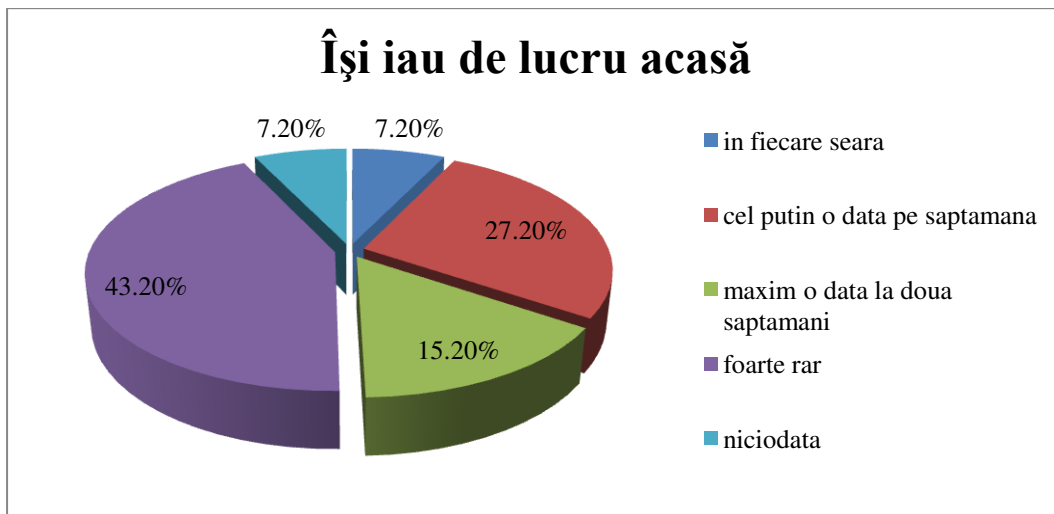
Majoritatea celor care au răspuns chestionarului, adică 88,2%, petrec mai mult de 8 ore la serviciu (28,6% stau între 8 și 9 ore la birou, 38,9% între 9 și 10 ore, 18,3% între 10 și 12 ore și 2,4% petrec jumătate de zi - 12 ore - la locul de muncă). Doar o mică proporție - 11,9% stă la birou 7 - 8 ore pe zi.



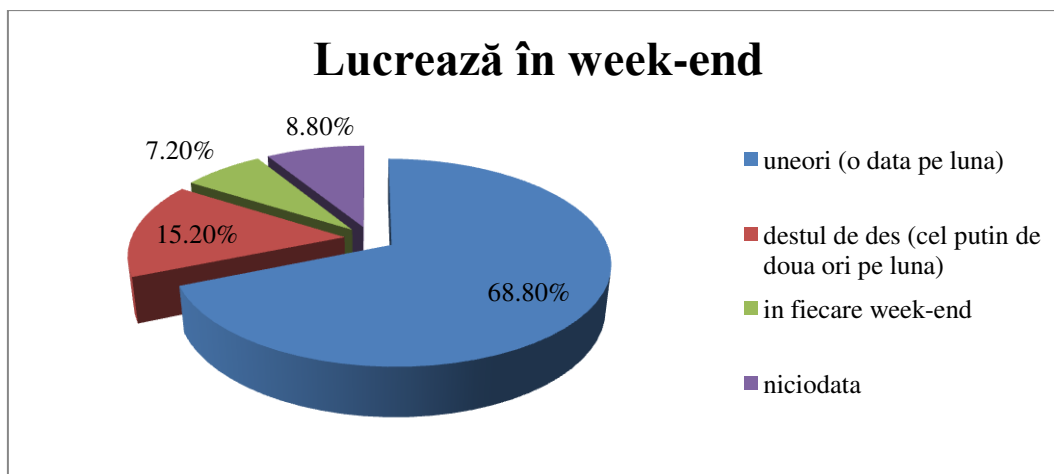
Când discutăm despre masa de prânz, care ne prinde, de obicei, în timpul programului și care ar trebui luată în fiecare zi, 59,2% din eșantion își ia o pauză pentru a mânca, 31,2% o fac dar nu în fiecare zi, 6,4% se opresc din lucru pentru a lua prânzul foarte rar și 3,2% nu mănâncă la prânz, dacă nu ies la un business lunch.



În ceea ce privește lucrul de acasă, majoritatea respondenților (92,8%) își iau de lucru acasă. Numai un procent foarte mic de 7,2% nu își iau niciodată de lucru acasă. Același procent (7,2%) își continuă sarcinile acasă în fiecare seară, 27,2% cel puțin o dată pe săptămână, 15,2% maximum o dată la două săptămâni și un procent de 43,2% lucrează și acasă, din când în când.

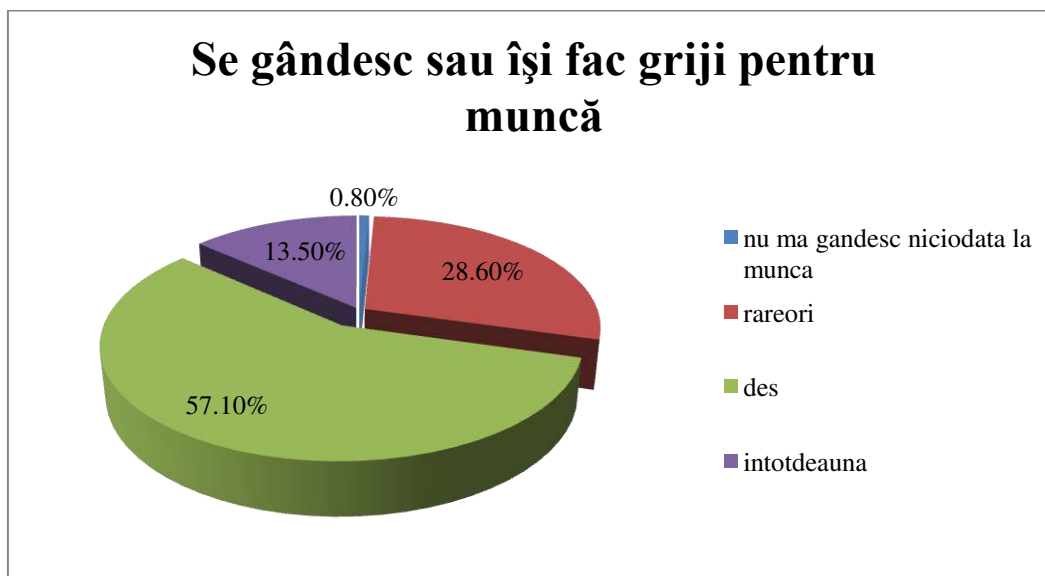


O situație asemănătoare întâlnim și când este vorba de continuarea lucrului în week-end. Majoritatea celor care au răspuns studiului lucrează cel puțin o dată pe lună și în week-end. Procentajul celor care își sacrifică un week-end pe lună este de 68,8%, 15,2% lucrează în medie 2 week-end-uri, iar cei care merg la serviciu sau lucrează de acasă, în fiecare week-end, este de 7,2%. Doar o porțiune mică, 8,8% își păstrează fiecare week-end pentru activitățile, care țin de viața personală.

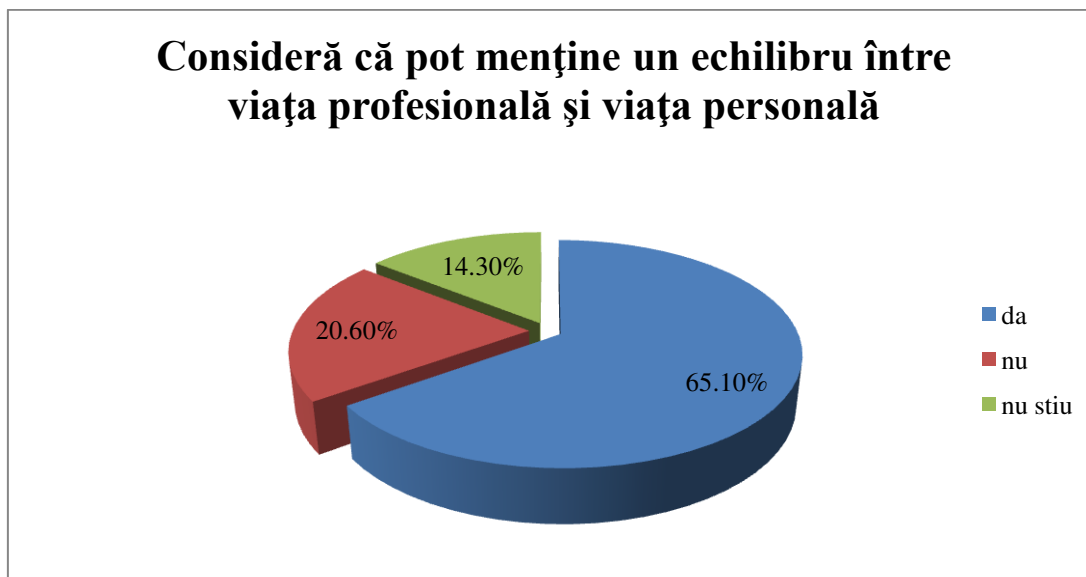


Nu pot scăpa de grijile de la serviciu aproape toți cei chestionați. O singură persoană (care reprezintă un procent de sub 1%, adică 0,8%) susține că niciodată nu își face griji pentru muncă. În schimb, la polul opus, 70,6% se gândesc, în mod constant, la chestiuni ce țin de serviciu. (57,1% se gândesc sau își fac griji des și 13,5% nu se pot detașa de chestiunile care țin

de muncă). Din când în când (rareori) își fac griji pentru ceea ce se întâmplă la serviciu un procent de 28,6%.

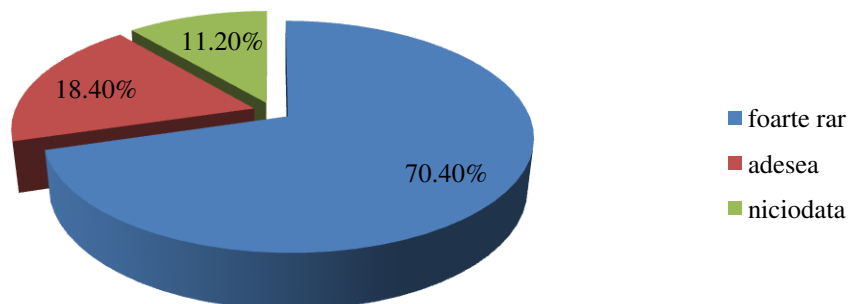


La întrebarea “Credeți că, în general, puteți să mențineți un echilibru între viața personală și cea profesională?”, 65,1% sunt de părere că pot menține acest echilibru, 14,3% nu știu dacă reușesc să realizeze acest lucru, iar 20,6% declară că nu pot menține acest echilibru.



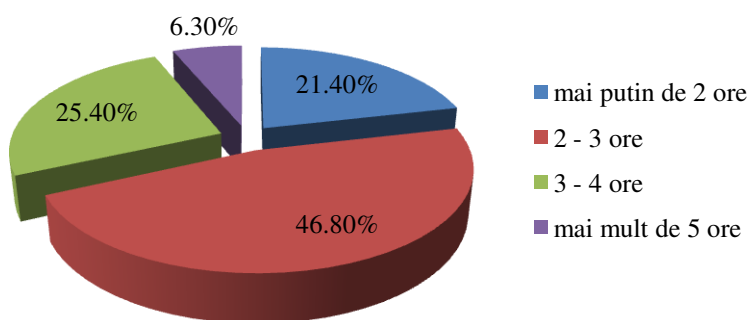
Activitățile personale sunt îmbinate cu munca, deseori, de 18,4% din participanții la studiu. Își iau familiile cu ei la întâlniri de afaceri foarte rar, 70,4% din respondenți, iar 11,2% nu îmbină niciodată activitățile personale cu munca.

Îmbină activitățile personale cu munca



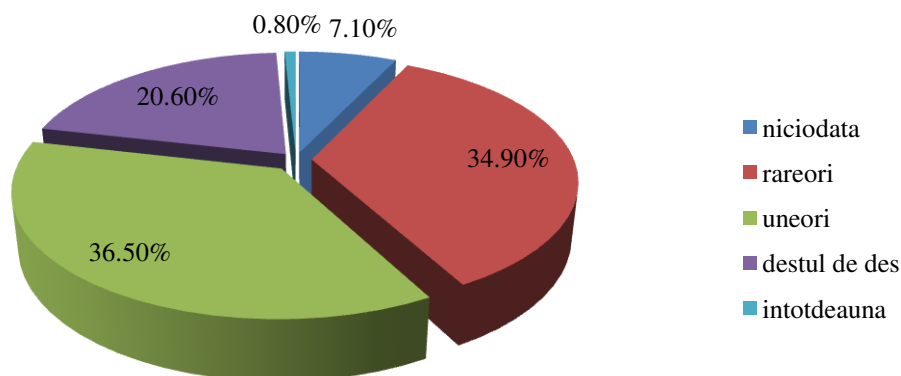
Timpul alocat copiilor/familiei pe parcursul unei zile este de mai puțin de 2 ore, în cazul a 21,4%, din persoanele care au răspuns chestionarului, 2 până la 3 ore petrec cu familia 46,8% din respondenți, 25,4% alocă 3 - 4 ore familiei și numai un procent de 6,3% petrece mai mult de 5 ore pe zi cu cei dragi.

Timp petrecut cu familia pe zi



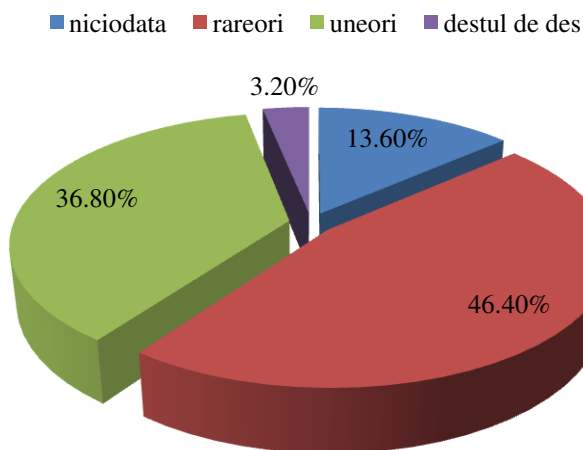
Presiunea de la locul de muncă îi face să rateze rareori timpul pe care ar fi trebuit să-l petreacă cu familia pe 34,9% dintre subiecții studiului nostru. 36,5% sunt nevoiți să anuleze uneori planurile pe care le au cu familia, în timp ce, 20,6% ratează des timpul cu cei dragi. Își fac întotdeauna timp pentru familie 67,1% din respondenți. La polul opus, întotdeauna pune pe primul loc munca, numai un procent extrem de mic: 0,8%.

Ratează timpul petrecut cu prietenii/familia din cauza presiunii de la locul de muncă



Reversul medaliei, adică anularea unui eveniment, care ține de job în favoarea vieții personale, este valabil destul de des în cazul a 3,2% din subiecți. 36,8% anulează uneori anumite întâlniri de afaceri pentru a da prioritate vieții personale, în timp ce 46,4% o fac rareori. Nu anulează niciodată un eveniment, care ține de job în favoarea vieții personale, un procent de 13,6% din cei care au răspuns chestionarului.

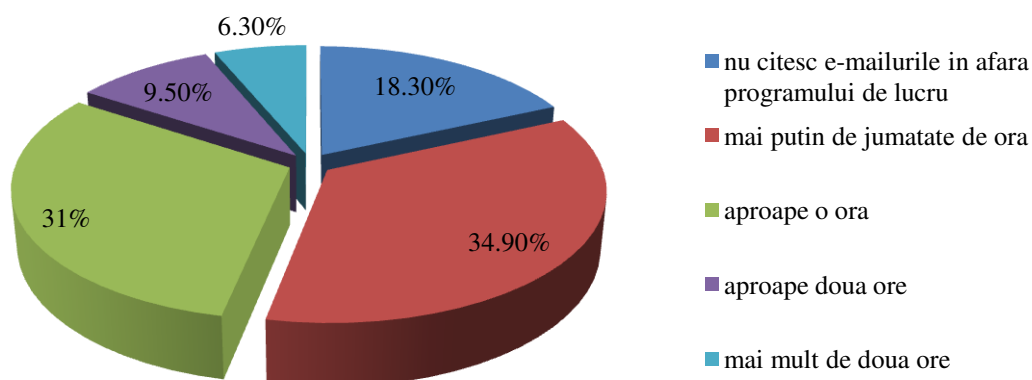
Au amânat/anulat un task/meeting pentru a da prioritate vieții personale



Tot în legătură cu timpul extra, petrecut în afara programului de lucru, citirii e-mail-urilor le sunt dedicate mai mult de două ore de către 6,3% din respondenți, aproape două ore dedică e-mail-urilor 9,5%, aproape o oră citesc e-mailurile 31% din cei care au completat

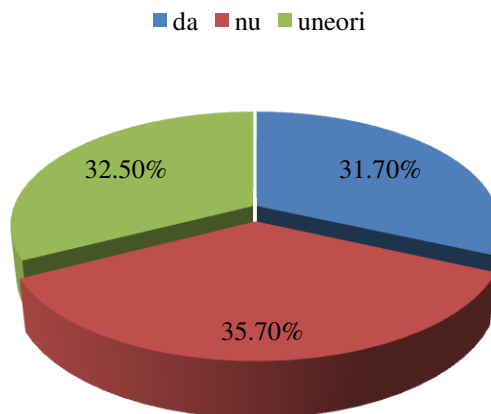
chestionarul și mai puțin de jumătate de oră petrec verificând mail-ul 34,9%. Nu verifică căsuța de e-mail niciodată în afara programului de lucru un procent de 18,3% din cei chestionați.

Cât timp petrec citind e-mail-urile în afara timpului de la serviciu

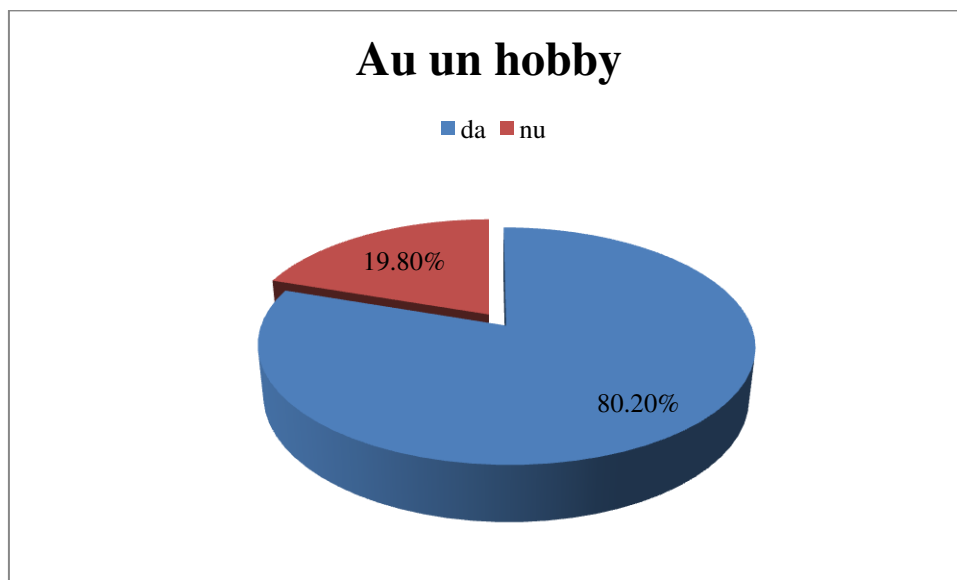


În aceeași ordine de idei, un procent considerabil, 31,7%, din cei chestionați își iau munca cu ei în vacanță, de fiecare dată, 32,5% lucrează uneori în vacanță, pe când 35,7% nu sacrifică zilele de vacanță pentru a lucra.

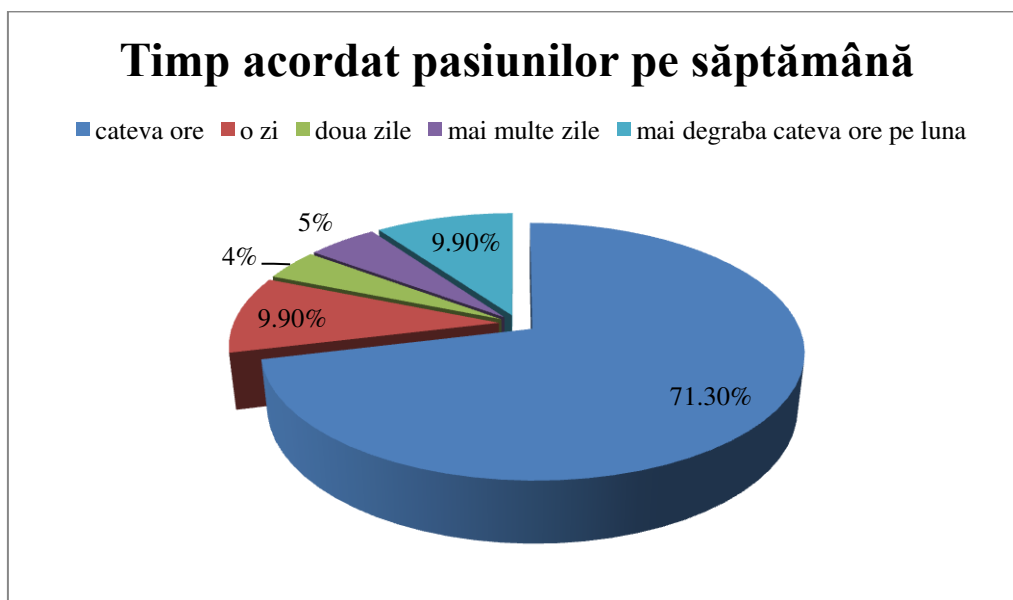
Își iau munca cu ei în vacanță



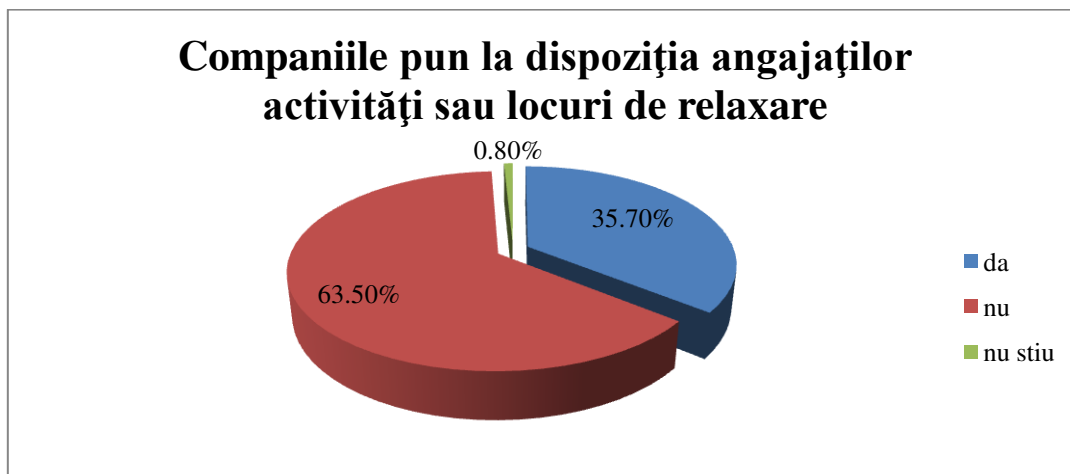
Din totalul de respondenți, 80,2% au un hobby. Din aceștia majoritatea (71,3%) alocă numai câteva ore pe săptămână activităților preferate, 9,9% alocă o zi, în timp ce 4% alocă două zile. Alți 5% alocă mai multe zile, iar 9,9% nu investesc mai mult de câteva ore pe lună, în aceste activități.



În aceeași ordine de idei, pentru pasiunile lor, respondenții acordă în procent de 71,3% câteva ore pe săptămână, 9,9% o zi, 4% două zile, 5% mai multe zile și 9,9% câteva ore pe lună.



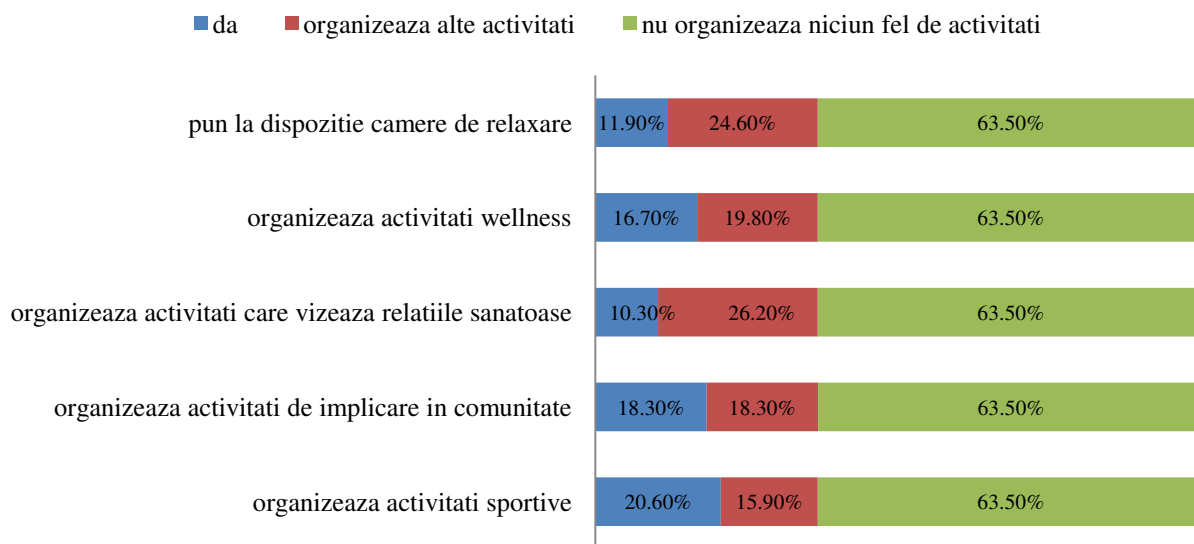
În ceea ce privește modalitățile de relaxare puse la dispoziție de companiile angajatoare, 63,5% din acestea nu pun la dispoziția angajaților un loc de relaxare sau o activitate, în acest scop. Numai 35,7% au această grijă pentru angajați.



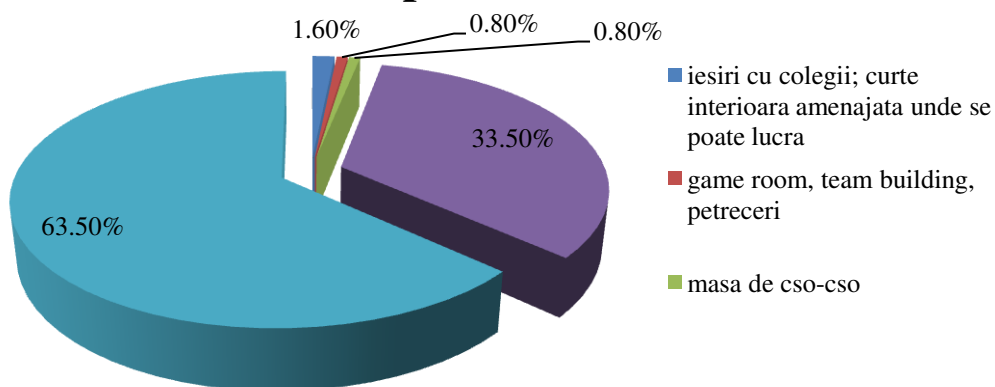
Graficul de mai jos prezintă care sunt activitățile pe care companiile le pun la dispoziția angajaților cu scopul de a-i ajuta pe aceștia să mențină sau să dobândească un echilibru între viața profesională și cea personală și care este procentajul lor. Am ales să includem în grafic inclusiv procentul de 63,5% care reprezintă companiile care nu pun la dispoziția angajaților niciun fel de activitate pentru a avea o percepție cât mai clară asupra stării de fapt din companiile românești.

Activitățile sportive pentru relaxarea angajaților sunt organizate în proporție de 20,6% de companii, activitățile de implicare în comunitate în proporție de 18,3%, activitățile care vizează relațiile sănătoase în proporție de 10,3%, activitățile wellness 16,7%, iar o cameră de relaxare este pusă la dispoziția angajaților numai în 11,9% din cazuri.

Companiile organizează următoarele activități destinate angajaților

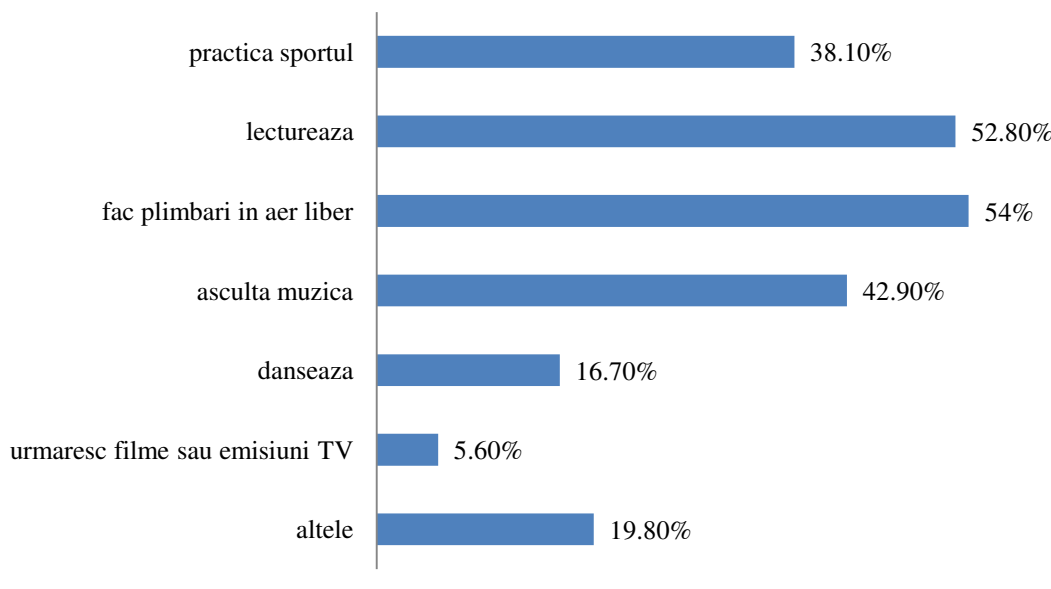


Alte activități puse la dispoziție de companii



Pentru a se deconecta, în timpul liber, sportul este ales ca activitate de 38,1%% dintre chestionați, lectura este preferată de 52,8% dintre cei chestionați, plimbări în aer liber fac 55,6% din respondenți, muzica este preferată de 42,9%, dansul de 16,7%, 5,6% urmăresc emisiuni TV sau vizionează filme și doar un procent de 3,2% se deconectează ieșind la întâlniri cu prietenii.

Activități pe care angajații le practică în timpul liber pentru a se deconecta



Alte activități întreprinse, în scopul relaxării, menționate de cei chestionați sunt:

- activități cu familia;
- călătorii;
- gătit;
- shopping;
- grădinarit;
- fotografie, tenis și yoga;
- handmade;
- stau singur/ă;
- SPA/masaj;
- pictură;
- muncă la casă;
- Candy Crush;
- teatru;
- meditație;
- condus autoturism;
- Reiki;

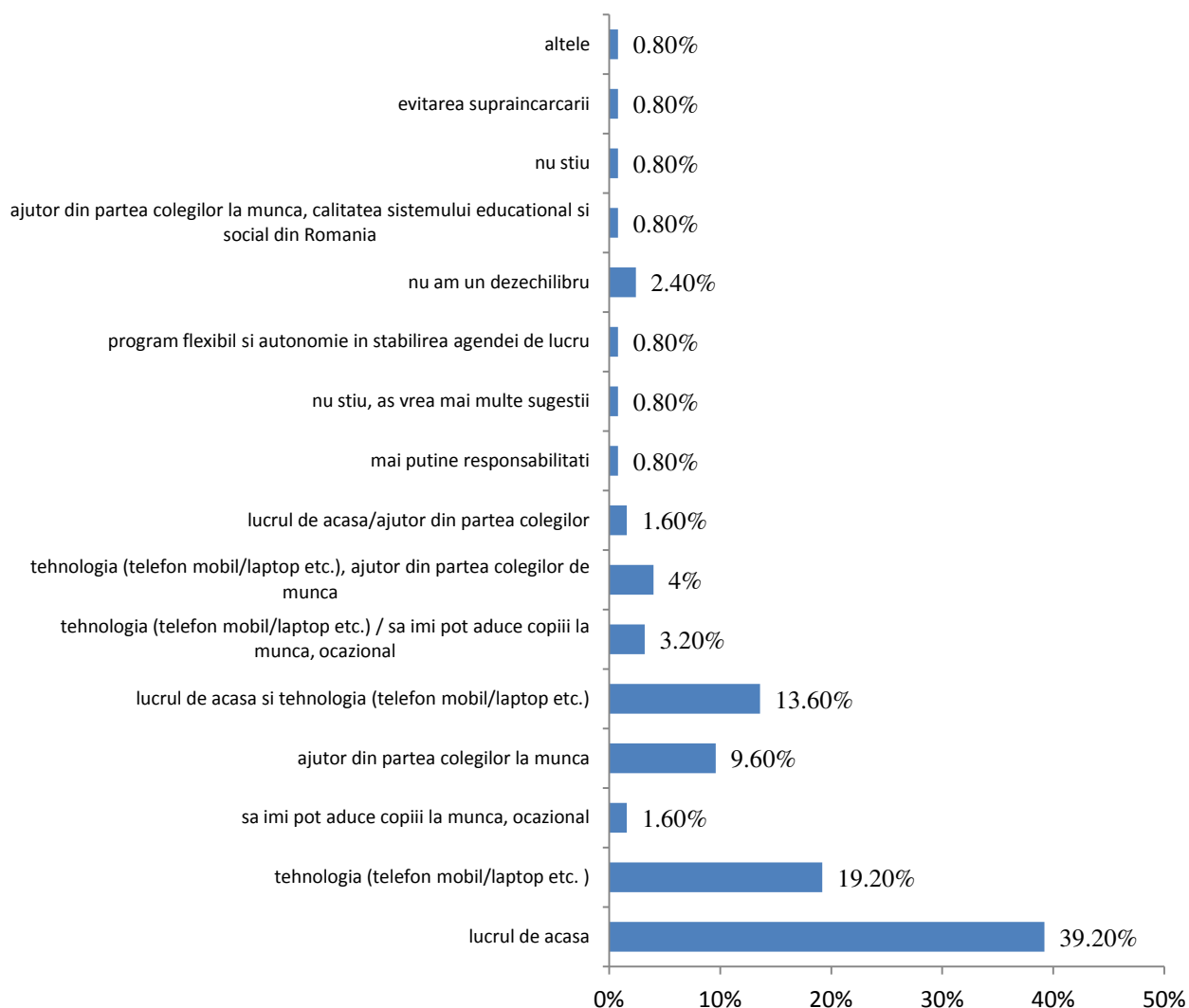
La întrebarea “Care din următoarele variante v-ar ajuta să mențineți un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu?”: 39,2% consideră că lucrul de acasă ar facilita menținerea acestui echilibru, în timp ce 19,2% aleg tehnologia ca variantă. 13,6% sunt de părere

că, atât lucrul de acasă, cât și tehnologia, ar asigura în aceeași măsură un echilibru între viața de familie și angajamentele de la serviciu, iar 9,6% consideră că ajutorul din partea colegilor este o soluție. 1,6% este proporția de respondenți, care cred că echilibrul poate fi menținut de faptul că își pot aduce copiii, ocazional, la serviciu. Tehnologia plus ajutorul din partea colegilor este opțiunea a 4%, lucrul de acasă și ajutorul din partea colegilor 1,6%, și mai puține responsabilități 0.8%.

3,2% consideră că tehnologia plus faptul că își pot aduce copiii, ocazional, la serviciu, le poate îmbunătăți echilibrul, alți 0,8% sunt de părere că programul flexibil și autonomie în stabilirea agendei de lucru ar fi o soluție, iar alți 0,8% ajutorul din partea colegilor la muncă plus calitatea sistemului educațional și social, din România.

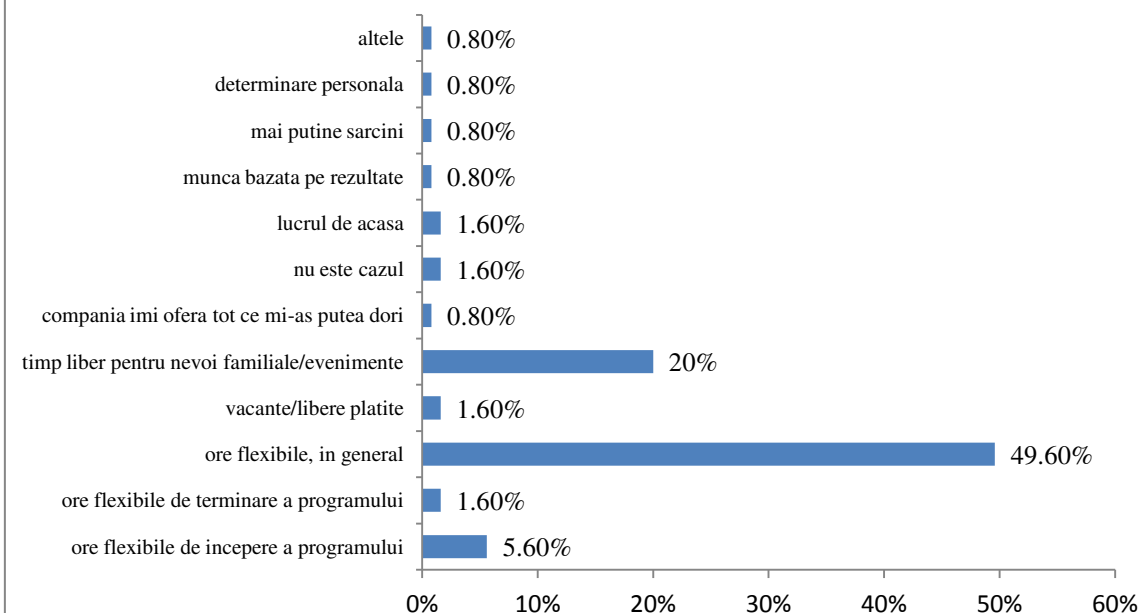
2,4% consideră că nu au un dezechilibru între viața personală și cea profesională.

Ce ar putea menține echilibrul între familie și angajamentele de la serviciu?



Atunci când discutăm despre ce simt cei chestionați că îi poate ajuta să mențină un anumit echilibru între viața profesională și cea personală, alegerile respondenților au fost următoarele: 49,6% consideră că un program flexibil ar menține balanța echilibrată, 20% sunt de părere că acordarea unor zile sau intervale de timp liber pentru nevoi familiale și evenimente, ar fi potrivite pentru menținerea echilibrului, 16% merg pe varianta unor vacanțe sau libere plătite, iar 5,6% consideră că orele flexibile de începere a programului ar fi de mare ajutor. 1,6% cred că orele flexibile de terminare a programului ar fi de mai mare ajutor, iar alți 1,6% optează pentru lucrul de acasă.

Personal, ce simțiți că vă poate ajuta să mențineți echilibrul între viața dumneavoastră profesională și cea personală?

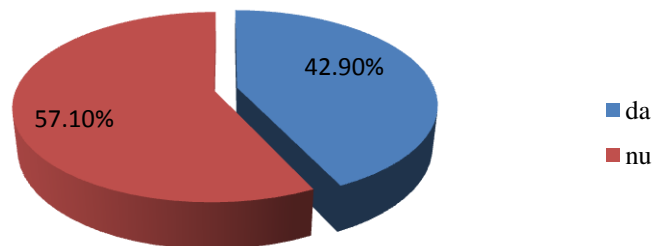


Media numărului de zile de concediu pe care respondenții și le-au luat, în anul 2014, este de 16,61 de zile. De precizat este faptul că există și respondenți, care nu și-au luat nici o zi de concediu, iar media a fost făcută fără a lua în calcul două persoane participante la studio, care nu au dat un răspuns numeric, ci au menționat că și-au luat câte zile de concediu, când au avut nevoie, respectiv peste 100 de zile.

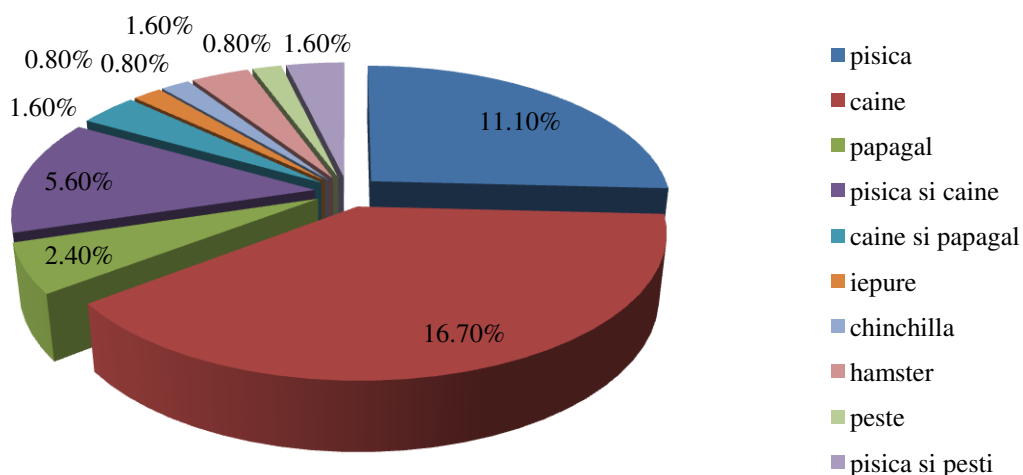
Media zilelor de concediu luate, în 2013, de cei chestionați este de 19,89 de zile. Precizăm și în acest caz că unul din respondenți a precizat că și-a luat câte zile de concediu a considerat că are nevoie.

Animalele de companie sunt pe placul a 42,9% din cei care au participat la acest studiu. Din totalul acestora, 38,9% dețin un câine, ca animal de companie, 25,9% au o pisică, 13% au și pisică și câine, iar restul alte animale, cum ar fi pești, papagali, iepuri, hamsteri etc.

Dețin animal de companie

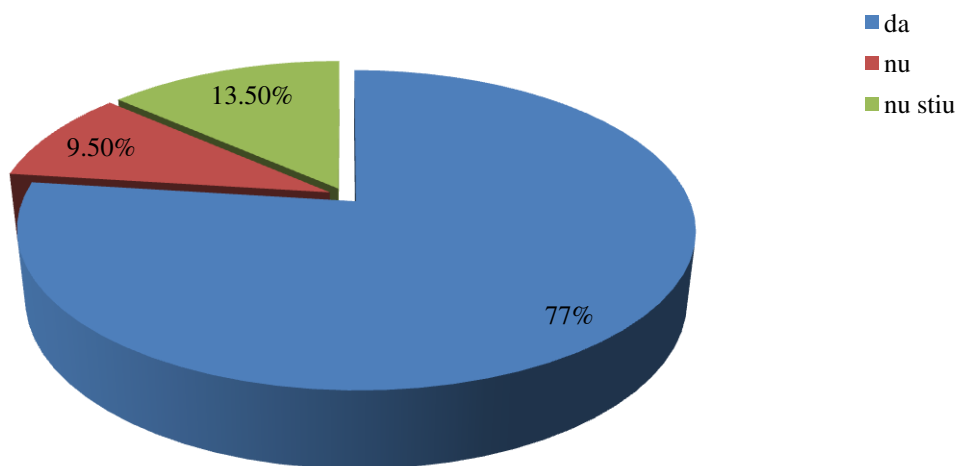


Ce animal de companie dețineți?



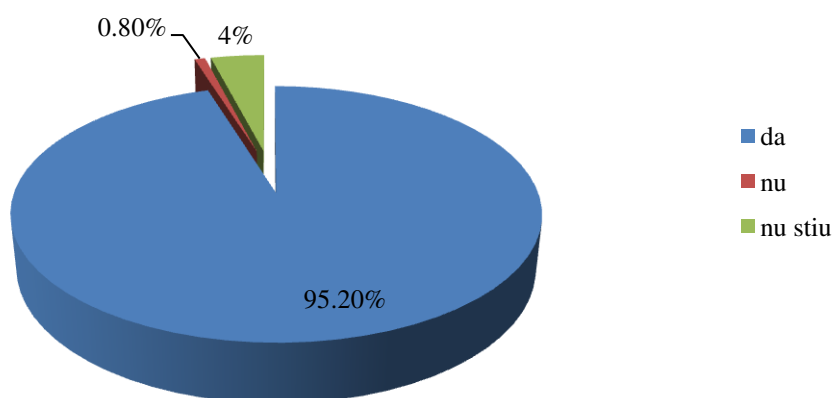
În ceea ce privește, poziția pe care o au participanții la studiu față de personalizarea Work Life Balance pentru nevoile fiecăruia, 77% din cei care au răspuns sunt de părere că aceasta trebuie personalizată, 13,5% nu știu să dea un răspuns și numai 9,5% consideră că nu este nevoie ca această politică să fie personalizată.

Considerați că politica Work-Life Balance ar trebui personalizată pentru nevoile fiecăruia?



Un procent foarte mare al celor chestionați (95,2%) consideră că eficiența și succesul cresc dacă există echilibru între viața profesională și viața personală. 4% nu pot evalua această chestiune, iar 0,8% consideră că echilibrul dintre viața personală și viața profesională, nu are legătură cu succesul și eficiența de la locul de muncă.

Considerați că dacă angajații au un bun echilibru între viața profesională și cea personală vor fi mai eficienți și vor avea mai mult succes?

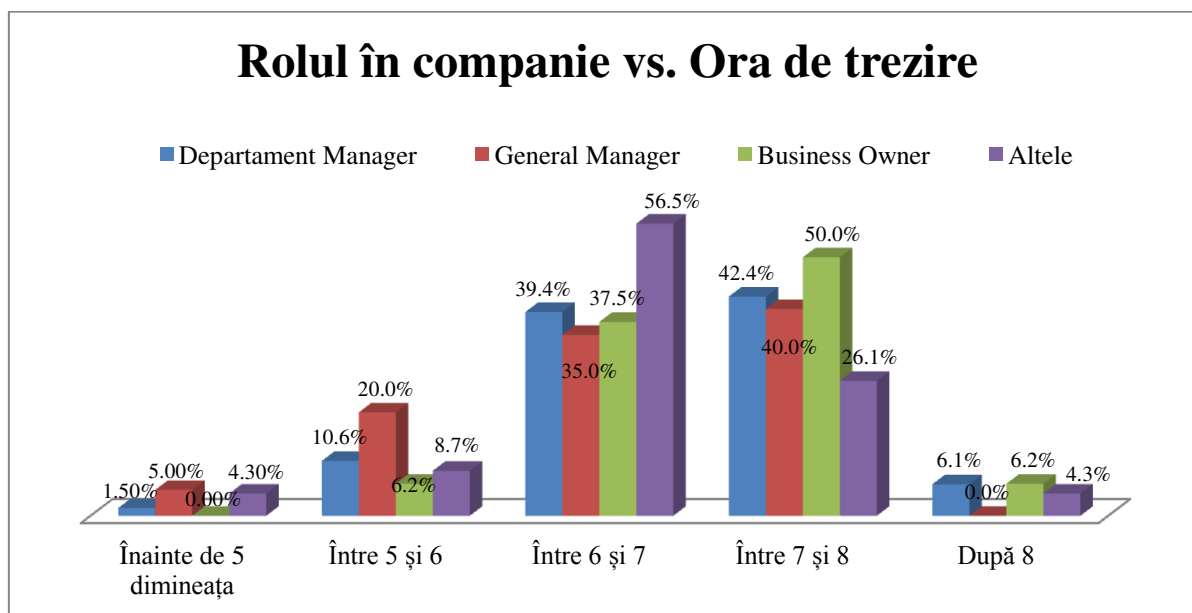


Studiu comparativ

În continuare, vom privi comparativ anumite aspecte relevante și importante pentru echilibrul între viața profesională și viața personal, din punct de vedere al rolului pe care îl dețin în companie cei chestionați, genului celor chestionați, vârstei și mărimii companiei.

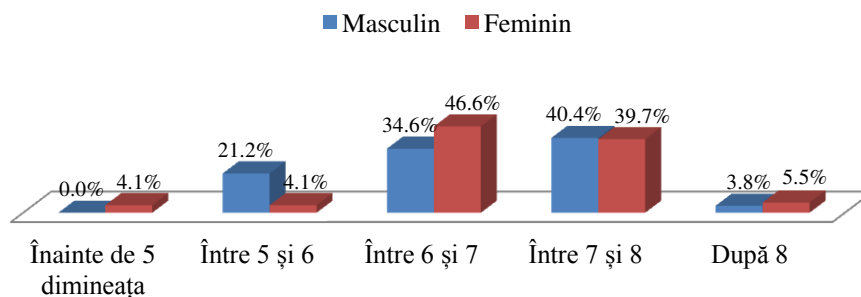
Vom începe cu **ora de trezire**:

Intervalele orare în care se trezesc majoritatea celor chestionați, indiferent de rolul pe care îl dețin în companie, sunt între 6 și 7 și între 7 și 8, diferența între cele două intervale fiind una foarte mică, după cum reiese și din tabel. 41,6% se trezesc între 6 și 7 și 40 % între 7 și 8, restul procentajului împărțindu-se între celelalte trei intervale de trezire.



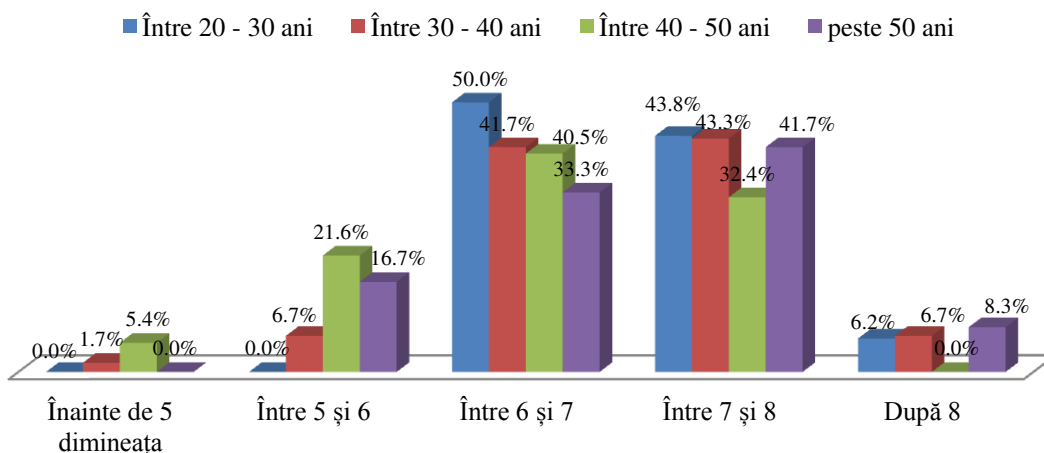
Privind comparative, în funcție de gen, ora de trezire își păstrează aceeași tendință, adică majoritatea persoanelor chestionate se trezesc între orele 6 și 8 dimineata, cu o diferență, și anume, în intervalul 6 – 7, de 10 procente între femei și bărbați, așadar în acest interval se trezesc mai multe femei decât bărbați. În intervalul 5 - 6, însă, se pare că se trezesc mai mulți bărbați decât femei, diferența fiind de 17 procente.

Gen vs. Ora de trezire



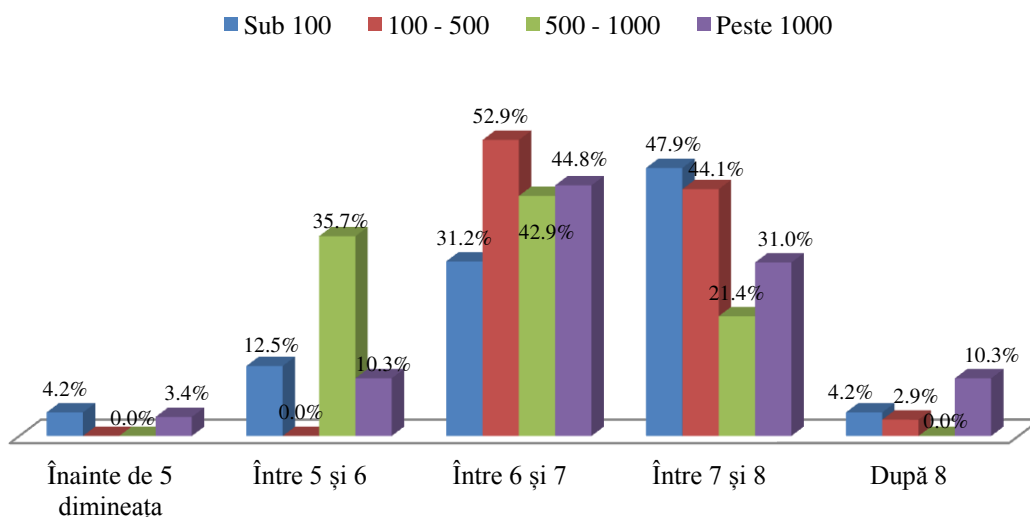
Vârsta nu influențează nici ea media orei de trezire, pentru că nici din această perspectivă, lucrurile nu se diferențiază considerabil. Tendința este aceeași, intervalele orare de trezire sunt 6 - 7 și 7 - 8. Se pare, însă, că tinerii între 20 și 30 de ani nu se trezesc mai devreme de ora 6.

Vârsta vs. Ora de trezire



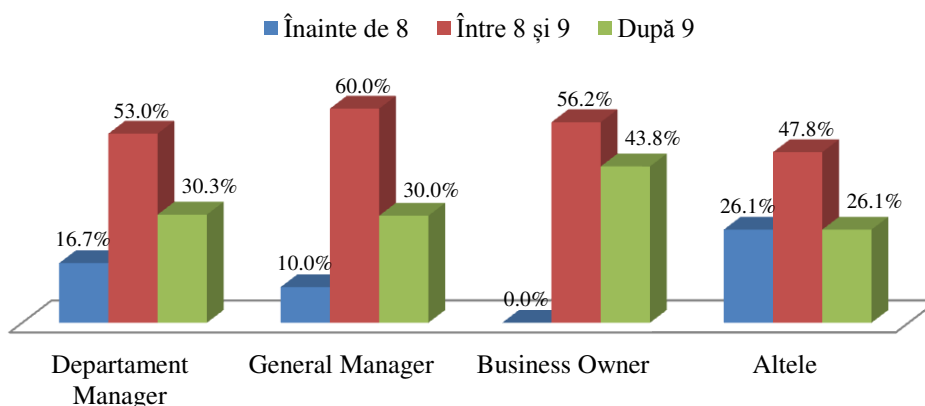
Nici mărimea companiei nu aduce o schimbare a orei de trezire, media rămânând aceeași. O mică diferență se pare că există, în ceea ce privește, persoanele care lucrează în companii cu un număr de angajați între 500 și 1000. Aceștia se trezesc mai devreme, începând cu ora 5.

Mărimea companiei vs. Ora de trezire



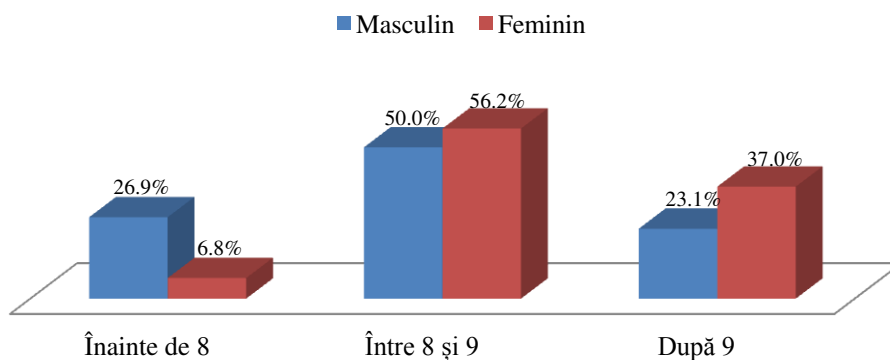
În al doilea rând, discutăm despre **ora la care se ajunge la birou**. Intervalul orar în care ajung la birou cei chestionați, indiferent de rolul pe care îl dețin în companie, este cel cuprins între orele 8 și 9 dimineața.

Rolul în companie vs. Ora la care ajung la birou



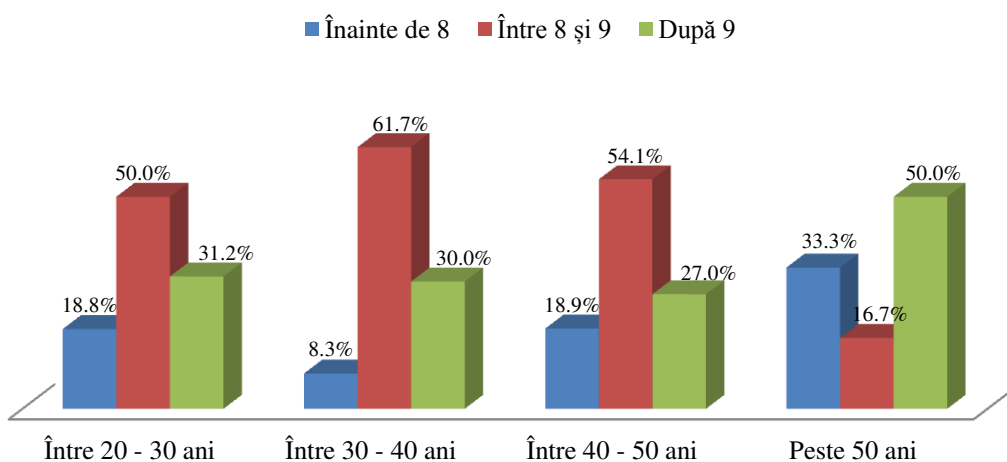
Același interval se menține și atunci când avem în vedere genul celor chestionați. Jumătate dintre femei și 6 procente peste jumătate dintre bărbați ajung la birou în intervalul 8 - 9. Înainte de 8, însă, ajung la birou mai mulți bărbați decât femei, iar după ora 9 mai multe femei decât bărbați.

Gen vs. Ora la care ajung la birou



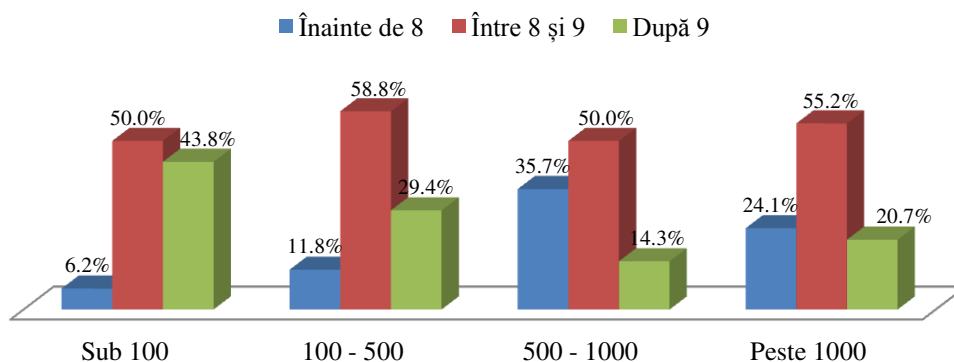
În funcție de vârstă, cei până în 50 de ani ajung la birou mai mult după ora 9, între orele 8 și 9 ajung majoritatea celorlalți. Cei cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani, în proporție de 50%, cei cu vârste cuprinse între 30 și 40 de ani 61,7% și cei cu vârste cuprinse între 40 și 50 de ani 54,1%.

Vârsta vs. Ora la care ajung la birou



Nici numărul angajaților nu influențează ora la care angajații ajung la birou. Și de data aceasta, puțin peste jumătate dintre cei chestionați ajung între orele 8 și 9 la muncă. Totuși, se observă o ușoară tendință de a ajunge mai devreme de ora 8 la serviciu, la cei care lucrează în companii cu un număr mare și foarte mare de angajați (peste 500) și o tendință mai mare de a ajunge după ora 9 la birou, la cei care lucrează în companii cu un număr mai mic de angajați.

Mărimea companiei vs. Ora la care ajung la birou



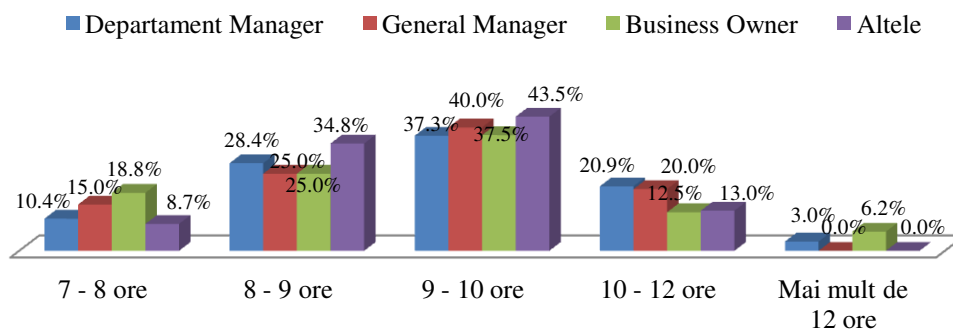
O explicație a faptului că indiferent de rolul în companie, gen, vârstă și număr de angajați, jumătate din aceste persoane ajung între 8 și 9 și un alt procent, de aproximativ 30%, după ora 9 este faptul că, de obicei, programul în majoritatea firmelor începe de la ora 8 sau 9.

Cât timp petrec la serviciu, în medie, pe zi cei chestionați?

În funcție de rolul pe care îl dețin în companie, timpul petrecut la muncă se pare că nu se diferențiază în vreun fel. Există tendința de a petrece puțin mai mult timp peste programul normal (între 9 și 10 ore). Având în vedere că în jur de 50% dintre cei chestionați iau prânzul în timpul săptămânii (vezi următoarea variabilă), deci beneficiază de pauza de prânz (în general de o oră), cei care petrec între 9 și 10 ore la birou, probabil că mai rămân peste program în jur de maximum o oră.

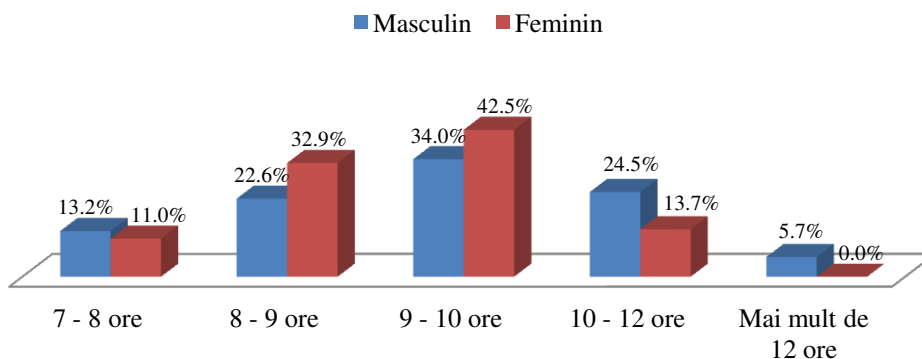
Există însă și un procent de 20%, în cazul Departament Managerilor și, la fel, al General Managerilor, unul de 12,5% și unul de 13% în cazul celor din urmă, care petrec la serviciu între 10 și 12 ore. Deși nu sunt cifre foarte mari, totuși, acestea există și trebuie să ridice câteva semne de întrebare mai ales că din studiu reiese, că sunt și oameni care petrec mai mult de 12 ore pe zi la birou.

Rolul în companie vs. Orele petrecute la muncă într-o zi



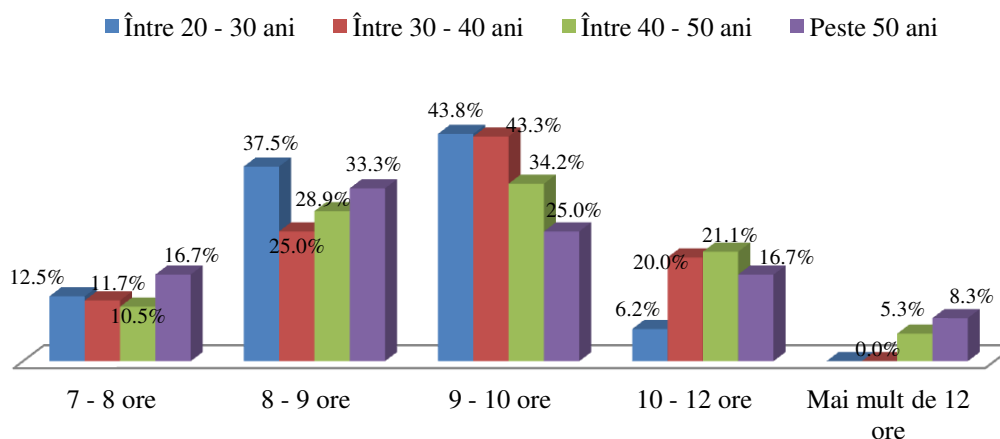
Luând ca variabilă, genul respondenților, mai mulți bărbați decât femei petrec mai mult timp la muncă pe zi. Se menține, bineînțeles, la aproximativ jumătate dintre cei chestionați, tendința de a petrece cu puțin mai mult timp peste programul de lucru.

Gen vs. Ore petrecute la muncă într-o zi



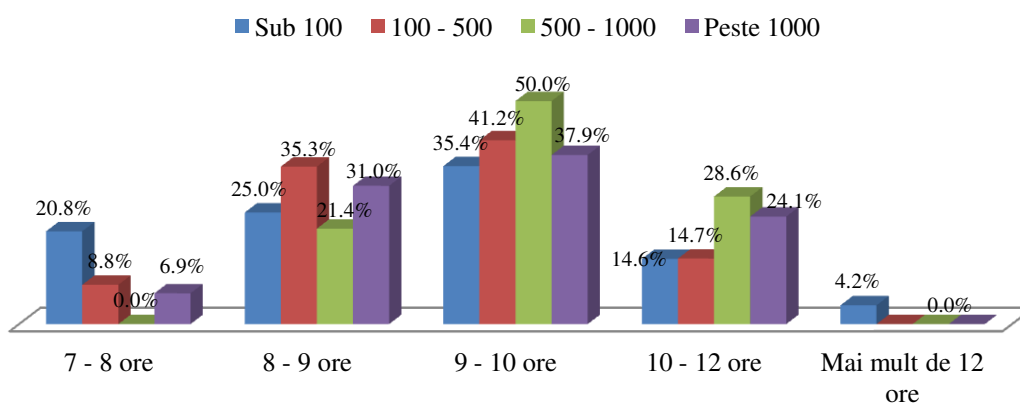
Și în funcție de vârstă, se menține același comportament de a petrece puțin mai mult timp peste program la birou, cu mențiunea că tinerii între 20 și 30 de ani, în foarte mare procentaj, nu depășesc mai mult de 10 ore petrecute la serviciu, în medie, pe zi.

Vârsta vs. Ore petrecute la muncă într-o zi



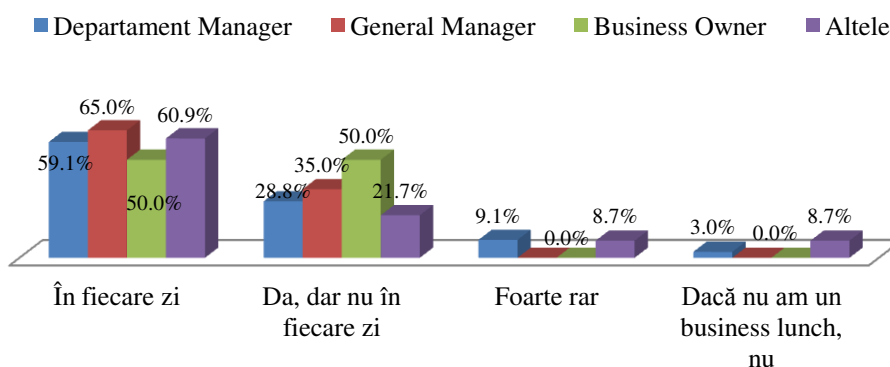
Aproximativ aceeași formă a distribuției, în ceea ce privește numărul de ore petrecute la muncă, o regăsim și în funcție de mărimea companiei, cu precizarea că se stă puțin mai mult peste program, în cazul companiilor cu mai mulți angajați (peste 500).

Mărimea companiei vs. Ore petrecute la muncă într-o zi



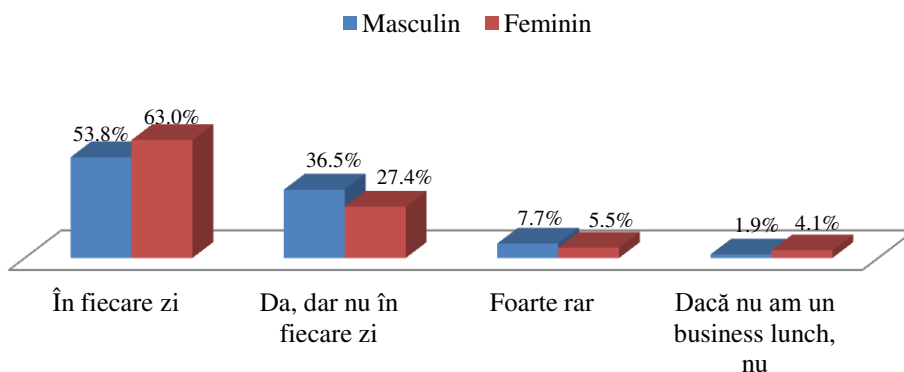
Masa de prânz, indiferent de postul pe care activează, este luată de cel puțin jumătate din cei chestionați (cel mai mic procent, în acest caz, 50%, se regăsește la cei care dețin o afacere) în fiecare zi. Nu în fiecare zi, dar mănâncă totuși la prânz, câte un procent însemnat din cei chestionați. La capitolul foarte rar, și numai când au o întâlnire de afaceri, regăsim puține cazuri, acestea înregistrându-se, doar în cazul Departament Managerilor și alții.

Rolul în companie vs. Iau prânzul în timpul săptămânii



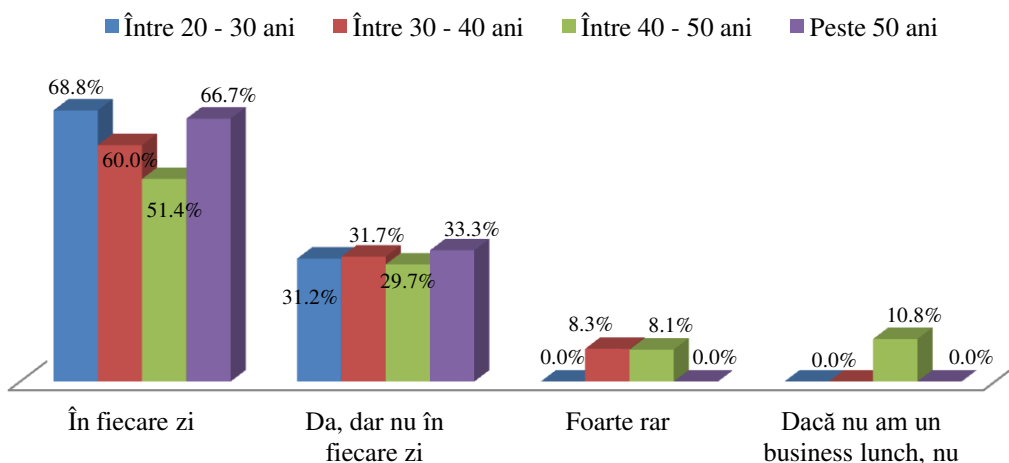
Atât femeile, cât și bărbații mănâncă prânzul, în proporție de mai mult de 50%, în fiecare zi. Femeile, totuși, au mai multă grijă, în ceea ce privește, alimentația la prânz, decât au bărbații.

Gen vs. Iau prânzul în timpul săptămânii



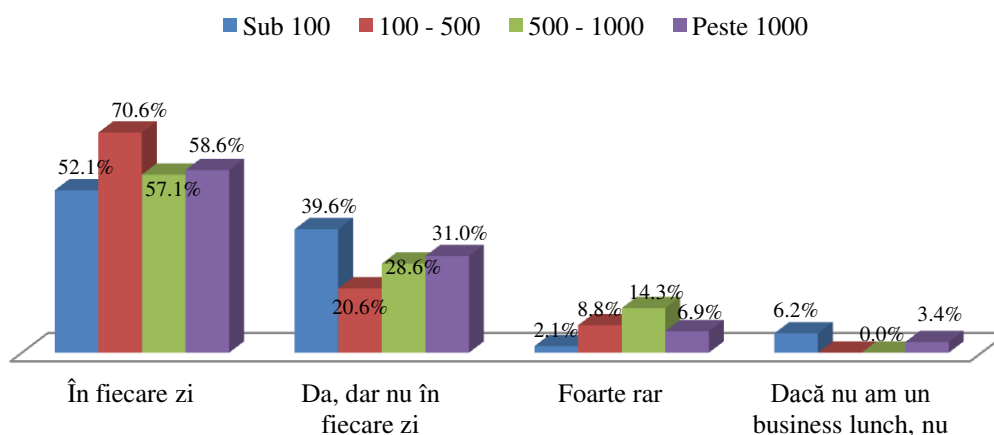
În ceea ce privește vârsta, în fiecare zi, mănâncă la prânz un procent apropiat de 70% din cei care au între 20 și 30 de ani și cei de peste 50 de ani. Nu în fiecare zi, dar iau totuși prânzul un procent similar indiferent de vârstă din cei chestionați, o mică abatere, existând în zona persoanelor, cu vârste cuprinse între 30 și 50 de ani, care sar peste această masă sau iau prânzul numai dacă au o întâlnire de afaceri.

Vârsta vs. Iau prânzul în timpul săptămânii



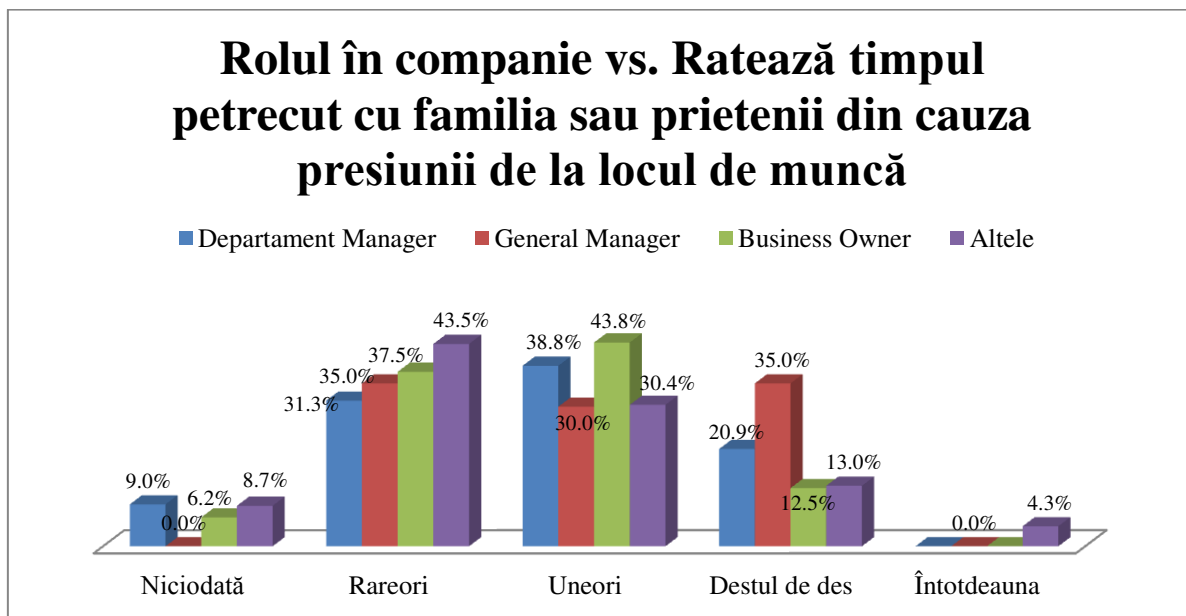
Din punct de vedere al numărului de angajați, cei care se preocupă de masa de prânz, cel mai mult sunt cei care lucrează în companii, care au un număr de angajați cuprins între 100 și 500 (70%), urmați îndeaproape de cei care lucrează într-un colectiv de peste 1000 și între 500 și 1000 de persoane.

Mărimea companiei vs. Iau prânzul în timpul săptămânii

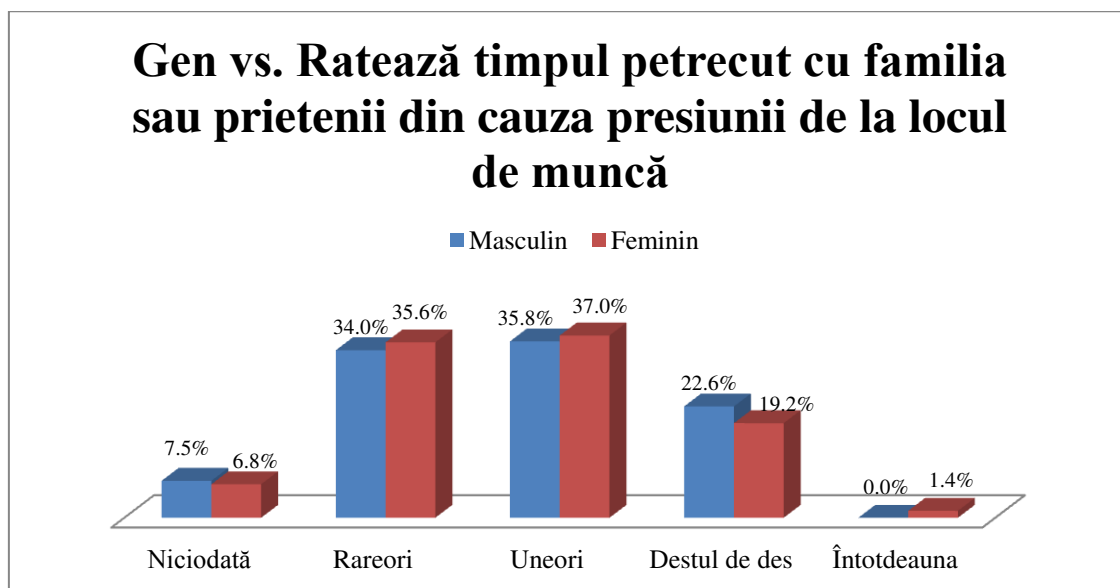


Uneori, se întâmplă să ratăm timpul petrecut cu familia sau prietenii, din cauza angajamentelor de la serviciu.

Acest lucru este posibil să fie determinat de rolurile pe care le avem la locul de muncă. În urma interpretării datelor, reiese că cel mai mult ratează acest timp persoanele care lucrează ca General Manageri sau Department Manageri.

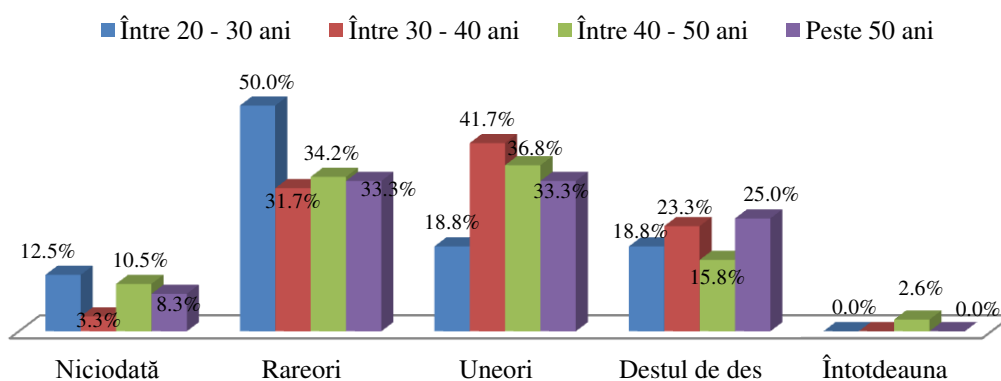


Destul de des, li se întâmplă bărbaților mai mult decât femeilor, să rateze timpul cu familia, deși diferența nu este una semnificativă, ci doar de 3,4%.



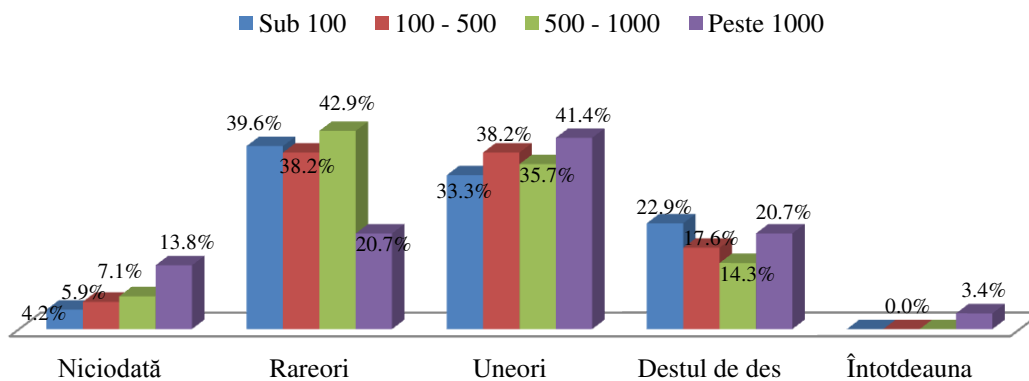
În ceea ce privește vârsta, atât cei între 30 și 40 de ani, cât și cei peste 50 de ani, ratează cel mai des timpul, pe care ar trebui să-l petreacă cu prietenii sau familia, urmați de cei între 20 și 30 de ani și, în ultimă instanță, de cei între 40 și 50 de ani.

Vârsta vs. Ratează timpul petrecut cu familia sau prietenii din cauza presiunii de la locul de muncă



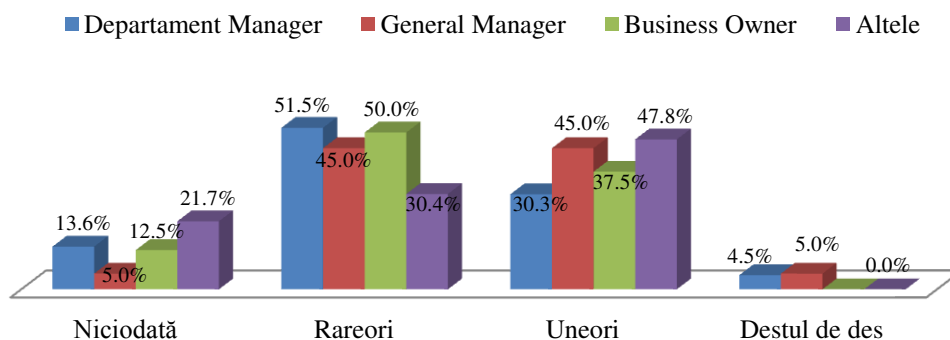
Din punct de vedere al mărimii companiei în care lucrează, cei care ratează cel mai mult timpul petrecut alături de cei dragi sunt cei care lucrează în firmele cu mai puțin de 100 de angajați și cei care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați.

Mărimea companiei vs. Ratează timpul petrecut cu familia sau prietenii din cauza presiunii de la locul de muncă



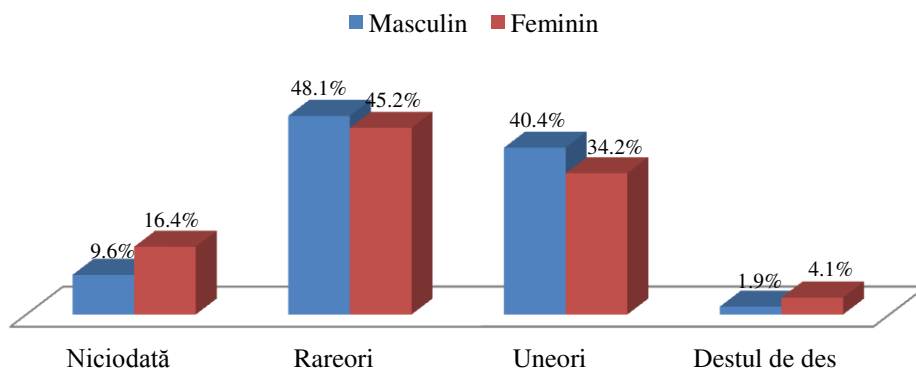
Din perspectiva opusă, adică din perspectiva anulării unei întâlniri pentru a da prioritate vieții personale, General Managerii și Departament Managerii sunt cei care mai anulează, din când în când, întâlniri sau task-uri pentru a se vedea cu cineva drag, în rest, acest lucru se întâmplă rareori.

Rolul în companie vs. Au amânat/anulat un task/meeting pentru a da prioritate vieții personale



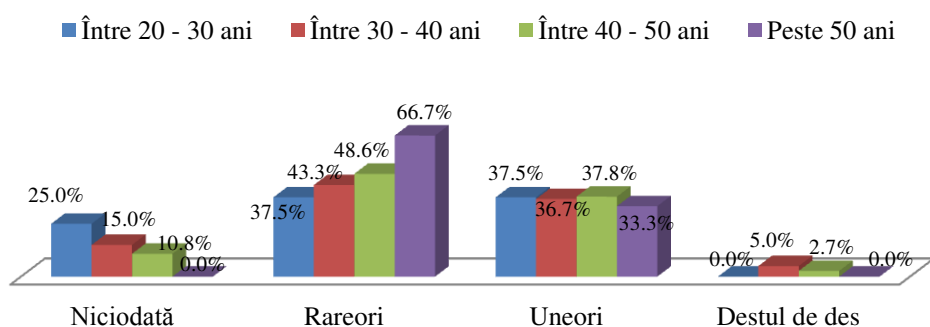
Când vorbim de gen, cifrele arată că femeile au tendința de a nu anula întâlniri ce țin de job mai mult decât bărbații.

Gen vs. Au amânat/anulat un task/meeting pentru a da prioritate vieții personale



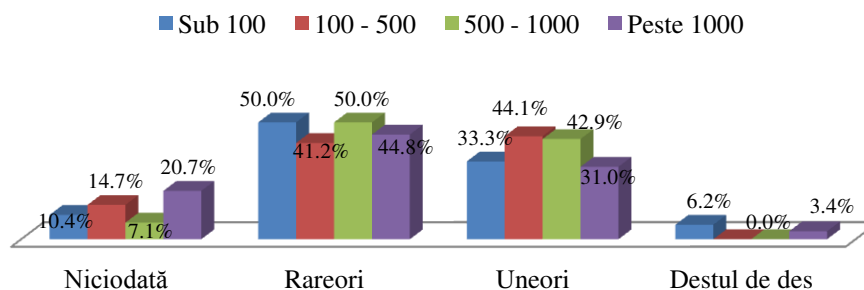
Mai conștiincioși din perspectiva respectării programului stabilit anterior sunt cei mai tineri dintre cei chestionați. Clasamentul, din acest punct de vedere, fiind invers proporțional cu vârsta.

Vârsta vs. Au amânat/anulat un task/meeting pentru a da prioritate vieții personale



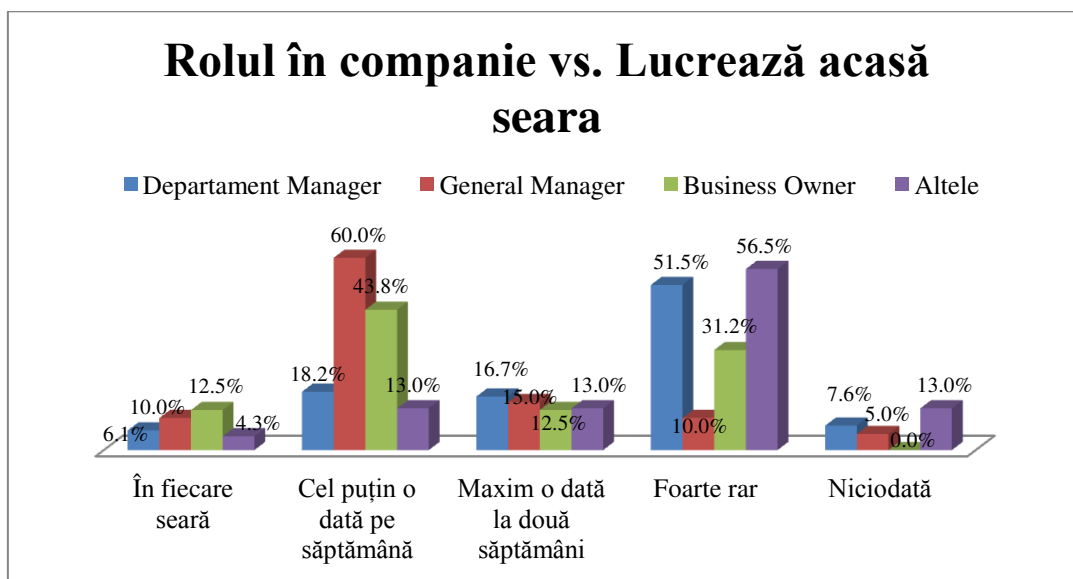
Așa cum reiese din datele culese și interpretate, cei care lucrează în firme cu peste 1000 de angajați sunt cei care nu anulează niciodată o întâlnire în beneficiul vieții personale, urmați de cei care lucrează în companii cu între 100 și 500 de angajați, de cei care lucrează în companii cu un număr de sub 100 de angajați și, într-un final, de cei care lucrează în companii cu un număr cuprins între 500 și 1000 de angajați.

Mărimea companiei vs. Au amânat/anulat un task/meeting pentru a da prioritate vieții personale

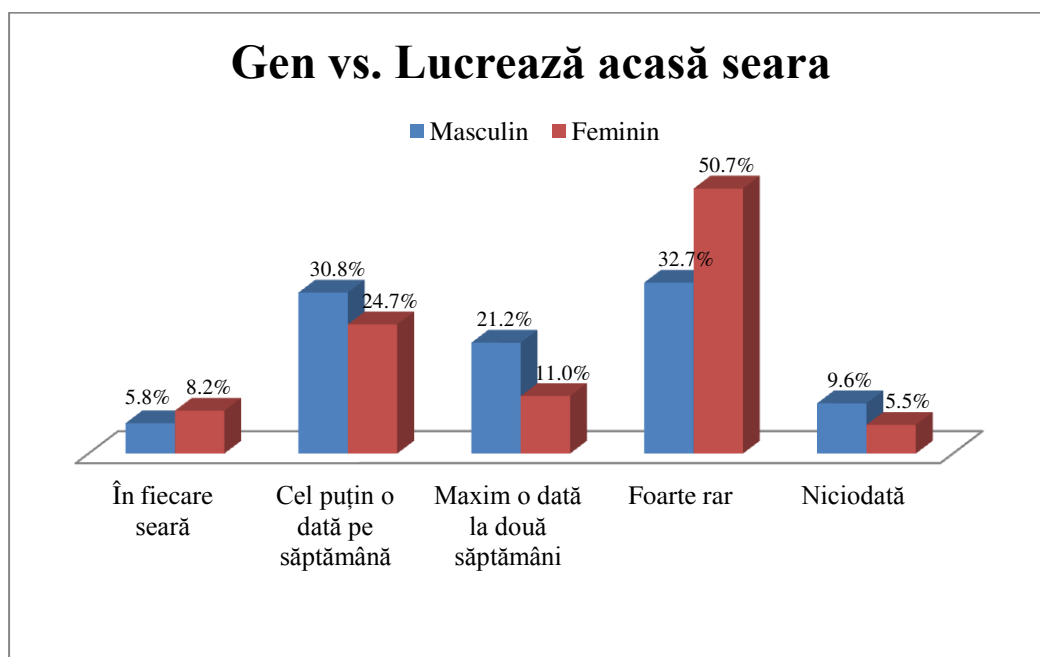


Există, știm cu toții, și situații când unele persoane, din varii motive, își iau de lucru acasă seara. Ne-am dorit să aflăm care este frecvența cu care se întâmplă acest lucru. Se pare că

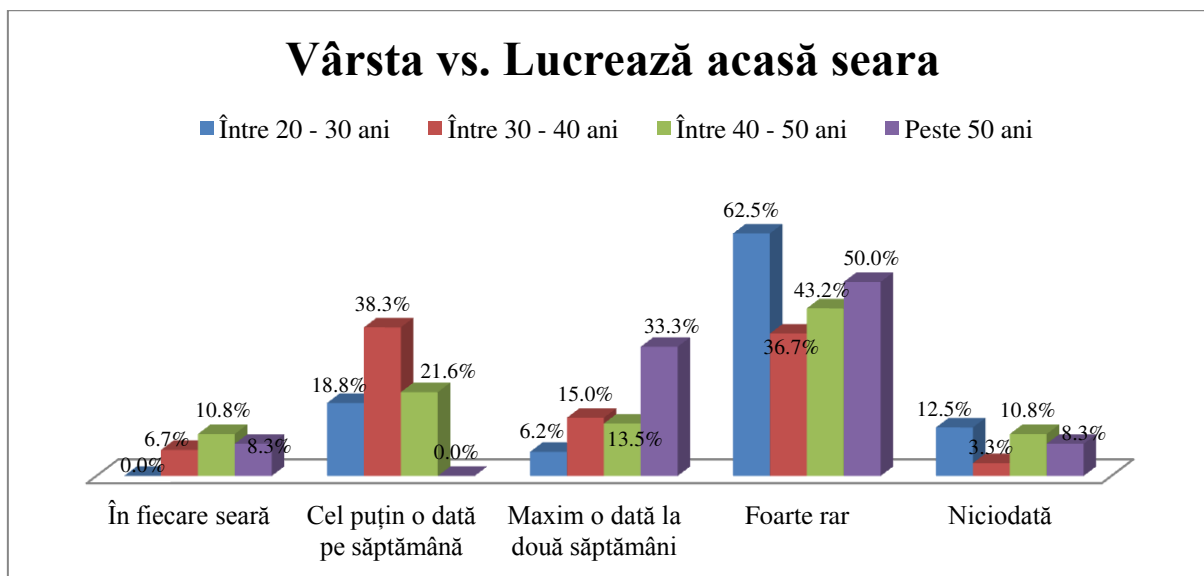
un procent mic dintre cei chestionați își iau de lucru în fiecare seară acasă (7,2% din total). Cel puțin o dată pe săptămână lucrează acasă cel mai mult General Managerii (60%) și cei care dețin o afacere (43,8%). Maximum o dată la două săptămâni, indiferent de rolul în companie, își iau de lucru în jur de 15% dintre cei care au răspuns studiului. Foarte rar, își iau să lucreze acasă Departament Managerii și cei care se află pe alte poziții.



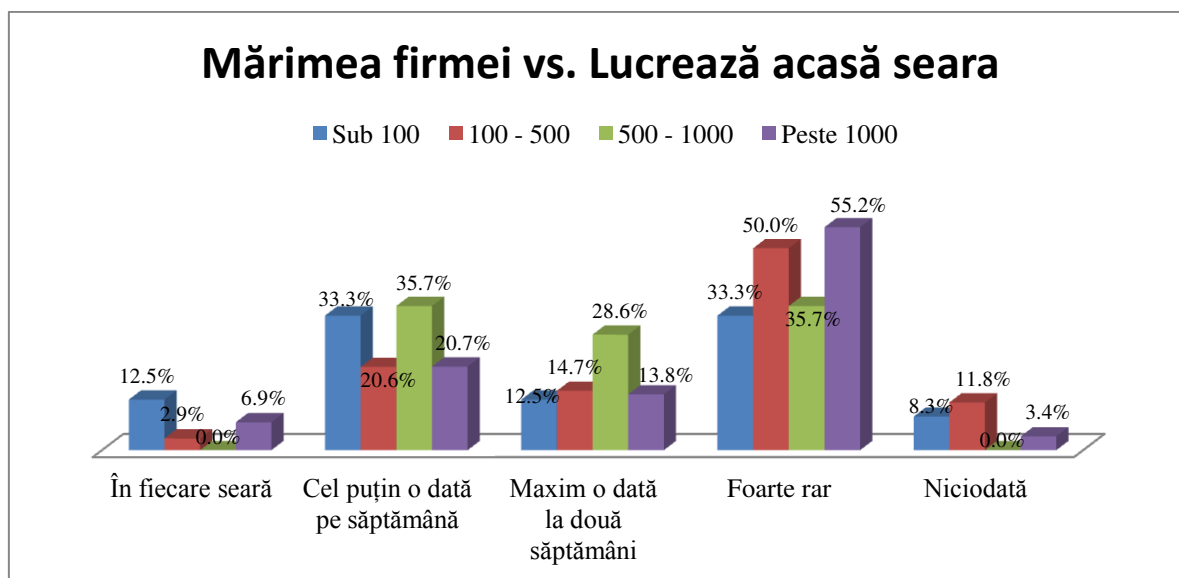
În funcție de gen, interpretarea datelor arată că bărbații își iau mai des de lucru acasă seara decât femeile.



Cei care au între 20 și 30 de ani sunt cei care își iau cel mai rar de lucru acasă seara, frunzași la acest capitol, fiind cei cu vârste cuprinse între 30 și 40 de ani.

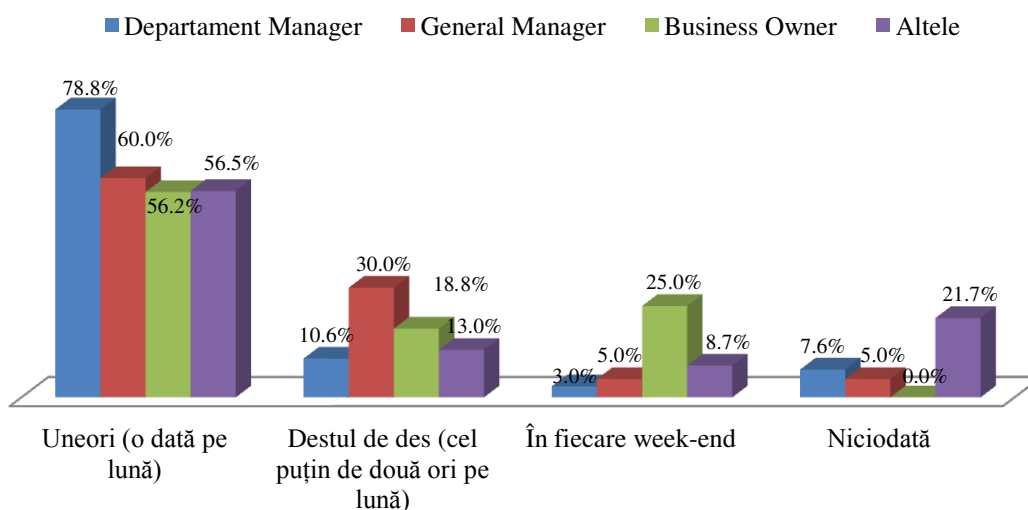


Lucrul acasă în plus este un obicei pe care îl au preponderat cei care lucrează în companii care au sub 100 de angajați. Lucrează mai puțin, în afara programului, și de acasă seara, în timpul săptămânii, cei care activează în companii, care au peste 1000 de angajați.



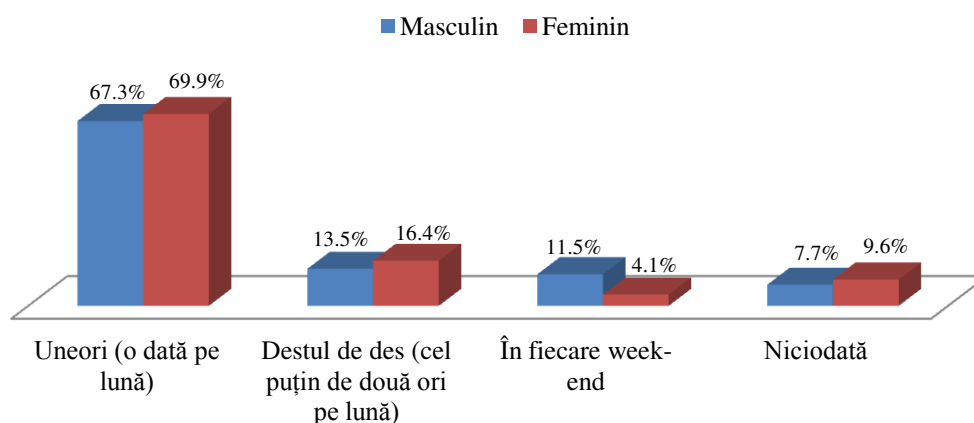
Lucrează în week-end (uneori) o dată pe lună, majoritatea celor intervievați, indiferent de rolul pe care îl au în companie, însă o proporție foarte mare, în acest caz, o dețin Departament Managerii (78.8%). Cel puțin de două ori pe lună lucrează în week-end, mai mult cei care sunt pe poziții de General Manager, iar în fiecare week-end cei care dețin propria afacere.

Rolul în companie vs. Lucrează în week-end



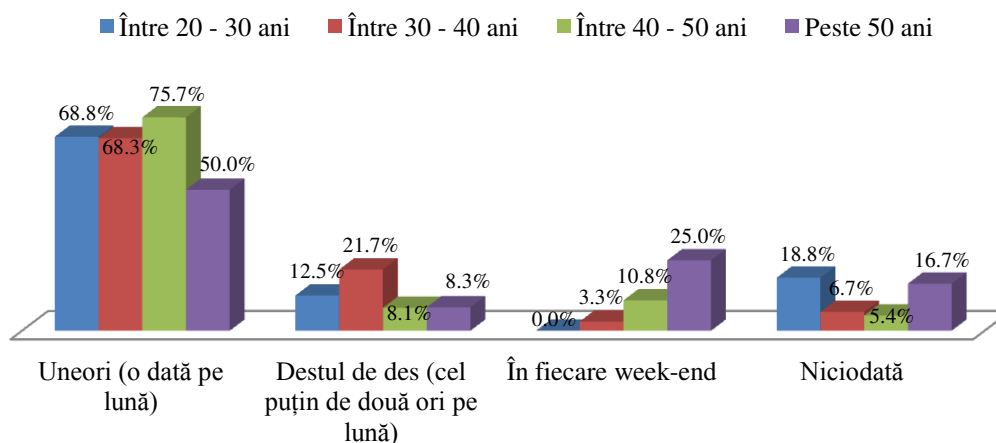
În funcție de gen, o dată pe lună, lucrează aproape în aceeași măsură atât femeile, cât și bărbații, într-o proporție destul de mare (peste 67%). O diferență între femei și bărbați se observă atunci când vorbim de munca, în fiecare sfârșit de săptămână, caz în care bărbații muncesc mai mult decât femeile.

Gen vs. Lucrează în week-end



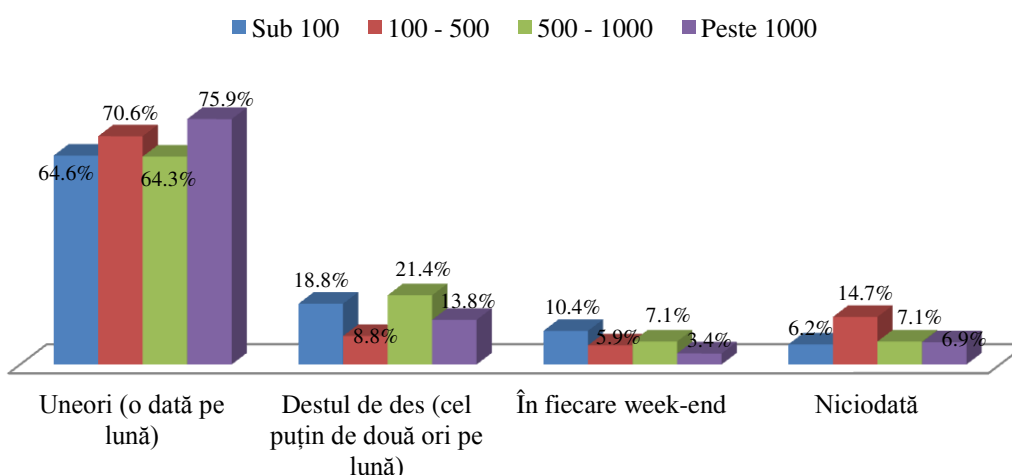
O dată pe lună aleg să își sacrifice un week-end, aproape toți cei chestionați, în proporție foarte mare, mai ales cei cu vârste cuprinse între 40 și 50 de ani. Cei cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani aleg să lucreze, în cel mult 2 week-end-uri, pe parcursul unei luni, iar cei care au peste 50 de ani lucrează, în fiecare week-end, mai mult decât oricare grup de vârstă.

Vârsta vs. Lucrează în week-end



Și când dorim să interpretăm această chestiune, din punct de vedere al numărului de angajați sau, cu alte cuvinte, al mărimii companiei, observăm aceeași tendință, anume aceea că majoritatea celor care au răspuns chestionarului, lucrează cel puțin o dată pe lună într-un week-end. Se detașează, în acest caz, cei care lucrează în companii care au peste 1000 de angajați, de cel puțin două ori pe lună lucrează aceștia, în week-end, mai mult decât cei care lucrează în companii cu un număr de angajați cuprins între 500 și 1000.

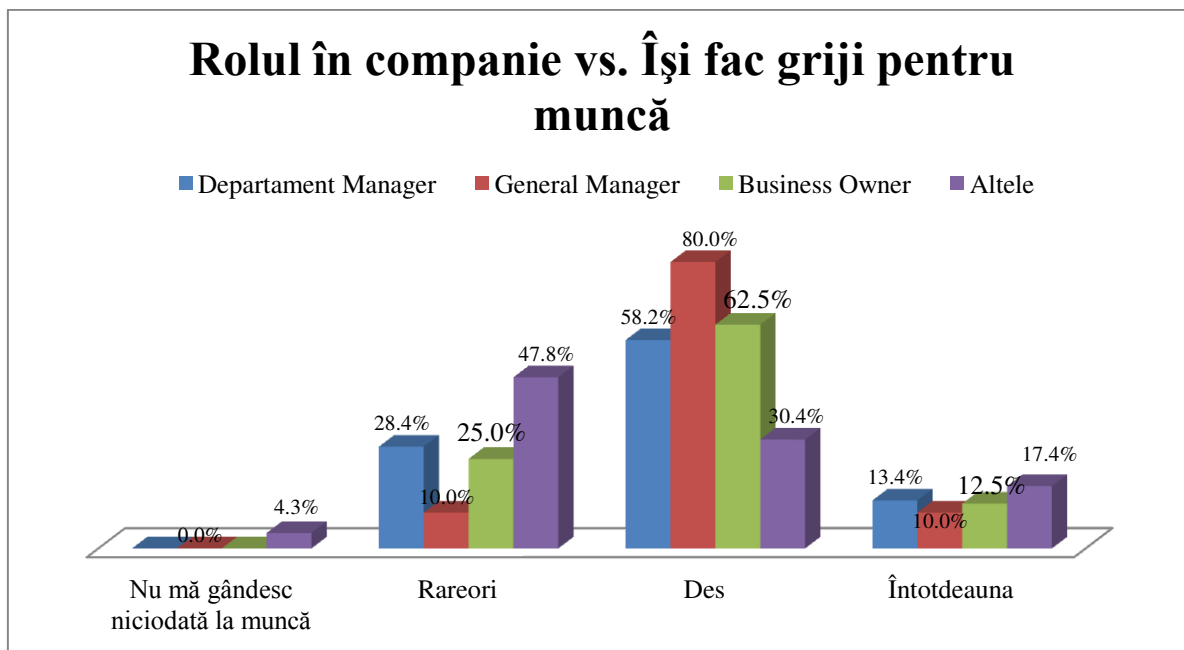
Mărimea companiei vs. Lucrează în week-end



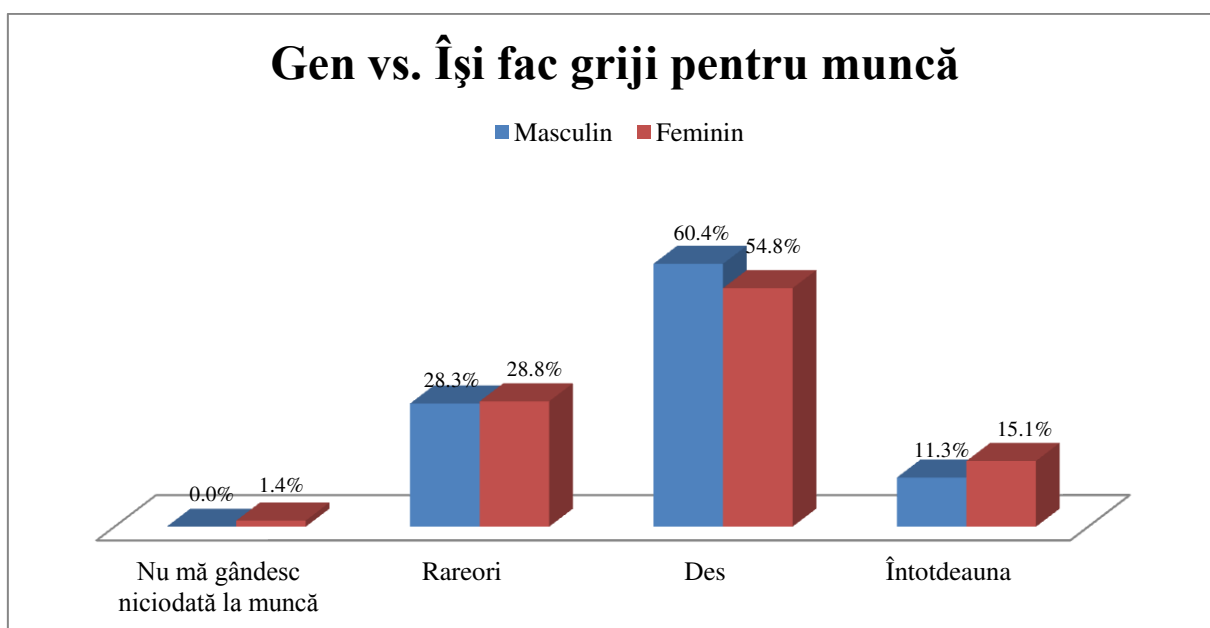
Se pare că atunci când încercăm să discutăm despre cât de des ne facem griji pentru anumite chestiuni ce țin de muncă, în momentele în care nu ne aflăm efectiv la muncă, ci ar trebui să facem altceva, cea mai mare parte a participanților la studiu se gândesc des la ce au de

făcut sau la ce a rămas de făcut la birou. Conducători detașați din acest punct de vedere sunt General Managerii care se gândesc des la muncă, în proporție de 80%, și întotdeauna, 10%.

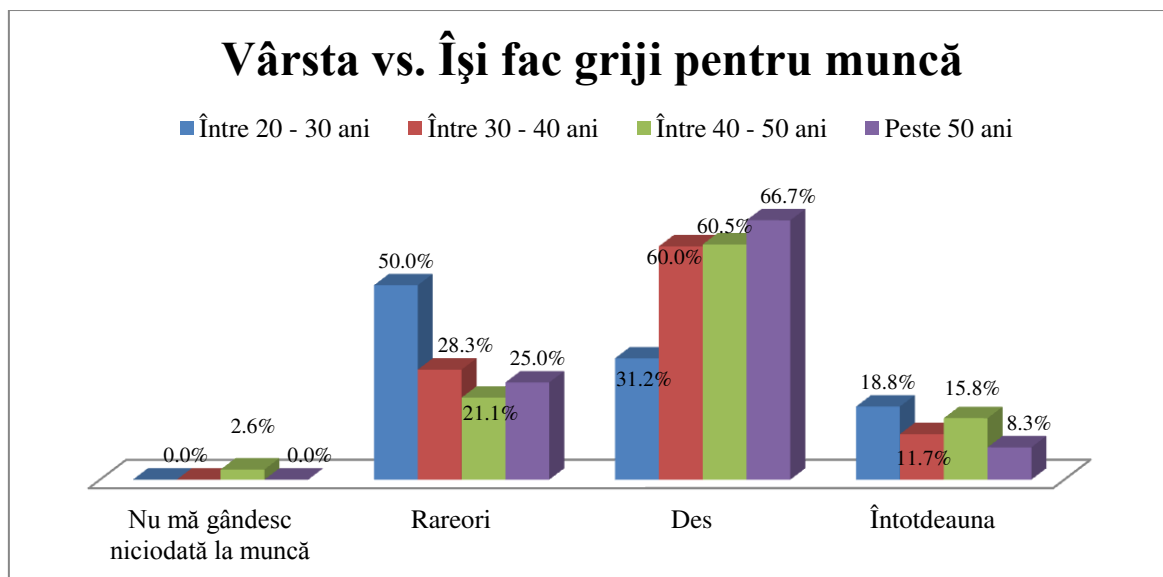
Cel mai puțin se gândesc la muncă, în afara programului, Departament Managerii și cei care se află pe alte poziții.



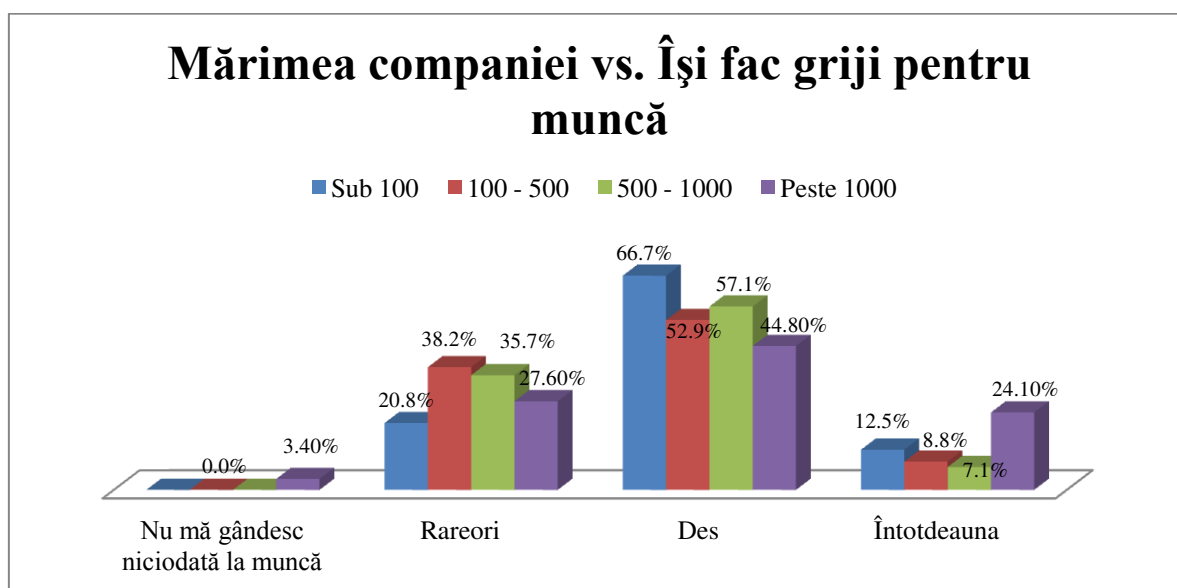
Atât femeile, cât și bărbații își fac griji pentru chestiuni care țin de muncă, în aceeași măsură, cu precădere des și cu o mică deosebire de plus 6%, în cazul bărbaților față de cel al femeilor.



Tinerii între 20 și 30 de ani reușesc să-și facă griji mai rar pentru serviciu decât ceilalți care fac parte din alte grupe de vârstă. Cel mai mult se gândesc și își fac griji pentru muncă cei cu vârsta de peste 50 de ani.

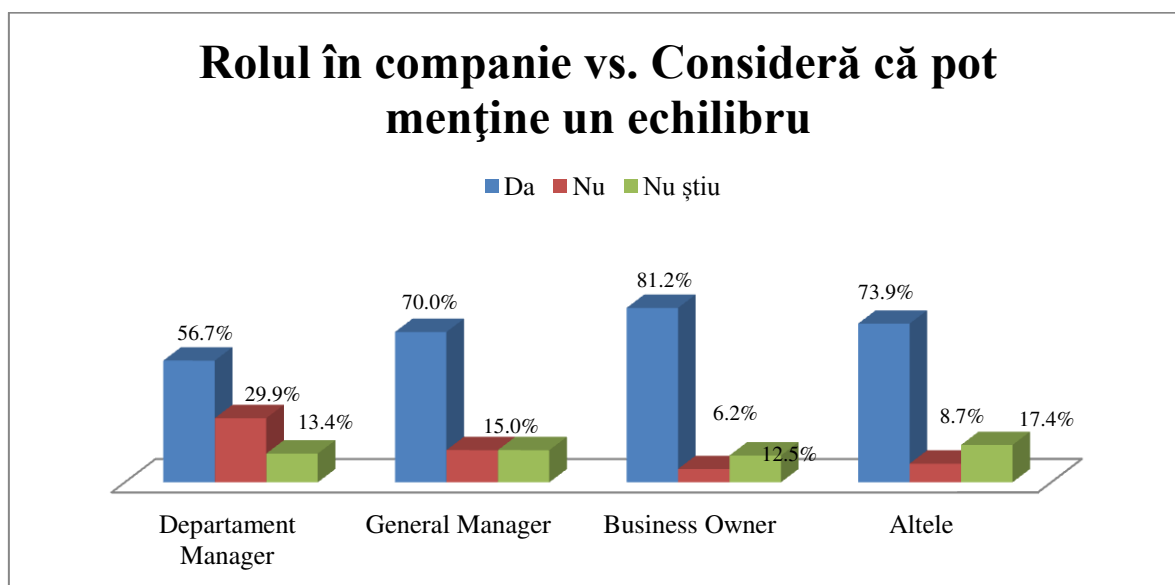


În funcție de mărimea companiei, cel mai mult își fac griji pentru muncă, cei care lucrează în companii care au sub 100 de angajați, la polul opus aflându-se cei care lucrează în companii care au peste 1000 de angajați.



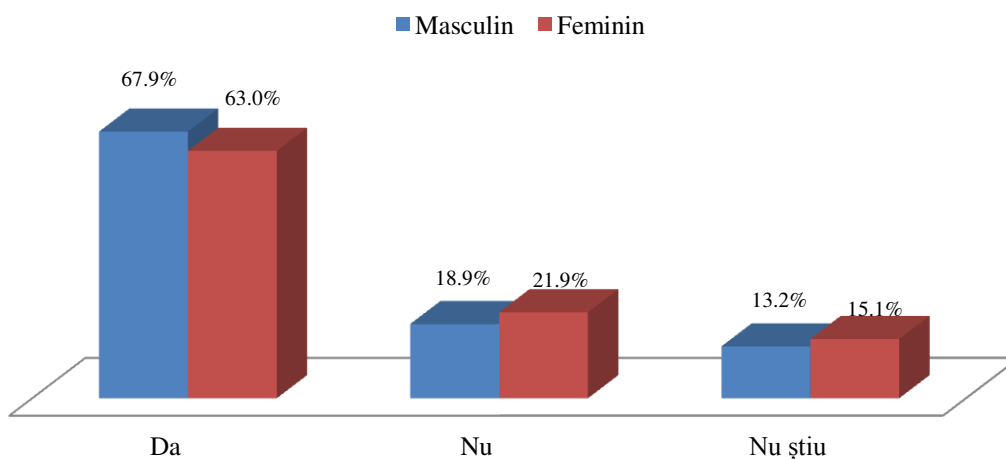
Cum privesc starea de bine și ce percepție au asupra echilibrului pe care îl au sau nu cei chestionați, în vederea efectuării acestui studiu, în funcție de rolul pe care îl au în companie?

Cred că pot menține un echilibru între viața personală și cea profesională, cei mai mulți dintre cei care dețin o afacere, urmați de General Manageri, de cei care dețin alte funcții și, în cele din urmă, de Departament Managerii. Cei din urmă la capitolul pozitivism, în legătură cu echilibrul, sunt cei care sunt fruntași în percepția că nu pot menține acest echilibru. În aceeași ordine de idei, cei mai puțini dintre cei care consideră că nu pot menține echilibrul între viața personală și cea profesională, sunt cei care dețin propria afacere.



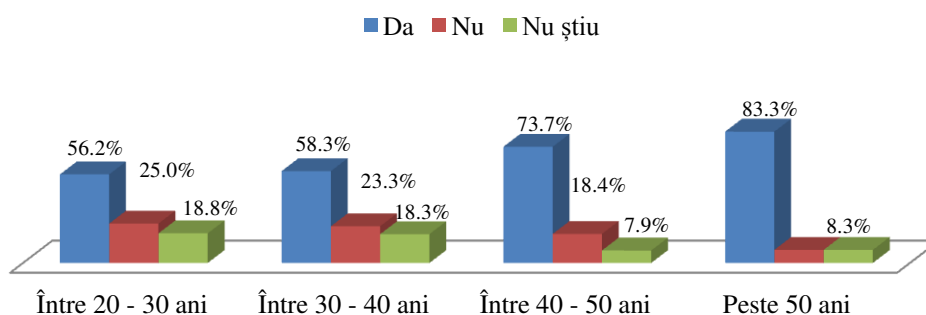
Bărbații sunt puțin mai încrezători decât femeile în faptul că pot menține echilibrul, diferența fiind una destul de mică totuși. Similar între femei și bărbați, este și procentajul care prezintă atât răspunsul negativ, cât și cel indecis.

Gen vs. Consideră că pot menține un echilibru



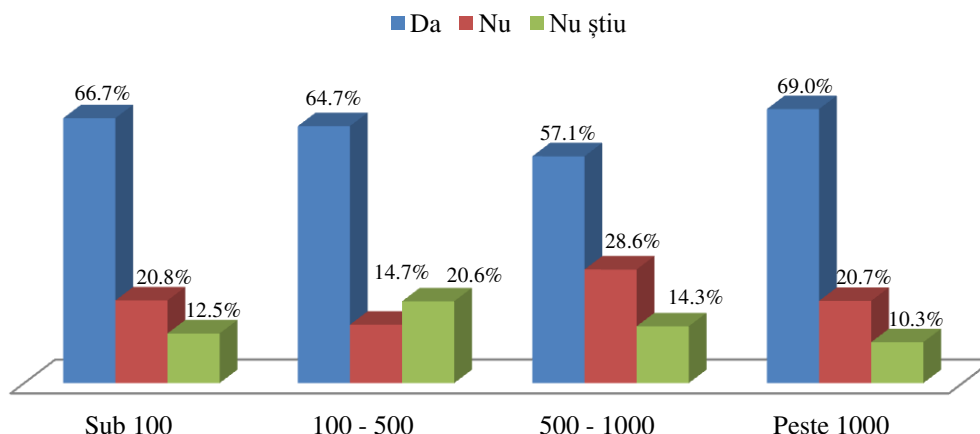
Cei mai încrezători, în faptul că pot menține un echilibru între viața profesională și viața personală, din punct de vedere al vârstei, sunt cei cu vârste peste 50 de ani, urmați de cei cu vârsta cuprinsă între 40 și 50 de ani, 30 – 40 de ani și, într-un final, cei care au între 20 și 30 de ani. Cei mai tineri din eșantion au impresia că nu pot menține acest echilibru mai mult decât toți ceilalți. Îi succed cei cu vârsta cuprinsă între 30 - 40 de ani, 40 – 50 de ani și peste 50 de ani.

Vârsta vs. Consideră că pot menține un echilibru



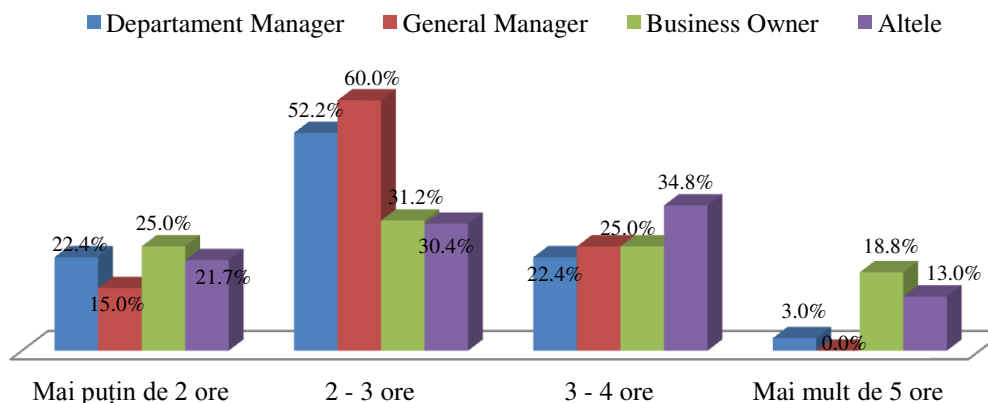
Din punct de vedere al mărimii companiei, cei care consideră că pot menține un echilibru între viața profesională și cea privată sunt cei care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați. În schimb, la polul opus se află cei care lucrează în companii care au între 500 și 1000 de angajați.

Mărimea companiei vs. Cred că pot menține un echilibru

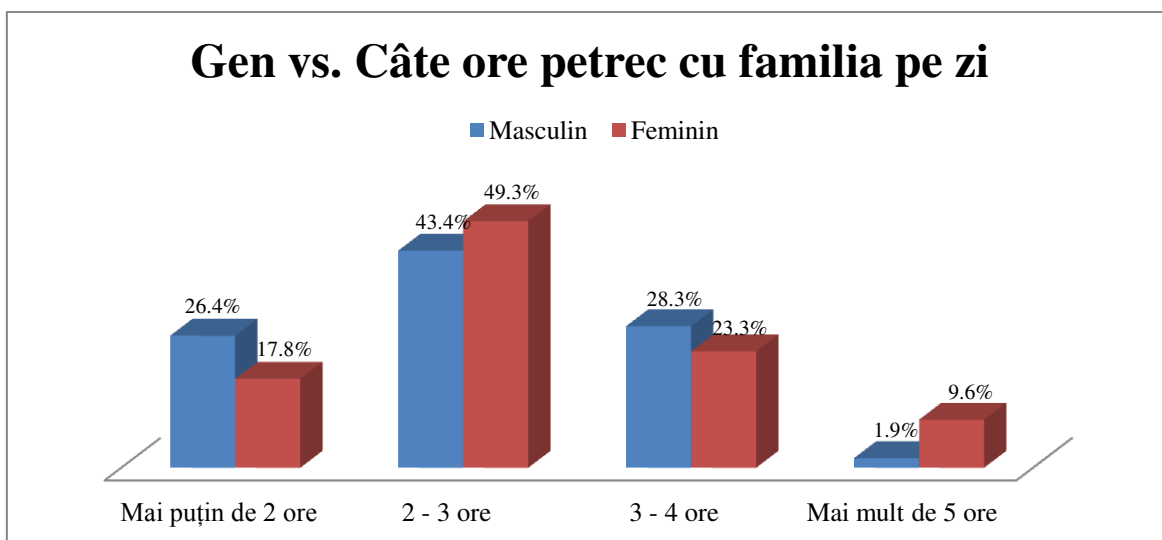


Un aspect important al vieții personale este timpul petrecut cu familia, pe parcursul unei zile. Am încercat să aflăm, așadar, cât timp reușesc să acorde familiei, cei care se află în funcții cu responsabilitate în companii. În urma interpretării datelor, se pare că media petrece în jur de 2 – 3 ore cu familia sau prietenii pe zi. Există, însă, și o parte din cei chestionați care petrec mai puțin de 2 ore cu cei apropiați (un procent de 15% General Manageri până la 25% cei care dețin o afacere). Făcând o simplă adunare deducem totuși că Departament Managerii și General Managerii sunt cei care petrec cel mai puțin timp cu cei apropiați (între mai puțin de două ore și 3 ore).

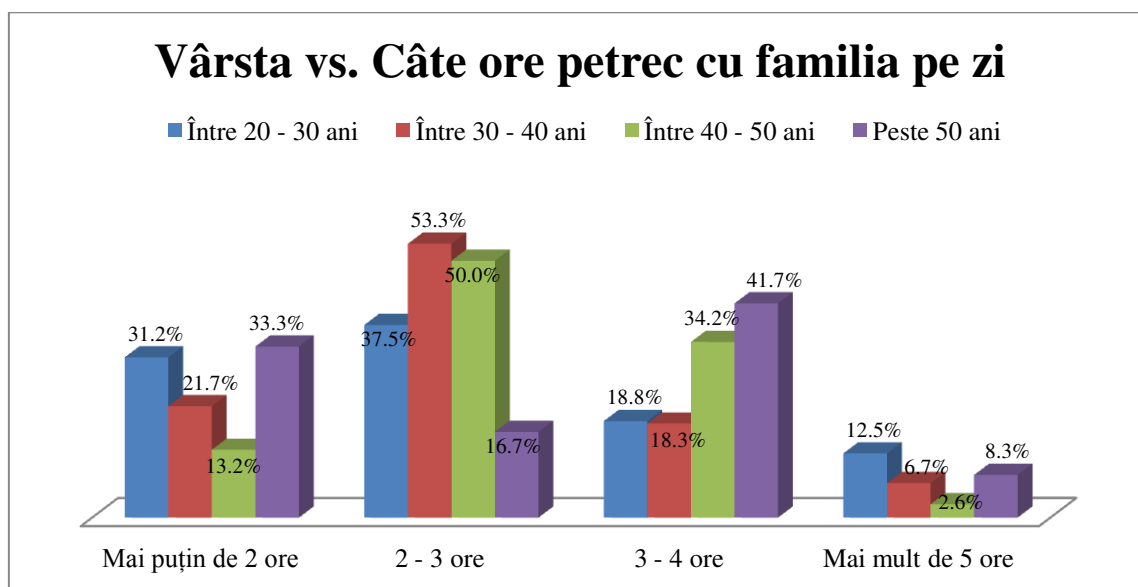
Rolul în companie vs. Câte ore petrec cu familia pe zi



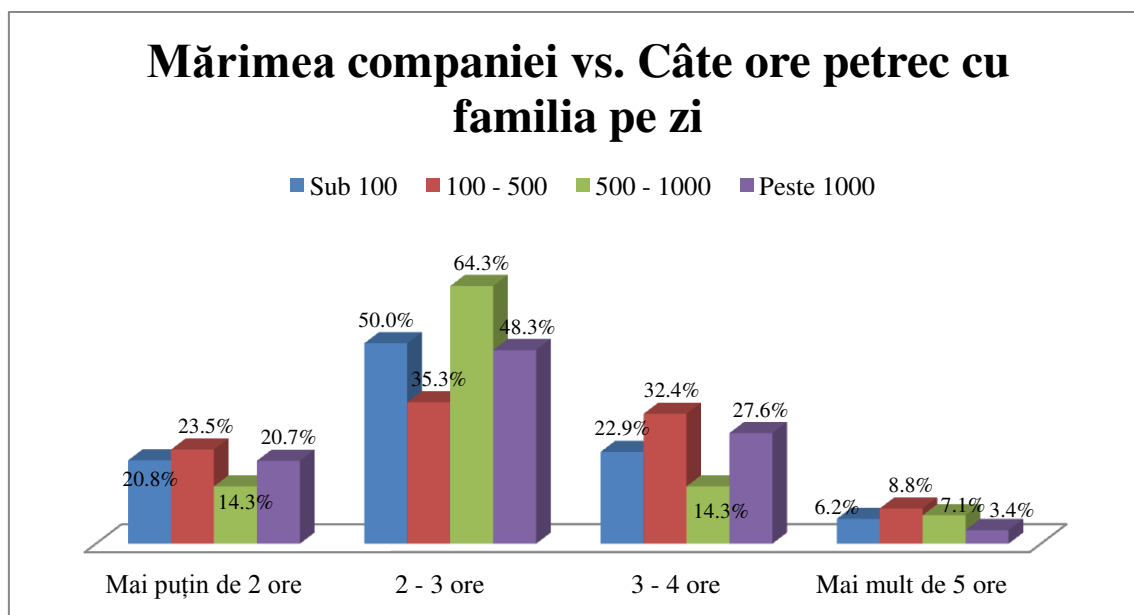
Femeile se deosebesc de bărbați în ceea ce privește timpul petrecut cu familia pe zi datorită faptului, că ele reușesc să petreacă mai mult de 5 ore cu cei dragi pe zi, față de bărbați, care excelează mai mult la capitolul “mai puțin de 2 ore”.



Din punct de vedere al vârstei, cei mai mulți dintre cei cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani, petrec cu familia între 2 și 3 ore pe zi, la fel și cei cu vârsta cuprinsă între 30 și 40 de ani, dar și cei între 40 și 50 de ani. Cei care au peste 50 de ani reușesc în proporție mai mare să petreacă cu o oră mai mult pe zi cu cei dragi.

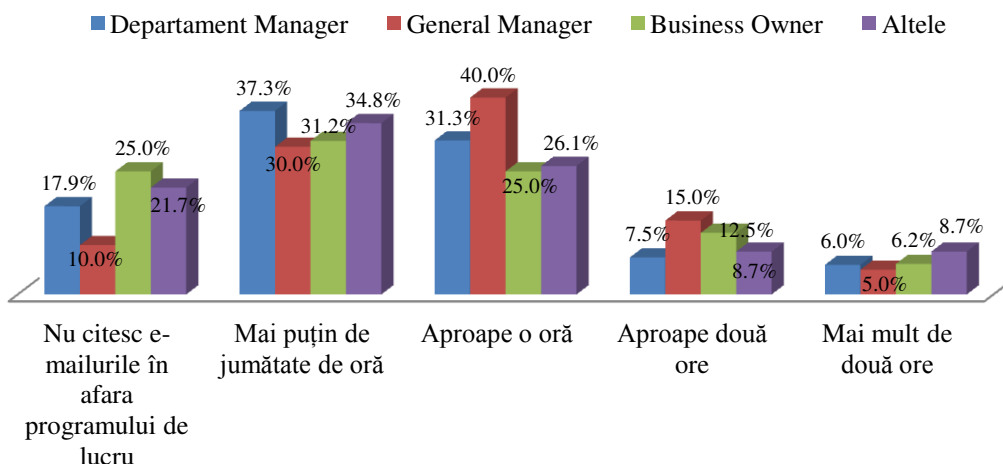


Cel mai mare procent dintre cei intervievați ajung să petreacă în jur de 2 – 3 ore cu familia pe zi, indiferent de mărimea firmei în care activează. Reușesc să petreacă puțin mai mult timp cu cei dragi, cei care lucrează în firme cu un număr de angajați cuprins între 100 și 500, cât și cei care lucrează în firme cu peste 1000 de angajați.



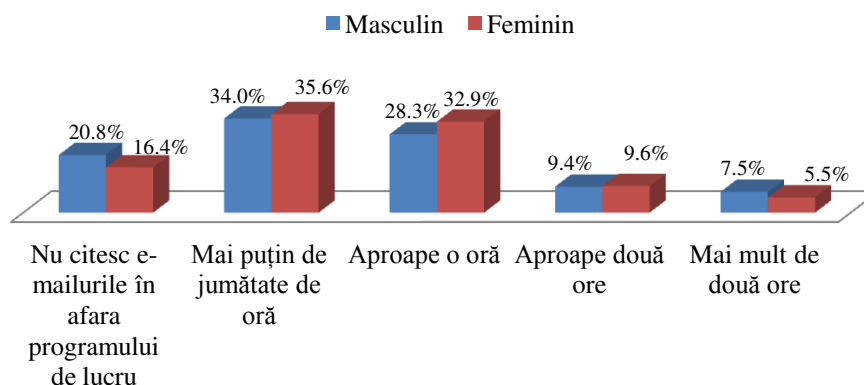
Este cunoscut faptul că tehnologia face parte din viața noastră constant în ultimul timp, așadar, avem cu ușurință acces în permanență la internet de pe telefonul mobil. La fel de bine știm că la ora actuală, în cadrul firmelor, se practică schimbul de e-mail-uri între colegi sau superiori și subaltern, astfel încât, informația să circule cât mai rapid, iar lucrurile în firmă să se desfășoare la fel de rapid. Sunt persoane care odată ieșite pe ușa biroului încetează să mai comunice cu celelalte persoane din firmă, până în următoarea zi de muncă, iar conform studiului nostru puțini reușesc să o facă, mai ales dacă sunt General Manageri. Majoritatea celor chestionați, indiferent de postul pe care activează în companie, petrec jumătate de oră sau o oră, citind mesajele din căsuța electronică, în aproximativ aceeași măsură.

Rolul în companie vs. Citesc e-mailurile, în afara timpului petrecut, la serviciu



Timpul alocat de femei în comparație cu bărbații, în ceea ce privește citirea e-mail-urilor, în afara timpului petrecut la serviciu este aproximativ același.

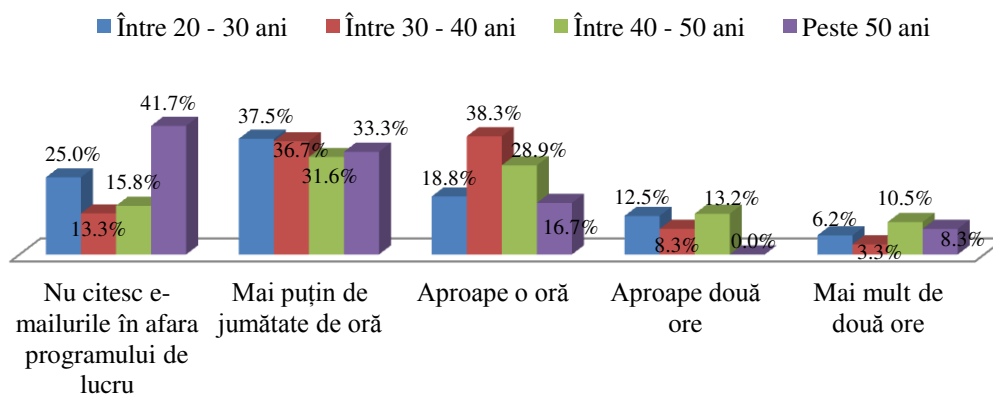
Gen vs. Citesc e-mailurile în afara timpului petrecut, la serviciu



Vârsta îi diferențiază pe cei de peste 50 de ani, față de restul persoanelor, prin prisma faptului că aceștia, în proporție destul de mare (41,7%) nu citesc mesajele din căsuța electronică atunci când nu se află la serviciu, iar dacă o fac, o fac mai puțin de jumătate de oră. Și cei mai tineri (între 20 și 30 de ani) citesc cât mai puțin (jumătate de oră) sau deloc mesajele din e-mail,

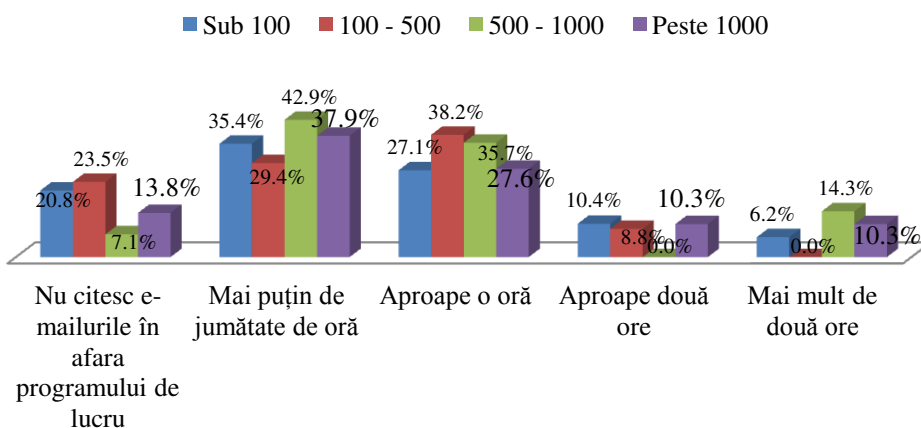
cei care sunt preocupați mai mult de acest aspect fiind cei cu vârste cuprinse între 30 și 40 de ani și 40 – 50 de ani.

Vârsta vs. Citesc e-mailurile în afara timpului petrecut, la serviciu



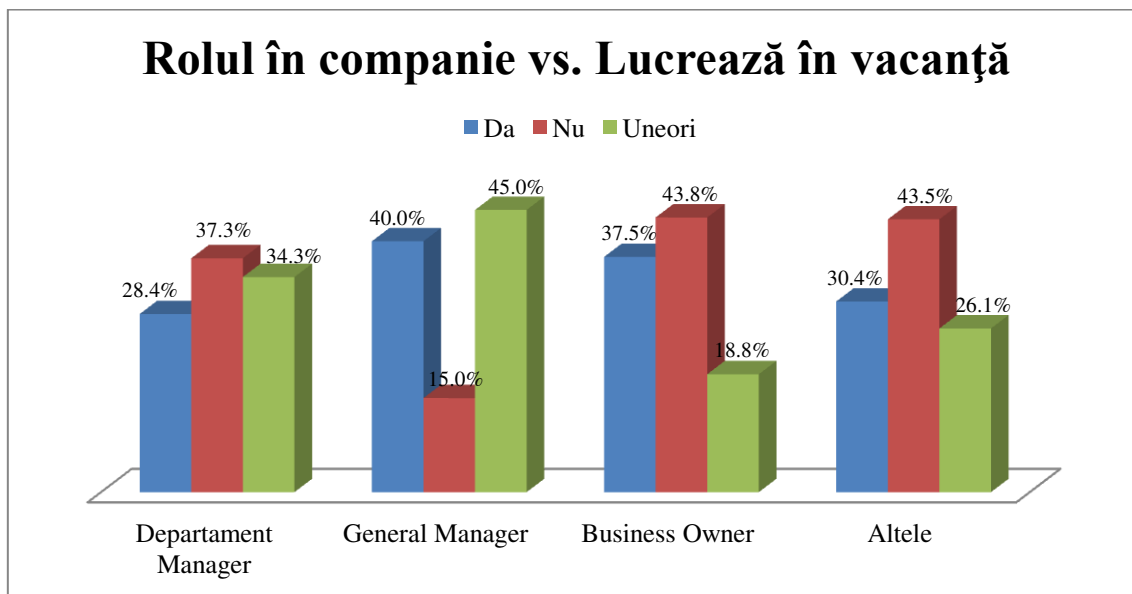
Cel mai puțin interesați de ce mesaje aduce poșta electronică, în afara programului de lucru, sunt cei care lucrează în companii care au sub 100 de angajați și între 100 și 500 de angajați. Interesul crește pe măsură ce numărul angajaților este mai mare.

Mărimea companiei vs. Citesc emailurile, în afara timpului petrecut, la serviciu

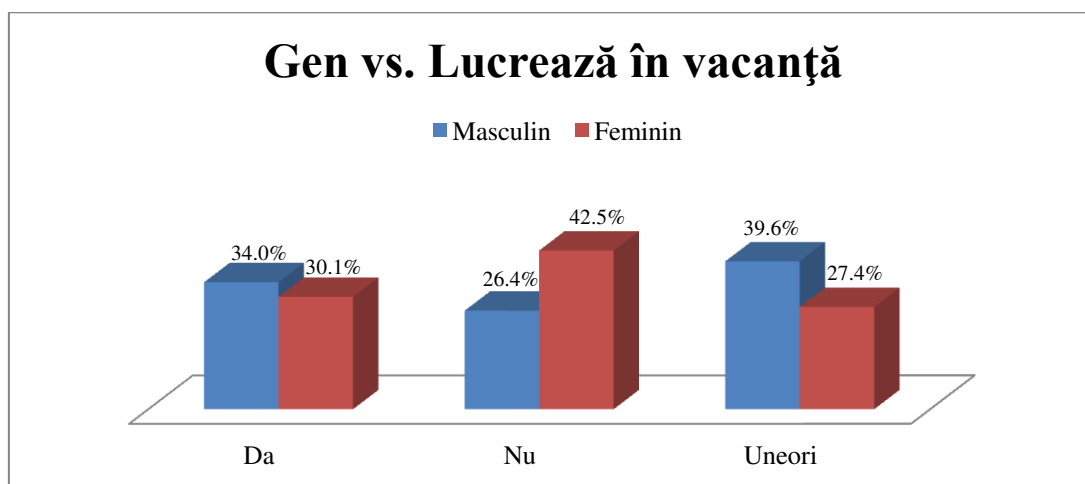


Perioada vacanței este perioada în care ar trebui să ne relaxăm și să lăsăm deoparte tot ceea ce înseamnă griji. Dar se întâmplă acest lucru? Ce fac cei care ocupă funcții cu responsabilitate mare în companii?

Cei care se pot detașa mai mult decât ceilalți de muncă în vacanță sunt cei care dețin o afacere, urmați de cei care sunt pe alte poziții, Departament Managerii și, într-un final, de General Managerii.

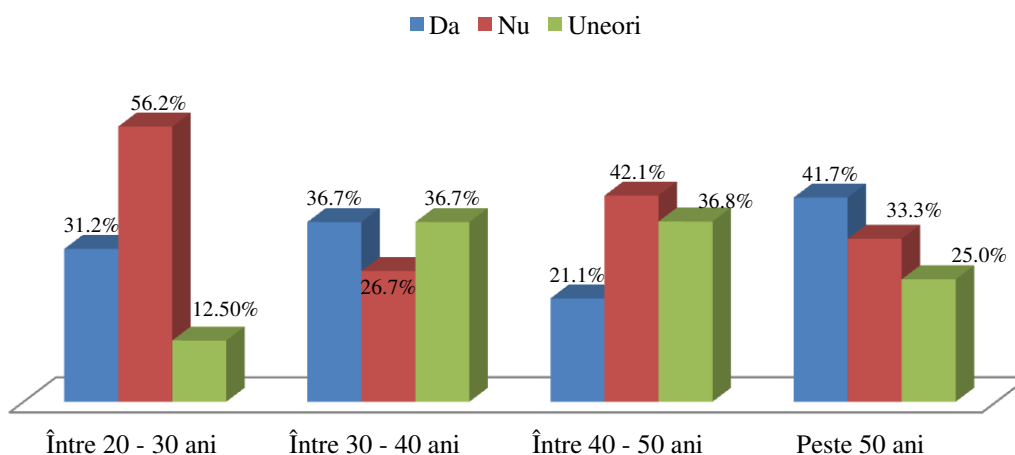


Femeile lucrează mai puțin în vacanță, decât o fac bărbații, după cum reiese din grafic.



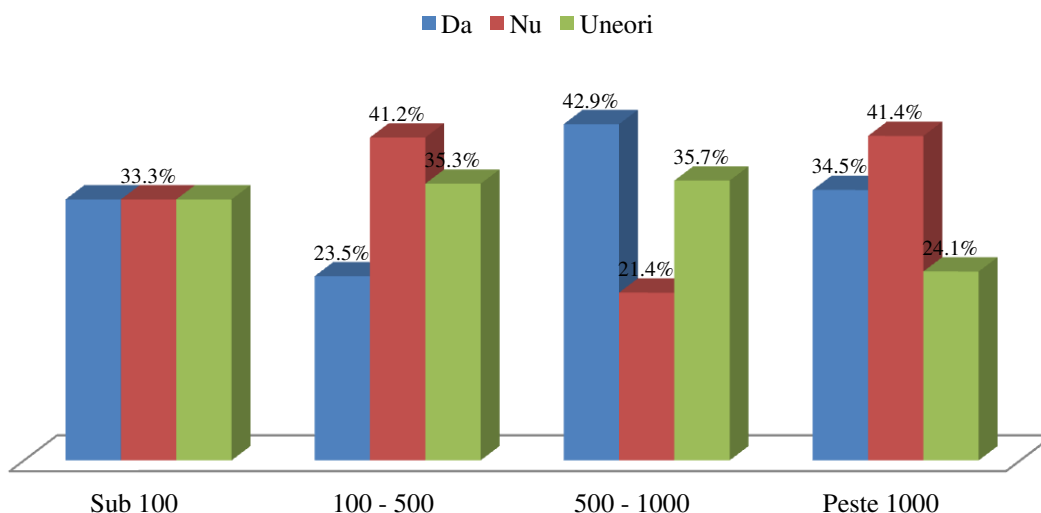
Cei care lucrează cel mai mult în vacanță, din punct de vedere al vârstei, sunt cei care au peste 50 de ani, urmați de cei cu vârsta cuprinsă între 30 și 40 de ani, 40 și 50 de ani, iar cei care nu își iau munca în vacanță, în procentul cel mai mare, au vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani.

Vârsta vs. Lucrează în vacanță



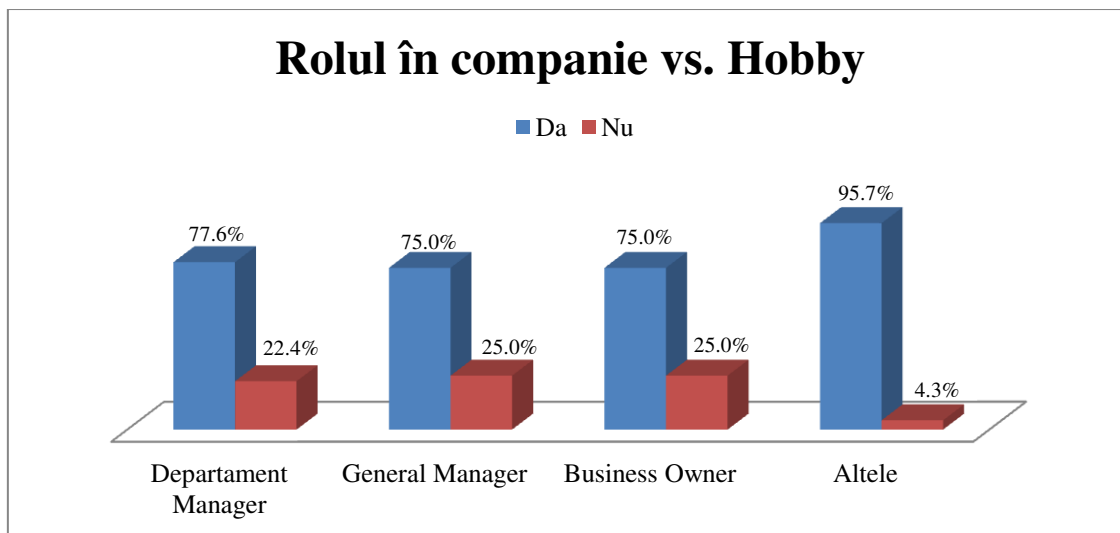
În funcție de mărimea companiei, cei care își iau munca cu ei în vacanță mai mult sunt cei care lucrează în companii care au peste 500 de angajați. Cei care nu își iau în bagaj laptopul sau tablet, pentru a putea lucra, activează în companii care au între 100 și 500 de angajați.

Mărimea companiei vs. Lucrează în vacanță

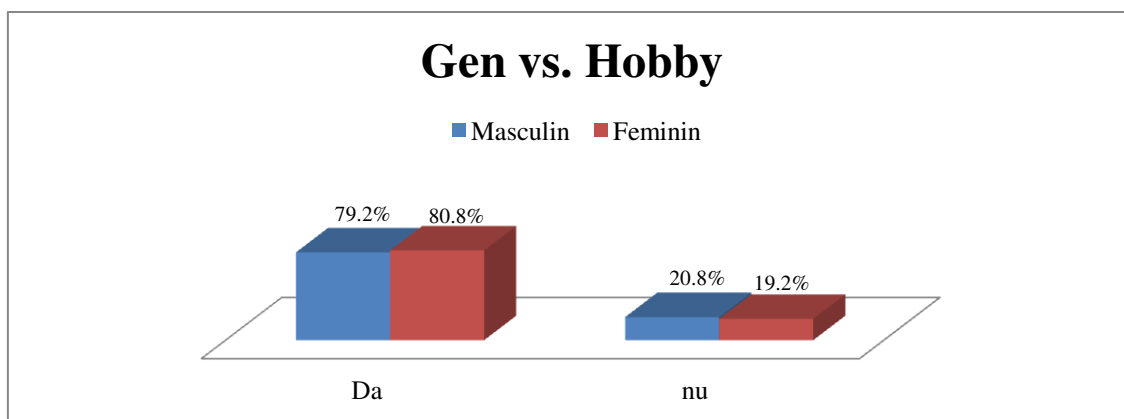


Hobby-urile reprezintă o altă modalitate de a te detașa de grijile cotidiene. În societatea actuală este greu de crezut că mai există timp și pentru așa ceva, însă, se pare că oamenii reușesc să aloce măcar câteva ore și pasiunilor.

Rolul în companie nu influențează disponibilitatea de a avea un hobby. Fie că sunt Departament Manageri, General Manageri ori altceva, persoanele chestionate afirmă că au un hobby.

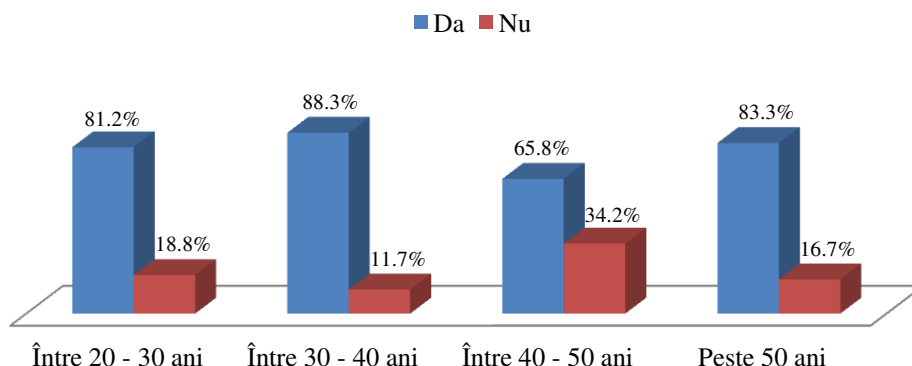


Nici genul nu influențează activitățile gen hobby, bărbații și femeile fiind foarte aproape la acest capitol ca procentaj.



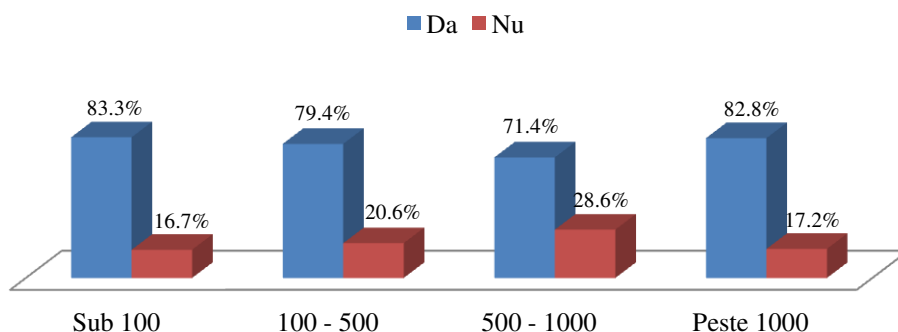
În funcție de vârstă, putem spune că interesul pentru activitățile care necesită implicare, atenție, și chiar investiție, scade puțin în intervalul de vârstă 40 – 50 de ani.

Vârsta vs. Hobby



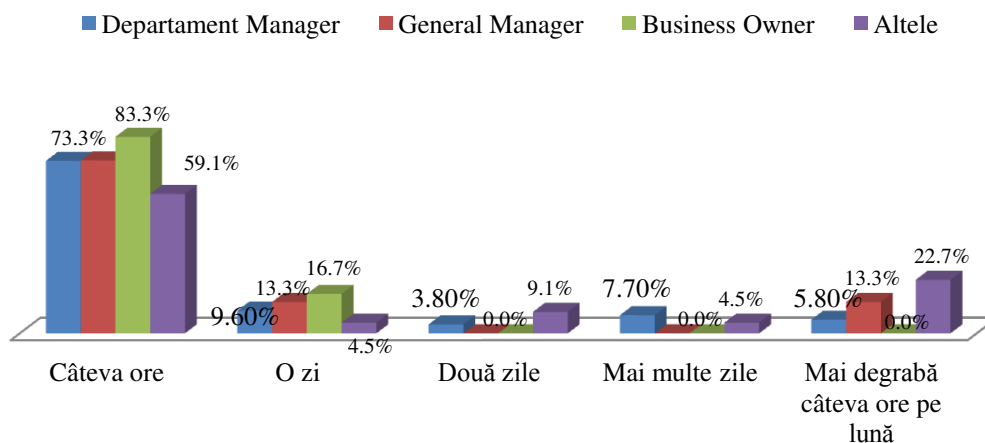
Nici numărul de angajați al firmei nu influențează tendința de a avea sau nu un hobby. Se observă o diferență, totuși, între cei care lucrează în firme care au între 500 și 1000 de angajați. Aceste persoane fiind cu minimum 8 procente mai puțin implicate, în acest gen de activități decât ceilalți.

Mărimea companiei vs. Hobby



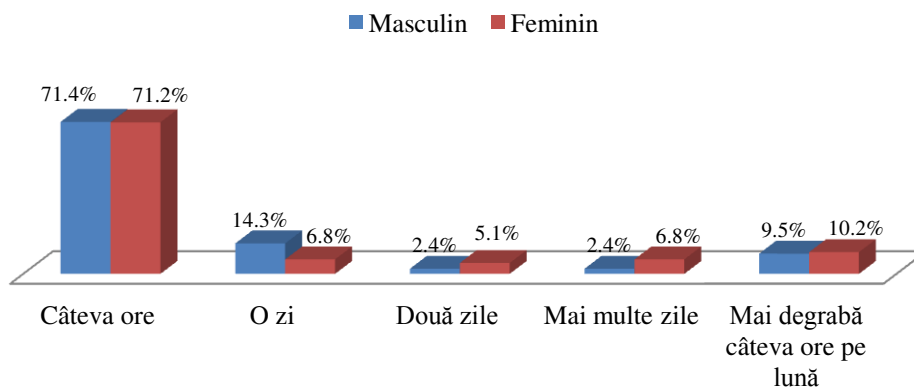
În ceea ce privește timpul alocat pasiunilor, am aflat mai devreme că acesta reprezintă, de cele mai multe ori, un cumul de câteva ore pe săptămână. Dacă privim din perspectiva rolului pe care cei care au răspuns studiului îl au în companie, lucrurile se mențin, bineînțeles, pe aceeași linie, adică majoritatea, indiferent de post, alocă, în general, câteva ore pe săptămână hobby-urilor. Se poate observa o diferență, în ceea ce privește deținătorii de business-uri, ei alocând o zi sau câteva ore pe săptămână hobby-urilor. Department Managerii și General Managerii se limitează la câteva ore pe săptămână. Cei care se află pe alte posturi alocă în proporție de 60% câteva ore pe săptămână, dar sunt și cei care alocă mai degrabă câteva ore pe lună decât pe săptămână.

Rolul în companie vs. Timp alocat pasiunilor pe săptămână



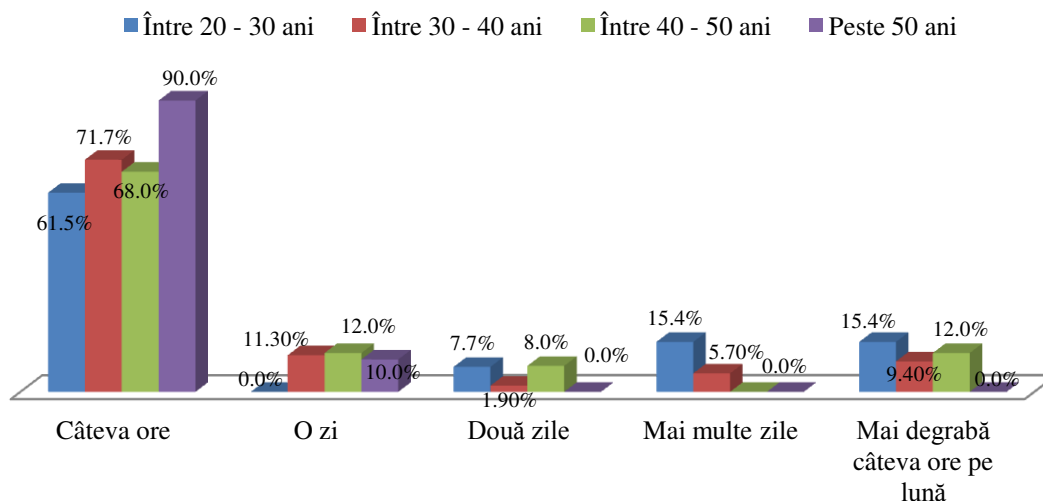
Bărbații și femeile merg aproape umăr la umăr și în acest caz, în care discutăm de timpul pe care îl alocă pasiunilor, însă, aparent, femeile încearcă să investească puțin mai mult de o zi, în aceste activități.

Gen vs. Timp alocat pasiunilor pe săptămână



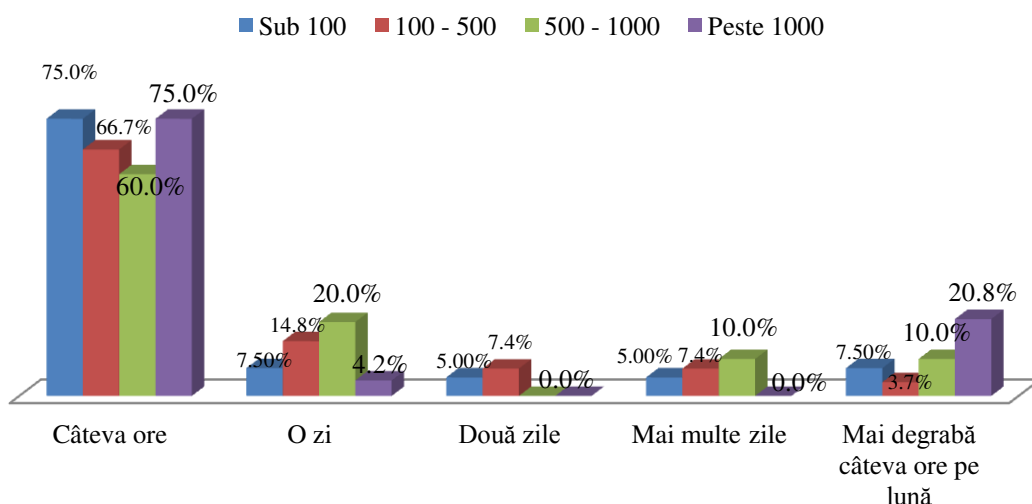
Indicatorul vârstă ne spune despre persoanele cu vârste de peste 50 de ani, că acordă aproape în totalitate, câteva ore pe lună pasiunilor. Cei care acordă mai multe zile sunt cei cu vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani.

Vârstă vs. Timp alocat pasiunilor pe săptămână



Cei care lucrează în companii, care au peste 1000 de angajați, reușesc să acorde hobby-urilor maximum câteva ore pe săptămână, dacă nu sunt în situația în care să investească mai degrabă câteva ore pe lună. Mai mult timp alocă hobby-urilor cei care lucrează în companii cu un număr între 500 și 1000 de angajați.

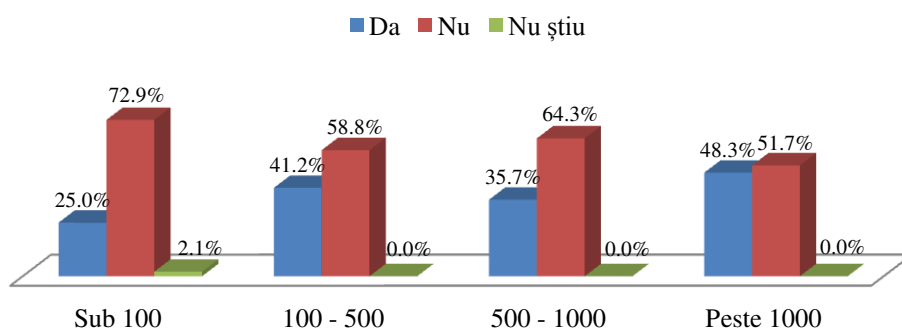
Mărimea companiei vs. Timp alocat pasiunilor pe săptămână



Compania pune la dispoziție un loc de relaxare sau activități de relaxare?

Nu considerăm relevant rolul în companie, genul și vârsta pentru a evalua această întrebare, însă ne interesează mărimea companiei, din această perspectivă. Codașe din acest punct de vedere sunt companiile cu sub 100 de angajați, care pun la dispoziție activități sau o camera de relaxare în proporție de 25%. Cele mai multe activități de acest gen, însă, sunt puse la dispoziție de firmele cu peste 1000 de angajați (48,3%).

Mărimea companiei vs. Activități puse la dispoziție de companie

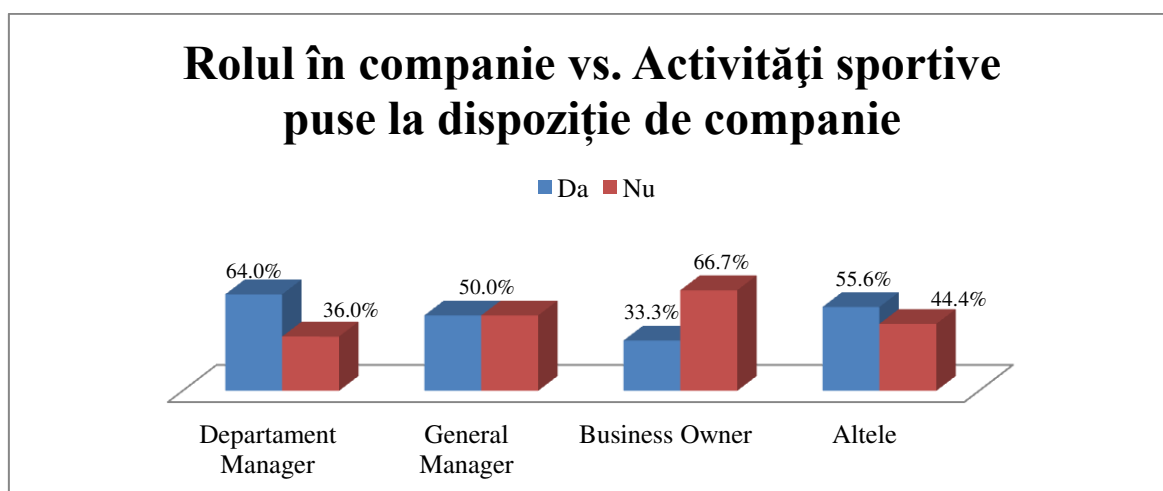


Activitățile puse la dispoziție de companii în funcție de mărimea companiei.

În continuare, considerăm că această parte a studiului, legată de activitățile puse la dispoziție de companii, trebuie să vizeze mărimea companiei și nu rolul, genul sau vârsta celor care au răspuns studiului.

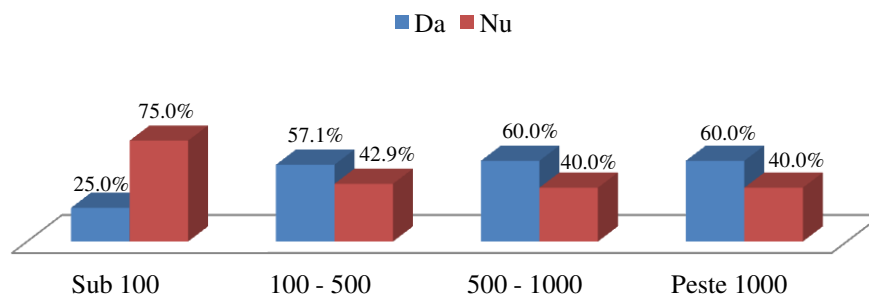
Am încercat să aflăm ce fel de activități desfășoară cei care lucrează în companiile private de la noi din țară, susținuți de patronii lor, pentru a reuși să echilibreze balanța între viața profesională și cea personală și, bineînțeles, pentru a mai destinde atmosfera și a suda relațiile între colegii de serviciu.

Pentru început, discutăm despre activitățile **sportive**. Din grafic, reiese, că în același timp, în care numărul de angajați crește, și proporția cu care se organizează activitățile sportive crește. Așadar, activitățile sportive tind să se desfășoare în companii cu un număr mare și foarte mare de angajați.



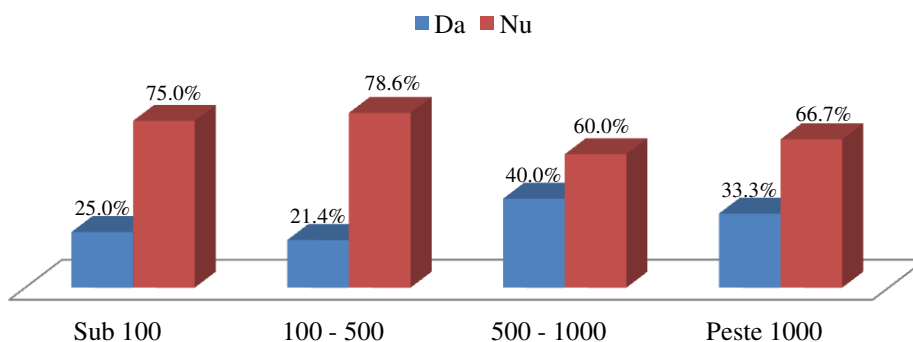
Activitățile de implicare în comunitate sunt preferate tot în aceeași măsură. Din păcate, companiile cu un număr mic de angajați au o preferință și mai scăzută pentru acest gen de activități, decât pentru cele sportive.

Mărimea companiei vs. Activități de implicare în comunitate puse la dispoziție de companie



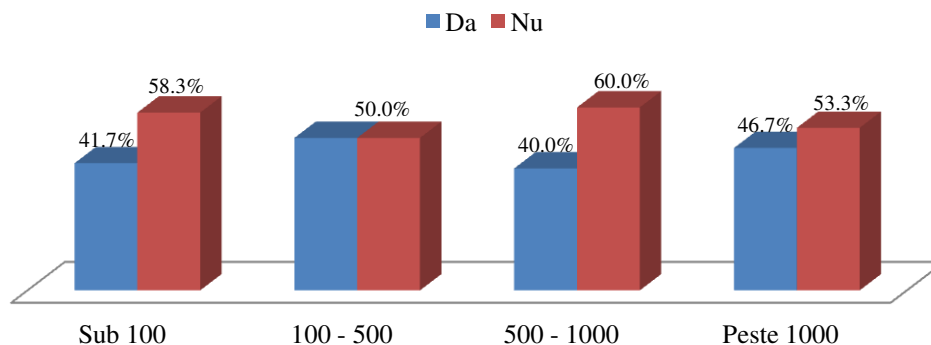
Activitățile care vizează relațiile sănătoase sunt activități mai puțin abordate de companii. După cum reiese și din grafic, scade cu cel puțin 20% interesul, în ceea ce privește aceste activități, față de cele precedente de implicare în comunitate.

Mărimea companiei vs. Activități care vizează relațiile sănătoase puse la dispoziție de companie

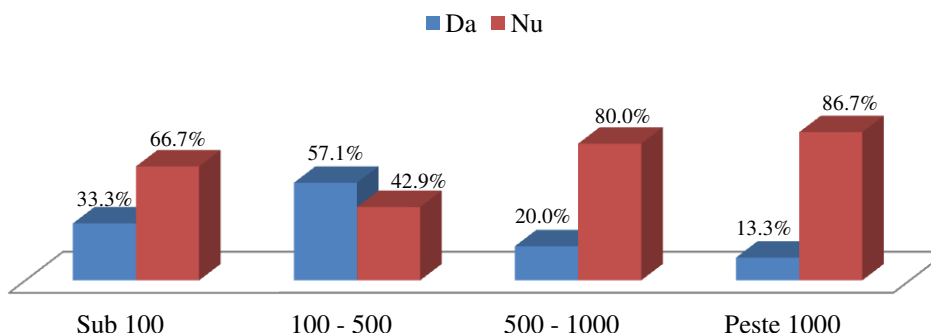


Pe de altă parte, **activitățile Wellness** cresc, în popularitate, în companiile mici, cu numărul de angajați sub 100. Aceste activități se mențin în intervalul 40 – 50%, indiferent de mărimea companiei.

Mărimea companiei vs. Activități Wellness puse la dispoziție de companie



Mărimea companiei vs. Cameră de relaxare pusă la dispoziție de companie



Camerele pentru relaxare, în schimb, sunt puse la dispoziția angajaților de companiile cu un număr mai mic de angajați, în special, de cele în cadrul cărora lucrează între 100 și 500 de angajați.

Cercetarea vizează în continuare **activitățile pe care le desfășoară cei chestionați în timpul lor liber**, în scopul deconectării.

O activitate relaxantă și sănătoasă este **sportul**, în toate formele lui. În încercarea de a descoperi, care dintre cei chestionați sunt sportivi amatori, am descoperit că cei care au propria afacere, practică sportul mai mult decât toți ceilalți (62,5%), urmați la o distanță de 22 de procente de General Manageri și la 24 de procente de Departament Manageri.

Lectura, o activitate deloc solicitantă, din punct de vedere al efortului fizic, este preferată cel mai mult de cei care dețin o afacere, urmați la aproape 4 procente de cei care se

află pe alte poziții, la 16 procente de Departament Manageri și la 30 de procente de General Manageri.

Alte activități destinate deconectării sunt plimbările în aer liber. Aceste plimbări sunt preferate de General Manageri în proporție de 65%, apoi de Department Manageri. Între ei și cei care dețin o afacere, sau cei care lucrează pe alte posturi, există deja o diferență de cel puțin 20 de procente, în ceea ce privește această preferință.

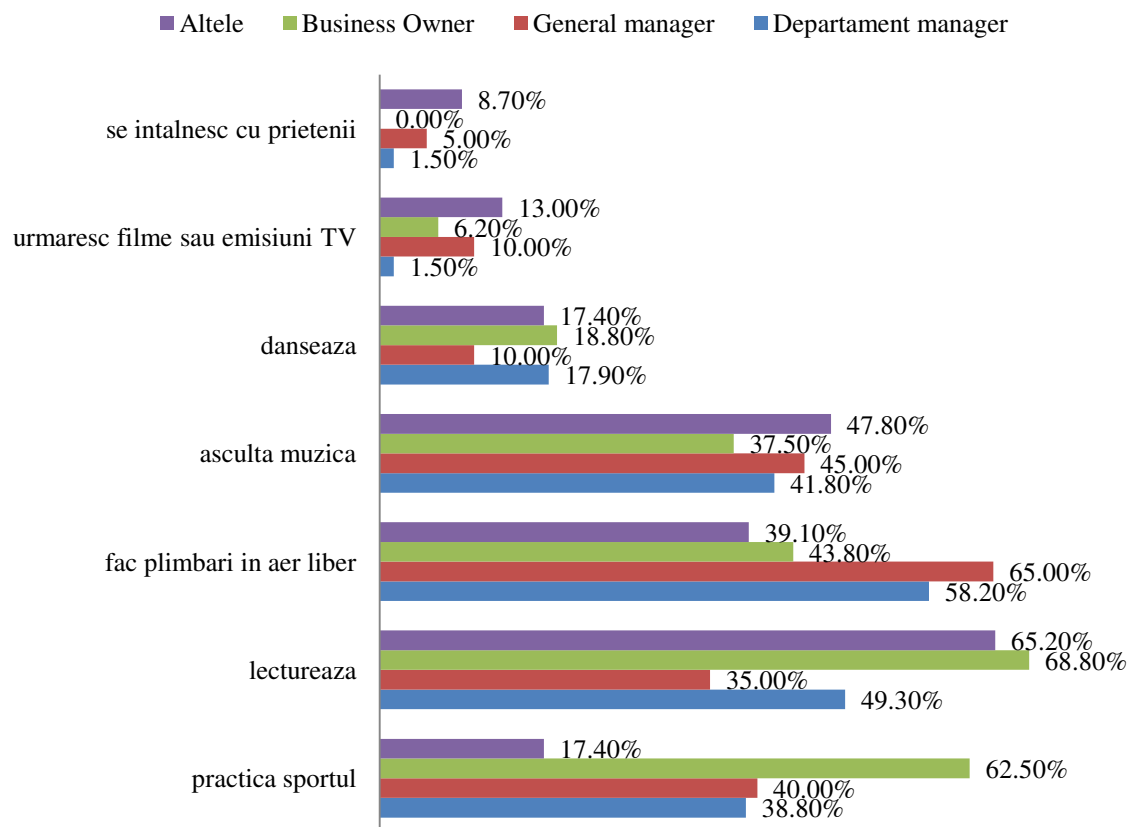
Media celor care ascultă muzică pentru a se relaxa este de 42,9%. Cu o oscilație între 47,8% și 37,5%, indiferent de rolul pe care îl dețin în companie, persoanele care au participat la studiu susțin că fac acest lucru atunci când doresc să se relaxeze.

O altă activitate relaxantă este dansul. Aceasta este preferată de foarte puține persoane, procentul total fiind de 16,7%. Cei mai mulți dintre cei care preferă această activitate sunt deținătorii de afaceri (18,8%). Departament Managerii sunt cei care preferă cel mai puțin dansul ca activitate relaxantă.

O activitate care se pare că a început să nu mai fie la modă, în ultima vreme, este urmărirea filmelor sau emisiunilor TV. Numai 5,6% dintre cei chestionați au menționat că se uită la TV sau merg la cinema. Cei care merg la film mai mult decât ceilalți sunt, se pare, General Managerii, procentul acestora fiind de 10%.

Întâlnirile cu prietenii fac parte din activitatea cotidiană a celor mai multe persoane. Cu toate acestea, este menționată ca activitate relaxantă sau deconectantă numai în cazul a 3,2%, din totalul celor care au răspuns chestionarului.

Rolul în companie vs. Activități care le desfășoară în timpul liber pentru a se deconecta



Bărbații practică sportul aproape cu 16 procente mai mult decât femeile, deși procentajul acestei activități nu depășește 50%, în niciunul din cazuri.

Femeile preferă să citească cu aproape 19 procente mai mult decât bărbații, ele lecturând în proporție de 60%.

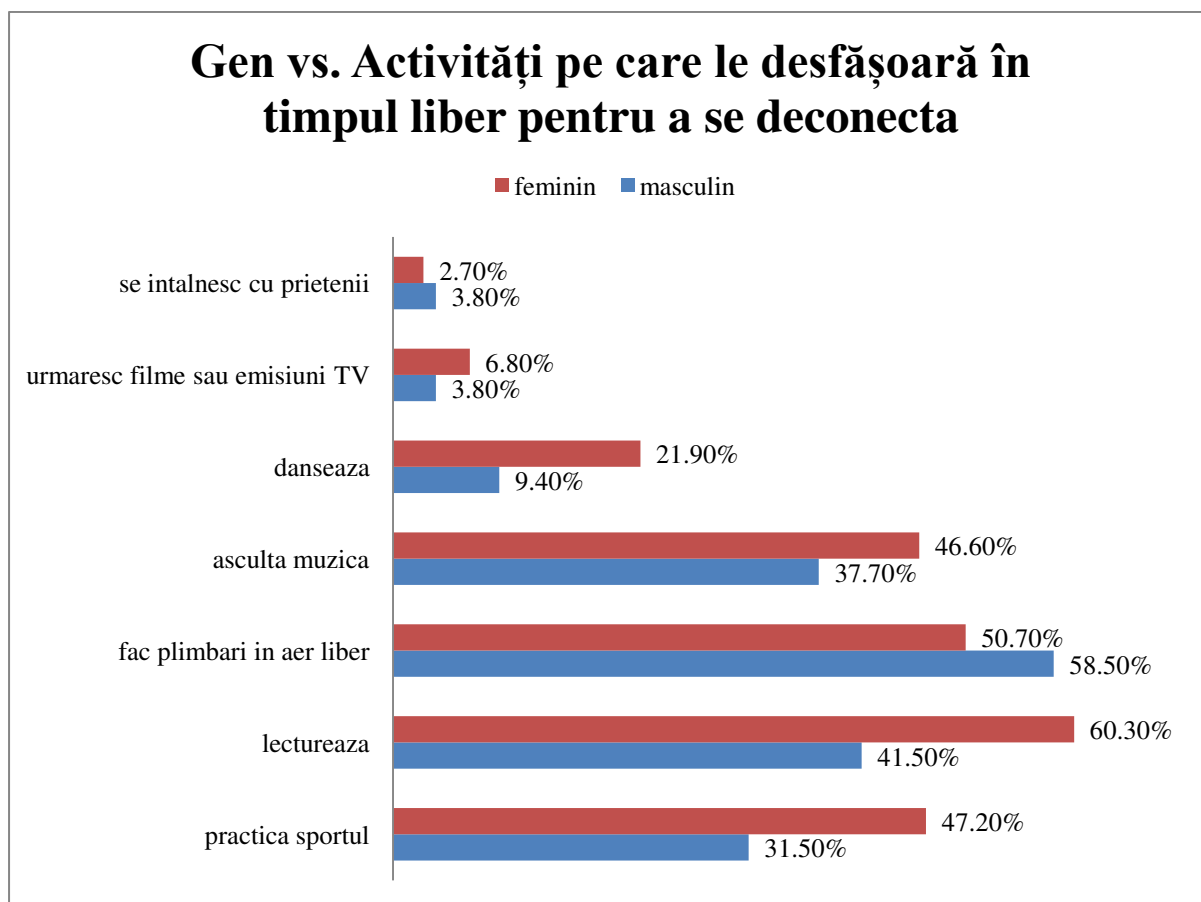
La fel ca și în cazul activităților sportive, bărbații preferă mai mult decât femeile activitățile, care presupun efortul fizic, ce-i drept, diferența nu este mai mare de 8 procente.

Diferența dintre femeile care ascultă muzică pentru a se relaxa și bărbații care fac același lucru cu același scop este de 8,9 procente. Putem spune că femeile au o preferință puțin mai mare pentru această activitate în comparație cu bărbații.

Diferența dintre femei și bărbați, în ceea ce privește această activitate este de 12,5%, femeile preferând să danseze în proporție de 21,9%.

Diferența dintre sexe, când ne raportăm la această activitate, nu este deloc mare, din contră. Femeile și bărbații urmăresc emisiuni TV sau filme, aproximativ, în aceeași măsură.

Nu există o diferență semnificativă atunci când vorbim despre femei și bărbați și activitățile recreative, în compania prietenilor. Deopotrivă procentajul este mic și asemănător.



Cele mai interesate de practicarea sportului, în funcție de vârstă, sunt persoanele care se încadrează în intervalul 40 – 50 de ani, urmate de cele între 30 - 40 de ani, cele peste 50 de ani și, într-un final, de cele care se încadrează în categoria 20 – 30 de ani. Diferența dintre prima și ultima categorie este de 13,5 procente.

În ceea ce privește vârsta, interesul pentru lectură este cel mai crescut la cei tineri, scăzând ușor odată cu înaintarea în vârstă.

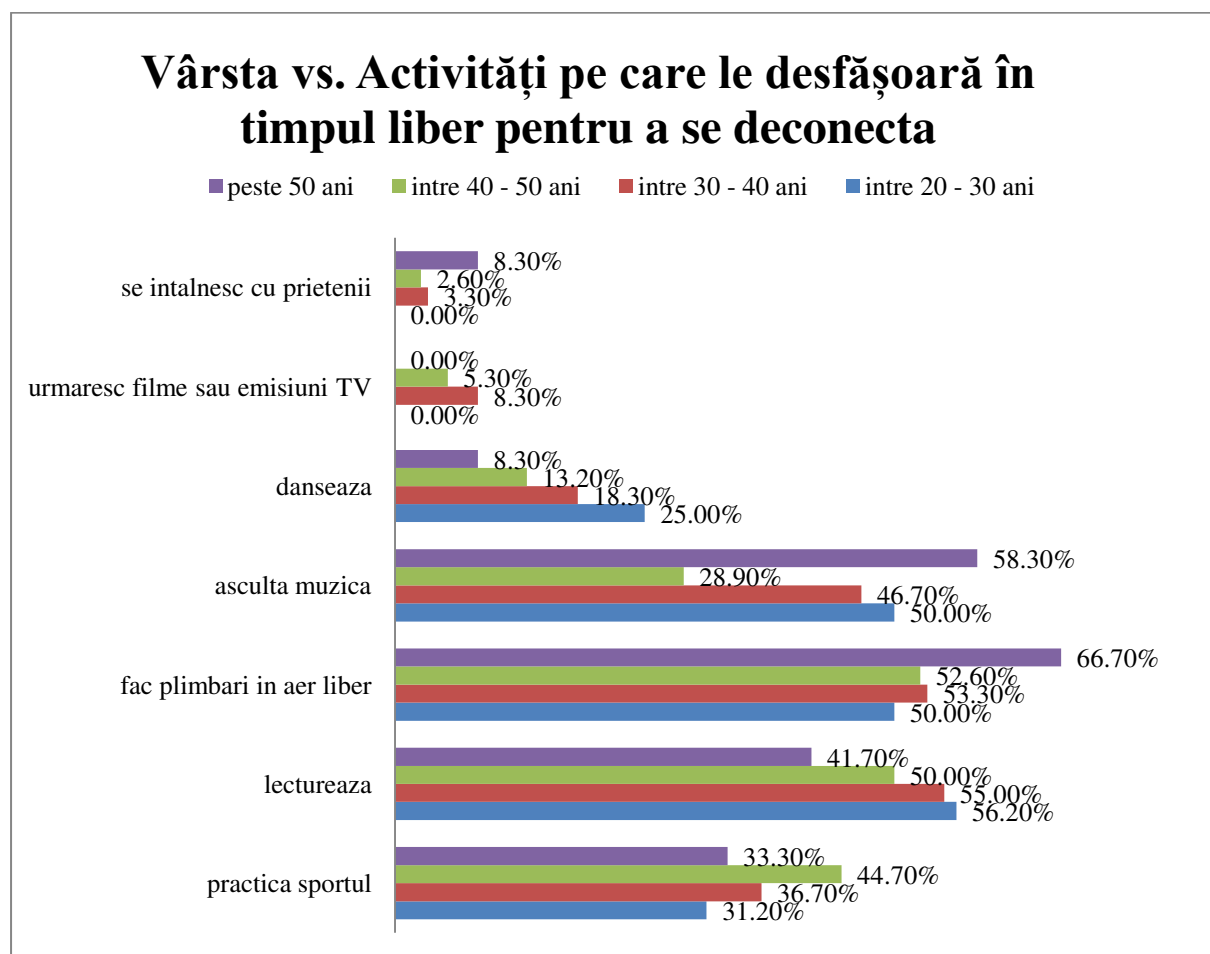
Cum era de așteptat, odată cu înaintarea în vârstă și preferința pentru plimbările liniștite în aer liber crește. Astfel, persoanele de peste 50 de ani preferă în proporție de 66,7% aceste plimbări, față de cea mai scăzută preferință pentru această activitate regăsită la cei cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani.

Din punct de vedere al vârstei, cei care preferă muzica drept activitate de relaxare sunt, în primul rând, cei de peste 50 de ani (58,3%), iar în al doilea rând, cei care se încadrează în intervalul 20 – 30 de ani. Preferința cea mai scăzută pentru acest gen de activitate o au cei de 40 – 50 de ani (28,9%).

Din grupele de vârstă avute în calcul, celor mai tineri le place să danseze cel mai mult (25%). Ultima grupă de vârstă fiind cel mai puțin interesată de acest aspect (8,3%).

Ca indicator vârstă a scos în evidență faptul că atât tinerii între 20 și 30 de ani, cât și cei trecuți de 50 de ani nu consideră privitul la televizor ca pe o activitate relaxantă. Din interpretarea datelor observăm că persoanele cu vârsta cuprinsă în intervalul 40 – 50 ani consideră ca este relaxant să urmărești un film sau o emisiune TV, cu precădere cei cu vârste cuprinse între 30 – 40 de ani.

În aceeași mică măsură, discutăm și când ne referim la grupele de vârstă. Aici, se detașează ușor persoanele de peste 50 de ani, care în proporție de 8,3%, se relaxează în compania prietenilor.



Cei care practică sportul din proprie inițiativă, în timpul liber ,sunt cei care activează în firme sau companii cu sub 100 de angajați, urmați de cei care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați, 100 – 500 și 500 – 100.

Cei care lucrează în companii, cu un număr mai mic de angajați, reușesc să lectureze mai mult decât ceilalți, care lucrează în companii cu peste 100 de angajați. Cei mai puțin interesați de lectură sunt angajații companiilor, care au între 500 și 1000 de angajați, diferența, însă, nu este una mare.

Mărimea companiei nu pare a influența preferința pentru o anumită activitate. Ceea ce reiese cert, din această perspectivă de interpretare a datelor, este că cei care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați întreprind această activitate cel mai puțin , spre deosebire de ceilalți.

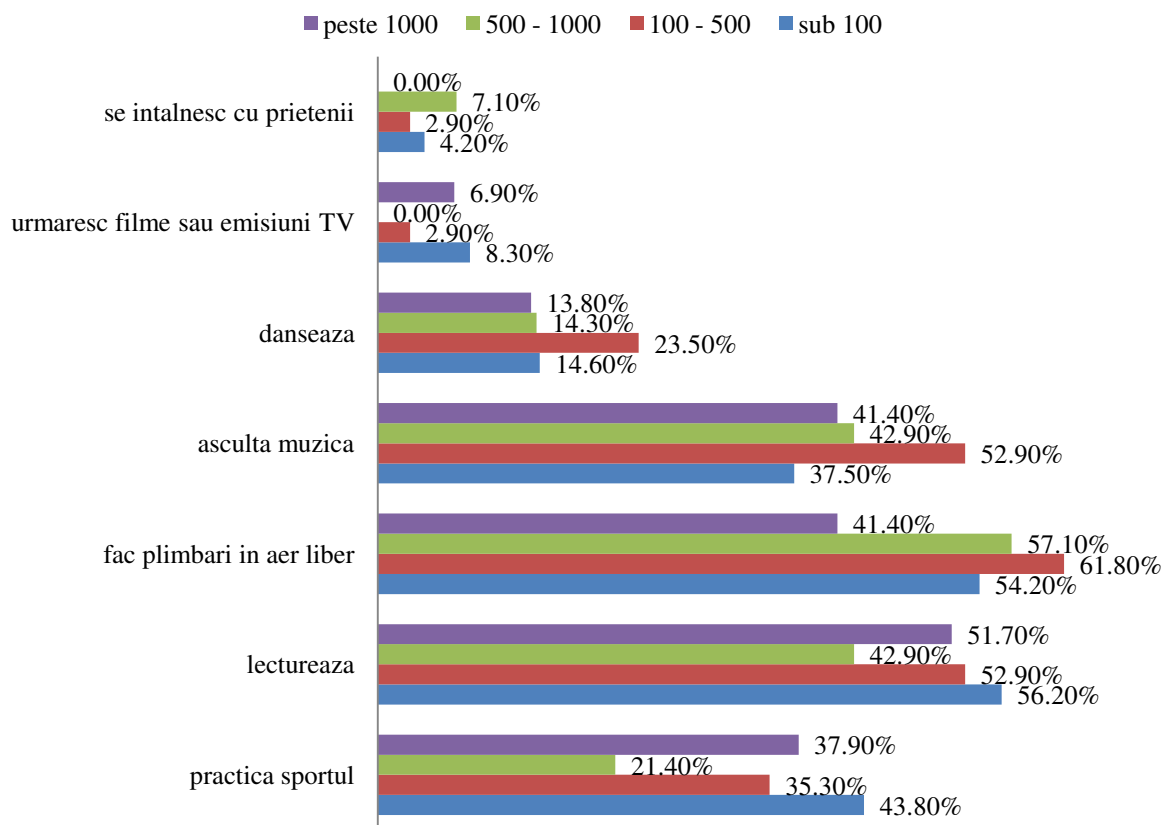
Aceeași activitate relaxantă este preferată cel mai mult de angajații firmelor cu personal între 100 și 500 de angajați, atunci când vorbim despre mărimea companiei.

Nu știm cât anume influențează preferințele pentru anumite activități relaxante, colectivul din care fac parte cei chestionați, dar se pare că dansul este preferat mai mult de cei care lucrează în companii cu un număr de angajați între 100 și 500.

Cum am menționat și mai devreme, nu putem afirma, în acest caz, dacă mărimea companiei este o variabilă, care să determine o anumită înclinație a persoanelor către o anumite activitate relaxantă. Din interpretarea datelor, totuși, reiese că cei care lucrează în companii cu sub 100 de angajați, tind să privească mai mult la TV sau să meargă la cinema.

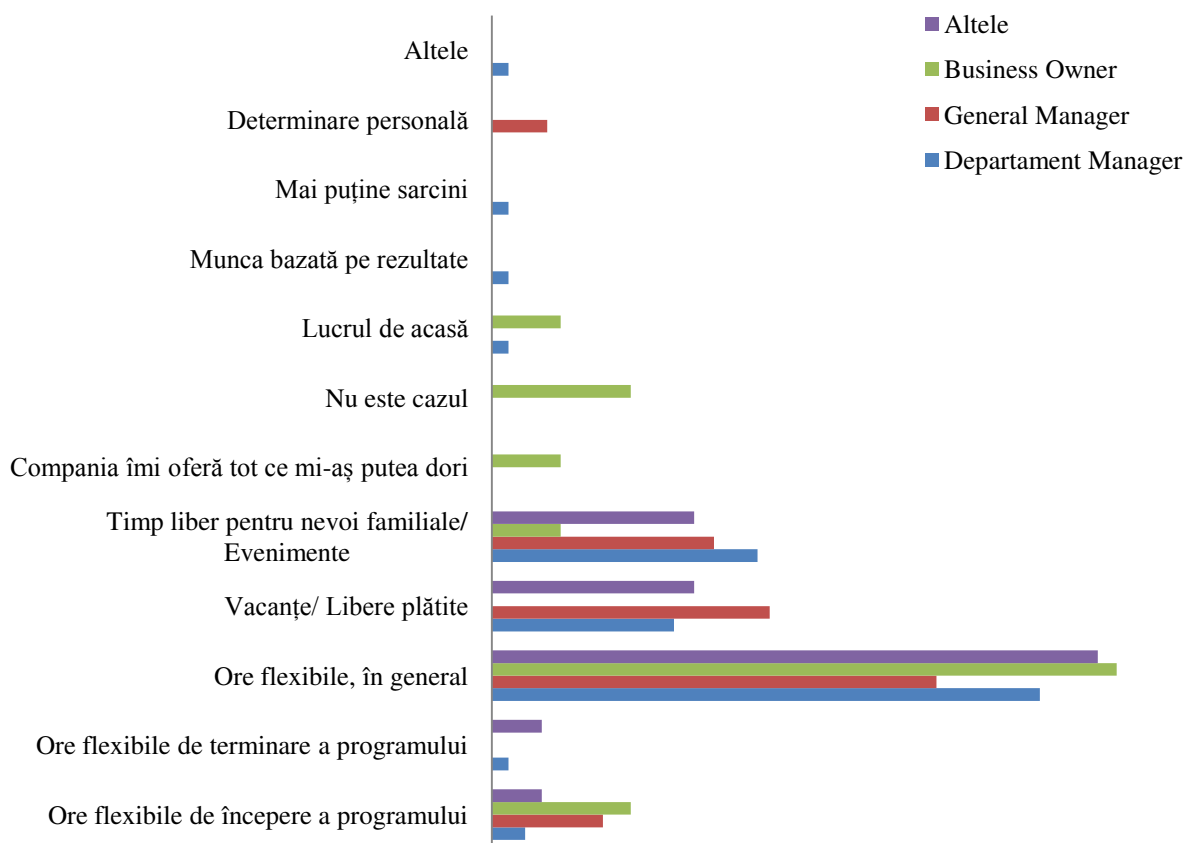
Din cei chestionați cel mai mult ies cu prietenii și se relaxează la aceste întâlniri persoanele care lucrează în companii cu peste 500 de angajați și cel mult 1000.

Mărimea companiei vs. Activități pe care le desfășoară în timpul liber pentru a se deconecta



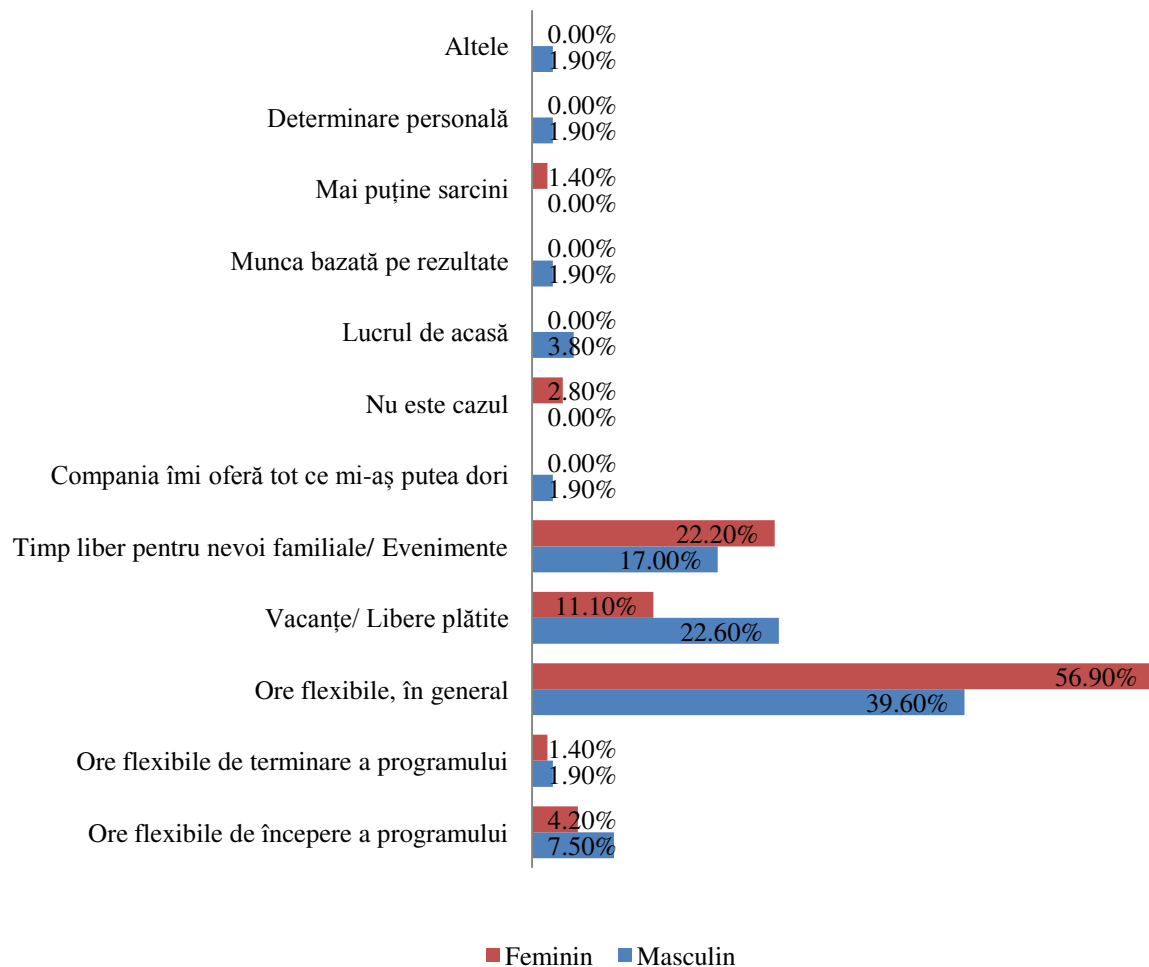
Chestionați fiind **ce simt că îi poate ajuta să mențină un echilibru între viața profesională și cea personală**, indiferent de rolul pe care îl dețin în companie, aproape 50% din cei care au răspuns, ne-au adus la cunoștință că orele flexibile îi pot ajuta să mențină acest echilibru. Pe locul al doilea (dar, neluând în considerare răspunsurile celor care dețin o afacere, pentru că la această variantă de răspuns, procentajul în ceea ce-i privește este unul mic și de înțeles, datorită faptului, că de cele mai multe ori sunt stăpânii propriului program), cu un procentaj în medie de 20%, respondenții simt că pot menține un echilibru și cu ajutorul unui timp liber acordat pentru nevoile personale sau evenimente care țin de familie.

Rolul în companie vs. Ce simt că îi pot ajuta să poată menține un echilibru



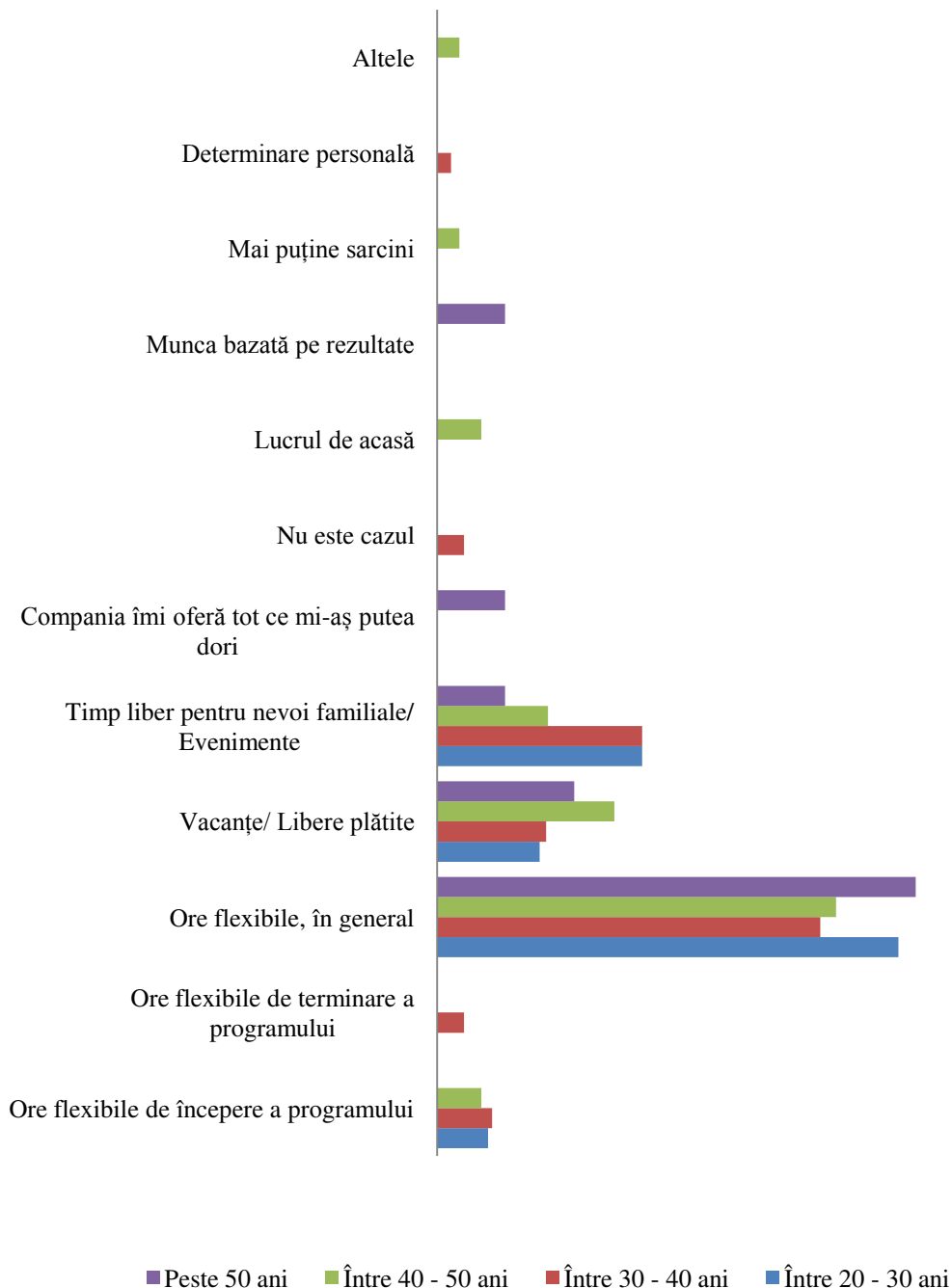
Spre deosebire de bărbați, femeile au nevoie ca în sprijinul menținerii unui echilibru între viața personală și cea profesională, să aibă parte de ore flexibile, în general, și apoi de timp liber pentru nevoi familiale. Bărbații oferă, cu un procent mai mic, aceeași însemnătate primordială orelor flexibile, în general, însă pe locul doi se află vacanțele și liberele plătite.

Gen vs. Ce simt că îi poate ajuta să poată să mențină un echilibru

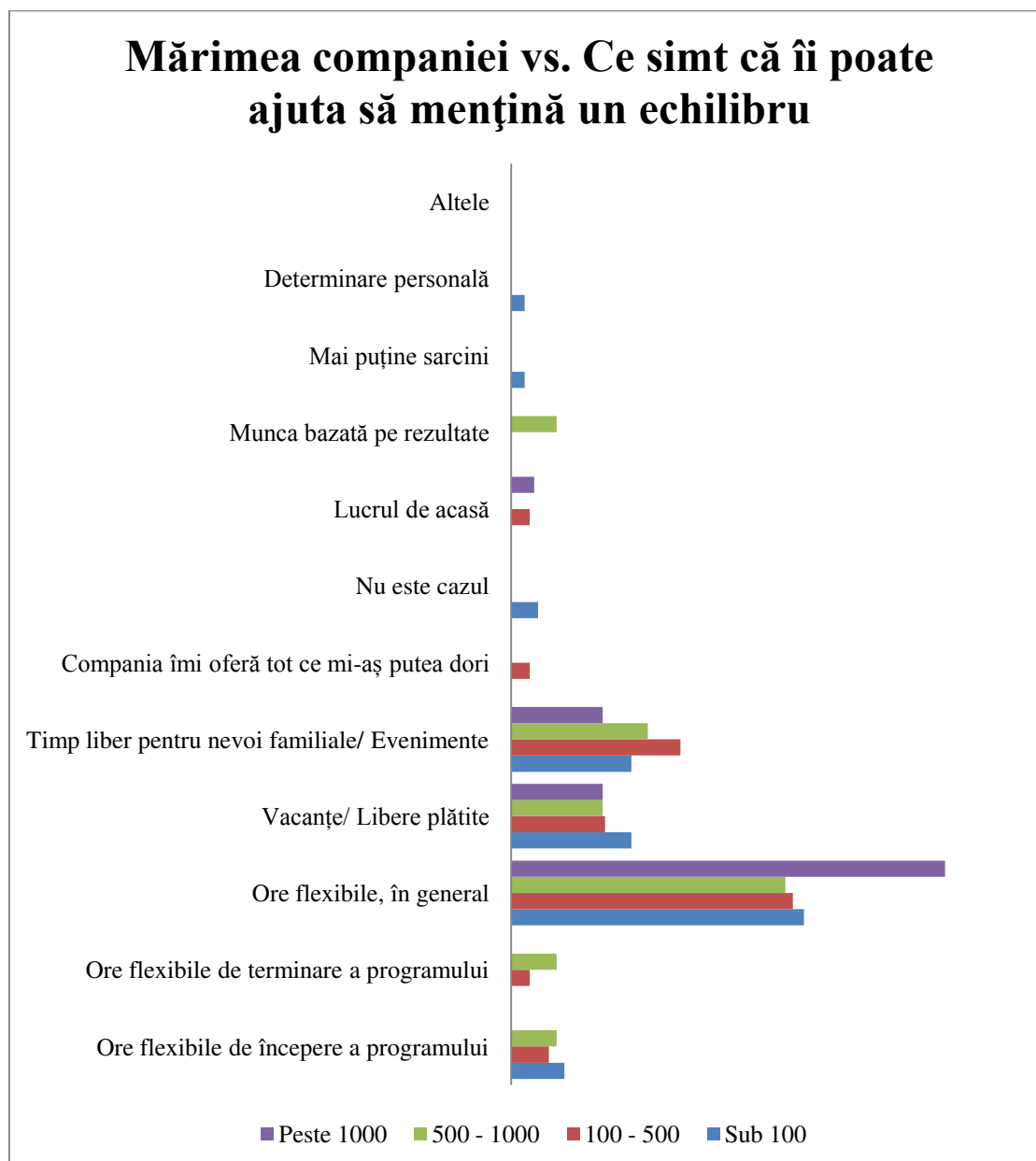


Și din punct de vedere al vârstei respondenții au ales cu peste 50%, indiferent de grupa de vârstă din care fac parte, varianta orelor flexibile ca modalitate optimă de a ajuta menținerea unui echilibru. Timpul liber pentru nevoi familiale este menționat ca fiind important (pe a doua poziție) de grupele de vârstă 20 – 30 de ani și 30 – 40 de ani. Vacanțele și liberele plătite sunt, în schimb, pe al doilea loc la celelalte grupe de vârstă, 40 – 50 de ani și peste 50 de ani.

Vârsta vs. Ce simt că îi poate ajuta să poată să mențină un echilibru

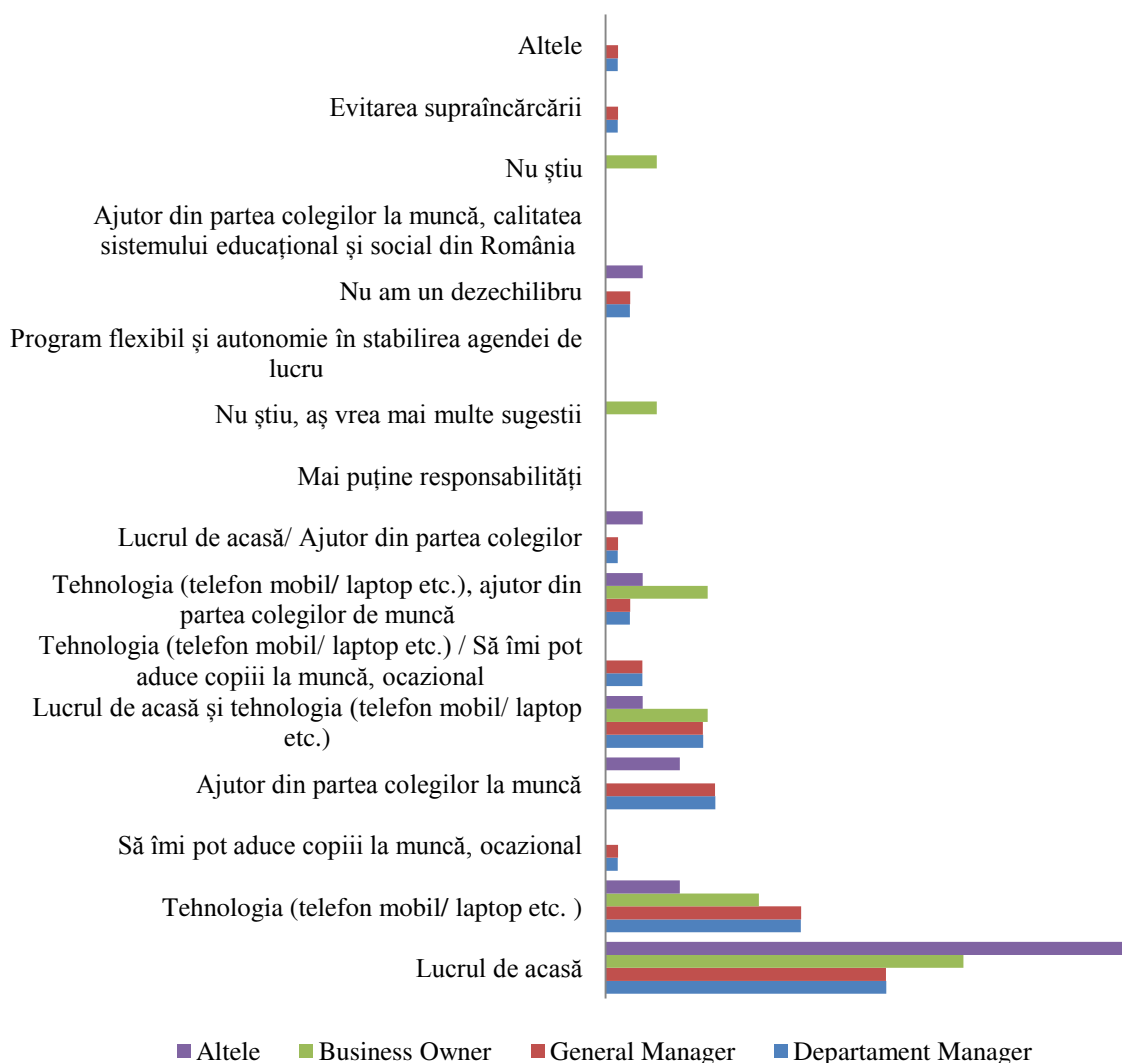


Orele flexibile, în general, obțin același punctaj majoritar și când analizăm datele, din punct de vedere al mărimii companiei, numai că, aici, se detașează personalul care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați, care simt că această variantă ar facilita menținerea echilibrului în proporție de 68%. Pe a doua poziție, se află timpul liber pentru nevoi familiale și evenimente, indiferent de compania din care fac parte angajații.



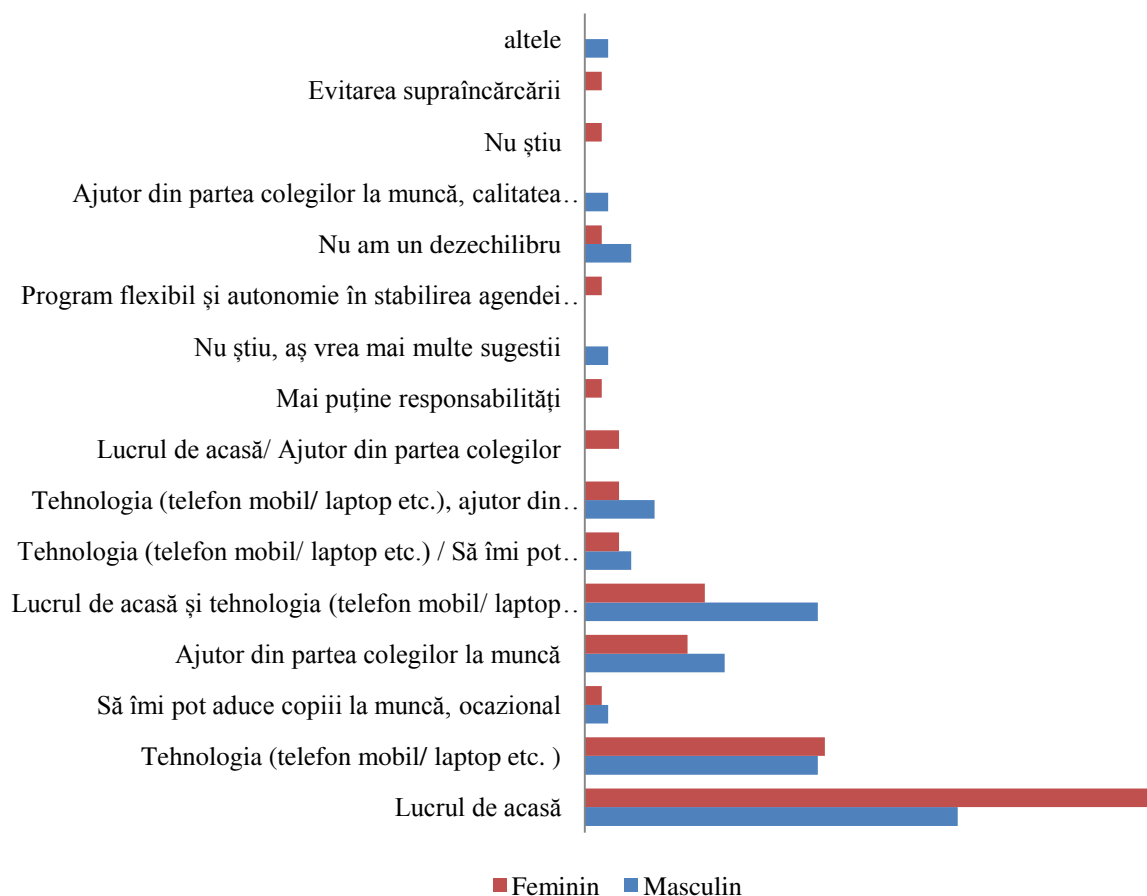
Când au avut de ales între anumite variante, care i-ar putea ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu, pe prima poziție, în ceea ce privește preferința, a reieșit lucrul de acasă, variantă care a obținut peste 43,8% procentaj din partea persoanelor care dețin propria afacere. Department Managerii și General Managerii consideră, de asemenea, că lucrul de acasă le-ar ușura posibilitatea menținerii unui echilibru în proporție egală de 34,3%. De asemenea, în aceeași proporție, General și Department Managerii consideră că tehnologia i-ar ajuta, în al doilea rând, la menținerea acestui echilibru, în timp ce deținătorii de business-uri consideră că tehnologia facilitează echilibrul în proporție de aproape 19%.

Rolul în companie vs. Ce variante i-ar ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu



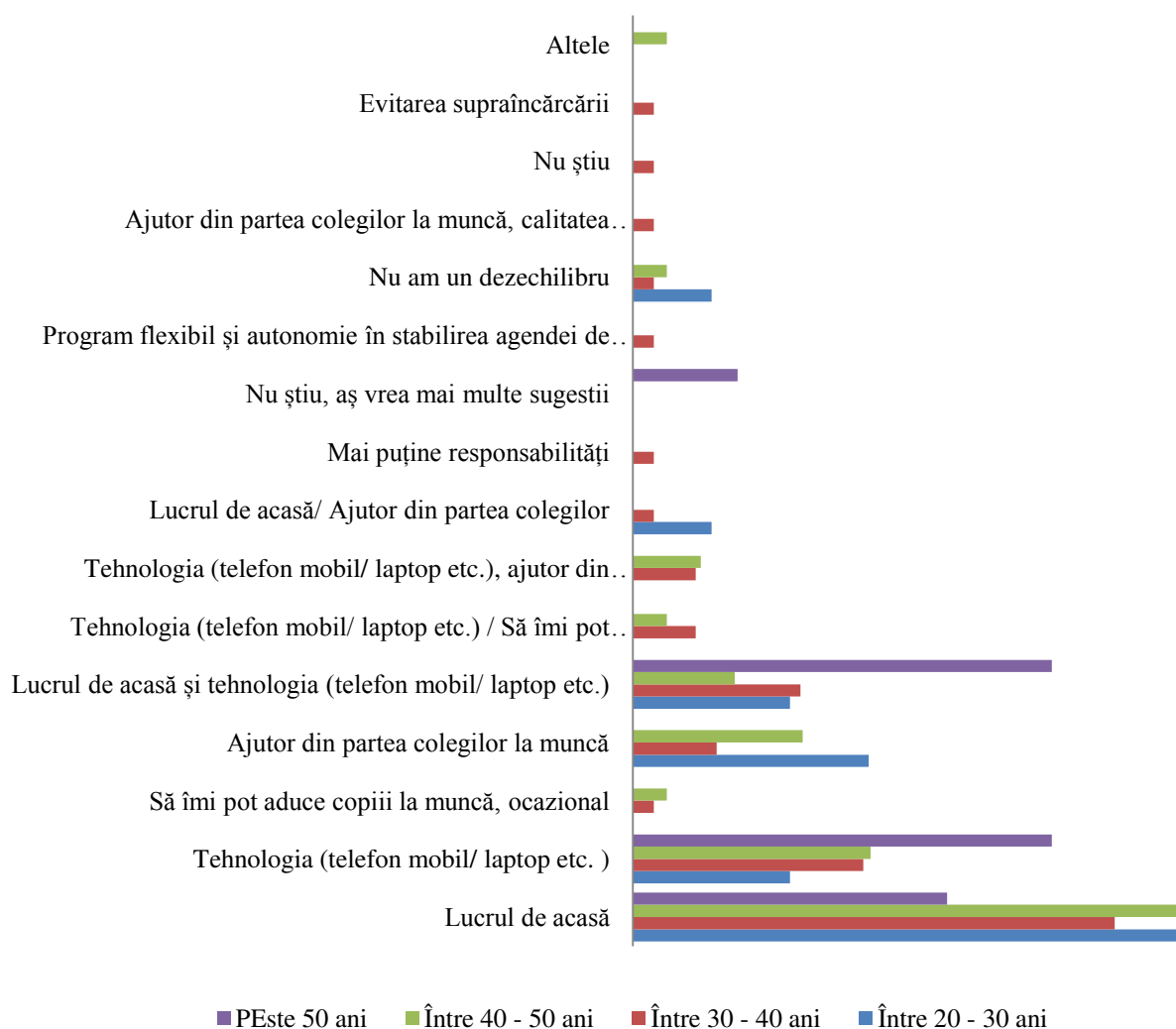
Femeile consideră că lucrul de acasă le-ar ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu, cu 15% mai mult decât bărbații. În ceea ce privește tehnologia, atât bărbații cât și femeile consideră în măsură aproape egală că tehnologia ar putea ajuta la echilibrarea balanței dintre viața profesională și cea persoanlă. În plus, bărbații cred mai mult decât femeile că atât lucrul de acasă, cât și tehnologia pot facilita menținerea unui echilibrului.

Gen vs. Ce variante i-ar ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu



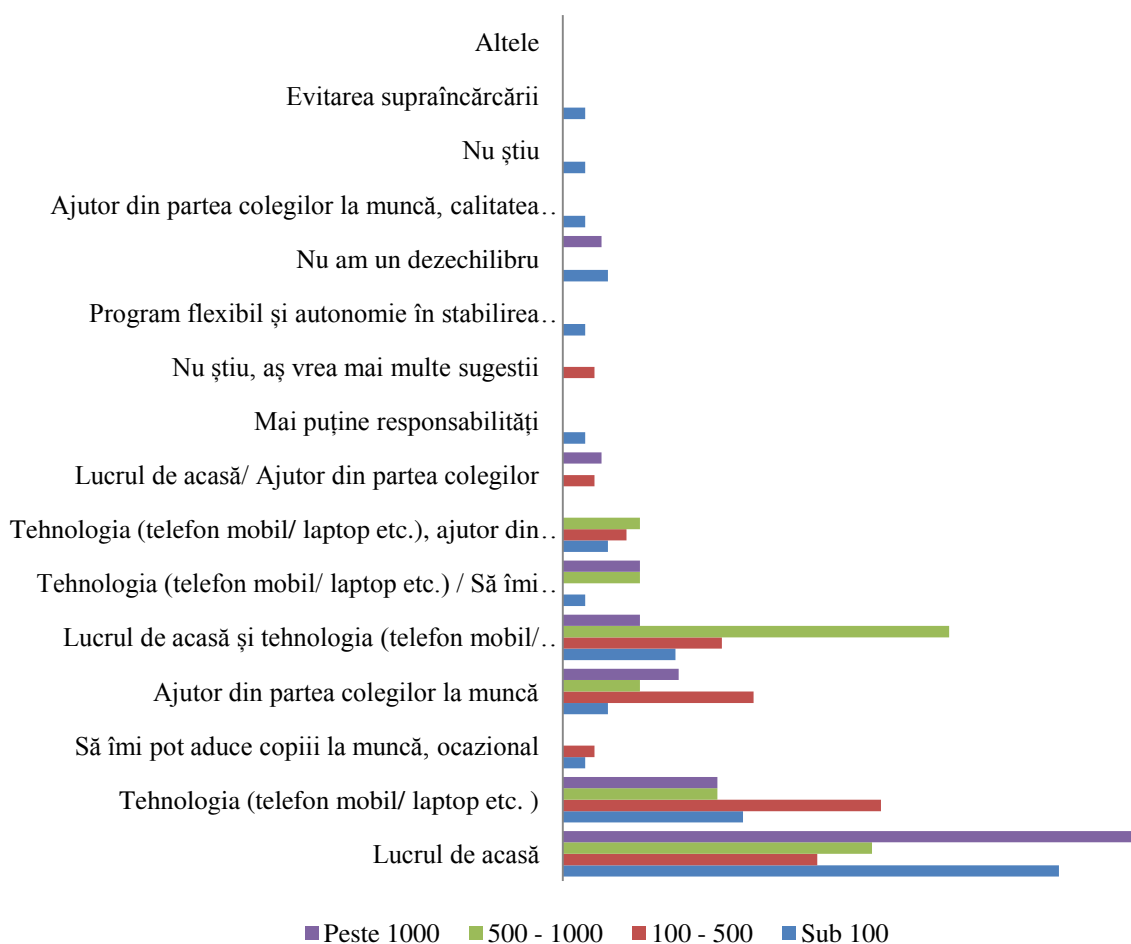
Din perspectiva vârstei, lucrul de acasă este preferat de primele trei grupe, care cuprind persoanele de la 20 la 50 de ani. Cei cu vârsta cuprinsă între 20 – 30 și 40 – 50 de ani au ales lucrul de acasă, în proporție de 43,8%, iar cei cu vârste cuprinse între 30 și 40 de ani, în proporție de 38,3%. Cei de peste 50 de ani, în schimb, preferă tehnologia și lucrul de acasă.

Vârsta vs. Ce variante i-ar ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu

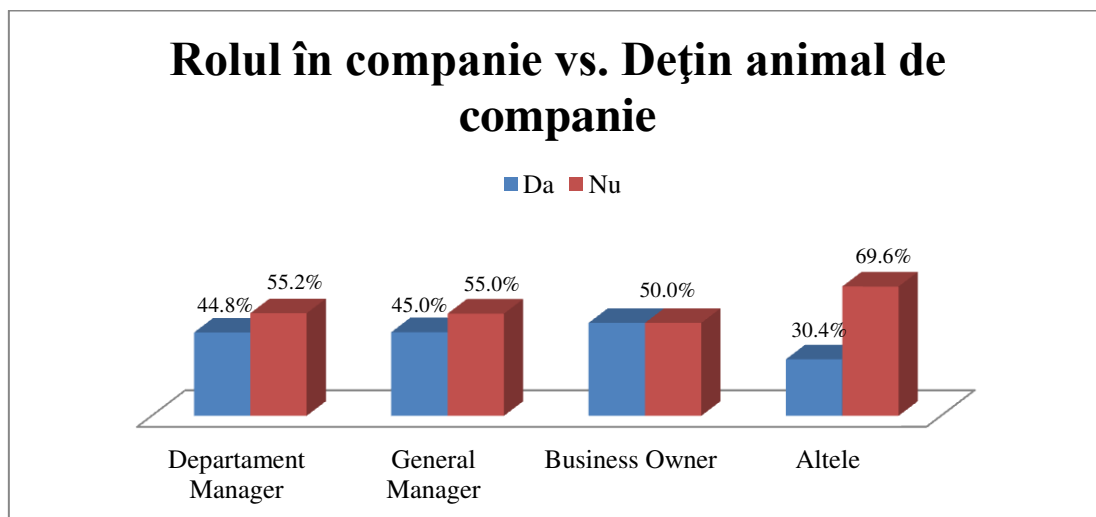


Persoanele care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați preferă în primul rând lucrul de acasă, în al doilea rând tehnologia și în al treilea rând ajutorul din partea colegilor. Cei care lucrează în firme sau companii care au sub 100 de angajați consideră de asemenea că lucrul de acasă i-ar ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu, dar și tehnologia și lucrul de acasă în ordinea în care au fost menționate. Persoanele care lucrează în companii care au între 100 și 500 de angajați cred că tehnologia apoi lucrul de acasă și ajutorul din partea colegilor sunt importante, iar persoanele care lucrează în companii care au între 500 și 1000 de angajați pun pe primul loc lucrul de acasă plus tehnologia.

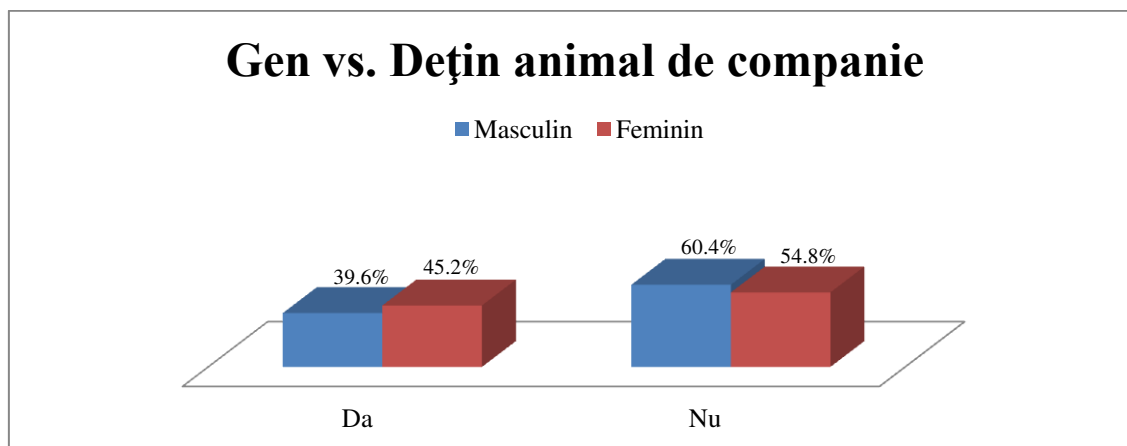
Mărimea companiei vs. Ce variante i-ar ajuta să mențină un echilibru între familie și angajamentele de la serviciu



Dețin **animale de companie**, într-o proporție mai mare, cei care au propria firmă, iar cu o diferență de 5% față de aceștia, General Managerii și Departament Managerii.

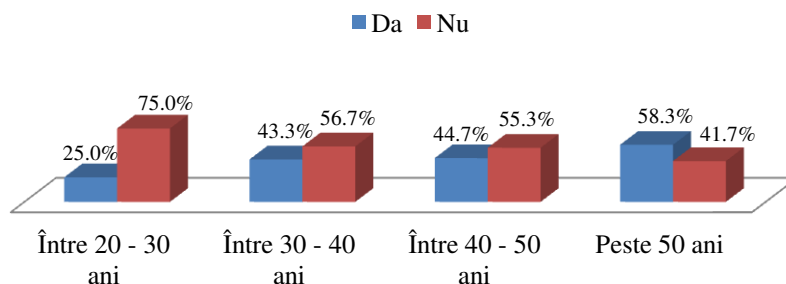


Femeile se bucură de compania animalelor cu 5 procente și jumătate mai mult, față de bărbați.



Cu cât înaintează în vârstă, cu atât mai mult preferă compania unui animal, cei care au răspuns studiului nostru. Persoanele de peste 50 de ani dețin un animal în proporție de 58,3%, pe când cei mai tineri, persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani, doar în proporție de 25%.

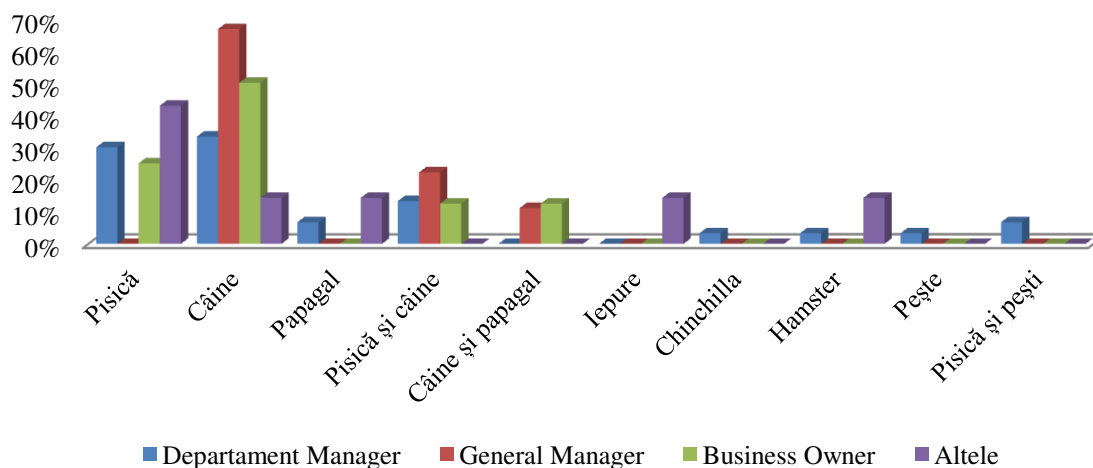
Vârsta vs. Dețin animal de companie



Nu considerăm că este relevant pentru această secțiune a studiului mărimea companiei, în cadrul căreia activează respondenții.

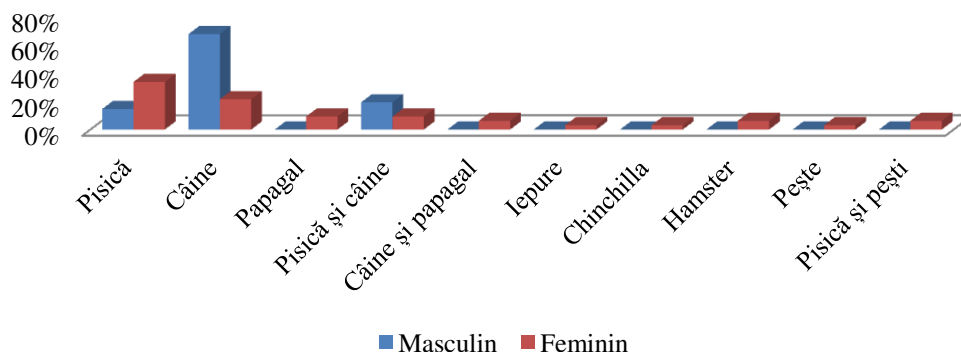
O întrebare pertinentă în urma celei precedente este “Ce animal de companie dețineți?”. În urma interpretării datelor, a reieșit faptul că animalele de companie preferate de cei care au completat chestionarul sunt câinii. 66% din General Manageri, 50% din Business Owneri și 33,3% din Departament Manageri dețin câini, 30% din Departament Manageri și 25% din cei care conduc o afacere dețin pisici, iar 22,2% din General Manageri atât câine, cât și pisică.

Rolul în companie vs. Animal de companie



Diferența de gen influențează și diferența de preferință a animalelor de companie. Studiul relevă faptul că femeile preferă pisicile, iar bărbații câinii. Ce putem adăuga este faptul că diferența dintre femeile care dețin un câine și femeile care dețin o pisică este mica, spre deosebire, de diferența dintre bărbații care au un câine și cei care au o pisică, care este foarte mare.

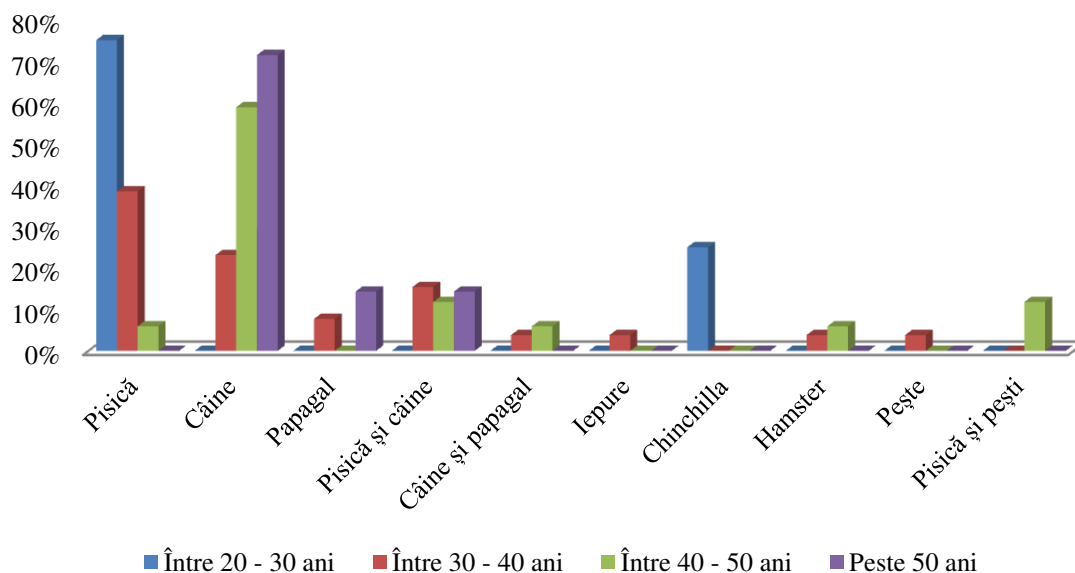
Gen vs. Animal de companie



Pisicile, ca animale de companie, sunt preferate de persoanele foarte tinere, cu vârstă cuprinsă între 20 și 30 de ani (75%), dar și de cei cu vârstă cuprinsă între 30 și 40 de ani (38,5%) – aceleași persoane preferând și câinii în proporție de 23,1%.

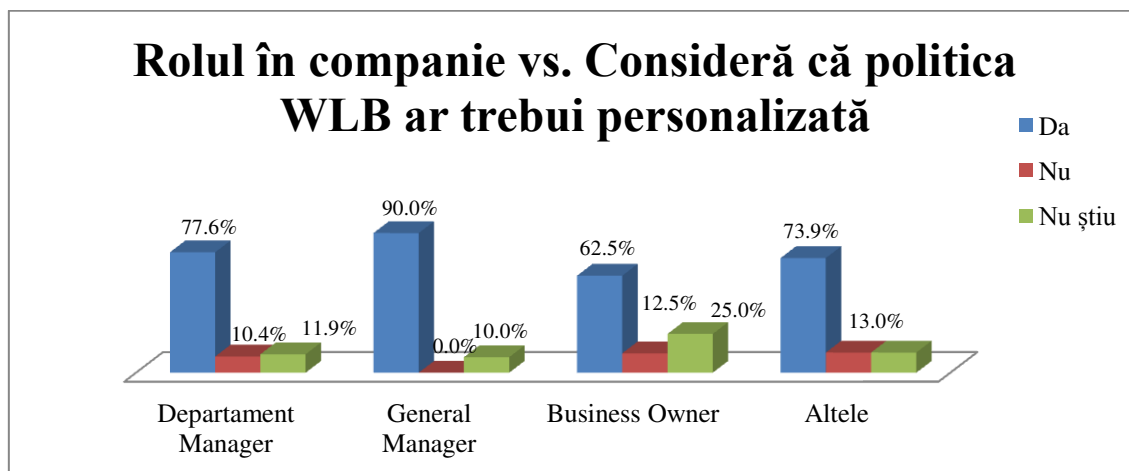
Câinii sunt preferații persoanelor de peste 50 de ani (71,4%) și ale celor cu vârste cuprinse în intervalul 40 – 50 de ani (58,8%).

Vârsta vs. Animal de companie

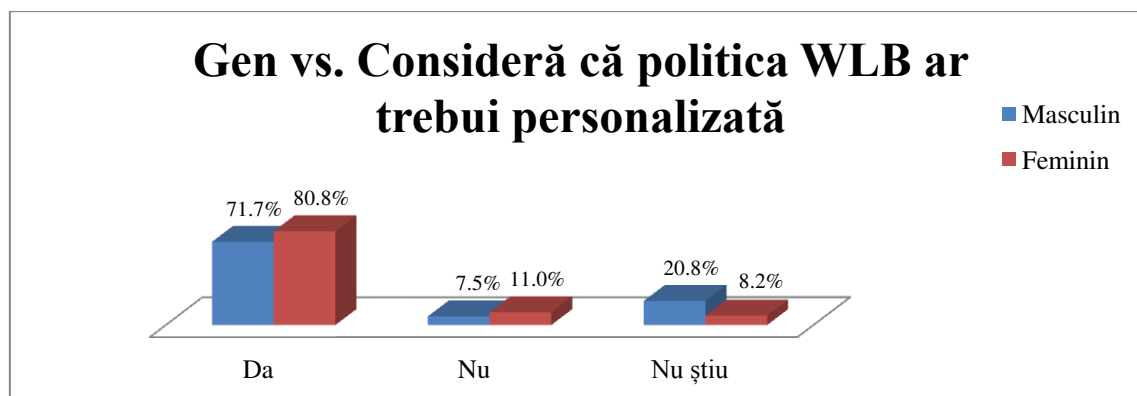


O întrebare importantă pentru studiul nostru este “**Considerați că politica Work Life Balance ar trebui să fie personalizată pentru nevoile fiecăruia?**”

Respondenții noștri au fost în mare parte de acord că WLB ar trebui personalizată, din punct de vedere al rolului pe care îl dețin în companie, în următoarea proporție: General Manageri – 90%, Departament Manager - 77,6%, Business Owner – 62,5%.

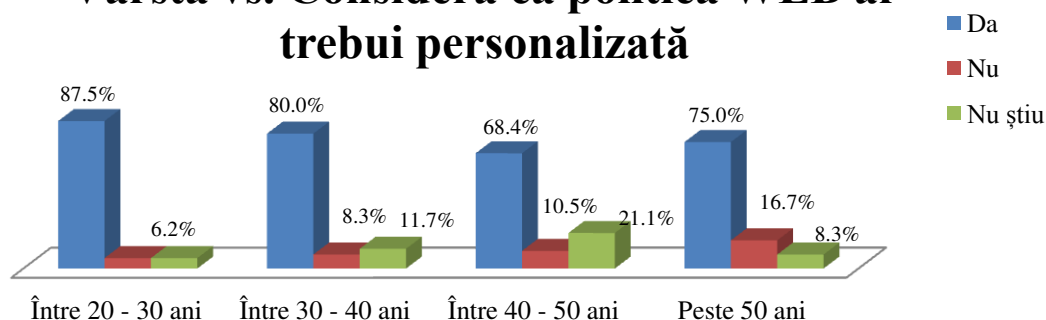


Comparând din punct de vedere al genului, femeile cred că această politică trebuie personalizată într-un procent de 80%, cu 9% mai mult decât bărbații.



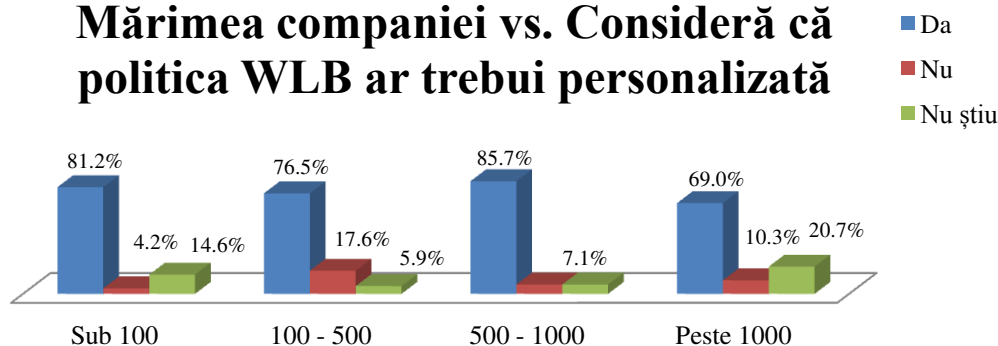
Persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani au răspuns cel mai mult cu “da” la această întrebare (87,5%), urmați fiind de cei care se încadrează în intervalul 30 – 40 de ani (80%) și de cei peste 50 (75%) de ani. Cei mai nehotărâți, din acest punct de vedere, sunt cei cu vârsta cuprinsă între 40 și 50 de ani.

Vârsta vs. Consideră că politica WLB ar trebui personalizată



Persoanele care provin din companii cu un număr de angajați cuprins între 500 și 1000 consideră în proporția cea mai mare că politica WLB ar trebui personalizată, urmați la patru procente de cei care lucrează în firme sau companii cu un număr de sub 100 de angajați, la 9 procente de angajații companiilor cu un număr cuprins între 100 și 500 și în ultimul rând, de angajații firmelor sau companiilor cu un număr de angajați mai mare de 1000.

Mărimea companiei vs. Consideră că politica WLB ar trebui personalizată

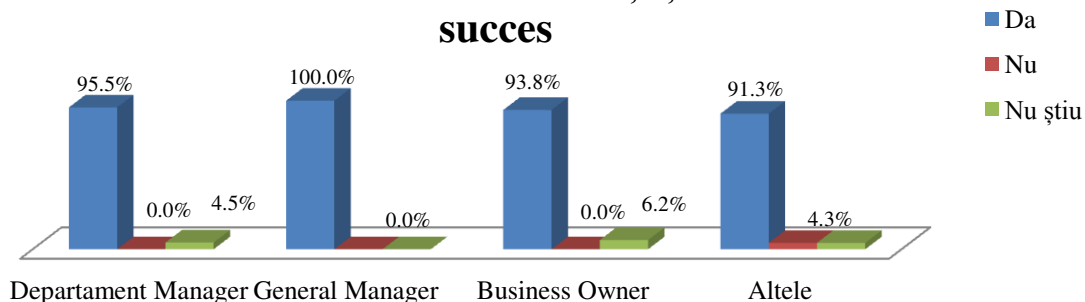


Ne-am întrebat, de asemenea, dacă cei chestionați de noi consideră că vor fi mai eficienți și vor avea mai mult succes, dacă dețin acest echilibru între viața personală și cea profesională.

Interpretarea s-a făcut, bineînțeles, din perspectiva rolului pe care îl dețin persoanele chestionate în firmă, din perspectiva genului, a vârstei și a mărimii companiei.

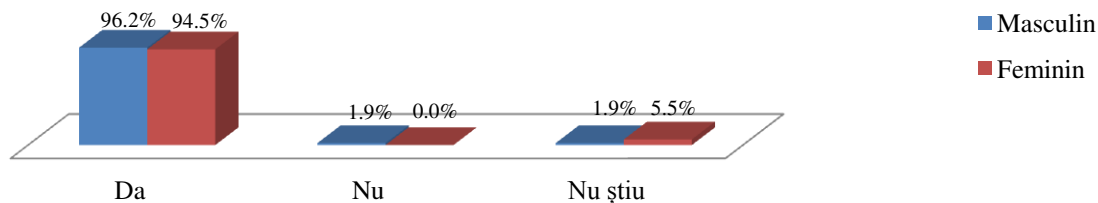
Persoanele care se află pe poziții de General Manager au răspuns în unanimitate afirmativ la această întrebare. Ei sunt convinși că dacă WLB ar fi personalizată, angajații ar fi mai eficienți și ar avea mai mult succes. Departament Managerii au răspuns afirmativ, în proporție de 95,5%, o proporție, de asemenea, foarte mare. Același lucru putem spune și despre răspunsurile celor care dețin propria afacere. Ei au fost de acord cu majoritatea respondenților, în proporție de 91,3%.

Rolul în companie vs. Consideră că dacă angajații au un echilibru vor fi mai eficienți și avea mai mult succes



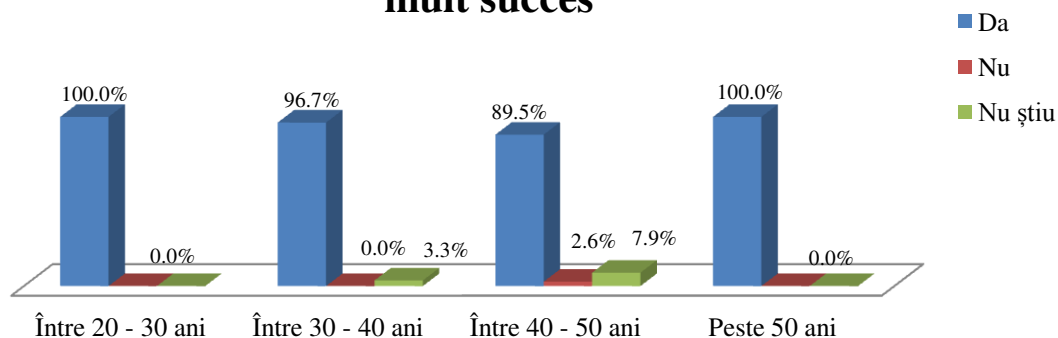
Din punct de vedere al genului, bărbații cred cu aproape două procente mai mult decât femeile în succesul și eficiența angajaților, în cazul în care aceștia dețin un bun echilibru între viața profesională și cea personală.

Gen vs. Consideră că dacă angajații au un echilibru vor fi mai eficienți și vor avea mai mult succes



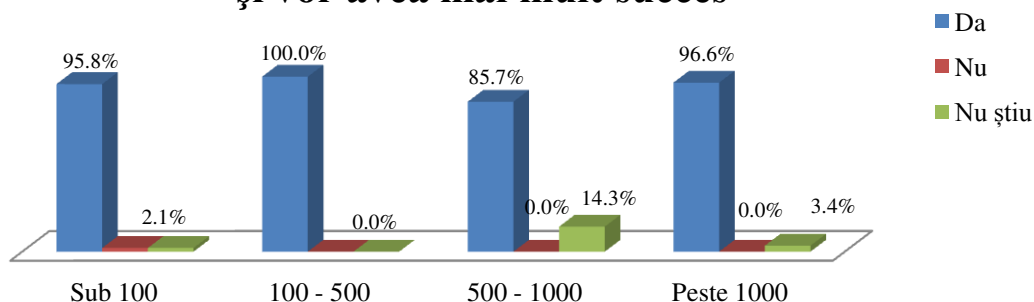
Din punct de vedere al vârstei, cei care fac parte din categoria cea mai tânără a angajaților și seniorii, sunt în unanimitate de acord cu faptul că un echilibru între viața personală și cea profesională ar putea crește eficiența și succesul angajaților. Cei mai sceptici, puțini de altfel, din acest punct de vedere sunt cei cu vârstele cuprinse între 40 și 50 de ani.

Vârsta vs. Consideră că dacă angajații au un echilibru bun vor fi mai eficienți și vor avea mai mult succes



În ultimă instanță, putem spune că cei mai convinși de faptul că angajații vor avea mai mult succes și vor fi mai eficienți la locul de muncă, sunt cei angajați în companii cu un număr cuprins între 100 și 500 de angajați. Cei care lucrează în companii cu peste 1000 de angajați sunt de acord cu această afirmație în proporție de 96,6%, iar dintre cei care lucrează în firme sau companii cu un număr de sub 100 de angajați, 95,8% au răspuns afirmativ. Cea mai mică proporție a răspunsurilor afirmative la această întrebare o au persoanele care lucrează în companii care au între 500 și 1000 de angajați.

Mărimea companiei vs. Consideră că dacă angajații au un echilibru bun vor fi mai eficienți și vor avea mai mult succes



Concluzii

În urma acestui studiu putem concluziona următoarele:

- Peste 40% din cei chestionați se trezesc până în ora 7 dimineața și 15% ajung înainte de ora 8 la birou;
- 20% din cei chestionați petrec peste 10 ore la birou iar 40% sar peste masa de prânz;
- Când discutăm despre munca în afara programului, aproape toți cei chestionați (92,8%) își iau de lucru acasă chiar dacă unii foarte rar, în week-end numai 8,8% nu lucrează niciodată la sfârșitul săptămânii iar 64,2% lucrează și în vacanță.
- Nu se pot abține să nu se gândească la chestiuni legate de muncă în afara timpului alocat lucrului aproape toți (99,2%) din cei care au participat la studiu iar 81,7% își verifică e-mailul în afara acestor ore;
- Petrec în compania familiei pe zi sub 3 ore un procent de 68,2% din cei chestionați în timp ce numai 6,3% reușesc să petreacă 5 ore pe zi cu cei dragi;
- Din cei care au răspuns studiului nostru, 80% au un hobby pentru care majoritatea acestora (71,3%) alocă câteva ore pe săptămână. Animale de companie dețin 42,9% din chestionați iar activitățile preferate de ei sunt sportul (61,9%), lectura (52,8%), plimbările în aer liber (55,6%), muzica (42,9%), dansul (16,7%) urmărirea emisiunilor TV sau a filmelor (5,6%) și ieșirile cu prietenii (3,2%);
- Unele companii organizează activități pentru a ajuta angajații să atingă un echilibru între viața personală și cea profesională. Procentul acestora, însă, nu este unul îmbucurător. Numai 35,7% din companiile în care sunt angajați cei chestionați pun la dispoziție activități sau locuri pentru relaxare (20,6% organizează activități sportive, 18,3% organizează activități de implicare în comunitate, 10,3% organizează activități care vizează relațiile sănătoase, 16,7% organizează activități wellness iar 11,9% pun la dispoziție camera de relaxare);
- 72% din cei care au participat la studiu consideră că lucrul de acasă (39,2%), tehnologia (19,2%) și atât lucrul de acasă cât și tehnologia (13,6%) i-ar ajuta să mențină un echilibru între viața profesională și cea personală.
- Din punct de vedere al nevoilor personale pentru echilibrarea balanței, respondenții consideră în cea mai mare parte că ar fi necesar ca programul de muncă să fie flexibil (49,6%) și că ar fi de preferat să li se acorde timp liber pentru nevoi familiale și evenimente (20%);

- Cu toate acestea 65,1% din cei chestionați susțin că pot menține un echilibru între viața profesională și cea personală, 14,3% nu știu dacă pot menține acest echilibru iar 20,6% au declarat că nu îl pot menține;
- Totuși, 77% din participanții la studiu sunt de părere că politica Work-Life Balance ar trebui personalizată iar 95,2% consideră că eficiența și succesul angajaților cresc dacă au un echilibru bun între viața profesională și cea personală.

Cum am putut realiza, în urma interpretării datelor culese, și așa cum am abordat de la început tema, este ușor de concluzionat că nu putem găsi o rețetă ideală a echilibrului între viața profesională și cea personală, care să fie general valabilă, deoarece fiecare dintre noi percepe acest echilibru, sau nevoia acestui echilibru, prin prisma propriei personalități, a educației pe care o are, a nevoilor și intereselor sale. Totuși, în urma acestui demers, putem avea o percepție asupra viziunii despre această politică sau această abordare a stilului de viață oamenilor, care fac parte din cultura noastră, cu atât mai mult cu cât la noi în țară, studiile de piață pe această temă sunt foarte puține.

După 1990, și îndeosebi după 2000, mediul privat din România s-a dezvoltat exponențial, în același timp cu tehnologia. Au fost “importate” idei de afaceri, stiluri de lucru, multe companii internaționale și-au deschis sedii la noi în țară, programele prelungite la birou, însă singurul lucru omis sau adus prea puțin în discuție în importul de idei, comportamente și valori a fost “Echilibrul între viața profesională și viața personală”.

Dacă ne uităm peste cifre, observăm cu regret faptul că mare parte din companii nu pun accent pe crearea unui spațiu de lucru sau a unei atmosfere care să motiveze angajatul să vină la serviciu și din alte considerente în afară de cel al salariului. Dacă ne uităm din nou pe cifre, observăm că angajații cer ore flexibile de lucru și timp pentru nevoile personale. Tot cifrele ne spun că românii alocă din ce în ce mai mult timp serviciului, în detrimentul vieții personale, și petrec mai multă vreme la birou decât cu propria familie. Aceste minusuri legate de viața personală vor avea, cu timpul, repercursiuni grave, directe asupra sănătății psihice a indivizilor și indirecte asupra celor care îi înconjoară pe cei în cauză.

Putem concluziona de asemenea, din felul în care arată graficele, mai ales în secțiunea de studiu comparativ, că singura politică Work-Life Balance care ar da cele mai bune roade este politica personalizată pentru nevoile angajaților, nevoi care decurg atât din punct de vedere al genului cât și al poziției pe care o dețin în companie, bineînțeles al vârstei și de ce nu și în funcție de mărimea companiei în care lucrează.

Echipa Dynamic Human Resources intenționează să promoveze în rândul companiilor serviciul său de audit pentru a putea măsura cât mai precis echilibrul între viața profesională și cea personală, echilibru pe care angajații din companiile românești ar trebui să-l dețină sau pe care ar trebui să-l atingă.



WLB Audit implică mai mulți pași, și anume:

- Pasul 1:** **Diagnoza** (folosind interviuri, sociograma, observații, chestionare etc.) cu ajutorul căreia va fi identificat statusul real al echipei, menit să confere o imagine asupra punctelor tari și a celor de îmbunătățit;
- Urmărim următoarele aspecte la nivelul politicilor organizației:
- Politici cu privire la flexibilitatea programului de lucru
 - Politici cu privire la motivarea angajaților
 - Condiții de lucru
- Urmărim următoarele aspecte la nivelul angajaților:
- Nivelul de satisfacție al angajaților
 - Nivelul de stres al angajaților
 - Capacitatea de a-și gestiona corect timpul, emoțiile
 - Percepția cu privire la aprecierea personală în interiorul companiei
 - Nevoile angajaților pentru a atinge un echilibru între viața personală și cea profesională;
- Pasul 2:** Folosind rezultatele diagnozei **identificăm arile care necesită îmbunătățiri;**
- Pasul 3:** **Întocmirea unui program** care vizează rezultate specifice:
- pe baza înțelegerii nevoilor angajaților și a companiei vom alege cea mai potrivită soluție astfel încât acesta să producă rezultate măsurabile;
 - formatul va depinde de rezultatele diagnozei, interesele și nevoile membrilor echipei.
- Pasul 4:** **Suportul companiei** în cadrul căreia se desfășoară auditul pentru organizarea și conducerea programelor care au ca scop susținerea angajaților de a intra într-un proces continuu de auto-examinare, de a conștientiza acei factori care îi împiedică să mențină un echilibru între viața profesională și viața personală, de a-și planifica acțiunile, de a lua decizii și de a acționa;
- Pasul 5:** **Evaluarea impactului programului;**
- Pasul 6:** **Ședințe de follow-up** cu persoanele implicate în proiect.

Credem că politicile de Work-Life Balance în România ar trebui dezvoltate deoarece, în primul rând, oamenii sunt cei care stau în spatele succesului unei companii. Energia lor, cunoștințele și motivația fiecăruia fac lucrurile să meargă. Compania angajatoare trebuie să conștientizeze că dacă dorește să rămână sau să devină competitivă, trebuie să investească în angajați și în programe dedicate lor.



În urma unui astfel de program, beneficiile se vor regăsi atât la nivelul companiei cât și la nivelul de angajaților.



Companiile vor beneficia de:

- productivitate crescută;
- calitate mai bună a serviciilor prestate;
- profitabilitate mai mare;
- moral crescut în rândul angajaților;
- o coeziune mai bună în rândul angajaților.

dynamic
human resources

dynamic
human resources

Pentru înscrieri
vă rugăm
să ne contactați la
office@dynamichr.ro
sau la **+40724 088 400**