

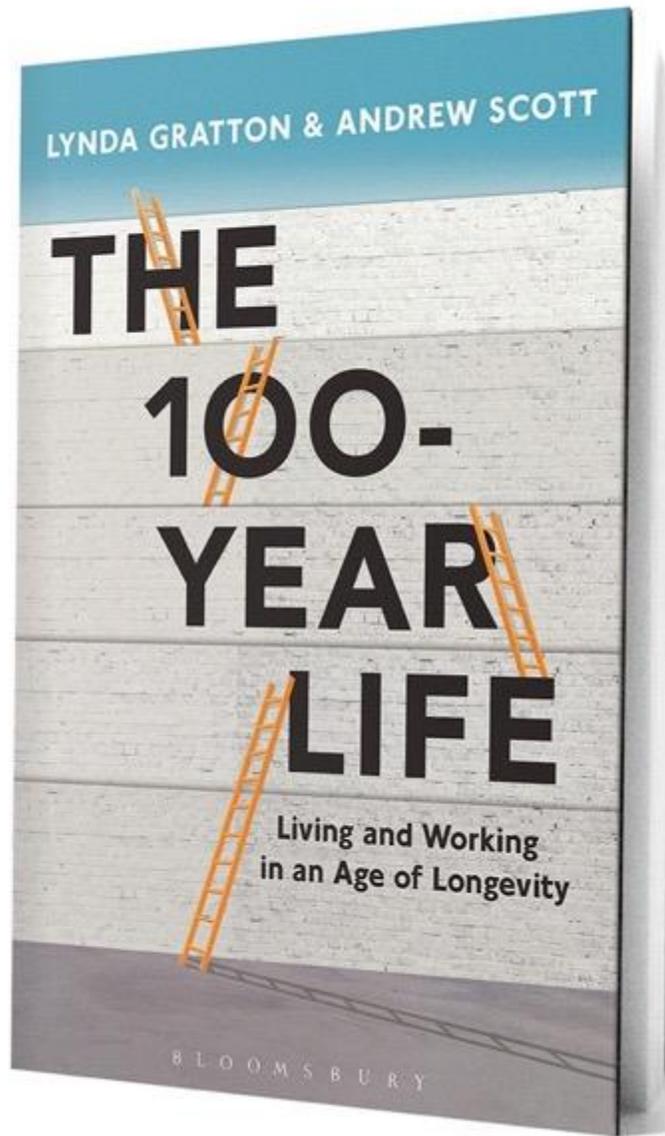


maam
Life Based Learning



PIÙ VALORE AL CAPITALE UMANO
NELLE AZIENDE “LIFE READY”

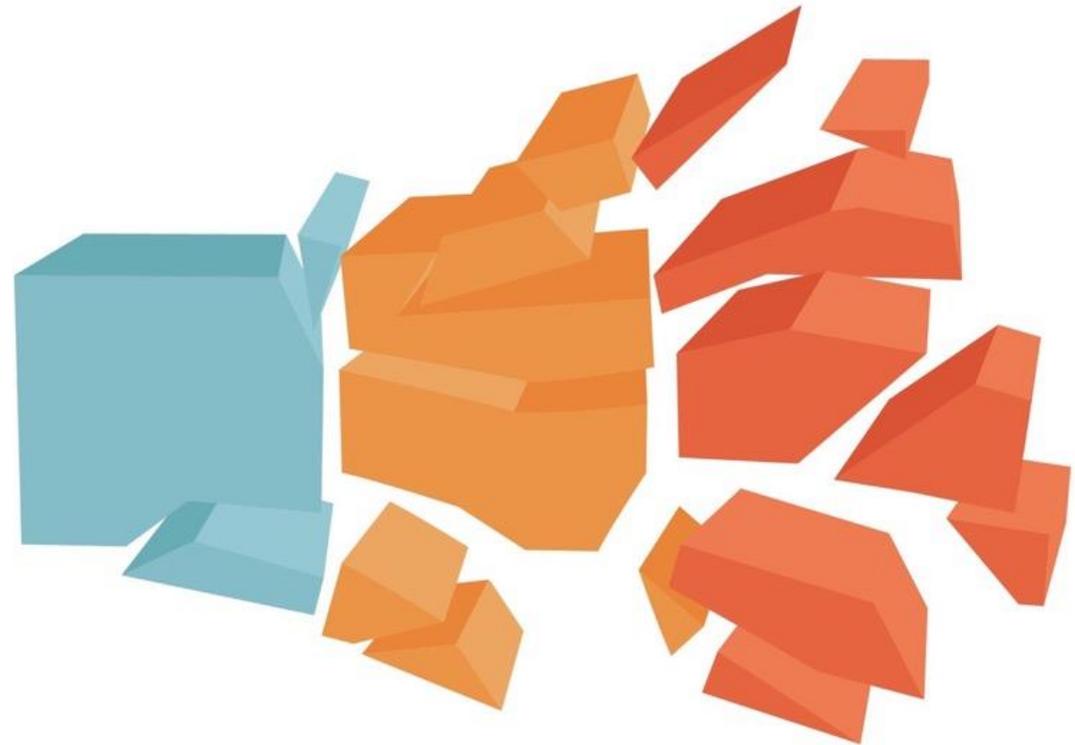




Education

Work

Retirement







La produttività è piatta,
L'ingaggio dei dipendenti è in
declino

*Il burnout costa €650B
all'anno*



Il 50% dei Millennial (che saranno
il 75% della forza lavoro nel 2025)
Si definiscono già oggi «genitori
che lavorano»

UNA «CRISI DEL PRENDERSI CURA» CHE, SE TRASCURATA, NON FARÀ CHE PEGGIORARE

La frequenza e l'intensità degli obblighi di cura aumenteranno sicuramente, esercitando una maggiore influenza sui dipendenti e sui datori di lavoro **in almeno tre modi:**

1) con il crescente numero di **famiglie monoparentali**, **due genitori che lavorano** e altre famiglie non **tradizionali**, i dipendenti hanno **meno risorse a cui affidarsi** in quanto assumono maggiori responsabilità **di cura;**

Fonte: "The Caring Company", Joseph B. Fuller e Manjari Raman, Harvard Business School's



2. LE DONNE ASSUMONO UNA QUOTA SPROPORZIONATA DELLE RESPONSABILITÀ DI CURA.

Questo le ostacola su diversi fronti: nella capacità di partecipare alla forza lavoro come definita tradizionalmente, nella capacità di rimanere nella forza lavoro e nella capacità di massimizzare il proprio livello di realizzazione professionale.

Tutto ciò impoverisce il pool di talenti istruiti, esperti e produttivi.



**3. MAN MANO
CHE PIÙ PERSONE
ENTRANO A FAR PARTE
DELLA GENERAZIONE
"SANDWICH"**
ovvero quella in cui si fornisce
assistenza in contemporanea sia
ai bambini che agli anziani, gli
oneri fisici, emotivi e finanziari dei
lavoratori cresceranno
notevolmente.

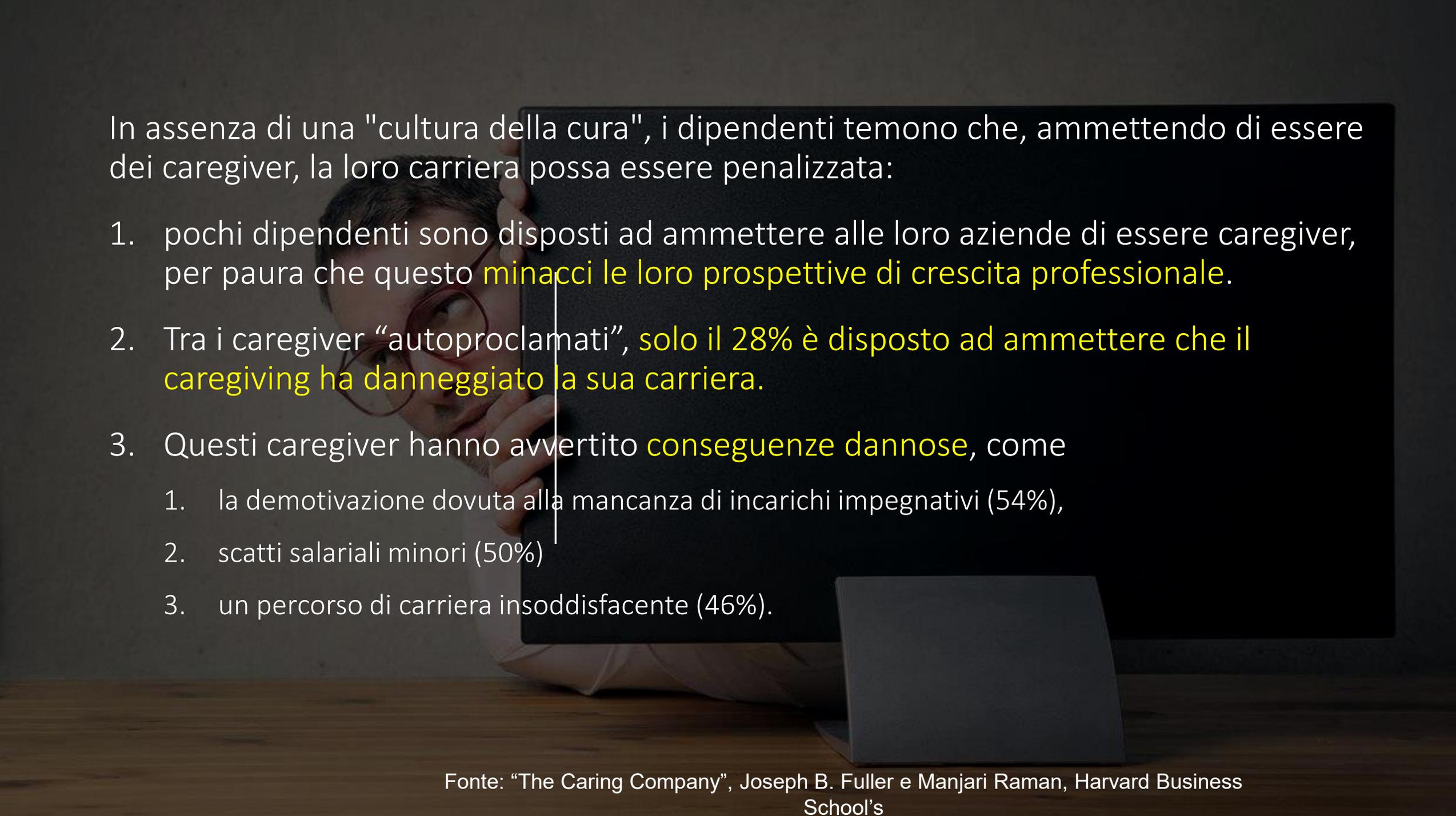


3



4

dei dipendenti delle aziende forniscono assistenza a un bambino, a un genitore o un amico.

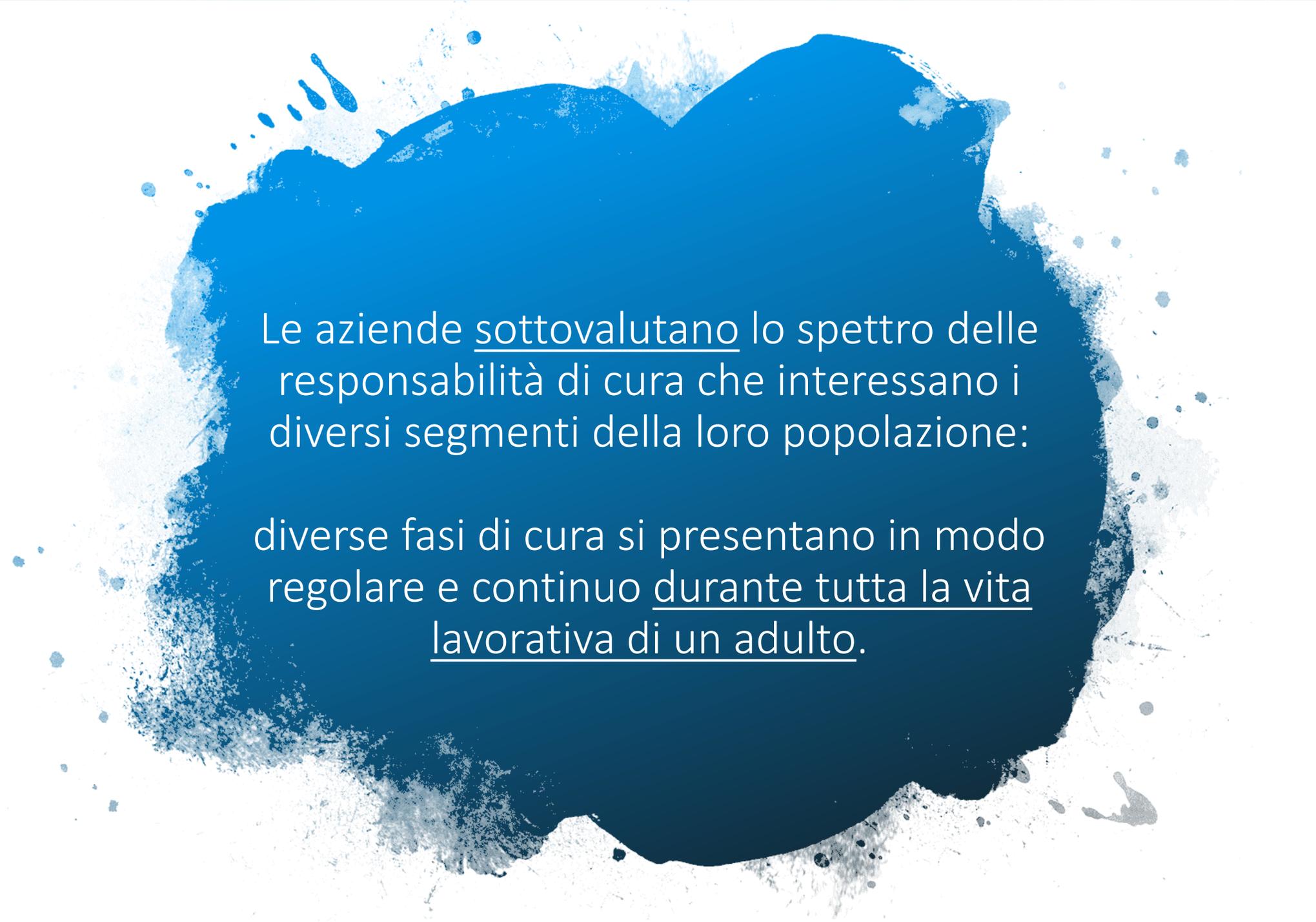
A man with glasses is looking at a laptop screen. The screen displays a list of points in Italian. The background is dark, and the text is white and yellow. The man is wearing a white shirt and is looking at the screen with a thoughtful expression.

In assenza di una "cultura della cura", i dipendenti temono che, ammettendo di essere dei caregiver, la loro carriera possa essere penalizzata:

1. pochi dipendenti sono disposti ad ammettere alle loro aziende di essere caregiver, per paura che questo **minacci le loro prospettive di crescita professionale**.
2. Tra i caregiver "autoproclamati", **solo il 28% è disposto ad ammettere che il caregiving ha danneggiato la sua carriera**.
3. Questi caregiver hanno avvertito **conseguenze dannose**, come
 1. la demotivazione dovuta alla mancanza di incarichi impegnativi (54%),
 2. scatti salariali minori (50%)
 3. un percorso di carriera insoddisfacente (46%).



DISSONANZA COGNITIVA



Le aziende sottovalutano lo spettro delle responsabilità di cura che interessano i diversi segmenti della loro popolazione:

diverse fasi di cura si presentano in modo regolare e continuo durante tutta la vita lavorativa di un adulto.



10%

dei dipendenti sta per avere un figlio o è già genitore di un bambino di meno di 3 anni.



14%

Degli over 50 è già nonno.

30,5%

Ha almeno una persona anziana o non-autosufficiente di cui prendersi cura.





Nuovi cicli di **vita**

Nuovi modi di **lavorare**

Nuovi modi di ***apprendere?***

Life Based Learning

La vita come maestra

1. Molte (**grandi e piccole**) **palestre quotidiane** a costo zero
2. Situazioni di **estrema rilevanza**, con persone a cui tengo
→ forte **motivazione e ingaggio**
3. **Feedback immediato**: se sono efficace lo vedo e continuo

Finalmente la mia azienda... **mi VEDE!**



I caregiver sono risorse (in)visibili e (in)attese

1 

Dal **family care** al **customer care**: perché prendersi cura di qualcuno è un master

2 

Quante cose fai? **Avere molti ruoli oggi è normale**: ecco come farli convivere in sinergia tra di loro

3 

Come trasformare la diversità in innovazione? Scopri l'esattazione, il problem solving, la creatività

4 

Come trasferire le competenze tra più ruoli: la tecnica innovativa della **transilienza**, casi concreti

5 

Intelligenza emotiva a "portata di mente"? E' facile, se sai come fare

6 

La **leadership generativa**: crescere progetti e persone più forti di noi



6.000 persone in
oltre 50 aziende
stanno
sperimentando
come il prendersi
cura di qualcuno
migliori competenze
e metta in circolo
energie

“



*Essere una madre è una
palestra
che ti allena ogni giorno,
e tu scopri di poter dare
sempre di più.*

Utente MAAM®



*Come padre, alleno ogni
giorno la mia capacità di
mediare tra le persone e di
trovare una soluzione che
renda tutti felici.*

Utente MAAM®



Stare con le mie bambine mi gratifica e mi dà una spinta lavorativa in più. E ho grandi benefici in termini di produttività. Perché le energie e le risorse per il proprio lavoro vengono fuori anche dal vissuto personale e dalla possibilità di avere maggiori spazi di affettività e quindi di vicinanza ai figli. La famiglia è una bella carica di emotività ed ha un influsso benefico anche sul lavoro.

Valerio Iossa, Direttore HR Comune di Milano

”

Potete chiedere a:

accenture

 ALLEANZA
ASSICURAZIONI

AMGEN

ALSTOM

 Barilla

BCG

 BIRRA
PERONI

 Biogen

Bip.

BOTTEGA VENETA

CATTOLICA
ASSICURAZIONI
DAL 1896

 CRÉDIT
AGRICOLE

Coca-Cola

 Comune di
Milano

 DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

 Duferco
Energia

enel

enel
Green Power

 GENERALI

GRENKE®

Hogan
Lovells

 KOELLIKER

LAVAZZA
TORINO, ITALIA, 1895

linkem

LUXURY GOODS
INTERNATIONAL

OVS

PANINO GIUSTO
Milano 1979

 PENNY
MARKT

Poste italiane PT

sace
•gruppo cdp•

Schneider
Electric

UniCredit

Unipol
GRUPPO

UMBRA
ACQUE

zetaservice



Siete **PRONTI** per la **VITA**?



www.maam.life



info@maam.life



#maamlife