

Nella foto a destra, Riccarda Zezza: ha scritto con Andrea Vitullo *maam*. La maternità è un master che rende più forti uomini e donne (in uscita per Bur il 10 settembre).



LA MATERNITÀ FA CURRICULUM

La nascita di un figlio blocca la carriera? Niente affatto: crescere un bambino è come creare una start up. E ogni madre ha doti da manager. Ma spesso non lo sa. Ecco perché oggi un master e un libro insegnano ai genitori a sfruttare le nuove competenze. Per diventare leader in ufficio

di ELISABETTA TUMBIOLIO scrive a attualita@mondadori.it

Altro che ostacolo alla carriera e peso per le aziende! La maternità è la più formativa delle esperienze. Vale quanto un master. Di più: è un nuovo modello di leadership. Riccarda Zezza, ideatrice di piano C (spazio di coworking che a Milano mette a disposizione una serie di servizi per mamme e papà che lavorano) ne è convinta. Al punto da aver dato vita, insieme ad Andrea Vitullo, coach ed esperto di leadership, a *maternity as a master (maam)*. Una serie di percorsi formativi sia per aziende sia per donne in congedo che trasformano le capacità genitoriali in competenze da leader. Sembrerebbe una provocazione o una stravagante rivincita femminile, se non fosse che, in meno di anno, l'iniziativa è stata presentata in 60 imprese e sono stati avviati progetti pilota in un gruppo bancario e tre multinazionali. La validità di questo nuovo modello manageriale, supportata da ricerche scientifiche, è raccontata in *maam. La maternità è un master che rende più forti uomini e donne* (in uscita il 10 settembre per Bur). La stessa Riccarda Zezza, mamma di due bambini di 3 e 6 anni, spiega qui perché avere e crescere un figlio può diventare il nuovo punto di forza del curriculum.

Da tallone d'Achille a superpotere: come fa la maternità a diventare una risorsa così cruciale? «È scientificamente provato che, per proteggere i piccoli, la natura dota le madri di maggiori capacità. Nel cervello si moltiplicano le cosiddette spine dendritiche indirettamente "responsabili" dell'aumento di memoria e attenzione. L'amigdala e la corteccia prefrontale comunicano meglio accrescendo il controllo in caso di pericolo. L'ipotalamo produce ormoni che aiutano a gestire lo stress e alzano il livello di energia. Sono trasformazioni che non si limitano ai primi mesi di maternità, ma producono un effetto permanente».

Tutto questo può bastare per fare di una madre una brava manager? «Certamente no. Avere un figlio è come mettere su una start up: prendersene cura diventa una palestra dove allenare le competenze manageriali. La complessità che gestisce un genitore in famiglia è simile a quella di un dirigente in ufficio. Prepara, per esempio, al problem solving, cioè al prendere decisioni, e a gestire i cambiamenti».

Quindi le competenze che si acquistano accudendo un bam-

«CHE VANTAGGIO ESSERE MAMMA ANCHE SUL LAVORO»

Piano C, lo spazio di coworking a Milano fondato da Riccarda Zezza, ha fatto un sondaggio: a 700 mamme è stato chiesto come la maternità ha cambiato il loro approccio al lavoro. Ecco alcune delle risposte.

«Prima di avere mio figlio mi occorreva il silenzio per lavorare, ora riuscirei a farlo anche sotto i bombardamenti. E con la stessa qualità».

«Sono architetto e dirigere gli operai in cantiere è un po' come comunicare con i figli: se non capisci le loro ragioni non puoi pretendere niente».

«La maternità mi ha insegnato ad armonizzare varie esigenze. Ho tre figli di età diverse e occuparmi di loro mi aiuta a capire i miei collaboratori, che hanno sesso, età e problemi diversi».

«Sono una persona molto razionale e fare lavori creativi con la mia bambina mi aiuta a trovare soluzioni originali anche in ufficio».

«Gestisco meglio le risorse e sono più organizzata. Riuscire a fare uscire di casa tre figli tra i 4 e i 6 anni in 30 minuti ogni mattina è degno di un master in organizzazione del lavoro».

«Con il mio capo ora, da mamma, sono assertiva: sono più donna e meno ragazza».

«Crescere un figlio mi insegna a usare meglio il tempo e le risorse. Secondo me sono Project manager anche perché sono diventata mamma».



Alcune scene di relax, confronto e corsi, a Piano C, lo spazio di coworking e servizi per mamme e papà a Milano. Una dei fondatori, nel 2012, è stata Riccarda Zezza.



bino aiutano anche nelle relazioni con i colleghi? «Sì. L'essere genitori porta con sé intensità delle relazioni, sviluppo dell'auto-revolezza, capacità di motivazione e di ascolto. E questo "bagaglio emotivo" si può usare anche per tessere e fortificare i rapporti al lavoro. La maternità sviluppa l'empatia che spinge a mettersi nei panni dell'altro, ad ascoltarlo con benevolenza per capire le sue ragioni anche quando non riesce a esprimerle bene. Saper comprendere le persone con le quali si lavora è utile per guidarle nella giusta direzione, ma anche per intuire cosa sta accadendo, sciogliendo in anticipo possibili conflitti. Non è quello che si fa quando si ascolta un figlio che cresce?».

È difficile, però, per un capo mettersi nei panni dell'altro...

«Lo sforzo consiste proprio in questo: abituarsi, con molta pazienza, a spostare il centro dell'attenzione sugli altri. La maternità aiuta a concentrare meno il focus su se stessi. Un ego ipertrofico causa invece profonde disfunzioni ed è controproducente anche in azienda: non lascia spazio allo scambio di energie, alla creatività e, quindi, frena la crescita di tutti».

Questa nuova leadership sembra avere un limite: è un'esclusiva

delle donne diventate mamme? «No, chiunque esercita un lavoro di cura, anche con anziani o ammalati, può sviluppare queste competenze. Non si tratta di una materia teorica da studiare sui libri, ma di una pratica che richiede esercizio continuo e duraturo».

Se basta la pratica, perché farne un master e proporlo come percorso formativo alle aziende? «I workshop per le donne in congedo maternità aiutano queste madri-lavoratrici a sviluppare la consapevolezza di possedere capacità più forti, ad allenarle e a trasferirle nella vita d'ufficio. Nelle aziende proponiamo la maternità come nuovo modello di leadership anche per gli uomini. In Pirelli, per esempio, abbiamo organizzato incontri formativi a cui hanno partecipato sia neomamme sia neopapà. E i primi a vedere le cose da una prospettiva diversa spesso sono i manager uomini, proprio loro che sono abituati a operare in società dove finora c'è stato il culto dell'eroe e dove la figura vincente è stata quella del capo autoritario. Ma questo modello si è rivelato fallimentare ed è ormai superato. I nuovi leader saranno guide autorevoli che accompagneranno la crescita di tutti in un gioco in cui nessuno perde».