



Silvia Zanella, 42 anni

IDEE

IL LAVORO? SARÀ SEMPRE PIÙ A MISURA DI DONNA

di Annalisa Monfreda

È la tesi di Silvia Zanella. Che in un saggio lucido e provocatorio delinea competenze necessarie, percorsi di carriera e modelli organizzativi vincenti. Tutti molto femminili

C' è chi il lavoro lo ha perso e chi se l'è reinventato. Chi lo ha visto invadere ogni spazio dell'intimità e chi ha riscoperto il tempo per sé. Quando riusciremo a scattare una fotografia della nostra vita dopo il Covid, e a confrontarla con il passato, il più irriconoscibile sarà senza dubbio lui: il Lavoro. Eppure non è successo nulla che non fosse già scritto. Silvia Zanella, da anni osservatrice delle dinamiche professionali e oggi Head of Employer Branding in Ernst & Young, ha pubblicato un libro che avrebbe dovuto essere un viaggio nel lavoro del futuro. Solo che quel futuro sta diventando presente a un ritmo forsennato.



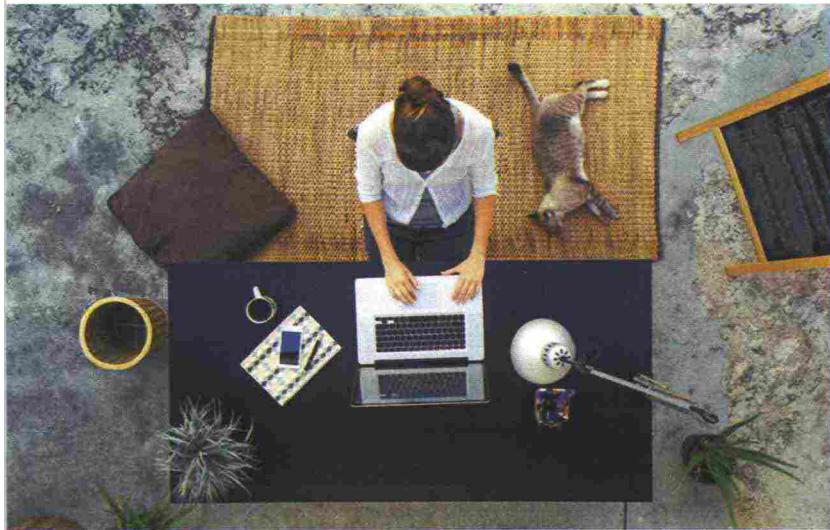
ORA IN LIBRERIA

Il futuro del lavoro è femmina (Bompiani) è un saggio su come lavoreremo domani e sulla cassetta degli attrezzi di cui avremo bisogno. Fatta di competenze tecniche da aggiornare continuamente e di soft skills iper-umane. «Perché in un futuro di automazione si perderanno tanti lavori, ma le attività non apprendibili dagli automi saranno quelle ad alta densità "umana"» spiega l'autrice Silvia Zanella.

La tesi dichiarata nel titolo è che questo mondo del lavoro è sempre più a misura di donna, benché non ne includa abbastanza. **Il futuro del lavoro è femmina** perché le competenze per avere successo e i modi vincenti di organizzare le aziende sono femminili. Prima di addentrarci in questi temi, una domanda che mi assilla: non hai paura di parlare di competenze femminili e maschili? Non temi di scatenare la nuova guerra dei sessi? «Ne ho una paura maledetta, ma ho studiato tutte le ricerche scientifiche sull'argomento e posso dire che la letteratura accademica è dalla mia parte: le competenze di cui parlo - empatia, fiducia nei collaboratori, orientamento alla condivisione - sono prettamente femminili. E poi c'è un dato inoppugnabile: i modi di organizzare il lavoro, oggi entrati in crisi, sono stati disegnati dagli uomini. Ma ciò non significa che le competenze di cui parlo non appartengano anche a loro».

Noi donne, spesso, viviamo con disagio il break della gravidanza o dell'assistenza a un parente anziano, ci sforziamo di ridurne l'impatto sul lavoro, cerchiamo di essere comunque presenti e operative. Tu ribalti la prospettiva: non esisterà più un percorso lineare di carriera, tutti dovremo fare i conti con stop forzati o pause intenzionali. E dunque noi donne siamo più preparate ad affrontarli. «È una fatto che le aziende lascino a casa le persone molto più spesso che in passato. Questa discontinuità non è un'onta ma un valore, se riusciamo a capitalizzarla, acquisendo nuove competenze e professionalità. Io ho avuto 2 stop nella mia carriera. Il primo è stato 10 anni fa: avevano chiuso la sede italiana della startup per cui lavoravo e l'ho vissuta malissimo, come un fallimento personale. Il secondo è avvenuto l'anno scorso: è finito un lungo rapporto di lavoro e i mesi trascorsi prima di iniziare un altro sono stati i più belli della mia vita. Ho avuto la possibilità di

NEWS



riprogettare la mia carriera, di chiedermi cosa volessi fare. Lo stesso vale per la gravidanza. Io sono rientrata a 6 mesi esatti dalla nascita di mio figlio, stordita e con l'ansia di presidiare il mio posto. Col senso di poi non è stato un bene, né per me né per l'azienda. Sarebbe stato meglio essere un filo più rilassati e pensare alle competenze che con la maternità avevo acquisito. C'è un modo giusto di vivere questi stop lavorativi, ed è investire su di sé e sulla propria formazione. All'estero le pause sempre più spesso sono volontarie: la gente prende i sabbatici per farsi un master o un corso».

Tra le nuove competenze vincenti hai coniato il termine "leadership vulnerabile": cosa intendi?

«Che dobbiamo imparare a mostrare i momenti di debolezza, di difficoltà, quelli in cui non sappiamo cosa fare. I decisionismi troppo facili ci hanno tradito. Più che il coraggio della decisione, oggi abbiamo bisogno del coraggio del dubbio. Anche in questo noi donne abbiamo un vantaggio competitivo: siamo culturalmente più autorizzate a farci vedere in momenti di debolezza».

Il nostro valore professionale sarà anche legato alla capacità di generare e mantenere relazioni. Ciò non rischia di valorizzare gli estroversi, perdendo talenti importanti? «Credo molto nel valore delle relazioni, per l'esposizione alle idee altrui e per fare accadere le cose. Considero il networking una competenza tecnica, da sviluppare al pari delle altre, senza nascondersi dietro l'alibi "non fa per me". Io sono una profonda asociale eppure sono una grandissima networker».

Scrivi che cambierà la percezione di noi stessi rispetto al lavoro che facciamo: ci identificheremo meno in esso. «Sì, e te lo dice una che verso

la collocazione professionale aveva un grande afflato. Oggi, però, pensarsi in funzione del biglietto da visita è limitante. Nel momento in cui quel biglietto da visita non ti rappresenta più, perché non ti piace quello che fai o vieni escluso dall'azienda, che succede: non sei più tu?».

Eppure il lavoro, per come si sta delineando con lo smart working, deborda sempre di più, invade ogni spazio della nostra vita. Come facciamo a prenderne le distanze? «È proprio questo il motivo per cui dovremmo farlo. Per mia madre, cassiera in un supermercato, il lavoro finiva con la chiusura della cassa. Io, invece, il lavoro me lo sono sempre portato a casa, anche prima del Covid. Dobbiamo imparare non a separare vita professionale e privata, ma a integrarle e a capire quale gradiente vogliamo dare all'una e all'altra in quel preciso momento della nostra vita. Dobbiamo capire cosa è prioritario per noi e cosa è prioritario per l'azienda e fare un mix continuo tra queste esigenze. È uno sforzo mostruoso, ma è così che la singola persona diventa imprenditrice anche se è dipendente, è così che diventa responsabile della propria felicità personale».

Il patto tra lavoratore e azienda sta cambiando. Passiamo da "io timbro il cartellino" a "io cerco di portare a compimento i miei valori attraverso il lavoro". È una cosa bellissima. Ma non è un lusso riservato a professioni altamente qualificate? «Credo che sia più un tema generazionale che di tipologia di carriera. Il desiderio di cambiare il mondo attraverso il lavoro ai nostri tempi era considerato utopistico. I 20enni di oggi ce l'hanno dentro, te lo dicono nei colloqui, nelle interviste. Ed è un afflato che si può esprimere in ogni tipo di professione. Prendi la sensibilità ambientale, per esempio: 10 anni fa non importava a nessuno, oggi fa parte del patrimonio culturale. Assumere nel largo consumo persone con un profondo interesse per l'ambiente è strategico».

Tu scrivi: «Non chiedete ai bambini che lavoro vogliono fare da grandi ma quale scopo hanno nella vita». È questo il modo per predisporli a un nuovo rapporto con la professione? «Dobbiamo far sì che non si vincolino a una progettualità di lungo periodo, che siano radicati in loro stessi e non prendano decisioni eterodirette, finalizzate allo status associato a una certa professione. So prattutto, dovremmo essere in grado di supportarli in qualsiasi scelta. Anche quelle che non capiamo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA