

INTRO.....	4
Rozdział 1 - Rekrutacja, czyli casting do iluzji.....	13
Rozdział 2 - Onboarding, czyli szkolenie z udawania, że wszystko ma sens.....	21
Rozdział 3 - Kalendarz jako pan, czyli jeśli nie ma spotkania, to nie istniejesz	29
Rozdział 4 - KPI, czyli twoja wartość w liczbach, które nic nie znaczą.....	38
Rozdział 5 - Feedback, czyli sztuka mówienia prawdy tak, żeby nic nie zmienić	47
Rozdział 6 - Reorganizacja, czyli reset, który nigdy niczego nie resetuje	55
Rozdział 7 - Awans, czyli więcej odpowiedzialności, mniej złudzeń	63
Rozdział 8 - Polityka, czyli kto naprawdę decyduje	71
Rozdział 9 - Work life balance, czyli mit sprzedawany w pakiecie benefitów	79
Rozdział 10 - Wypalenie, czyli moment, w którym już nawet kawa nie działa	87
Rozdział 11 - Lojalność, czyli złudzenie, że ktoś to zapamięta	95
Rozdział 12 - Zwolnienie, czyli kiedy nagle przestajesz być strategiczny	103
Rozdział 13 - Zostanie, czyli dlaczego mimo wszystko dalej tu jesteś.....	110
Rozdział 14 - Sens, czyli pytanie, które wraca po 22:37	117
Rozdział 15 - Wyjście, czyli mit spektakularnego odejścia	124

Rozdział 16 - Powrót, czyli dlaczego znowu masz identyfikator	131
Rozdział 17 - Open space, czyli teatr koncentracji	138
Rozdział 18 - Mail, czyli pasywno agresywna forma komunikacji	145
Rozdział 19 - Teams, Slack i inne powiadomienia, czyli nigdy nie jesteś naprawdę offline	152
Rozdział 20 - Town hall, czyli spektakl transparentności...	159
Rozdział 21 - Szkolenia, czyli rozwój kontrolowany	166
Rozdział 22 - Młodzi i ambitni, czyli świeża energia w starym systemie.....	173
Rozdział 23 - Stali bywalcy, czyli ludzie, którzy już wszystko widzieli	179
Rozdział 24 - Benefity, czyli jabłko za lojalność	185
Rozdział 25 - Integracja, czyli obowiązkowa spontaniczność	190
Rozdział 26 - Tytuły, czyli senior od wszystkiego i manager od niczego	196
Rozdział 27 - Kryzys, czyli nagle wszyscy są zespołem ...	202
Rozdział 28 - Sukces, czyli moment, który trwa krócej niż kwartalny target	208
Rozdział 29 - Porażka, czyli kiedy nagle wszyscy pamiętają twoje nazwisko	215
Rozdział 30 - Hybrid, czyli biuro w domu i dom w biurze .	222
Rozdział 31 - AI i automatyzacja, czyli czy jeszcze jesteś potrzebny.....	228
Rozdział 32 - Granice, czyli słowo, którego boisz się użyć	234

Rozdział 33 - Wypalenie, czyli kiedy nawet kawa przestaje działać.....	240
Rozdział 34 - Sens, czyli pytanie, które nie mieści się w prezentacji	247
Rozdział 35 - Brutalna prawda, czyli korporacja to nie wróg, tylko lustro	253

INTRO

W korporacji wszystko ma nazwę.

Nawet twoje zmęczenie.

Nie jesteś przemęczony.
Jesteś w procesie transformacji.

Nie jesteś zagubiony.
Jesteś w fazie redefinicji celów.

Nie nienawidzisz poniedziałków.
Jesteś w wyzwaniu adaptacyjnym tygodnia.

W korporacji rzeczywistość nie jest brutalna.
Jest „transparentna”.

Czyli nikt nie mówi prawdy, ale wszyscy udają, że ją znają.

Na wejściu dostajesz laptopa, identyfikator i obietnicę rozwoju.

Laptop działa.

Identyfikator otwiera drzwi.

Obietnica jest najbardziej mobilna ze wszystkich - znika pierwsza.

Pamiętasz swój pierwszy dzień?

Zapach nowej wykładziny.

PowerPoint o wartościach firmy.

Hasło „people first” napisane czcionką większą niż twoje przyszłe podwyżki.

Wszyscy się uśmiechają.
Wszyscy są mili.
Wszyscy są zajęci.

Zajętość w korporacji jest walutą.

Nie liczy się efekt.
Liczy się kalendarz.

Jeśli masz wolne okienko, jesteś podejrzany.
Jeśli masz czas na myślenie, jesteś zagrożeniem.
Jeśli wychodzisz punktualnie, jesteś nielojalny.

- W korporacji nie pracujesz dłużej, tylko bardziej lojalnie siedzisz.
- Nadgodziny nie są przymusem, są testem charakteru.
- „Zostajesz chwilę?” to pytanie retoryczne z uśmiechem HR.

Twoje życie zaczyna się mierzyć kwartalnie.

Nie ma już zimy, wiosny, lata.
Jest Q1, Q2, Q3 i paniczne Q4.

Q4 jest jak święta, tylko zamiast prezentów dostajesz target.

Wiesz, że to absurd.

Ale zostajesz.

Bo kredyt.
Bo status.
Bo LinkedIn.
Bo „nie jest tak źle”.

Najgroźniejsze zdanie w korporacji brzmi: „Nie jest tak źle”.

To zdanie jest jak cichy alarm przeciwpożarowy.
Słyszysz go, ale ignorujesz.

Korporacja nie krzyczy.
Ona szepcze.

Szepcze o możliwościach.
Szepcze o ścieżkach kariery.
Szepcze o programach talentowych.

Talent w korporacji to ktoś, kto wytrzyma dłużej niż inni.

Nie najbardziej kreatywny.
Nie najbardziej inteligentny.
Najbardziej odporny na bezsens.

Bo bezsens jest stały.

Zmieniają się tylko prezentacje.

Pamiętasz pierwsze „alignment meeting”?

Nikt nie wie, o co chodzi.
Wszyscy notują.

- Notujesz, bo boisz się, że przegapisz coś ważnego.
- Przegapisz coś nieważnego, ale zrobisz z tego projekt.
- Projekt będzie miał status, ownera i zero sensu.

W korporacji nie chodzi o to, żeby coś działało.
Chodzi o to, żeby było zarządzane.

Jeśli coś działa samo, trzeba to skomplikować.
Jeśli coś jest proste, trzeba to ubrać w proces.
Jeśli coś nie ma sensu, trzeba to nazwać strategią.

Strategia to elegancka wersja zgadywania.

Twoja rola?

Być profesjonalnym.

Profesjonalizm w korporacji oznacza kontrolowaną mimikę twarzy.

Nie możesz wyglądać na znudzonego.

Nie możesz wyglądać na zbyt ambitnego.

Nie możesz wyglądać na szczęśliwego w piątek o 16:01.

- Entuzjazm jest podejrzany.
- Zmęczenie jest modne.
- Wypalenie jest dowodem zaangażowania.

Korporacja kocha wypalenie.

Wypalony pracownik nie ma już złudzeń.

Nie zadaje pytań.

Nie marzy o startupie.

Wypalony pracownik jest stabilny.

Najpierw uczą cię mówić językiem firmy.

Nie mówisz „problem”.

Mówisz „wyzwanie”.

Nie mówisz „porażka”.

Mówisz „lekcja”.

Nie mówisz „to bez sensu”.

Mówisz „czy mamy pełen kontekst?”.

Język korporacji jest jak filtr Instagrama.

Wszystko wygląda lepiej.
Nawet katastrofa.

Kiedy przychodzi pierwsza ocena roczna, jesteś gotowy.

Masz slajdy.
Masz KPI.
Masz wrażenie, że twoje życie zostało sprowadzone do tabeli.

I tak jest.

Twoja wartość jest procentem realizacji celu.

- Jeśli dowozisz 100 procent, jesteś solidny.
- Jeśli dowozisz 120 procent, dostaniesz 5 procent podwyżki.
- Jeśli dowozisz 80 procent, będziesz rozmawiać o „obszarach do poprawy”.

Obszary do poprawy to elegancka forma zdania: „Jesteś wymienialny”.

Bo jesteś.

Każdy jest.

Korporacja nie jest zła.

Ona jest obojętna.

To bardziej przerażające.

Nie nienawidzi cię.
Nie kocha cię.
Ona cię używa.

A ty jej.

To uczciwy układ.

Do momentu, w którym zaczynasz wierzyć, że to twoja tożsamość.

Najbardziej niebezpieczny moment w pracy w korpo to chwila, gdy mówisz: „Jestem z tej firmy”.

Nie pracujesz tam.

Jesteś.

To subtelna różnica.

Zaczynasz bronić decyzji, których nie rozumiesz.
Zaczynasz tłumaczyć reorganizacje, które niszczą ludzi.
Zaczynasz wierzyć, że „tak po prostu jest”.

- „Tak po prostu jest” to motto ludzi, którzy przestali się dziwić.
- Dziwienie się jest pierwszym krokiem do odejścia.
- Odejście wymaga odwagi, której odkładasz na Q5, którego nie ma.

Korporacja daje ci komfort.

Stałe wynagrodzenie.
Kartę multisport.
Pocieszne owoce w kuchni.

Owoce są symbolem.

Jabłko za 5 godzin calli.

To nie jest wymiana.

To dekoracja.

Z czasem uczysz się przetrwania.

Nie wychylasz się za bardzo.

Nie mówisz wszystkiego.

Nie mówisz niczego na Teamsach, czego nie powiedziałbyś przy HR.

Zaczynasz grać.

Gra w korporacji jest subtelna.

Kto jest czyim sponsorem.

Kto ma czyje plecy.

Kto jest „high potential”.

High potential to ktoś, kto jeszcze wierzy.

Wierzy, że awans coś zmieni.

Wierzy, że kolejny poziom będzie bardziej sensowny.

Wierzy, że na górze wiedzą, co robią.

Na górze też mają prezentacje.

Tylko droższe.

Najbardziej bolesne jest to, że korporacja działa.