

LEGENDA

(śmiech) - didaskalia

... - urwana myśl, przzerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

(Wprowadzenie do Badania)

Proszę powiedzieć kilka słów o sobie. Co pani robi tutaj w tej firmie? Czym się pani zajmuje? Czy ta firma jest duża, mała? W jakim sektorze pani pracuje?

- mamy firmę w branży kosmetycznej. Tak naprawdę działamy tylko od prawie 9 miesięcy, więc dość świeżo. Jeżeli chodzi o zespół, to też jakoś mamy osób, nie wiem, z 5 mniej więcej. Już nie pamiętam wszystkich. Więc tak, robimy włosy, robimy paznokcie, więc takie dość artystyczne

Czyli pani tutaj jest właścicielką?

- tak, jestem właścicielką, ale też robię włosy

A ktoś pani pomaga w zarządzaniu tutaj tą firmą?

- nie, nikt mi nie pomaga. Wszystko robię sama, ale na spokojnie daję radę

A czy pracują u pani obcokrajowcy albo osoby o różnych wyznaniach, różnych światopoglądach?

- tak, tak naprawdę mamy mieszany zespół. Mamy osoby z Białorusi, z Ukrainy, z Polski. Kiedyś przeprowadzałam rozmowę z chłopakiem, który jest z Azerbejdżanu, ale niewystarczająco miał kwalifikacji, więc dlatego odłożyliśmy naszą współpracę. Ale tak naprawdę jestem otwarta na wszystkie narodowości, wyznania. Nie mam z tym problemu. Oby po prostu osoba była dobra

Czyli rozumiem, że te 5 osób, które teraz pracuje to właśnie zespół mieszany Polska, Ukraina i Białoruś?

- tak

A jak rekrutowaliście te osoby? Po prostu daliście ogłoszenie i kto przyszedł to rekrutowaliście? Czy może to było jakoś po sieci znajomych, po znajomości?

- przeprowadzałam rekrutację, ale szczerze, bardzo słabe były efekty

Z ogłoszenia?

- tak, z ogłoszenia. Więc raczej po znajomościach, bo ktoś tam polecił osobę. No i po prostu też jest więcej zaufania, tak mi się wydaje. Ja ogólnie jestem taka, że ufam ludziom, ale różnie by było. Więc bardziej właśnie po znajomości

A te osoby, jeżeli ja dobrze pamiętam, to pani wspominała, że trochę jest osób prawosławnych. Jeden agnostyk i ateści też są u państwa?

- tak, są ateści. Jest też jedna dziewczyna, która jakby, nie wiem jak to wytłumaczyć, ale na papierkach jest katolikiem, ale z czasem jednak doszła do wniosku, że ona nie wierzy

A jak pani firma postrzega kwestię wolności religijnej pracowników? Czy jest to taki temat, który pojawia się w trakcie pracy, tak na co dzień? Czy jest to coś, o czym w ogóle się nie rozmawia?

- pojawia się, ale szczerze, bardzo rzadko, bo też jednak wpływa na nasz światopogląd. Niektóre rzeczy są bardziej akceptowane, niektóre nie. I na przykład czasami temat religii pojawia się nawet w takim temacie, gdzie tak naprawdę ciężko wyobrazić sobie, że w ogóle ten temat będzie poruszany

Naprawdę? A co to takiego?

- były takie sytuacje, że o czymś tam gadamy, gadamy i później, że jednak u nas to tak nie za bardzo jest akceptowane na przykład. Ale ciężko mi przypomnieć teraz dokładną sytuację, szczerze mówiąc. Więc pojawia się, ale też na przykład jak podchodzimy do tego tematu, no tak próbujemy jednak ostrożnie, żeby jednak nikogo nie urazić. Bo też religia moim zdaniem jest taką kwestią dość wrażliwą i personalną. Więc jak już powstaje, to tak ostrożnie podchodzimy do tego tematu raczej

Czyli ostrożnie staracie się podchodzić, pojawiają się te tematy w trakcie pracy.

A czy zdarza się na przykład czasem tak, że pracownicy mają sami z siebie takie potrzeby, żeby zgłaszać te potrzeby religijne? Na przykład jeżeli pracownicy przychodzą i pani na przykład informują o tym, że na przykład ja jestem takiego i takiego wyznania i chciałbym tak, tak i tak?

- nie, raczej nie. Takiej sytuacji nie mamy

A czy mają państwo jakieś takie formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej tutaj w firmie? Czy działacie bez takich zasad formalnych?

- nie

Nie mają tutaj państwo jakichś takich zasad?

- a na przykład, jak by ta zasada mogła wyglądać?

Na przykład jakiś regulamin, zbiór zasad w pracy.

- nie, raczej nie, powiedziałabym. Jest wolność i podchodzimy do tego tematu ostrożnie, ale każdy jest jednak wolną osobą

A czy pracownicy kiedykolwiek zgłaszali jakieś potrzeby związane ze swoimi przekonaniami religijnymi? I tutaj bardziej mam na myśli na przykład prośbę o jakieś dni wolne, na święta, albo na przykład czas na modlitwę w trakcie pracy.

- nie, myślę, że na razie takich sytuacji nie było

Nie było takich sytuacji?

- nie, nie było sytuacji, może kiedyś będą, ale jakby znowu, jeżeli będzie taka potrzeba, no to jakby znowu. Jest wolność i jakby na spokojnie do tego podchodzę

Czyli są osoby tutaj różnych wyznań, ale jakby nie dzieje się tak, że ktoś tutaj przychodzi i na przykład prosi o dni wolne na jakieś święta czy w jakimś innym celu?

- związane z religią jeszcze się nie zdarzyło

A jak myśli pani, dlaczego tak się może dziać? Czy to jest bardziej kwestia tego, że oni nie czują komfortu by o tym mówić, czy po prostu oni uznają to za mało ważne, albo nie mają takiej potrzeby zgłaszać tego pani?

- większość jednych takich świąt religijnych i tak są wolnymi, prawda, więc jakby no, czy... Znaczy, nie wiem jak ze strony pracowników, ale z mojej strony, jakby ktoś do mnie podszedł i potrzebował wolnego ze względu na to, że musi właśnie, nie wiem, jak to... No, że potrzebuje wolnego ze względu na to, że właśnie, no ze względów religijnych, to jakby na spokojnie

Czyli to nie byłoby problemu na przykład z grafiką albo żeby umówić się, żeby...

- nie, nie. Jak już będzie taka sytuacja, że naprawdę trzeba być w pracy, to można ten dzień pracy przenieść, więc jakby też na spokojnie

A jak pani ocenia znaczenie tej różnorodności religijnej w zespole? Jakie widzi pani w tym korzyści, a jakie wyzwania tego zróżnicowania religijnego zespołu?

- myślę, że wtedy, znaczy moim zdaniem, tworzy się bardziej zdrowa, moim zdaniem, podkreślam, bardziej zdrowa atmosfera, bo ludzie dowiadują się jakichś innych poglądów na świat i moim zdaniem też są bardziej tolerancyjni do innych religii. Może nie każdy tak ma, ale jednak kiedy dzielimy się naszymi przemyśleniami, mi się wydaje, że to jednak bardziej jednoczy ludzi

Czyli ta różnorodność, jeżeli dobrze panią zrozumiałam, mimo to, że może się wydawać, że to są jakieś różnice bardziej...

- tak. Bo kiedy rozmawiamy, jesteśmy bardziej w stanie zrozumieć się jakby inną osobę. Możemy dopytać o coś. Może to dla nas nie było takie oczywiste albo niejasne. Jesteśmy w stanie bardziej się porozumieć

A jeżeli chodzi o te wyzwania związane z tą różnorodnością religijną, myśli pani, że są jakieś wyzwania związane właśnie z kierowaniem taką zróżnicowaną grupą osób?

- ja osobiście tego nie czuję. Ale to znowu zależy od ludzi, którzy są w zespole. Bo są ludzie bardziej tolerancyjni, są mniej i możliwe, że jakby była osoba w religii, która jest bardzo daleka od tej katolickiej, możliwe, że mógłby powstać jakiś konflikt. Ale ja tego osobiście nie doświadczam

A jakby na przykład trafiła się taka osoba, powiedzmy hipotetycznie, powiedzmy mniej tolerancyjna albo mniej wyrozumiała to jak pani myśli, jak by sobie pani poradziła w takiej sytuacji?

- to by było trudne, ale raczej bym pogadała, no mi się wydaje, że rozmowa by bardzo dużo pomogła. Ale też mi się wydaje, to jak osoba patrzy na mniejszości jakieś społeczne, to też dużo pokazuje co to jest za osoba. Jeżeli ta osoba jest taka mniej tolerancyjna wobec tej innej grupy, to znaczy, że ona będzie mniej tolerancyjna jeszcze do innych rzeczy

Czyli to się przekłada na inne jeszcze sfery życia?

- tak, tak. Nie wiem, czy by taka osoba dobrze się czuła, chociaż nie, no pewnie tak, ale możliwe, że byłoby po prostu ciężko się porozumieć, też w innych pytaniach

A czy były w firmie takie sytuacje, w których musieli państwo zareagować na potrzeby religijne pracowników? W sumie już o to wcześniej trochę pytałam, czyli właśnie te dni wolne i pani tutaj powiedziała, że nie, nie było takich sytuacji, nikt nie zgłaszał żadnych potrzeb religijnych.

- raczej nie, no bo właśnie jak mówię, zwykle te święta są wolne, więc jakby jeżeli jest potrzeba, to właśnie zwykle dziewczyny ogarniają swoje wolne te sprawy

A jak pani sądzi, jak by pani zareagowała, gdyby na przykład pracownik poprosił na czas na modlitwę w trakcie pracy?

- w ogóle nie miałabym z tym problemu. Jeżeli to nie przeszkadza procesowi, zero problemu, naprawdę, nawet jakby potrzebowała tego pokoju, spoko

A czy zdarzają się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

- z tego co pani powiedziałam, to nie słyszałam. Ale właśnie tak, bo jak już poruszamy temat, to podchodzimy ostrożnie. Jeżeli czuć, że zaraz możemy przekroczyć granicę, no to nie, to po prostu stopujemy ten temat

A gdyby na przykład 1 pracownik, założmy, hipotetyczna znowu sytuacja, skarżył się na dekoracje na przykład w salonie religijnym, na przykład, założmy, jakieś symbole, a na przykład drugi, wręcz przeciwnie, chciałby mieć w salonie te dekoracje religijne, to co by pani zrobiła w tej sytuacji? Znowu rozmowa, czy jakieś inne podejście? Starałaby się pani być neutralna, czy nie wiem?

- na pewno trzeba jakieś rozwiązanie by było znaleźć, no bo konflikt po prostu narastałby. Zależy jakie dekoracje, bo jeżeli jedna osoba chce mieć, to można, nie wiem, może gdzieś bardziej schować na przykład. Żeby one były, a jak druga osoba nie jest tolerancyjna, to żeby po prostu to się nie rzucało w oczy. Jakies takie na przykład rozwiązanie

Czyli każdy by miał jakieś swoje miejsce?

- coś w tym stylu, tak

Co w pani opinii jest największym wyzwaniem w zapewnieniu tej wolności religijnej w miejscu pracy? Czy to jest na przykład organizacja pracy, brak na przykład wiedzy pracowników albo pani na temat danego wyznania, czy presja w na bycie neutralnym we wszystkim? Jakby na przykład pani miała jeszcze bardziej zróżnicowany zespół pod względem religijnym, to co by na przykład mogło stanowić właśnie takie największe wyzwanie w tym aspekcie zarządzania?

- mi się wydaje, że właśnie mogłyby być poglądy poszczególnych pracowników, mogłyby być właśnie w tej hipotetycznej sytuacji. Że na przykład jakby ktoś właśnie był mniej religijny, ktoś bardziej i właśnie na przykład jak ta sytuacja z dekoracjami religijnymi, że jedna właśnie chciałaby mieć, a druga nie, to mi się wydaje, że to mogłoby stanowić problem, bo to by była za duża różnica w poglądach

Czyli jeżeli ja dobrze panią rozumiem, to nawet nie chodzi o te dni wolne, nie chodzi o ten grafik, nie chodzi o tą organizację pracy, tylko raczej te konflikty, że to by była ta rzecz najtrudniejsza do zarządzania?

- może to wynika z mojego charakteru, bo ja jestem taka mało konfliktowa, to też może na to się przekłada, moja odpowiedź

A czy zauważyła pani jakieś różnice w podejściu do tej kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności na przykład od regionu Polski, od sektora, branży albo od wielkości firmy? Czy pani na przykład ma jakichś innych znajo-

mych przedsiębiorców, pracodawców, którzy na przykład opowiadają o swoich doświadczeniach w tej sprawie? Słyszała pani jakieś takie historie? Czy zauważyła pani różnicę w podejściu do tych kwestii? W zależności od regionu, wielkości firmy i tak dalej.

- od wielkości to na pewno, bo na przykład wiem, że jak jest jakaś duża firma, w niektórych biurach są te pokoje przeznaczone dla modlitwy. Mi się wydaje, że to pytanie jest tam bardziej, bo tam jest większa różnorodność, ale wśród moich znajomych to ciężko mi powiedzieć

A jeżeli wracając do tych właśnie znajomości innych pracodawców, to czy słyszała pani może z ich doświadczeń, z ich opowieści, czy mieli jakieś takie problemy w tej kwestii wolności religijnej w pracy?

- ciężko mi powiedzieć. Nie, nie mogę sobie przypomnieć naprawdę

Czyli nie pojawił się jeszcze ten temat w rozmowach. A czy pani zdaniem polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnieniu tej wolności religijnej pracowników? Czy może zna pani jakieś rozwiązania prawne w tym temacie?

- mi się wydaje, że wspiera, ale nie wszystkie grupy ludzi. Znacząco nie wszystkie wyznania

Czyli pani zdaniem prawo wspiera niektóre, a niektóre mniej. A jakie to by były mniejszości, które wspiera bardziej, a które mniej to polskie prawo?

- mi się wydaje, że bardzo wspiera ludzi katolickiego wyznania, ale ja rozumiem, dlaczego tak jest. Wątpię, żeby inne grupy też były wspierane

A co można by było zrobić, żeby było lepiej, żeby to polskie prawo było lepsze w tym temacie, w tej kwestii? Nie wiem, jakieś może ma pani rozwiązania albo pomysły na to?

- w obecnej chwili mi się wydaje, że to jest niemożliwe, szczerze mówiąc, bo to jest bardziej głębszy problem. Trzeba zacząć od ludzi. Kiedy ludzie będą bardziej otwarci na innych ludzi, wtedy może to powoli będzie się zmieniać i wtedy mogłoby dojść do zmiany prawa. Mi się wydaje, że to długo by trwało

Czyli tak to rozumiem, że to byłby proces i że się nic tak z dnia na dzień nie da. A czy zna pani jakieś przepisy dotyczące tego prawa do wolności religijnej w miejscu pracy?

- szczerze, nie do końca. Coś tam słyszałam, ale to troszeczkę

Niektórzy pracownicy wskazują na trudności takie jak brak elastyczności w grafiku czy na przykład niezrozumienie ich potrzeb religijnych przez pracodawcę albo kierownika, menadżera. Jak pani odnosi się do takich opinii z perspektywy pracodawcy? Co pani sądzi o takiej sytuacji?

- ja myślę, że ludzie mają rację, bo znowu tutaj chodzi o poglądy po prostu nie tylko pracodawcy, a zwykłego człowieka. I kiedy ludzie będą bardziej otwarci na różnorodność, to już powoli będzie się zmieniać.

Ja sama się nie spotkałam, ale wyobrażam sobie właśnie sytuacje, które mogą powstawać

Czyli wyobraża sobie pani takiego pracownika, który mógłby być niezadowolony z tego grafiku albo z tych potrzeb, ale mógłby być niezadowolony z tego powodu, że na przykład nie dostał dnia wolnego czy z jakiegoś innego powodu?

- powody mogą być różne, ale ja na przykład, no znowu wracając do tego procesu, że to jest proces. Jakby pracodawcy byli bardziej otwarci na świat i na inne wyzwania ludzi, narodowości, no wszystko byłoby o wiele lepiej

A to pani powiedziała ciekawą rzecz, że jest w stanie sobie pani wyobrazić to, że jest taka sytuacja, że pracownicy są niezadowoleni z tego grafiku i z niezrozumienia, tych potrzeb. Myśli pani, że to jest problem obecny teraz na rynku pracy w Polsce? Czy może to nie jest nic takiego wielkiego, ważnego? Czy może jest i jest to poważny problem?

- myślę, że jest poważny, bo ja mam dużo znajomych z różnych krajów i oni spotykają się z problemem. Ciężko im znaleźć, często ciężko im znaleźć pracę, bo właśnie, no po prostu różnią się w jakimś tam stopniu

Ale to ze względu na ich pochodzenie trudno jest im znaleźć pracę czy ze względu na rynek?

- myślę, że to wszystko

A to są znajomi z jakichś dalekich krajów?

- nie, no na przykład, no bardziej takich krajów wschodnich, znaczy wschodnioazjatyckich albo na przykład z północnej Afryki też tutaj ciężko

Czyli ma pani takich znajomych, którzy mają takie doświadczenie, że ciężko jest im znaleźć pracę.

- tak, tak

A czy pani firma prowadzi jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenia, zarządzania tą różnorodnością religijną?

- nie, niestety

Czyli nie i to jest dlatego, że nie ma osoby, która mogłaby to zrobić czy po prostu nie ma teraz takiej potrzeby?

- myślę, że nie ma potrzeby. Na obecną chwilę jest chill. Bo teraz właśnie też skoro mamy mały zespół to też łatwiej się dogadać, jeżeli chodzi o wszystkie kwestie

Czyli to jest tak, że jeżeli jest mało zespół to jest na razie łatwo, tak? Jak będzie coraz więcej osób to...

- tak, no to wtedy tak, będzie, obstawiam, że będzie ciężiej

I myśli pani, że wtedy takie szkolenia by się przydały? Można by było wprowadzić takie szkolenia z zarządzania tą religijnością?

- myślę, że to mogłoby mieć sens, tak. Ale znowu zależy jak bardzo będzie różny zespół. I czy powstanie później ten problem

Jak pani zdaniem będzie się zmieniać to podejście do tej kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach? Czy to będzie temat coraz bardziej głośny, coraz ważniejszy, częściej dostrzegany, czy może nic się nie zmieni?

- ja nie wiem. Jakoś ciężko powiedzieć. Chciałabym, żeby było częściej o tym rozmawianie. W całej Polsce może być ciężko. W Warszawie może być trochę lepiej.

Kurde, nie, po prostu tyle jest rzeczy, które na to by wpływały, że ciężko mi powiedzieć tak jednoznacznie. Ja bym chciała, żeby częściej o tym się gadało, ale czy tak będzie, no to...

A patrząc na swoje doświadczenia, to co doradziłaby pani innym na przykład pracodawcom w kwestii zarządzania różnorodnością religijną w firmie? Czy doradziłaby pani innym w tej kwestii?

- myślę, że trzeba zawsze pamiętać, że jesteśmy ludźmi i jednak przychodzimy do pracy po coś. Mamy wspólny cel i jednak religia jest dość personalną rzeczą, więc lepiej być trochę bardziej tolerancyjnym. I jednak, no właśnie, mamy tutaj wspólny cel i coś nas tutaj łączy w pracy. I czasami niektóre rzeczy trzeba odstawić jakby na bok i skupić się na innych rzeczach, które są bardziej ważne niż, jeżeli chodzi o sam proces pracy. Są rzeczy, które nie wpływają na wyniki pracy

Jeżeli przychodzimy do pracy, to są rzeczy, tak jak pani powiedziała, którymi warto się zajmować teraz, tak? I które rzeczy, które można odstawić na bok?

Jeżeli tak, to co to by były za rzeczy? Co to byłoby za sprawy, kwestie?

- do pracy przychodzimy, żeby pracować. Wiem, że to znowu nieładnie brzmi. Także do pracy przychodzimy, żeby pracować. Nadal jesteśmy ludźmi i jeżeli po prostu jesteśmy dobrymi ludźmi, to moim zdaniem nieważne, kto jest jakiego... no, wie pani, o co mi chodzi

A czy jest coś, co chciałaby pani zmienić w podejściu np. w swojej firmie do kwestii wolności religijnej pracowników? Czy chciałaby pani coś zmienić w tym temacie?

- tak naprawdę nie czuję takiej potrzeby na obecną chwilę, ale jeżeli ktoś do mnie przyjdzie z taką inicjatywą, ja nie będę miała nic przeciwko. Zawsze możemy o tym porozmawiać

I to obecne podejście jest jak najbardziej OK i wystarczające, bo na razie z tego, co zrozumiałam nie ma żadnych problemów z tym.

- tak

Zapytam na sam koniec czy może chciałaby pani coś dodać do tego o czym wcześniej rozmawiałyśmy? Może jakieś ostatnie myśli albo o czymś pani zapomniała powiedzieć?

- szczerze, to czasami brakuje otwartości w innych ludziach. Bardzo życzę sobie tego, żeby powoli to się zmieniało. Ta akceptacja inności. Bardzo bym chciała, żeby to poszło w dobrą stronę. Jednak, żeby ludzie byli bardziej tolerancyjni

Ta akceptacja inności, to pani o tym pod jakim względem myśli? O konkretną inność czy jakieś inne?

- wszystko. Póki jesteś dobrym człowiekiem, jeżeli dobrze traktujesz innych, nie przekraczając przepisów (śmiech), no tu chodzi o wszystko tak naprawdę. Religia też jest bardzo ważnym pytaniem, bo ona na dużo rzeczy wpływa w naszym życiu. A czasami nie zdajemy sobie z tego sprawy

Dziękuję.