

ALKOHOL W POLSKIM TEATRZE.

RAPORT Z BADAŃ.

Bogna Kietlińska-Radwańska (Uniwersytet Warszawski)

Monika Kwaśniewska (Uniwersytet Jagielloński)

Katarzyna Waligóra (Uniwersytet Jagielloński)

Kraków i Warszawa, 2025



Raport został opublikowany dzięki wsparciu Instytutu Teatralnego im. Zbigniewa Raszeńskiego.

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie 3

Metodologia 4

Kluczowe wnioski 6

Dane metryczkowe – kim są respondenci? 8

Omówienie wyników 13

Zakończenie 35

Biogramy 36

WPROWADZENIE

Ankieta została opracowana i przeprowadzona w ramach projektu badawczego *Przemoc w teatrze – praktyki, dyskursy, alternatywy*, finansowanego ze środków Priorytetowego Obszaru Badawczego Heritage w ramach programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” w Uniwersytecie Jagiellońskim. Zespół badawczy tworzyły osoby o interdyscyplinarnym przygotowaniu – teatrologicznym i socjologicznym – w składzie: dr Bogna Kietlińska-Radwańska, dr Monika Kwaśniewska-Mikuła oraz dr Katarzyna Waligóra; konsultacji merytorycznej udzielił mgr Tymon Kietliński-Radwański. Opracowania wyników dokonała dr Bogna Kietlińska-Radwańska, przygotowując zestawienia i wizualizacje danych.

Motywacją do przeprowadzenia badania była hipoteza, że problem obecności używek w teatrze, procesach artystycznych i środowisku artystycznym istnieje i niejednokrotnie przybiera alarmujące formy. Świadczyć może o tym dyskusja o przemocy w teatrze, w której alkohol, a czasem i narkotyki są często bohaterem drugiego planu. Naszym celem było zbadanie:

1. czy faktycznie używki są obecne w teatrze nie tylko w miejscu, ale też w czasie pracy;
2. jakie sytuacje sprzyjają sięgnięciu po używki;
3. czy istnieje środowiskowa presja prowadząca do spożywania alkoholu i/lub narkotyków;
4. jakie jest nastawienie środowiska do używek;
5. czy istnieje korelacja między przemocą a sięgnięciem po używki;
6. jakie strategie radzenia sobie z problemem stosowane przez instytucje znają osoby ankietowane.

Już duże zainteresowanie udziałem w badaniu wskazuje, że jest to ważny temat, który budzi żywe reakcje w środowisku. Mamy nadzieję, że wyniki naszej ankiety pozwolą lepiej zrozumieć problem, zmapować go i wesprzeć procesy jego rozwiązywania.

METODOLOGIA

Temat używek w środowisku teatralnym to wciąż rzadko eksploatowany obszar badawczy, mimo że stanowi ważny element codziennego funkcjonowania instytucji kultury. Badanie o charakterze ilościowo-jakościowym przeprowadziłyśmy wśród osób pracujących w polskich teatrach publicznych i niepublicznych (N=304). Jego celem było rozpoznanie praktyk związanych z używaniem legalnych, warunkowo legalnych i nielegalnych substancji psychoaktywnych (alkohol, marihuana, ketamina, kokaina i inne) w kontekście pracy zawodowej w teatrze oraz zbadanie postrzegania norm społecznych, motywacji i konsekwencji tych praktyk. Kwestionariusz opracowałyśmy w formie anonimowej ankiety internetowej, dostępnej na platformie eBadania.pl w okresie od 5 października do 5 grudnia 2023 roku. Udostępniałyśmy go za pośrednictwem mediów społecznościowych, portalu e-teatr.pl, a także rozesłałyśmy do 119 teatrów publicznych, organizacji zawodowych¹ oraz poprzez osobiste sieci kontaktów. Kwestionariusz składał się z 46 pytań – zarówno zamkniętych, jak i otwartych – odnoszących się do obecności substancji psychoaktywnych w środowisku teatralnym. Został on podzielony na dwie wyraźne części:

- pierwsza dotyczyła praktyk własnych respondentów,
- druga koncentrowała się na zachowaniach zaobserwowanych u innych osób w miejscu pracy.

Pytania zamknięte dotyczyły m.in. rodzaju używek, częstotliwości ich stosowania, sytuacji, w których dochodzi do ich konsumpcji, relacji tych praktyk z miejscem pracy, a także percepcji norm społecznych i ewentualnych sankcji. Pytania otwarte pozwalały natomiast na pogłębienie wypowiedzi, opis kontekstów emocjonalnych i społecznych, oraz refleksję nad obserwowanymi zmianami w środowisku.

Zależało nam na tym, by tytuł kwestionariusza nie sugerował z góry przyjętej oceny ani nie budził oporu poznawczego – dlatego zdecydowałyśmy się na sformułowanie neutralne: *Alkohol*

1. Związek Zawodowy Aktorów Polskich (ZZAP), Związek Artystów Scen Polskich (ZASP), Gilda Polskich Reżyserek i Reżyserów Teatralnych oraz Stowarzyszenie Dyrektorów Teatrów.

i narkotyki w polskim teatrze. Żadne z pytań nie było obowiązkowe – w związku z tym, w analizie wyników pojawia się kategoria „brak danych” (bd), odnosząca się zarówno do osób, którym dane pytanie nie zostało wyświetlone ze względu na wcześniejszą odpowiedź na pytanie filtrujące, jak i tych, które świadomie pominęły odpowiedź. Na końcu kwestionariusza istniała możliwość pozostawienia komentarza o dowolnej treści.

Struktura badania została podzielona na dwie części – pierwszą dotyczącą alkoholu, drugą narkotyków – przy czym w obu przypadkach zastosowano analogiczne pytania. Na wstępie respondenci zapoznawali się z naszymi roboczymi definicjami używanych pojęć:

Alkohol – każda substancja zawierająca powyżej 0,5% alkoholu etylowego, np. piwo, wino, wódka, whisky, koniak, rum, gin, tequila, brandy, likiery, drinki na bazie tych alkoholi (z wyłączeniem ich wersji bezalkoholowych).

Narkotyki – substancje działające na ośrodkowy układ nerwowy, przyjmowane w celu odurzenia lub pobudzenia, w tym także leki stosowane niezgodnie z ich przeznaczeniem medycznym, bez zaleceń lekarza (również mikrodawkowanie). Przykłady: marihuana, haszysz, kokaina, amfetamina, LSD, grzyby halucynogenne, ecstasy, ketamina, opium, heroina, kodeina, metadon.

Świadome byliśmy również tego, że praca teatralna często wykracza poza ścisłe ramy instytucjonalne – odbywa się nie tylko na scenie czy w siedzibie teatru, ale również w przestrzeniach prywatnych, kawiarniach, barach czy plenerach. Dlatego ankieta zawierała także dwie istotne definicje kontekstowe:

Miejsce pracy – każda przestrzeń, w której wykonywana jest praca, niezależnie od jej formalnego statusu (instytucja, mieszkanie prywatne, lokal gastronomiczny).

Sytuacja związana z pracą – zdarzenie, które ma miejsce w przestrzeni pracy, ale nie jest bezpośrednio związane z jej wykonywaniem (np. rozmowa w bufecie teatralnym), lub zdarzenie, które odbywa się poza miejscem pracy, ale dotyczy spraw zawodowych (np. wspólne wyjście po próbie, omawianie projektu w kawiarni).

W dalszej części raportu omawiamy wyłącznie dane związane ze spożywaniem alkoholu. Obecności narkotyków wśród osób pracujących w polskich teatrach poświęcimy oddzielny raport, który uwzględni nie tylko dane zebrane w ramach niniejszej ankiety, lecz także wyniki pogłębionych badań jakościowych, prowadzonych z przedstawicielkami i przedstawicielami środowiska teatralnego. Temat ten ze względu na swoją złożoność, społeczną tabuizację oraz potencjalne konsekwencje zawodowe i zdrowotne, wymaga odrębnej, pogłębionej analizy.

KLUCZOWE WNIOSKI

1. Alkohol jest powszechnie obecny w środowisku teatralnym – pełni funkcje towarzyskie, rytualne i integracyjne, zwłaszcza w kontekście premier, bankietów czy nieformalnych spotkań zespołu.
2. Spożywanie alkoholu bywa sposobem radzenia sobie ze stresem, napięciem i ekspozycją emocjonalną związaną z pracą artystyczną, a także w niektórych przypadkach – środkiem „pobudzającym twórczość”.
3. Normy dotyczące używania substancji psychoaktywnych w środowisku teatralnym cechuje wyraźna niespójność. Oficjalne zakazy i regulacje instytucjonalne – często zapisane w dokumentach wewnętrznych lub wynikające z przepisów prawa pracy – współistnieją z nieformalnym, milczącym przyzwoleniem na obecność używek w codziennym funkcjonowaniu zespołów teatralnych.
4. Praca w stanie nietrzeźwości niejednokrotnie nie wiąże się z żadnymi konsekwencjami, co wskazuje na brak realnych mechanizmów odpowiedzialności.
5. Alkohol czasem towarzyszy przekraczaniu granic i przemocy w szczególności w kontekstach hierarchicznych i zależności zawodowej, np. między reżyserem a aktorką, dyrektorem a zespołem.
6. Potrzebna jest systemowa zmiana kultury pracy opartej na jasnych zasadach – również w kontekście alkoholu – i realnych politykach bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania przemocy.
7. W wielu przypadkach świadkowie i osoby doświadczające przemocy pozostają bez wsparcia, a kultura milczenia i normalizacji nadużyć utrudnia interwencję.
8. Spożywanie alkoholu w pracy często wiąże się z ambiwalencją emocjonalną. Z jednej strony jest częścią wspólnoty, z drugiej źródłem niepokoju i dyskomfortu.

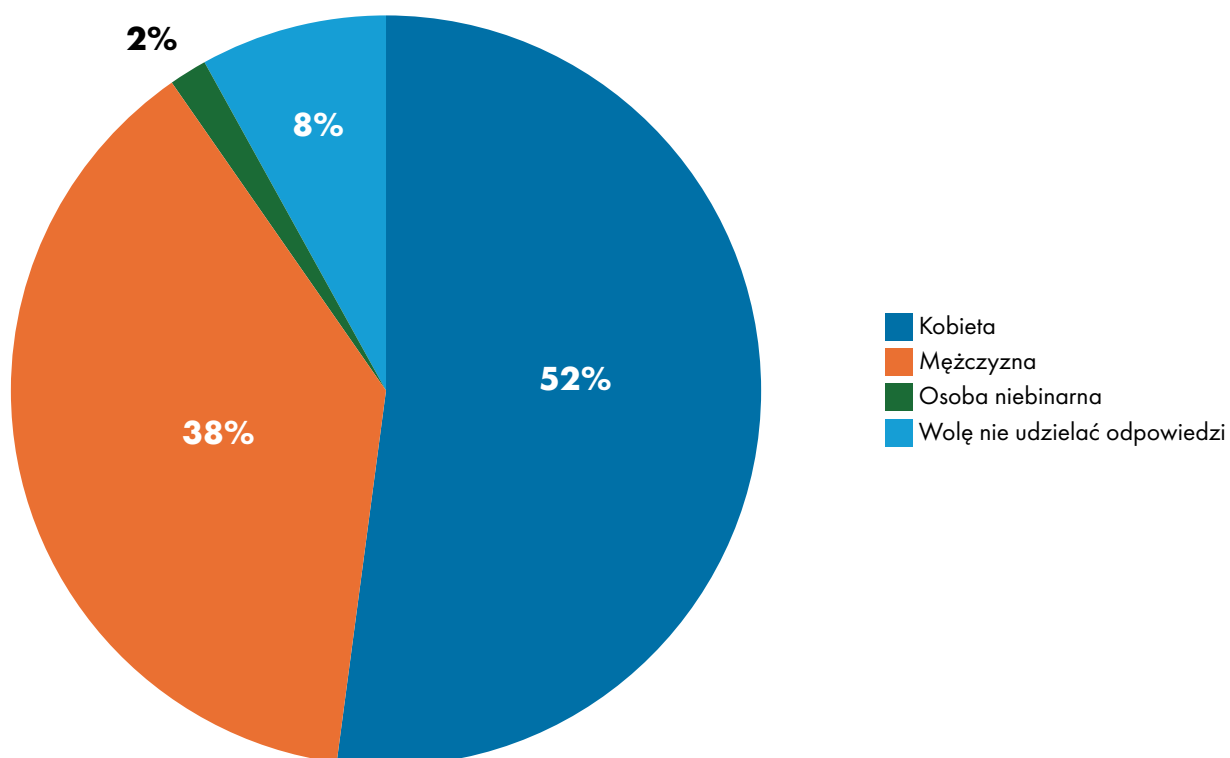
9. Alkohol w teatrze to nie tylko kwestia indywidualna, ale strukturalna, związana z organizacją pracy, relacjami władzy, nieformalnymi normami i kulturą środowiskową.
10. W środowisku teatralnym widoczna jest potrzeba rozmowy o używkach, zdrowiu psychicznym i granicach w pracy twórczej. Respondenci i respondentki często wyrażali chęć zmiany, gotowość do autorefleksji oraz potrzebę wsparcia instytucjonalnego i edukacji w zakresie bezpieczniejszego funkcjonowania w teatrze.

DANE METRYCZKOWE

– KIM SĄ RESPONDENCI?

Osoby biorące udział w badaniu reprezentują szerokie spektrum środowiska teatralnego. Wśród respondentów znajdują się zarówno osoby zatrudnione na stałe w instytucjach (np. dyrekcja, zespół zarządzający, dział programowy), jak i współpracownicy zewnętrzni – freelancerzy, fotografki, badacze, krytyczki teatralne. Część wypowiedzi dotyczy aktualnych doświadczeń pracy w teatrze, inne wspomnień z wcześniejszych etapów kariery. Pojawiają się także głosy osób, które obecnie pozostają „na zewnątrz” instytucji, ale wcześniej były z nią mocno związane.

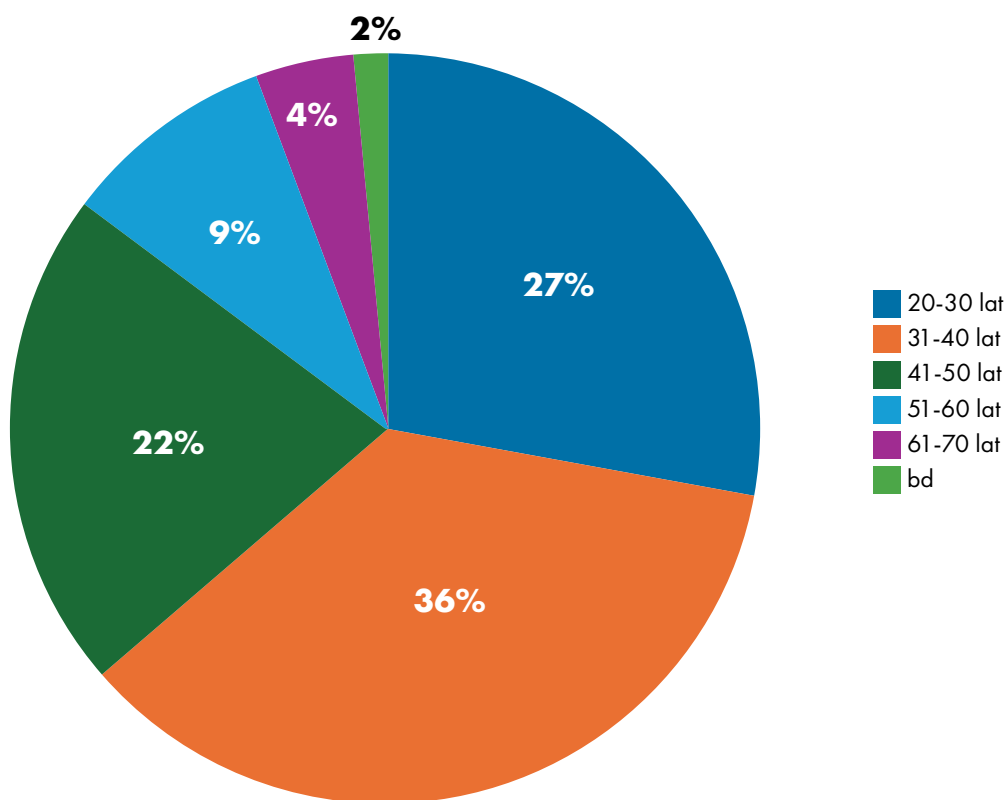
Wykres 1. Płeć.



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

W badaniu wzięły udział osoby o zróżnicowanej tożsamości płciowej. Większość to osoby identyfikujące się jako kobiety. Wskazuje to na istotną reprezentację kobiecego głosu w analizie praktyk i norm związanych z używkami w teatrze. Może to odzwierciedlać także rzeczywisty udział kobiet w instytucjach kultury (szczególnie w działach programowych, edukacyjnych, kuratorskich)². Mężczyźni stanowili znaczącą, choć mniej liczną część próby. Ich wypowiedzi i wybory mogą różnić się od kobiecych, m.in. ze względu na odmienne doświadczenia związane z hierarchią instytucjonalną, oczekiwaniami dotyczącymi zachowań w miejscu pracy czy sposobem postrzegania ryzyka związanego z używkami. W badaniu wzięły również udział dwie osoby niebinarne, a niewielka grupa respondentów zdecydowała się nie ujawniać swojej tożsamości płciowej.

Wykres 2. Wiek.



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

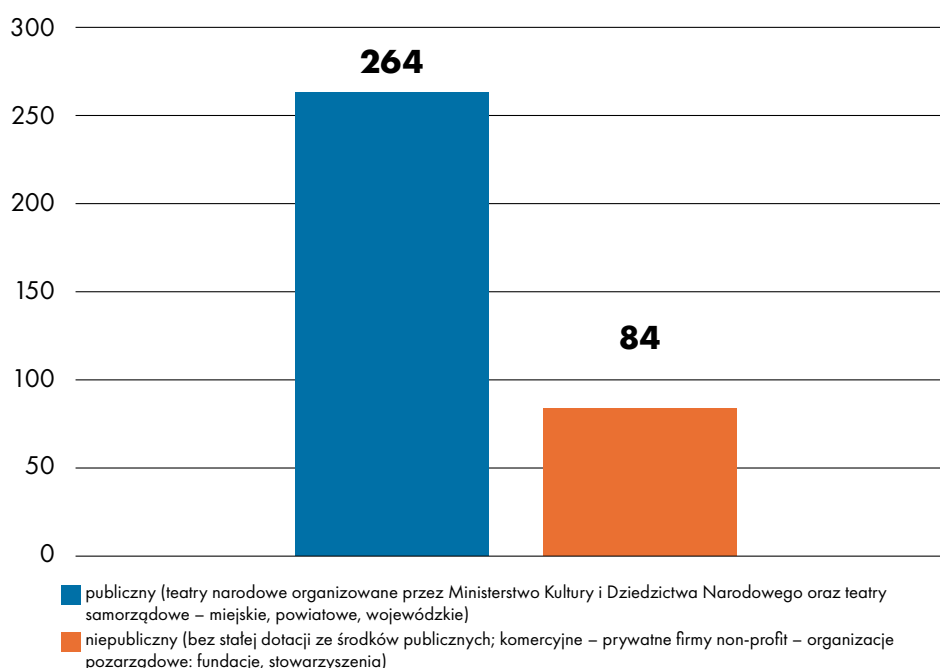
Badanie objęło niemal pełne spektrum wiekowe – od osób młodych, dopiero rozpoczynających pracę w teatrze, po osoby doświadczone, związane z instytucjami przez dekady. Dominacja grupy 31-40 lat sugeruje, że najwięcej odpowiedzi pochodziło od osób aktywnych zawodowo,

2. Potwierdzają to dane w raporcie: Dorota Ilczuk, Anna Karpińska we współpracy z Agnieszką Skruczaj-Olejnik Maxem Bieleckim Antonim Rosochackim Ziemowitem Sochą Stanisławem Trzczańskim *Policzone i policzeni artyści, twórcy i wykonawcy w Polsce*, Warszawa 2024, https://swps.pl/images/DO-KUMENTY/Policzone_policzeni_2024_Raport_ONLINE-4.pdf?_gl=1*uiic9n*_up*MQ..*_ga*NTQ2Mjc0Nj11LjE3NDU5NDk4ODA.*_ga_KWLY-61927T*MTc0NTk0OTg3Ny4xLjAuMTc0NTk0OTg3Ny4wLjAuMA.., dostęp 29.04.2025, s. 45.

często na etapie stabilizacji kariery. Ich wypowiedzi mogą więc odzwierciedlać zarówno realia pracy, jak i społeczne oczekiwania wobec „dorosłych profesjonalistów”. Kolejną grupą to osoby w przedziale wieku od 41 do 50 lat, często mocno osadzone w strukturach instytucji. Ich wypowiedzi mogą bardziej akcentować normy instytucjonalne, odpowiedzialność, a także przemiany w kulturze pracy na przestrzeni lat. Respondentki i respondenci w wieku 51-60 lat, choć stanowią mniejszy odsetek, ich perspektywa wnosi cenny wymiar historyczny. Osoby w tej grupie pamiętają inne style zarządzania i wzorce integracji zespołów, a także inne poziomy przyzwolenia na określone zachowania (np. picie w miejscu pracy w latach 90.). Wreszcie nieliczna, ale istotna grupa badanych w wieku 61-70 lat, może obejmować emerytowanych pracowników teatru lub osoby wciąż aktywne, ale z bardzo długim doświadczeniem zawodowym. Ich spojrzenie może być bardziej retrospektywne – wskazywać na zmiany w obyczajowości i kulturze instytucjonalnej.

Wykres 3.

W jakim teatrze pracujesz? (N= 348, w lb, pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Respondenci mieli możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi, co pozwoliło uwzględnić osoby pracujące w różnych teatrach lub współpracujące z wieloma instytucjami. Zdecydowana większość pracuje lub współpracuje z teatrami publicznymi. To potwierdza, że głównym kontekstem analizowanych praktyk dotyczących używek jest środowisko instytucjonalne – z jego

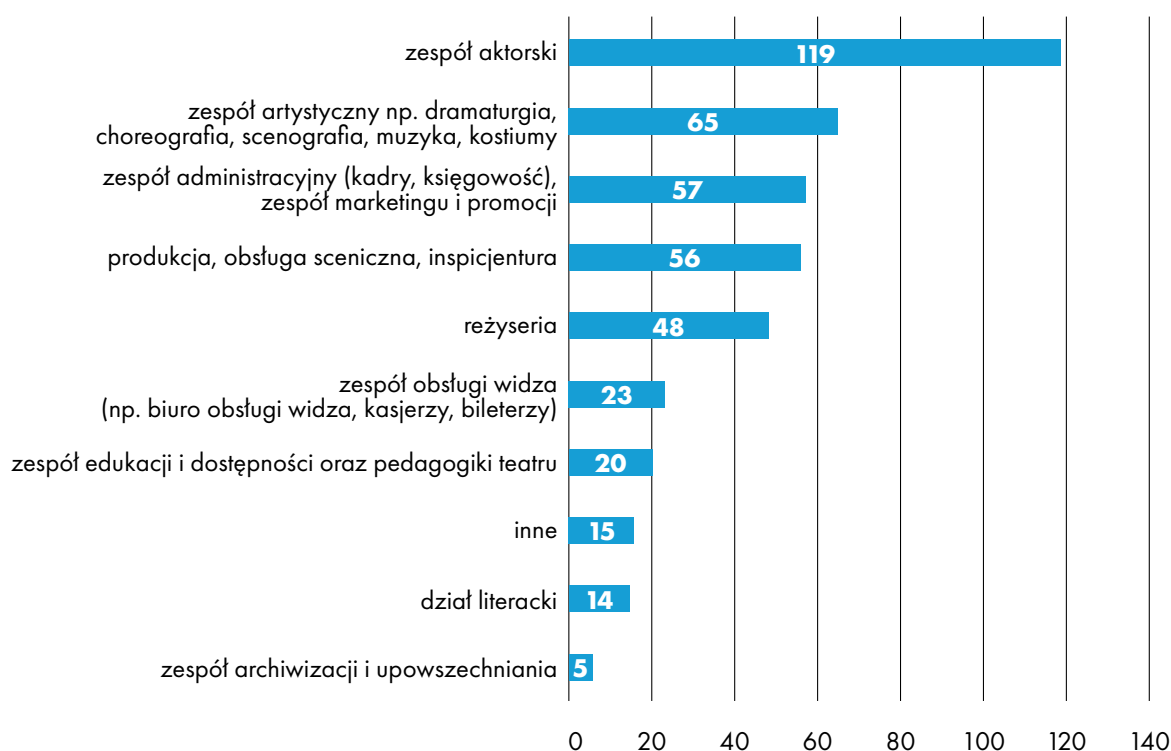
formalnymi strukturami, hierarchią, regulaminami i presją norm społecznych. Mniejszość wskazała na współpracę z teatrami niepublicznymi. To grupa często działająca w bardziej elastycznych warunkach, z większą autonomią i innymi warunkami pracy, co może wpływać na odmienny sposób postrzegania używek, ryzyka, norm towarzyskich i granic odpowiedzialności. Fakt, że pytanie było wielokrotnego wyboru, sugeruje, że część osób funkcjonuje na styku obu światów, co dodatkowo uwrażliwia je na różnice kulturowe, organizacyjne i etyczne między instytucjami publicznymi a niezależnymi. Wyniki te są też ważne z punktu widzenia polityki kultury. Pokazują bowiem, że zjawisko używek w teatrze nie ogranicza się do „alternatywy” lecz jest obecne w głównym nurcie życia instytucjonalnego.

Wykres 4.

Jaką funkcję bądź jakie funkcje pełnisz w teatrze?

Zaznacz grupę lub grupy zawodowe, do której/których należysz.

(N=422, w lb, pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Wykres przedstawia liczbowy rozkład odpowiedzi. Łącznie udzielono 422 wskazań, co oznacza, że część respondentek i respondentów zadeklarowała przynależność do więcej niż jednej grupy zawodowej. Zdecydowana większość odpowiedzi pochodzi od osób bezpośrednio związanych z procesem twórczym lub produkcją artystyczną. To właśnie te grupy (aktorzy, artyści, reżyserzy, technicy) najczęściej uczestniczą w wydarzeniach, które sprzyjają używkom,

takich jak: próby, premiery, bankiety, praca wieczorami i w nieregularnym rytmie. Mniejsza reprezentacja grup administracyjnych, obsługowych i edukacyjnych może sugerować ich mniejsze zaangażowanie w sfery towarzyskie i nieformalne, lub ostrożniejsze podejście do wypowiedzi na temat używek.

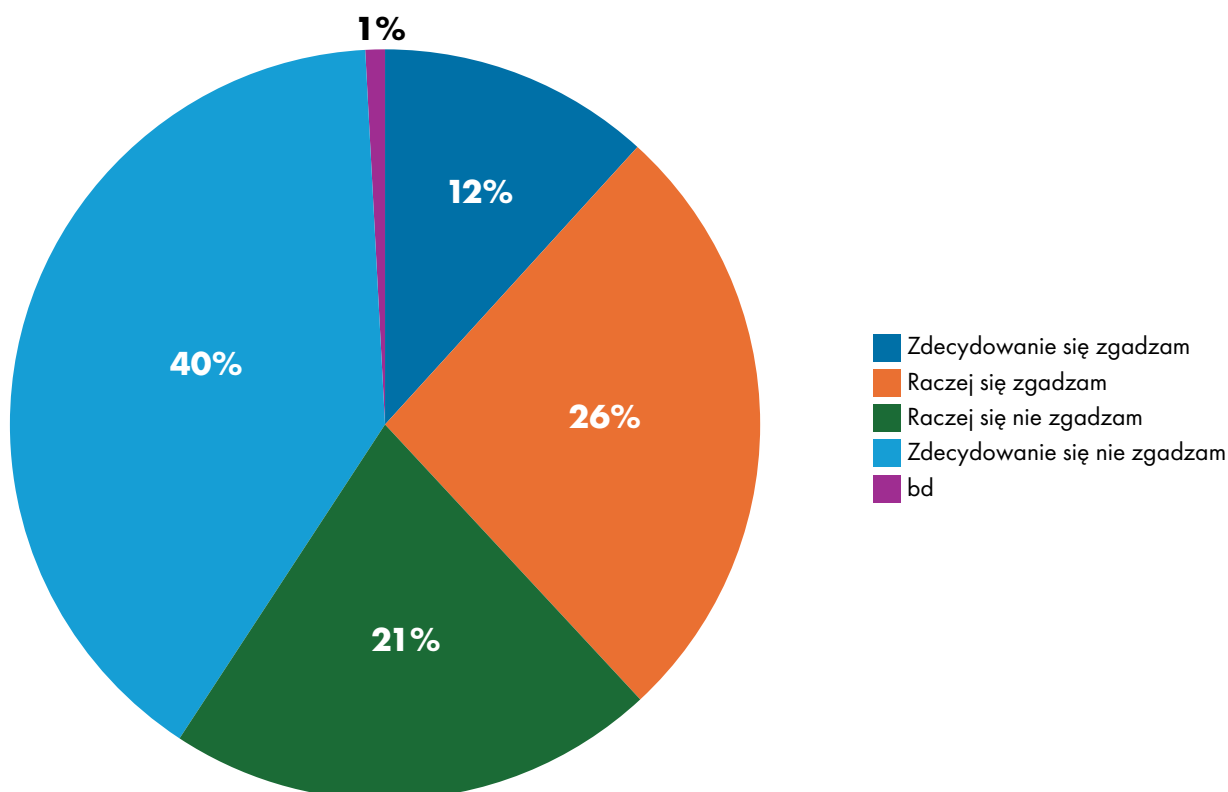
Aktorzy i aktorki stanowili najliczniej reprezentowaną grupę w badaniu. Jest to też najliczniejsza grupa zawodowa w teatrze³. Ich obecność jest kluczowa, ponieważ to oni często znajdują się w centrum teatralnego „życia społecznego” i są intensywnie obecni w przestrzeniach prób, premier, spotkań i bankietów, czyli sytuacji, w których pojawiają się także używki. W zespole administracyjnym, w marketingu i promocji osoby często funkcjonują bliżej zarządzania i formalnej struktury instytucji. Ich obecność w badaniu pozwala z kolei uchwycić, jak wygląda temat używek z perspektywy zaplecza, formalnych zasad i relacji z kadrą artystyczną. Natomiast pracownicy techniczni i koordynatorzy pracy scenicznej to osoby odpowiedzialne za codzienny rytm spektakli. Ich perspektywa może ujawniać, jak i gdzie dochodzi do „codziennego” kontaktu z używkami – zwłaszcza w trybie powtarzalnych działań, pracy fizycznej, napięć i nieregularnych godzin. Zespół artystyczny (np. choreografia, scenografia, muzyka, kostiumy) to zróżnicowana grupa twórczyni i twórców, często współpracujących projektowo lub niezależnie od struktury etatowej. Ich spojrzenie może wnosić perspektywę pracy koncepcyjnej i „zza kulis”, gdzie napięcia twórcze również wpływają na obecność substancji psychoaktywnych. Osoby te pracują w wielu różnych instytucjach, dlatego ich obserwacje wykraczają poza ramy jednego teatru. Wreszcie reżyserzy i reżyserki oraz dramaturdzy i dramatrużki mają wpływ na atmosferę pracy, rytm prób, intensywność emocji w zespole. To także grupa, która często odpowiada za kształt kultury pracy w zespole twórczym – ich podejście może normalizować lub kwestionować obecność używek.

3. Dorota Ilczuk, Anna Karpińska, Piotr Majewski, Paweł Płoski, Anna Szczęblewska, *Scena polska 2024. Pracując w teatrze*, Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszeńskiego, Warszawa 2024, <https://www.instytut-teatralny.pl/2025/03/20/scena-polska-2024-pracujac-w-teatrze-raport-z-badan/>, dostęp: 25.03.2025, s. 44.

OMÓWIENIE WYNIKÓW

Wykres 5.

Są sytuacje, kiedy spożywanie alkoholu w miejscu i w czasie pracy jest dopuszczalne. (N=304)

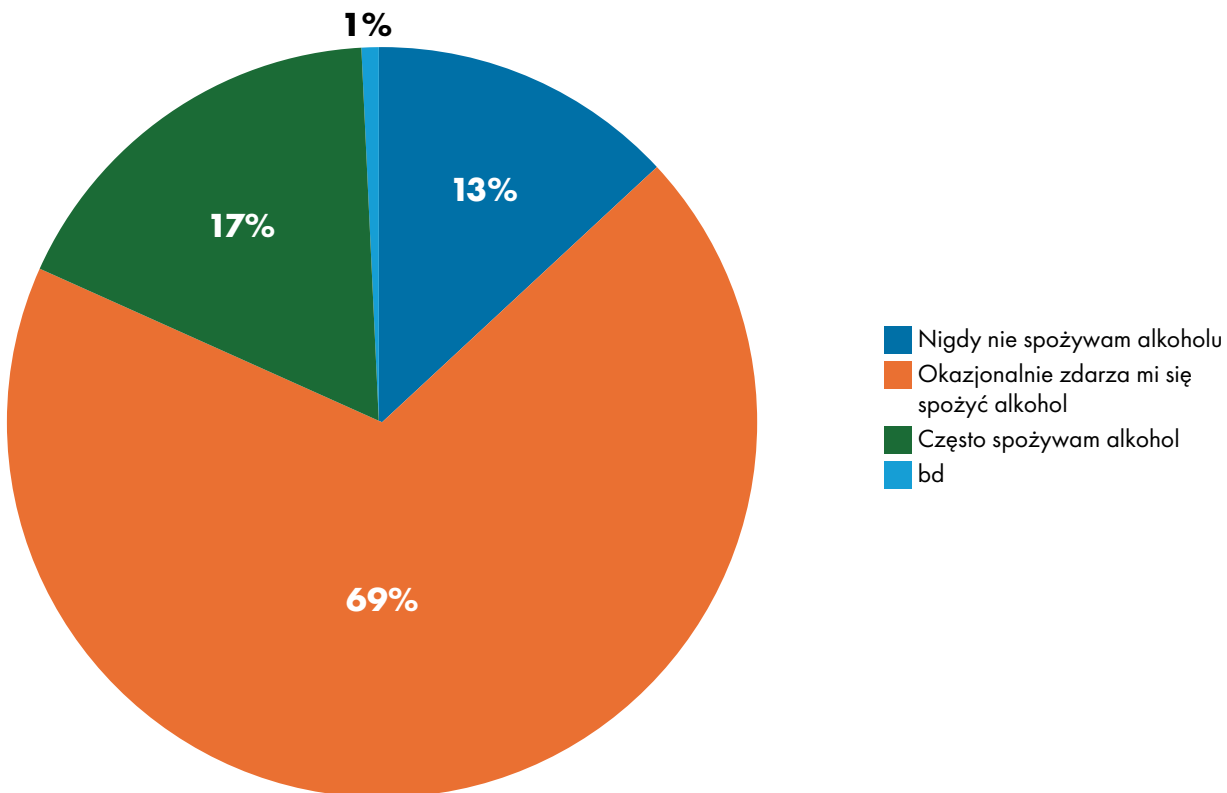


Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Łącznie 38% respondentów wyraża zgodę na możliwość picia alkoholu w miejscu i w czasie pracy, choć częściej są to odpowiedzi „raczej się zgadzam”, a nie stanowcze. Pokazuje to, że w części środowiska istnieje pewne przyzwolenie na obecność alkoholu w przestrzeni zawodowej. 61% badanych deklaruje brak zgody – przy czym 40% stanowczo sprzeciwia się takiej praktyce. To może świadczyć o wyraźnym napięciu w środowisku teatralnym między realnie istniejącymi zwyczajami (np. symboliczne picie wina po premierze) a normami formalnymi i deklaracyjnymi, opartymi na profesjonalizmie, bezpieczeństwie i odpowiedzialności zawodowej. Warto zwrócić uwagę, że nie ma jedności – odpowiedzi są rozproszone, co sugeruje brak jednoznacznej, wspólnej normy dotyczącej alkoholu w miejscu i w czasie pracy.

Wykres 6.

Które z tych zdań najlepiej charakteryzuje Twój stosunek do alkoholu?
(N=304)

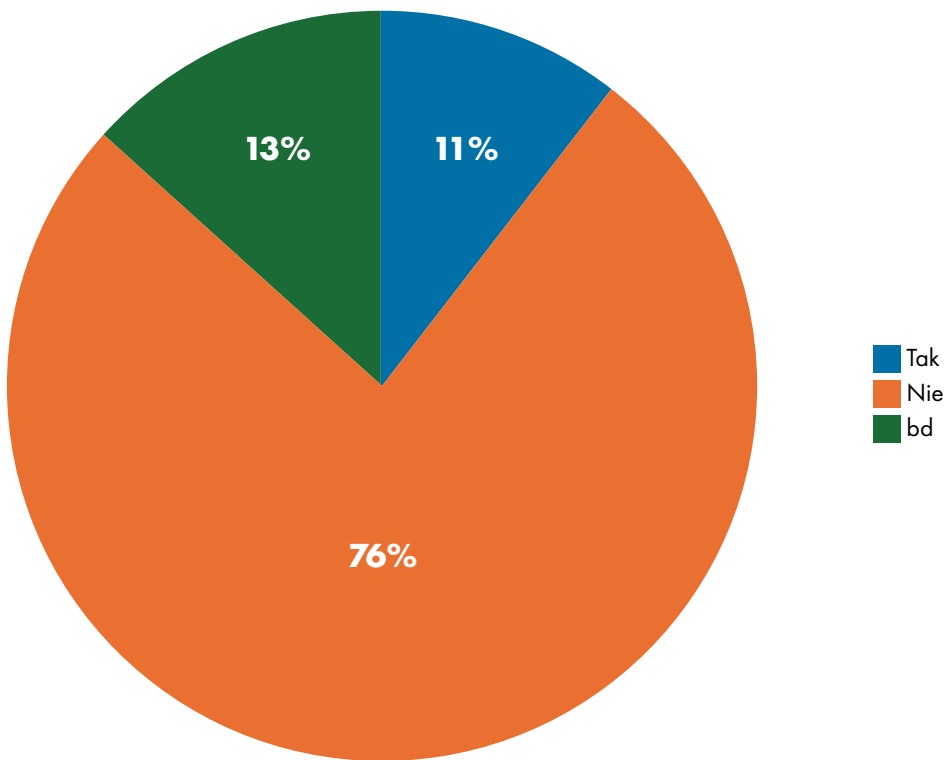


Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

To pytanie miało na celu rozpoznanie postaw i praktyk związanych z alkoholem na poziomie codziennego życia respondentów. Odpowiedzi pomagają określić, jak powszechne jest spożywanie alkoholu w tej grupie oraz z jaką częstotliwością się ono odbywa. Zdecydowana większość badanych (86%) deklaruje, że pije alkohol – okazjonalnie lub często. 17% badanych deklaruje częste spożywanie alkoholu. Ich obecność jest istotna, ponieważ może wskazywać na zwiększone ryzyko związane z nadużywaniem lub uzależnieniem, zwłaszcza w środowisku pracy o nieregularnym rytmie, wysokim poziomie stresu i silnej normie towarzyskiej. 13% badanych nie pije alkoholu w ogóle. To niewielka, ale ważna grupa – ich perspektywa może być istotna w kontekście norm środowiskowych, presji towarzyskiej i ewentualnej konieczności ukrywania abstynencji, jeśli ta jest odbierana jako „odstępstwo” od normy. Dane te jasno wskazują, że alkohol stanowi element kultury codziennej większości badanych, co znajduje potwierdzenie w jakościowych wypowiedziach o „symbolicznym” picu podczas premier, spotkań zespołu czy pracy kreatywnej. Równocześnie, warto pamiętać, że deklaracja „okazjonalnie” może obejmować bardzo różne praktyki – od rzadkiego toastu po systematyczne picie w każdej „wyjątkowej” sytuacji.

Wykres 7.

Czy zdarza się, że jesteś pod wpływem alkoholu w czasie pracy? (N=304)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

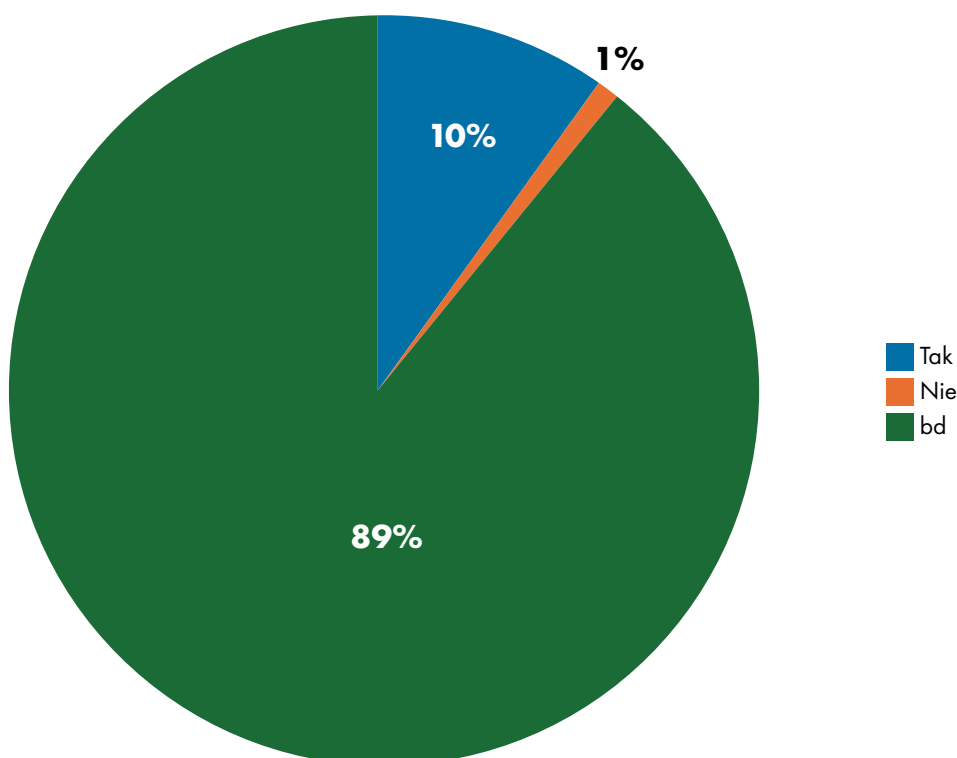
Pytanie to dotyczy praktyk faktycznego funkcjonowania pod wpływem alkoholu w kontekście zawodowym, a nie tylko deklaracji dotyczących poglądów lub okazjonalnego spożywania. Stanowi jeden z najbardziej bezpośrednich wskaźników rzeczywistego zjawiska obecności alkoholu w pracy teatralnej. Ponad 3/4 respondentów zadeklarowało, że nie bywa pod wpływem alkoholu w pracy. To ważna deklaracja, która w świetle wyników poprzednich pytań (np. pyt. 2, gdzie 86% badanych deklaruje spożywanie alkoholu) może sugerować, że dla większości badanych istnieje wyraźna granica między piciem a pracą, nawet jeśli alkohol bywa obecny wokół pracy (np. na premierach, w kuluarach, podczas bankietów).

11% respondentów odpowiedziało, że bywa pod wpływem alkoholu w czasie pracy. Biorąc pod uwagę, że mówimy o samoopisie w anonimowej ankiecie, można przypuszczać, że realna skala zjawiska może być większa, ale część osób waha się, czy przyznać się do tego wprost, nawet anonimowo. Wynik ten pokazuje, że alkohol w pracy, choć formalnie niedopuszczalny, występuje w praktyce, najpewniej w sposób selektywny, dyskretny, uzależniony od sytuacji i pozycji zawodowej. 13% osób ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi. To stosunkowo wysoki odsetek jak na pytanie zamknięte, co sugeruje, że pytanie mogło być odbierane jako ryzykowne, wrażliwe lub niewygodne. Może to też świadczyć o ambiwalencji norm, niejednoznaczności

definicji „bycia pod wpływem”, lub niechęci do przyznania się do naruszenia oficjalnej normy. Pytanie to odśladanie napięcie między oficjalną normą a praktyką instytucjonalną: nawet jeśli większość deklaruje trzeźwość, istnieje przestrzeń (i przyzwolenie) na picie w pracy – o czym mówią nie tylko dane z tego pytania, ale także cytaty z części jakościowej. Odsetek osób, które nie odpowiedziały na pytanie, może być sam w sobie wskaźnikiem normatywnego napięcia i potencjalnego tabu, nawet w badaniu anonimowym.

Wykres 8.

Czy zdarza się, że spożywasz alkohol w miejscu pracy? (N=304)

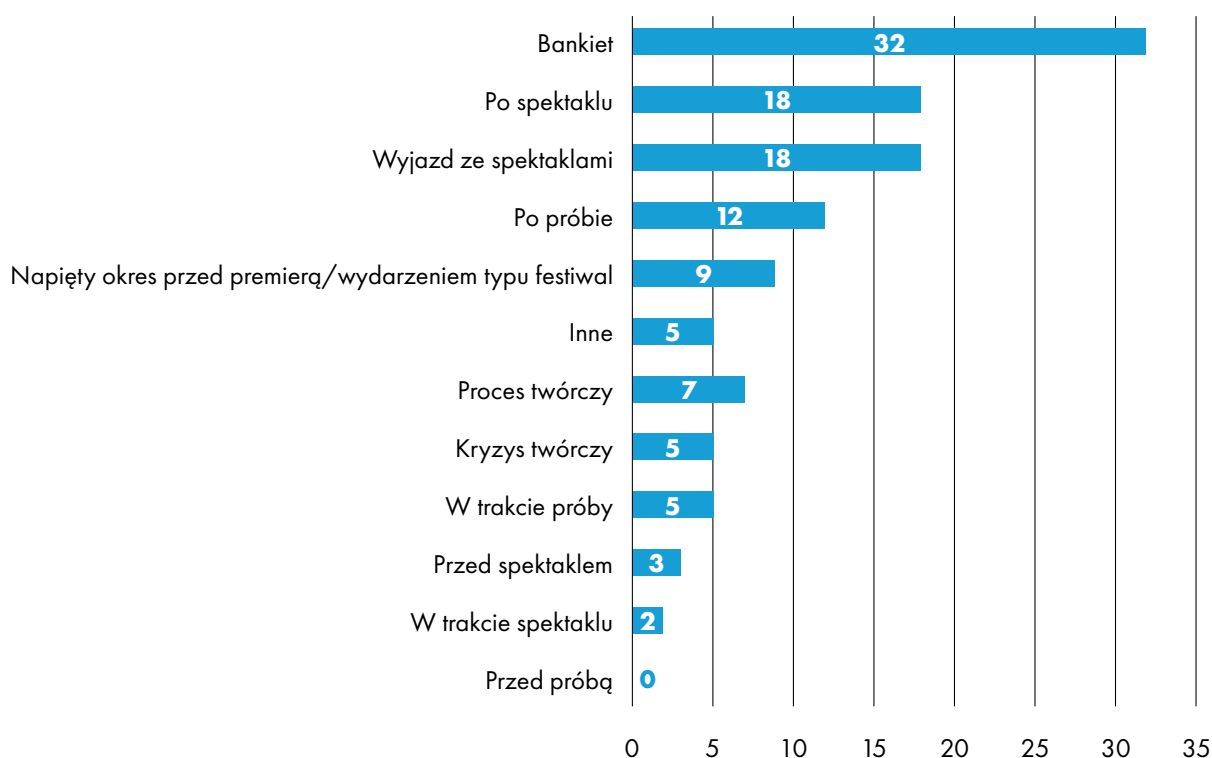


Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

10% badanych przyznało, że zdarza im się pić alkohol w miejscu pracy. To nieco mniej niż liczba osób, które w pytaniu 3 zadeklarowały bycie „pod wpływem” alkoholu w czasie pracy (11%). Można przypuszczać, że picie w miejscu pracy, jeśli się zdarza, ma charakter ukryty, subtelny, rytualny – i wymaga świadomego zarządzania widzialnością (np. picie „symboliczne”, w „bezpiecznych” godzinach, wśród zaufanych osób).

Wykres 9.

W jakich sytuacjach powiązanych z pracą spożywasz alkohol? (N=116, w lb, pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

W pytaniu o sytuacje, w jakich osoby spożywają alkohol w pracy, respondenci i respondenci mieli możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi, dzięki czemu wykres oddaje mapę realnych kontekstów zawodowych, w których alkohol jest obecny. Dane te pozwalają lepiej zrozumieć funkcje, jakie pełni alkohol w codzienności pracy teatralnej: od rytualnych po emocjonalno-regulacyjne. Najczęściej wskazywaną sytuacją jest bankiet, czyli wydarzenie towarzyszące premierze lub innemu znaczącemu momentowi pracy artystycznej. Picie alkoholu w tym kontekście ma charakter rytualny, symboliczny i wspólnotowy. Uczestnictwo w bankiecie wiąże się często z nieformalnymi relacjami, celebracją sukcesu, możliwością „rozluźnienia się” po okresie napięcia. Z kolei spożywanie alkoholu po spektaklu bywa formą rozładowania emocji, odreagowania intensywnego doświadczenia scenicznego. Może też pełnić funkcję integracyjną jako wspólne „wyjście z roli”, bycie razem po zakończonym wysiłku. W kontekście wyjazdów (festiwale, tournée) alkohol towarzyszy nierzadko poczuciu „zawieszenia norm”. Pracownicy są poza instytucją, w nowym środowisku, częściej spędzają czas razem, a granica między pracą a życiem towarzyskim się zaciera.

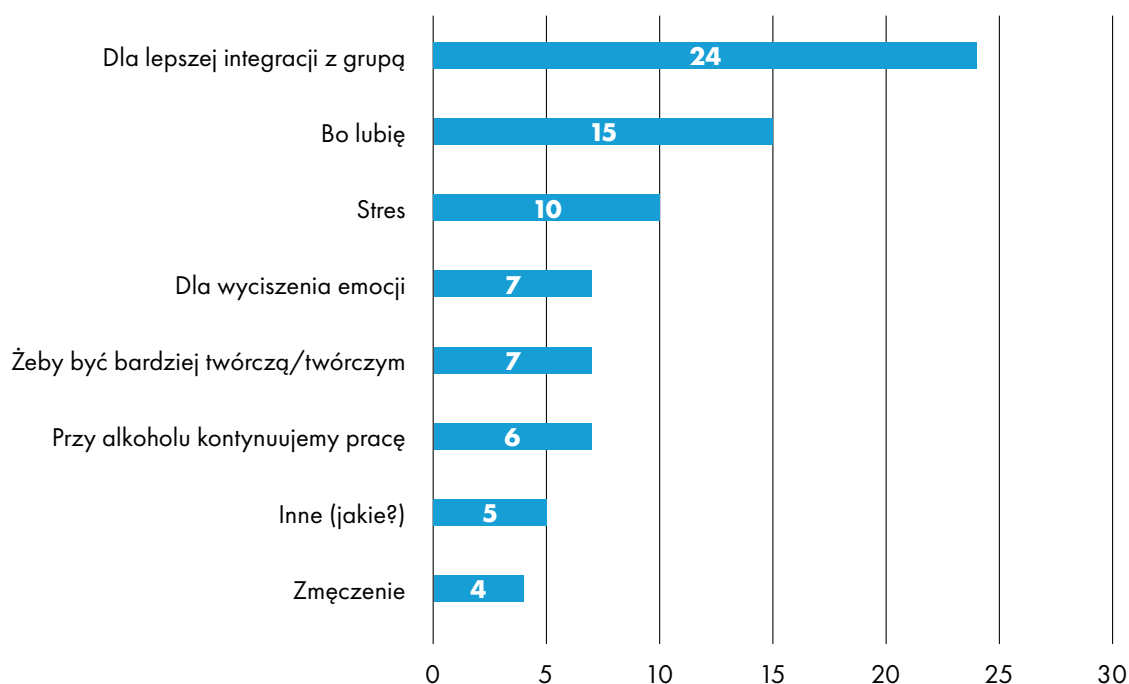
Wśród odpowiedzi udzielonych w kategorii „inne” najczęściej pojawiały się wzmianki o imprezach integracyjnych, zamknięciach sezonu, spotkaniach towarzyskich po pracy, a także

sytuacjach związanych z pracą zdalną lub twórczością wykonywaną w domu. Respondentki i respondenci wspominali również o wernisażach, otwarciach wydarzeń oraz spontanicznych sytuacjach, np. „zawsze, kiedy ktoś przyniesie alkohol”. Wskazuje to na obecność nieformalnych praktyk spożywania alkoholu, które nie mieszczą się w sztywnych ramach kalendarza instytucji, ale są silnie związane z dynamiką zespołu i kulturą środowiskową. Obecność osób niepijących i tych pijących w miejscu i czasie pracy sugeruje, że w środowisku istnieje wewnętrzne zróżnicowanie i potencjalne napięcia normatywne. Nie ma jednej wspólnej postawy wobec alkoholu, co może prowadzić do nieporozumień, niezręczności lub konfliktów (np. na tle odmowy picia, picia w pracy, ukrywania nawyków).

Zebrane przez nas dane sugerują, że większość respondentów unika spożywania alkoholu bezpośrednio przed lub w trakcie czynności wymagających koncentracji i odpowiedzialności (próby, spektakle). Jednak fakt, że kilka osób wskazało nawet „w trakcie spektaklu”, może świadczyć o istnieniu ukrytych, nieregulowanych zachowań, które bywają tolerowane w określonym kontekście lub w ramach pewnych przywilejów. Alkohol nie pojawia się przypadkowo. Jego obecność w pracy jest silnie osadzona w rytuale, strukturze emocjonalnej pracy i społecznych konwencjach środowiska teatralnego. Najczęstsze konteksty picia to moment po, czyli czas świętowania, odreagowania, rozluźnienia, wskazujący na alkohol jako narzędzie przejścia z roli zawodowej do prywatnej.

Wykres 10.

Z jakich powodów związanych z pracą sięgasz po alkohol? (N=78, w lb, pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Wśród najczęściej wskazywanych powodów sięgania po alkohol w kontekście zawodowym na pierwszym miejscu znalazła się potrzeba lepszej integracji z grupą. Wynik ten potwierdza, że alkohol pełni w teatrze przede wszystkim funkcję społeczną i wspólnototwórczą. Jest narzędziem budowania relacji, przełamywania dystansu, „oswajania” atmosfery, a także elementem wpisanym w środowiskowy zwyczaj. Spożywanie alkoholu niekoniecznie wynika więc z potrzeby jednostkowej, lecz ze świadomości bycia częścią zespołu i chęci utrzymania dobrych relacji.

Drugim najczęściej wskazywanym powodem było po prostu: „bo lubię”. Taka deklaracja sugeruje, że dla części respondentów picie alkoholu nie wynika ani z presji otoczenia, ani z przeciążenia pracą, lecz wiąże się z osobistą przyjemnością. Można jednak przypuszczać, że odpowiedź „bo lubię” bywa także formą uniku – próbą ukrycia przed sobą i innymi, że alkohol może stanowić problem. Jeśli coś sprawia przyjemność, trudno uznać to za kłopotliwe, a nawet jeśli budzi wątpliwości, przyjemność może pełnić funkcję usprawiedliwienia.

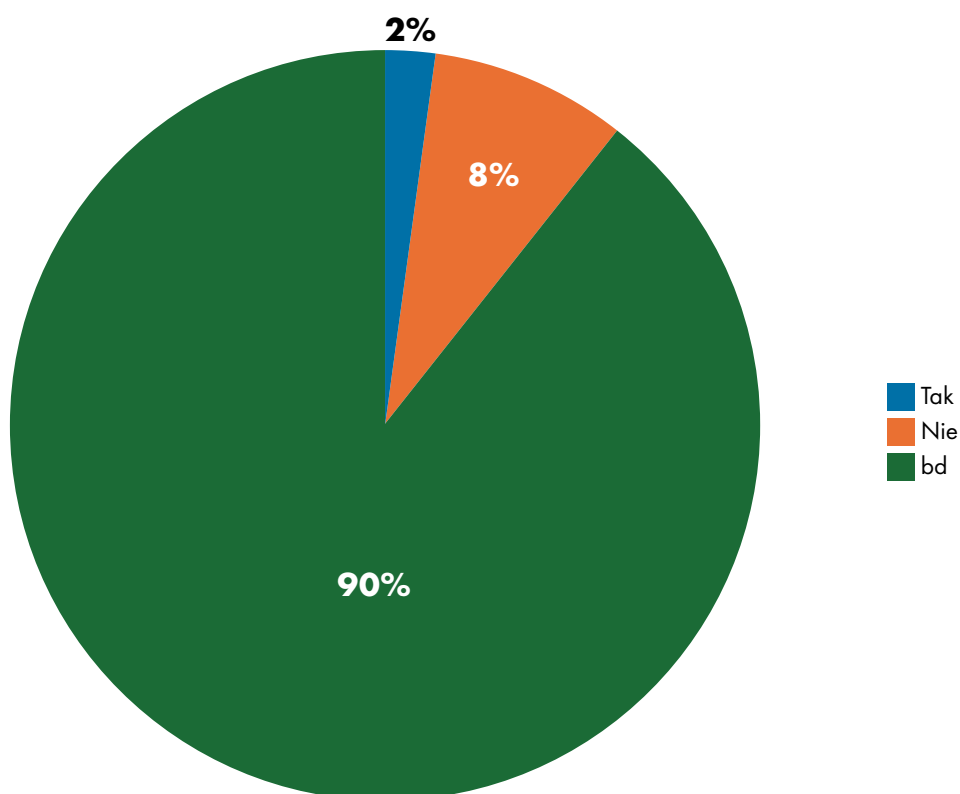
Kolejne motywacje odnoszą się już do funkcji regulacyjnych. Stres jako powód wskazało 10 osób, a po 7 osób zadeklarowało, że alkohol pomaga im wyciszyć emocje lub być bardziej twórczym/twórczą. Te odpowiedzi tworzą wspólny obszar, w którym alkohol pełni rolę narzędzia zarządzania napięciem psychicznym, afektem, przebudźcowaniem lub blokadą twórczą. W środowisku teatralnym, gdzie praca często wiąże się z ekspozycją emocjonalną, presją czasu, niestabilnością zatrudnienia i odpowiedzialnością zbiorową, użycie alkoholu staje się jedną ze strategii przetrwania i autoregulacji. Ponadto w niektórych przypadkach alkohol nie przerywa pracy, lecz jest jej tłem, uzupełnieniem, a być może wręcz – warunkiem jej kontynuacji.

Wśród odpowiedzi zakwalifikowanych jako „inne” respondenci wskazywali m.in. chęć odreagowania intensywnych emocji po pracy, napięcia wynikające z trudnych relacji w zespole oraz potrzebę odzyskania poczucia swobody czy „przestrzeni dla siebie”. Pojawiły się też motywacje związane z presją społeczną i potrzebą dopasowania się do grupy. Wskazuje to na złożone, emocjonalno-relacyjne funkcje alkoholu w pracy teatralnej, wykraczające poza prosty podział na przyjemność i stres.

Wyniki tego pytania pokazują, że alkohol w pracy teatralnej pełni wielofunkcyjną rolę: społeczną, emocjonalną, rytualną i praktyczną. Może być narzędziem integracji, ale też ucieczki, odprężenia, mobilizacji lub wsparcia twórczości. To, co łączy wszystkie te motywacje, to umiejscowienie alkoholu w szarej strefie między życiem prywatnym a zawodowym – tam, gdzie zespół artystyczny nie tylko „pracuje razem”, ale też razem świętuje, zmaga się, tworzy i odreagowuje. Interpretacja tych danych pozwala dostrzec, że alkohol nie pojawia się jako zewnętrzny dodatek, lecz bywa elementem towarzyszącym codzienności instytucji kultury, niosącym ze sobą zarówno wspólnotę, jak i napięcia.

Wykres 11.

Zdarza mi się czuć wstyd za swoje zachowanie pod wpływem alkoholu w miejscu/czasie pracy/po pracy (w grupie osób, z którymi pracuję). (N=304)

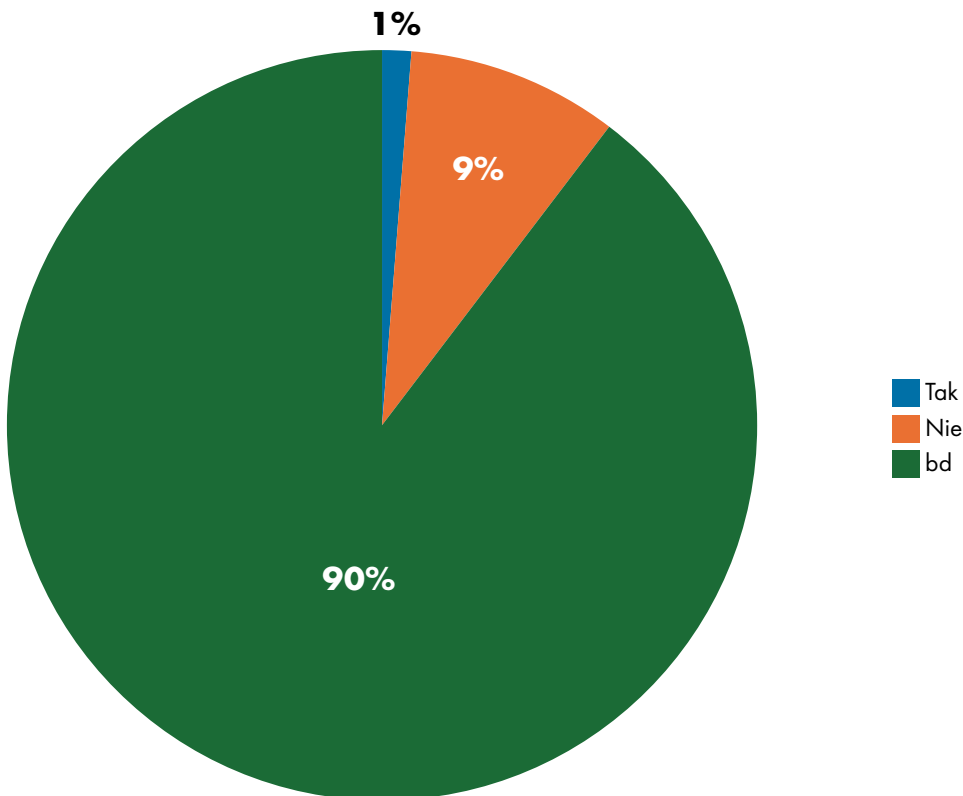


Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

W zdecydowanej większości respondenci i respondentki nie udzielili odpowiedzi na to pytanie, ponieważ ze względu na wcześniejsze odpowiedzi im się nie wyświetliło. 2% osób przyznało, że odczuwa wstyd z powodu swojego zachowania pod wpływem alkoholu w sytuacjach związanych z pracą. Choć to pozornie niewiele, to wydaje się, że w pytaniu, które dotyczy bezpośrednio osób wypełniających ankietę, przyznanie się do odczuwania wstydu nie było łatwe. Zwłaszcza, że wstyd może wskazywać na to, że w ich przypadku doszło do nadużycia alkoholu w takim stopniu, że utracili kontrolę nad swoim zachowaniem. Z tym pytaniem powiązane było też kolejne.

Wykres 12.

Zdarza mi się przeproszać za swoje zachowanie pod wpływem alkoholu w miejscu/czasie pracy/po pracy (w grupie osób, z którymi pracuję). (N=304)

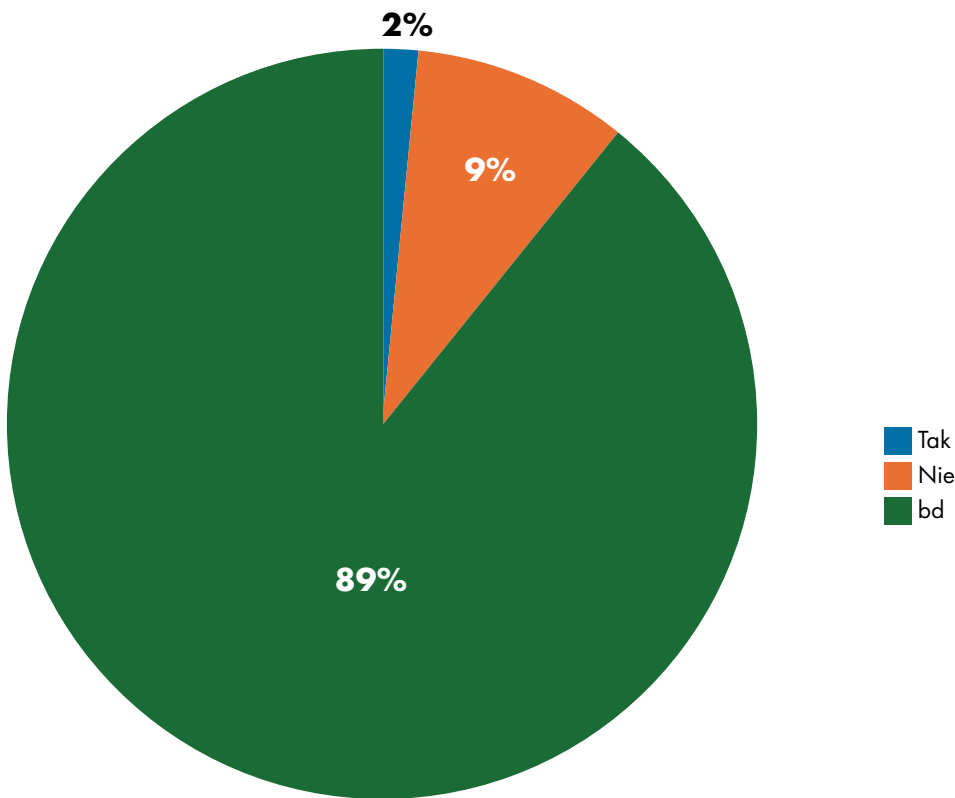


Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Na pytanie, czy zdarza się respondentkom i respondentom przeproszać za swoje zachowanie pod wpływem alkoholu w miejscu pracy, w obecności osób, z którymi współpracują – 1% odpowiedziało „tak”, a 9% „nie”. Wyniki te sugerują, że zdecydowana większość badanych albo nie znajduje się w sytuacjach, które wymagałyby przeprosin, albo nie postrzega swoich zachowań po alkoholu jako przekraczających granice normy środowiskowej. Brak potrzeby przeproszania może wynikać z faktu, że picie alkoholu – jeśli ma miejsce – odbywa się w sytuacjach społecznie przyjętych (np. bankiety, spotkania po spektaklach) i nie skutkuje zachowaniami odbieranymi jako nieodpowiednie. Jednocześnie odpowiedzi te wpisują się w szerszy obraz środowiska, w którym alkohol bywa obecny, ale jego użycie rzadko podlega formalnej lub emocjonalnej sankcji.

Wykres 13.

Czy zdarza Ci się ukrywać, że spożywasz alkohol w miejscu pracy? (N=304)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Na pytanie „Czy zdarza Ci się ukrywać, że spożywasz alkohol w miejscu pracy?” 9% respondentów odpowiedziało, że nie ukrywa, natomiast 2% przyznało, że zdarza im się to ukrywać. Wyniki te mogą sugerować, że spożywanie alkoholu w instytucji teatralnej, jeśli już występuje, w większości przypadków nie jest traktowane jako coś wymagającego zatajenia, przynajmniej w określonych sytuacjach (np. po próbie, w garderobie, na bankiecie). Deklaracja o braku potrzeby ukrywania może świadczyć o tym, że alkohol jest obecny w codziennych praktykach nieformalnych, a jego spożywanie, przynajmniej w niewielkich ilościach, bywa akceptowane lub przynajmniej tolerowane przez otoczenie. Z kolei niewielki odsetek osób, które zadeklarowały ukrywanie picia, pokazuje, że w niektórych przypadkach nadal istnieje świadomość przekraczania granicy lub ryzyka negatywnej oceny, zwłaszcza w kontekście formalnych zasad instytucjonalnych lub obecności konkretnych osób (przełożonych, widzów, osób spoza zespołu). Wynik ten, podobnie jak w pytaniach o wstyd czy przeprosiny – sugeruje, że spożywanie alkoholu w miejscu pracy nie jest jednoznacznie oceniane jako niewłaściwe i często pozostaje w szarej strefie między normą a jej cichym zawieszeniem.

W pytaniu otwartym zapytałyśmy o sytuacje, w których badani ukrywają spożywanie alkoholu w pracy. Otrzymałyśmy 4 odpowiedzi, które w całości tu przytaczamy:

Gdy przesadzam z ilością.

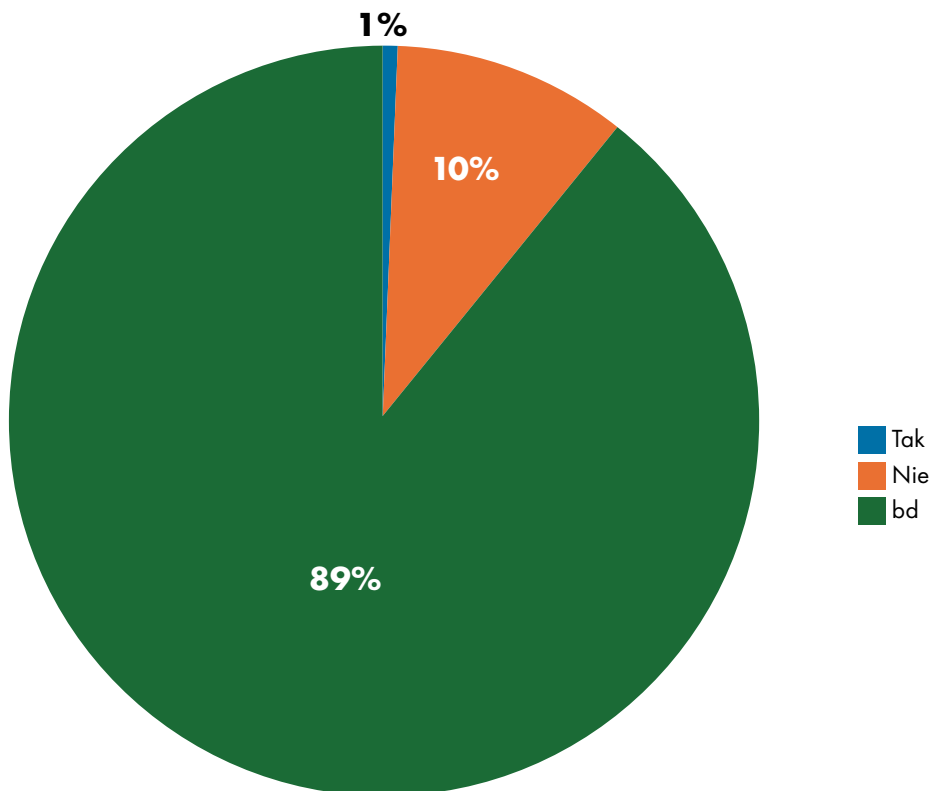
Jak jest bankiet a ja akurat nie pracuję. Jak mnie przełożony zdenerwuje a muszę się wygłuszyć.

Pracuję jako producent, czasem muszę być obecny przy spektaklu – np. żeby z widowni oglądać jak sprawdzają się kostiumy czy scenografia. Piję wtedy czasem wino z termicznego kubka.

Ukrywaliśmy, że pijemy alkohol, kiedy koledze urodził się syn. Wszystko było symboliczne i w okolicznościach, gdy nie potrzebowaliśmy być bardzo skupieni na wykonywanych obowiązkach.

Wykres 14.

Czy poniosłaś/poniosteś kiedyś konsekwencje zawodowe za bycie pod wpływem alkoholu/spożywanie alkoholu w miejscu pracy? (N=304)



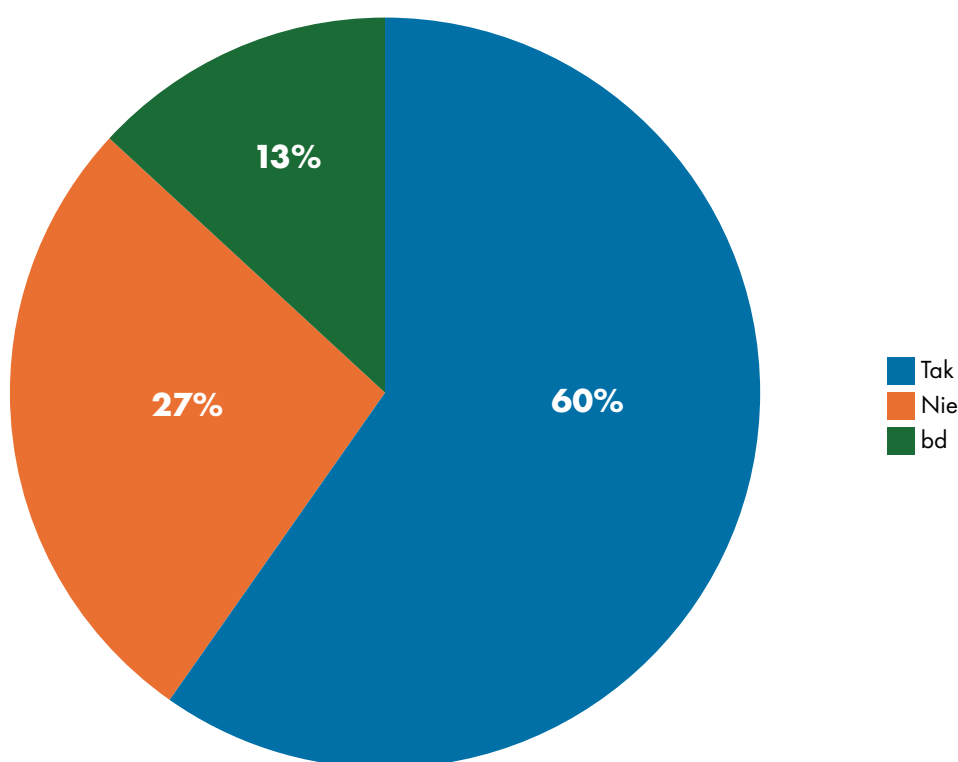
Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Choć liczba osób, które doświadczyły formalnych sankcji (nagana, zwolnienie z pracy), jest bardzo niewielka, ich odpowiedzi są znaczące. Pokazują, że w określonych sytuacjach instytucja może sięgnąć po środki dyscyplinujące, jednak dzieje się to rzadko i prawdopodobnie tylko wtedy, gdy przekroczone zostają nie tylko nieformalne granice, ale także te instytucjonalne, widoczne i trudne do zignorowania. Może to wskazywać na brak jasnych, jednoznacznych zasad

regulujących te kwestie w teatrach, a także na selektywność w ich egzekwowaniu. Przekroczenia mogą być tolerowane, o ile nie naruszają wizerunku instytucji lub nie są jawne. Wydaje się, że teatr jako miejsce pracy funkcjonuje często na styku oficjalnej dyscypliny i nieformalnych rytuałów, a granica między tym, co akceptowane a tym, co karalne jest płynna, kontekstowa i uzależniona od pozycji zawodowej oraz widoczności danego zachowania.

Wykres 15.

Czy zdarzyło Ci się, że ktoś zaproponował Ci spożywanie alkoholu w trakcie pracy? (N=304)



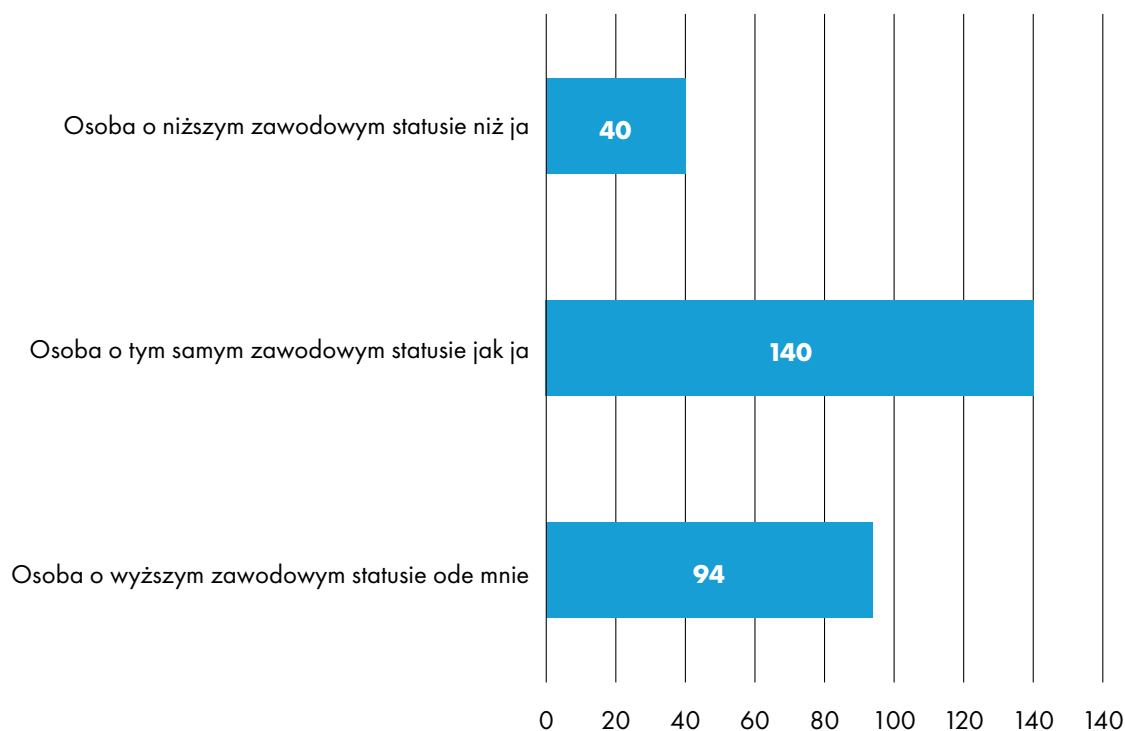
Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Aż 60% osób biorących udział w badaniu przyznało, że ktoś zaproponował im spożycie alkoholu w trakcie pracy. To bardzo wysoki odsetek, który wskazuje na powszechność i naturalizację tego typu sytuacji w środowisku teatralnym. Co istotne, pytanie dotyczy nie samego spożycia, lecz propozycji – czyli momentu inicjacji relacji towarzyskiej lub nieformalnej w miejscu pracy. Pokazuje to, że alkohol bywa nie tylko obecny w teatrze, ale także aktywnie wprowadzany w relacje zawodowe. 13% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi, co również może świadczyć o wrażliwości tematu lub niejednoznaczności samego pytania. Wysoki odsetek osób, którym zaproponowano alkohol w trakcie pracy, wskazuje, że picie nie jest wyłącznie indywidualną decyzją, ale często elementem relacji zawodowo-towarzyskich. Może to tworzyć nieformalną presję, a jednocześnie wzmacniać rytuały przynależności do zespołu. Taka praktyka przesuw

granice między sferą zawodową a prywatną, rozmywa normy instytucjonalne i naraża osoby odmawiające na wykluczenie, niezręczność lub konieczność tłumaczenia się.

Wykres 16.

Kto to był? (N=274, w lb, pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Najwięcej badanych wskazało, że propozycja wypicia alkoholu w pracy pochodziła od osoby o równorzędnym statusie zawodowym. Oznacza to, że inicjatywa ta najczęściej pojawia się w ramach relacji horyzontalnych, między współpracownikami, koleżankami i kolegami z zespołu. Na drugim miejscu znalazły się odpowiedzi wskazujące na osoby o wyższym statusie zawodowym. To bardzo istotna informacja: pokazuje, że inicjatywa picia alkoholu może mieć także charakter hierarchiczny i płynąć z góry. Taka sytuacja może wzmacniać presję społeczną i trudność odmowy, szczególnie jeśli propozycja pochodzi od osób w pozycji władzy (reżysera/rki, dyrektora/rki, kuratora/rki itp.). Może to również wskazywać na cichą legitymizację picia w pracy przez osoby decyzyjne. Najrzadziej wskazywano osoby o niższym statusie zawodowym, co sugeruje, że inicjatywa picia rzadko przebiega „w dół” hierarchii. Propozycje od osób niższych rangą mogą być postrzegane jako niestosowne lub ryzykowne – zarówno dla proponującego, jak i odbiorcy.

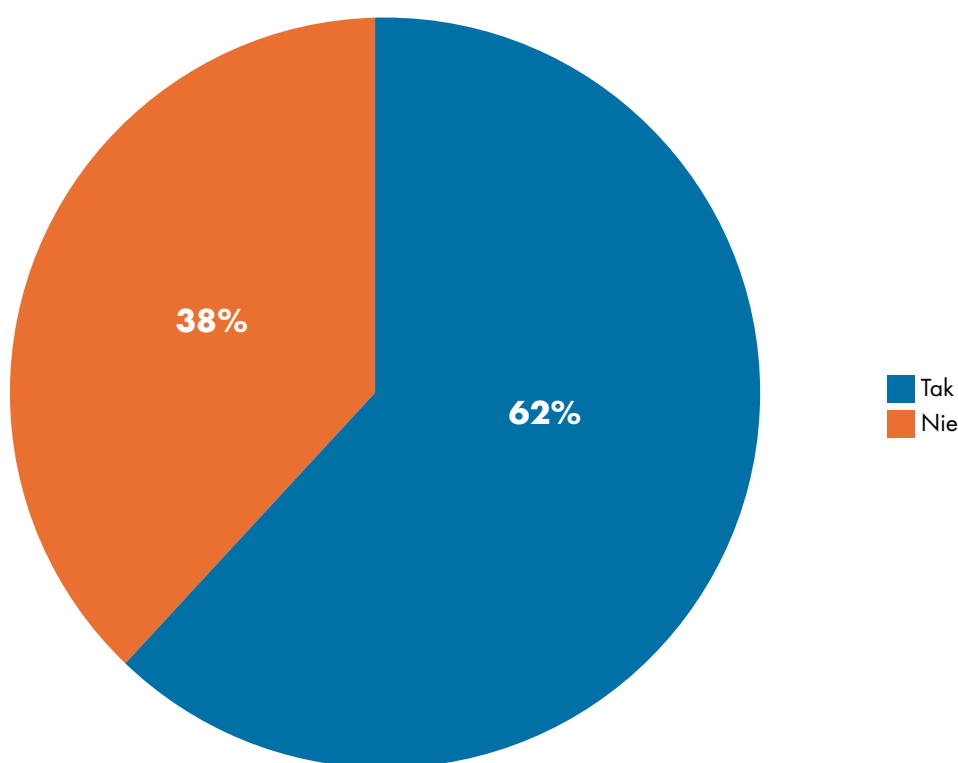
Dane te pokazują, że spożywanie alkoholu w pracy bywa zainicjowane zarówno przez osoby równorzędne, jak i wyższe zawodowo, co podkreśla jego osadzenie w nieformalnych relacjach

środowiskowych i równoczesną obecność w strukturach władzy i autorytetu. Alkohol nie funkcjonuje tu jako wyłącznie prywatna decyzja. Jego obecność bywa częścią kultury organizacyjnej, czasem wręcz gestem afiliacyjnym lub rytuałem wpisanym w dynamikę grupy zawodowej.

W dalszej części kwestionariusza pytałyśmy o zachowania obserwowane u innych osób. W naszej ankiecie ujawnił się znany z innych badań rozdźwięk między samoopisem a oceną otoczenia, kiedy diagnozowane są spożywanie alkoholu i związane z nim zachowania⁴. Osoby ankietowane dużo bardziej otwarcie mówią o zachowaniach innych osób, niż o swoich. Dlatego dopiero druga część ankiety pozwala wyraźniej uchwycić zjawisko picia w teatrze.

Wykres 17.

Zdarza mi się widzieć w pracy osoby pod wpływem alkoholu. (N=304)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Aż 62% respondentów zadeklarowało, że widziało w pracy osoby pod wpływem alkoholu, co jednoznacznie wskazuje, że jest to zjawisko realnie obecne w przestrzeni instytucjonalnej i zauważalne dla współpracowników. Oznacza to, że choć tylko część badanych deklaruje,

4. Por. np. Maciej Frąckowiak i Marek Motyka, *Charakterystyka problemów społecznych związanych z nadużywaniem alkoholu*, „Hygeia Public Health”, nr 50 (2015), <http://www.h-ph.pl/pdf/hyg-2015/hyg-2015-2-314.pdf>, dostęp 29.04.2025 oraz *Raport z badania: „Rozpowszechnienie picia napojów alkoholowych oraz używania narkotyków i związane z tym problemy społeczne wśród mieszkańców Łodzi”*, Ogólnopolskie Stowarzyszenie „RoPSAN – Rodzice Przeciwko Sprzedaży Alkoholów Nieletnim”, Warszawa, grudzień 2018, https://uml.lodz.pl/files/public/dla_mieszkanca/SENIO-RZY/Raport_z_badiania_Rozpowszechnienie_picia_napojow_alkoholowych_oraz_uzywania_narkotykow_i_zwiazane_z_tym_problemy_spoecznew-srod_mieszkancow_Lodzi_2018.pdf, dostęp 29.04.2025.

że spożywa alkohol lub bywa „pod wpływem” w pracy, znacznie większy odsetek zauważa takie zachowania u innych. Z kolei 38% respondentów nie dostrzega takich sytuacji – co może wynikać z realnego braku tego typu doświadczeń, ale też z różnic w ocenie, czym właściwie jest „bycie pod wpływem alkoholu” i gdzie przebiega granica widoczności. Dla niektórych to będzie oczywiste upojenie, dla innych – symboliczny kieliszek po spektaklu.

Komentarze jakościowe (140 wypowiedzi) pokazują, że alkohol w teatrze obecny jest nie tylko po pracy, ale także w jej trakcie – często w sposób jawny, czasem ukryty, ale znany środowisku. Respondenci najczęściej wskazywali bankiety i premiery jako sytuacje, w których picie alkoholu jest społecznie akceptowane i traktowane jako część rytuału świętowania. Jednak alkohol pojawia się także podczas prób – zwłaszcza w momentach napięcia, konfliktów z osobą reżyserującą czy emocjonalnego przeciążenia. Jeden z badanych pisze: *Aktor wykorzystuje przerwę w próbie, żeby iść do Żabki po wodę i wlać ją sobie do butelki z sokiem grejpfrutowym – standardowa praktyka u starych alkusów.* To nie wyjątek, lecz znormalizowany element codzienności. W innym komentarzu czytamy: *Próby w teatrze, zwłaszcza te wieczorne – reżyser spektaklu właściwie cały czas, bo proces twórczy; występujący aktorzy oraz inne osoby zaangażowane w proces - bo stres.* Alkohol bywa więc usprawiedliwiany jako część procesu artystycznego, narzędzie regulujące napięcia. Pojawiają się też wypowiedzi, które wskazują, że jest to forma przetrwania w trudnych relacjach hierarchicznych: *Gorszy czas w okresie prób do spektaklu – czasami sposób na złagodzenie trudnych prób lub relacji z osobami reżyserskimi.*

Podobnie wygląda sytuacja w trakcie spektakli – nie tylko po ich zakończeniu, ale również w ich trakcie. *Aktorzy piją wino podczas spektaklu. W przerwach między wejściem na scenę, pisze jedna osoba. Inna dodaje: Przed spektaklem widzę wiele aktorek, które bez podwójnej brandy w bufecie nie wyjdą na scenę.* Odpowiedzi wskazują na przekraczanie granic nie tylko przez aktorów, ale także przez reżyserów, choreografów i pracowników technicznych: *Techniczny stał się kompletnie pijany, na spektakl, w którym był statystą; Elektroakustyk obsługujący spektakl; Reżyserów/rki – w trakcie spektakli, choreografów/fki – w trakcie spektakli.*

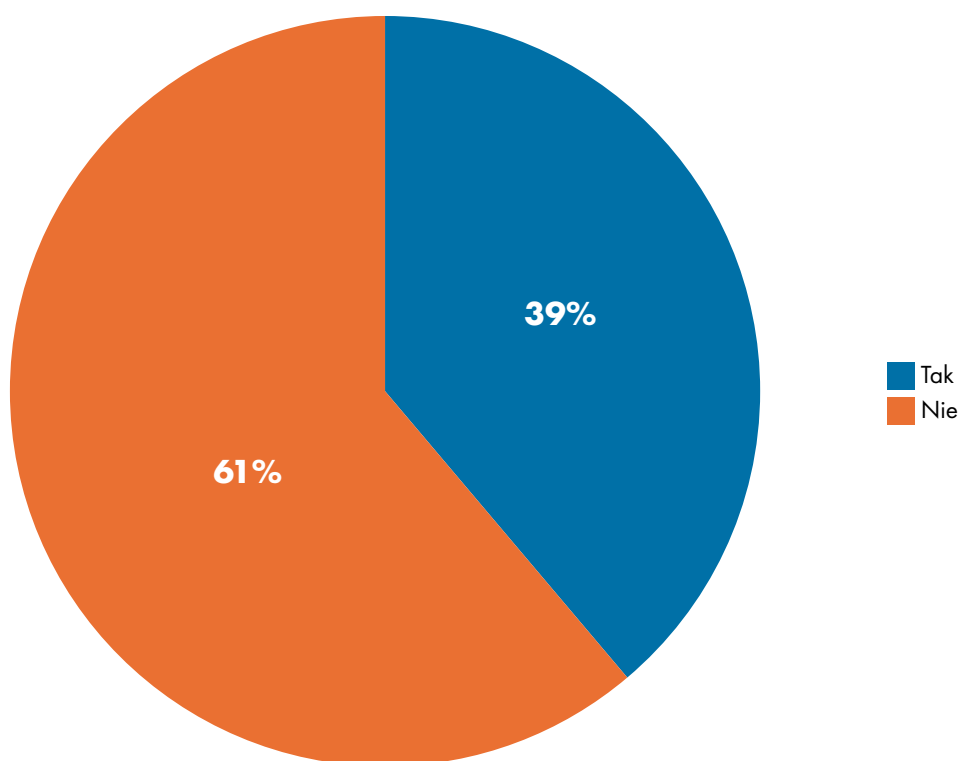
Wiele z opisywanych sytuacji dotyczy imprez organizowanych w przestrzeniach teatralnych – w garderobach, bufetach, mieszkaniach służbowych – po próbach i spektaklach. *Alkoholowe i narkotykowe akcje zaczynają się po spektaklach i próbach, czyli nie w czasie pracy, ale często w miejscu pracy – typu garderoba, bufet, mieszkanie teatralne,* zauważa jeden z respondentów. Takie działania często określane są jako intensywne, nieformalne, trudne do jednoznacznego osądzenia (np. „na grubasa”). Pojawia się też refleksja o osobach pełniących funkcje decyzyjne: *Pijany dyrektor, pijany krytyk teatralny, pijany kurator projektów dramaturgicznych – właściwie*

to trudno określić czy można takie pijaństwo uznać za czas pracy (...) raczej nie nielegalne sprawy, bardziej krindżowe.

Ważnym tematem powracającym w komentarzach jest kwestia uzależnień i kaca – nie jednorazowych, lecz chronicznych: *Zdarzyło mi się wielokrotnie pracować z aktorami, którzy byli uzależnieni od alkoholu, wpadali w ciągi picia, przychodzili na próby pod wpływem alkoholu bądź na kacu.* Alkohol w takim ujęciu nie jest już wyłącznie elementem świętowania czy odreagowania, ale strukturą codziennego funkcjonowania, powtarzającym się doświadczeniem, z którym współpracownicy uczą się żyć – najczęściej bez wsparcia instytucjonalnego. Widoczność osób będących pod wpływem alkoholu – w połączeniu z brakiem sankcji, niskim poziomem wstydu i cichym przyzwoleniem – prowadzi do normalizacji tego zjawiska. W wielu teatrach alkohol nie tylko nie jest problematyzowany, ale bywa milczącym składnikiem kultury pracy, przenikając codzienne praktyki, relacje i rytuały środowiskowe.

Wykres 18.

Wiem o nadużyciach w moim miejscu pracy, które zdarzyły się pod wpływem alkoholu. (N=304)



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

39% badanych odpowiedziało, że zna przypadki nadużyć związanych z alkoholem w ich miejscu pracy. To bardzo wysoki wynik, który pokazuje, że niemal co trzecia osoba była świadkiem lub słyszała o sytuacjach, w których alkohol odegrał destrukcyjną rolę. Nadużycia te mogą

dotyczyć różnych form przemocy symbolicznej lub fizycznej, nadużywania władzy, poniżania, naruszania godności lub przekraczania granic osobistych – szczególnie w relacjach o różnym statusie zawodowym.

Dane z tego pytania wskazują wyraźnie, że spożywanie alkoholu w miejscu pracy nie zawsze jest „niewinne” czy „symboliczne”, ale może też prowadzić do realnych przekroczeń i nadużyć, które mają konsekwencje społeczne i emocjonalne. Wysoki odsetek osób świadomych takich sytuacji dowodzi, że problem istnieje, nawet jeśli nie jest systemowo rozpoznawany lub formalnie zgłaszany.

W komentarzach respondentek i respondentów dotyczących nadużyć pod wpływem alkoholu wyłania się niepokojący obraz teatru jako miejsca, w którym substancje psychoaktywne nie tylko towarzyszą pracy twórczej, ale też sprzyjają przekraczaniu granic zawodowych, etycznych i cielesnych. Wypowiedzi te ujawniają szerokie spektrum nadużyć – od łamania podstawowych zasad odpowiedzialności zawodowej, przez przemoc symboliczną i fizyczną, aż po molestowanie seksualne i relacje seksualne zachodzące w niejednoznacznych okolicznościach.

Jedną z najczęściej powtarzanych kategorii są sytuacje, w których osoby pod wpływem alkoholu podejmowały obowiązki zawodowe, nie będąc do tego zdolnymi. Respondenci opisują przypadki przychodzenia na próby w stanie upojenia, nieobecności z powodu kaca, a nawet zejścia ze sceny w trakcie spektaklu. Jak pisze jedna z osób: *Brak przygotowania i zdolności do pracy z powodu nietrzeźwości*; inna dodaje: *Aktor zszedł ze sceny podczas grania spektaklu. Zdarzały się też poważne incydenty, które – mimo oczywistego charakteru naruszenia – zostały zatuszowane: Wypadek pod wpływem alkoholu zatuszowany przez osoby wyżej*. Takie sytuacje wskazują nie tylko na przekroczenia jednostek, ale i na brak gotowości instytucji do ich rozliczenia.

Kolejną kategorią nadużyć jest przemoc – zarówno psychiczna, jak i fizyczna – często opisywana jako agresja słowna, przemoc w afekcie, poniżanie. Badane i badani relacjonują rzucanie przedmiotami, przepychanki i uderzenia, do których dochodziło w obecności innych pracowników. *Rzucenie krzesłem w osobę pracującą w danej instytucji przez reżysera; Uderzenie aktora przez kostiumografkę* – to tylko dwa z wielu przykładów. W takich sytuacjach widać wyraźnie, że alkohol bywa katalizatorem przemocy, ale też, że sama przemoc jest często ignorowana lub uznawana za „element charakteru” osób sprawczych, zwłaszcza jeśli pełnią one funkcje artystyczne lub kierownicze.

Liczną i najbardziej poruszającą grupę stanowią wypowiedzi dotyczące molestowania seksualnego i przemocy seksualnej. Wskazują one, że alkohol – zwłaszcza w sytuacjach nieformalnych, jak bankiety czy spotkania po spektaklach – służył niektórym osobom jako narzędzie łamania granic i realizowania własnej władzy. „Dobieranie się”, „seksistowskie żarty”, „niechciane załoty”, „obmacywanie” – to język opisu codziennych przekroczeń. Jeden z respondentów pisze: *Kolega pijany kładł się na koleżance w trakcie próby*, inna relacja dotyczy molestowania seksualnego – *rozbierania się przy niej przez mobbingującego ją dyrektora*. Pojawiają się także sytuacje wymuszania rozbieranych scen lub ekspozowania ciał studentek i młodych aktorek pod pozorem pracy reżyserskiej: *Jednego dnia kazała studentce wyjść bez stanika do sceny (...) w końcu któraś z dziewczyn się zgodziła*.

Są również relacje dotyczące sytuacji, które trudno jednoznacznie nazwać gwałtem, ale w których świadoma zgoda jest głęboko problematyczna – zwłaszcza że zarówno sprawcy, jak i osoby pokrzywdzone byli pod wpływem alkoholu. Pojawiają się opisy zachowań reżyserów, choreografów czy pracowników technicznych, którzy inicjowali kontakty seksualne z kobietami (wolontariuszkami, administracją, aktorkami), często w pozateatralnym ciągu wydarzeń – po bankiecie, po wspólnym picu. Jeden z respondentów opisuje kilka takich sytuacji, z czego przynajmniej jedna ma wyraźne znamiona gwałtu:

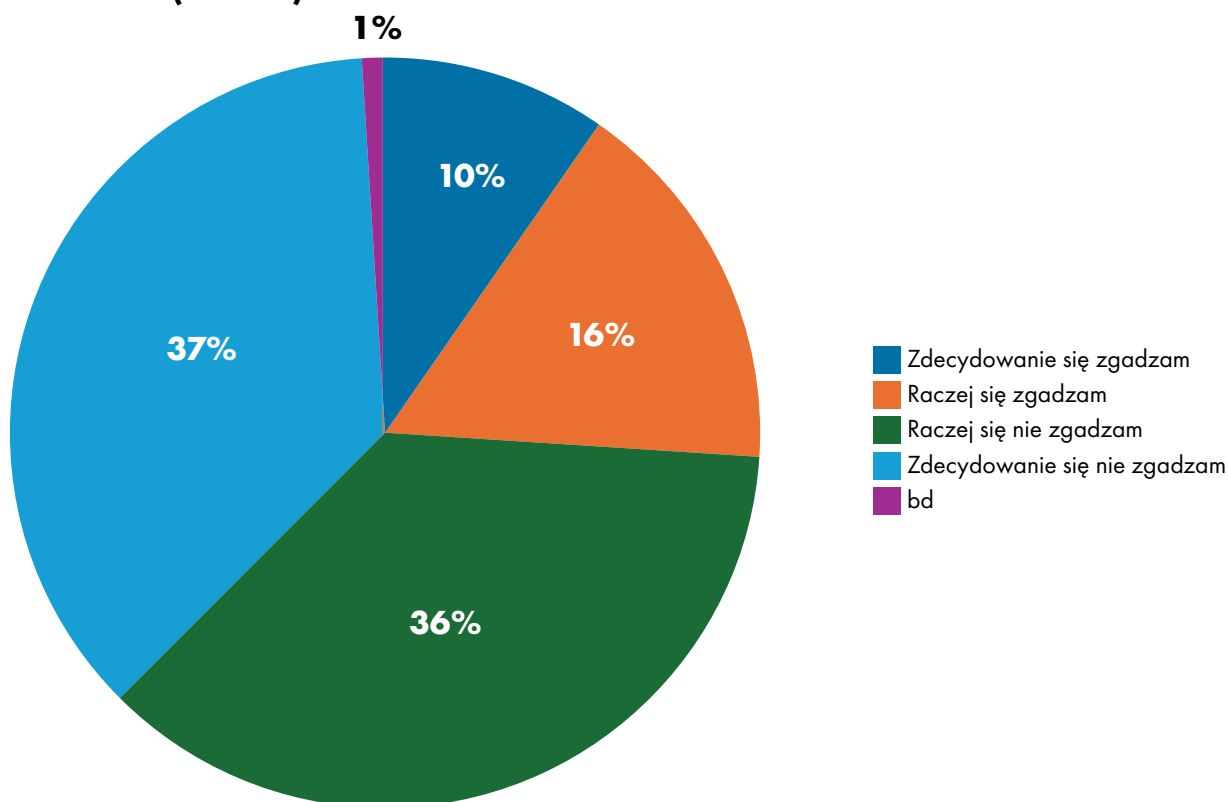
Reżyser będący pod wpływem alkoholu molestował kobiety będące pod wpływem alkoholu (...), w jednym przypadku – bez pytania z zaskoczenia pocałunek w usta barmanki, w drugim – zachęcanie do seksu pracownicy administracyjnej i doprowadzenie do seksu w pozateatralnej kontynuacji tych okoliczności, w trzecim – zachęcanie do seksu wolontariuszki z obsługi widowni i doprowadzenie do seksu w pozateatralnej kontynuacji tych okoliczności. Pracownik techniki będący pod wpływem alkoholu zachęcał do seksu kobiety będące pod wpływem alkoholu i doprowadzał do seksu w pozateatralnej kontynuacji tych okoliczności (dwa przypadki – wolontariuszka z obsługi widowni, jeden przypadek – pracownica administracyjna). Dwa przypadki znam, więcej się domyślam. Moje byłe miejsce pracy: reżyser będący pod wpływem alkoholu zachęcał aktorki będące pod wpływem alkoholu do seksu i doprowadzał do seksu w pozateatralnej kontynuacji tych okoliczności (dwa przypadki są mi znane – choreograf doprowadził do nadużycia alkoholu przez pracownice administracyjną i w pozateatralnej kontynuacji tych okoliczności doprowadził do seksu mimo wyrażonego przez nią werbalnie sprzeciwu.

Komentarze te wskazują na silną korelację między alkoholem i różnymi rodzajami przemocy, brak systemowego wsparcia dla osób doświadczających niewłaściwych zachowań i brak realnych sankcji. Alkohol nie tylko rozmywa granice odpowiedzialności, ale też służy ich przesuwaniu.

niu – szczególnie tam, gdzie hierarchia i zależność są silnie obecne. Respondentki i respondenci wprost wskazują na związki między pozycją sprawców (osoby reżyserskie, dyrektorskie, kuratorskie) a bezkarnością ich działań.

Wykres 19.

Uważam, że są osoby, które nie są w stanie stworzyć dobrego spektaklu bez alkoholu. (N=304)



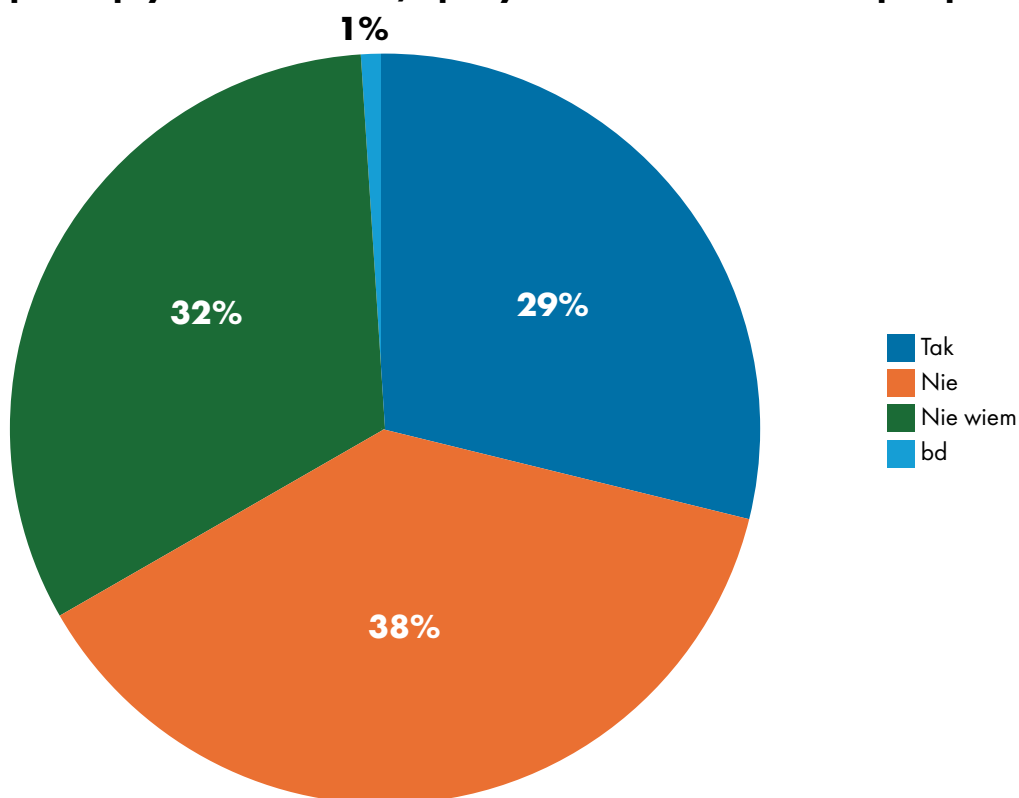
Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

Większość badanych osób – łącznie aż 73% – nie zgadza się z tezą, że istnieją osoby, które potrzebują alkoholu, by stworzyć dobry spektakl. To oznacza, że w dominującym przekonaniu środowiska alkohol nie jest warunkiem twórczości, a mit „twórcy z kieliszkiem” nie znajduje powszechnego potwierdzenia. Respondenci wyraźnie oddzielają profesjonalizm od ekscesu, a kreatywność od używek. Jednak 26% osób częściowo lub zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem, co wskazuje, że w środowisku funkcjonuje także świadomość (lub przekonanie) o istnieniu osób, które nie potrafią tworzyć bez wspomaganie się alkoholem. Może to dotyczyć zarówno samych respondentów, jak i ich współpracowników – szczególnie w kontekście napięcia, tremy, kryzysu twórczego, czy presji instytucjonalnej. W wypowiedziach otwartych pojawiały się sugestie, że niektórzy reżyserzy, aktorzy czy dyrektorzy „potrzebują wina do pracy”, bo tylko wtedy „pojawia się flow”.

Choć dominujące stanowisko respondentów wskazuje na odrzucenie mitu twórcy „na rauszu”, jednocześnie znaczący odsetek wskazuje, że ten mit nadal funkcjonuje w teatrze jako społeczna rama interpretacyjna – przypisująca alkoholowi rolę stymulanta, wyzwalacza odwagi, inspiracji czy transgresji. Wyniki tego pytania można więc interpretować jako odzwierciedlenie napięcia między profesjonalizacją pracy artystycznej a utrzymującą się romantyczną narracją o „ekscesie jako źródle kreacji”.

Wykres 20.

Czy osoba w Twoim otoczeniu zawodowym poniosła konsekwencje za bycie pod wpływem alkoholu/ spożywanie alkoholu w miejscu pracy?



Źródło: Bogna Kietlińska-Radwańska, opracowanie własne.

29% osób respondenckich zadeklarowało, że zna przypadki osób, które poniosły konsekwencje zawodowe za spożywanie alkoholu w pracy lub bycie pod jego wpływem. To niemal 1/3 badanych – stosunkowo wysoki odsetek, który pokazuje, że w teatrze dochodzi do sytuacji sankcjonowania takich zachowań, choć – jak pokazują inne odpowiedzi – zdarza się to rzadko i nieregularnie. Konsekwencje te mogą mieć różną formę: od upomnień słownych, przez oficjalne nagany, aż po zerwanie współpracy. Jednocześnie aż 38% badanych odpowiedziało „nie”, co może oznaczać, że w ich otoczeniu alkohol nie był powodem interwencji instytucji, albo że przypadki te były ignorowane, neutralizowane lub rozwiązywane nieformalnie. Warto zwrócić uwagę na dużą grupę odpowiedzi „nie wiem” (33%). Może to oznaczać, że nawet

jeśli dochodzi do nadużyć, konsekwencje są niewidoczne, ciche lub nieprzejrzyste. Świadczy to o braku transparentności w działaniu instytucji lub o niechęci do otwartego komunikowania przypadków naruszeń, szczególnie gdy dotyczą one osób z wysoką pozycją zawodową.

Wyniki tego pytania pokazują, że sankcje wobec osób nadużywających alkoholu w miejscu pracy nie są regułą, lecz wyjątkiem. Brakuje systemowego podejścia. Reakcje pojawiają się wybiórczo, często dopiero wtedy, gdy dochodzi do rażących naruszeń lub kiedy nie da się ich dłużej ukrywać. Poczucie niepewności i brak wiedzy wśród 1/3 respondentów wskazuje, że teatr jako instytucja nie wypracował czytelnych, rozpoznawalnych procedur reagowania. W zestawieniu z innymi pytaniami (np. o widoczność osób pod wpływem, o nadużycia), dane te pokazują wyraźnie: alkohol bywa obecny i problematyczny, ale jego skutki najczęściej nie są formalnie nazywane ani rozliczane.

Komentarze respondentek i respondentów wskazują, że choć w wielu przypadkach nadużywanie alkoholu w teatrze nie wiąże się z żadnymi formalnymi konsekwencjami, to jednak istnieją sytuacje, w których instytucje podejmują działania wobec osób, które notorycznie przekraczają granice. Na podstawie 65 wypowiedzi można wyróżnić kilka głównych typów reakcji instytucjonalnej: konsekwencje prawne, dyscyplinarne, administracyjne, relacyjne oraz działania długofalowe. W pojedynczych przypadkach dochodziło do zdecydowanych kroków prawnych, jak w sytuacji, którą opisuje jedna z osób badanych: *Dyrektor Teatru został zwolniony ze swojego stanowiska, a sprawa została skierowana do sądu.* To przykład sytuacji, w której naruszenia były na tyle poważne, że instytucja zdecydowała się na prawną ścieżkę odpowiedzialności. W pozostałych przypadkach konsekwencje miały charakter bardziej wewnętrzny i administracyjny. Wśród najczęściej wymienianych działań pojawiały się: zwolnienia (dyscyplinarne lub za porozumieniem stron), przejścia na wcześniejszą emeryturę, nagany, raporty, zawieszania, ostrzeżenia, groźby zwolnienia, a także odsunięcie od konkretnych projektów, przymusowe urlopy lub nieprzedłużenie współpracy.

W niektórych przypadkach alkoholizm pracownika był traktowany jako problem zdrowotny, a instytucja – zamiast karać – stwarzała warunki do leczenia. Jedna z respondentek opisuje to tak: *Dostała ultimatum, że dyscyplinarnie zostanie zwolniona z pracy, jeśli nie podejmie leczenia i nie zakończy odwyku.* To typowa sytuacja, w której instytucja daje szansę, uzależniając dalsze zatrudnienie od podjęcia terapii. W innej wypowiedzi działania zespołu przybierają charakter wsparcia, a nie sankcji: *Została wyrzucona z etatu, jednak po interwencji zespołu dostała wsparcie i pomoc, została przywrócona na stanowisko.*

Niektóre działania miały charakter relacyjny i symboliczny, dotyczyły zmiany obyczajów wewnątrz instytucji. Jeden z respondentów opisuje sytuację, w której teatr zamiast karać, stworzył środowisko wspierające zmianę:

Teatr dawał mocny sygnał ostrzegawczy aktorowi będącemu na etacie – o którym wszyscy wiedzieli od lat, że ma problem alkoholowy – że powinien ten problem rozwiązać. (...) Wtedy m.in. zakazano imprezowania w domu aktora i skończyły się posiadówki na korytarzach, a jeśli zespół chce gdzieś się napić po spektaklu, to trzeba wyjść do knajpy poza teatr, ewentualnie na foyer.

To przykład działania opartego na nieformalnym kompromisie – zachęceniu do zmiany poprzez ograniczenia środowiskowe, ale bez stygmatyzacji i represji.

W pojedynczych przypadkach opisywano działania wieloetapowe, np. wszczęcie procedury mobbingowej zakończone konkretnymi krokami: *Rozpoczęcie działania komisji ds. mobbingu i przemocy skończyło się naganą i zobowiązaniem do terapii agresji.*

Podsumowując, komentarze pokazują dużą zmienność i niespójność reakcji instytucji teatralnych – od twardych działań prawnych po ciche interwencje środowiskowe. W tle tych historii widać, że konsekwencje są często zależne od pozycji zawodowej osoby, jej statusu w zespole, rodzaju naruszenia i stopnia widoczności sprawy. W niektórych przypadkach dominuje podejście wspierające, w innych represyjne, a czasem brak jest reakcji aż do momentu kryzysu. Wspólnym mianownikiem pozostaje fakt, że problem picia i jego skutki rzadko są rozwiązywane systemowo, częściej w trybie awaryjnym lub poprzez nieformalne mechanizmy zależności.

ZAKOŃCZENIE

Zebrane w niniejszym badaniu dane ukazują złożony obraz obecności alkoholu w środowisku teatralnym. Alkohol pojawia się tu jako element kultury instytucjonalnej, rytuał wspólnotowy, narzędzie autoregulacji, ale także jako potencjalne źródło nadużyć i przemocy. Nie jest jedynie dodatkiem do życia zawodowego, często bywa trwale wpisany w strukturę relacji, emocji i rytmów pracy artystycznej. Może pełnić funkcję wsparcia, ale bywa także źródłem napięć, przekroczeń oraz normalizacji zachowań niezgodnych z etosem zawodowym i zasadami bezpieczeństwa.

Wyniki badań ukazują silne rozproszenie norm: oficjalna niezgoda na picie alkoholu w pracy współistnieje z nieformalnym przyzwoleniem i dużym zakresem sytuacji balansujących na granicy akceptowalności. W wielu wypowiedziach widoczne jest napięcie między tym, co jawne a tym, co ukryte; między rytuałem a przemocą; między wspólnotą a wykluczeniem. Znacząca część badanych była świadkami nadużyć: od łamania zasad odpowiedzialności zawodowej, przez przemoc psychiczną i fizyczną, aż po molestowanie seksualne. Te relacje pokazują, że alkohol nie tylko rozmywa granice odpowiedzialności, ale bywa także narzędziem ich przekraczania, zwłaszcza w kontekście hierarchii i zależności zawodowych.

Celem tego raportu nie jest stygmatyzacja środowiska teatralnego. Przeciwnie – zależy nam na otwarciu przestrzeni do rozmowy o kulturze pracy, formach wsparcia, roli osób decyzyjnych oraz potrzebie systemowych rozwiązań. Konieczne są działania, które pozwolą odróżnić twórczą wolność od presji środowiskowej, świętowanie od destrukcji, integrację od przemocy. Alkohol w teatrze nie jest jedynie kwestią indywidualnych wyborów. To zjawisko społeczne i kulturowe, głęboko osadzone w strukturze instytucji, relacjach władzy, mitach związanych z twórczością i codziennych praktykach zawodowych. Rozpoznanie tych zależności i mechanizmów to pierwszy krok w stronę bardziej bezpiecznego, odpowiedzialnego i świadomego środowiska pracy artystycznej.

BIOGRAMY

Bogna Kietlińska-Radwańska – socjolożka i historyczka sztuki, adiunktka w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Zajmuje się badaniami jakościowymi w obszarze kultury, ze szczególnym uwzględnieniem kobiecości, cielesności, socjologii (nie)przyjemności, badań miejskich oraz etnografii wielozmysłowej. Autorka publikacji łączących perspektywy socjologiczne, antropologiczne i wizualne. Członkini Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, Polskiego Towarzystwa Badaczy Rynku i Opinii oraz European Sociological Association. Współautorka raportu „Molestowanie seksualne dziennikarek w Polsce” (Instytut Zamenhofa) oraz uczestniczka projektów badawczych, m.in. międzynarodowego „FEMETRICS – Visible Women”.

b.kietlinska@uw.edu.pl

Uniwersytet Warszawski

<https://orcid.org/0000-0003-1957-9676>

Monika Kwaśniewska – redaktorka „Didaskaliów. Gazety Teatralnej”, adiunktka w Katedrze Teatru i Dramatu Uniwersytetu Jagiellońskiego. Autorka książek *Od wstrętu do sublimacji. Teatr Krzysztofa Warlikowskiego w świetle teorii Julii Kristevej* (2009), *Pytanie o wspólnotę. Jerzy Grzegorzewski i Jan Klata* (2016) oraz *Między hierarchią a anarchią. Teatr – Instytucja – Krytyka* (2019). Współredaktorka kilku książek, np.: *Teatr brzydkich uczuć* (2020), *Autocenzura i cenzura. Nowe ujęcia* (2024). Kierowniczką grupy badawczej „Przemoc w teatrze – praktyki, dyskursy, alternatywy” oraz członkini platformy badawczej „Disability studies in Eastern Europe: Reconfigurations” (projekty finansowane ze środków Priorytetowego Obszaru Badawczego Heritage w ramach Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości na UJ).

monika.kwasniewska@uj.edu.pl

Uniwersytet Jagielloński

<https://orcid.org/0000-0003-1913-4562>

Katarzyna Waligóra – asystentka w Katedrze Teatru i Dramatu na Uniwersytecie Jagiellońskim. Autorka książki *„Koń nie jest nowy”*. *O rekwizytach w teatrze* (WUJ, 2017). Współredaktorka książek *Teatr brzydkich uczuć* (WUJ, 2020), *Koordinacja scen intymnych w teatrze i filmie. Skrzynka z narzędziami* (AT, 2024), *Nowe wrażliwości w sztukach performatywnych, teatrze i filmie. Skrzynka z teoriami* (AT, 2024). Członkini grupy badawczej „Przemoc w teatrze – praktyki, dyskursy, alternatywy” (projekt finansowany ze środków Priorytetowego Obszaru Badawczego Heritage w ramach Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości na UJ). Krytyczka i edukatorka teatralna. Wspólnie z Katarzyną Niedurny prowadzi Podcast o Teatrze.

k.waligora@uj.edu.pl

Uniwersytet Jagielloński

<https://orcid.org/0000-0001-5297-2889>

Ankieta została opracowana i przeprowadzona w ramach projektu badawczego *Przemoc w teatrze – praktyki, dyskursy, alternatywy*, finansowanego ze środków Priorytetowego Obszaru Badawczego Heritage w ramach programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” w Uniwersytecie Jagiellońskim.