

Numer wywiadu 08

Streszczenie wywiadu pogłębionego (IDI): „Realizacja wolności religijnej w miejscu pracy – perspektywa pracodawcy w Polsce w 2025 roku”

Metryczka wywiadu

A) Płeć respondenta/ respondentki:

kobieta

B) Wiek respondenta/ respondentki:

30 – 39 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

Menedżer HR

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

poniżej 50

E) Sektor działania firmy:

prywatny; branża - akustyka biurowa.

F) Lokalizacja firmy:

Miasto do 50 000 mieszkańców

Część I: Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy

Czy firma zatrudnia obcokrajowców, osoby z innego kręgu kulturowego, innego wyznania?

Ukraińcy, 1 Białorusin, w przeszłości osoba z Turcji.

- mamy osoby z Ukrainy i to czego doświadczamy to święta, bo kiedy my mamy święta Bożego Narodzenia, to te osoby sobie normalnie pracują, natomiast chwilę później one mają swoje święta, więc w tym czasie zazwyczaj te osoby biorą wolne.

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Kwestia wolności religijnej kojarzy się głównie z urlopami, dniami wolnymi. Ten sam wątek pojawia się też w innych wywiadach.

- firma podchodzi elastycznie do urlopów, każdy ma swój urlop i korzysta z niego, tak jak my w swoim czasie mamy święta i pracownicy biorą wolne, bo jest to okres świąteczny, tak osoby innych wyznań biorą w swoim czasie te urlopy

Jeśli kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników nie pojawiają się w codziennej działalności - dlaczego?

To pytanie kojarzy się rozmówczyni z formalnościami dotyczącymi umów o zatrudnieniu.

- daleka jestem od obawiania się, bo zarząd podchodzi indywidualnie do każdej osoby jeżeli jest jakaś potrzeba, czy były sytuacje dotyczące dokumentów, bo cudzoziemcy... zazwyczaj mamy dedykowaną osobę, z którą współpracujemy zewnątrz, taką panią Kasię i wiemy że jeżeli komuś kończy się umowa, to ja dostaję z dużym wyprzedzeniem sygnał od dyrektora produkcji, który informuje, że tej osobie kończy się umowa i ja mam bufor czasowy, żeby odezwać się do pani Kasi, bo nie zawsze nasze kadry wewnętrzne są w stanie tym tematem się zająć i to robi firma zewnętrzna, której dajemy upoważnienie i ona przeprowadza nas przez cały proces, i osoby spoza Polski na te rzeczy potrzebują wziąć wolne, bo muszą takie rzeczy załatwić

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Nie ma zasad, natomiast istnieje szacunek dla religii.

Mieliśmy też swego czasu osobę z Turcji i wszystko zamyka się w ramach urlopów. To że ktoś ma inne wyzwanie w żaden sposób nie determinuje tego, że gdzieś musimy wprowadzać rygor czy zasady

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Nie zgłaszają takich potrzeb.

Jeśli pracownicy nie zgłaszają potrzeb związanych z ich przekonaniami religijnymi (a w firmie są wyznawcy różnych religii) – dlaczego?

Rozmówczyni uważa, że pracownicy nie mają takich potrzeb.

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Rozmówczyni nie przywiązuje dużej wagi do tej kwestii.

- religia w żaden sposób nie wpływa na pracę

Jeśli kwestia różnorodności religijnej nie ma dla firmy znaczenia – dlaczego?

Religia jest osobistą sprawą pracowników i nie ma / nie powinna mieć związku z ich pracą.

- to jest indywidualna kwestia, więc jeżeli dla kogoś wiara w jakiegoś boga jest istotna to to jest OK, więc nie widzę sensu podnosić tego tematu jeżeli on nie wpływa na pracę, to są dla mnie dwa oddzielne obszary

Część II: Praktyki i wyzwania

Czy były sytuacje, w których firma musiała zareagować na potrzeby religijne pracowników?

Nigdy nie było takiej sytuacji. Sprawa dotyczy wyłącznie urlopów. Elastyczny grafik.

Jeśli takich sytuacji nie było – hipotetycznie: jak firma zareagowałaby na przykład na prośbę pracownika o czas na modlitwę w trakcie pracy?

Osoba z Turcji nigdy nie prosiła o taki czas. Rozmówczyni deklaruje otwartość firmy na takie potrzeby. Podkreśla, że dotyczy to zarówno potrzeb religijnych, jak i innych.

- myślę, że byłoby to możliwe, jeżeli by się wygospodarowała na to przestrzeń. Poziom elastyczności i potrzeb jest, czy to są wyznania religijne, czy to są potrzeby prywatne, więc to jest jedno i to samo, więc jeżeli ktoś potrzebuje wyjść z pracy na x czasu, bo potrzebuje coś załatwić, to ja to interpretuję w ten sam sposób, ktoś potrzebuje mieć czas na swoją modlitwę i chce to zrobić rano, to nie ma problemu

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Nie.

Jeśli nie było takich konfliktów – hipotetycznie: jak firma poradziłaby sobie z konfliktem związanym z przekonaniami religijnymi?

Jeśli w firmie dochodzi do jakiegokolwiek konfliktu, jest on szybko rozwiązywany przy udziale wszystkich uczestników.

Kiedy jest dobrze i zespół jest fajnie ułożony, jest stały, to bardzo szybko rozwiązujemy takie konflikty, zapraszamy wszystkich zaangażowanych, bądź skłóconych na rozmowę i szukamy złotego rozwiązania, żeby obie strony w miarę możliwości się albo dogadały, albo miały mediatora w postaci prezesa, który ten temat rozwiązuje .

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Nie ma wyzwań bo wolność religijna w tym przedsiębiorstwie nigdy nie stanowiła problemu.

Wiara jest czymś co jest z boku, czymś co jest bardzo osobiste i nie wpisuje się w konflikty, w trudności i nie stanowi dla nas wyzwania na ten moment

Presja na neutralność

W firmie nie ma takich problemów ani wyzwań. Rozmówczyni podkreśla, że religia jest dla firmy kwestią marginalną.

mamy osoby z różną wiarą i to się gdzieś wpisuje, i dajemy sobie z tym radę, i nie rozwiązujemy na razie problemów, bo ich nie ma.

Brak wiedzy

Nie omawiano tej kwestii. Wydaje się że sama rozmówczyni nie dysponuje głęboką wiedzą o tych zagadnieniach ani też nie przejawia dużego zainteresowania nimi.

Element postrzegany przez respondenta jako kluczowy - największe wyzwanie w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy

Nie dotyczy – rozmówczyni nie widzi wyzwań.

Dla rozmówczyni szczególnie istotna jest elastyczność w podejściu do kwestii religijnych. Uważa, że jej firma ma tę cechę.

Czy są różnice w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności od wielkości firmy, sektora czy regionu Polski?

Rozmówczyni nie orientuje się w tej kwestii. Uważa że brak jej punktu odniesienia, ponieważ zna tylko sytuację w swojej firmie.

Czy temat wolności religijnej w miejscu pracy jest ważny dla respondenta?

Jest raczej ciekawy niż ważny. Nie jest ważny bo nie stanowi problemu.

Czy temat wolności religijnej w miejscu pracy jest ważny dla firmy?

Jak wyżej.

Część III: Polityka i kontekst prawny

Czy polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnianiu wolności religijnej pracownikom? Jakże przepisy /rozwiązania prawne dotyczące zapewniania wolności religijnej pracownikom zna respondent? Jak je ocenia?

Rozmówczyni nie ma zdania w tej kwestii, ponieważ nie dotyczy to jej firmy.

Czy w firmie występują takie problemy jak brak elastyczności w grafiku czy niezrozumienie potrzeb religijnych pracowników przez przełożonych?

Grafik jest elastyczny.

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Rozmówczyni sądzi, że tak, ale nie ma wiedzy na ten temat.

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Nie. I nie widzi takiej potrzeby.

- póki ten temat nie jest tematem palącym i potrzebą, która jest realną u nas do załatwienia, to nie widzę realnego zaangażowania się i angażowania pracowników do tego żebyśmy się uczyli czegoś co nie jest u nas problemem

Część IV: Refleksje i przyszłość

Jak będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach?

To zależy od kierownictwa firmy i sposobu zarządzania nią.

... i od tego będzie wynikowo wychodziła potrzeba właśnie przerw na modlitwy czy innych rzeczy.

Respondent mający doświadczenie w zarządzaniu różnorodnością religijną w firmie: co doradziłby w tej kwestii innym pracodawcom?

- szkolenia z podstaw psychologii dialogu, komunikacji i szacunku do drugiego człowieka innego wyznania, że każdy może mieć swoje i fajnie jest być przy swoim, i akceptować to, że ktoś ma inaczej, więc wszystko co jest okołopsychologiczne, może byłoby dobrym rozwiązaniem do wspierania i zacieśniania więzi

Czy chciał(a)by się dowiedzieć czegoś w tej kwestii od innych pracodawców, którzy mają takie doświadczenia?

Tak, bardzo chętnie.

Jeżeli będą takie dane to bardzo chętnie się z nimi zapoznam, dobrze jest się uczyć od

innych na ich błędach (śmiech) i doświadczeniach rozwiązywania problemów

Czy jest coś, co respondent chciałby zmienić w podejściu swojej firmy do kwestii wolności religijnej pracowników?

Nie chce niczego zmieniać

- nie mamy trudności, na ten moment te osoby, które są zatrudnione one nie pracują chwilę, tylko pracują już lata, więc wydaje mi się, że wypracowaliśmy dobrą ścieżkę współpracy i komunikacji, która nam procentuje

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak