



JOANNA SZCZEPKOWSKA

WYSOKIE NAPIĘCIE

MOBBINGOWA REWOLUCJA

Czytając narastającą liczbę tekstów na temat mobbingu w pracy, oskarżeń wobec szefów, dymisji lub obrony, można mieć wrażenie, że nastąpiła bezprecedensowa rewolucja w stosunkach dyrektor-pracownik.

Kiedy znaczenie mobbingu doszło do powszechnej świadomości, zaczęło się coś, co można nazwać przejmowaniem władzy przez podwładnych. Do tej pory kartą przetargową w tej relacji była tylko i wyłącznie decyzyjność szefa – nie podobasz się, stracisz pracę. Teraz znacznie wyżej stoi decyzyjność pracownika wobec osoby naczelnej – nie podobasz się, oskarżę cię o mobbing. Definicja mobbingu jest długa, a jej interpretacja bardzo elastyczna. „Są to takie działania lub zachowania, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika i wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

W życiu codziennym kierowanie ludźmi to poszczególne zdarzenia, temperamenty, emocje i wreszcie obowiązek wypełnienia celu, jaki stawia sobie instytucja, czyli inaczej mówiąc skuteczności. Często wymaga ona po prostu tzw. twardej ręki (swoją drogą określenie dziś trudne do przyjęcia), stawiania wymagań, nietolerowania odstępstw od objętej drogi. Bez tego niejedna inicjatywa by zahamowała, a firma

w miłych klimatach po prostu by się rozpadła. Z drugiej strony ten rewolucyjny zwrot w stosunkach szef-pracownik ma głęboki sens i jest humanistycznym postępowaniem.

Jak to wyważyć? Myślę, że kończy się pojmowanie stanowiska szefa jako władcy. Szef to po prostu pracownik, którego zadaniem jest skuteczne kierowanie planem instytucji. Nie jest szef natomiast władcą innych pracowników i w żadnym zakresie nie może mieć takiego poczucia. Jeśli pracownik czuje lęk, zanim wejdzie do gabinetu szefa, to to już jest oznaka przestarzałych proporcji.

Niedawno próbowałam sobie przypomnieć wszystkich swoich szefów, czyli dyrektorów scen, na których grałam. Pierwszym był Erwin Axer. Kiedy jako adeptka szkoły teatralnej weszłam do jego gabinetu na pierwszą rozmowę o angażu, zapytał czego się napiję, zrobił mi kawę, przysunął stolik. Potem w prostych słowach wyjaśnił mi zasady, jakie w teatrze panują, choćby o szacunku do garderobianych czy ograniczaniu plotek o kolegach. Potem oprowadził mnie po teatrze, pokazując wszystko od technicznego zaplecza, po scenę i garderoby. Przez pięć lat mojej pracy mogłam się przekonać, że to jest szef, który po prostu czuje się odpowiedzialny za swoich pracowników. Nie byłam jedyną osobą, którą zapraszał do gabinetu, bo dostrzegł jakiś smutek czy niepokoje. Taki rodzaj szefowania.

Potem przeszłam do teatru Kazimierza Dejmka i zastanawiam się, ile miesięcy, a może tygodni ostałby

się dzisiaj ten wielki twórca na stanowisku dyrektora. Jego szefowanie to była burza z piorunami, krzyki, wulgaryzmy i brutalne obnażanie wad. A my, jego zespół? Znosiliśmy to wszystko, bo po prostu kochaliśmy naszego oprawcę. Dlaczego? Bo nie było w tym sadyzmu, tylko jakaś furia artysty, twórcza gorączka. Myśmy wiedzieli, że on ugrzeczniony nie byłby w stanie pracować.

Po wielu latach Dejmek reżyserował coś w Narodowym gościnnie i wszedł w nowy, bardzo młody zespół. Na pierwszej próbie krzyknął do młodej aktorki: co ty k...a robisz!?! – Sorry, Winnetou – odpowiedziała. On zamilkł, więcej się nie odezwał i była to jego ostatnia reżyseria. Koniec władzy. Nie mam tu dość miejsca, żeby opisywać kolejnych szefów, przejdę więc do czasów, kiedy dyrekcje przejęło już nowe pokolenie, głoszące tolerancję, wszechmiłość itd.

Pewnego dnia zadzwonił do mnie jeden z nich, proponując mi angaż w bardzo wysoko cenionym teatrze. Byłam gotowa na taką przygodę i szłam z decyzją o podpisaniu kontraktu. Zmieniłam ją właściwie już przy wejściu. Siedział przede mną ktoś sztucznie upozowany, artystycznie wystylizowany i cedził słowa z jakimś wypracowanym, ironicznym uśmiechem. Od razu zobaczyłam, że to nie jest szef. To ktoś, kto się lubuje we władzy. Nie podpisałam tej umowy, a dzisiaj bez specjalnego zdziwienia czytam długo skrywane skargi jego zespołu. Bo tak to jest: „mobbingowa” rewolucja ma jasny przekaz: szef jest pracownikiem. Władcy będą obaleni./©©