

Másképp látják a vállalatvezetők és a munkavállalók az egyenlőség kultúrájának megteremtése terén elért eredményeket

Eltérően ítélik meg a vezetők és a munkavállalók a vállalaton belüli egyenlőség fejlődését – állapította meg az Accenture új kutatása. Az eltérés mértékének csökkentése mind a vállalatok, mind pedig dolgozóik számára komoly előnyökkel járna: a különbség felére csökkentése **3 700 milliárd dollárral növelné a vállalatok nyereségét**, a munkavállalók ambíciója és támogatottsága pedig jelentősen javulna.

A „[Getting to Equal 2020: The Hidden Value of Culture Makers](#)” című 28 országban végzett kutatás egy fontos ellentmondást tárt fel. Napjaink munkavállalói számára egyre fontosabb a megfelelő vállalati kultúra megteremtése, aminek kritikus jelentőséget tulajdonítanak munkahelyi boldogulásuk szempontjából (a nők 77%-a és a férfiak 67%-a nyilatkozott így). A vezetők többsége (68%) úgy gondolja, hogy a befogadó munkahelyi kultúra kulcsfontosságú vállalata sikeréhez.



Ezzel párhuzamosan az Accenture jelentős véleménykülönbséget tárt fel a vezetők és a munkavállalók válaszai között. Bár a vezetők kétharmada (68%) úgy érzi, hogy vállalatuknál olyan támogató környezetet alakítanak ki, ahol a munkavállalók megtapasztalják a közösséghez tartozás érzését, **ezzel az állítással az ott dolgozók mindössze egyharmada (36%) ért egyet**. Ráadásul a vezetők által hitt értéknél tízszer magasabb azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik nem érzik úgy, hogy a vállalatuk befogadná őket (2% helyett 20%).

A vezetők többsége a fontossági lista alsó felében helyezi el a sokszínűséget és a munkahelyi kultúrát. A lista élén a pénzügyi teljesítmény, a márkaismertség és a minőség áll (76%, illetve 72%). A sokszínűséget mindössze 34%, a kultúrát pedig 21% sorolta a legfontosabb tényezők közé.

„Az egyenlőség kultúrájának megteremtését a legfontosabb napirendi pontok között kell kezelni a vállalatoknál. Fel kell ismerni, hogy a sokszínűség ösztönzése nem csak helyes magatartás, hanem olyan kiemelt üzleti cél, amelyet a többi stratégiai prioritáshoz hasonló módon kell kezelni” – mutatott rá Julie Sweet, az Accenture vezérigazgatója. „Az erős, egyenlőségen alapuló munkahelyi kultúra mindenkinek előnyös – ráadásul az innovatívabb működés és a növekedés lehetőségét is megnyitja a vállalatok számára.”

A különbség csökkentésével gyorsítható a fejlődés

A vezetők és a munkavállalók véleménye közötti különbség csökkentése jelentős előnyökkel

járna. Mindenki – a nők és a férfiak is – gyorsabban fejlődhetne szakmailag, és 3 700 milliárd USA dollárral nőne a vállalatok által globálisan elért nyereség.

Ha a különbséget sikerülne a felére csökkenteni:

- 25%-ról 33% fölé nőne azoknak a nőknek a száma, akik csapatuk fontos tagjának tartják magukat, és saját bevallásuk szerint befolyásolni tudják a döntéshozatalt.
- A nők esetében 5%-kal, a férfiak esetében pedig 1%-kal javulna az éves munkaerőmegtartási arány.
- 21%-kal nőne a vezetői ambíciókkal rendelkező nők aránya.

A kutatás különösen aktuális a vezetők szempontjából, hiszen a munkavállalói elvárások a jövőben csak növekedni fognak: **a „Z” generációi képviselői számára még fontosabb a munkahelyi kultúra, mint a boomerek számára (75%, illetve 64%).**

„A véleménykülönbség megszüntetésének első lépése, hogy a vezetők elismerjék a szakadék létezését” – mondta Ellyn Shook, az Accenture vezetői kultúráért és emberi erőforrásokért felelős vezetője. „Ez lehetőséget teremt a vezetők számára, hogy kapcsolatba lépjenek a dolgozókkal, bevonják őket a működésbe, és valóban megértsék, hogyan érzik magukat a munkahelyen. Ha feltérképezik, hogy melyek a munkavállalók számára a legfontosabb tényezők, fontossági sorrendbe állíthatják őket, és megtehetik a véleménykülönbség megszüntetéséhez szükséges lépéseket, gyorsítva ezzel az egyenlőség kultúrájának megteremtését.”

Kultúraformálók

A jelentés megállapította, hogy a vezetők egy kis százaléka „kultúraformálónak” tekinthető. Ők a legelkötelezettebbek az egyenlőség kultúrájának megteremtése iránt. Ezek a vezetők felismerik az olyan tényezők fontosságát, mint az átlátható bérezés, a családi okok miatt kivett szabadság, vagy a munkavállalói siker támogatásának szabad és kreatív módszerei.

A kultúraformálók nagyobb valószínűséggel (52% az összes vezetőre vetített 35%-kal szemben) emelik fel szavukat az olyan munkahelyi problémákkal kapcsolatban, mint pl. a nemek közötti egyenlőség hiánya és a szexuális zaklatás/diszkrimináció (51%, illetve 30%). Ők azok, akik vállalják a felelősséget, és olyan vállalatokat vezetnek, ahol kétszer akkora valószínűséggel vesznek fel női munkaerőt és törekednek annak megtartására, mint máshol.

A felmérésben szereplő vezetők mindössze 6%-a tartozott a kultúraformálók közé. Ezen a csoporton belül sokkal kiegyenlítettebb a nemek aránya, mint a vizsgált vezetői csoport egészében (45%, illetve 32%). A kultúraformálók 68%-a az ezredfordulós nemzedékhez (az 1980 és 2000 között születettek közé) tartozik – a vezetői csoport egészén belül ez az arány 59%. A kultúraformálók nagyobb valószínűséggel vezetnek olyan vállalatot, ahol az emberek fejlődnek, innovációközpontúak és tartósan elkötelezettek – **cégük nyereségessége pedig közel háromszorosa a többi hasonló vállalaténak.**

Az egyenlőség kultúrájának megteremtése

A jelentés ismerteti a véleménykülönbség megszüntetéséhez és az egyenlőség kultúrájának megteremtéséhez szükséges lépéseket. Ezek végrehajtása támogatja a vezetőket abban, hogy stratégiájukat folyamatosan a változó igényekhez igazítsák.

A kutatás megerősíti, hogy a határozott vállalatvezetés, az átfogó intézkedések és a támogató környezet [alapvető fontosságú](#) az egyenlőség kultúrájának megteremtése szempontjából:

- **Határozott vállalatvezetés – A vezetőknek őszintén kell hinniük abban, hogy számít a munkahelyi kultúra, és kiemelt fontossággal kell kezelniük azt.** Érdemes például benchmark-kutatásokat végezni az egyenlőség kultúrájának előrehaladásával kapcsolatban, célokat kitűzni és nyilvánosságra hozni, továbbá megjutalmazni a vezetőket és a csapatokat az elért eredményekért. Az egyenlőség kultúrája mindig a legfelső szintről indul.
- **Átfogó intézkedések – az adatokon túl.** A vezetőknek érdemi, folyamatos párbeszédet kell folytatniuk a munkavállalókkal. Érdemes személyes megbeszéléseket, fókuszcsoportokat, kötetlen fórumokat szervezniük. A valós idejű, folyamatos párbeszéd visszajelzést biztosít, és lehetővé teszi számukra a gyors változtatást.
- **Támogató környezet – a kultúraformálók bátorítása és támogatása.** Lehetőséget kell biztosítani a jövőbeni kultúraformálók számára, hogy megfelelő és konkrét szerepköröket vállaljanak a szervezetben belül, és össze kell hozni egymással a vezetőket és a kultúrát fontosnak tartó dolgozókat, hogy közösen alakítsák ki a gyakorlatban is megvalósítható, célzott megoldásokat.

A globális jelentés teljes szövege a [accenture.com/gettingtoequal](https://www.accenture.com/gettingtoequal) címen olvasható.

Módszertan

A felmérés az egyenlőség munkahelyi kultúrájának megteremtésével és annak szervezetek és munkavállalók számára kínált előnyeivel foglalkozó, korábbi Accenture kutatás modelljére épült. A globális mintában 28 ország több mint 30 ezer szakembere szerepelt, köztük 1700-nál több felsővezető. A modell szerint a munkavállalói felmérés eredményeit ötvözték a nyilvános munkaerőpiaci adatokkal. Az Accenture a 2018-as és a 2019-es „Getting to Equal” felmérései eredményeit is felhasználta az új adatok gyűjtéséhez és az elemzések készítéséhez. Ezt három lépésben hajtotta végre: számszerűsítette a percepciók nagyságát, majd felmérte a ennek munkavállalói eredményekre gyakorolt hatását és a szakadék megszüntetésének következményeit.

Az Accenture

Az Accenture vezető globális szakmai szolgáltató vállalat, amely a szolgáltatások és megoldások széles körét nyújtja a stratégia és tanácsadás, technológia és üzemeltetés terén, mindezeket a területeket digitális képességekkel támogatva. Egyesítjük több mint 40 iparágat átfogó egyedülálló tapasztalatainkat és speciális képességeinket – a világ legnagyobb technológiai és intelligens operatív központok hálózatának támogatásával. Világszerte 120 országban található 505 000 munkatársával az Accenture ösztönzi az innovációt, hogy jobbá tegye ügyfelei működését, teljesítményét és valódi értéket teremtsen vállalataik számára. Látogassa meg weboldalunkat: www.accenture.com.

Kapcsolat:
 Fejes Péter
 Accenture
 peter.fejes@accenture.com