

Su questo sito utilizziamo cookie tecnici e, previo tuo consenso, cookie di profilazione, nostri e di terze parti, per proporti pubblicità in linea con le tue preferenze. Se vuoi saperne di più o prestare il consenso solo ad alcuni utilizzi [clicca qui](#). Cliccando in un punto qualsiasi dello schermo, effettuando un'azione di scroll o chiudendo questo banner, invece, presti il consenso all'uso di tutti i cookie

d.repubblica.it

SALUTE SENO • RICETTE  ENG

DATTUALITÀ

HOME | **ATTUALITÀ** | MODA | BEAUTY | LIFESTYLE | CUCINA | BLOG | ESPERTI | VIDEO | FOTO |

D • ATTUALITÀ •

CONFLICT COACHING: GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E TROVARE IL SUCCESSO

CONSIGLI

Conflict coaching: gestire i conflitti sul lavoro e trovare il successo

Le storie di Martina, Laura e Gabriella ci raccontano di come le donne, anche se professionalmente affermate, incontrano difficoltà ad affermare il proprio punto di vista in modo efficace, specie in contesti a forte prevalenza maschile. Etichettate come "isteriche", "antipatiche" o "ridicole", le donne continuano a subire pesanti pregiudizi. La psicologa ci aiuta a scardinare questo problema seguendo i consigli di un libro: Conflict Coaching

DI BRUNELLA GASPERINI



Martina, 42 anni, settore finanza. Preparazione universitaria e studi d'eccellenza in ambito business; in azienda 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 le riunioni, sempre piuttosto accese, a Martina sembra di **non avere voce in capitolo**. Quando prende la parola **viene interrotta** ed è costretta ad alzare la voce per farsi sentire. Recentemente, sentendosi prevaricare, ha perso le staffe e iniziato a insultare alcuni membri del management. Si sono alzate voci in azienda sui suoi "**attacchi isterici**".

Laura, 30 anni, settore consumer goods. Molto precisa, diligente e disponibile. Cerca sempre di andare d'accordo con tutti e di consegnare i lavori puntualmente al proprio responsabile. Da un paio di



COME VALORIZZARE UNA PARETE DI MATTONI A VISTA

Una parete di mattoni aggiunge un tocco unico, perfettamente imperfetto, a ogni stanza. Ecco alcuni consigli per la conservazione, la pulizia e la finitura di una parete di mattoni

mesi però si sente stanca di aiutare sempre gli altri mentre lei non trova mai una mano disponibile in caso di bisogno. Dal suo "capo" **non riceve mai un grazie**. Ultimamente le hanno dato fastidio alcuni commenti a suo riguardo: "Meno male che non la aspetta nessuno a casa, così **le ore straordinarie non le pesano**". Decisa a non tollerare più questa situazione, da un paio di settimane ha iniziato a ritirarsi "nel proprio guscio", rifiutandosi di andare incontro alle richieste dei colleghi. È ormai convinta che se questo è il riconoscimento dell'essere "buoni", allora meglio essere "cattivi".

Gabriella, 45 anni, settore farmaceutico. Era la più giovane dirigente nella sua azienda precedente, tanti anni all'estero lavorando su progetti prestigiosi, oggi è fra le poche donne nel top management team. Una carriera lineare, strepitosa, fino a quando l'anno scorso è entrato nel management team un giovane collega francese, inizialmente gentile e desideroso di imparare da lei ma con il quale poi si è accesa una forte competizione. Nei numerosi scontri, lui non perde il suo sorriso malizioso, mentre lei dopo un po' **va in escandescenza urlando in modo eccessivo**. Le sue prestazioni lavorative stanno peggiorando. Per la prima volta sta valutando l'idea di abbandonare il campo di battaglia licenziandosi.

Tre storie diverse di donne "in carriera" ma legate tra loro da un filo rosa. Raccontano di come le donne, anche se professionalmente affermate, incontrano difficoltà ad affermare il proprio punto di vista in modo efficace, specie in contesti a forte prevalenza maschile. Di quanto la gestione dei conflitti sul lavoro, al femminile, sia complicata da pregiudizi di genere così ben incorporati nella "psiche sociale". Risulta infatti che nelle situazioni di scontro, le donne tendono alle reazioni istintive estreme: una forte aggressività - bollata immediatamente come isterica - oppure la fuga. Sensibili agli aspetti relazionali, soffrono di più rispetto ai colleghi fin dai primi segnali di inasprimento dei rapporti.

Sono queste le riflessioni dell'esperta di comunicazione e gestione del conflitto Ingrid Hollweck che ha da poco pubblicato il libro "Conflict Coaching. Allenarsi ad affrontare i conflitti di tutti i giorni con maggiore fiducia" (Franco Angeli Editore). Un testo concreto e leggero che, anche se non declinato specificamente al femminile, ci ricorda come in ambito aziendale, in quanto donne, ci attenda un lavoro impegnativo per esprimere liberamente il nostro potenziale, **abbattere pregiudizi, progredire nella carriera, dimostrare le nostre competenze**. Di come la discriminazione inconscia sia il più grande ostacolo al successo lavorativo.

DIFFERENZE DONNE E UOMINI: I PREGIUDIZI SONO DURI A MORIRE

Numerosi studi di psicologia sociale svelano infatti che quando è lei a comportarsi in modo assertivo, tentando di confutare lo stereotipo della **femmina debole e inefficace**, è vista più negativamente di lui che agisce in modo conciliante, provando a demolire il preconcetto del **maschio aggressivo**. Una donna viene ritenuta superba quando racconta le sue capacità mentre se lo fa un uomo risulta attendibile. Pregiudizi a discapito delle candidate rispetto ai concorrenti maschi sussistono nelle prove di assunzione e permangono anche una volta ottenuto il lavoro. La scienza conferma che gli uomini godono a livello sociale di un regime agevolato riguardo la possibilità di essere discriminati se non si comportano come veri "machi" rispetto alle donne che invece esprimono aspetti dominanti. Le lavoratrici hanno una probabilità maggiore di essere bollate come antipatiche e aggressive (ma anche isteriche e frustrate sessualmente), da non prendere sul serio, se si dimostrano troppo risolutive. I colleghi maschi autoritari, invece, sono visti come impegnati e partecipi. Così, opporsi allo stereotipo della femmina gentile, bella e accomodante, soprattutto in contesti aziendali tradizionali, può essere rischioso. Allo stesso tempo però, i tratti femminili non vanno d'accordo con un'immagine di competenza. L'agire assertivo inoltre è spesso confuso con l'aggressività.

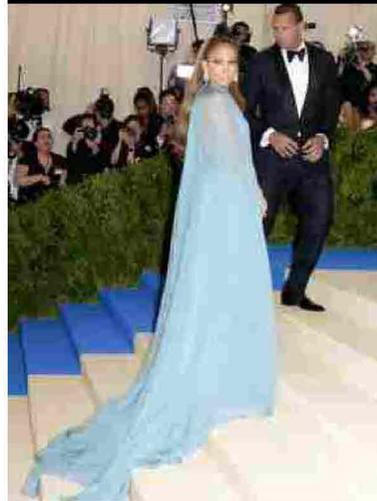
COME GESTIRE I CONFLITTI

È anche in questo senso che il testo della Hollweck può venirci incontro: **insegnandoci a litigare**, a muoversi nei dissensi, nelle discussioni, nelle tensioni, ad accettare l'idea della possibilità di un incontro tra le parti dove nessuno debba rimetterci. A **risolvere il conflitto senza piegarsi o cedere**, senza sacrificare intenti e necessità, evitando falsi accordi ma anche il dilagare della lite. A non doversi scusare per avere delle idee. A non rinunciare ai propri modi di vedere le cose. A non dover aggredire per farsi rispettare. Imparando cioè ad essere assertive.

Il testo, nato sulla base di una lunga esperienza dell'autrice di interventi di team coaching nelle organizzazioni, spinge a rivalutare il conflitto nella sua essenza, ad esplorarne i significati relazionali. Un'opportunità, se ben gestito, un'occasione per imparare qualcosa di noi, di come funzioniamo negli scontri, e di come agiscono gli altri. Un esercizio di autoconsapevolezza attraverso il quale acquisire competenze relazionali innovative, incentivare la nostra intelligenza emotiva.



Fotogalleria



MET BALL: TUTTE LE STAR SUL RED CARPET

Le più eleganti, le più "strane", i beauty look, i gossip e le social news: scopri tutto quello che è accaduto all'evento fashion più importante dell'anno

Oroscopo

Classifica del giorno

Ascendente	
Sesso stellare	
Seduzione	Tarocchi
Il libro dei consigli	Biscotti della fortuna
Affinità di coppia	

Nuove riflessioni e prospettive sugli scontri e i disaccordi possono svincolare da strategie risolutive “primitive”, rischiose per la salute delle relazioni, come l’attacco e la fuga. Non si tratta di mettere in pratica tecniche o regole di relazione ma di fare propri idee e atteggiamenti per intervenire costruttivamente sui diverbi. L’intento è quello di rendere i contrasti “biodegradabili” per il nostro sistema psicologico appropriandoci di un’ottica ecologica della vita di relazione, procedendo in termini di sostenibilità, **di azione collettiva, di rispetto**. E arrivando così a nuove capacità risolutive, arricchenti e liberatorie.