

Sondaj eJobs x Up România: 41% dintre angajați sunt nemulțumiți și foarte nemulțumiți de actualul loc de munca

Conform celui mai recent sondaj realizat de eJobs.ro și Up România, 34% dintre angajați exprima nemulțumiri în legatura cu jobul lor actual, în timp ce 7% se declara foarte nemulțumiți. La celalalt pol, 54% dintre respondenți spun ca sunt mulțumiți, iar 6% foarte mulțumiți de mediul de lucru și de etapa în care se afla cariera lor.

Întrebați de ce nu își schimbă jobul pe acest fond de nemulțumiri, 32,3% spun ca, deși ar fi tentați sa faca acest lucru, nu au gasit încă o varianta mai buna. Lor li se alatura alți 11,8% care considera ca piața nu le ofera alte opțiuni.

26,4% deja cauta și aplica la alte joburi și nu vor mai ramâne mult timp în locul în care se afla acum, iar 5,9% și-au dat deja demisia și urmeaza sa plece. 7,6% au decis sa mai aștepte întrucât considera ca nu este momentul potrivit pentru a face o schimbare de cariera, 5,7% se afla într-o zona de confort și le este greu sa faca o schimbare, 4,6% spera ca situația actuala se va îmbunătăți, iar 3,4% s-au obișnuit cu oamenii cu care lucreaza.

„Salariul este principalul motiv de nemulțumire pe care îl au angajații români, fiind menționat de 67,3% dintre respondenți. Este, de altfel, argumentul care cântărește cel mai greu atunci când decid sa accepte o oferta de job, dar și cel care îi poate stârni cele mai mari nemulțumiri. Lipsa oportunităților de promovare este un alt motiv de frustrare pentru angajați, regasindu-se în raspunsurile a 29,9% dintre participanții la studiu. Alte motive care i-ar determina sa-și paraseasca locul de munca actual sunt relația cu managerul (28,7%), lipsa recunoașterii muncii (25,4%), pachetul de beneficii (22,5%), volumul de munca (22,4%), relația cu echipa (21,3%), programul de lucru (20,2%) ori lipsa unui echilibru între job și viața personala (19,5%)”, spune **Raluca Dumitru**, *Head of Marketing în cadrul eJobs.ro*, cea mai mare platforma de recrutare online din România.

Alte motive menționate în sondaj au mai fost mediul de lucru, proiectele în care sunt implicați, instabilitatea job-ului sau lipsa feedback-ului.

Daca ar fi, totuși, în punctul de a-și da demisia pentru o alta oportunitate, 43,9% spun ca o contraoferta salariala i-ar putea face sa se întoarca din drum. 12,7% s-ar razgândi daca angajatorul actual le-ar oferi un pachet de beneficii mai generos. 10,9% ar avea nevoie de o îmbunătățire a condițiilor de lucru, 7,4% de un plan de cariera profesional și 6,8% ar vrea sa primeasca șansa de a lucra pe alte proiecte în cadrul companiei. 15,9% spun ca se afla într-o etapa în care nimic nu i-ar mai putea face sa se razgândeasca.

„În lumina acestor constatari, este esențial sa subliniem importanța redefinirii conceptului de munca. Vorbim de o recalibrare necesara în modul în care angajatorii percep beneficiile asociate acesteia. Cu atât mai mult cu cât angajații români au deja o perspectiva destul de clara asupra modului în care ar trebui sa arate întreg ecosistemul în care își desfășoara activitatea, fie ca vorbim despre mediul de lucru, relația cu managerul sau colegii până la salariul și pachetul de beneficii extrasalariale. Printre acestea din urma, cardurile de masa ramân în topul preferințelor, fiind apreciate de 52,5% dintre respondenți, care considera ca ar trebui sa fie incluse în orice oferta de angajare. De asemenea, lista de beneficii este completata de abonamentul medical la o clinica privata (35,1%), programul flexibil (33,5%), asigurarea medicala (29%), posibilitatea de a lucra de acasa (26,4%), sau accesul la o platforma de beneficii extrasalariale (25,2%)”, declara **Loredana Vatavoiu**, *Marketing Director în cadrul Up România*.

Cu toata ca aproape jumatate dintre respondenți recunosc ca sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți de jobul actual, 31% cred ca interesul și implicarea lor în activitățile pe care le desfășoara în companie sunt mult mai

ridicate comparativ cu anii precedenți. În cazul a 14% se observa o ușoară scădere, în timp ce 7% spun că sunt mult mai scăzute. Pentru 29% au rămas constante, iar pentru 19% au crescut. De partea angajatorilor, lucrurile se vad astfel: 38% considera că între 60% și 80% dintre membrii echipei sunt performanți; 27% observa această performanță în peste 80% dintre colegii lor; la fel de mulți spun că doar 40%-60% dintre membrii echipei sunt performanți, iar 8% remarcă un nivel crescut de performanță în mai puțin de 40% dintre membrii echipei.

„Atunci când vine vorba despre angajatori, principala metodă prin care încearcă să rețină oamenii în companie pe termen lung este legată de crearea unui mediu de lucru plăcut, după cum spun 56,8% dintre companiile participante la același sondaj. 45,5% dintre ei fac și evaluări anuale și măresc salariile în funcție de performanță. 38,2% oferă bonusuri drept recompensă pentru realizări deosebite, iar 36,4% adaptează constant pachetul de beneficii”, detaliază Raluca Dumitra.

Dacă un angajat valoros decide, totuși, să părăsească echipa, 30% dintre manageri spun că încearcă să evite o astfel de pierdere printr-o contraofertă salarială. 20% propun proiecte noi care să-i stârnească interesul, 15% inițiază o discuție despre posibilitățile de avansare, 9% plusează la capitolul beneficii, 7% oferă flexibilitate sau posibilitatea de a lucra de acasă, în timp ce 19% considera că nu îl mai pot motiva în această etapă și, prin urmare, nu întreprind nicio acțiune.

„Sunt tot mai multe companii preocupate de nivelul de satisfacție și de implicare ale angajaților și care verifică anual aceste aspecte. Datele pe care le au arată că salariul este ceea ce apreciază cel mai mult un angajat la locul de muncă. Urmează mediul de lucru, relația cu echipa, stabilitatea jobului, flexibilitatea programului de lucru, recunoașterea și aprecierea muncii și beneficiile extrasalariale”, spune Loredana Vatavoiu.

Atunci când performanța unui membru al echipei scade, 67% dintre manageri poartă o discuție pentru a încerca să afle motivele, 9% pun la dispoziție training-uri pentru îmbunătățirea abilităților, 8% ajustează sarcinile pentru a se potrivi cu obiectivele individuale, iar 7% implementează un plan de mentorat sau de coaching. 7% reevaluează programul de muncă și 4% oferă sesiuni regulate de feedback.

Sondajul a fost realizat în perioada martie – aprilie 2024, pe un eșantion de 4.086 de angajați și 380 de companii.