



Conflittualità relazionali fra impegni familiari e impegni professionali

Rosa Maria Nicotera

www.consorziomediana.it

Gli interventi a sostegno dei legami familiari e alla conciliazione positiva dei conflitti

- Mediazione familiare
- Gruppi di parola per Bambini
- Gruppi di Auto-Mutuo-Aiuto per superare le conseguenze emotive che l'esperienza separativa può comportare
- Gestione positiva dei conflitti in ambito lavorativo e di comunità per prevenire escalation e degenerazione delle relazioni

Servizio di mediazione familiare

Rivolto a genitori che intendono interrompere il legame di coppia per facilitare la comunicazione e mantenere inalterato il comune progetto genitoriale



I gruppi di Parola per Bambini

Si rivolge a
bambini coinvolti
nella separazione
In un contesto fra
pari viene
facilitata
l'espressione
delle emozioni
che i bambini
vivono



Gruppi di sostegno post- separativi

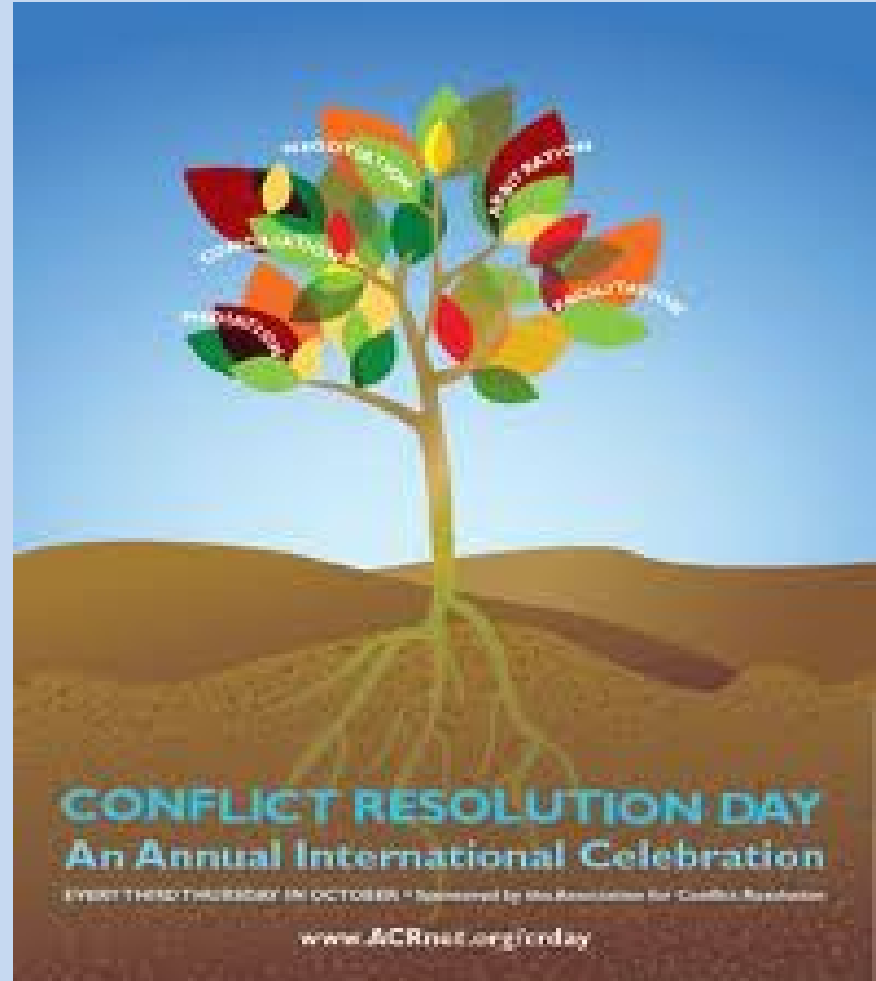
Intervento rivolto a quanti hanno bisogno di elaborare la fase post separativa per riorganizzare attraverso il confronto e la condivisione un nuovo progetto esistenziale



La gestione positiva dei conflitti in ambito lavorativo e di comunità

Intervento che tende alla soluzione positiva delle divergenze

Parte dalla assunzione che il conflitto da scontro può diventare momento di confronto costruttivo su bisogni diversi che possono trovare soluzioni condivise



Le separazioni in Italia

- Il numero delle separazioni è in costante aumento
- Il numero dei minori coinvolti è alto
- L'evento separativo avviene dopo pochi anni di matrimonio quando i bambini sono piccoli
- In caso di separazioni conflittuali la conseguenza è l'impossibilità di dare continuità al comune progetto genitoriale considerato serio rischio per la crescita serena dei figli



Dinamiche lavorative e dinamiche familiari

- L'ambito delle relazioni familiari sta diventando il terreno di lotte e rivendicazioni che dovrebbero essere tutte rivolte alla richiesta di adeguate politiche sociali e di nuovi modelli di organizzazione del lavoro
- Donne e uomini siamo vittime di un modello di organizzazione sociale e culturale che non ha saputo gestire i cambiamenti e la complessità dei ruoli legati ai generi
- La famiglia rappresenta un anello particolarmente importante dello “stato sociale” e tuttavia questo ruolo rimane totalmente misconosciuto

L'osservazione di un giovane papà...

*“Io mi sono sentito fortunato perché appena laureato ho trovato lavoro e ho voluto crearmi una famiglia, ma da quando è nata la bambina io mi sento uno “sfigato”:
al lavoro, se prendo un’ora di permesso in più mi dicono “ma cosa vai a fare a casa? il mammo!” A casa se torno più tardi per aver fatto lo straordinario, la mia compagna mi accusa di privilegiare il tempo passato al lavoro al tempo da passare in famiglia.*

Insomma fare un figlio è considerato un privilegio e una colpa che si deve comunque scontare!”

L'anno del Pinguino



2014

European Year for

Reconciling

Work and Family Life

Anno europeo per la conciliazione

- Il 7 febbraio il Parlamento Europeo, con la firma di 388 parlamentari, ha adottato la dichiarazione n. 32 in cui si chiede la designazione del **2014** come **Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare**.
- L'immagine scelta intende mandare un messaggio chiaro: la conciliazione ha l'intento di migliorare la qualità della vita di tutti non è un problema solo femminile
- Il miglioramento della qualità della vita passa attraverso una migliore condivisione e gestione del tempo sia per gli uomini che per le donne.

E' necessario non disperdere quanto già realizzato

- Il nostro è un territorio già fertile per accogliere le indicazioni contenute nelle politiche di conciliazione
- Negli anni passati sono stati molti i progetti che hanno coinvolto in rete soggetti diversi per promuovere le opportunità offerte dalla normativa e sensibilizzare sulla condivisione del lavoro di cura

La gestione della risorsa umana in tempo di crisi

- Come è stato osservato « *pur essendo ai primi posti nell'agenda dei bisogni, l'impegno verso il tema della conciliazione è particolarmente arduo in tempi di austerità e tagli ai bilanci* » *
- per rilanciare la possibilità di rinascita è necessario per le aziende coniugare la necessità di sopravvivenza con il bisogno di avere capitale umano motivato e capace di dare alle aziende un contributo significativo
- la gestione della risorsa umana deve orientarsi alla valorizzazione delle persone che vivono nei contesti organizzativi, all'attenzione e all'ascolto dei loro bisogni
- in un momento in cui a tutti è richiesto di fare del proprio meglio, è necessario individuare formule che, pure a basso costo economico, migliorino il clima organizzativo producendo maggiore benessere per i lavoratori e minori tensioni e conflittualità all'interno del luogo di lavoro.

* Olivier Rouland Capo Unità "Demografia, Migrazioni, Innovazione Sociale, Società Civile" Commissione Europea

La responsabilità del sistema impresa

- L'impresa è un sistema complesso ed è parte integrante del sistema di relazioni umane proprie del contesto sociale in cui è inserita
- Obiettivi dell'azione economica delle imprese possono essere considerati l'attenzione posta alla riduzione dell'impatto ambientale alla sicurezza dei lavoratori alla valorizzazione delle competenze dei dipendenti ed al benessere del clima aziendale

La complessità del sistema

- L'ambito organizzativo oltre che dagli aspetti strutturali dell'ente è costituito anche dai vissuti personali degli individui coinvolti
- Tra questi vissuti ci sono la percezione del significato del proprio lavoro, la possibilità di ricevere feed-back sul proprio operato, la difficoltà di coniugare il proprio ruolo professionale e quindi le aspettative dell'azienda, con altri ruoli e funzioni che fanno parte della vita privata, ma che appartengono alla totalità della persona.

Quali conseguenze in termini conflittualità?

- Quando parliamo di conflitti interni all'ambito lavorativo dobbiamo avere piena consapevolezza che le loro conseguenze fuoriescono dal posto di lavoro con ricadute a volte pesanti sull'intero nucleo familiare.
- La problematica legata alla difficoltà di conciliazione provoca conflitti in azienda, dovuti al mancato riconoscimento di bisogni legati ad impegni di cura familiare, (in particolari momenti della vita)
- conflitti intrafamiliari, dovuti alla difficoltà di superare un modello di organizzazione della famiglia che vede ancora le donne come maggiori responsabili del lavoro legato alla cura (dei figli, degli anziani, degli spazi abitativi) e nega ai padri il loro diritto di vivere con pieno coinvolgimento la crescita dei loro figli

“Nessun cambiamento è possibile per chi non sa farsi carico del conflitto”

(M. Benasayag).

- Le conflittualità in famiglia come nelle organizzazioni spesso nascono da bisogni non riconosciuti
- Introdurre anche all'interno degli ambiti lavorativi strumenti propri della cultura positiva dei conflitti può significare generare un clima di maggior benessere aziendale, funzionale alla capacità produttiva dell'azienda
- L'impegno alla soluzione di interessi divergenti attraverso un atteggiamento costruttivo che prevede l'attenzione ed il riconoscimento di tutti i punti di vista ha una forte valenza etica e sociale.
- Attraverso la sana gestione di un conflitto le relazioni possono essere ricostruite a partire dal riconoscimento di bisogni diversi, ma non meno legittimi, che devono trovare spazio di espressione, di confronto e di negoziazione