

Kadry kultury

Niniejszy numer czasopisma „Zarządzanie w Kulturze” postanowiliśmy poświęcić kadrom kultury, czyli aktywności zawodowej osób zatrudnionych w organizacjach kultury (publicznych, prywatnych i społecznych), w tym: zarządzających, pracowników merytorycznych i administracyjnych.

Kadry kultury w organizacji to ludzie mający wiedzę, kreatywność, umiejętności zawodowe, postawy i wartości, cechy osobowe oraz motywację do pracy. To ludzie, którzy znajdują się w sercu każdej organizacji kulturalnej, niezależnie od jej rozmiaru, rodzaju czy celów. Kompetencje pracowników wyznaczają nie tylko poziom wykonywania podejmowanych zadań, lecz także kształt oferty kulturalnej organizacji kultury. Dyskusja o kadrach kultury tylko z pozoru wydaje się prosta. Nadawanie etykiet czy kategoryzowanie tej grupy byłoby z jednej strony wygodne, bo wprowadzające jakiś porządek, ale z drugiej strony narzucające rozumienie czy też kreujące rzeczywistość. Dlatego ważne wydaje się odejście od schematycznego opisywania kadr kultury na rzecz uwzględniania indywidualnego charakteru jednostek. To szczególnie istotne w obliczu aktualnych przemian technologicznych (m.in. związanych z hybrydowym prowadzeniem działalności kulturalnej), zmian społecznych (m.in. potrzeba *work-life balance*) czy w sytuacjach kryzysowych (np. pandemia COVID-19). Dlatego, tak jak nie ma jednego „prawidłowego” sposobu na zarządzanie ludźmi w organizacji kulturalnej, tak też nie ma jednoznacznych odpowiedzi na pytanie: w czym tkwi potencjał kadr kultury? Odpowiedzi na nie postanowiły poszukać autorki artykułów zawartych w niniejszym tomie.

Na marginesie tych rozważań warto zauważyć, że w ostatnich latach coraz więcej uwagi poświęca się sytuacji artystów w Polsce, zarówno w refleksji naukowej, jak i debacie publicznej. Świadczy o tym chociażby szczegółowy raport „Policzone i policzeni! Artyści i artystki w Polsce” (Ilczuk et al. 2020) czy dyskusja nad Projektem ustawy o uprawnieniach artysty zawodowego. Tymczasem dużo mniejszą wagę przywiązuje się do sytuacji zawodowej wszystkich tych osób, których działalność jest niezbędna, by artyści mogli tworzyć. Stąd też mamy nadzieję, że niniejszy tom będzie stanowił otwarcie dyskusji naukowej nad tymi zagadnieniami.

Należy jednak podkreślić, że na gruncie praktycznym podejmowanych jest coraz więcej działań służących zarówno rozwojowi kompetencji, jak i dobrostanowi tej grupy zawodowej. Należy tutaj wskazać m.in. na program Krakowski Archipelag Kultury, program Praktycy Kultury we Wrocławiu, Metropolitalną Kadrę Kultury realizowaną w Trójmieście czy wielkopolski program Kadry Kultury. Wszystkie te programy ukierunkowane są zarówno na rozwój kompetencji pracowników kultury, jak i wymianę doświadczeń oraz sieciowanie osób aktywnie działających w sektorze

kultury. Dobrostanowi kadr kultury poświęcone są z kolei publikacje Małopolskiego Instytutu Kultury *Spokój zaczyna się tu i teraz. Ćwiczenia z równowagi* (Idzikowska 2021), *Edukator(ka). Jak pracować, aby nie zwariować?* (Grajewska, Idzikowska 2021). Widać zatem wyraźnie, że to temat ważny i aktualny, stąd zasadne wydaje się poświęcenie mu osobnego numeru czasopisma „Zarządzanie w Kulturze”.

Numer otwiera artykuł naszego autorstwa, w którym starałyśmy się pokazać obecny stan badań dotyczących kadr kultury na gruncie polskim. W tym celu wykorzystaliśmy metodę systematycznego przeglądu literatury. Dzięki analizie udało się wskazać, że badania dotyczące kadr kultury w Polsce są na stosunkowo wczesnym etapie rozwoju i w większości dotyczą zasadności zajmowania się zarządzaniem kulturą jako odmienną dyscypliną (mieszczącą się pomiędzy zarządzaniem/ekonomią a kulturoznawstwem) i kształcenia przyszłych kadr w tym obszarze. Teksty dotyczące bardziej szczegółowych zagadnień pojawiały się sporadycznie, stąd też udało nam się wyróżnić luki badawcze, mogące stanowić drogowskaz dla naukowców, którzy w przyszłości chcieliby się zająć tą tematyką. Mamy nadzieję, że nasz tekst stanowi dobre wprowadzenie do pozostałych artykułów zamieszczonych w tym tomie.

Patrycja Mizera-Pęczek i Lena Grzesiak z Uniwersytetu Łódzkiego na podstawie analizy ogłoszeń o pracy zamieszczonych na portalu Pracuj w Kulturze zastanawiają się, jakie wymagania kompetencyjne są stawiane kadrom kultury. Badanie było realizowane przez naukowczynie w specyficznym momencie, związanym z wprowadzaniem reform podatkowych na początku 2022 roku, więc wiele ofert obejmowało kompetencje z tego obszaru. Autorki wskazały, że wymagania kompetencyjne stawiane kadrom kultury nie są zbyt wygórowane, a pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na formalne kwalifikacje, ale też postawy, które mieliby prezentować ich przyszli pracownicy. Mimo pewnych ograniczeń badań, wskazanych przez same autorki, artykuł ten w interesujący sposób stara się odpowiedzieć na pytanie, jakie kompetencje powinien posiadać przedstawiciel kadr kultury.

Kobiety zatrudnione w sektorze kultury stanowią większą część pracowników, jednakże gdy weźmie się pod uwagę pozycje menedżerskie, to proporcje te zdecydowanie się zmieniają. Stąd też kwestie związane z płcią na stanowiskach kierowniczych wśród kadr kultury wydają się szczególnie istotne. Zagadnieniom tym w swoim artykule przyjrzała się Anna Góral. Przeprowadziła ona kilka pogłębionych wywiadów biograficznych z kobietami, które obecnie pełnią funkcje menedżerskie w publicznych instytucjach kultury w Polsce. Z badań wynika, że wsparcie dla kobiet związane z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym wynika nie z rozwiązań systemowych, lecz z szerokich sieci wsparcia, które rodzą się spontanicznie między pracownikami.

O roli czasu w pracy kadr kultury pisze w kolejnym artykule Bogna Halska-Pionka. Prowadząc badania, wykorzystwała ciekawą metodę kolażu narracyjnego. Poprosiła respondentów (będących pracownikami instytucji kultury) o dokończenie historii rozpoczętej słowami: „Władca czasu zatrzymał się przy instytucji kultury

i...”. W wyniku wykorzystania tej techniki badawczej autorka uzyskała interesujące opinie, które pozwoliły odpowiedzieć na pytania, czym jest czas w rozumieniu kadr kultury i co oznacza zarządzanie nim. Co ciekawe, z pozyskanych danych wyłania się także sporo patologii charakterystycznych dla sektora kultury.

Na specyficznej grupie kadr kultury, czyli pracownikach domów kultury, skupiła się z kolei Ida Radecka, która w swoim tekście starała się wskazać na determinanty wpływające na demotyvację wśród pracowników tych organizacji. Wyróżniła ona zarówno te związane z indywidualnym charakterem poszczególnych pracowników, jak i czynniki typowe dla pracy w organizacjach kultury w Polsce. Jednym z najciekawszych wątków poruszanych w tekście jest wskazywane przez respondentów porównanie pracowników kultury do dowolnej fikcyjnej postaci – stąd tytułowe siłaczki i macgyverowie.

Artykuł Elżbiety Król-Dryi koncentruje się z kolei na czynnikach motywacji. W ostatnim czasie w dyskusji dotyczącej zarządzania kapitałem ludzkim coraz częściej pojawia się kwestia różnic pokoleniowych, stąd też zasadne wydaje się pochylenie nad tym tematem z uwzględnieniem tej perspektywy. Autorka przebadła pracowników artystycznych z pokolenia Y, pracujących w dużej instytucji muzycznej. Dzięki badaniom ankietowym przeprowadzonym wśród pracowników, jak również wywiadam z ich zwierzchnikami udało się jej wskazać czynniki motywujące do pracy oraz takie, których brak wpływa na demotyvację.

Uzupełnieniem niniejszego tomu jest recenzja książki Małgorzaty Sternal *O samodzielności artysty muzyka* autorstwa Alicji Kędziory. Książka ta stanowi praktyczny podręcznik dotyczący wiedzy z zakresu zarządzania kulturą, który może być bardzo przydatny dla młodych muzyków, zaczynających dopiero karierę artystyczną. Dzięki publikacji mogą oni uzupełnić wiedzę zdobytą w murach akademii muzycznej i z większą łatwością poruszać się po meandrach rynku muzycznego.

Mamy nadzieję, że niniejszy tom będzie jednym z pierwszych kroków w dyskusji nad sytuacją kadr kultury w Polsce.

Agnieszka Konior, Anna Pluszyńska

Bibliografia

- Grajewska Anna, Idzikowska Weronika (2021). *Edukator(ka). Jak pracować, aby nie zwariować*, <https://mik.krakow.pl/publikacje/karty-dla-edukatorow-i-edukatorek-do-samodzielnej-pracy/> [odczyt: 31.05.2022].
- Idzikowska Weronika (2021). *Spokój zaczyna się tu i teraz. Ćwiczenia z równowagi*, <https://mik.krakow.pl/publikacje/spokoj-zaczyna-sie-tu-i-teraz-cwiczenia-z-rownowagi/> [odczyt: 31.05.2022].

Ilczuk Dorota et al. (2020). *Policzone i policzeni. Artyści i artystki w Polsce*, <https://swps.pl/images-old/2015/Aktualnosci/Policzone-i-policzeni-ebook.pdf> [odczyt: 31.05.2022].

Projekt ustawy o uprawnieniach artysty zawodowego, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356152> [odczyt: 31.05.2022].