

PROGETTO MANAGEMENT AL FEMMINILE

- Sintesi Indagine¹ -

PREMESSA E OBIETTIVI

O.N.Da. sta sviluppando un progetto volto a:

- esplorare la qualità della vita della donna manager in Italia
- identificare gli aspetti sui quali è necessario intervenire per migliorare il benessere psico-fisico della donna manager italiana, e aumentare le possibilità di accesso alle posizioni apicali da parte delle donne.

In questa prospettiva, O.N.D.A. ha incaricato l'Istituto Piepoli di realizzare una ricerca qualitativa su donne manager, ricerca che si inserisce come primo step nel percorso previsto dal progetto.

La ricerca ha esplorato:

- il punto di vista delle manager sul ruolo della donna nel mondo del lavoro (con attenzione specifica alla carriera manageriale)
- la qualità della vita della donna manager, i motivi di soddisfazione e insoddisfazione
- il tema della salute, in particolare gli atteggiamenti verso la prevenzione e verso la cura.

METODOLOGIA

Tre focus group su donne manager:

- un gruppo a Milano
- un gruppo a Roma
- un gruppo a Napoli.

I gruppi erano misti per quanto riguarda: fascia di età, settore professionale, situazione familiare (donne con figli, donne sposate senza figli, single).

TEMATICHE

Durante le discussioni di gruppo, sono state esplorate le seguenti macroaree:

- 1. Il punto di vista delle donne manager sul ruolo della donna nel mondo del lavoro (con attenzione specifica alla carriera manageriale)**
- 2. La qualità di vita delle donne manager**

¹ L'indagine qualitativa è stata condotta con il supporto tecnico dell'Istituto Piepoli durante il mese di maggio 2011

3. La salute

Rispetto ad ogni macroarea, sono emerse le seguenti tematiche di interesse:

1. Il punto di vista delle donne manager sul ruolo della donna nel mondo del lavoro:

- Diventare donna manager
Per raggiungere una posizione apicale, le donne si sono dovute misurare con alcune sfide sia sul piano culturale che psicologico.
Attraverso competenza, dedizione al lavoro e talvolta anche fortuna, le sfide sono state superate da ciascuna di loro.
Una volta raggiunti i vertici, in generale il loro ruolo è stato accettato, anche se esistono ancora alcuni limiti: i colleghi "vecchio stile" ed eventuali maldicenze.

- Donne vs Uomini
La differenza principale tra uomini e donne che raggiungono una posizione apicale, si ritrova nello "stile di management" inteso sia come approccio al lavoro sia come leadership sul lavoro esercitata in modo diverso da entrambi i sessi.

«più spingiamo sulla leva della velocità e dell'efficienza, più vieni attaccata: perché gli uomini si sentono minacciati»

«gli uomini dicono si fa così ... e basta, non spiegano, non ti rendono partecipe»

Per quanto riguarda il sud (Napoli) tra le donne manager l'assunzione su di sé di canoni maschili appare invece più convinta e marcata (la scelta di fare carriera è una vera e propria scelta di identità e di vita).

- Il prezzo della carriera manageriale
Nell'ambito lavorativo le donne manager si trovano spesso a dover dimostrare il "doppio" rispetto ai colleghi di sesso maschile o addirittura a scendere a compromessi rispetto al proprio approccio lavorativo e quello sedimentato, spesso di impronta maschile.

Nella vita privata, il prezzo da pagare è alto specialmente rispetto al ruolo materno e alla vita di coppia e il ruolo manageriale assunto, le induce spesso a ridurre il tempo per se stesse oltre che ad indossare esternamente una sorta di "maschera".

Le manager napoletane sono quelle che più hanno delegato in toto la funzione materna e qualsiasi funzione di tipo domestico dividendo così il campione in donne manager sicure della propria scelta e quelle che fanno i conti con dubbi/rimpianti.

2. La qualità di vita delle donne manager:

- Soddisfazioni
Nel campo lavorativo, le principali soddisfazioni sono rappresentate dal successo professionale e dal reddito disponibile che ne consegue.
Nella vita privata, il rapporto di coppia, gli spazi privati e anche la famiglia, rappresentano i motivi nei quali ripongono la propria soddisfazione.
- Insoddisfazioni
Sono insoddisfatte rispetto ai tempi di organizzazione dell'attività lavorativa ed emerge la necessità di imparare ad essere meno performative e più "se stesse".
Nel privato invece, la necessità di ricavare spazi e tempi per sé, dedicare più tempo a ciò che interessa e ritrovare un equilibrio, rappresentano le principali cause di frustrazione.
- Il nodo materno

Le difficoltà legate al ruolo materno, si evidenziano in particolare nel rapporto con i propri figli, alla gestione “logistica” della maternità (necessità di un incremento dei servizi sociali e aziendali) e alla gestione della “riprovazione sociale” sviluppata nei confronti del loro ruolo di madre;

3. La salute:

- Consapevolezza
Il tema della salute non viene citato spontaneamente.
- Prevenzione
Per quanto riguarda la prevenzione, le donne manager si categorizzano in due tipologie: le costanti e le incostanti rispetto all’effettuazione di controlli medici.
Stile di vita – alimentazione: si verificano due comportamenti estremi, ovvero chi segue uno stile sregolato o al contrario chi privilegia uno stile più attento e salutista.
L’attività fisica è considerata molto importante, ma non la praticano in particolare per due ragioni: mancanza di tempo o di voglia.
- Cura
Emerge da parte delle donne manager un forte resistenza a fermarsi: non contemplanò di mancare dal lavoro per un’ influenza, ma nemmeno per una frattura. Nel caso siano costrette per qualche giorno a restare a casa, lavorano da casa.
Comune a tutte l’idea che solo davanti ad una malattia molto grave (si pensa soprattutto ai tumori), la questione cambierebbe: curarsi diventa la priorità assoluta.

CONCLUSIONI

Dalla ricerca, si evidenzia uno scenario sintetizzabile come segue:

1. *Nel vissuto delle intervistate, agiscono tutt’ora (in Italia) barriere culturali che rendono la carriera manageriale femminile più faticosa e impegnativa rispetto a quella maschile:*
 - Nonostante ci siano delle barriere meno rigide rispetto al passato: la donna in posizione dirigenziale non rappresenta più un’anomalia, ma neanche una rarità
 - La donna però deve dimostrare più dell’uomo le proprie capacità per conquistare la fiducia e arrivare a posizioni apicali
2. *Nel rapporto fra la donna e la sua identità manageriale, emergono segnali di evoluzione: minore disponibilità a mutuare modelli e stili maschili, desiderio di valorizzare le specificità femminili:*
 - Sono segnali più evidenti nel contesto milanese (che si pone come anticipatore/motore di tendenza)
 - Questi segnali, prefigurano un passaggio dalla fase in cui la donna investiva tutte le sue energie nel conquistare l’accesso a posizioni dirigenziali e per farlo “imitava l’uomo”, alla fase in cui la donna una volta acquisito l’accesso, inizia a riflettere su se stessa e si accorge di essere portatrice di potenzialità proprie, peculiari ed innovative nello stile manageriale e di leadership
 - Management “al femminile” acquista allora significati che vanno al di là del dimostrare di essere capaci tanto quanto l’uomo
 - Il desiderio e l’aspettativa sono di una “rivoluzione culturale”: affermare, vedere riconosciuto e valorizzato uno stile femminile di management, complementare a quello maschile. Lo stile di leadership femminile viene descritto all’insegna di tratti “morbidi quali il valore dell’ascolto, della condivisione, e del motivare le persone stimolando l’identificazione con un progetto comune.

- A questo si collega anche l'insofferenza crescente (percepibile soprattutto a Milano e Roma) verso le difficoltà a essere se stesse (ovvero intimamente ed esplicitamente donne) nell'esercizio del ruolo di manager

3. *Emerge con forza il tema della conciliazione fra ruolo materno e carriera/impegno manageriale*

- Non si vuole essere costrette a scegliere fra carriera e maternità
- Ma l'organizzazione del lavoro nelle aziende, le abitudini sedimentate nella gestione dei tempi e nel peso assegnato alla presenza fisica in ufficio, costringono a sacrificare lo spazio e le energie dedicate ai figli (con inevitabili sensi di colpa e con tangibili interferenze nel rapporto con i figli)
- L'aspettativa è che vengano riconosciuti la complessità e il valore del tempo femminile (mettere la donna in condizioni di razionalizzare ed ottimizzare il tempo di lavoro in ufficio, proporre orari più flessibili, promuovere lo sviluppo di servizi che facilitino la gestione del doppio ruolo femminile, a livello sociale e internamente alle aziende)

4. *E' forte e sentito il bisogno di includere nell'agenda della propria vita, uno spazio per se stesse (personale/individuale)*

- Non solo manager, mogli o mamme, prendersi cura di se rappresenta un'esigenza vitale: il punto è "sdoganarla" ovvero renderla ufficialmente legittima e doverosa

5. *Per quanto riguarda il tema salute:*

- Emerge una discreta attenzione ai controlli medici preventivi, in quanto le aziende e l'assicurazione dirigenti agiscono da facilitatore
- Ma rispetto ad altre aree, il dedicare attenzione alla propria salute rappresenta una scelta lasciata alla soggettività, non promossa nel contesto lavorativo. Ad esempio:
 - l'attività fisica (le intervistate non lo chiedono, ma se in azienda ci fosse la palestra, questo probabilmente inciderebbe sia per motivi pratici, sia sul piano della motivazione)
 - i momenti di effettivo riposo mentale e fisico, momenti di "non-concessione" (cellulare, mail) - (è un bisogno molto sentito che richiede di essere incentivato ed istituzionalizzato da parte del contesto lavorativo perché la donna si senta autorizzata a "staccare la spina" e non a rischio di perdere il controllo sul territorio)
 - le difficoltà che le manager manifestano a fermarsi in caso di malattia: se da un lato ritengono normale andare in ufficio febbricitanti o con una gamba rotta, è pur vero che nessuno le invita a tornarsene a casa (il contesto reagisce considerando il tutto normale, se non dovuto).