

Nie struktura, lecz chęć szczerą?

14 marca 2018

Mój szwedzki doktorant Patrik Persson przeprowadził bardzo interesujące badania etnograficzne w przedsiębiorstwie z obszaru wysokiej technologii (high tech), które znane jest z nowatorskiego wzornictwa. Firma ta, oprócz zajmowania się wzornictwem, włączyła się w modny jakiś czas temu nurt design management, czyli w podejście mające wpłynąć na samą istotę zarządzania, promując intensywną innowacyjność i zwalczając „skostniałe struktury”. Badacz zauważył dość szybko pewien paradoks – o ile pracownicy nie mieli nic przeciwko wzornictwu jako takiemu, to często w bardzo zasadniczy sposób odżegnywali się od design managementu. Inżynierowie na co dzień cechujący się typową szwedzką flegmatycznością – kluczowe dla zrozumienia szwedzkiej kultury jest słowo lagom, oznaczające mniej więcej tyle co „w sam raz” w bardzo pozytywnej tonacji – reagowali niespodziewanie burkliwie na to hasło, a jeden z rozmówców wręcz nie-szwedzko zakrzyknął: „Tylko nie to cholerne modne badziewie, którym wszyscy się teraz rajcuja! Dlaczego???”.

Doktorant spędził w firmie kilka lat, jak na badania etnograficzne przystało, i zagadka zaczęła się wyjaśniać. Inżynierowie rzeczywiście nie mieli problemów z wzornictwem, przeciwnie, bardzo je cenili. Nie przeszkadzało im też nowoczesne zarządzanie ani innowacyjność, ani pomysł, żeby wzornictwo miało większy wpływ na podejmowanie decyzji. To, co było zasadniczym problemem dla ludzi, to imperatyw pozbywania się „skostniałych struktur”. Czy to znaczy, że teren badawczy Patrika był szczególnie konserwatywny? Niekoniecznie. Czy panował tam jakiś złowrogi „opór wobec zmian”? Możliwe, ale nie tyle złowrogi, co sensowny i zrównoważony, bardzo lagom. Ludzie w terenie badawczym Patrika, i ludzie w ogóle, potrzebują struktur, by móc działać w sposób zorganizowany.

Ba, aby w ogóle móc współ-działać z innymi ludźmi. Gdy zmiana zagraża poczuciu równowagi i sensowności, stawiają opór. Gdy zmiana staje się nadrzędnym imperatywem, najważniejszą zasadą i celem samym w sobie, opór może ocalić zdrowie psychiczne poszczególnych osób, a także sensowność wspólnych działań. Tak, zdarzają się jednostki „innowacyjne”, wprowadzające zmiany, dążące do nich. Ale ich rola społeczna polega właśnie na wyjątkowości. Ich los nigdy nie był lekki, a ich działalność – prosta. Można je za to podziwiać, można się od nich uczyć. Natomiast zmuszanie wszystkich, by zachowywali się w ten sposób, jest szkodliwe i całkiem słusznie budzi opór (jeśli komuś z trudem przychodzi skojarzenie słowa „opór” z czymś pozytywnym, to proponuję wziąć pod uwagę hasło „ruch oporu”). Nie, nie wszyscy powinniśmy być przedsiębiorcami. Nie wszystkie organizacje powinny być przedsiębiorcze. „Kreatywna destrukcja” bywa cenna jako duch wynalazczości i walki z opresją, jak chcieli twórca tego pojęcia Michaił Bakunin oraz propagator terminu Joseph Schumpeter, ale nie jako recepta na codzienne skuteczne działanie. Do tego ostatniego potrzebne są nam struktury i instytucje.

Struktura to jedna z podstawowych ram pozwalających nam działać i porozumiewać się społecznie. To mniej więcej taka niepisana „instrukcja obsługi” świata społecznego, czyli wzorce postępowania, których uczymy się od dzieciństwa, zawierające role społeczne, które odgrywamy, zasady, które kierują współżyciem społecznym, „nasze miejsce” w świecie. Dzięki nim wiemy, kto jest nauczycielem, a kto uczniem, jak rozpoznać lekarza, jak zachować się w autobusie. Instytucje społeczne to jeszcze głębsze wzorce, na ogół przyjmowane jako oczywiste, niekwestionowane i niepoddawane w wątpliwość. Ludzie w danym miejscu i czasie wiedzą „jak jest” – a potem, w innym czasie, gdy zasady życia społecznego już uległy zmianie, wiedzą czasami, że kiedyś było „po staremu”, ale teraz „jest tak jak jest”. Kiedyś nikt nie kwestionował studenckich indeksów w postaci książeczek, do których wpisywane były oceny. Teraz większość studentów nie wie, co to takiego. Za to

każdy wie, co to jest USOS (chyba jedyne, co z taką siłą łączy studentów i wykładowców – we wspólnej niechęci). Inne współczesne instytucje to mycie zębów, małżeństwo, rynek. I wiele innych, małych i wielkich.

Ludzie radzą sobie ze złożonością świata przez typifikacje. Typifikacja polega na kompletowaniu zestawów wiedzy określającej to, „co jest typowe”, z pominięciem indywidualności, czyli na zasadzie prawomocnej społecznie stereotypizacji. Widzimy szefa za biurkiem i już wiemy, czego się po nim spodziewać – „wiadomo”, kto to szef i jak się zachowa. Dzieje się to „automatycznie,” zanim zdążymy się zastanowić i dopiero później zaczyna się, albo i nie, proces rozpoznawania indywidualności spotkanego człowieka (czy też zjawiska). Takie kategorie ograniczają spontaniczność naszych przeżyć, narzucają ramy naszym oczekiwaniom. To zubaża nasz świat, ale przez to umożliwia nam poruszanie się w nieskończenie skomplikowanej rzeczywistości. Zamiast zastanawiać się za każdym razem, gdy chcemy zapalić gaz pod kuchnią, nad technologią rozniecania ognia, wykorzystujemy jeden przydatny typ działań i wiedzy i możemy koncentrować uwagę na czymś innym, np. na słuchaniu muzyki, albo rozmyślaniu o przepisie na krupnik. Gdy powtarzamy stypizowane działania zbiorowo i wszyscy, którzy widzą szefa „wiedzą, kto to szef”, wówczas mamy do czynienia ze strukturą. Działamy dzięki temu razem z innymi bez konieczności każdorazowego definiowania, „czym jest szef i jak się wobec niego zachować”, rozpoznawania sytuacji, negocjowania pozycji itd. Kumuluje się społecznie wiedza o życiu codziennym, która staje się wiedzą w działaniu, społeczną, może nawet ponad-pokoleniową wykładnią tego „jak jest”, „co kto ma robić”, jest uprawomocnionym zestawem oczekiwań społecznym, co do tego jak ludzie się mają zachowywać i jakie przyjmować role. Powstaje instytucja społeczna złożona ze struktur i założeń: „kierowanie”, „hierarchia”, „podejmowanie decyzji”.

W ostatnich czasami sytuacja się skomplikowała. Mamy do

czynienia z powszechnym kwestionowaniem wielu fundamentalnych dotąd instytucji społecznych. Stąd dyskusje nad sprawami, których wcześniej „po prostu” przez kilka pokoleń nie dyskutowało się, bo były „oczywiste”, były właściwie „prawami” życia społecznego obowiązującymi w tym czasie, które wiele osób brało za prawa natury – takie jak rodzina (czym jest? kto wchodzi w jej skład?), płeć (jaka jest kobieta i co musi, a czego nie musi robić?), praca (kto ma wykonywać pracę, dla kogo i po co?), naród/wspólnota (kto jest w środku, a kto na zewnątrz?) i wiele innych. Niektóre podstawy naszego wspólnego życia kruszą się, ba, kruszą się podstawy wielkiego systemu społeczno-politycznego, który obejmował całą epokę (jaka jest rola państwa? jaka jest rola rynku? na czym opiera się obywatelstwo?). Zygmunt Bauman mówił o interregnum, czyli takim momencie, gdy stary system umiera, lecz nie ma jeszcze nowego, który miałby go zastąpić.

Naprawdę nie wiemy, co będzie dalej, a we wszystkich sfera życia społecznego daje się zauważyć ogromną niepewność. Wiele osób widzi w tym „upadek obyczajów”. Jednak nie wszystko spośród tego, co się dzieje, jest „upadkiem”. Sporo spośród kwestionowanych instytucji i struktur wyczerpało swoją moc mobilizowania ludzi do wspólnego działania i było w coraz większym stopniu postrzeganych jako narzędzia opresji. Weźmy choćby wspomnianą wcześniej niekwestionowaną hierarchię. Dodajmy, że ta instytucja była definiowana kulturowo w wielu społeczeństwach w sposób wykluczający kobiety, imigrantów, osoby z niższych klas społecznych itd. Typizacja jest szczególnie mocną formą stereotypizacji. Jeśli przed stu laty pochodziło się z biednej chłopskiej rodziny, a w dodatku było kobietą, to objęcie funkcji dyrektorki szkoły było po prostu niemożliwe, i to nie tylko z powodu braku środków finansowych czy trudności w zdobyciu wykształcenia. O wiele bardziej niż te konkretne, zasadnicze trudności, uniemożliwiały taką karierę obowiązujące instytucje społeczne. Jadwinia, córka chłopca spod Wyszkowa, „po prostu” nie mogła zostać dyrektorką, dokładnie tak samo, jak nie mogłaby nią zostać, gdyby była

wierzbą polną albo muszlą morską. I tak samo nikt nie zastanawiał się, czy ma jakieś uzdolnienia lub powołania w tym kierunku.

Jednak pozbywanie się struktur przypomina w obecnej fazie wylanie dziecka wraz z kąpielą. Zamiast nich mamy: nieskuteczność wszelkich rozwiązań, niezdolność systemu do samo-naprawiania się i samo-regeneracji, a do tego dochodzą autentyczne zagrożenia dla całej planety, tragiczne w skutkach zniszczenia ekosystemu. Stoimy jako ludzkość w obliczu wielkiej niewiadomej, a przy tym doświadczamy ogromnej systemowej nieskuteczności działania, o wiele większej, niż cokolwiek, co pamiętają najstarsi ludzie. Koszmarne wojny ubiegłego stulecia były tragediami na skalę masową, ale miały w sobie zatrważającą zbiorową skuteczność działań. Obecne wojny na Bliskim Wschodzie niszczą, ale niczego nie rozwiązują. Nie ma starcia przemożnych wektorów, nie ma poczucia, że na końcu procesu jest jakiś konkretny cel czy rezultat. Jest erozja.

Interregnum to bezkrólewie. Oczywiście metaforyczne – nie czekamy na monarchę, który rozwiąże nasze problemy. Czekamy na wygenerowanie się nowych instytucji, które umożliwią nam znów współdziałanie na „automatycznym pilocie”, a w okresie przejściowym – trudne i twórcze docieranie się pomysłów na rozwiązania. Póki co, nadal chyba jesteśmy w fazie szoku i oczekiwania, że jednak jakoś to wszystko się uładzi i „ktoś to wreszcie rozwiąże”. Stąd taka ogromna popularność socjopatów i psychopatów – oni nadal są skuteczni, bo działają bez zahamowani emocjonalnych i moralnych, po prostu mają cel i realizują go, niezależnie od kosztów ludzkich. Taka skuteczność jest straszliwie kosztowna – erozja norm, wartości i instytucji odbywa się przez to znacznie szybciej i w trybie znacznie bardziej niebezpiecznym.

Miejmy nadzieję, że ta faza szybko się skończy, zanim naprawdę spowodujemy szkody nieodwracalne nie tylko dla organizacji, społeczności, ludności całych regionów i krajów (Syria), ale i

dla planety. Następna faza, o ile nastąpi, będzie zapewne polegała na bardziej zasadniczych próbach stwierdzenia podstaw przyszłego systemu. Musimy mieć struktury i instytucje, aby funkcjonować jako społeczeństwa, społeczności i organizacje. Musimy też mieć odmieńców, nowatorów, artystów, proroków i wizjonerów, którzy działają poza strukturami i pokazują nam możliwości, które w strukturach nie są zawarte i których na co dzień nie dostrzegamy. Ale nie możemy być wszyscy nowatorami, bo wtedy każda najdrobniejsza kolektywna czynność pochłania energię ludzką i społeczną niewyobrażalnej wielkości, i, jak widać wokół, towarzyszy temu chaos i zamieszanie, poczucie zagrożenia, wręcz paniki społecznej. Tę energię łatwo jest wykorzystać komuś czy czemuś, kto lub co ma na tyle zakumulowanej władzy i środków, że może po prostu przechwycić wysiłki innych dla własnych korzyści.

Tak stało się w terenie badawczym mojego doktoranta – twórcze zespoły zostały rozbite, wielu wybitnych fachowców zwolniono, innowacje nie zadziały (choć były generowane), bogaci jeszcze bardziej się wzbogacili, a ubożsi stracili. To bardzo smutny rachunek. Ale nie ostateczny – ktoś to wszystko zanotował, ktoś zebrał razem w spójną ustrukturyzowaną opowieść, ktoś będzie bronił pracy naukowej w ramach instytucji i struktur akademii. Zostanie wiedza, którą, gdy przyjdzie czas, będziemy mogli wykorzystać dla poprawy świata.

Autorstwo: prof. Monika Kostera

Źródło: NowyObywatel.pl