



SANDURO GROUP

Law Training Consulting

Wrocław, 18 października 2024 r.

Raport końcowy badania atmosfery w pracy w Teatrze im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie – wersja skrótowa

| | |
|---------------------------------------|---|
| Miejsce audytu: | Teatr im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie |
| Data: | 26.09 -18.10. 2024 r. |
| Osoba prowadząca: | Marcin Rak |
| Cel diagnozy: | <ul style="list-style-type: none">➤ diagnoza zagrożenia mobbingiem i dyskryminacją w Teatrze im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie,➤ zidentyfikowanie ewentualnych nieprawidłowości w relacjach interpersonalnych,➤ sformułowanie wniosków wpływających na kształtowanie dobrego klimatu organizacyjnego. |
| Sposób przeprowadzenia audytu: | <ol style="list-style-type: none">1. Badanie ankietowe pracowników organizacji, mające zdiagnozować atmosferę w pracy, wewnętrzne konflikty i zagrożenie mobbingiem lub dyskryminacją (ankieta zawierała pytania zamknięte i otwarte).2. Indywidualne spotkania z pracownikami. |
| Informacje wstępne: | Od sierpnia 2023 r. pełnię funkcję Doradcy etycznego w Teatrze im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie. W maju 2024 r. wpłynęła do mnie skarga od jednego z pracowników na mobbing i dyskryminację. Otrzymałem również informacje o wpływających do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego (organu prowadzącego) anonimowe skargi dotyczące potencjalnych zachowań przemocowych ze strony jednego z aktorów – Rolanda |

Nowaka (prywatnie męża Dyrektora Joanny Nowak), które miały być przez Panią Dyrektora tuszowane. Pisma miały być pisane w imieniu pracowników Teatru. W związku ze złożoną skargą na mobbing, powołana została komisja antymobbingowa, która planuje zakończyć pracę do końca października 2024 r.

W dniu 3 września 2024 r., w ramach prowadzonej polityki antymobbingowej i prewencji pierwotnej, zostało przeprowadzone szkolenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, w którym wzięli udział niemal wszyscy pracownicy Teatru. Zgodnie z ustaleniami poszkoleniowymi z dnia 3 września 2024 r., Dyrektor Teatru - Pani Joanna Nowak zleciła przeprowadzenie audytu, którego celem miało być zdiagnozowanie atmosfery w pracy.

Od 9 września 2024 r. w prasie i w telewizji zaczęły pojawiać się informacje o rzekomej przemocy w Teatrze, których miał dopuszczać się Roland Nowak, przy akceptacji Joanny Nowak. Zachowania przemocowe miały mieć charakter powszechny i dotyczyć wielu pracowników. Oskarżenia te, sformułowane były przede wszystkim przez aktorkę Teatru – Martynę Rozwadowską, czyli autorkę skargi mobbingowej, która jest przedmiotem badań komisji. W jednostce prowadzona jest również kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z tym przeprowadzenie kompleksowego badania atmosfery w pracy było tym bardziej uzasadnione i pilne.

W badaniu zostały zebrane opinie niemal wszystkich pracowników. W Teatrze zatrudnionych jest 59 osób. Anonimowe ankiety zawierające pytania otwarte i zamknięte wypełniło 49 osób. W indywidualnych rozmowach wzięło udział 55 osób (6 osób, które nie wypełniły ankiet, nie mogły mieć zagwarantowanej anonimowości, ponieważ nie były obecne fizycznie w Teatrze i rozmowa z nimi odbywała się na odległość – z tego powodu zrezygnowałem z przeprowadzenia u nich badania ankietowego). Spośród wszystkich pracowników Teatru, w badaniu nie wzięły udział zaledwie cztery osoby – Dyrektor Joanna Nowak, Roland Nowak, Martyna Rozwadowska oraz jedna osoba długotrwale nieobecna w pracy. W związku z tym zebrany materiał ma charakter kompleksowy, a zebrane dane można uznać za rzetelne i wiarygodne.

Indywidualne spotkania z pracownikami oraz rozmowy z byłymi pracownikami.

W rozmowach indywidualnych uczestniczyło 55 osób – 49 osób rozmawiało w siedzibie Teatru, pozostałe 6 osób rozmawiało telefonicznie. Rozmowy były prowadzone w dniach 26-28.09,2024 r. oraz telefonicznie w dniu 31.09.2024 r. Niemal wszyscy pracownicy uczestniczyli w szkoleniu antymobbingowym w dniu 3.09.2024 r., stąd świadomość

pracowników związana z identyfikowaniem patologii w miejscu pracy, powinna być wysoka. Pracownicy pytani byli m.in. o to:

- Jak im się pracuje?
- Jaka jest atmosfera w pracy?
- Czy spotykali się z przejawami nękania lub zastraszania albo czy zauważyli niewłaściwe zachowania względem innych osób?
- Co im w pracy przeszkadza?
- Co warto byłoby w pracy poprawić?
- Czy zauważyli przypadki mobbingu w miejscu pracy lub dyskryminacji/nierównego traktowania?
- Czy zauważyli jakiegokolwiek zachowania przemocowe w Teatrze?
- Czy byli świadkami jakichkolwiek zachowań, które są przedmiotem doniesień medialnych?

Spotkania odbywały się w pomieszczeniu gwarantującym prywatność i swobodę wyrażania opinii. Pracownicy chętnie rozmawiali o relacjach interpersonalnych, a zgromadzone informacje można uznać za kompletne i wiarygodne. Dane uzyskane podczas rozmów z pracownikami stanowiły w mojej ocenie najcenniejsze źródło informacji o relacjach interpersonalnych i pozwoliły uzupełnić informacje zebrane w ramach ankietowania.

PODSUMOWANIE ROZMÓW Z PRACOWNIKAMI:

Rozmowy z pracownikami pozwoliły zgromadzić najbardziej obszerny materiał, umożliwiający kompleksowe zdiagnozowanie atmosfery w pracy. W niniejszym raporcie zostały one jednak zanonimizowane i skrócone

W dużym stopniu zostały potwierdzone uwagi zamieszczone w ankietach – w odpowiedziach na pytania otwarte i zamknięte. Rozmowy indywidualne pozwoliły jednak doprecyzować wiele kwestii i ukierunkować zgłaszane uwagi na konkretne działy i konkretne relacje. Tak ja wspominałem w niniejszym raporcie, ze względu na doniesienia medialne, wskazujące na powszechnie występującą w Teatrze przemoc psychiczną, a nawet fizyczną, pracownicy pytani byli również o to, czy doświadczyli tego rodzaju zachowań lub byli ich świadkami.

Pierwszy wniosek jaki nasuwa się z rozmów jest taki, że zdecydowana większość pracowników Teatru bardzo lubi swoją pracę i uważa, że atmosfera jest bardzo dobra. Część pracowników wskazywała, że to jest praca, która daje im spełnienie, w której się realizują, w której panuje wręcz rodzinna atmosfera, w której otrzymują wsparcie i czują się komfortowo. Padało dużo stwierdzeń typu „super się pracuje”, „bardzo lubię tę pracę”, „gdybym nie lubił/a tej pracy, to nie pracowałabym tu tak długo”, „to najlepsza praca, jaką miałem/am do tej pory”. Prawie wszyscy pracownicy kategorycznie zaprzeczyli, jakoby miała być wobec nich stosowana jakakolwiek przemoc – fizyczna czy psychiczna, czy też że byli nękani, zastraszani, poniżani. Ci pracownicy wskazywali również, że nie byli także świadkami podobnych zachowań w stosunku do kogokolwiek innego. Wielu pracowników mówiło, że wiedza, którą uzyskali w trakcie szkolenia o przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy (z 3 września 2024 r.), pozwala im na jednoznaczną ocenę, że w Teatrze nie ma i nigdy nie było mobbingu, a przynajmniej nie zauważyli podobnych zachowań (wyjątki od tych opinii zostaną poniżej omówione).

Wypada podkreślić, że wielu pracowników wypowiadało się bardzo dobrze o Pani Dyrektor i pozytywnie oceniało jej pracę. Z tych wypowiedzi wynikało również, że pracownicy niejednokrotnie otrzymywali od niej wsparcie w trudnych sytuacjach, mówili że potrafi ona rozwiązywać problemy pracowników, a z pewnością reaguje na zgłaszane jej nieprawidłowości. Część pracowników wskazywało wręcz, że jest to osoba zbyt dobra i wyrozumiała, co niektórzy mają czasami wykorzystywać.

Pozytywnie należy również ocenić potrzebę i chęć pracowników do większej integracji z zespołem. Wielu pracowników mówiło o tym w trakcie spotkań. Z przeprowadzonych z nimi rozmów wynikało, że chcą oni lepiej się poznać, mieć poczucie jedności zespołu i solidarności. W związku z tym padały propozycje aby częściej organizować spotkania i wyjazdy integracyjne, a nawet wspólne wydarzenia sportowe czy spotkania po pracy. Nie ulega wątpliwości, że integracja zespołu odgrywa bardzo istotną rolę w kreowaniu silnej i efektywnej organizacji, gdyż sprzyja budowaniu zespołu, zwiększa zaangażowanie pracowników, poprawia komunikację oraz pozytywnie wpływa na atmosferę w miejscu pracy. To, że tak wielu pracowników jest chętnych na wspólne spędzanie ze sobą czasu poza pracą stanowi kolejny pozytywny sygnał w aspekcie oceny atmosfery pracy.

Warto również podkreślić, że zarówno wśród aktorów, jak też w administracji i działach wspomagających jest bardzo wielu pracowników z długoletnim stażem w Teatrze (kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt lat pracy), co również może świadczyć o tym, że w tym miejscu czują się bardzo dobrze.

(...)

Wielu pracowników uważa, że duży wpływ na obecną atmosferę w pracy mają doniesienia medialne związane z potencjalną przemocą psychiczną i fizyczną, a także mobbingiem ze strony przede wszystkim Pana Rolanda Nowaka. Zarzuty te sformułowane są przede wszystkim aktorkę Martynę Rozwadowską.

Podzieliłem wnioski wynikające z rozmów z pracownikami na trzy grupy:

1. Działy biurowo-administracyjne i wspomagające.
2. Dział techniczny plus charakteryzacja.
3. Dział aktorski i inspicjentki.

Ad 1

Pracownicy działów biurowo-administracyjnych i wspomagających (ok. 25- 30 osób) nie byli obiektem, ani świadkiem jakichkolwiek wybuchów agresji, zachowań przemocowych a tym bardziej mobbingu czy przemocy fizycznej ze strony kogokolwiek. Wskazywali również, że nikt nawet w kulisach nie wspominał o czymś podobnym. Pracownicy w tych działach bardzo chwalą sobie pracę, wzajemną współpracę, a także relacje z Panią Dyrektor. Atmosferę w tych działach mogę określić jako bardzo dobrą – porównując to nawet do innych organizacji i badań prowadzonych w innych podmiotach. Pracownicy tych działów mają jednak ograniczony kontakt z aktorami i nie uczestniczą w próbach. Kontakt tych pracowników z Panem Rolandem Nowakiem był w związku z tym sporadyczny, ale wszyscy wypowiadali się o nim w samych superlatywach, podkreślając, że jest bardzo uprzejmy i kulturalny, że jest „oazą spokoju”. Nikt nie widział z jego strony (ani też ze strony kogokolwiek innego) żadnych wybuchów agresji, czy złości. Bardzo wysoko oceniali również współpracę z Panią Dyrektor. Pracownicy z tych działów byli

w związku z tym często zszokowani doniesieniami medialnymi. Tak jak podkreślałem jednak – pracownicy z tych obszarów mieli jednak ograniczony kontakt z zespołem aktorskim.

Ad 2

Dział techniczny plus charakteryzacja (10-15 osób) – pracownicy z tych obszarów mają regularny kontakt z aktorami, uczestniczą w bardzo wielu próbach (scenicznych) oraz jeżdżą z aktorami na spektakle wyjazdowe. Pracownicy ci również bardzo chwalili sobie współpracę z Panem Rolandem Nowakiem, nigdy nie spotkali się z jego niewłaściwymi zachowaniami, wybuchami agresji, złości, naruszaniem dóbr osobistych kogokolwiek, a przynajmniej w ich odczuciu nigdy jego zachowania nie naruszały zasad współżycia społecznego. Chwalili sobie z nim współpracę. Z kolei wielu z tych pracowników wskazywało na konfliktowy charakter Pani Martyny Rozwadowskiej, jej roszczeniowość, zbyt daleko posunięty krytycyzm, niekoleżeńską postawę i barierę komunikacyjną; sugerując nawet, że to z jej strony dochodziło do niewłaściwych zachowań. Pracownicy z tego obszaru również byli bardzo zaskoczeni doniesieniami medialnymi, ponieważ nie zauważali niczego niewłaściwego w relacjach między Panem Rolandem i Panią Martyną. Powszechnie powtarzali, że pojawiające się artykuły i reportaże są zmanipulowane, niezgodne z prawdą, a niektórzy wskazywali nawet na celowe działanie, które miało być wymierzone w dyrekcję.

Chciałbym jednocześnie dodać, że zgłoszone zostały pojedyncze incydenty i konflikty w ramach samego działu technicznego, ale trudno je określić w mojej ocenie jako zachowania przemocowe. Należy oczywiście monitorować i reagować na każde zgłaszane uwagi dotyczące pracy, incydenty związane z potencjalną niewłaściwą komunikacją czy też występujące konflikty.

Pracownicy z tych obszarów nie wskazywali jednak, że byli obiektem lub świadkiem mobbingu czy zachowań stricte przemocowych w jakiegokolwiek postaci. Zdecydowana większość z nich, a może nawet wszyscy, bardzo pozytywnie ocenili atmosferę w pracy.

Ad 3

Dział aktorski i inspicjentki (ok. 15 osób) to obszar, który wymaga szczególnego omówienia. Z obserwacji poczynionych w toku niniejszego badania wynika, iż zespół aktorski oraz osoby z nim ściśle współpracujące pracują w zupełnie innych warunkach i tu atmosfera różni się od atmosfery w działach administracyjnych. Aktorzy bardzo często podkreślali, że ich praca w głównej mierze opiera się na emocjach, gdyż to one tworzą Teatr. Stąd niejednokrotnie w czasie prób dochodzi do sytuacji nerwowych, spięć, wymiany zdań. Tu w większości aktorzy są zgodni co do tego, że jest to naturalny element ich pracy, wpisany niejako w zawód aktora. Wydaje się, że większość aktorów tak właśnie to postrzega i nie widzi w tym problemu. Nie traktują tego jako zachowań przemocowych, a tym bardziej naruszania dóbr osobistych kogokolwiek. Wskazują wręcz, że te emocje są potrzebne i nieodzowne. Pracownicy Ci wskazywali, że owszem, dochodzi do wybuchów emocji, czasami ktoś podniesie głos, ale zdecydowana większość uznaje to za wyraz frustracji danej osoby, która nie potrafi czegoś wykonać na scenie lub coś jej nie wychodzi tak jak powinno. Podkreślają oni jednoznacznie, że nie jest to wymierzone w innych aktorów czy pracowników i w żadnym wypadku nie ma to charakteru przemocowego. Wielu aktorów „przyznało się” do takich wybuchów oraz wskazywało, że dotyczy to niemal wszystkich aktorów, w tym Rolanda Nowaka czy Martyny Rozwadowskiej.

Rozmówcy wskazywali, że jeżeli jakieś niewłaściwe sytuacje miały miejsce, to były one natychmiast wyjaśniane i nikt nie żywił do siebie potem urazy. Część osób wskazywała na przemocowe, niedopuszczalne zachowania, których doświadczyli w innych miejscach pracy, podkreślając, że w Teatrze w Gnieźnie takie sytuacje nie występują, a oskarżenia formułowane w mediach są nieprawdziwe i że sam zespół aktorski jest w związku z nimi oburzony. Takie zdanie wyrażała zdecydowana większość pracowników z tego obszaru. Pojawiły się jednak pojedyncze wypowiedzi, świadczące o negatywnym odbiorze niektórych sytuacji przez część zespołu (...)

Jedna osoba stwierdziła, że boi się pracy z dwoma aktorami. Inna wspomniała o tym, że ma zaburzone relacje z innym członkiem zespołu aktorskiego i stara się „nie wchodzić mu w drogę”. Należy jednak wskazać, że w obu przypadkach zaznaczono, że te zachowania to nie mobbing. Jedna osoba stwierdziła, że Pani Martyna mogła być mobbowana przez Panią Dyrektor, co miało przejawiać się tym, że aktorka ta nie była obsadzana w spektaklach. Wskazywano jednocześnie, że Roland Nowak dopuścił się w kilku przypadkach różnych „wybuchów”, ale trudno tutaj doszukiwać się niechęci, a tym bardziej mobbingu w stosunku do Pani Martyny Rozwadowskiej. Pojawiła się również jedna opinia o rzekomym mobbingu ze strony Martyny Rozwadowskiej w stosunku do jednego z członków zespołu, który o tym szczegółowo opowiedział – nie było to jednak zgłoszone pracodawcy.

(...)

W odczuciu zespołu aktorskiego faktycznie Pan Roland Nowak potrafi być wybuchowy, ale w ciągu siedmiu lat jego pracy w Teatrze im. Aleksandra Fredry w Gnieźnie doszło do pojedynczych incydentów z jego strony, które jednocześnie spotykały się z jednoznaczną reakcją zespołu i nie odbierali tego jako zachowań przemocowych skierowanych przeciwko innym osobom. Rozmówcy podkreślali także, że zdarzenia te nie wpływały na pogorszenie się relacji w zespole, czy na relacje na linii Martyna Rozwadowska – Roland Nowak. Osoby te grały ze sobą w tych spektaklach i w wielu innych w przeciągu kilku lat i nie zgłaszano w związku z nimi jakichkolwiek incydentów. (...) Wielu aktorów wskazywało, że podobne wybuchy zdarzały się także innym aktorom.

Odnosząc się do atmosfery w pracy, wielu pracowników odnosiło się samej Martyny Rozwadowskiej i relacji z nią. Zaskakujące jest to, że bardzo wielu pracowników oceniało jej zachowanie jako niewłaściwe, a nawet toksyczne. Pojawiały się opinie, że jest niechętna do „wszystkich i wszystkiego”, że „jest cały czas niezadowolona ze wszystkiego”. Nadto, gdy wyczuje u kogoś słaby punkt, uderza w ten punkt. Dyskredytuje dyrekcję oraz pracę innych osób. Utrudnia i destabilizuje próby. Potrafi być bardzo niemiła i w bardzo obcesowy sposób zwracać uwagę innym, np. gdy zapomną tekstu lub się pomylą i potrafi krzyknąć na innych. Wyrażane były faktycznie skrajne opinie, które jednak nie będą przytaczane w niniejszym raporcie. Część osób mówiła, że była przez Panią Martynę manipulowana i większość pracowników twierdziło, że dwie/trzy osoby są pod jej dużym wpływem – na pewno trzeba zadbać, żeby te podziały w zespole nie eskalowały, a te dwie/trzy osoby nie były w jakiś sposób napiętnowane czy izolowane. Dobrze, aby każdy ze swoją wrażliwością, osobistymi uwarunkowaniami oraz tożsamością, czuł się w pracy akceptowany, potrzebny i wartościowy.

Pracownicy mówili też, że Pani Martyna Rozwadowska jest w ich ocenie dobrą aktorką, ale właśnie te zachowania wymienione powyżej negatywnie wpływają na współpracę z nią.

Opisując obecną sytuację medialną wielu rozmówców wspominało, że Pani Martyna wypowiadała się otwarcie, że zrobi wszystko, żeby pozbyć się Pani Dyrektor oraz jej męża: „teraz idziemy na opłatek, a potem wypierdolimy Panią Dyrektor”, „Martyna opowiadała, że zniszczy dyrektorkę i Rolanda, że doprowadzi do sytuacji, że oni stąd wylecą”, „wielokrotnie powtarzała, że doprowadzi do zwolnienia jej”, „takich wstawek było kilka, że nie odpuści”. Prawie wszyscy pracownicy stwierdzili, że nie wierzą w postawione Panu Rolandowi Nowakowi zarzuty, że sytuacje są wymyślone przez Panią Martynę Rozwadowską, bądź zostały one w sposób absurdalny rozdmuchane. Zaznaczano jednocześnie jak mocno otoczka medialna wpływa obecnie na cały Teatr i atmosferę w zespole. W związku z tym wielu pracowników zgłaszało potrzebę organizowania spotkań pracowniczych przez Dyрекcję, ponieważ w obecnej sytuacji nie wiedzą co mają robić, co się dzieje, jak reagować na pytania z zewnątrz. Czują się zdezorientowani.

Podsumowanie

Podsumowując wszystkie zebrane w trakcie badania opinie, należy stwierdzić, że atmosfera w pracy ogólnie jest bardzo dobra. (...)

Warto zaznaczyć, że badanie miało charakter kompleksowy – wzięli w nim udział niemal wszyscy pracownicy, którzy mieli możliwość nie tylko wyrażenia opinii poprzez ankiety anonimowe, ale również podczas bezpośredniej rozmowy. W związku z tym ocena oparta jest na rzetelnych i obszernych danych. Pozytywna ocena tych relacji, dodatkowo w kontekście pojawiających się medialnie doniesień o powszechnych zachowaniach o charakterze przemocy psychicznej i fizycznej, na pewno jest czymś budującym.

(...)

Bez wątplenia jednak, cieniem na sytuację w Teatrze oraz aktualną atmosferę w pracy kładzie się przede wszystkim zamieszanie związane z pojawieniem się w mediach artykułów i reportaży o rzekomej przemocy w Teatrze im. Fredry w Gnieźnie, w których oskarżenia formułowane są m.in. przez aktorkę Martyną Rozwadowską. Wskazywała, że była poddawana przemocy, nie tylko psychicznej, ale również fizycznej, której sprawcą miał być Pan Roland Nowak, przy jednoczesnym braku reakcji Pani Dyrektor Joanny Nowak. Takie zachowania miały mieć charakter powszechny. To wywołało lawinę pytań oraz doprowadziło zdaniem większości rozmówców do naruszenia dotychczasowego dobrego wizerunku Teatru oraz osób w nim zatrudnionych. Pracownicy mówią, że artykuł w GW rozpętał aferę wokół Teatru, a oni nie do końca wiedzą jak postępować w tej sytuacji, również na zewnątrz. Wielu pracowników mówiło, że męczy ich ta sytuacja. Większość odczuwa żal do Pani Martyny. Padały określenia „jestem na nią wściekła/y”, „to co zrobiła jest obrzydliwe”, „jestem w szoku”, „jest mu smutno”, „nie wyobrażam sobie dalszej współpracy z Panią Martyną”. To wszystko bardzo mocno wpłynęło na relacje i niestety spowodowało większe podziały. Znamienne jest to, że Pani Martyna przedstawia siebie jako ofiarę, a większość pracowników nie tylko nie podziela tego stanowiska, a wręcz jest zdania że to autorka oskarżeń jest osobą przemocową. Świadczenie opisanych w skardze zachowań uważali, że Pani Martyna „ubarwiła te historie”, „zmanipulowała je”, „odgrywa medialnie swoją rolę, w końcu jest aktorką”. Ataki medialne na Dyrektor i Rolanda Nowaka miały być związane z chęcią rozwiązania z Panią Martyną stosunku pracy.

Nie zmienia to faktu, że tak jak opisano to w niniejszym raporcie, pojawiają się pojedyncze głosy (w zasadzie dwa), że pewne sytuacje nie powinny mieć miejsca i źle wpływają na poszczególnych pracowników. Pojawiają się pojedyncze uwagi, że różni członkowie zespołu aktorskiego przekraczają określone granice. Wszystkie takie potencjalne zachowania, nawet jeżeli odbierane są negatywnie tylko przez niektórych członków zespołu, muszą być monitorowane, omawiane, a wobec osób dopuszczających się niewłaściwych zachowań, powinny być wyciągane konsekwencje. Powinno się w związku z tym również budować otwartą komunikację. Jest to niezbędne do tworzenia inkluzywnego środowiska pracy.

Chciałbym podkreślić, że niniejszy raport ma celu diagnozę atmosfery w pracy, a w raporcie przedstawione zostały opinie pracowników w tym zakresie. Ocenę czy doszło do mobbingu wobec Pani Martynty Rozwadowskiej przeprowadza powołana w Teatrze komisja, która kompleksowo bada wszystkie sformułowane oskarżenia i wyrazi w tym zakresie swoją opinię.

NALEŻY JASNO PODKREŚLIĆ, ŻE W TEATRZE IM. ALEKSANDRA FREDRY W GNIEŹNIE NA PEWNO NIE WYSTĘPUJĄ POWSZECHNIE ZACHOWANIA O CHARAKTERZE PRZEMOCY PSYCHICZNEJ CZY FIZYCZNEJ, O ILE W OGÓLE WYSTĘPUJĄ, A ZDECYDOWANEJ WIĘKSZOŚCI PRACOWNIKÓW PRACUJE SIĘ BARDZO DOBRZE.

Przygotował:
Marcin Rak