**CASE**

Pierwsze miejsce na liście bestsellerów internetowej księgarni Amazon we Francji, w lecie 2004 r. zajęła niewielka książka autorstwa Corinne Maier, pod znamiennym tytułem *Witaj lenistwo! O sztuce* *i konieczności obijania się w pracy.*

Jak mówi sama Maier, *ta książka jest o tym, jak nie dać się wykorzystać swojej firmie. Odwrotnie – to my możemy ją wykorzystać. Wyjaśnia też, dlaczego w naszym własnym interesie leży, by pracować możliwie jak najmniej. Jak robić system w konia tak, by nikt nie zauważył, że to nasza robota.*

Autorka jest pracownicą francuskiego koncernu energetycznego (na pół etatu), państwowego molocha od lat broniącego się przed restrukturyzacją i prywatyzacją. Zjawiska i procesy opisywane przez Maier są jednak znacznie szersze: jak podaje raport OECD z 2004 r., w żadnym innym kraju wchodzącym w skład tej organizacji średnia liczba godzin pracy nie spadła tak mocno, jak we Francji (35-godzinny tydzień pracy). Rozczarowanie życiem korporacyjnym jest we Francji powszechne, a jak wskazuje ogromne zainteresowanie

prawami do książki i jej pośpieszne tłumaczenie na inne języki, ma ona spore szanse stać

się bestsellerem także zagranicą. Co proponuje Corinne Maier? Przede wszystkim należy rozstać się z powtarzanym do znudzenia przez zarządy firm twierdzeniem, że „ludzie są w naszym przedsiębiorstwie najważniejsi” – w rzeczywistości jeśli pojawią się problemy i tak wyrzucą Cię z pracy jak wyciśniętą cytrynę. To, co robisz w pracy i tak jest w ostatecznym rozrachunku bez znaczenia. Najlepiej więc pracuj jak najmniej i dołącz do ruchu „aktywnie niezaangażowanych”, czy „świadomych leni” pamiętając, że będziesz oceniany nie za swoje

wyniki, ale zgodnie z regułami tworzenia dobrego wrażenia, podtrzymywania znajomości z właściwymi osobami oraz sprytnego auto-PR. Jakie są podstawowe

zasady „świadomego lenistwa”?

**10 przykazań świadomego lenia:**

1. Jesteś współczesnym niewolnikiem. W korporacji nie ma miejsca na rozwój zawodowy. Jedynym motywem pozostawania w firmie jest regularna i nienajgorsza pensja. I to wszystko.

2. Nie ma sensu męczyć się nad zmianą tego systemu. To tylko go wzmacnia.

3. To, co robisz w pracy nie ma najmniejszego znaczenia; z dnia na dzień właściwie każdy palant może cię zastąpić. Pracuj więc najmniej jak to tylko możliwe i skoncentruj się

na rozwijaniu prywatnych kontaktów, które ochronią cię, gdy firma będzie przeprowadzać kolejną redukcję zatrudnienia.

4. Nie jesteś oceniany za swoje wyniki, ale za to jakie sprawiasz wrażenie swoim wyglądem i zachowaniem. Mów zawsze używając wielu fachowych, obcobrzmiących słów, tak jakbyś wiedział dużo więcej od nich.

5. Nigdy nie przyjmuj na siebie żadnej odpowiedzialności. Jeśli zostaniesz „awansowany” na stanowisko wymagające odpowiedzialności, naharujesz się tylko, a zarobisz niewiele więcej.

6. Znajdź sobie najlepiej posadę w działach, gdzie nikt nie jest w stanie ocenić twojej pracy (badania i rozwój, strategia). Unikaj działów operacyjnych jak tylko możesz.

7. Jeśli już znajdziesz i zdobędziesz takie stanowisko, nie wychylaj się! Tylko ci, którzy „wychodzą przed szereg” wylatują z pracy.

8. Rozpoznaj otoczenie i spróbuj znaleźć bratnie dusze, które tak jak ty rozumieją absurdalność tego systemu (poprzez charakterystyczne elementy stroju, dyskretne uśmiechy, etc.).

9. Bądź uprzejmy w stosunku do ludzi, którzy są w firmie na kontraktach czasowych. W zasadzie tylko oni wykonują rzeczywistą pracę. (Be nice to people on short-term contracts.

They are the only people who do any real work.)

10. Pamiętaj, że absurdalny system leżący u podstaw korporacyjnego „życia” nie może trwać wiecznie. Komunizm też wydawał się wieczny, a w końcu upadł. Bądź więc czujny...

Warto też pamiętać, że menedżerowie najwyższego szczebla (w zarządzie firmy), zgodnie z zasadą Dilberta, to *najbardziej nieefektywni pracownicy przesuwani* *na stanowiska, na których mogą wyrządzić jak* *najmniej szkody, czyli w zarządzie.* Najważniejszą

umiejętnością menedżera jest sztuka demotywacji, umiejętność zniechęcania swoich współpracowników. Jako menedżer musisz przecież pamiętać, że wraz ze wzrostem poczucia własnej wartości musi pojawić się u pracownika także żądanie podwyżki...

**Pytania:**

1. W jaki sposób można zmotywować do pracy takich pracowników jak Corinne Maier?

2. W jaki sposób struktury wpływają na motywację?