

Zarządzanie zespołem więcej-niż-ludzkim w Kociej Kawiarni „Kociarnia”

Maria Pieniążek  <https://orcid.org/0000-0003-3182-3280>

Uniwersytet Jagielloński
e-mail: 4mariapieniazek@gmail.com

Michał Pałasz  <https://orcid.org/0000-0002-5470-6960>

Uniwersytet Jagielloński
e-mail: michal.palasz@uj.edu.pl

Wkład poszczególnych autorów:

- * Maria Pieniążek – 90% (projekt badania, założeń, metod, badań empirycznych, redagowanie opracowania w formie pracy licencjackiej).
- * Michał Pałasz – 10% (konsultacje koncepcji, założeń, metod, badań empirycznych, pomoc w przygotowaniu tekstu w formie pracy licencjackiej, dostosowanie tekstu do wymagań publikacji w czasopiśmie naukowym).

ORYGINALNY ARTYKUŁ NAUKOWY

Źródła finansowania publikacji: brak źródeł

Polityka open access: artykuł dostępny na podstawie licencji: CC BY 4.0

Informacja o konflikcie interesów: brak konfliktu interesów

Sugerowane cytowanie artykułu: Pieniążek Maria, Pałasz Michał (2022). Zarządzanie zespołem więcej-niż-ludzkim w Kociej Kawiarni „Kociarnia”. *Zarządzanie w Kulturze*, 23(1), 75–95.

Abstract

Managing a More-Than-Human Team in the Cat Cafe “Kociarnia”

The article, which is in the form of organizational ethnography, explores managing a feline-human team and becomes this way part of animal turn in social sciences; especially management. The research problem is management of a team built with various actors – known as resources in management studies – which is placed in the space of Cat Cafe “Kociarnia”. Objects of research are the employees of the cafe, and purpose is the exploration of the principles of animal participation in the team under the hypothesis that animals are workers of the cafe. The research examines in what way and to what extent are the animals part of the team, what roles are they performing, what relationship is occurring between them and other teams members – both human and non-human ones (for example other cats but also the place itself) – and how their membership is perceived by human coworkers. Getting to know cats as a group of workers is only possible by looking at them (with interviews) through the eyes of their human coworkers. The research discovers ways in which cats participate in the teamwork and demonstrates the importance of creating the team along the (non-essentialistically understood) cats nature. There seems to be just one main rule for cats participating in the researched team: to be a cat and to feel good in the cat cafe.

Keywords: animal turn, animal work, humanistic management, Critical Management Studies, post-humanistic management

Wprowadzenie

Więcej-niż-ludzkie istoty badane w tej pracy to koty mieszkające w lokalu Kociej Kawiarni „Kociarnia” w Krakowie, znajdujące się pod opieką fundacji Kocia Akademia (kociakawiarniakrakow.pl). W procesie badawczym potraktowano je podmiotowo, jak istoty równe ludziom, lecz zaznaczając ich inność i odrębność, inspirując się stwierdzeniem Moniki Kostery¹: „nie widzę powodu, byśmy mieli w zarządzaniu premiować jednych kosztem drugich, preferować takie czy inne podejście – obecnie jest miejsce dla wszystkich” (2010: 15) oraz przyjmując istotę czy też naturę bytów (tu: kotów) jako zastaną w danym momencie stabilizowaną się relacji, a nie absolutną (Bińczyk 2005: 94). Starano się postrzegać zarządzanie zespołem ludzko-zwierzęcym jako już istniejące, a sam zespół jako grupę choć różnorodnych, to nadal pracowników, korzystając z pojęcia pracy zwierząt (Coulter 2016: 2) jako tej wykonywanej ze zwierzętami, przez nie i dla nich, zakładając, że zwierzęta w badanej organizacji są częścią zespołu, są pracownikami. W celu emancypacji aktorów zwierzęcych oraz podkreślenia bytu kotów jako istot dostrzegających i odczuwających całą gamę emocji w artykule używa się również zaimków osobowych, jak „on”, „ona”, „one” w opozycji do „to” (Coulter 2016: 4).

Problem badawczy stanowi zarządzanie grupą złożoną z różnorodnych aktorów, w naukach o zarządzaniu zwanych zasobami, która umiejscowiona jest w przestrzeni Kociej Kawiarni „Kociarnia”. Przedmiotem badań są pracownicy kawiarni, a celem jest poznanie zasad partycypacji zwierząt w zespole. Badanie sprawdza, w jaki sposób i w jakim stopniu zwierzęta są częścią zespołu, w jakich rolach w nim występują, jaka relacja łączy je z innymi jego członkami_iniami – zarówno ludzkimi, jak i poza-ludzkimi (kotami, ale też np. miejscem) – oraz jak postrzegane jest ich uczestnictwo w zespole przez ludzkich_e pracowników_ce. Poznanie kotów jako grupy pracowników_c jest możliwe dzięki spojrzeniu na nie oczami ich ludzkich współpracowników_c.

Zarządzanie zasobami ludzkimi obejmuje wiele aspektów teorii i praktyki organizacji oraz zarządzania, w tym identyfikacji i komunikacji (Sułkowski, Lenart-Gansiniec 2021: 207), które zostały poruszone w tym badaniu. Badanie dąży do większego upodmiotowienia poza-ludzkich aktorów zarządzania, zwykle traktowanych w ramach procesów menedżerskich podmiotowo; rezygnacja z antropocentryzmu pozwala na poszerzenie emancypacyjnego wymiaru krytycznego nurtu zarządzania, skoncentrowanego dotąd na ludziach (Sułkowski 2013: 22–24; Sułkowski, Lenart-Gansiniec 2021: 96–98, 105–106, 113–115). Z uwagi na materiał badawczy (dane pochodzące z ludzkiego doświadczenia) oraz przyjętą jakością

¹ Odnosząc się do ludzi (zorientowanych technicznie i humanistycznie), lecz wpisującym się doskonale także w emancypacyjne myślenie o środowisku pracy więcej-niż ludzkim, stanowiącym kontekst tego badania.

technikę badawczą (wywiad etnograficzny) artykuł jest zgodny z programem zarządzania humanistycznego (Kociatkiewicz, Kostera 2013) jako etnografia organizacji (Kostera 2003: 15–67), eksplorująca jednak działania nie tylko ludzkie – ze względu zaś na skupienie się na aktorach innych niż ludzie w procesach zarządzania wpisuje się w założenia zarządzania posthumanistycznego czy też więcej-niż-ludzkiego (Pałasz 2021, 2022).

Artykuł powstał na podstawie badań przeprowadzonych na potrzeby pracy licencjackiej autorstwa Marii Pieniążek, przygotowanej w ramach seminarium *Zarządzanie w antropocenie* i obronionej w 2021 roku pod opieką promotorską Michała Pałaza na kierunku zarządzanie kulturą i mediami w Instytucie Kultury Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Jak rozmawiać ze zwierzętami i dlaczego z nimi, a nie o nich?

Zwrot ku zwierzętom (ang. *animal turn*) daje nauce coś bardzo specyficznego: pomnożenie obrazu myśli (Pedersen 2014: 13). Coś, co być może jest niezwykle i rewolucyjne, nie jest jednak wystarczające, jeśli nie patrzemy na faktyczną sytuację życiową zwierząt, jeżeli przytłaczamy badane zwierzęta swoim dyskursem, oddalając uwagę od nich samych, redukując je z żyjących, czujących stworzeń do obiektów badań. Według teorii aktora-sieci w dążeniu do dostrzeżenia aktorów poza-ludzkich istotne jest odejście od hierarchizowania, operowanie na jednej płaszczyźnie i negacja wielowarstwowości (Bińczyk 2005: 97–98; por. Latour 2005; Abriszewski 2012; Callon 2014). Upodmiotowienie zwierząt (i innych aktorów poza-ludzkich) postulują także rozmaite prądy nowej humanistyki, jak choćby krytyczny posthumanizm (Ferrando 2016; Braidotti 2018). Choć nie posiadamy wglądu w wewnętrzny świat zwierząt porównywalnego do (i tak niedoskonałego) wglądu w wewnętrzny świat ludzi, możemy wciąż próbować znaleźć, w atmosferze szacunku, drogę do jego poznania, pamiętając, że „działania prozwierzęce nie mogą zatrzymać się jedynie na zabawie konceptami, ale muszą być czymś więcej”² (Pedersen 2014: 16). Tym „czymś więcej” może być nieustanne stawianie sobie pytania Lyndy Birke: „co z tego mają zwierzęta?” (Coulter 2016: 3).

Problem komunikacji ze zwierzętami oraz dostępu do nich w badaniach bywa odnoszony do ich myślenia oraz niewystarczającej ludzkiej wiedzy na temat ich umysłów (Nowak 2011: 49–50). Zwierzęta prawdopodobnie myślą; „nie wiemy, czy w istocie tak jest, chociaż wiele przemawia za tym, że tak” (Nowak 2011: 49); „mogą kształtować elementy swojego życia, podzielać swoje poglądy i dokonywać pewnych wyborów, aczkolwiek nie na warunkach przez nie wybranych”

² Jeśli nie zaznaczono inaczej, cytaty z publikacji obcojęzycznych w tłumaczeniu Marii Pieniążek.

(Blattner et al. 2020: 7); aktywnie używają umysłów; przypuszczalnie też mogą widzieć życie w sposób sensowny (Delon 2020).

Jak zatem podmiotowo badać zwierzęta? Choć nie posiadamy bezpośredniego dostępu do ich umysłów ani narzędzi do komunikacji z nimi na poziomie szczegółowości komunikacji międzyludzkiej, wiemy przecież, że nie mówią, porozumiewają się one ze sobą, przekazują sobie swoje intencje, wchodzą w role nadawcy i odbiorcy. Wiemy też, że porozumiewają się z ludźmi – komunikują swoje zamiary oraz rozumieją to, co mówią do nich ludzie, biorąc udział w formie „transgatunkowej komunikacji” (Nowak 2011: 55). Badać podmiotowo zwierzęta można więc dzięki obserwacji i analizie samych aktorów, ich zachowań i kontekstu tychże (Bekoff 2010: 385; Coulter 2016: 19), także w sposób zapośredniczony, jak w tym tekście, przez opowieści ludzi.

Zwierzęta jako pracownicy

W pozycji *Animal Labour in a Post-Work Society* Sue Donaldson i Will Kymlicka podnoszą aspekt wykluczenia zwierząt, szczególnie domowych³, z kategorii pracy, podkreślając, że należy uznać pracę, którą zwierzęta już wykonują, jak również zapewnić możliwość odkrywania nowych form pracy, które są bezpieczne i nieeksploatacyjne (Donaldson, Kymlicka 2020: 222). Dlaczego rozpoznanie pracy zwierząt jest potrzebne? Ponieważ koncept pracy i ludzi jako społeczeństwa pracującego jest nie tylko znormalizowany, ale także moralizowany. Praca stanowi nie tylko o ekonomicznej wydajności, lecz staje się podstawą szacunku do siebie i innych, przynależności społecznej i obywatelstwa. Etyka pracy, na której budowane jest społeczeństwo, była siłą demokratyzującą, więc jeśli chcemy upodmiotowić zwierzęta w społeczeństwie pracy, należy rozpoznać je jako pracowników (Donaldson, Kymlicka 2020: 209). W tym procesie poza-ludscy aktorzy mogą – w kontekście nierozzerwalności dobrostanu środowiska, ludzi i zwierząt oraz współistnienia w szerszej sieci ekologicznej, jak również dostrzegania interakcji ludzko-zwierzęcych, które istniejąc w miejscu pracy, czynią je międzygatunkowym (Coulter 2016: 11) – mieć zapewnioną godność wykonywania pracy i uznanie, które z tego wynika; mogą wykorzystywać pracę jako wartość przynależności i członkostwa społecznego (Blattner et al. 2020: 4).

Aby zrozumieć trudność tego zadania, warto odczytać wypunktowane przez Donnę Haraway w jej *The Companion Species Manifesto: Dogs, People, and Significant Otherness* (2003) podstawowe różnice między ludźmi i psami:

³ Udomowionych w ciągu ostatnich 13 tys. lat w celu użycia ich ciał, umysłów czy umiejętności (Coulter 2016: 5), takich, które są i najprawdopodobniej jakiś czas jeszcze będą częścią społeczeństwa, a także tych, których pracowniczy byt jest splątany z ludzkim lub nawet zależny (z wzajemnością) od ludzkiego.

Pswate, człowiekowate; zwierzę domowe, profesorka; suka, kobieta; zwierzę, człowiek; zawodniczka, treserka. Jedna z nas ma mikroczip wszczepiony pod skórę na szyi w celu identyfikacji; druga ma kalifornijskie prawo jazdy ze zdjęciem. Jedna z nas, będąca wytworem bogatej mieszanki genetycznej, jest określana jako „rasowa”, druga, również wytwór bogatej mieszanki, jest nazywana „białą” (Haraway 2012: 241)⁴.

Należy dostrzec negację i oczernianie pracy zwierząt jako kluczowe dla ludzkiego supremacjonizmu oraz kwestionować poglądy na temat tego, co liczy się jako praca i kto liczy się jako pracownik (Donaldson, Kymlicka 2020: 221). O supremacjonizmie opowiada również Marc Bekoff w *Encyclopedia of Animal Rights and Animal Welfare* (2010: 32), wskazując na zbyt dużą liczbę „dominujących istot ludzkich”, które są – jesteśmy – przyczyną podłego traktowania zwierząt tylko przez poczucie wyższości oraz ignorancję.

Forma i przebieg badań

W celu uzyskania odpowiedzi na pytania badawcze skonstruowano formularz wywiadu składający się z 19 pytań, w tym 2 wstępnych oraz 17 szczegółowych, podzielonych na kategorie:

- badanie relacji człowiek – kot,
- badanie podziału zadań,
- badanie relacji kot – kot,
- badanie istot jako zespołu.

Podział ten został zastosowany, ponieważ grupując konkretne pytania, tworzy przejrzyste, gotowe do interpretacji kategorie. Swobodne wywiady bezpośrednie (Kostera 2003: 120–123) w celu triangulacji danych (Kostera 2003: 98) przeprowadzono z trzema pracownikami_cami. W założeniu w kwestionariuszu zamieszczono określone pytania, które planowano zadać każdemu_j rozmówcy_czyni – jednak w trakcie przeprowadzania badania, owszem, zadawano przygotowane pytania, ale w trosce o komfort i płynność rozmowy czasem w zmienionej formie (z zachowaniem ich oryginalnego sensu) lub w zmienionej kolejności, gdy osoba badana nawiązywała do tematu innego niż prezentowany w kolejnym pytaniu. Zastosowano również pytania uzupełniające i pomocnicze, które pojawiły się w trakcie rozmowy – miały na celu rozwinięcie interesującego wątku i/lub wpłynięcie na komfort rozmówcy_czyni.

Wywiady ze względu na sytuację pandemiczną na przełomie marca i kwietnia 2021 roku przeprowadzono za pomocą komunikatorów wideo Zoom i MS Teams.

⁴ Korzystano zarówno z oryginału [Haraway 2003], jak i z tłumaczenia Joanny Bednarek [Haraway 2012].

Osoby zaproszone do rozmowy to Ewa, Justyna i Szymon⁵ – wieloletni_e (jednak z różnym stażem pracy) pracownicy_ce Kociej Kawiarni, którzy mieli możliwość zdobycia pełnej gamy doświadczeń, wykonując swoje obowiązki zarówno przy przygotowywaniu napojów i posiłków, przy obsłudze klienta, jak i współpracując z kotami. Takie doświadczenie rozmówców_czyn było konieczne dla badań, ponieważ dzięki niemu mieli_ąły oni_e podstawę do udzielania odpowiedzi na wszystkie zadane pytania, jak również posiadali_ły maksymalnie szerokie spojrzenie na omawiane kwestie – zarówno ze strony baristy_ki, jak i „opiekuna_ki kotów”.

Przy analizie wyników badań, w celu ich uzupełnienia, doprecyzowania czy lepszego pojęcia, posiłkowano się również osobistym doświadczeniem, inspirując się autoetnografią analityczną (Anderson 2014: 149), korzystając ze wspomnień dotyczących pracy współautorki tego artykułu w Kociej Kawiarni w roku 2017, pamiętając, że „ludzie nie działają jedynie w odpowiedzi na zewnętrzne okoliczności, ale raczej zgodnie z własną interpretacją sytuacji, w której się znaleźli i wedle znaczeń, które aspektom tej sytuacji przypisują” (Kacperczyk 2014: 34). Jest to kluczowe w kontekście przebiegu badania i interpretacji odpowiedzi osób badanych, które udzielały wywiadów, zdając sobie sprawę z orientacji badaczki w tematyce rozmowy. Materiał badawczy uzupełniono analizą treści strony internetowej badanej kawiarni.

Rezultaty

W celu uporządkowania danych wyniki wywiadów zostały omówione w kolejności pytań zgodnej ze stworzonym uprzednio scenariuszem wywiadu.

1. Badanie relacji człowiek – kot

W tej sekcji osobom badanym zostały zadane następujące pytania:

- Jak długo pracujesz w Kociej Kawiarni?
- Czy któreś koty znasz dłużej, a któreś krócej?
- Czy masz swojego ulubionego kota? Dlaczego? Czy macie specjalną relację?
- Czy wszystkie koty odnoszą się do was, pracowników, w podobny czy w odmienny sposób?

Wszystkie osoby pracują w kawiarni od trzech–czterech lat. Najdłużej (cztery lata) pracuje w niej Ewa – jest też pracowniczką z najdłuższym stażem wśród wszystkich pozostałych związanych z kawiarnią osób, nie tylko badanych. W związku

⁵ Na prośbę badanych zrezygnowano z prezentowania w tekście ich nazwisk, zachowano jedynie imiona.

z tym pracownicy_ce znają wszystkie koty obecnie mieszkające na terenie kawiarni porównywalną ilość czasu.

Na pewno się wymienił Gucci, przyszedł Kajtek i Klemens, poszła Nela i Staszek. Było też łączenie Krowoderskiej⁶, ale w zasadzie i koty z Krowoderskiej, i z Lubicza znam. Nawet koty z Krowoderskiej znam dłużej, bo tam zacząłem chodzić jeszcze, zanim pracowałem, po prostu na kawę. (...) najdłużej znam Henia, ale to dlatego, że znam go od małego, jak był jeszcze małym kotkiem (Szymon)⁷.

(...) najpierw poznałam koty z Krowoderskiej – to między innymi jest Szczęściara, jest Henio (...) a potem poznałam koty na Lubiczu i to też całe stado – tutaj Małgosia i Jaś były, jak ja dołączałam, to były maluchy, są z nami cały czas. Simba z Pumbą już też były, były dorosłe, też są cały czas. No i dołączyły za mojej kadencji, w sumie na moją prośbę, Kajtek i Klemens, one przyjechały jako dzidzusię, miały trzy miesiące. Wzięliśmy je z fundacji z Czechowic-Dziedzic (Ewa).

Jeśli chodzi o ulubieńców i szczególne relacje z kotami u osób badanych, mają one związek z mieszkaniem z danym kotem⁸, czy to przed, czy po nawiązaniu takiej relacji: „Wiesz, dla mnie to był Gucci od początku, zawsze jak go widziałam, to było takie »mmm... bratnia dusza«, i strasznie kocham tego kotka, dlatego strasznie się cieszę, że poszedł do mnie do adopcji” (Justyna); „Myślę, że [specjalną relację – M.P.] właśnie miałam z Karmelem, bo dopóki on był w kawiarni⁹, to było moje oczko w głowie i wszyscy dookoła wiedzieli, że on jest nietykalny” (Ewa); „Na pewno Pumba, bo jak miał problemy, to trafił do mnie do domu na chwilę. To chyba w sumie trwało – razem, bo to było przerywane – jakiś miesiąc” (Szymon).

Justyna i Ewa wskazują również, że oprócz kotów, z którymi teraz mieszkają, trudno im wybrać kolejnego ulubionego spośród tych pozostałych w kawiarni. Ewa mówi, że chociaż czuje większy sentyment do rudych kotów – Kajtka, Klemensa i Simby – to nie potrafi wskazać ulubieńca, to „jakby pytać, które dziecko lubisz najbardziej?”. Justyna dostrzega natomiast różnicę w stopniu zaangażowania kotów w relację w zależności od dnia i ich potrzeb.

Szymon, który nie mieszka obecnie z kotem, z którym stworzył szczególną więź, zauważa, że nie pozostała ona tak zażyła po powrocie Pumby do kawiarni:

⁶ Kawiarnia od roku 2015 działała przy ul. Krowoderskiej, a od 2017 – również przy ul. Lubicz. W marcu 2020 roku, ze względu na trudności finansowe związane z sytuacją pandemiczną oraz koniec umowy najmu, fundacja przeniosła całą swoją działalność do lokalu przy ul. Lubicz. Wiązało się to z przeniesieniem kotów i ułożeniem z dwóch dotychczasowych jednego nowego stada.

⁷ Oryginalne wypowiedzi pracowników_c kawiarni.

⁸ Koty z kawiarni bywają adoptowane przez pracowników_c kawiarni lub przebywają u nich jakiś czas, zob. następną podsekcję.

⁹ Obecnie Karmel mieszka z Ewą.

No i przez to, że tam się z nim razem bawiłem i spaliśmy w jednym łóżku i tak dalej, to teraz jak przychodzę do pracy... pomimo tego, że ja czuję, że ta więź jest silniejsza, to z jego strony niekoniecznie to tak wygląda, bo jednak jak jest w kawiarni, zachowuje się zupełnie inaczej, niż jak się zachowywał w domu. Chociaż czasami jak przychodzę do nich, jak je teraz odwiedzam, to przyjdzie i wskoczy na kolana, i się potuli, no i to jest bardzo takie miłe.

Zbadano również, czy także koty mają swoich_je ulubionych_e ludzkich_e pracowników_ce. Zapytana o to Justyna podkreśla wagę czasu spędzanego z kotami – im więcej dana osoba z nimi przebywa, tym chętniej one przebywają z nią. Ewa potwierdza te spostrzeżenia:

Koty też są bardzo dużymi indywidualistami, więc tutaj stosunek pracowników do kotów jakby się odzwajemnia. (...) Wiadomo też, że ci pracownicy, którzy są częściej w pracy, to też są w stanie zbudować lepsze relacje z kotami. (...) mam wrażenie, że z naszej strony jest więcej takiej empatyzacji do poszczególnych kotów, do tego, jak my je traktujemy w wyjątkowy sposób, niż ze strony kotów do nas. Czyli koty (...) mają bardzo podobne nastawienie do wszystkich pracowników. (...) na pewno jest rozróżnienie między nami a gośćmi, ale takiego międzyzespołowego no to... koty nie mają swojego faworyta.

Szymon natomiast przyznaje się do eksperymentu: „raz, jak nawet sprawdzaliśmy, to po prostu kto zawoła, to akurat do niego podejść”, również potwierdzając spostrzeżenia Justyny.

2. Badanie podziału zadań

Kolejna sekcja pytań miała za zadanie zbadać obowiązki i sposób ich wykonywania, zarówno przez ludzkich, jak i przez kocich pracowników. Zostały zadane następujące pytania:

- Jak wyglądają twoje obowiązki w pracy?
- Jak wyglądają kocie obowiązki w pracy?
- Jak koty są wynagradzane?
- Jak wygląda koci dzień/tydzień pracy?
- Jak wygląda kocia przerwa, urlop, wypoczynek?
- Jak w twojej ocenie koty spełniają swoje obowiązki?

Obowiązki ludzkich pracowników_c w większości pokrywają się ze sobą: dla Justyny i Szymona jest to praca „na barze” i „na kociej stronie”, dla Ewy dodatkowo jest to układanie grafików dla obu grup, prowadzenie rozmów rekrutacyjnych, czyli szukanie ludzi, którzy będą pasować do zespołu, i częściowe prowadzenie marketingu kawiarni – obsługa strony w serwisie Facebook i profilu w serwisie Instagram, spotkania z reklamodawcami.

Do obowiązków baristy_ki zaliczyć można: przygotowywanie zamówień z menu, w tym lodów i zimnych napojów w sezonie letnim, robienie kawy i herbaty, nakładanie ciasta, kontakt z wchodzącymi i wychodzącymi gośćmi_ciniami, rozmowa z nimi, informowanie o regulaminie (w którym znajdują się zasady zachowania się w kawiarni, takie jak: nie bierz kota na ręce, nie budź śpiącego kota), przyjmowanie zamówień i płatności.

Obowiązki kelnera_ki (wg Justyny) zostały podzielone na trzy kategorie: część związana ze sprzątnięciem – odkurzanie, mycie podłogi, przecieranie stolików, mycie misek, opróżnianie kuwet; opieka nad kotami – karmienie, podawanie leków, obcinanie pazurów, obserwowanie kotów i reagowanie na niepokojące zachowania, głaskanie, zabawa, czesanie; kontakt z ludźmi – roznoszenie zamówień i zbieranie brudnych naczyń, rozmowa o kotach, udzielanie informacji, przyjmowanie upominków dla kotów, takich jak żwirek, karma, pilnowanie, czy goście_nie przestrzegają regulaminu kawiarni.

Zapytane o kocie obowiązki osoby badane jednogłośnie uznały, że koty nie mają obowiązków. Były zgodne co do tego, że koty wykonują aktywności, jednak wszystkie uznały, że to, co robią, jest „realizacją ich potrzeb” (Justyna).

Czy one coś muszą? Nie, chyba czuć się dobrze w tym miejscu. Nie mają narzuconych przez nas żadnych obowiązków, tak jak pracownicy mają ich mnóstwo, tak koty po prostu sobie tam żyją i ma im być tam dobrze. (...) Dla mnie obowiązek to jest coś takiego, co muszę wykonywać, bo albo mi ktoś to narzuca, albo wymaga tego specyfika mojej pracy. Powiedziałabym, że to wszystko, co wymieniłam, co one robią w ciągu dnia, to jest po prostu ich natura, to są ich potrzeby i one je zaspokajają (Ewa).

(...) one raczej... no po prostu robią to, co chcą (Szymon).

Jednak kiedy opowiada o kocim dniu czy tygodniu w pracy, zapytany o oczekiwania stawiane kotom, Szymon dodaje:

(...) myślę, że takim spełnieniem obowiązków będzie siedzenie na sali, bo mają... no to jest kocia kawiarnia i jeżeli nie ma kotów i ludzie przychodzą, to zawsze są jakieś skargi. I o ile pracownicy się tak o to nie martwią, to wiem, że pani Ewie¹⁰ to przeszkadza, jeżeli koty nie są na sali. No bo też to wpływa na opinie, jakie ludzie wstawiają na Google czy Tripadvisor, i to jest dość duży problem. I wiem, że się starają wypełniać swoje „obowiązki” koty, ale sam nieraz mam ochotę się schować przed tymi klientami co niektórymi, więc się im nie dziwię, że uciekają.

¹⁰ Szefowa, założycielka i kierowniczką kawiarni.

Ewa mówi, że w kawiarni koty „mieszkają, to jest ich dom [kawiarnia jest otwarta nawet 10 godzin dziennie – M.P.] i one cały czas tam aktywnie spędzają ten czas z gośćmi”, a rozważając jeszcze kwestię obowiązków, dodaje: „Ich obowiązki... No chyba nie mają, to są tacy pracownicy, którzy są, zostali zatrudnieni, ale niczego się od nich nie wymaga. Taka jest też specyfika tych naszych pracowników innogatunkowych niż my, ludzie”. Szymon zwraca uwagę:

Mamy też ten regulamin, który pomaga jakby zachować ich taką niezależność. I wiem, że w oczach ludzi te koty są tam z obowiązku i powinny zawsze latać wokół nich i najlepiej by było, jakby podawały jeszcze kawę... Ale myślę, że raczej one są tam tak jak w domu. Jak przychodzą znajomi i ma się kota – znaczy nie wiem tego, bo nie mam – ale myślę, że tak to mniej więcej wygląda, że ten kot gdzieś tam jest i jak będzie chciał, to przyjdzie, a jak nie, to po prostu nie.

Dobrym podsumowaniem wypowiedzi na temat istnienia kocich obowiązków wydaje się być odpowiedź Ewy:

Mogę powiedzieć, jeśli mamy coś jakoś próbować, że na pewno tym obowiązkiem kocim jest to, żeby chciał przebywać z ludźmi. Bo jeżeli trafimy na kota, a mieliśmy takie przypadki, który jest odizolowany, ma jakiś lęk separacyjny albo po prostu towarzystwo dużej grupy ludzi go stresuje i kończy się to tym, że siedzi na zapleczu albo chowa się, nie pozwala się dotknąć, bo wtedy syczy i gryzie, i to jest niebezpieczne, więc jakby na pewno można w ten krąg obowiązków wpisać to, że muszą lubić przebywać z ludźmi, muszą chcieć przebywać z ludźmi. Nie oczekujemy od nich, żeby robiły to 10 godzin na dzień, ale żeby koty były takie towarzyskie. (...) w momencie, w którym trafia się kot, który widzimy, że źle w tej kawiarni się czuje, w towarzystwie tak dużej liczby osób zmieniających się – to jest dla kota mnóstwo zapachów, jedni wychodzą, drudzy wchodzi, mają zwierzęta. Więc w momencie, w którym widzimy, że ten zwierzak się źle czuje, to jest dla nas sygnał, że ten kot do kawiarni się po prostu nie nadaje. Wtedy fundacja znajduje mu inny dom.

Justyna i Szymon wynagrodzeniem dla kotów w Kociej Kawiarni określają: uwagę, zachwyt gości i otrzymywanie smaczków¹¹, Ewa natomiast dodaje, że „dzięki tej swojej pracy mają zapewniony dom, jedzonko, opiekę weterynaryjną, jakby cały ten dobrostan i to, że mogą sobie żyć w superwarunkach” oraz jako drugą formę wynagrodzenia wskazuje troskę i miłość pracowników_c. Wszyscy jednak podkreślają, że nie jest to wynagrodzenie otrzymywane za konkretne czynności, ale raczej rzeczy, które towarzyszą obecności i aktywności kotów w kawiarni.

¹¹ Określeniem „smaczki” osoby badane określają smakołyki dla kotów, występujące najczęściej w formie podobnej do draż.

Osoby badane wśród aktywności składających się na koci dzień czy tydzień pracy wymieniają spanie (aż do 18 godzin dziennie), jedzenie, gonienie się, zabawę z gośćmi_ciniami, pracownikami_cami czy ze sobą nawzajem, wypatrywanie przez okna.

Jako czas na przerwę dla kotów zostały wymienione noc, święta, gdy kawiarnia jest zamknięta, ale też dowolnie wybrany moment dnia, ponieważ jak zostało wspomniane przy pytaniu o kocie obowiązki – koty same wybierają sobie, co i kiedy robią, i same podejmują aktywności w celu spełnienia swoich potrzeb.

Mogą robić przerwy, praktycznie kiedy tylko chcą, kiedy mają ochotę, kiedy czują, że to już jest za dużo, kiedy albo im jest za gorąco na sali, albo tych gości jest za dużo, albo jest za duży hałas, albo np. nie mają ochoty na przebywanie z dziećmi, to wtedy sobie robią przerwę w postaci tego, że albo sobie szukają spanka gdzieś wysoko, gdzie goście nie mogą ich dotykać, albo nie dosięgną, albo szukają spokojnego kącika, albo idą na zaplecze i wtedy tam już totalnie nikt im nie przeszkadza, nawet my staramy się nie ingerować za bardzo w czas, kiedy one są na zapleczu i śpią, bo też zdajemy sobie sprawę, że one muszą odpoczywać (Ewa).

Szymon opowiada z kolei, co dzieje się w przypadku choroby kota:

Jeżeli faktycznie potrzebują opieki medycznej – i nie jest to kwestia podawania im leków – albo rzeczywiście są na tyle zestresowane, że muszą odpocząć, (...) bierze je pani Ewa, dlatego że ma w miarę dobre warunki w domu. W sensie „w miarę dobre” – rozumiem przez to to, że ma miejsce i ma gdzie umieścić takiego kota, bo wiem, że ma oddzielny pokój przygotowany specjalnie do tego. Ale zawsze zostaje ta kwestia stresorów, czyli inne koty, co tam są w domu u niej, bo wiem, że ma też inne koty. No i też nie zawsze ma czas, żeby się tym kotem tak w pełni zająć, więc często biorą kota pracownicy do domu. Tak jak my wzięliśmy Pumbę (Szymon).

Poproszone o ocenę wykonywania przez koty swoich obowiązków osoby badane nie czuły, że mają punkt odniesienia, w stosunku do którego mogłyby dokonać oceny. Oceniając, zdecydowały się pochwalić koty i zaznaczyć, że to nie one mają oczekiwania, które koty mają spełniać w pracy, ale raczej goście_nie. Z ich wypowiedzi wynika jednak, że ocena, choć inaczej rozumiana, ma miejsce przy obserwacji i wyborze kotów, które będą pasować do kawiarni – będą dobrze się czuły w jej przestrzeni i z jej stadem, o czym wcześniej mówiła Ewa.

3. Badanie relacji kot – kot

Spoglądając na koty oczami ich ludzkich współpracowników_c, starano się zbadać relacje międzykocie, stawiając następujące pytania:

- Jakie relacje występują między kotami? Czy się lubią? Czy np. walczą o dominację w stadzie? Czy stanowią zespół czy raczej zbiór indywidualności?

- W jaki sposób zdobywacie wiedzę o znaczeniu kocich zachowań? Jak wygląda ich interpretacja?

Koty generalnie są zwierzętami niestadnymi, one żyją w pojedynkę i najlepiej się czują w pojedynkę i w dwójkę. Stado ośmiu kotów, tak jak mamy teraz, jest bardzo dużym stadem jak dla kotów i dla nich to też jest coś nie do końca normalnego i takiej rzeczywistości muszą się nauczyć. (...) kawiarnia też jest przystosowana do tego, żeby każdy kot miał jakiś kawałek osobnego miejsca dla siebie, mamy dużo drapaków, dużo drabinek, ścieżek, drózek, przejść nad sufitami, żeby te koty mogły się mijać, żeby nie były skazane na siebie 24 godziny na dobę. Jeżeli któryś kot ma dość towarzystwa, dość bliskości z innymi, to może się odizolować i schować (Ewa).

Koty funkcjonują jako indywidualności, jednak te w kawiarni są dobrze dobranym zespołem, w którym dominują relacje koleżeńskie i przyjacielskie: „na pewno rodzeństwo się trzyma ze sobą dobrze, czyli Jaś i Małgosia i Kajtek i Klemens. Ale też np. ostatnio, jak byłem w Kociej po 22, to spały akurat sobie koty i widziałem, że chyba Kajtek spał z Heniem. I to jest taka nietypowa para przyjaciół” (Szymon). „Przyjaźń się objawia tym, że koty śpią ze sobą, że koty się liżą, że koty chętnie spędzają ze sobą czas. U nas mogę powiedzieć, że Jasiu z maluchami¹² ma taką relację dosyć przyjacielską” (Ewa). Justyna wspomina o zatargach Jasia z Heniem i tłumaczy, że w przypadku eskalacji nieporozumień koty są rozdzielane, a jeśli to niezbędne dla ich dobrobytu, któryś z nich znajduje inny dom.

Zdobywanie wiedzy o kocich zachowaniach odbywa się metodą obserwacji, jak tłumaczy Justyna:

Z mojej strony to jest na pewno obserwowanie takich zachowań, czyli właśnie czy jakieś kotki się ze sobą nie biją, czy sobie nie dokuczają, czy np. jakiś kotek... zdarzy mu się gdzieś nasikać poza kuwetę... To jest oznaka, że coś jest nie tak raczej, że coś mu może nie pasować. Takie rzeczy zgłaszamy i zawsze między sobą omawiamy.

Ewa dodaje:

Dopóki kot się nie zagania z drugim kotem, dopóki nie jest tak, że nie pozwala mu z jakiegoś miejsca odejść albo nie dopuszcza do kuwety, do misek, to to jest w porządku, to jest naturalne, że one między sobą wyjaśniają sytuacje, no bo jak wiemy, koty nie mówią, więc w jakiś sposób muszą się dogadywać. (...) jesteśmy w stanie wypatrzeć jakieś odstępstwa, jeżeli dany kot nigdy z drugim kotem się nie bił, a nagle zaczynają się między nimi jakieś... no to wiadomo, że będą z tego problemy i trzeba to obserwować.

¹² Z Kajtkiem i Klemensem.

Każda osoba pracująca w kawiarni spędza jakiś czas z kotami i w przypadku zauważenia czegoś niepokojącego dokumentuje te zachowania i konsultuje się z resztą pracowników_c, szczególnie z Ewą i Oliwią, które mają największą wiedzę, ponieważ zdobywają wykształcenie behawiorystyczne. Koty są także pod stałą opieką behawiorystki, w ramach której realizowane były szkolenia dla ludzkich pracowników. Szymon zauważa jednak problem, o którym mówi tak:

(...) brakuje takiej jednej osoby, która ustalałaby zasady odnośnie do kotów i tego, jak to tam ma wszystko wyglądać. (...) interpretacje się bardzo różnią w zależności od tego, jaką kto ma wiedzę na temat kotów (...) Myślę, że gdyby ujednoczyć taki obowiązek sprawowania takiej pieczy nad tymi kotami, w sensie jakby złożyć wszystkie te obowiązki odnośnie do zachowania i te takie behawiorystyczne kwestie w jedną kupę i przekazać to jednej osobie, to myślę, że byłoby lepiej. Ale myślę też, że bardzo mogłoby pomóc spotkanie kolejne z panią behawiorystką.

4. Badanie istot jako zespołu

Poniższe pytania odnoszą się do całości wielogatunkowego zespołu, łącząc poprzednie sekcje dotyczące osobno kotów i ludzi.

- Czy czujesz, że koty są częścią zespołu?
- W jaki sposób, w jakim stopniu?
- Czy można wyróżnić jakąś hierarchię wśród członków kocio-ludzkiego zespołu?
- Który kot i dlaczego Twoim zdaniem jest wyróżniającym się pracownikiem_czką?
- Czy któryś kot i dlaczego jest lepszym kolegą_żanką z pracy niż inny_a?

Poniższe wypowiedzi dowodzą nie tylko tego, że koty są częścią zespołu, ale przede wszystkim tego, jak ważna to część:

Uważam, że bez tych kotów by tego zespołu nie było. Mimo że mamy inne w tej kawiarni obowiązki, może zadania, no to jednak jesteśmy jednym wielkim zespołem. I nie mogę powiedzieć, że osobno są ludzie, a osobno koty, bo i my pomagamy im, i my chcemy dla nich dobrze, no i one też pomagają nam. (...) jesteśmy jednym zespołem. I jedną taką rodziną małą (Ewa).

(...) zdecydowanie uważam, że to jest część zespołu i każdy jest bardzo zżyty z nimi (Szymon).

(...) to wszystko jest taka historia, że my znamy siebie nawzajem, koty nas, my koty. No i wszystko jest takie połączone (Justyna).

Szymon określa stopień udziału kotów w zespole na 60% albo nawet 70%, Justyna na podobny do ludzkiego (pół na pół), a Ewa zaznacza rolę kotów jako głównych gwiazd, a nawet liderów, patrząc jednocześnie na ludzkich_e pracowników_ce w zestawieniu z kocimi: „dbamy o to, żeby te koty mogły z nami współistnieć i tworzymy tę kawiarnię od tej strony takiej technicznej i od wiadomo, organizacyjnej. (...) z ręką na sercu dałabym im 50% udziału, a nam 50%”.

Próbując określić hierarchię w kawiarni, Ewa stawia kocich pracowników wyżej od ludzkich, ponieważ ich dobro jest priorytetem. W ramach ludzkich pracowników_c jako osoby wyżej niż inne w hierarchii wyróżnia osobę na stanowisku menedżerskim¹³ oraz szefową. Zwraca uwagę na to, że menedżer_ka nie jest kimś „nad nami”, ale ze względu na inne, dodatkowe obowiązki jest osobą decyzyjną, natomiast niezależnie od obowiązków każda osoba pracująca w kawiarni ma przestrzeń na podzielenie się swoimi uwagami – „gramy wszyscy jako jeden zespół”. Justyna rozdziela hierarchię zespołu na tę wśród kotów i tę wśród ludzi. Jako najwyżej w kociej hierarchii wymienia istoty dominujące: Simbę, Szczęściarę, a wśród ludzi wyróżnia szefową, osobę na stanowisku menedżerskim oraz resztę osób pracujących. Szymon osobę na stanowisku menedżerskim stawia w hierarchii wyżej od reszty osób pracujących, jednak wymienia także Oliwię i Ewę jako osoby wybijające się spośród nich ze względu na posiadaną wiedzę behawiorystyczną. Szefową widzi poza kawiarnianym zespołem, tłumacząc: „jeżeli chodzi o obowiązki, to tak, jest częścią zespołu, ale jeżeli chodzi o takie relacje społeczne, to nie, bo... no to jest szefowa”. Wybierając najlepszego_ą pracownika_cę spośród kotów, Szymon bierze pod uwagę ich zachowanie i wymagania, jakie mogą mieć goście kawiarni w stosunku do kotów. Wyróżnia Gosię, ponieważ często wskakuje gościom na kolana, oraz Kajtka i Klemensa z powodu ich energii i chęci do zabawy. Justyna podkreśla, że każdy kot ma swoją mocną stronę – aktywność, którą lubi najbardziej, a która również podoba się gościom kawiarni, i nie jest w stanie wybrać najlepszego_j pracownika_cy. Ewa również opowiada o różnych funkcjach, które wynikają z aktywności podejmowanych przez koty i które przez swoją różnorodność nie mogą stanowić podstawy do wyróżnienia kotów między sobą.

Wyróżnienie kota/kotki¹⁴ jako lepszego_j kolegi_żanki Justynie również sprawia kłopot:

(...) staram się jak najbardziej na równi traktować i odczuwać do wszystkich, bo wtedy to jest najbardziej sprawiedliwe i wtedy nie ma takich sytuacji, że cały czas spędzam czas z jednym kotkiem i innym kotkom może być przykro, że nie dostają tyle uwagi i wtedy na sobie

¹³ W momencie przeprowadzania wywiadu nikt nie był zatrudniony na tym stanowisku.

¹⁴ Posługując się słowami „kot”, „kotka”, nie zastosowano sposobu pisania „kot_ka” z powodu różnicy między nacechowaniem płciowym nazw zwierząt i nazw zawodów – sposób pisania ze znakiem „_” pozostawiono przy odnoszeniu się do ludzi oraz do kotów w kontekście pracowników_c w celu zachowania neutralności językowej.

jakąś agresję wyładowują. Tylko każdego po równo traktować, głaskać, to najbardziej taką równowagę wprowadza w stadzie.

Szymon natomiast bez trudu wybiera:

Myszę, że Jasiu jest takim kolegą z pracy, bo Pumba to gdzieś tam jest taki kot, którego raczej postrzegam jako zwierzaka, (...) który mógłby być u mnie w domu. Ale Jasia traktuje jak takiego zioma, śmiesznie to brzmi może, ale często za mną chodzi, jak chodzę po kawiarni, gadam do niego i on sobie tam czasami miauknie i sobie jest takim kotem, takim spoko kolegą, tak bym powiedział – w sensie lubię go bardzo i widzę, że on też mnie lubi, (...) raczej lubi przebywać w moim towarzystwie i ja lubię w jego.

Ewa, podobnie jak Justyna, nie wyróżnia nikogo, jednak motywuje to traktowaniem kotów trochę bardziej

(...) jak dzieci niż kolegów z pracy. Kolegami z pracy na pewno są, bo jak przychodzi pracować i jest ciężko, to można iść z nimi pogadać i je pogłaskać i wszystkie zale wylać. Ale nie mam czegoś takiego, że uważam, że któryś jest lepszym kumplem z pracy. (...) jak przychodzimy na zmianę do pracy, to spotykamy się z różnymi pracownikami, jeśli chodzi o ludzi, więc tutaj są na pewno wytyczne na zasadzie: z tym wolę bardziej pracować, bo po prostu się lepiej dogadujemy albo lepiej mi odpowiada jego tryb pracy (...) to są moje indywidualne upodobania, ale jeśli chodzi o koty, to trzeba mieć na uwadze to, że zawsze są z nami w pracy wszystkie. Więc to nie jest tak, że przychodzę i wybieram, i się cieszę, że: „O! Dzisiaj z tymi jestem, to super!”, tylko wiem, że idąc do pracy, zawsze się spotkam z całą ósemką tych pracowników.

Omówienie wyników badań

Dążąc do lepszego poznania zasad partycypacji zwierząt w zespole, w kolejnych podpunktach udzielono odpowiedzi na pytania badawcze oraz omówiono wyniki.

1. W jaki sposób i w jakim stopniu zwierzęta są częścią zespołu?

Postrzeganie kotów jako członków_in kawiarnianego zespołu przez gości_nie i przez pracowników_ce różni się między sobą. Pomimo braku określonych i narzuconych obowiązków koci_e pracownicy_ce spełniają oczekiwania gości_ń poprzez zaspokajanie swoich potrzeb, wykonując aktywności związane z „po prostu byciem kotem”.

Osoby pracujące w kawiarni wydają się nie mieć takich jak goście_nie oczekiwań względem kotów – koty zacieśniają więzi z ludzkimi pracownikami_cami,

spędzając z nimi czas i okazując uczucia. Jak podkreślają osoby badane, bez kociej obecności miejsce pracy kompletnie zmieniłoby swój charakter. Zwierzęta znajdują się w centrum życia kawiarni, a ludzie_kie pracownicy_ce darzą je wielką sympatią. Wpisuje się to we wnioski autorki książki *Animals, Work, and the Promise of Interspecies Solidarity*, np.:

(...) czynniki strukturalne kształtują i ograniczają zarówno ludzi, jak i zwierzęta, a ponadto (...) jedni i drudzy posiadają sprawczość. (...) ludzie i zwierzęta wchodzą w interakcje w przestrzeniach i relacjach pracy, (...) elementy i istoty pochodzące z natury są kształtowane w mieszanych gatunkowo przestrzeniach, (...) zwierzęcy pracownicy dostosowują się do ludzkich oczekiwań i potrzeb, (...) zwierzęta kształtują wielogatunkowe miejsca pracy (Coulter 2016: 11).

Koty, żartobliwie nazywane przez osoby badane ciciami, kotkami, smrodami lub, najczęściej, swoimi imionami, są bardzo istotną częścią zespołu – w stopniu równym ludziom, lecz w inny sposób mają wpływ na przestrzeń i istotę kawiarni. Nie zajmują się organizacją, a swoim rytmem dnia ją narzucają, nie pracują z klientami, będąc uprzejmymi i zorientowanymi, a po prostu będąc, nie spełniają narzuconych wcześniej obowiązków, a wykonują właściwe dla nich aktywności.

2. W jakich rolach zwierzęta występują w zespole?

Zwierzęta występują w zespole nie tylko w roli pracowników_c. W odbiorze roli zwierząt przeważa persona kota jako zwierzęcia mieszkającego w kawiarni, niekoniecznie istoty wykonującej zestaw obowiązków czy aktywności w określonym celu. Koty stanowią stado, jednak pozostają indywidualnościami i częściej niż wspólnie – są postrzegane pojedynczo. Ich zadania to dostarczanie gościom_niom rozrywki, umożliwianie relaksu – zaspokajanie potrzeb gości_ń, z którymi przychodzą oni_e do kociej kawiarni, poprzez zaspokajanie swoich własnych, kocich potrzeb. Oprócz godzin otwarcia i zamknięcia to również one (koty) wyznaczają rytm życia kawiarni – zmienia się on wraz z porą, gdy większość kotów je, śpi, odpoczywa, bawi się.

Zachowania kotów w ich miejscu pracy wykazują niekiedy cechy wycofania się – gdy zgodnie ze swoimi potrzebami udają się one na przerwę, dochodzi do absencji, podczas której „produkcja” może ucierpieć pod względem ilościowym i jakościowym (Griffin 2018: 498) – negatywne opinie o kociej kawiarni, w której nie ma kotów, nie zachęcają do jej odwiedzenia. Jednak jeśli zaczniemy postrzegać koty przebywające w kawiarni jako jednocześnie pracowników_ce i zwierzęta towarzyszące czy gatunki stowarzyszone (Haraway 2012: 251), uwzględniając obie klasyfikacje, wpisane w ekonomiczne ramy zarządzania zachowania zmieniają swój wydźwięk, ponieważ towarzyszy im inny kontekst.

Doświadczenia ludzkie mają więcej sensu, niż się może zdawać, gdy patrzymy na nie z jakiegoś jednego, prostego punktu widzenia. Dla ludzkości jest zawsze nadzieja dzięki temu, że człowieczeństwo oznacza nie tylko chciwość, egoizm i agresję, lecz także empatię, zrozumienie, altruizm – w człowieczeństwie jest też nadzieja dla organizacji (Kostera 2010: 16).

Odnosząc powyższy cytat nie tylko do ludzi, ale szerzej – do istot – i patrząc przez ich pryzmat, nie jedynie przez pryzmat ekonomii – zachowania kotów, chociaż pomaga to w jego systematyzacji pod kątem zarządzania, nie można postrzegać jedynie jako zamkniętego w tych ramach, a należy je omawiać, spoglądając na nie z wielu perspektyw.

Jeśli więc porzucone zostanie postrzeganie zwierząt w sztywnej roli pracownika_cy, a podniesione zostanie postrzeganie ich jako istot pracujących, zastosowanie znajdzie ujęcie kota przede wszystkim jako istoty współtowarzyszącej. W zależności więc od przyjętej perspektywy grupa kotów wpisuje się w wiele ról, które można uporządkować jako: istoty współtowarzyszące, współpracownicy_e, istoty zapewniające swoją obecnością stabilność, pocieszyciele_ki, specjaliści_stki (ukierunkowani, oddani, dostarczający unikalnej wiedzy i umiejętności) (por. Belbin Polska), istoty zaopiekowane, menedżerowie_ki oraz przywódcy_czynie (dwie ostatnie role omówiono szerzej w ostatnim podpunkcie niniejszej sekcji). Najważniejsza jednak z ról, jakie kot w kociej kawiarni może przyjąć, polega na „po prostu byciu”.

3. Jaka relacja łączy zwierzęta z innymi członkami zespołu?

Zdaniem redaktorek monografii *Animal Labour: A New Frontier of Interspecies Justice?*: „naukowcy zajmujący się badaniami nad zwierzętami są zainteresowani odkrywaniem sposobów, w jakie zwierzęta są intencjonalnymi i kompetentnymi aktorami, którzy aktywnie realizują swoje własne interesy i kształtują relacje społeczne” (Blattner et al. 2020: 7). Z wypowiedzi osób badanych wynika, że relacja ludzko-kocia jest przyjacielska i opiekuńcza – koty współtowarzyszą ludziom, którzy zapewniają im opiekę i mieszkanie. Ludzcy_kie pracownicy_ce starają się poświęcać podobną ilość uwagi wszystkim kotom, aby nie prowokować zazdrości i zachować równowagę w stadzie, jednak miewają swoich ulubieńców. Bazując na ich charakterze, czasem wybierają koty, z którymi chcą spędzić więcej czasu w zależności od humoru, dnia. Zwierzęta również wydają się nie wyróżniać swoich ulubionych ludzi, reagują większym przywiązaniem na większą ilość czasu i uwagi im poświęcanych. W relacji kocio-kociej tolerują się nawzajem: niektóre lubią się bardziej, niektóre mniej, zdarzają się przyjaźnie i bójkki, ich zachowania również zależą od ich samopoczucia oraz czynników zewnętrznych, takich jak osłabienie chorobą czy duży ruch w kawiarni. Jeśli w stadzie pojawiają się złe relacje, są one poprawiane z pomocą

behawiorystki lub w ostateczności problem rozwiązywany jest oddzieleniem kota od stada i znalezieniem mu domu, w którym będzie się dobrze czuł.

Relacja kot – człowiek, która ujawnia się w badaniu, pozwala powiedzieć, że oba gatunki posiadają wykształcone poczucie więzi „obywatelskiej” pracownika_cy z organizacją (Griffin 2018: 498–499). U ludzi jest to faktycznie więź z organizacją, a czynnikiem, który podtrzymuje i napędza tę więź, są ich koci_e współpracownicy_e. Same koty natomiast dzięki swojej relacji z ludzkimi pracownikami lepiej wykonują swoje aktywności – spędzając czas przy pracownikach_cach, przebywają tam, gdzie goście_nie, co ostatecznie jest wypełnieniem ich obowiązków. Relacja gatunków spełnia też założenia relacji ze zwierzęciem towarzyszącym według Haraway:

Zwierzęta towarzyszące to konie, psy, koty lub cała rzesza innych istot chętnych do tego, by ulec biospołecznieniu jako pies pomocnik, członek rodziny albo członek drużyny w międzygatunkowym sporcie. Ogólnie mówiąc, nie zjadamy własnych zwierząt towarzyszących (ani nie jesteśmy przez nie zjadani); mamy też trudności z pozbyciem się kolonialnego, etnocentrycznego, ahistorycznego podejścia do tych, którzy je zjadają (lub dają się zjadać) (2012: 251).

4. Jak postrzegane jest uczestnictwo zwierząt w zespole przez ludzkich pracowników?

Ludzkim pracownikom_com sprawia trudność ocena uczestnictwa zwierząt w zespole. W pierwszym odruchu rozdzielają koty i ludzi na dwie osobne grupy, co widać na przykład przy próbie uhierarchizowania zespołu wszystkich pracowników_c. Osoby badane nie wypowiadają się o kotach mieszkających w kawiarni domyślnie jako o pracownikach_cach, jednak wydają się nieświadomie dbać o ich emancypację – „regulamin, który pomaga jakby zachować ich taką niezależność” (Szymon), równe traktowanie – „wszystkie też mieszkają w kawiarni i też są tam z takiego powodu, że się nadają i dobrze się tam czują, więc są dobrymi pracownikami, tak jak i w przypadku nas, ludzi – przeszliśmy jakiś tam okres próbny, sprawdziliśmy się, więc tu jesteście” (Ewa), uosobienie – „staram się po imieniu, jak się zwracam do pojedynczego kotka” (Justyna). Uczestnictwo kotów w zespole na podstawie wypowiedzi osób badanych określono jako pełne, równe i niezbędne dla zachowania dotychczasowego profilu działalności kawiarni, a jednocześnie różniące się od ludzkiego uczestnictwa rodzajem aktywności podejmowanych w ramach pracy.

Ludzcy_kie pracownicy_ce kawiarni, obserwując i interpretując zachowania kotów, dokonują procesu spostrzegania i atrybucji (Griffin 2018: 487). Proces ten wykorzystują, aby zapewnić zwierzętom jak najlepsze warunki i zadbać o równowagę zespołu, co stawia ich na pozycji menedżerskiej dla grupy kociej – wspólnie planują, systematyzują i koordynują, zachowując jednocześnie podmiotowe podejście (Kostera 2010: 14–15) do zwierząt. To, określając grupę ludzi jako kierującą, według siatki

przywództwa (Griffin 2018: 562) umieszcza ją w obszarze zarządzania klubowego, czyli większej troski o ludzi (tu: koty) niż o produkcję, ale też w obszarze zarządzania humanistycznego (tu: posthumanistycznego czy więcej-niż-ludzkiego) jako dążącego do poprawy losu ludzi (tu: kotów) w organizacji (Kociatkiewicz, Kostera 2013: 13). Osoba na stanowisku menedżera czy szefowa kawiarni, obejmując jako jedną grupę wszystkich_e pracowników_ce, stara się jednak dążyć do zarządzania zespołowego, czyli wypracowania współzależności i równowagi między troską o ludzi (tu: o pełen zespół złożony z ludzi i zwierząt) a troską o produkcję (Griffin 2018: 562).

Jednocześnie waga obecności kotów, która daje podstawę do określenia profilu działalności kawiarni, jest na tyle duża, że to grupa kotów przyjmuje pozycję przywódczą jako „istoty, które wpływają na zachowania innych bez potrzeby uciekania się do użycia siły; istoty akceptowane przez innych w roli przywódców” (w cytacie zastąpiono określenie „ludzie” określeniem „istoty”) (Griffin 2018: 554).

Podsumowanie

Formułując spostrzeżenia realizujące cel badań, czyli próbując określić zasady partycypacji zwierząt w zespole, zauważono, że wpływ kotów na zespół wynika z ich wielu ról, które jednak odgrywają nie celowo, a mimochodem, nie starając się w nie wpasować, ale żyjąc zgodnie ze swoją nieesencjonalistycznie rozumianą naturą i narzuconymi warunkami. Aktywności, które podejmują koty, stawiają je w relatywnie komfortowym położeniu, ponieważ nie muszą one robić niczego wbrew swojej woli (w ramach już istniejących ograniczeń, które jednak nie noszą znamion przymusu czy zniewolenia), co z kolei umożliwia zadowolenie gości_ń, klientów_ek kawiarni, którzy_re otrzymują w czasie swojej wizyty to, po co przyszli_ły, czyli możliwość przebywania z kotami.

Kocia Kawiarnia to nie tylko lokal, ale Miejsce¹⁵, które oprócz swoich fizycznych właściwości emanuje specyficzną atmosferą, mieści konkretne grupy, interakcje i relacje kształtujące się między nimi. Miejsce, przestrzeń w ujęciu teorii aktora-sieci występuje tutaj w roli sprawczego aktora.

Zespół kocio-ludzki wydaje się rozwijać, spajać i działać w zgodzie, respektując różnorodne potrzeby jego wielogatunkowych członków, wyróżniając w swoich ramach różne grupy i będąc przestrzenią dla różnych relacji, pomimo że

(...) ludzie rozumieją relatywnie mało z wewnętrznego życia zwierząt lub z tego jak połączyć wiele form zachowań możliwych do zaobserwowania z innymi jego formami. Nawet najlepsi

¹⁵ Celowo użyto wielkiej litery, aby oddać różnicę między klasycznym pojmowaniem „miejsca” jako przestrzeni a „miejscem” tu opisanym.

naukowcy i najuważniejsi obserwatorzy mają trudności w zrozumieniu intencji i emocji zwierząt (Bekoff 2010: 385).

W badaniu polegano na obserwacjach osób badanych, poznając zwierzęta oczami ludzi, zdając sobie sprawę z niedostatków takiego ujęcia, oraz sięgano do wspomnień i na tej podstawie wyciągano wnioski.

Główna zasada partycypacji kotów w badanym zespole wydaje się więc być jedna: być kotem i czuć się dobrze w kociej kawiarni. Czy możliwa jest organizacja z zasady ludzka, w której rolę człowieka jest być człowiekiem, być sobą i dobrze czuć się w organizacji? Niniejsze badanie mogłoby stanowić punkt wyjścia do poszukiwania lub projektowania takowej, przy okazji wykazując sprawczość zwierząt (tu: kotów) jako nauczycieli ludzi w zakresie zrównoważonych sposobów organizowania wspólnego świata.

Bibliografia

- Abriszewski Krzysztof (2012). *Poznanie, zbiorowość, polityka. Analiza teorii aktora-sieci Bruno Latoura*, Kraków: Universitas.
- Anderson Leon (2014). Autoetnografia analityczna, tłum. Maja Brzozowska-Brywczyńska. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 10(3), 144–167.
- Bekoff Marc (red.) (2010). *Encyclopedia of Animal Rights and Animal Welfare*. Santa Barbara, California: Greenwood Publishing Group.
- Bińczyk Ewa (2005). Antyesencjalizm i relacjonizm w programie badawczym Bruno Latoura. *ER(R)GO. Teoria–Literatura–Kultura*, 10, 91–102.
- Blattner Charlotte E., Coulter Kendra, Kymlicka Will (red.) (2020). *Animal Labour: A New Frontier of Interspecies Justice?* Oxford: Oxford University Press.
- Braidotti Rosi (2018). *What Are the Posthumanities*. W: *Proceedings of the 5th World Humanities Forum*. Busan: World Humanities Forum, 62–78.
- Callon Michel (2014). Wprowadzenie do socjologii translacji. Udomowienie przegrzebków i rybacy znad zatoki Saint-Brieuc, tłum. Marta Agata Chojnacka. W: Ewa Bińczyk, Aleksandra Derra (red.), *Studia nad nauką i technologią. Wybór tekstów*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK, 289–330.
- Coulter Kendra (2016). *Animals, Work, and the Promise of Interspecies Solidarity*. New York: Palgrave Macmillan.
- Delon Nicholas (2020). The Meaning of Animal Labour. W: Charlotte E. Blattner, Kendra Coulter, Will Kymlicka (red.), *Animal Labour: A New Frontier of Interspecies Justice?* Oxford: Oxford University Press, 160–180.
- Donaldson Sue, Kymlicka Will (2020). Animal Labour in a Post-Work Society. W: Charlotte E. Blattner, Kendra Coulter, Will Kymlicka (red.), *Animal Labour: A New Frontier of Interspecies Justice?* Oxford: Oxford University Press, 207–228.

- Ferrando Francesca (2016). Posthumanizm, transhumanizm, antyhumanizm, metahumanizm oraz nowy materializm. Różnice i relacje. *Rocznik Lubuski*, 42(2), 13–27.
- Griffin Ricky (2018). *Podstawy zarządzania organizacjami*, tłum. Agata Jankowiak. Warszawa: PWN.
- Haraway Donna J. (2003). *The Companion Species Manifesto: Dogs, People, and Significant Otherness*. Chicago: Prickly Paradigm Press.
- Haraway Donna J. (2012). Manifest gatunków stowarzyszonych, tłum. Joanna Bednarek. W: Agnieszka Gajewska (red.), *Teorie wywrotowe. Antologia przekładów*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie, 241–260.
- Kacperczyk Anna (2014). Autoetnografia – technika, metoda, nowy paradygmat? O metodologicznym statusie autoetnografii. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 10(3), 32–75.
- Kociatkiewicz Jerzy, Kostera Monika (2013). Zarządzanie humanistyczne. Zarys programu. *Problemy Zarządzania*, 11(4), 9–19.
- Kostera Monika (2003). *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Warszawa: PWN.
- Kostera Monika (2010). Manifest humanistyczny współczesnego zarządzania. W: Monika Kostera, *Organizacje i archetypy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 13–20.
- Latour Bruno (2005). *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory*. New York: Oxford University Press.
- Nowak Tomasz (2011). Co mogę (po)wiedzieć o wiedzy, komunikacji i myślach zwierząt? Rekonesans semantyczny. *Linguistica Copernicana*, 6(2), 47–62.
- Pałasz Michał (2021). Zarządzanie posthumanistyczne. *Przegląd Kulturoznawczy*, 1(47), 1–25.
- Pałasz Michał (2022). Zarządzanie bardziej ludzkie, ludzkie, więcej-niż-ludzkie. W: Katarzyna Jasikowska, Michał Pałasz (red.), *Za pięć dwunasta koniec świata. Kryzys klimatyczno-ekologiczny głosem wielu nauk*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Biblioteka Jagiellońska, 567–607, <https://za512.uj.edu.pl>.
- Pedersen Helena (2014). Knowledge Production in the “Animal Turn”: Multiplying the Image of Thought, Empathy, and Justice. W: Erika Andersson Cederholm, Amelie Björck, Kristina Jennbert, Ann-Sofie Lönngren (red.). *Exploring the Animal Turn: Human-Animal Relations in Science, Society and Culture*. Lund: Pufendorfinstitutet, 13–18.
- Sułkowski Łukasz (2013). Paradygmaty nauk o zarządzaniu. *Współczesne Zarządzanie*, 12(2), 17–26.
- Sułkowski Łukasz, Lenart-Gansiniec Regina (2021). *Epistemologia, metodologia i metody badań w naukach o zarządzaniu i jakości*. Łódź: Wydawnictwo SAN.

Źródła internetowe

- Barłowski Derek (2016). Kto nienawidzi kociej kawiarni w Krakowie? *Vice*, <https://vice.com/pl/article/nnan5g/kto-nienawidzi-kociej-kawiarni-w-krakowie> [odczyt: 27.12.2021].
- Belbin Polska, <https://belbin.pl/role-zespolowe-belbina> [odczyt: 27.12.2021].
- Kocia Kawiarnia „Kociarnia”, <https://kociakawiarniakrakow.pl/lubicz> [odczyt: 27.12.2021].