

“La transilienza ci aiuta a sentirci esseri umani completi”

Riccarda Zezza



Riccarda Zezza, imprenditrice sociale, ha appena pubblicato *Il potere della transilienza*.

Non siamo solo madri, o lavoratrici, o volontarie. Abbiamo tante dimensioni, e se riusciamo a trasferire da una all'altra le nostre risorse e le competenze, saremo più forti ed efficaci. Ce lo spiega un'imprenditrice sociale nel suo nuovo libro

di Paola Centomo

Mai sentito parlare di transilienza? Depositata da poco tra i neologismi del vocabolario Treccani, parrebbe, più che solo una nuova parola, una formula capace di fare accadere molte cose. Tecnicamente, la transilienza è la capacità di trasferire risorse tra i tanti ruoli che si incarnano nella vita, «perché nessuno ha un'identità fissa, nessuno è una sola cosa alla volta: siamo creature multiessere, e chi accoglie e pratica la transilienza consapevolmente ne può avere un ritorno immenso» spiega l'imprenditrice sociale Riccarda Zezza, che ha chiamato transilienza questa capacità di fare fluire liberamente risorse e competenze tra le dimensioni esistenziali. Lei ci aveva puntato già una decina di anni fa quando aveva generato MAAM-Maternity as a master, il metodo di formazione creato insieme ad Andrea Vitullo che

ha aiutato migliaia di madri lavoratrici a traghettare sul posto di lavoro le competenze apprese nella cura dei figli: abilità organizzative, multitasking, capacità di gestire meglio il tempo, empatia, persino una nuova idea di potere.

Aveva però intuito che lo scenario poteva espandersi dal binomio maternità-lavoro molto più in là: *Il potere della transilienza* è il nuovo saggio di Zezza (FrancoAngeli) in uscita in questi giorni, in cui l'imprenditrice sociale, appoggiandosi a numerosi dati e ricerche tra neurobiologia e psicologia e all'esperienza con la sua piattaforma Lifeed, ricostruisce il mondo della transilienza. **Riccarda Zezza, lei insegna alle persone a fare fluire ciò che sono tra le diverse cose che fanno. Il succo del libro è che se le persone riuscissero a dispiegare la complessità umana di cui sono dotate e a farla fluire da un**

punto all'altro delle proprie esistenze, avrebbero quanto serve per affrontare molto meglio la vita.

Gli esseri umani sono creature enormi, capaci di grandi espansioni. Abbiamo una ricchezza identitaria straordinaria: ce lo confermano tutti gli studi psicologici sulla complessità del sé. Siamo già moltissime cose, e saremmo naturalmente capaci di trasferirle tra i tanti ambiti della nostra vita, solo che non lo sappiamo.

Nello specifico, cosa potremmo trasferire da un ruolo all'altro?

I nostri tratti psicologici, le abilità, le intenzioni, i comportamenti...

Entriamo nella sostanza. Quando la persona è transiliente?

Quando, di fronte a un problema, decide consapevolmente di prendere ciò che è e ciò che fa in un contesto e di usarlo come punto di forza in un altro. Purtroppo, tendiamo a pensare, erroneamente, di non poter trasferire risorse, comportamenti, motivazioni da una dimensione all'altra della nostra vita perché spesso il contesto frena questa capacità che ci appartiene naturalmente. Io stessa, ad esempio, faticavo a dire di no ai miei figli, mentre in ufficio ci riuscivo con estrema naturalezza. Poi ho deciso. Ho cominciato a fare

SEGUE

SEGUITO fluire quella competenza: ho portato a casa la capacità di spiegare un rifiuto con chiarezza e con tono calmo. O ancora: ho portato nel mio lavoro l'ascolto empatico e il bisogno di relazioni affettive che mi fanno stare bene in famiglia. I ruoli si nutrono a vicenda.

Qual è il vantaggio di praticare la transilienza?

I dati che abbiamo raccolto da oltre 70mila persone indicano un profondo senso di autoefficacia: ci si sente più sicuri di sé, più motivati, più fiduciosi, più concreti. Di riflesso, lo stress diminuisce drasticamente. Ci si sente anche più completi, finalmente interi: la vita si amplia, non ci si vive più a pezzi.

Perché non la pratichiamo naturalmente?

Perché la cultura in cui viviamo ci spinge a credere che ci giochiamo un ruolo alla volta: per esempio, se in questo momento siamo lavoratori, non possiamo essere genitori e viceversa. Siamo una manager o una madre, o una volontaria o un'amica. Si tratta di una cultura generata da un bisogno comune di semplificazione e che mette i ruoli in conflitto tra loro. Purtroppo, non coltiviamo la narrazione dell'essere umano completo.

Lei scrive che è arrivato il momento di andare oltre la dicotomia “vita-lavoro” di cui si sono riempite pagine di giornali. Cosa non funziona più?

La dicotomia “lavoro o vita” è frutto di una cultura della scarsità e del conflitto che ci fa credere che ogni energia dedicata a un ruolo sia tolta a un altro: parliamo di bilanciamento vita-lavoro come se dovessimo proteggere una dimensione dall'invasione dell'altra. Finché ragioneremo in questi termini, ottimizzeremo le separazioni e non attueremo mai quella tracimazione da una dimensione all'altra che è la forza della transilienza: dobbiamo viverci come un sistema mobile, in cui tutte le parti sono in sinergia, invece che in conflitto.

Una lettrice obietterebbe: il tempo è limitato, si deve per forza ottimizzare.

E io le spiegherei che se non possiamo avere più tempo, possiamo portare più di noi stessi in ogni unità di tempo. Mi spiego: se in cinque mi-

nuti di lavoro uso anche risorse apprese nel mio ruolo di sorella o nel mio ruolo di amica o di madre, metterò in gioco più capacità. Il tempo è limitato, certo, ma non la nostra identità. Dalle nostre ricerche emerge che abitiamo mediamente 5,4 ruoli ogni giorno e il lavoro, che pure assorbe la maggior parte del nostro tempo attivo, occupa mediamente solo il 42 per cento della nostra identità.

Sta dicendo che il lavoro occupa più tempo, ma meno identità?

Certamente. La maggior parte del proprio sé risiede altrove - nelle relazioni, nelle passioni, nelle appartenenze - dimostrando che siamo molto più del nostro lavoro. Questa complessità interna, che già possediamo, è una risorsa incredibilmente utile per gestire la complessità del mondo di fuori che, peraltro, sta crescendo. Dobbiamo però sapere di averla e sapere come attivarla.

Attraverso la piattaforma Lifeed, lei lavora con aziende, squadre sportive, organizzazioni. Il punto da cui partite, qual è?

Attraverso domande inusuali e che rompono gli schemi stereotipati, invitiamo le persone a presentarsi e a disegnarsi attraverso “tutte le cose che sono oggi”, ovvero i tanti ruoli che ricoprono; in contemporanea, le guidiamo ad associare a ogni ruolo le risorse che usano. Così facendo, vedono per la prima volta la propria identità come un territorio molto più ampio, in cui tutti i ruoli attivi possiedono risorse, ovvero competenze, energia, motivazione: le persone arrivano a compiere, dunque, una narrazione molto più ricca di sé e vanno via via ampliandola, anche perché si specchiano mano a mano sulle mappe mobili, strumenti attraverso cui visualizzano che i singoli ruoli non sono rigidi, ma in movimento.

Lei cita una professionista di 44 anni che, riflettendo sulla tenerezza, dice: “Temo che la tenerezza usata in un contesto professionale possa farmi percepire come una persona più debole e incoraggiare un rapporto di confidenza che va a discapito dello standing professionale”. Portare un tratto familiare sul luogo di lavoro ri-



Il libro di Riccarda Zezza “Il potere della transilienza” (FrancoAngeli).

schia di generare paure e resistenze?

Ricordo l'esperienza di formazione con alcuni allievi allenatori di serie A di pallacanestro. Nel descrivere il loro ruolo, non facevano emergere tratti affettivi: temevano - dissero - che ciò avrebbe creato confusione con i ragazzi. Li ho fatti lavorare sui ruoli in cui esprimevano il tratto affet-

tuo - figlio, partner, zio, amico - e sui comportamenti attraverso i quali lo facevano. Il punto di arrivo dei lavori di gruppo ha ribaltato completamente i dubbi iniziali: una volta associato il tratto “affettuoso” a ruoli e a comportamenti familiari, gli allenatori hanno immediatamente compreso che il suo utilizzo avrebbe reso il clima più disteso, aumentato coinvolgimento e apertura emotiva, facendo sentire importanti i giocatori, migliorando la loro fiducia e diminuendo il loro stress, e avrebbe fatto sentire loro stessi più autentici e connessi al proprio ruolo. L'esatto opposto del dubbio iniziale.

La transilienza completa o supera la resilienza, parola che ha dominato l'ultimo decennio?

La resilienza invita a tornare come si era dopo un urto; la transilienza a trasformarci attraverso gli urti. La psicologia ha già dimostrato che più siamo complessi più siamo resilienti perché abbiamo più risorse a cui attingere, ma attraverso la transilienza questa abbondanza di identità può diventare qualcosa di più: una fonte attiva di risorse che ci consentono di trasformarci nel cambiamento. L'importante è smettere di pensare che la genitorialità, il volontariato, le migrazioni, la malattia, la cura di un familiare fragile siano un'interruzione dell'apprendimento e della produttività, come si pensa, purtroppo sempre, in tutto il mondo. Se usiamo la transilienza diventano, al contrario, opportunità incredibili per sviluppare risorse. Rendere visibile questa dimensione è un intervento psicologico individuale e, al tempo stesso, un atto culturale, etico, politico, perché mette in discussione le storie dominanti che definiscono per noi chi siamo e perché valiamo, concorrendo a determinarlo.

io

© RIPRODUZIONE RISERVATA