

KS. MIROSŁAW BRZEZIŃSKI
Instytut Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej KUL

SPRAWOZDANIE Z KONFERENCJI
„BIZNES DLA RODZINY”
Lublin, 19 marca 2014 roku

Dnia 19 marca 2014 roku na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II odbyła się Konferencja Naukowa pt. „Biznes dla rodziny”, zorganizowana przez Koło Naukowe Studentów Nauk o Rodzinie z okazji Dnia Patronalnego Instytutu Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej oraz 15 rocznicy powstania Instytutu.

Konferencja, organizowana cyklicznie we wspomnienie patrona Instytutu – św. Józefa, rozpoczęła się Mszą Świętą w Kościele Akademickim, której przewodniczył ks. prof. dr hab. Mirosław Kalinowski. Następnie w auli konferencyjnej wszystkich uczestników uroczyste powitali prezes Koła Naukowego Studentów Nauk o Rodzinie Agata Szcześniak, dziekan Wydziału Teologii KUL ks. prof. dr hab. Mirosław Kalinowski oraz dyrektor Instytutu Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej ks. dr hab. Witold Janocha.

Celem konferencji było przybliżenie uczestnikom problematyki związanej z odpowiedzialnością w biznesie i jego funkcjonowaniem w przestrzeni życia rodzinnego i zawodowego, kwestii łączenia biznesu z życiem rodzinnym, działalności firm na rzecz rodzin, działalności społecznej i charytatywnej oraz aktywności samorządu lokalnego na rzecz rodziny.

Obrady rozpoczęła prezentacja działalności Koła Naukowego Studentów Nauk o Rodzinie przygotowana przez Angelikę Toczko, studentkę Instytutu Nauk o Rodzinie.

Pierwsza część Konferencji pt. *Odpowiedzialny biznes w teorii* prowadzona była przez mgr Aleksandrę Procajło. Wprowadzeniem do tematu były dwa filmy przygotowane przez Ligę Odpowiedzialnego Biznesu. Forum Odpowiedzialnego Biznesu we współpracy z firmami Partnerami Strategicznymi stworzyło cykl filmów „CSR w kadrcie” poświęcony wybranym zagadnieniom społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju. Powstały w ramach tego cyklu film *Odpowiedzialny biznes w firmie* przedstawia ogólną ideę CSR (od ang. *Corporate Social Responsibility*) we

wszystkich obszarach działalności firmy: rynek (przestrzeganie umów, uczciwa konkurencja), konsumenci (produkty sprawiedliwego handlu), pracownicy (szacunek, tolerancja, podziw dla kreatywności i oryginalności, elastyczny czas pracy, wolontariat pracowniczy jako integracja i działanie), społeczeństwo (praca dla innych i z innymi), środowisko (rowerem do pracy, oszczędność czasu, papieru, energii), etyka (szacunek)¹.

Drugi film, *Etyka w biznesie*, stanowi retrospekcję dnia pracy głównej bohaterki – kierowniczką w dużej firmie. Przestrzega on przed nieetycznymi działaniami i pomaga w zrozumieniu zasad etyki w biznesie, szczególnie podkreślając respektowanie praw autorskich, wykorzystywanie pracowników, zasady przyjmowania prezentów, uczciwy wybór dostawców oraz szacunek do pracowników².

Następnie głos zabrał dr Adam Zadroga z Instytutu Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej. W referacie pt. *Dlaczego rodzina potrzebuje odpowiedzialnego biznesu?* Prelegent najpierw wyjaśnił, czym jest koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – *Corporate Social Responsibility*), powstałej w drugiej połowie XX wieku. Podkreślił, że by zadbać o społeczny wizerunek firmy, budowany na przestrzeni lat, należy troszczyć się o podmioty swej działalności, które są żywotnie związane z daną organizacją. Prowadzący zaliczył do nich interesariuszy wewnątrz firmy, czyli pracowników, właścicieli, akcjonariuszy, kierownictwo. Drugą grupą interesariuszy są osoby z tzw. otoczenia bliższego – klienci i dostawcy. Trzecia grupa wywodzi się z otoczenia dalszego i są to przede wszystkim lokalna społeczność, w której działa dana firma, oraz państwo. Przechodząc do tematu, autor zwrócił uwagę, że rodzina potrzebuje dziś odpowiedzialnego biznesu, gdyż konsekwencjami braku odpowiedzialności w biznesie są różne cierpienia i szkody dla rodziny. Pojawiło się także pytanie o uwzględnienie rodziny wprost w całej koncepcji teoretycznej CSR. Nie jest ona bowiem zawarta w teorii – mówi się o pracownikach, ale nie ma powiązania pracownik – rodzina. Autor zgłosił zatem postulat, by poszerzyć grupę interesariuszy o rodzinę pracowników firmy. Następnie wskazał na ogromne znaczenie myślenia pracodawców o własnych pracownikach w kategoriach rodzinnych. Przekłada się ono bowiem na kulturę organizacyjną firmy. Ważnymi zagadnieniami są tu zrównoważone życie zawodowe i rodzinne (koncepcja *work-life balance*), zrozumienie sytuacji „bycia rodzicem”, niepieniężne świadczenia (np. abonament medyczny, dofinansowanie wypoczynku rodzinnego, biletów do kina czy na basen), oraz imprezy firmowe, wyjazdy integracyjne czy dłuższe delegacje i staże naukowe z uczestnictwem współmałżonka i innych członków rodziny. Powyższe działania są bardzo dobrym motywatorem do lepszej, wydajniejszej pracy, co z kolei przekłada się na osiągnięte przez firmę przychody.

Prelegent podjął z kolei problem produkcji towarów bezpiecznych dla zdrowia i życia dzieci i dorosłych. W tej kwestii poruszył zagadnienia jakości produktów przy

¹ Zob. <http://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/odpowiedzialny-biznes-w-firmie/>

² Zob. <http://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/etyka-w-biznesie/>

jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i produkcji przyjaznej dla środowiska. Jako przykład wskazana została misja holdingu Zepter Group, brzmiąca: „Zdrowie, uroda i dobre samopoczucie ludzi, wspierane produktami przyjaznymi środowisku, usługi zapewniające bezpieczeństwo oraz proekologiczne działania to długoterminowe zobowiązania grupy Zepter”³. Nacisk położony został także na słuzenie prawdziwemu rozwojowi dziecka. Podniesiona została kwestia serii Monster High i jej negatywnego wpływu na młode pokolenia. Prelegent zaprezentował również wyniki badań prowadzonych przez Aurorę Sherman z Uniwersytetu Stanowego w Oregonie i Eileen Zurbriggen z Uniwersytetu Kalifornijskiego, dotyczące związku fascynacji lalką Barbie z postrzeganiem przez dziewczynki własnych możliwości zawodowych. Jak wskazują uzyskane wyniki, dziewczynki zafascynowane lalkami Barbie, postrzegają siebie jako mniej zdolne od chłopców i mające mniejsze od nich szanse na owocną karierę zawodową. Zdaniem badaczek jest to wpływ zgubnych stereotypów dotyczących podziału ról między płciami, który utrwała ta zabawka. Chociaż jedno z głównych haseł reklamowych głosi, że Barbie może być kim tylko zechce, to jednak dziewczynki bawiące się tymi zabawkami myślą o sobie w zupełnie inny sposób – zauważają u siebie mniej możliwości rozwoju w życiu zawodowym niż chłopcy.

Kolejnym przedstawionym argumentem za potrzebą odpowiedzialnego biznesu dla rodzin były usługi wspierające budowanie więzi rodzinnych oraz sprzyjające rozwojowi dzieci, promowane przez tego typu firmy. Poruszone zostały zagadnienia biznesu medialnego (TV, radio, prasa, Internet) oraz dostarczane przez niego usługi rozrywkowe, poznawcze (informacyjne), edukacyjne, które nie zawsze spełniają postulat wsparcia więzi rodzinnych i sprzyjania rozwojowi dziecka. Jako przykład złych działań wskazana została wszechobecna i łatwo dostępna pornografia i erotyzacja. Odpowiedzialny biznes jest ważny dla rodziny również dlatego, że nie manipuluje dziećmi i rodzicami – poprzez reklamę i marketing – w celu maksymalizacji swoich zysków. W tej dziedzinie zarysowany został także wpływ reklamy na młodych ludzi, który wypacza obraz rzeczywistości, zaciera granicę między wyobraźnią a rzeczywistością, ukazuje wzorzec konsumpcyjnej postawy życia i budzi przekonanie, że celem życia jest posiadanie, a o wartości człowieka stanowi ilość posiadanych rzeczy, rozbudza łakomstwo i agresję, erotyzuje wyobraźnię, prowadzi do seksualizacji zachowań, utrwała stereotypy, między innymi dotyczące podziału ról, staje się źródłem konfliktów między dzieckiem, które prosi o kupienie czegoś, a rodzicem, który nieustannie odmawia. Taka droga powoduje dziecięcą frustrację z powodu ciągłego nieotrzymywania upragnionych rzeczy oraz rozczerwanie z rzeczywistego wyglądu zabawki, innego niż w reklamie. Prelegent wskazał ponadto na różnorakie cele reklamy – m.in. zaspokojenie pragnienia rzeczy, wzbudzenie emocji, kształtowanie postaw i zachowań. Mimo pewnych pozytywnych działań podejmowanych przez producentów reklam (np. promowanie higienicznego trybu życia), Referent apelował

³ <http://www.zepter.pl/MainMenu/ZepterWorld/ZepterWorld2.aspx#Vision>

o ostrożny i kontrolowany przez rodziców dobór treści i czasu spędzanego na oglądanie telewizji.

Kolejny argument za odpowiedzialnością w biznesie dotyczył wspierania przez odpowiedzialny biznes lokalnych inicjatyw społecznych, które służą rodzinom, np. poprzez dofinansowanie lub sponsorowanie pikników rodzinnych czy wspieranie organizacji pozarządowych działających na rzecz rodzin i dzieci. Krótko nakreślona została także inicjatywa firmy Provident – program „Wokół Nas”, stanowiący odpowiedź na bieżące potrzeby lokalnej społeczności i przeciwdziałający problemowi wykluczenia społecznego i finansowego. Ostatnim argumentem przemawiającym za stwierdzeniem, że rodzina potrzebuje odpowiedzialnego biznesu, była troska o środowisko naturalne, w którego otoczeniu działa tego typu firma.

W tej części Konferencji głos zabrała pani Jadwiga Mach z Urzędu Miasta Lublin, a temat jej wystąpienia brzmiał: *Działania samorządu lokalnego na rzecz rodzinnych firm*. Zwróciła się z apelem o odwagę i zawieranie małżeństw, szczególnie dziś, gdy fundament społeczeństwa, jakim jest małżeństwo i rodzina, jest atakowana i niszczona. Rodzina jest bowiem najważniejszą, podstawową, nadrzędną, pierwszą, najpewniejszą komórką społeczną. To w rodzinie człowiek uczy się tego, co później w życiu dorosłym jest jego fundamentem odpowiedzialności, wiary, współpracy i bezpieczeństwa. Prelegentka podjęła trudny temat podejmowania odpowiedzialnych decyzji, których kluczem jest myślenie o rodzinie i jej rozwoju. Zaznaczyła także, że Ośrodki Pomocy Rodzinie mają służyć wszystkim rodzinom nie tylko od strony ekonomicznej, ale także w ich promocji. W interesie samorządu leży bowiem zadanie, by rodziny były silne, bo wtedy mniejsze sumy z podatków przeznaczane będą na zasiłki, dodatki socjalne i pomoc ekonomiczną. Wśród kroków, zadań, instrumentów wspierających biznes rodzinny przez samorząd wskazano następujące działania:

- ♦ uchwały i programy wspierające rodziny, jak np. uchwała dotycząca zwolnienia od podatku od nieruchomości budynków lub ich części dla małych, rodzinnych firm (między innymi w sytuacji tworzenia miejsc pracy),
- ♦ decyzje dotyczące dzierżawy, wynajmu lub sprzedaży lokali użytkowych bądź gruntów,
- ♦ decyzje o budowie szkół i przedszkoli – szanse dla rodziny na podjęcie biznesu, podczas gdy dziecko jest otoczone troską i opieką,
- ♦ opłaty targowe,
- ♦ decyzje dotyczące zbrojenia terenu, czyli przygotowania ulic, chodników, parkingów,
- ♦ dożywianie dzieci w rodzinach z trudnościami finansowymi,
- ♦ staże i szkolenia organizowane przez Miejski Urząd Pracy,
- ♦ działania na rzecz rodziny, nie mające efektu wprost finansowego, ale dające satysfakcję i bezpieczeństwo,
- ♦ działania społeczne (festyny, rodzinne wyjazdy na Roztocze, do Kazimierza Dolnego),
- ♦ dotacje, darowizny,

- ♦ konkursy o Ojcu Świętym, swym zasięgiem ogarniające całą Polskę, a w ostatnich 3 latach wkraczającym także na tereny Ukrainy,
- ♦ Lubelskie Dni Rodziny,
- ♦ wprowadzenie Karty Dużej Rodziny, do której realizacji przystąpiły zarówno duże, jak i mniejsze firmy rodzinne,
- ♦ bezpłatne przejazdy komunikacją miejską,
- ♦ bezpłatne wejścia na basen i ulgi w wielu instytucjach, m.in. w Domach Kultury, Teatrze dla dzieci, oraz tzw. Miejsca Przyjazne Rodzinie.

Prelegentka podkreśliła konieczność odpowiednich relacji między rodziną a biznesem, gdyż bez siły i pewności w rodzinie nie będzie dobrego, efektywnego biznesu, bez rodziny nie będzie możliwy rozwój społeczny całego państwa.

Ta część Konferencji zakończyła się żywą dyskusją, w której udział wzięli zarówno prelegenci, pracownicy naukowcy KUL oraz uczestnicy obrad. Pytania dotyczyły działań podejmowanych w celu zatrzymania w Polsce młodych ludzi i całych rodzin, jak również problemu pracy osób w wieku emerytalnym, ale też solidarności społecznej, godziwej płacy i możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi, szczególnie młodych matek po narodzinach dziecka.

Druga część Konferencji pt. *Przykłady dobrych praktyk* prowadzona była przez ks. dra Mirosława Brzezińskiego, który przywołał słowa papieża Franciszka z adhortacji *Evangelii gaudium*, a mianowicie dylemat obecnego świata: być czy mieć. Dziś bowiem na rodzinę i na biznes musimy patrzeć przez pryzmat tego, czy ważniejsze są wartości materialne, które człowiek posiada, w tym biznes, czy to, kim jest. Prowadzący zwrócił uwagę, by na pracownika i na konsumenta patrzeć przez pryzmat jego człowieczeństwa. Jest on bowiem w pierwszej kolejności człowiekiem, który rodzi się w relacji, nade wszystko relacji rodzinnej, a dopiero później staje się uczestnikiem biznesu – jako pracownik, pracodawca czy konsument. Jako najpełniejszy przykład dobrej praktyki w biznesie Prelegent wskazał osobę św. Józefa – Patrona Instytutu Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej, który jest przykładem połączenia biznesu z życiem rodzinnym. Mając taki wzorzec, każdy powinien, podejmując pracę, by utrzymać rodzinę, znaleźć także czas dla swojej rodziny.

W tej części Konferencji wystąpiła Ewa Guz z „O.K. Centrum Języków Obcych” z referatem *Działalność na rzecz pracowników i ich rodzin*, Anna Łoś reprezentująca Katolickie Stowarzyszenie Pomocy Osobom Potrzebującym AGAPE z referatem *Działalność społeczna i charytatywna na rzecz rodziny* oraz Dariusz Klimek z sieci restauracji „Giuseppe” oraz „Galeria Smaku”.

Jako pierwsza głos zabrała pani Ewa Guz, która po zaprezentowaniu krótkiej historii i okoliczności powstania „O.K. Centrum Języków Obcych” wskazała konkretne działania podejmowane przez reprezentowaną przez nią placówkę, jakimi są m.in.:

- ♦ organizacje różnorodnych szkoleń (nie tylko językowych, ale też zawodowych, czy dotyczących umiejętności „miękkich”), zwłaszcza w mniejszych miejscowościach, gdzie jest utrudniony dostęp do uczestnictwa w tego typu kursach,

- ♦ kultura organizacyjna w sposób naturalny nastawiona na społeczeństwo i rodzinę,
- ♦ brak dyskryminacji ze względu na urlop macierzyński, brak obaw o powrót na stanowisko pracy po urlopie macierzyńskim oraz szacunek do potrzeb i predyspozycji kobiet (na podstawie ankiet ewaluacyjnych),
- ♦ dodatkowe przepisy wewnętrzne firmy sprzyjające rodzinie (dodatkowe becikowe w wysokości 1500 zł brutto, tzw. pokój do karmienia),
- ♦ partnerski styl zarządzania, szanujący pracownika, rozmowy – nieprzenoszenie stresu na rodzinę, do domu, co z kolei wpływa na satysfakcję pracownika i jego efektywność i zadowolenie w pracy,
- ♦ elastyczny czas pracy, otwartość, zrozumienie,
- ♦ uczestnictwo w konkursach,
- ♦ „Mama w Pracy”, którego organizatorem jest „Rzeczpospolita”, Fundacja Świętego Mikołaja i Millward Brown SMG/KRC – wyróżnienie w kategorii Małe Firmy⁴,
- ♦ w ramach projektu „rodzina-i-kariera.infor.pl”, organizowanego przez LECHAA CONSULTING Sp. z o.o. – pierwsze miejsce w finale wojewódzkim „Firma przyjazna rodzinie”⁵,
- ♦ własna fundacja firmy – Fundacja Niepodległości, która krzewi historię i idee niepodległościowe w społeczeństwie, szczególnie w grupie dzieci i młodzieży promując tematykę Żołnierzy Wyklętych i Kresów Wschodnich.

Kolejnym prelegentem była Anna Łoś, reprezentująca Katolickie Stowarzyszenie Pomocy Osobom Potrzebującym AGAPE. Zaprezentowała krótką historię Stowarzyszenia, Prelegentka przedstawiła działania społeczne i charytatywne podejmowane na rzecz rodziny, wśród których znalazły się:

- ♦ Ośrodek Pomocy Osobom Pokrzywdzonym Prześpięstwem,
- ♦ Specjalistyczna Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza „AGAPE-CLUB” w Lublinie,
- ♦ Świetlica Środowiskowa w Kazimierzu Dolnym,
- ♦ Punkt Konsultacyjno-Diagnostyczny wykonujący bezpłatne i anonimowe badania pod kątem zakażeń wirusem HIV,
- ♦ Ośrodek Wolontariatu „Centrum Energii”,
- ♦ prowadzenie warsztatów, szkoleń, grup rozwojowych.

Stowarzyszenie AGAPE współpracuje z sektorem biznesu poprzez działania podejmowane przez różne firmy i przedsiębiorstwa wspierające działalność Stowarzyszenia, pomoc konkretnym osobom, współpracę w ramach różnych projektów (np. zajęcia prowadzone przez wolontariuszy), granty na konkretne działania i wymianę doświadczeń (m.in. poznanie działania konkretnych placówek).

Konkretne formy pomocy rodzinie podejmowane przez Stowarzyszenie to m.in.: Ośrodek Pomocy dla Osób Pokrzywdzonych Prześpięstwem w ramach Sieci Pomocy

⁴ Zob. <http://www.mikolaj.org.pl/v-edycja-konkursu-mama-w-pracy/>

⁵ Zob. http://0.g.infor.pl/p/_files/242000/1_broszura_b5.pdf, s. 15

Ofiarom Przepęstw, przeciwdziałanie przemocy (akcje edukacyjne i informacyjne – happeningi, zajęcia w szkołach, na uczelniach dotyczące możliwości i praw osób pokrzywdzonych przępstwem), prowadzenie współpracy z innymi jednostkami samorządu, organizacji, służb pomocowych, kompleksowa i bezpłatna pomoc specjalistyczna (bezpłatne porady prawnika, pracownika socjalnego, psychologa w sytuacjach trudnych), pracownik socjalny i pomoc socjalna dla rodzin w trudnej sytuacji materialnej (bony żywnościowe i konkretna żywność ze zbiórki żywności), opieka nad dziećmi podczas konsultacji i zajęć dla rodziców, „Centrum energii” – Ośrodek Wolontariatu, w ramach którego działa osiem grup o określonej specyfice działania lub grupie adresatów, do której się kieruje grupa aktywizująca, wyrównująca szanse i wspomagająca rozwój osób starszych, grupa zajmująca się aktywizacją i wyrównywaniem szans na terenach wiejskich, grupa do spraw ekologii (organizacja „Gry Miejskiej”, w której udział mogły wziąć całe rodziny), grupa aktywizująca, wyrównująca szanse i wspomagająca rozwój osób poszkodowanych przępstwem (happeningi), grupa aktywizująca, wyrównująca szanse i wspomagająca rozwój dzieci i młodzieży (angażująca także rodziców dzieci uczestniczących w Świetlicy Środowiskowej, warsztaty międzypokoleniowe), grupa do spraw i wolności obywatelskich, grupa aktywizująca, wyrównująca szanse i wspierająca rozwój osób chorych i niepełnosprawnych, grupa do spraw tolerancji, dyskryminacji, kultury i tożsamości, Placówka „AGAPE-CLUB” i Świetlica Środowiskowa w Kazimierzu Dolnym, współpraca z rodzinami podczas pracy z dziećmi (projekty, warsztaty, zajęcia artystyczne i sportowe, jasełka), opieka nad dziećmi podczas pracy rodziców, bezpośrednie wsparcie rodziców i rodziny, wzmacnianie więzi rodzinnych, zachęta do wspólnego spędzania czasu, rozwijanie talentów i zainteresowań dzieci, współpraca ze szkołą, MOPR, kuratorami itp., szkolenia, warsztaty, grupy rozwojowe wspierające rodzinę, trening zastępowania agresji dla dzieci i dla dorosłych, warsztaty dla rodziców, warsztaty dla wolontariuszy, grupa wsparcia dla osób w żałobie, klub młodzieżowy AMITIÉ (klub gier planszowych, rozwijanie swoich zdolności i talentów), warsztaty międzykulturowe dla młodzieży.

Człowiek, który łączy prowadzenie firmy z udanym życiem rodzinnym to tytuł wystąpienia Dariusza Klimka z sieci restauracji „Giuseppe” oraz „Galeria Smaku”. Prelegent w swojej wypowiedzi dał świadectwo swojego życia – był pracoholikiem, ale dzięki wstąpieniu do Domowego Kościoła zaczął powoli zmieniać styl swojego dotychczasowego życia, swoje wartości i priorytety. Z pewnych rzeczy powoli zaczął rezygnować, inne sprawy delegował poszczególnym pracownikom, okazując im swoje zaufanie, co do pewnego momentu było dla niego niemożliwe. Obecnie firmę traktuje jak rodzinę – panuje w niej radość i bliska, przyjazna, niemalże rodzinna atmosfera. Promowane są wartości religijne i samorozwój, kształtowanie i wspieranie więzi rodzinnych, chociażby poprzez rozmowy o wychowaniu dzieci, ojcostwie czy udział w warsztatach. Pan Dariusz jest teraz świadomy swych priorytetów i rozwija je we wspólnocie religijnej, jaką jest Domowy Kościół. W swoim wystąpieniu wskazał na

podział obowiązków według macierzy Eisenhowera na rzeczy ważne i pilne, ważne ale niepilne, nieważne a pilne, oraz nieważne i jednocześnie niepilne. Podkreślił równocześnie, że kluczowa jest II ćwiartka, gdzie znajdują się rzeczy ważne, ale niepilne, na które nierzadko nie mamy czasu, energii, a przecież są one tak istotne. To tutaj znajduje się budowanie relacji, szukanie możliwości, samorozwój. Wszyscy wiemy, co w życiu ważne, ale skąd czerpać moc na realizację zadań z tej drugiej ćwiartki? Prelegent odpowiedział, że z naszych wartości życiowych, z naszej wizji świata, co z kolei daje poczucie, że będziemy działali, skupiali się na rzeczach ważnych. Kluczem do sukcesu jest zrezygnować z pewnych rzeczy właśnie po to, by mieć czas na to, co naprawdę ważne – dla rodziny, bo to właśnie na nich mamy wpływ: na żonę, dzieci, najbliższych pracowników, a nie na wszystko inne, co się dzieje w świecie – na to nie mamy realnego wpływu. Istotne jest ustalenie, w jakie rzeczy angażujemy się niepotrzebnie, nadmiernie. Wartościowe jest zaangażowanie w to, co ważne, i to, co inspiruje do zmiany, do pracy nad sobą, właśnie dla dobra rodziny i najbliższych. Jako przykład takiej interesującej, wartościowej inicjatywy wskazał Tato.net – ośrodek skierowany do ojców, promujący i wspierający rozwój rodziny, przeciwdziałający wykluczeniom społecznym oraz prowadzący działalność informacyjną, edukacyjną i wychowawczą na rzecz tolerancji oraz etnicznego i ekumenicznego pojednania. Referent w swojej wypowiedzi zwrócił uwagę, że dzięki własnemu zaangażowaniu w rzeczy ważne dla najbliższego otoczenia może zmieniać świat, kształtując odpowiednie postawy, wartości, zachowania u swoich dzieci – to one bowiem przekażą te wartości kolejnym pokoleniom. Rozmawiając i zachęcając swojego pracownika do rozwoju, zmiany, pracy nad sobą, zapewnia prawidłowe wychowanie pozornie obcym dzieciom, a to z kolei wpływa na jakość małżeństw, rodzin, tworzonych przez jego własne dzieci. Istotna jest zatem odpowiednia hierarchia wartości – najpierw liczy się człowiek: żona, dzieci, a dopiero później inne sprawy.

Po zakończeniu wystąpień odbył się panel dyskusyjny. Pierwsze pytanie zostało skierowane przez moderatora dyskusji, ks. dra Mirosława Brzezińskiego, i dotyczyło źródła inspiracji nazwy sieci restauracji „Giuseppe”: św. Józef jako człowiek prowadzący interes rodzinny? Respondent wyjaśnił, że w czasie tworzenia restauracji nie miał tak „opatrznościowego” myślenia, był bowiem „standardowym katolikiem”, obecnie jednak św. Józef bardzo go inspiruje. Kolejne pytanie dotyczyło relacji między pracownikami: obwiniania, wyrzutów dotyczących ciągłych zwolnień, pretensji, żalu z powodu „wiecznych” nieobecności i wcześniejszych wyjść z pracy. W odpowiedzi Prelegent wskazał, na ważność w firmie przyjaznej, „ludzkiej” atmosfery, gdzie każdy pracownik wychodzi z założenia, że „jeśli ja zastąpię cię teraz, to ty zastąpisz mnie kiedyś”, taka perspektywa nie stwarza problemów i niedomówień. Niekiedy obowiązki należy rozłożyć na 2-3 osoby, ale wszystko jest kwestią organizacji pracy i jeśli wszyscy wykazują dobre chęci, bez problemu można się dogadać i porozumieć tak, by nikt nie był pokrzywdzony – wystarczy tylko rozmawiać. Kolejne pytanie dotyczyło pomocy osobom starszym jako jednej z form pomocy

rodzinie, gdyż niejednokrotnie osoby starsze wypełniają w rodzinie wiele zadań, jak chociażby wychowanie wnuków. Jako działania podejmowane przez Stowarzyszenie wymienione zostały szczególnie: wolontariat w domach osób starszych, towarzyszenie im zarówno w domach rodzinnych, Domach Pomocy Społecznej, jak i własnych domach, kiedy są osobami samotnymi. Do dyskusji włączyła się również Radna Rady Miasta, pani Jadwiga Mach, która podkreśliła wartość towarzyszenia osobom starszym w różnych podejmowanych przez nich aktywnościach. Oprócz pomocy znajduje się tu bowiem integracja, czyli pokazanie, że człowiek na każdym etapie swojego życia jest niezmiernie ważny i może podzielić się ogromem swego doświadczenia. Druga część pytania moderatora skierowana została do pani Anny Łos i dotyczyła międzypokoleniowej współpracy podejmowanej w Stowarzyszeniu: czy jest to relacja rodzice–dzieci (dwa pokolenia) czy wnuki–rodzice–dziadkowie (trzy pokolenia). Respondentka przyznała, że realizowane działania były zaproszeniem do osób w różnym wieku, najczęściej również z różnych rodzin, gdzie starsze pokolenia uczą się od młodszych i na odwrót.

Moderator panelu poprosił również wszystkich prelegentów o udzielenie odpowiedzi na pytanie, jak wartości duchowe przekładają się na postawę wobec pracownika i jak mogą motywować pracodawcę do innego spojrzenia na pracującego człowieka przez pryzmat jego człowieczeństwa i życia rodzinnego, a nie tylko jako osoby wytwarzającej dobra. Pan Dariusz Klimek nawiązał do historii swojego życia, kiedy to uczestnicząc w konferencji o finansach w Biblii, uświadomił sobie, że Bóg jest właścicielem jego pieniędzy, a nie on sam. Wówczas wiele zmienił w swojej firmie, zrozumiał, że można pogodzić biznes i wartości chrześcijańskie, godność człowieka, zaufanie. Dzięki traktowaniu pracownika jak współnika bardzo poprawia się atmosfera i relacje w firmie, również sytuacja finansowa jest lepsza. Niezmiernie ważna jest zgodność i spójność z własnymi wartościami i przekonaniem. Pani Ewa Guz podkreśliła wartość motywacji i satysfakcji pracownika, który jest obdarzony przez swojego pracodawcę zaufaniem, zadaniem, z którego chce się wywiązać. Kolejne pytanie skierowała pani Katarzyna Myszkowska, studentka ekonomii: w czym, ze strony ekonomicznej, może przejawiać się społeczna odpowiedzialność biznesu? Dariusz Klimek wskazał, że zysk powinien iść za człowiekiem, a nie odwrotnie, takie bowiem działanie daje korzyść firmie, o ile działa ona długoterminowo zgodnie z zasadami etyki. Jako przykład podał firmę farmaceutyczną, która potrafiła przyznać się do własnego błędu i wycofać zyskowną produkcję niepewnego zdrowotnie leku. Firma ta jeszcze w tym samym roku dwukrotnie przewyższyła zyskami swoje straty, gdyż konsumenci odebrali jej działania jako przejaw uczciwości i lojalności. Pan Dariusz Klimek apelował także o patrzenie w daleką przyszłość, obejmującą życie wieczne, każdy z nas jest bowiem szafarzem, zarządcą talentów, z których na końcu życia będzie rozliczony. Jego zdaniem pracownikowi na pewno jest łatwiej zaufać, podążać za pracodawcą, który ma silne, stabilne wartości, który nie zmienia co chwilę swojego zdania, jest szczerzy, uczciwy. Dla takiego pracodawcy łatwiej jest pracować

i pracuje się chętniej. Właściciel firmy jest jak ojciec dla dzieci – jeśli nie jest uosobieniem wartości, o których mówi, to pracownicy też zachowują się adekwatnie, czyli niezgodnie z wartościami. Znaczna część tego, co traci polska gospodarka, jest spowodowana tym, że pracownicy są źle traktowani, oszukiwani, nieuczciwie wynagradzani, nie okazuje się im zaufania, lecz są ciągle kontrolowani, sprawdzani, monitorowani. A to przecież nic nie daje, o czym Dyskutant wie z własnego doświadczenia.

Cenne zdanie podsumowujące panel i całą Konferencję wypowiedział moderator sesji – zauważył, że w relacjach między biznesem a rodziną, a szczególnie w trosce o rodzinę prowadzoną przez przedsiębiorców oraz w trosce rodzin o przedsiębiorstwa należy pamiętać o człowieczeństwie zarówno przedsiębiorcy, jak i pracownika. Jeśli człowiek nosi w sobie wartości, to bez względu na to, czy jest pracodawcą czy pracownikiem, będzie starał się być dobrym człowiekiem, będzie troszczył się o przedsiębiorstwo, w którym pracuje, jednocześnie przedsiębiorca będzie troszczył się o człowieka, który pracuje na jego rzecz.

Na zakończenie podziękowania pod adresem prelegentów i uczestników spotkania skierowali kurator Koła Naukowego Studentów Nauk o Rodzinie ks. dr Mirosław Brzeziński oraz prezes Koła Agata Szcześniak, zapraszając jednocześnie do udziału w proponowanych warsztatach *Prawa pracownicze*, prowadzonych przez dr Annę Kosińską z Instytutu na Rzecz Państwa Prawa, oraz *Podstawy fundraisingu*, prowadzonych przez Marlenę Kokowicz ze Stowarzyszenia „Modrzew”.

Podsumowując, należy podkreślić merytoryczność wystąpień zaproszonych na Konferencję Prelegentów tak w warstwie teoretycznej, jak i praktycznej. Na uwagę zasługuje też podzielenie konferencji na trzy bloki: teoretyczny, praktycznych odniesień teorii do życia codziennego oraz szkoleniowy, dotyczący praw pracowników oraz pozyskiwania funduszy na działalność gospodarczą.