

Max Paradox

**Dlaczego nikt
nie mówi o
prawdziwych
kosztach
kariery**

Cisza, która zaczyna być słyszalna



INTRO.....	2
Rozdział 1 - Pierwsza umowa, której nikt nie podpisuje	7
Rozdział 2 - Moment, w którym praca przestaje być tylko pracą.....	30
Rozdział 3 - Moment, w którym sukces zaczyna wyglądać jak obowiązek.....	51
Rozdział 4 - Iluzja kontroli nad własnym czasem	71
Rozdział 5 - Punkt, w którym praca zaczyna definiować tożsamość.....	90
Rozdział 6 - Cena bycia zawsze dostępnym.....	108
Rozdział 7 - Punkt, w którym sukces przestaje być wystarczający	126
Rozdział 8 - Moment, w którym praca zaczyna zastępować życie.....	142
Rozdział 9 - Samotność na wyższych poziomach kariery .	158
Rozdział 10 - Moment, w którym pieniądze przestają rozwiązywać problem.....	174
Rozdział 11 - Punkt, w którym doświadczenie zaczyna ograniczać	190
Rozdział 12 - Moment, w którym kariera zaczyna żyć własnym życiem	206

INTRO

Człowiek siedzi przy biurku o 21:47 i patrzy w ekran, który już dawno przestał mieć cokolwiek wspólnego z jego życiem.

Jeszcze dwie godziny wcześniej biuro było pełne ludzi. Teraz większość światel jest zgaszona, sprzątaczką przejechała już wózkiem z detergentami między stanowiskami, a klimatyzacja pracuje w trybie nocnym, który sprawia, że pomieszczenie brzmi jak pusty terminal lotniska. Na ekranie wciąż otwarty jest arkusz z liczbami, które trzeba doprowadzić do porządku przed jutrzejszym spotkaniem zarządu. W kalendarzu kolejny dzień wygląda jak plansza Tetrisa - kolorowe prostokąty spotkań ułożone jeden za drugim bez żadnej wolnej przestrzeni. Człowiek patrzy na zegarek i myśli, że powinien już iść do domu. Potem otwiera jeszcze jednego maila. I jeszcze jednego.

Kariera ma bardzo dobrą prasę.

W opowieściach publicznych jest niemal zawsze przedstawiana jako coś eleganckiego i logicznego. Człowiek zaczyna od dołu, rozwija kompetencje, bierze odpowiedzialność za coraz większe rzeczy, a potem powoli wspina się po kolejnych szczeblach drabiny. W zamian dostaje pieniądze, status, poczucie sensu i społeczne uznanie. W tej historii kariera wygląda jak rozsądna umowa między człowiekiem a światem. Ty wkładasz wysiłek, świat oddaje ci nagrody. Ty bierzesz odpowiedzialność, świat daje ci wpływ.

Ta historia jest jednak opowieścią marketingową.

Taką, która pomija wszystko to, co nie pasuje do plakatu wiszącego w windzie korporacyjnego biurowca. Nie mówi się

o tym, ile godzin życia znika w kalendarzach. Nie mówi się o tym, ile relacji powoli przesuwa się na dalszy plan. Nie mówi się o tym, jak zmienia się sposób myślenia o sobie, kiedy przez lata człowiek zaczyna mierzyć swoją wartość tabelą wyników. W publicznej narracji kariera wygląda jak inwestycja. W prywatnym doświadczeniu często przypomina rachunek, który przychodzi znacznie później.

Najciekawsze w tym wszystkim jest jednak coś innego.

Większość ludzi intuicyjnie wie, że ta opowieść jest niepełna.

Wiedzą to młodzi ludzie, którzy obserwują starszych kolegów wracających z biura po dwudziestą drugą. Wiedzą to partnerzy osób, które coraz częściej jedzą kolację z telefonem w rękę. Wiedzą to menedżerowie, którzy po latach pracy odkrywają, że większość ich wspomnień z ostatniej dekady to spotkania w salach konferencyjnych. Wiedzą to także sami bohaterowie tej historii, kiedy w niedzielny wieczór czują napięcie w żołądku na myśl o poniedziałkowym poranku.

A mimo to bardzo rzadko mówi się o tym wprost.

W biurach mówi się o celach. W mediach mówi się o sukcesach. W książkach mówi się o strategiach rozwoju kariery. W rozmowach przy kawie mówi się o projektach i awansach. Istnieje ogromna liczba słów opisujących to, jak budować karierę. Zaskakująco mało słów opisuje to, ile naprawdę kosztuje.

To milczenie nie jest przypadkiem.

Każdy system społeczny ma swoje eleganckie opowieści. Takie, które utrzymują go w ruchu. Opowieści o przedsiębiorczości, które pomijają statystyki upadłych firm. Opowieści o pasji, które pomijają wypalenie. Opowieści o

karierze, które pomijają rachunek wystawiany przez czas. Te historie nie są całkowicie fałszywe. Są po prostu niekompletne w sposób, który okazuje się bardzo wygodny dla wszystkich instytucji zbudowanych wokół pracy.

Bo kiedy człowiek zaczyna dokładnie liczyć koszty, pewne rzeczy przestają wyglądać tak atrakcyjnie.

Pewnego ranka młodszy menedżer stoi w kuchni i próbuje zrobić kawę jedną ręką, drugą przeglądając wiadomości na telefonie. Na ekranie pojawia się powiadomienie o zmianie w projekcie, który miał być zamknięty tydzień temu. W tym samym czasie jego kilkuletnie dziecko ciągnie go za rękaw i opowiada coś bardzo ważnego o przedszkolu. Menedżer kiwa głową, mówi „tak, jasne”, ale nie słyszy ani jednego słowa. Myśłami jest już w sali konferencyjnej, w której za trzy godziny będzie tłumaczył opóźnienie klientowi. Kiedy wychodzi z domu, dziecko stoi jeszcze chwilę w drzwiach. Wieczorem menedżer wróci późno. I prawdopodobnie nawet nie zauważy, że to był jeden z tych dni, które już nigdy się nie powtórzą.

Tak wygląda koszt, o którym rzadko mówi się na prezentacjach o rozwoju zawodowym.

Nie dlatego, że ktoś aktywnie próbuje go ukryć. Raczej dlatego, że jest niewygodny dla wszystkich uczestników tej gry. Firmy potrzebują ludzi, którzy wierzą w sens poświęcenia. Menedżerowie potrzebują narracji, która uzasadnia lata pracy ponad siły. Młodszy pracownicy potrzebują historii, która sprawia, że wysiłek wydaje się logiczną inwestycją. A kiedy wszyscy potrzebują tej samej historii, powstaje coś bardzo stabilnego: społeczna cisza.

Ta cisza ma jeszcze jedną cechę.

Jest elegancka.

Nie polega na tym, że ktoś zakazuje rozmowy. Nikt nie mówi: „Nie wolno mówić o kosztach kariery.” Zamiast tego po prostu nie ma dla niej miejsca w oficjalnych rozmowach. W salach konferencyjnych mówi się o wynikach. W rozmowach rocznych mówi się o rozwoju. W artykułach biznesowych mówi się o strategii. Tematy takie jak zmęczenie, samotność czy poczucie utraconego czasu pojawiają się tylko na marginesach prywatnych rozmów - zwykle późnym wieczorem, przy piwie albo w samochodzie po długim dniu pracy.

Człowiek wraca wtedy do domu, patrzy przez chwilę na ciemne okna innych mieszkań i przez moment widzi całą konstrukcję tej historii z dystansu.

A potem rano wstaje i wraca do niej jak gdyby nigdy nic.

Bo prawdziwy paradoks kariery polega na tym, że jej koszty ujawniają się powoli. Nie ma jednego momentu, w którym człowiek podpisuje kontrakt i nagle traci coś ważnego. Zamiast tego są tysiące małych decyzji: zostanie godzinę dłużej, odebranie telefonu w weekend, przełożenie spotkania z przyjacielem, bo projekt jest ważniejszy. Każda z tych decyzji wygląda rozsądnie w pojedynkę. Dopiero po latach okazuje się, że razem tworzą coś bardzo dużego.

Rachunek.

Ta książka nie jest próbą przekonywania kogokolwiek, żeby zrezygnował z kariery.

Kariera potrafi być źródłem ogromnej satysfakcji, wpływu i rozwoju. Dla wielu ludzi jest także jedną z najciekawszych gier, jakie oferuje współczesny świat. Problem zaczyna się

dopiero wtedy, kiedy gra ma zasady, o których nikt nie mówi głośno. Wtedy człowiek wchodzi w nią z jednym zestawem oczekiwań, a po latach odkrywa, że prawdziwe koszty były zapisane drobnym drukiem.

Ta książka jest próbą przeczytania tego drobnego druku.

Nie po to, żeby moralizować. Nie po to, żeby potępiać pracę ani ambicję. Chodzi o coś znacznie prostszego: nazwanie rzeczy, które istnieją, ale rzadko pojawiają się w oficjalnej narracji. Rzeczy, o których wielu ludzi mówi półgłosem, a potem szybko zmienia temat.

Bo kiedy cisza trwa wystarczająco długo, zaczyna wyglądać jak coś naturalnego.

A zwykle jest tylko bardzo dobrze utrzymaną iluzją.

Rozdział 1 - Pierwsza umowa, której nikt nie podpisuje

Część 1.1 - Scena i diagnoza

Człowiek siedzi na rozmowie kwalifikacyjnej i mówi zdanie, które uruchamia całą historię.

„Jestem gotowy dać z siebie wszystko.”

Rekruter uśmiecha się w sposób, który wygląda jak uprzejmość, ale w rzeczywistości jest sygnałem rozpoznania. To zdanie jest jednym z tych kodów, które w świecie pracy oznaczają znacznie więcej niż wynika z jego dosłownego znaczenia. Nie chodzi o energię, nie chodzi o zaangażowanie, nie chodzi nawet o kompetencje. Chodzi o gotowość wejścia w pewien niepisany układ, który w oficjalnych dokumentach nigdy się nie pojawia. Układ polega na tym, że praca przestaje być tylko pracą. Zaczyna powoli rozszerzać się na przestrzenie, które wcześniej należały do życia prywatnego. Nikt nie opisuje tego procesu w umowie o pracę. Nie ma tam punktu mówiącego o tym, że granica między życiem a pracą będzie się przesuwac w jedną stronę. A jednak dokładnie to zaczyna się dzieć.

Blok 1.2 - Miniatura narracyjna nr 1

Archetyp ambitnego specjalisty siedzi w open space w pierwszym tygodniu nowej pracy i próbuje zrozumieć rytm organizacji.

Pierwsze dni są pełne energii. Nowe biuro, nowe twarze, nowe projekty. Komputer pachnie jeszcze fabryką, identyfikator wisi na smyczy, która wydaje się symbolem wejścia do świata ludzi poważnych. Ambitny specjalista obserwuje

współpracowników z mieszanką ciekawości i ostrożności. Każdy ruch jest analizowany, każdy sygnał interpretowany. Kto zostaje dłużej. Kto wychodzi pierwszy. Kto ma największy autorytet przy stole w sali konferencyjnej. W tym świecie najważniejszą umiejętnością nie jest jeszcze wiedza techniczna. Najważniejsza jest zdolność odczytywania niewidzialnych reguł.

W czwartek wieczorem zespół siedzi jeszcze przy biurkach o dziewiętnastej.

Projekt miał zostać wystany do klienta rano, ale pojawiły się poprawki. Kierownik projektu przechodzi między stanowiskami i mówi spokojnym głosem: „Musimy to dziś zamknąć.” Nikt nie protestuje. Ambitny specjalista patrzy na zegarek i myśli przez chwilę o planach na wieczór. Potem patrzy na resztę zespołu. Nikt się nie zbiera. Nikt nie mówi o wyjściu. W powietrzu pojawia się coś, co trudno nazwać, ale wszyscy to rozumieją. Zostanie jest normą. Wyjście byłoby sygnałem.

„I tak miałem dziś wolny wieczór.”

„To zamknijmy to raz a dobrze.”

„Jeszcze godzina i będzie po wszystkim.”

„Klient jutro to doceni.”

„Dobra, to robimy.”

Godzina zamienia się w trzy.

O dwudziestej drugiej biuro jest już prawie puste. Ambitny specjalista zamyka laptopa i czuje dziwną mieszankę zmęczenia i satysfakcji. Z jednej strony dzień był długi. Z drugiej strony pojawia się uczucie, że zrobił coś ważnego.

Wysłał sygnał. Pokazał, że można na nim polegać. W drodze do domu myśli, że tak właśnie wygląda początek poważnej kariery. Nie zauważa jeszcze, że to był także moment podpisania umowy, której nikt nigdy nie pokaże mu na papierze.

Blok 1.3 - Diagnoza publiczna

Publiczna opowieść o karierze zaczyna się zwykle od pojęcia ambicji.

Ambicja jest przedstawiana jako coś czystego i logicznego. Człowiek chce robić więcej, rozwijać się, zdobywać doświadczenie, budować swoją pozycję. W tej narracji ambicja jest niemal zawsze pozytywna. To siła, która popycha ludzi do przodu i pozwala organizacjom rosnąć. Media biznesowe uwielbiają historie o młodych ludziach, którzy zostają w biurze do późna, uczą się nowych rzeczy i szybko awansują. W artykułach o sukcesie te momenty są przedstawiane jak sceny z filmu o bohaterze, który pracą pokonuje przeciwności.

Problem polega na tym, że ta narracja pokazuje tylko połowę mechanizmu.

Nie pokazuje drugiej strony układu, w którym ambicja bardzo łatwo zamienia się w nieograniczoną dostępność. W praktyce organizacje uczą nowych pracowników pewnej bardzo subtelnej lekcji. Lekcja brzmi: praca nie kończy się o konkretnej godzinie. Kończy się wtedy, kiedy zadanie jest skończone. Brzmi to rozsądnie, a nawet profesjonalnie. Tyle że w wielu środowiskach zadania nigdy nie są naprawdę skończone. Zawsze jest coś jeszcze do poprawienia, dopracowania, sprawdzenia, wystania.

Kultura pracy bardzo rzadko mówi o tym wprost.

Zamiast tego buduje zestaw symboli i sygnałów, które wszyscy rozumieją bez słów. Osoba, która wychodzi punktualnie, jest odbierana jako mniej zaangażowana. Osoba, która odpowiada na maile wieczorem, jest postrzegana jako profesjonalna. Osoba, która bierze na siebie dodatkowe zadania, staje się kimś, na kim można polegać. W żadnym regulaminie firmy nie ma zapisu, że trzeba poświęcać swój czas prywatny. Ale cała struktura nagród i uznania powoli prowadzi dokładnie w tę stronę.

Najbardziej interesujące jest to, jak szybko nowi ludzie uczą się tych reguł.

Nie potrzebują instrukcji. Wystarczy kilka tygodni obserwacji. Wystarczy zobaczyć, kto jest chwalony na spotkaniach, kto dostaje najbardziej odpowiedzialne projekty, kto jest wymieniany jako przykład dla innych. W organizacjach powstaje bardzo precyzyjna mapa sygnałów. Jedne zachowania są nagradzane, inne ignorowane. Ambitny specjalista z pierwszej sceny bardzo szybko rozumie, że prawdziwą walutą kariery nie jest tylko jakość pracy. Jest nią także gotowość do przesuwania granic własnego czasu.

Blok 1.4 - Pierwsze wypunktowanie

Co widzimy na powierzchni:

- Awans jako naturalną nagrodę za wysiłek i kompetencje.
- Historie ludzi, którzy dzięki ciężkiej pracy osiągnęli spektakularny sukces.
- Artykuły biznesowe pokazujące liderów pracujących po kilkanaście godzin dziennie jako wzór determinacji.
- Firmowe prezentacje mówiące o pasji i zaangażowaniu zespołu.