***Kontakt dla prasy:***

*Magdalena Katolik*

*Tel.:+ 48 793 265 710*

*E-mail: magdalena.katolik@capgemini.com*

***Kontakt dla prasy:***

*Paweł Luty*

*Tel.:+ 48 510 382 420*

*E-mail: pawel.luty@linkleadres.pl*

**Czy szefowie dadzą się polubić?**

**Jak odmienne perspektywy dzielą leaderów od pracowników niższego szczebla? Co o swoich podwładnych myślą ich szefowie? Czy juniorzy mogą lubić swoich starszych stażem kolegów?** [**27 proc.**](https://grupaprogres.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Rynek-Pracy-360%C2%B0-1.pdf) **odejść z pracy jest podyktowana źle układającą się współpracą z przełożonym, zaś menedżerowie twierdzą, że juniorzy bywają niefrasobliwi. Kolejna odsłona akcji #AmongOthers weryfikuje czy jest szansa na nić porozumienia pomiędzy szefami i ich pracownikami.**

12 maja 2020 r. wystartowała ogólnopolska kampania #AmongOthers, której celem jest ukazanie różnorodności, często wręcz odmienności, osób zatrudnionych w strukturach Capgemini Polska. Data startu akcji jest nieprzypadkowa – maj jest miesiącem różnorodności, obchodzonym pod hasłem „Odwaga i równowaga” ma na celu wywołać debatę na temat godzenia ról życia prywatnego i zawodowego. Kampania #MiędzyInnymi jest aktywnym włączeniem się marki Capgemini Polska w tę inicjatywę.

W cyklu pięciu odcinków serialu „Między Innymi” i w 12 podcastach umieszczonych na darmowych platformach [Spotify](https://www.capgemini.com/pl-pl/kariera/podcasty-among-others/), [Apple Podcast](https://podcasts.apple.com/pl/podcast/2-mi%C4%99dzy-innymi-o-zawodach-przysz%C5%82o%C5%9Bci/id1503394674?i=1000469735179) lub [Deezer](https://www.deezer.com/us/episode/109429692). Capgemini ukazuje jaką wartość uzyskujemy dzięki otwartości i wzajemnej współpracy, mimo dzielących nas poglądów i różnych pełnionych przez nas ról.

- Mamy nadzieję, że kampania Między Innymi pokaże także naszym przyszłym pracownikom, że niezależnie od przyjętej przez nich perspektywy, to w Capgemini znajdzie się dla nich przestrzeń do rozwoju - mówi **Dominika Nawrocka, Brand Communication & CSR Manager w Capgemini Polska**.

W roli bohaterów serialu obsadzeni są pracownicy Capgemini, którzy bez przygotowanych scenariuszy, w pełni spontanicznie odpowiadają na niełatwe pytania przygotowane przez swoich kolegów z pracy. Pary dobrane są na zasadzie pewnej rozbieżności – w każdym odcinku prezentowane są ich punkty widzenia poszczególnych aspektów. Druga część filmu poświęcona jest na ćwiczenie zobowiązujące do współpracy obu bohaterów. Celem serialu jest zobrazowanie możliwości bardzo ciekawej kooperacji osób o odmiennych, czasem przeciwstawnych cechach.

Dogłębniejszą formą analizy poszczególnych tematów jest 12 podcastów, do których udziału Capgemini zaprosiło zewnętrznych ekspertów m.in. Pawła Tkaczyka, Sylwię Królikowską, Zytę Machnicką, dr Agnieszkę Mościcką-Teske czy dr hab Aleksandrę Przegalińską. Około 40-minutowe dyskusje obfitują w ciekawe wnioski i spostrzeżenia, które obnażają wiele stereotypów, wskazują kierunki rozwoju lub trendy w określonych zakresach tematycznych m.in. zawodów przyszłości, technologii jutra lub kobiet w środowisku IT. Wszystkie podcasty są darmowe, będą dostępne na [Spotify](https://www.capgemini.com/pl-pl/kariera/podcasty-among-others/).

**Szefowie vs. pracownicy**

Dziś premierę ma kolejny odcinek serialu Między Innymi, który wskazuje na odmienne perspektywy menadżerów i pracowników niższego szczebla.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce w IV kwartale 2019 r. zatrudnionych było 16 467 tys. osób o zróżnicowanym stopniu doświadczenia zawodowego. Na przykład w środowisku IT ok. 34 proc. pracowników pełni funkcję seniorów, zaś 23 proc. stanowią juniorzy, na co wskazuje badanie [Raport Społeczności IT 2020](https://bulldogjob.pl/it-report/2020#work). Często staż pracy i umiejętności idą w parze z awansem, niejednokrotnie na stanowiska menedżerskie.

Czy jeśli pracownik, który w drodze awansu dotarł na menedżerskie stanowisko jest dobrym przełożonym, zważywszy na fakt, że sam kiedyś był juniorem? [Raport Rynek Pracy 360](https://grupaprogres.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Rynek-Pracy-360%C2%B0-1.pdf) wskazuje, że 27 proc. wypowiedzeń jest efektem źle układającej się współpracy z szefem. To jednak nie najgorsza wiadomość – z badania [Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019](http://bezpieczniwpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Bezpiecze%C5%84stwo-Pracy-w-Polsce-2019.pdf) wynika, że aż 63 proc. pracowników doświadczyło nieodpowiedniego traktowania przez swojego przełożonego, a aż 85 proc. zatrudnionych odczuwa stres wywołany pracą. Dane zatrważają, tym bardziej, że praca jest miejscem, w którym niektórzy spędzają nawet 1/3 swojego życia. Warto zatem zadbać o dobre relacje wśród współpracowników. Czy rzeczywiście sytuacja jest patowa, a szefowie to zawsze zło konieczne?

**Lubię mojego szefa**

W pierwszych latach XXI w. Google miało niemały problem w swoich strukturach – pracownicy niższych szczebli nieustannie buntowali się przeciw swoim przełożonym. Juniorzy Googla twierdzili, że menedżerowie są zbędni. Po kilku burzliwych latach koncern postanowił sprawdzić, czy rzeczywiście spłaszczona struktura kadrowa jest korzystniejsza dla ich przedsiębiorstwa. Wyniki Projektu Oxygen, bo tak nazwano badanie, wskazały na bardzo istotną rolę kadry zarządzającej – przede wszystkim w osiąganiu dobrych wyników.

Dziś Polacy pytani o to, czy lubią swoich szefów, w ponad 53 proc. twierdzą, że tak, a jedynie 17 proc. ankietowanych uważa, że ich przełożony nie spełnia się w roli dobrego menedżera. Na potrzeby raportu Rynek Pracy 360, zapytano także pracowników o cechy swoich szefów – 47 proc. twierdziło, że ich zwierzchnik jest komunikatywny, 42 proc. dostrzega doświadczenie pracodawcy, wyrozumiałość i empatyczność plasują się w badaniu z kolejno 29 i 28 proc. wynikami. Zdecydowanie to postawa lidera jest dla pracowników istotna, wiedza merytoryczna pełni znacznie niższą rolę z ich perspektywy.

Wśród cech, które pracownicy cenią sobie u swoich przełożonych są umiejętności organizacji i planowania, profesjonalizm, otwartość na zmiany i nowe doświadczenia, czy też zaangażowanie. Wskazują na to wyniki raportu [Business Centre Club](https://www.bcc.org.pl/portrety-pracownikow-i-pracodawcow/).

**Pracownicy idealni**

Jak wynika z badania [Idealny pracodawca – idealny pracownik 2019](https://www.bcc.org.pl/portrety-pracownikow-i-pracodawcow/) 83 proc. pracowników oczekuje możliwości rozwoju, uczenia się, podnoszenia swoich kwalifikacji w miejscu pracy, 65 proc. chciałoby mieć możliwość awansu, a ponad 54 proc. preferuje pracę w przyjaznej atmosferze. Z perspektywy przełożonych to właśnie dobra atmosfera i stabilność zatrudnienia jest dla pracowników najistotniejsza. Choć oba punkty widzenia nieco się różnią, to wciąż wiele stycznych mają ze sobą teamleaderzy ze swoimi zespołami m.in. kwestia zaangażowania jest dla nich bardzo ważna. Pracodawcy zapytani o cechy idealnego pracownika w ponad 60 proc. twierdzą, że jest to zaangażowanie, wysoko cenione są także obowiązkowość i odpowiedzialność, a także pracowitość.  Rozwój technologii i wprowadzenie ich do przedsiębiorstw wymusza także na pracownikach konieczność szybkiego uczenia się, elastyczności i otwartości.

Na zachowania i odczucia pracowników wpływ ma wiele czynników – nie tylko relacje z przełożonym, ale także wielkość i prestiż firmy, płaca, oferowane benefity i udogodnienia mają znaczenie. Zwłaszcza przedstawiciele młodszych pokoleń dość jasno precyzują swoje oczekiwania, co dla wielu starszych kolegów – w tym także przełożonych – może być odbierane jako zbyt bezpośrednie.

**Może obędzie się bez konfliktu**

Zmienia się kultura organizacji - dziś firmy stawiają na dialog, porozumienie i partnerstwo. Z [Badania Satysfakcji z Pracy](https://radekdrzewiecki.pl/wp-content/uploads/2019/11/Badania-Satysfakcji-z-Pracy-2019-Leanpassion-1.pdf) wynika, że 33 proc. osób jest zadowolonych ze swojego lidera. Przełożeni dostrzegają ogromną moc komunikacji i coraz większą wagę przywiązują do respektowania oczekiwań swoich zespołów. Dobre relacje na linii szef-pracownik są coraz częściej spotykane, a mniej oficjalna forma kontaktu sprawa, że w oparciu o wzajemne zrozumienie, łatwiej jest dojść obu stronom do konsensusu.

Pracownicy niższych szczebli coraz częściej wykazują się większym zrozumieniem wobec swoich przełożonych, dostrzegają złożoność struktury i wielu zależności, które mają wpływ na ich funkcjonowanie. Dużą zasługą takiej sytuacji jest transparentność i model nastawiony na współzarządzanie, który sprawia, że wszyscy pracownicy czują się potrzebni i odczuwają silne przywiązanie do miejsca pracy.

**Między Innymi - Capgemini ceni sobie różnorodność**

W Capgemini dużą wagę przywiązuje się do samopoczucia pracowników. W tym między innymi organizacja dba o rozwój umiejętności kierowniczych menedżerów poprzez liczne szkolenia i warsztaty lub webinary. Wierząc, że dzięki dobrze przygotowanym liderom, zapewnia ich zespołom duży komfort pracy.

- Capgemini tworzą doskonali specjaliści w swoich dziedzinach. Zależy nam na naszych pracownikach, więc szczególnie przyglądamy się relacjom pomiędzy bezpośrednimi przełożonymi i ich zespołami. Od relacji na linii pracownik – szef zależą nie tylko wyniki w pracy, ale także dobre samopoczucie w biurze  mówi **Dominika Nawrocka, Brand Communication & CSR Manager w Capgemini Polska**

**O Capgemini**

Capgemini to światowy lider w dziedzinie doradztwa, usług technologicznych i transformacji cyfrowej. Celem grupy jest wprowadzanie czołowych i innowacyjnych rozwiązań oraz udostępnienie klientom całej gamy możliwości cyfrowego świata, w oparciu o 50-letnią tradycję i szeroką wiedzę branżową. Firma kieruje się przekonaniem, że wartość biznesowa technologii pochodzi od ludzi i powinna im służyć. Capgemini jest wielokulturową organizacją, liczącą ponad 270 000 pracowników, zatrudnionych w 50 krajach. Grupa odnotowała światowy przychód na poziomie 17 mld EUR (2019). [Opcjonalne informacje o Polsce, jeśli wymaga tego kontekst] W Polsce Capgemini działa od 1996 roku i jest największym zagranicznym inwestorem z sektora nowoczesnych usług biznesowych w naszym kraju. Centra biznesowe są zlokalizowane w Warszawie, Krakowie, Katowicach, Wrocławiu, Poznaniu, Opolu, oraz w Lublinie.

Zapraszamy na stronę [www.capgemini.com](http://www.capgemini.com/). *People matter, results count.*