

Carriera e figli: nessun problema?

Nella propria vita professionale Helen Fricker ha sempre assunto ruoli impegnativi. Il suo esempio dimostra che pur avendo figli si può fare molto a livello professionale.

TESTO MIRIAM DIBSDALE

Helen Fricker, lei lavora presso Raiffeisen Svizzera come consulente strategica. Ci parla della sua carriera professionale? Dopo la mia formazione come insegnante ho esercitato per due anni, quindi ho conseguito un diploma in psicologia. Subito dopo gli studi ho avuto modo di iniziare un lavoro part-time come Management Trainer presso una grande banca di Zurigo. In parallelo ho trovato un posto presso un'azienda di consulenza bancaria, presso la quale sono diventata rapidamente responsabile del settore Valutazioni del potenziale e Assessment.

Dopo la nascita dei nostri figli ho continuato a lavorare presso l'azienda di consulenza e in concomitanza al lavoro ho conseguito l'EMBA presso l'HSG. È stato un periodo molto intenso! Per me è importante imparare qualcosa e poter proseguire la mia evoluzione. Sei anni fa sono passata a Raiffeisen Svizzera come responsabile dello Sviluppo del Management.

Lei è stata responsabile di un nuovo programma per il management. Può raccontarci qualcosa in merito?

Il mio incarico era quello di sviluppare una formazione per i membri della Direzione della Banca che tenesse conto dei requisiti in costante crescita. La novità in tutto ciò è stata, che non abbiamo concepito un seminario interno, ma abbiamo collaborato con l'IFZ, l'Istituto per i Servizi Finanziari della Scuola Universitaria Professionale di Lucerna. Il risultato è stato un corso riconosciuto a livello universitario. Dal momento che mi piace imparare, anch'io ho frequentato e concluso il primo corso come studentessa.

C'è qualcosa che lei ha imparato dal suo ruolo di madre per la sua quotidianità professionale?

In entrambi i ruoli serve flessibilità. Nonostante la pianificazione, il confronto con sfide inattese fa parte della quotidianità e bisogna saper gestire crisi piccole e grandi. Anche la credibilità è d'importanza cruciale. Se dico una cosa, devo anche comportarmi di conseguenza. In questo i bambini sono molto veloci a fornire feedback. E al momento, nella fase della pubertà dei miei ragazzi, posso migliorare in modo decisivo le mie competenze in materia di negoziazione.

In origine ha studiato psicologia. In che modo le sono d'aiuto gli studi compiuti nella sua posizione attuale?

Ho imparato a formulare le domande chiaramente e a elaborarle in modo strutturato e da diverse prospettive. Da un punto di vista specialistico mi sono occupata a fondo del comportamento umano, il che mi dà una grande tranquillità nel confronto con persone anche diverse. Rimango in grado di intervenire anche quando le cose si fanno difficili.

Oggi lavora come consulente strategica e da gennaio assumerà una nuova funzione come manager di mercato. Come vede la sua attività?

Oggi affianco i Membri del Consiglio d'amministrazione e della Direzione delle Banche Raiffeisen nell'elaborazione di strategie oppure realizzo dei progetti strategici, come ad esempio delle fusioni, insieme ai Responsabili. Come manager di mercato seguirò circa 30 Banche Raiffeisen e sarò la sparring partner per i Consiglieri di amministrazione e la Direzione della Banca in relazione a tematiche strategiche, di gestione bancaria e organizzative.

Ha svolto con successo svariate attività, con e senza direzione. Quali sono state le sfide più grandi?



Non è facile trovare un equilibrio tra l'ambizione del lavoro e il ruolo di madre.

Helen Fricker
Consulente strategica, Raiffeisen

Non è facile trovare un equilibrio tra l'ambizione nella professione e il ruolo di madre. Sono molto felice di assumermi la responsabilità, non riesco a lavorare bene se qualcuno mi dice quello che devo fare e nella mia professione ho bisogno di parecchio spazio di gioco. Per questo a suo tempo ho dovuto combattere e poi dare anche prova del fatto che nonostante le molte sollecitazioni che mi vengono imposte come madre, nella mia professione sono flessibile e affidabile e mi prendo le mie responsabilità.

In quanto madre, ha dovuto fare un passo indietro professionalmente?

Fino all'inizio di quest'anno ho sempre lavorato con un part-time. Il part-time non ha costituito un ostacolo a svolgere un lavoro

passionante. Soprattutto dopo aver conseguito l'EMBA ho ricevuto moltissime offerte interessanti, che però avrebbero implicato un aumento delle ore di lavoro. La decisione di non sfruttare queste opportunità l'ho presa io liberamente sulla base della mia situazione familiare dell'epoca.

Come è riuscita a conciliare professione e famiglia?

Ho la grande fortuna che i miei genitori mi hanno aiutata molto a seguire i miei figli. Inoltre, è decisivo interrogarsi sempre anche sulle proprie esigenze e definire chiaramente cosa è davvero importante e a cosa si può rinunciare. Se dopo una giornata di lavoro piena e la cena insieme-

ai bambini, avessi ancora l'esigenza di arricchire il buffet dei dolci dell'evento serale della scuola con qualcosa di fatto in casa, anche le più grandi riserve di energia non basterebbero.

Anche i suoi figli prima o poi vorranno seguire le sue tracce?

Le mie tracce non sono segnate in modo così chiaro, perché ho svolto attività molto differenti tra loro. Il mio percorso professionale non era programmato a priori, ho sfruttato le possibilità soprattutto di poter imparare sempre qualcosa in più. Tuttavia, ho anche rinunciato in modo consapevole a delle opportunità, sebbene non sia stato facile. I miei figli sanno già che vorrebbero entrambi lavorare e mi hanno da tempo «prenotato» per seguire i nipoti.

Cultura della varietà

Il mix fa la differenza. Trasparenza nella cultura dirigenziale, le conoscenze in merito a insidie sconosciute in situazioni decisionali e le giuste condizioni quadro creano la cultura della varietà.

TESTO MIRIAM DIBSDALE

Warren Buffet ha detto una volta: «Invest like a girl.» Con questo alludeva al diverso approccio dei due sessi nei confronti del rischio. Secondo lui le donne non sono meno propense al rischio degli uomini nell'investimento, ma hanno più pazienza e svolgono una ricerca più precisa senza puntare ciecamente sui trend attuali. Gli uomini tendenzialmente decidono in modo più spontaneo, ma si aggrappano anche di più a convinzioni e modelli esistenti. Se si sommano queste caratteristiche differenti, si ottiene un team eterogeneo, i problemi vengono affrontati in modo diverso, si discutono approcci più ampi alle soluzioni e si ottiene così un maggiore successo.

ANNULLARE L'EFFETTO TOKEN

In base all'attuale studio del Forum economico mondiale (WEF) sulla quarta rivoluzione industriale le competenze della risoluzione di problemi complessi, del pensiero critico e della creatività sono i fattori di successo del futuro. I team eterogenei acquisiranno un'importanza strategica. Una miscela migliore potrebbe tornare a vantaggio anche di Raiffeisen. Quindi ora il Gruppo bancario mira a una quota rosa del 30 per cento tra i quadri. «A partire circa dal 30 per cento una minoranza non si adatta più, i pattern comportamentali stereotipati vengono

infranti e si crea una dinamica di gruppo più vantaggiosa. Un'unità non è più sinonimo di un intero gruppo – il cosiddetto effetto token viene eliminato. Questo non vale solo per i diversi sessi, ma per tutte le possibili costellazioni – come ad esempio la nazionalità, la classe sociale, la lingua, la formazione o la religione», afferma Caroline Schmuck, responsabile Diversity & Inclusion presso Raiffeisen Svizzera.

UN AMBIENTE INTERESSANTE

La costante inclusione della diversità è una parte importante della cultura aziendale presso Raiffeisen. Le necessarie condizioni quadro sono state create: per offrire ai collaboratori lo spazio di gioco più ampio possibile, ci sono tra l'altro orari di lavoro flessibili e Home Office. Inoltre, c'è la possibilità di occupare posizioni direzionali anche con orario part-time e una gestione semplice delle ferie non pagate. Un congedo di maternità e paternità alleggerisce i genitori che lavorano. Le donne, inoltre, vengono sostenute nella loro carriera da una garanzia di reintegro, in modo che dopo il congedo di maternità possano essere reintegrate in una posizione adeguata. Il presupposto di reintegro è del 60 per cento. Inoltre, la base dei talenti delle donne viene potenziata mediante la gamma di programmi Raiffeisen Women 3.0. Una parte di questi sono le partnership con le reti femminili Advance Women in Swiss Business e Business Professional Women, che offrono eccellenti piattaforme per un collegamento in rete tra le aziende.

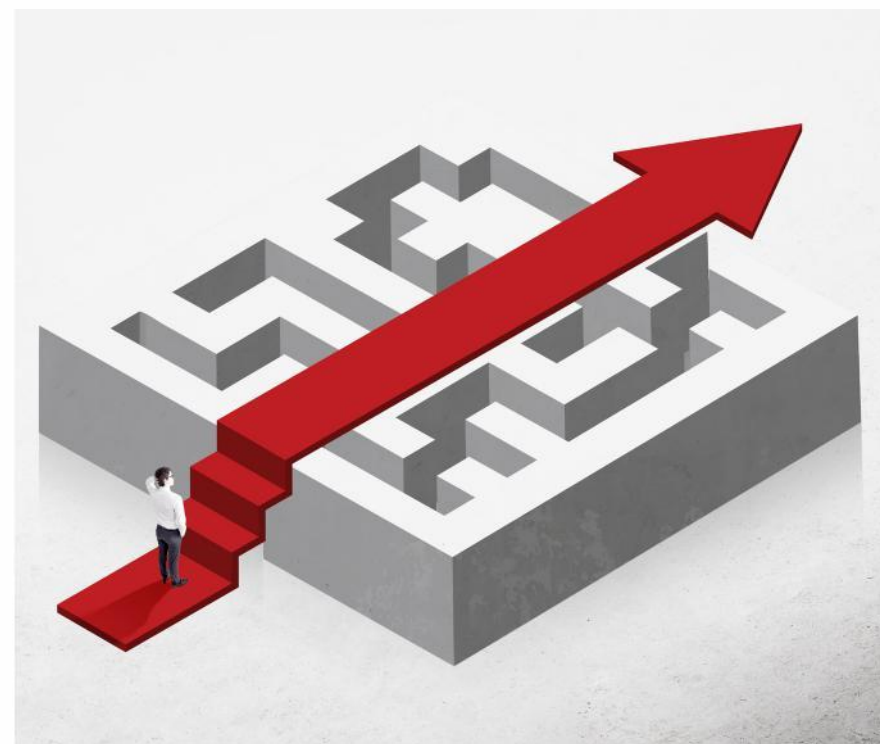
LA CULTURA DIREZIONALE È MISURABILE

L'implementazione delle pari opportunità è un compito della Direzione. Quindi Raiffeisen accanto alle condizioni quadro ha definito altri due punti chiave per portare avanti in modo

L'implementazione delle pari opportunità è un compito della direzione.

strategico l'integrazione della varietà: trasparenza e competenza nei bias. Presso il Centro di Ricerca per il Management Internazionale dell'Università di San Gallo, Raiffeisen sostiene la creazione del Competence Center for Diversity & Inclusion. Nell'ambito della partnership viene svolta annualmente un'analisi con dati personali anonimizzati.

Per controbilanciare i cosiddetti bias, le preferenze inconsapevoli e i pregiudizi avventati che ne risultano, con il titolo «Vive la Différence – Direzione del futuro», Raiffeisen offre diversi eventi per decision maker, forze direzionali e HR Professionals. Caroline Schmuck dichiara: «Tutti traggono vantaggio dalle conoscenze sul pensiero e sui comportamenti stereotipati inconsapevoli che si manifestano nella quotidianità dirigenziale, soprattutto nei processi decisionali, come ad esempio nella stima del rischio, nella valutazione di prestazioni e potenziale dei collaboratori o nelle situazioni di reclutamento. Conoscere meglio se stessi e le possibili insidie mentali oppure riuscire, in determinate circostanze, a ingannare se stessi, rientra tra le buone pratiche della forza dirigenziale del futuro.»



+ Come viene gestita la complessità dal nostro cervello

Il cervello interpreta il mondo sulla base di esperienze apprese, la capacità di ricordare e la situazione attuale. Per poter gestire il flusso di informazioni e complessità, il cervello si serve di cosiddetti bias: costrutti mentali appresi. Noi siamo la misura di tutte le cose. L'intelligenza non è una protezione. A tal proposito esistono i seguenti esempi:

Effetto «mini-me»: valutiamo le persone simili a noi in modo positivo, ci concentriamo sull'analogia e cerchiamo attivamente difetti nei nostri opposti.

Effetto «alone»: l'impressione generale di una persona viene sovrapposta a una singola caratteristica.

Prima impressione: la prima impressione conta e oscura ulteriori informazioni.

Rapid Cultural Fit: questo significa molto semplicemente che la chimica è quella giusta.