

# Neo mamme: dialogo e ascolto per ridurre i disagi e conservare il posto

**A**ltro che allenarsi al cambiamento, alla gestione della diversità. Per tenere in equilibrio esigenze familiari e lavorative, dopo la nascita di un figlio, bisogna avere l'abilità da funamboli rossi. Lo sostengono tutte le mamme-lavoratrici. Lo dimostrano gli ultimi dati Istat: conciliare lavoro e famiglia è una missione impossibile per 20 mamme su 100, che a meno di due anni dalla nascita del pupo lasciano il lavoro. «Eppure, conciliare le esigenze delle donne nel periodo della maternità con quelle dell'azienda è un obiettivo possibile, anche se ambizioso», sostiene **Flaminia Fazi, presidente di U2Coach, società di consulenza specializzata in corporate coaching.** Convinta che le aziende non possano più permettersi di considerare l'assenza per maternità come un "maldiventuro", due anni fa ha ideato e lanciato il programma *Working with coaching program*, un progetto che mira alla gestione intelligente del periodo pre e post maternità. «Assentarsi dal posto di lavoro per un periodo che va da cinque a 12 mesi, spesso dopo molti anni in azienda – spiega Fazi – in molti casi diventa motivo di forte crisi tra la donna e l'impresa». «Succede spesso – aggiunge – che al rientro in ufficio la donna non ritrovi più la propria funzione e che nessuno abbia pensato a trovargliene un'altra, oppure che

diventi impossibile conciliare lavoro e famiglia». Partendo dal principio del *work-life balance*, cioè equilibrio tra vita personale e lavorativa, strategie di gestione del cambiamento e della diversità, U2coach ha messo appunto un programma di consulenza che utilizza il *coaching* come strumento principale. Come funziona? Il meccanismo è semplice, anche se prevede una serie di interventi incrociati, che coinvolgono i manager dell'azienda e le lavoratrici dalla comunicazione della maternità a dopo il rientro in azienda. «Attraverso un percorso fondato sul dialogo e l'ascolto, il coach aiuta i manager a esplorare tutte le opportunità e le opzioni per ridurre al minimo il disagio per l'azienda provocato dall'assenza di un talento sul quale si è scelto di investire» – spiega la presidente di U2coach – «Mette in evidenza tutte le soluzioni organizzative, dagli orari più flessibili al lavoro da casa, per incrociare esigenze della dipendente e dell'impresa». Contemporaneamente, il coach lavora con la futura mamma e la aiuta a definire alcune strategie di "allenamento", su più fronti: come ottimizzare i tempi di lavoro riorganizzando gli impegni in azienda per non sovrapporli a quelli della vita privata, come migliorare la concentrazione e l'efficacia nella realizzazione degli obiettivi aziendali

nei tempi del part-time costì da non perdere e opportunità di carriera su cui si è investito prima della maternità. Oppure come mantenere la comunicazione con l'azienda, attraverso aggiornamenti costanti nel periodo di assenza e supporto nel recupero di tutte le informazioni perse, come collaborare meglio con il capo e con i colleghi, come coinvolgere nell'allenamento del figlio i nonni e il marito. Il coaching mette in luce e valorizza quelle risorse e capacità di organizzazione e di flessibilità che molte donne scoprono di possedere proprio quando diventano madri – spiega Flaminia Fazi –. Risorse che non entrano in contrasto con i loro compiti in azienda, ma al contrario possono diventare alleati preziosi. I benefici, assicura Fazi, sia fanno sentire sia per le aziende che per le mamme. «A oggi il progetto ha coinvolto cinque aziende, grandi e piccole, e tutte hanno confermato che una gestione intelligente delle assenze di maternità è un vantaggio anche per loro» – conclude Fazi – non solo permette di continuare investire sui talenti e le competenze delle lavoratrici, ma migliora il clima aziendale, aumenta la motivazione e la soddisfazione e quindi permette anche di ridurre i costi legati ad elevati tassi di *turn over* e assenteismo».

**Stefania Olivieri**