Dyrektor Teatru Groteska odpowiada na oskarżenia: W każdej rodzinie bywają dni lepsze i gorsze. Ale nie jestem mobberem

TEATR GROTESKA 30.09.2022, 05:55

Angelika Pitoń

Adolf Weltschek, dyrektor Teatru Grote

Proces zwalniania jest równie nieprzyjemny i bolesny dla mnie, jak i dla pracownika. Może nawet boli mnie bardziej. Z każdym nowo przyjmowanym do pracy wiążę nadzieję. Każda porażka zatem boli, zwłaszcza kiedy musimy się rozstać. Ale taka moja niewdzięczna rola - mówi Adolf Weltschek, dyrektor Teatru Groteska.

Od autorki: *20 września spotkałam się z dyrektorem Teatru Groteska, Adolfem Weltschkiem, aby porozmawiać o zarzutach, które padały z ust przeszło dwudziestu byłych i obecnych*

ADOLF WELTSCHEK

KRAKÓW
MOBBING
PRACA
TEATR GROTESKA
TYLKO NA WYBORCZA.PL
ZWIĄZKI ZAWODOWE

pracowników teatru, które opisuję w reportażu "Dyrektor Teatru Groteska oskarżany przez pracowników o mobbing". Niestety, podczas autoryzacji dyrektor znacznie zmienił swoje wypowiedzi. Wiele z nich napisał od nowa. I choć zgodnie z Prawem prasowym nie stanowi autoryzacji przekazanie nowych informacji lub odpowiedzi w autoryzowanym tekście publikujemy zautoryzowaną rozmowę w całości - dając tym samym dyrektorowi prawo do pełnego i dowolnego odniesienia się do zarzutów, które padają pod jego adresem. Zaznaczam to, bowiem mogą mieć państwo wrażenie, że rozmowa jest momentami nielogiczna, a odpowiedzi nie zawsze pasują do zadanych pytań.

REKLAMA

CZYTAJ TAKŻE: Dyrektor Teatru Groteska oskarżany przez pracowników o mobbing. Wrzeszczał: "Wyp... stąd". Wstrząsające relacje

Angelika Pitoń: Przez ostatnie tygodnie spotkałam się z wieloma pracownikami Groteski, którzy opowiadali mi o panującej w teatrze atmosferze i relacji na linii pracodawca-pracownik. Wiele z nich brzmi bardzo niepokojąco. Niektórzy twierdzą, że były to metody zakrawające na mobbing.

Adolf Weltschek: Pani redaktor, i jak mam odpowiedzieć na takie pytanie? Co to znaczy „zakrawające na mobbing"? To jest mobbing czy go nie ma? Mówię wprost: nie jestem mobberem! Szanuję pracowników, szanuję Kodeks pracy. W teatrze, jak w każdej instytucji, istnieją zasady współpracy w zespole, odpowiednie procedury antymobbingowe. Cenię sobie współpracę ze swoim zespołem. Jak w każdej rodzinie bywają dni lepsze i gorsze, natomiast każdy pracownik, który czuje, że jego interesy są naruszane, powinien korzystać z oficjalnej drogi zgłaszania mobbingu. W ciągu mojej wieloletniej pracy takich przypadków w naszym teatrze nie było.

Oboje wiemy, że sprawa nie jest przedmiotem badań sądu ani nawet wewnętrznego postępowania w urzędzie miasta, mówimy więc o odczuciach pracowników. Spotkał się pan wcześniej z takimi oskarżeniami? Czy w ciągu 24 lat kierowania tym teatrem mobbingował pan pracowników?

– Przecież odpowiedziałem już pani na pytanie, ale powtórzę – nie jestem mobberem. Może pani również zadać takie pytanie, żebym udowodnił, że nie jestem wielbłądem. To przecież absurd! Nigdy wobec mnie nie uruchomiono procedury antymobbingowej. W zarządzaniu teatrem zdarzają się konflikty, ale moim zadaniem jest je rozwiązywać w interesie wszystkich pracowników. Proszę pamiętać, że dźwigam na barkach odpowiedzialność za sytuację materialną wszystkich zatrudnionych. Zobowiązałem się, żeby przez 12 miesięcy w roku mieli wypłacane pensje. Otrzymujemy dotację z miasta, ale na wiele rzeczy musimy zapracować sami. 35 procent naszych wydatków pokrywamy z wpływów z biletów. Na przestrzeni tych lat oferta teatru i praca całego zespołu pozwoliły na to, że jesteśmy szanowanym teatrem, utrzymującym od lat wysoki poziom artystyczny. Teatr nie ma problemów finansowych.

Zdarza się, że z tego gabinetu ludzie, po rozmowach z panem, wychodzą z płaczem?

– Pani redaktor, robię wszystko, żeby wszyscy wychodzący z mojego gabinetu wychodzili z uśmiechem. Zdarzają się rozmowy trudne i bolesne, zwłaszcza gdy ktoś nie wywiązuje się ze swoich obowiązków czy działa na szkodę teatru. Moim zadaniem jest reagować na takie nieprawidłowości. Prowadzę teatr, jestem jego dyrektorem i mam prawo oceniać każdego pracownika. Jeżeli ktoś źle zagrał, fatalnie zaprezentował się przed widownią, mam prawo go skrytykować, tak samo jak w sytuacji, gdy ktoś nie wywiązuje się ze swoich zadań. I rzadko zdarza się, żeby krytyka była przyjmowana z uśmiechem na twarzy.

Czy często podczas takich rozmów krzyczał pan, obrażał?

– Nie obrażałem. Nigdy nie było moją intencją obrażanie kogokolwiek. To nie jest mój styl pracy i zarządzania ludźmi.

Kraków
TEATR GROTESKA
LEM
WWW.GROTESKA.PL

- Adolf Weltschek, dyrektor Teatru Groteska. JAKUB PORZYCKI

Skąd u pana taki sposób zarządzania ludźmi?

– Przecież powiedziałem pani, że to nie jest mój sposób działania. Świadczy o tym najlepiej fakt, że zdecydowana większość pracowników Groteski ma tutaj kilkudziesięcioletni staż pracy. Potrafię dogadywać się i zarządzać z satysfakcją dla wszystkich stron.

Uważa pan, że tak jest w pana przypadku?

– Tak.

Zwalnia teatr, ale z pracy odchodzą też sami pracownicy. Odpływ ludzi z Groteski jest bardzo widoczny, zwłaszcza w dziale promocji i marketingu. Z czego to wynika?

– Pani redaktor, rozmawiajmy o faktach, a takie insynuacje nie mają potwierdzenia w faktach. Średni staż pracy w teatrze jest bardzo długi, wynosi ok. 14 lat. Mamy od lat stabilną sytuację kadrową na najważniejszych stanowiskach we wszystkich działach. Natomiast fluktuacja w wymienionym dziale jest wynikiem tego, o czym powiedziałem wyżej.

Nie zastanawiał się pan nigdy, dlaczego tak często i szybko ludzie rezygnują z pracy w tym teatrze?

– Dlaczego nie pyta pani o osoby, które do pracy w teatrze wracają lub o te, które pracują po kilkanaście lat, niektóre od początku mojej kadencji. Nie znajduję żadnej przyjemności w wypowiadaniu umów o pracę.

Niczego takiego nie powiedziałam.

– Wszystkich, którzy uważają, że jest inaczej, muszę rozczarować. Proces zwalniania jest równie nieprzyjemny i bolesny dla mnie, jak i dla pracownika. Może nawet boli mnie bardziej. Z każdym nowo przyjmowanym do pracy wiążę nadzieję. Kibicuję mu. I w sposób naturalny życzę mu sukcesu. Bo jego sukces będzie i moim sukcesem, ale przede wszystkim sukcesem teatru. Każda porażka zatem boli, zwłaszcza kiedy musimy się rozstać. Ale taka moja niewdzięczna rola. Nie skarżę się, bo jak pisał Molier: "Sam tego chciałeś, Grzegorzu Dyndało".

To ile takich porażek pan zarejestrował? Ile osób pan

zwolnił?

– To ani nie jest miłe, ani to powód do chwały, więc nie prowadzę rejestrów.

A ile osób w ciągu tych 24 lat zwolnił pan dyscyplinarnie?

– Dyscyplinarnie rozwiązanie umowy o pracę miało miejsce w wypadku jednej osoby. Przed ok. 20 laty. Sprawy były poważne i wymagały zdecydowanej reakcji. Zasadność tych zwolnień potwierdził sąd pracy.

Podam przykład: jedna z pracownic, z działu promocji i marketingu, została zwolniona za opuszczenie miejsca pracy. Wyszła z teatru na godzinę przed końcem, ponieważ krzyczał pan, tu, w tym gabinecie, żeby "wypier*ała".**

– Sprawa, o którą pani pyta, miała miejsce 12 lat temu. Jeśli pracownik permanentnie nie realizuje ponawianych próśb i poleceń, to czasem mogą paść mocne słowa. Czasami i święty straciłby cierpliwość.

I te działania wymagają krzyku, wulgaryzmów?

– Proszę mi wierzyć, nie pamiętam szczegółów spraw sprzed kilkunastu lat, jak tej, o której pani mówi.

A czym zawinili muzycy grający na bankiecie Reality Shopka Szoł? Im również kazał pan wypier*ać.**

– To również jakaś historia wyszukana sprzed wielu lat, do której szczegółów ciężko mi się odnieść.

W rozmowach z obecnymi i byłymi pracownikami Teatru Groteska jasno wybrzmiewa, że język, jakiego pan używa, jest problemem. Że krzyk, nieprzyjemny sposób zwracania

uwag, częste zwolnienia rodzą w nich lęk.

– Ja nie jestem osobą predysponowaną do spięć i zwarć. Zbyt wiele mnie one kosztują. Co więcej – ja staram się w pracy działać nie konfrontacyjnie, a cierpliwie. Staram się budować aurę bezpieczeństwa.

Wielu pana podwładnych mówi raczej o atmosferze zarządzania strachem.

– Tymczasem ponad połowa pracowników podpisała się pod listem do prezydenta Jacka Majchrowskiego, w którym moją pracę i moją osobę doceniają. I to jest moja odpowiedź.

Mówi pan o anonimowym liście pracowników skierowanym do prezydenta przed wakacjami. Widział go pan?

– Nie o anonimie mówię. List Pracowników do Pana Prezydenta i anonim to dwa różne listy. A anonimy traktuję tak, jak na to zasługują.

Czy kiedykolwiek Wydział Kultury lub prezydent Jacek Majchrowski rozmawiali z panem o sposobie zarządzania teatrem? O pańskich metodach pracy, o panującej atmosferze? Konfrontowano pana z padającymi nieoficjalnie zarzutami?

– Od kilku lat w teatrze mamy opracowane procedury antymobbingowe. Takimi zarzutami zajmuje się komisja, w której zasiadają osoby z zewnątrz. Nigdy jej nie uruchomiliśmy, nie pojawiło się żadne takie zgłoszenie.

Ale ja pytam o urząd miasta i toczone rozmowy, a nie wszczynane procedury. Prowadzono takie?

– Cały czas prowadzę rozmowy z przedstawicielami magistratu o różnych bieżących aspektach funkcjonowania teatru.

Czyli nie był pan nigdy informowany, że do UMK dochodzą sygnały o stosowanym mobbingu?

– Od momentu informacji o ogłoszeniu konkursu na dyrektora Groteski jestem atakowany medialnie o rzekomy mobbing, którego nie ma w naszym teatrze. Powtarzam: nie jestem i nie byłem mobberem.

A ile spraw w sądzie toczyło się przeciwko Grotesce za czasów pana dyrektury?

– W ostatnich pięciu latach toczyła się przed sądem pracy jedna sprawa z powództwa pracownika, która skończyła się wygraną Teatru.

Teatr Groteska
UWAGA NA SZUFLADĘ
©AGENCJA wyborcza.pl

- Fot. Sylwia Penc / Agencja Wyborcza.pl

Zdarzyło się, że teatr przegrał sprawy w sądzie, w wyniku których trzeba było zapłacić pieniądze? Ile pieniędzy Groteska wydała na sprawy sądowe?

– Około 2000 zł, 12 lat temu. Na ugodę, na wniosek sądu.

Przez dwie dekady w Grotesce nie było związków zawodowych. Dlaczego?

– To prawo pracowników i z niego korzystają lub nie.

Jak pan zareagował na informacje o powstaniu związków zawodowych w lutym tego roku?

– Związki zawodowe co do zasady są częścią ustroju demokratycznego.

A w Grotesce czemu służą?

– Jestem ciekaw dalszego rozwoju działań związku zawodowego.

Tuż przed końcem sezonu zwolnił pan Karolinę Lichocińską, aktorkę i jednocześnie związkowczynię.

– Nie zwolniłem. Osobie, o którą pani pyta, wygasła umowa o pracę zawarta na czas określony.

Dlaczego? Czy mógłby pan skomentować stwierdzenie, że nieprzedłużenie jej umowy o pracę jest zemstą za jej przynależność do związku? Tak twierdzą związkowcy.

– Nie ma żadnego urazu, ani związkowego, ani osobistego. Umowa wygasła, nie było zemsty. Zadaniem dyrektora jest dbanie o całościowy, długofalowy interes teatru. Ja jestem rozliczany z tego, że kieruję organizacją harmonijnie i skutecznie.

W tym wypadku aktorka została bez pracy i mieszkania. Z dnia na dzień.

– Ale rozmawiajmy o faktach. O tym, kiedy kończy się umowa, wszyscy zainteresowani wiedzieli od czasu jej podpisania. Nie można więc epatować opinii publicznej stwierdzeniami, że coś stało się w tym wypadku z dnia na dzień.

Skoro o faktach mowa: dlaczego teatr z dnia na dzień pożegnał się z przeszło połową grupy studentów pracujących w biurze obsługi widowni? Ta sprawa również trafiła do sądu.

– Naprawdę takiej sytuacji nie było. W tym wypadku znowu nieprawdziwe informacje. Nie mam wiedzy o tym, że jesteśmy pozwani jako teatr przez studentów z obsługi widowni.

W połowie listopada urząd miasta ma oficjalnie ogłosić konkurs na dyrektora Groteski. Zamierza pan w nim wystartować?

– Tak. Chcę stanąć do konkursu. Osiągnięcia artystyczne teatru pozwalają mi z otwartym czołem na dalsze prowadzenie Groteski.

REKLAMA