



Jennifer Lopez: «Io e Marc Anthony? Meglio amici» La cantante smentisce le voci di un riavvicinamento all'ex marito, da ... **VEDI TUTTI**

given2 *Manca poco al tuo matrimonio?* Prova gratis Given2

[MYBUSINESS / NEWS] 06.03.2017

Come gestire i conflitti sul lavoro

Perché le donne o diventano isteriche e manifestano una forte aggressività o si defilano e si danno alla fuga? Ecco come gestire al meglio le divergenze di opinione

VF
di Valeria Vantaggi

SFOGLIA LA GALLERY

Perché? Perché le donne, anche quando sono professioniste affermate, di fronte ai conflitti tendono a manifestare due reazioni istintive estreme ed entrambe fallimentari? Perché o diventano isteriche e aggressive o si defilano e si danno alla fuga?

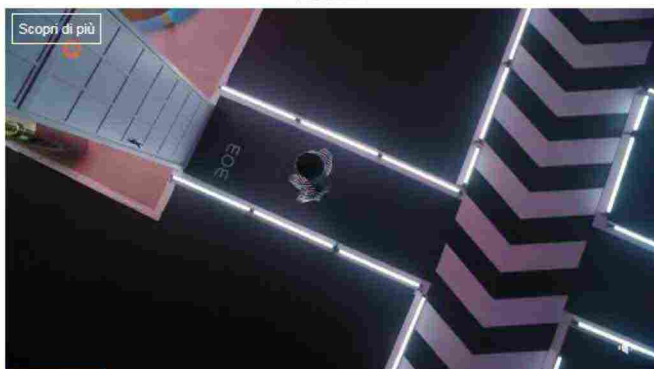
Sembra che nella gestione degli scontri non siano forti: «Probabilmente», sostiene **Ingrid Hollweck** (nella foto), autrice del libro *Conflict Coaching* (Franco Angeli), «le donne sono molto più sensibili dei maschi agli aspetti relazionali, anche in ambito professionale, e quindi più disposte a creare una buona armonia tra colleghi ma anche a soffrire maggiormente ai primi segnali di un inasprimento dei rapporti. Proprio questa maggiore sensibilità è un'arma a doppio taglio nella gestione dei conflitti, che richiedono invece una certa distanza emotiva».

DA MYBUSINESS

- Il significato di un Déjà-vu**
Vanity Fair per Patrizia Pepe
- di Valeria Vantaggi
10 idee per arrotondare lo stipendio (senza stress)
- Vivi Napoli grazie ai consigli di 5 it-girls**
Vanity Fair per Falconeri

In realtà **i conflitti possono anche essere un'opportunità di crescita personale**, di miglioramento delle relazioni, di rafforzamento dei team di lavoro. A patto, però, di affrontarli con gli strumenti giusti: capire cos'è un conflitto, distinguere tipi e gravità, comprendere cosa c'è dietro e quale strategia usare, caso per caso. Nella cultura occidentale, il termine «conflitto» è stato connotato prevalentemente da significati negativi e associati a un concetto di violenza. È molto frequente pensare che si tratti di situazioni da evitare in quanto potrebbero arrecare malessere generale e portare a una notevole «erosione» delle relazioni.

PUBBLICITÀ



InRego Invented by Teasos

LEGGI ANCHE

Ecco la scuola delle Life Skills

Ingrid Hollweck, negli anni, ha raccolto **diverse storie**, come questa, per esempio, di Martina, 42 anni, che lavora nel settore della Finanza. Preparazione universitaria e studi d'eccellenza in ambito business; in azienda è riconosciuta come esperta nella sua area. Nonostante ciò, Martina avverte un notevole disagio nelle riunioni del top management, costituite prevalentemente da uomini con anzianità maggiore della sua. Durante la riunione, con controversie e dibattiti spesso accesi, non è che Martina non abbia un'opinione in merito, ma le pare di non avere letteralmente voce in capitolo. Ascolta gli argomenti dei colleghi con pazienza e in silenzio ma, quando inizia a prendere la parola, viene interrotta subito oppure sente di alzare la voce per far sentire l'importanza del proprio contributo. Recentemente è successo che, quando si era sentita proprio prevaricare in una questione che le stava molto a cuore, d'un tratto ha perso le staffe e ha iniziato a insultare alcuni membri del management team. E da quel momento cominciano a circolare voci in azienda su presunti «attacchi isterici» di Martina.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

VEDI ANCHE



di Redazione MyBusiness

Il business delle baby sitter



di Redazione MyBusiness

#MiReinvento, tornare al lavoro dopo la maternità



di Redazione MyBusiness

Non hai carisma? Allora impara!

Il libro tratta appunto di questo, di come far sì che un conflitto non sia rottura. Di come possano esserci dibattiti e scambi anche accesi, senza scivolare in comportamenti scomposti.

Nella gallery, ci sono 7 consigli pratici dell'autrice, per implementare questa **nuova cultura attiva del conflitto**.

LEGGI ANCHE

Carisma: le 7 regole per farlo crescere



SFOGLIA LA GALLERY

7 consigli per la nuova cultura del conflitto



VEDI ANCHE

VANITY FAIR

PRESENTA

VEDI TUTTI

*1/8***APERTURA**

Parlate francamente e spontaneamente dei problemi qualora si manifestassero. Non speriate che i problemi si risolvano da soli o non crediate che non valga la pena parlarne. Tanto più sarete tempestivi, quanto meno correrete il rischio che i problemi si ingigantiscano diventando, così, sempre più difficili da risolvere.



*3/8***PARITÀ E STIMA**

Se vedete coloro con i quali siete in conflitto come vostro avversario da combattere, questo porterà inevitabilmente ad un approccio che impedirà la risoluzione soddisfacente per tutte le parti coinvolte, soprattutto nel medio-lungo termine. Chiedetevi sempre quanta importanza rivesta per voi la relazione e quanto sia alto il livello di stima verso l'altro.





4/8

IL VEDERE COMUNE

In un rapporto saranno sempre presenti contrasti e tensioni, ma non dimenticate di volgere sempre lo sguardo verso interessi comuni ed obiettivi superiori.





5/8

DISPONIBILITÀ AL DIALOGO E CURA DELLA RELAZIONE

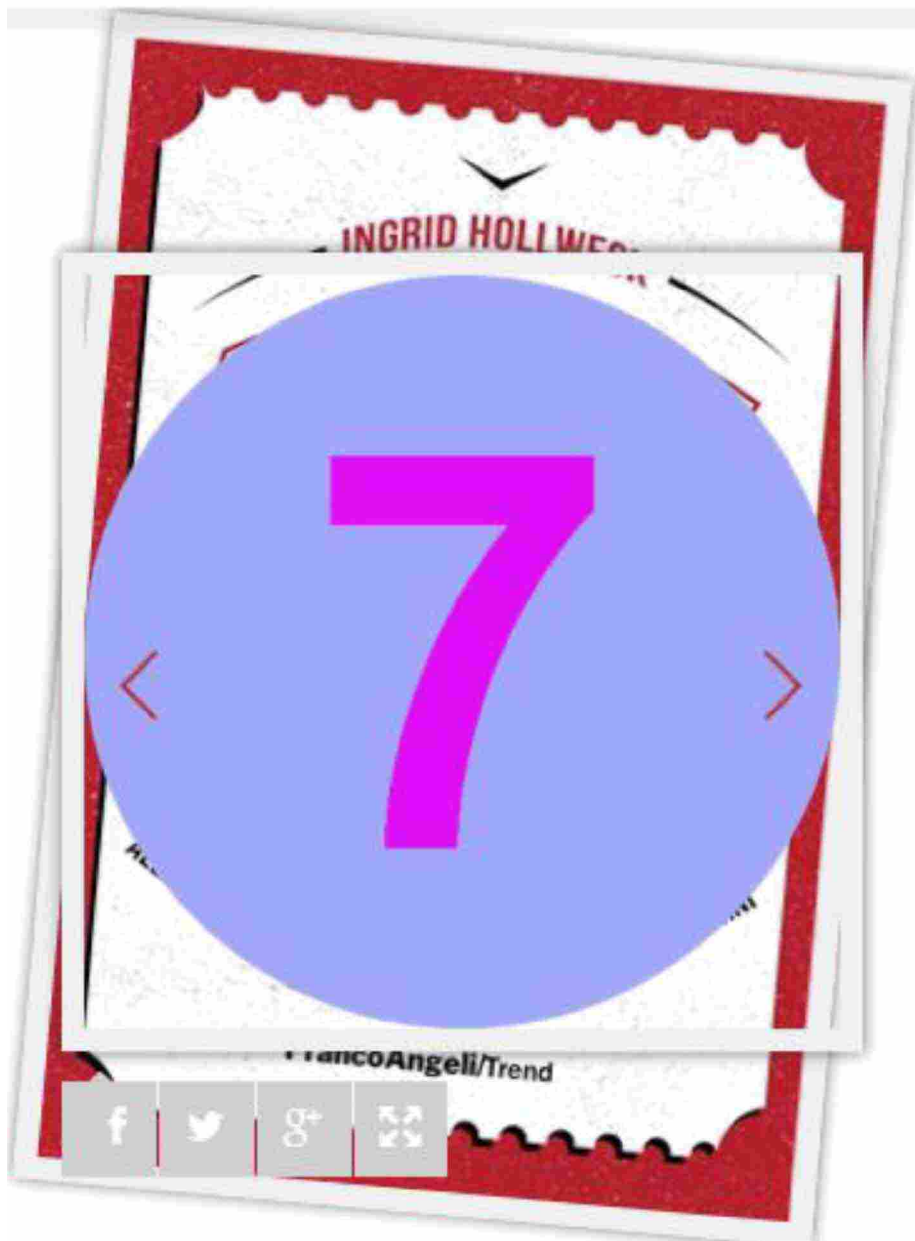
Chiudere la porta al dialogo, automaticamente esclude qualsiasi possibilità di risolvere il conflitto e di mantenere una relazione funzionante. Creare e mantenere rapporti soddisfacenti richiede una cura continua, il che implica più di tutto l'apertura al dialogo.



**6/8****SENTIMENTI E BISOGNI**

I contrasti non girano intorno a fatti e numeri, ma coinvolgono sempre e soprattutto la sfera emotiva. Tanto più le persone coinvolte si sentono libere di esplicitare apertamente i propri sentimenti e bisogni, ascoltando anche quelli della controparte, quanto più questo aumenta la probabilità di risolvere il conflitto con successo e in modo duraturo nel tempo.

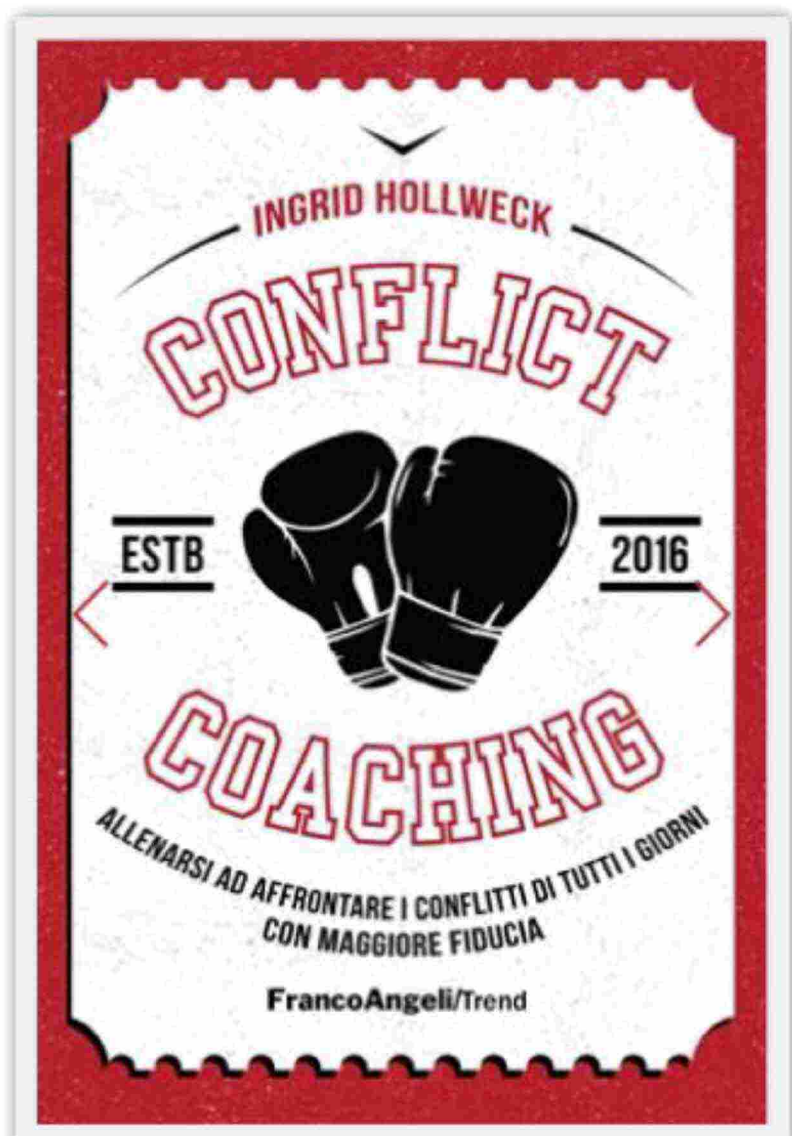




7/8

RESPONSABILITÀ

Chi attribuisce la colpa nel conflitto alla controparte, rimane cieco di fronte alle proprie responsabilità nell'evoluzione dello scontro. È importante assumersi la responsabilità delle proprie azioni per poter gestire con efficacia le relazioni in modo maturo e onesto.



8/8

LA COPERTINA DEL LIBRO DI
INGRID HOLLWECK