

MAITHUNA SRL

Formazione in Counseling - 2020

**IL FEMMINILE NEL SETTORE IMMOBILIARE
RIFLESSIONI E PROPOSTE FORMATIVE**

Tesina di
Anna Maria Lumare

INDICE

INTRODUZIONE.....1

CAPITOLO 1: SVILUPPO DELL'INDAGINE STATISTICA.....2

1.1 CONSIDERAZIONI INIZIALI2

1.2 LA COSTRUZIONE DEL QUESTIONARIO 3

1.5 LA RACCOLTA DEI DATI – OSSERVAZIONI3

CAPITOLO 2: ELABORAZIONE E ANALISI DEI DATI.....5

2.1 OSSERVAZIONI.....5

CAPITOLO3: CONCLUSIONI.....12

ALLEGATO 1

ALLEGATO 2

INTRODUZIONE

“Come possono le donne valorizzare i loro talenti in modo da vederli riconosciuti nei loro risultati e con essi vedere riconosciuta la loro leadership nel mondo del lavoro e nello specifico nel settore immobiliare?”

Sono partita da questa domanda perché vivo in prima persona, in quanto donna agente immobiliare e in quanto formatrice e tutor in un'agenzia immobiliare, la realtà lavorativa di questo comparto. Il mio ruolo di formatrice e tutor mi consente inoltre un punto di osservazione privilegiato: quanti tra donne e uomini decidono di tentare una carriera nell'immobiliare? Quanti riescono a trasformarlo nel loro lavoro? Quanti riescono ad emergere? Che ostacoli incontrano nella loro carriera? Quanti, dopo aver iniziato, arrivano a frequentare i corsi più avanzati? Quanti si fermano invece? E Perché?

Il settore immobiliare e di conseguenza il lavoro di agente immobiliare, e nello specifico la realtà RE/MAX nella quale lavoro mi è sembrata molto interessante per sviluppare questa indagine perché si tratta di un lavoro di tipo imprenditoriale, dove in teoria non esiste il “pay-gap” non essendoci rapporti di dipendenza lavorativa, poiché ogni agenzia funziona come uno studio associato di agenti immobiliari indipendenti che pagano una quota per accedere a servizi (tra cui la formazione) ma tengono per se i propri guadagni. Quindi un settore in cui, sulla carta, uomini e donne partono dallo stesso punto e possono arrivare dove desiderano o dove riescono sulla base delle loro capacità, volontà e attitudini e, apparentemente, senza che sui loro risultati pesino le differenze di genere.

Apparentemente.

Faccio un breve passo indietro. Il ruolo di agente immobiliare è anche nel genere del sostantivo che lo indica “maschile”, è una professione svolta tipicamente e a partire dai suoi albori da uomini, il motivo è probabilmente da ricercarsi nel fatto che in passato, e fino a poco tempo fa in realtà, era l'uomo, il papà (per lasciare la dote alla figlia) o il marito, a comprare la casa, un bene importante, forse il più importante, e molto costoso. La base di partenza, certamente semplificando, era: gli uomini portano i pantaloni, guadagnano, sono loro che si occupano di dare sicurezza, fornire un tetto e un riparo, sono cose che fa un maschio. E quando si trattava di gestire o di parlare di denaro e affari lo facevano tra di loro. Da qui si è creata la consuetudine e la credenza che fossero più capaci a gestire affari in cui sono coinvolti i soldi, tanti soldi, quasi sempre i risparmi di una vita. Le donne facevano altro.

Ciò che ho osservato però, guardando al reclutamento e alla popolazione dei miei corsi di formazione di livello Starter, è, con il passare del tempo, l'ingresso sempre maggiore in questo settore di donne che desiderano mettersi alla prova, che vogliono fare l'agente immobiliare.

Naturalmente io ho un punto di vista parziale, ma le mie considerazioni hanno trovato conferma nelle parole di Gian Battista Baccharini, presidente nazionale di FIAIP (una delle associazioni di categoria degli agenti immobiliari) che già nel 2018 diceva:

*“Le donne professioniste nell'immobiliare sono **umentate del 32%** rispetto al triennio precedente”*

E non ha mancato di aggiungere:

“Riteniamo che quello dell'agente immobiliare sia un lavoro il cui profilo ideale sia proprio quello della donna, in grado di esercitare molto bene la professione grazie alla propria particolare sensibilità nel comunicare e alla spiccata empatia.” [fonte: sito www.blog.weagentz.com]

Quindi la quantità di donne che operano nel comparto Real Estate Italiano è in aumento e lo osservo anche io nel mio piccolo. Ciò che però ho notato è che sì, molte donne entrano nel settore, ma molte ne escono piuttosto velocemente. Dalla formazione di livello “Starter” a quella successiva, detta “Compass” il numero delle donne che prosegue nella formazione e di conseguenza in questo lavoro si dimezza. Abbandonano il progetto, il “sogno”, rivedono desideri e priorità e cercano altro.

Molte si propongono come assistenti d'ufficio (segretarie).

Da qui il mio “Apparentemente” a proposito della parità di punto di partenza e di opportunità. E da qui anche le domande: è possibile generalizzare a tutte le agenzie RE/MAX, con i dovuti aggiustamenti e differenze,

quello che io osservo nella mia realtà? E se sì, perché? E come si potrebbe intervenire nella formazione, nel tutoraggio, nel coaching o nella creazione di gruppi femminili (ad esempio) per fare in modo che la parità di punto di partenza e di opportunità siano reali? Cosa potrebbe fare in modo che le donne non debbano rinunciare a qualcosa? Cosa sarebbe più utile per supportare il femminile? Sono solo gli uomini a pensarlo o anche le donne pensano di essere adatte a questo lavoro perché posseggono qualità identificate come femminili come l'empatia e la capacità di comunicare, come nell'esempio della frase citata dal Presidente FIAIP? È il genere di appartenenza e le qualità ad esso attribuite che definiscono l'essere adatti o meno a fare un lavoro piuttosto che un altro?

Come si sentono, se si sentono, le donne agente immobiliare?

Per questa ragione ho pensato ad un'indagine e ho costruito un sondaggio da somministrare alle donne che lavorano in tutte le agenzie immobiliari RE/MAX d'Italia. Nella speranza di avere un campione significativo, vario per zona geografica, per tipo di agenzia, per numero di agenti che lavorano insieme. L'intento è stato quello di fotografare la realtà presente, comprendere il vissuto lavorativo di donne lontane e diverse tra loro per età, presenza o meno di figli, abilitazione o meno al ruolo etc... capire se qualcosa manca e se sì che cosa e pensare a come intervenire, come formatrice/tutor e anche counselor per colmare queste eventuali mancanze e per supportare questo femminile che si fa strada in un settore tipicamente maschile. Cosa proporre eventualmente anche a livello nazionale, all'azienda, come possibili interventi ed offerte sia formative e sia aggregative.

CAPITOLO 1: SVILUPPO DELL'INDAGINE STATISTICA

CONSIDERAZIONI INIZIALI

Poiché il sondaggio è stato proposto a tutte le donne affiliate a RE/MAX Italia e che operano sul territorio Italiano nelle varie agenzie e poiché il sistema RE/MAX ha alcune peculiarità che lo distinguono dagli altri franchising immobiliari nonché dalle agenzie tradizionali può essere utile inquadrare il sistema di funzionamento di un'agenzia immobiliare RE/MAX per comprendere il contesto e i motivi intorno a cui sono nate alcune delle domande che compongono il questionario.

RE/MAX è un marchio internazionale, ma ogni agenzia RE/MAX è autonoma ed indipendente rispetto alle altre, è fondata e gestita da uno o più "titolari" detti Broker, che, in sostanza, offrono servizi agli agenti immobiliari: un ufficio, una segretaria, pacchetti di annunci sui portali immobiliari, pacchetti per l'utilizzo di un fotografo professionale, e la formazione generale e specifica. Per questi servizi gli agenti immobiliari che si affiliano alla singola agenzia pagano una quota fissa e una percentuale sui loro guadagni da mediazione (entrambe ripartite in tre fasce che dipendono dal fatturato prodotto). In sintesi ogni agenzia funziona sul modello dello studio associato: gli agenti sono autonomi e indipendenti tra di loro, condividono le spese ma guadagnano ognuno sulla base della sua personale produzione e condividono il portafoglio immobili tra di loro, sia con colleghi della stessa agenzia e sia con i colleghi di tutta Italia. Sono contemporaneamente colleghi e concorrenti tra di loro. Esiste la possibilità, per chi non è ancora abilitato, per chi è meno esperto e lo desidera o per chi viene valutato dal broker come bisognoso di supporto, di non lavorare da solo ma essere inserito in un team. Il team può essere fatto di sole due persone: il team leader, esperto, e il team member, cosiddetto "assistente immobiliare" oppure da più persone, non c'è un massimo, e in questi casi il sistema che si crea è quello di una micro agenzia all'interno dell'agenzia che serve, nelle intenzioni, per permettere ai meno esperti di ricevere supporto dal team leader o dagli altri colleghi. Molte volte la scelta dell'inserimento in un team deriva dal fatto che la persona non ha ancora ottenuto la qualifica di agente immobiliare e pertanto non potrebbe essere autonoma in nessun caso, così questa soluzione diventa temporanea e serve per gestire il periodo che intercorre tra la frequentazione del corso di abilitazione e il superamento dell'esame, altre volte si tratta di una scelta personale perché ad esempio quello di agente immobiliare è un secondo lavoro e si ha meno tempo da dedicargli, o per esigenze familiari, altre volte serve solo per maturare un po' di esperienza, altre volte diventa la soluzione per chi non vuole lavorare da solo.

In questo contesto quindi gli attori, comprimari, che si muovono sulla scena della vita lavorativa di un agente immobiliare sono: il/i/la/le Broker di agenzia, gli altri o le altre agenti immobiliari, i colleghi o le colleghe di team (se si lavora in team) e infine i clienti. E' un lavoro autonomo, con le tipiche difficoltà del procacciarsi clienti e occasioni per fare affari per conto proprio ma con molte delle componenti della vita di azienda: gerarchia, regole, orari (se si lavora in team) e relazioni con colleghi che sono anche concorrenti o membri dello stesso team e anche in questo caso comunque concorrenti.

LA COSTRUZIONE DEL QUESTIONARIO

La popolazione oggetto dell'indagine è stata quindi quella delle donne affiliate a RE/MAX, siano esse autonome o siano esse inserite in un team, siano esse abilitate all'esercizio della professione oppure no. Tutte le donne che a vario titolo (escluse le segretaria di agenzia che hanno un inquadramento da dipendente) lavorano in una agenzia di detto marchio hanno ricevuto via e-mail il sondaggio e l'invito a parteciparvi. Le informazioni attorno alla popolazione, ossia attorno alle variabili che la caratterizzano, sono quindi il frutto di un tentativo di rilevazione totale, che nei risultati si è tradotto in un'analisi campionaria. Ovvero, ho deciso di proporre il sondaggio a tutte, senza obbligatorietà, e ho utilizzato i risultati del sondaggio relativi solo al numero di donne che hanno aderito all'invito a rispondere, quindi un campione rappresentativo, avendo tuttavia come obiettivo lo studio dell'intera popolazione. Naturalmente questa procedura presenta il rischio dell'eccessiva parzialità e soggettività nei risultati del sondaggio, ma nello stesso tempo permette di avere un senso generale di come stanno le donne in questo settore. Il campionamento non c'è stato se non nella distinzione di genere – proponendo il sondaggio solo a persone di genere femminile. La fase di redazione del questionario è stata quella in cui ho dato corpo ad un primo scheletro del questionario vero e proprio, in modo da organizzare le domande definitive che dovevano essere pertinenti ed organizzate in un ordine di sequenza basato su criteri validi.

Il questionario è stato diviso in quattro parti principali, ognuna delle quali corrisponde a una macro-area di rilevazione. La prima parte comprende domande su fatti, ad esempio età, presenza o assenza di figli, oggettivi, mentre la seconda e la terza sono state costruite principalmente con domande d'opinione, nelle quali si chiede di dare un giudizio soggettivo rispettivamente alla soddisfazione di alcuni aspetti relativi al lavoro, ad esempio al rapporto coi colleghi, con i clienti o gradimento rispetto al lavoro in generale, all'azienda o all'agenzia in cui si opera. L'analisi congiunta della seconda e terza sezione avrebbe permesso di effettuare una valutazione incrociata relativa alla soddisfazione-importanza di alcuni temi. Inoltre molte domande sono state lasciate aperte, per permettere a ciascuna di aggiungere le sue personali valutazioni. L'ultima parte, la quarta, è quella relativa a sole domande aperte, con l'intento di chiedere direttamente all'intervistata: di cosa avresti bisogno? Completata la stesura del questionario, è stato riscritto in formato *HTML* e caricato su Google Forms in modo da permettere la sua attivazione sul web. Dopo che è stato redatto ho verificato che la versione del questionario così com'era stato formulato rispondesse alle esigenze conoscitive dell'indagine e che fosse facilmente comprensibile da parte delle intervistate. L'analisi del questionario aveva lo scopo di rilevare i seguenti aspetti: grado di completezza e di correttezza dal punto di vista delle informazioni raccolte, grado di chiarezza e di accoglienza del questionario da parte delle rispondenti e l'idoneità dello strumento ad essere facilmente gestito dall'intervistatore.

Un questionario può essere verificato dal lato della *validità* e dell'*affidabilità*: a tal proposito è stato effettuato un pre-test somministrando il questionario a 5 utenti, grazie al pre-test è stato possibile rilevare suggerimenti validi per modificare il questionario in modo da renderlo più vicino alle esigenze delle rispondenti. Il questionario è allegato alla presente Tesina, come Allegato 1. Il riepilogo dei risultati è l'Allegato 2.

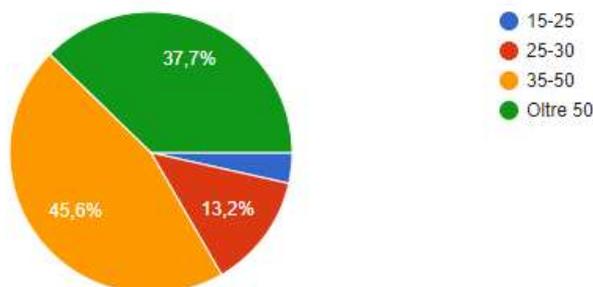
LA RACCOLTA DEI DATI – OSSERVAZIONI

Prima di iniziare con l'esposizione dei risultati può essere utile precisare che la prima considerazione ha riguardato la percentuale di donne che hanno risposto a questo sondaggio rispetto alla totalità delle donne che lavorano come agenti o assistenti immobiliari nel sistema RE/MAX. Le donne sono circa il 38% su un totale di 4100 colleghi divisi in oltre 450 agenzie su tutto il territorio, ovvero circa 1500 colleghe. Hanno risposto al sondaggio 114 di loro, ovvero il 7,6%. Naturalmente la percentuale è bassa per poter estendere i risultati del sondaggio a tutta la popolazione (ovvero le 1500 donne), ma le risposte di questo campione del 7,6% possiamo

comunque considerarle rappresentative di una serie di bisogni ed esigenze e possono comunque essere un primo spunto di riflessione. Certamente non esaustivo, ma indicativo.

La prima parte del questionario, ovvero le prime 6 domande riguardano la raccolta dei dati relativi alle agenti immobiliari che hanno collaborato all'indagine.

Domanda 1: Fascia d'età



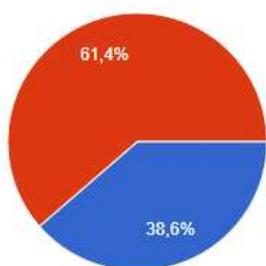
Come si può vedere dal grafico il 45,6% delle intervistate ha tra 35 e 50 anni e il 37,7% ha oltre 50 anni. La fascia tra i 15-25 e i 25-30 anni è percentualmente più bassa. Tale informazione è stata una delle variabili di controllo dell'indagine, sia per filtrare le risposte alle altre domande ma soprattutto perché conferma quello che osservo nella mia realtà lavorativa e che avevo stabilito a priori: le donne che fanno questo lavoro hanno un'età che è possibile definire come "più matura", anzi iniziano a fare questo lavoro in un'età avanzata, sono poche le ragazze molto giovani che si lanciano in questo settore e ancora meno quelle che decidono di farne la loro strada, molte infatti rinunciano.

Domanda 2: Presenza o assenza di figli e in caso affermativo in quale fascia di età si trovano i figli.

Dall'indagine è risultato che il 61,4% delle intervistate ha figli, e di queste il 54,3% ha figli di età pari o superiore ai 15 anni. Il 18,6% ha figli di età compresa tra i 10 e i 15 anni mentre il restante 27,1% delle intervistate ha figli che si trovano in un'età considerata "dell'accudimento" ovvero al di sotto dei 10 anni. Solo 5 intervistate, il 7,1% quindi, hanno figli di età compresa tra 0 e tre anni.

Le risposte a questa domanda, e quindi queste percentuali sono state utilizzate come elemento di incrocio con le risposte ad altre domande circa le difficoltà e le rinunce che le intervistate sentono di dover affrontare nel loro lavoro.

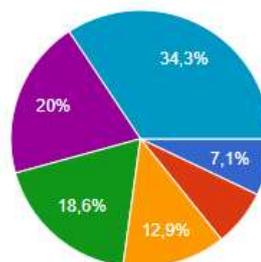
Hai figli
114 risposte



No
Si

Se hai risposto Si, che età ha/hanno:

70 risposte

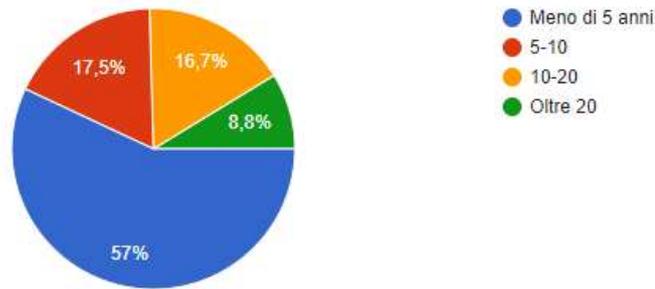


Da 0 a 3 anni
Da 3 a 6 anni
Da 6 a 10 anni
Da 10 a 15 anni
Da 15 a 20
Oltre 20 anni

Domanda 3: Da quanti anni fai questo lavoro

3. Da quanti anni fai questo lavoro:

114 risposte



Il 57% delle donne che hanno risposto al sondaggio fanno questo lavoro da meno di 5 anni, poche, il 16,7%, in percentuale, sono quelle che lo fanno da 10-20 anni e la metà di queste da oltre 20 anni. Questa informazione se portata ad una scala più ampia ci può fare immaginare che più della metà delle donne sia ancora in una fase iniziale del lavoro, potremmo dire di formazione oppure di consolidamento e non in una fase avviata. Questa informazione inizia a confermare il grande turn-over che osservo nella mia attività: molte donne entrano, iniziano a fare questo lavoro e poi abbandonano e altre ricominciano, meno della metà continua.

Domanda 4: Titolo di studio

Il 65,8% delle intervistate è diplomata, il 28,9% ha avuto una formazione universitaria ed è laureata, mentre il restante 5,3% si è fermata alla terza media.

Domanda 5: Possesso del titolo abilitativo all'esercizio della professione di agente immobiliare

Il 52,2% delle intervistate ha i requisiti per esercitare la professione di agente immobiliare, mentre il 47,4% no. E di queste l'84,9% ha in programma di abilitarsi entro i prossimi sei mesi. A questo proposito preciso che per l'abilitazione è necessario essere in possesso di almeno il diploma di scuola superiore, aver frequentato un corso di 100 ore e aver sostenuto un esame presso la Camera di Commercio della provincia in cui si è residenti o in cui si lavora. Quasi la metà delle intervistate lavora in un'agenzia immobiliare, ma non è autonoma; poiché non abilitata non può farsi firmare incarichi, gestire trattative o farsi pagare direttamente. Questo dato è da incrociare certamente con quello relativo agli anni di attività, chi lavora da meno tempo e probabilmente non è ancora certa di restare nel settore non ha ancora deciso di procedere con l'abilitazione. Quindi resta l'informazione circa il turn over e la poca certezza di permanenza.

CAPITOLO 2: ELABORAZIONE E ANALISI DEI DATI

OSSERVAZIONI

Il fatto di lavorare da meno di 5 anni e non avere ancora l'abilitazione, cosa che riguarda il 27,7% di queste "nuove leve" non sembrerebbe dipendere dalla presenza di figli in età da accudimento, perché è solo il 15,4 delle intervistate che hanno risposto di lavorare da meno di 5 anni ha risposto di avere figli di età da 0 a 10 anni. Quindi come mai non sono autonome completamente? Incrociando i dati su 46 intervistate, che lavorano da meno di 5 anni e non ancora abilitate hanno risposto di lavorare in team 21 donne e in autonomia 25 donne. Queste 25 donne evidentemente non inserite in un team non sono però comunque autonome, poiché nelle fasi salienti della loro attività devono comunque essere assistite o sostituite da un collega o broker di agenzia abilitato. Ma il fatto di non essere in un team è una loro scelta e in base alle dichiarazioni ricevute nella relativa

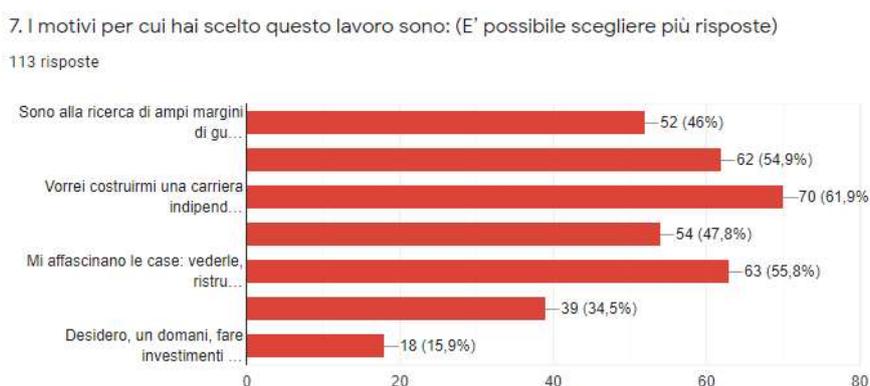
domanda a risposta aperta ha portato alla frequente presenza di tale affermazione: “scelgo di lavorare in autonomia e non in team perché ho bisogno di organizzare il mio tempo e il mio lavoro a modo mio” (esempio cit: “*Ho sempre sotto controllo tutte le pratiche senza dipendere da nessuno*”, “*Individualità*”, “*Libertà di muovermi*”, “*Indipendenza, problem solving, fantasia e responsabilità*”, “*L’autonomia mi permette di seguire meglio i clienti e loro mi prendono come punto di riferimento*”, “*Riesco ad organizzare meglio il lavoro con gli impegni familiari*”, “*Gestione del tempo*”, “*Organizzazione tempistiche personalizzate*”, “*Indipendenza e intraprendenza decisionale*”, “*Rapporto diretto con i clienti*”, “*Ho tutto sotto controllo*” etc...). Registro che queste donne hanno un’idea di gestione e controllo del loro lavoro, dei loro clienti e del loro tempo non in contatto con la realtà. Hanno bisogno di qualcuno che gestisca e si occupi di molti aspetti del loro lavoro, ma evidentemente non se ne rendono conto. Le donne intervistate che lavorano nel settore da più di 5 anni e non abilitate sono invece 8 in tutto, sul totale, e di queste 5 di loro dichiarano di lavorare in autonomia, le restanti 3 lavorano invece in team. Anche in questo caso vale la stessa considerazione sul significato reale di autonomia.

Un altro tentativo di analisi l’ho fatto invece analizzando il numero delle altre donne, quelle abilitate, per capire quante di loro lavorano in autonomia e quante in team, e in questo caso quante sono le donne team leader e quante invece membri di team. Sul totale di 60 donne (su 144 intervistate) regolarmente abilitate, 40 lavorano in autonomia, quindi il 66,6%, e 20, ovvero il 33,3% in team. Una buona percentuale quindi ha scelto di lavorare in un gruppo e di queste, la metà, è team leader e n. 3 (il 15%) hanno meno di 5 anni di esperienza nel settore. Possiamo quindi considerare che lavora in autonomia o gestisce un team l’83,3% delle donne agente immobiliare che hanno risposto al sondaggio, mentre il rimanente 16,7% pur avendone la possibilità decide di lavorare in team come team member. Vediamo come hanno motivato tale scelta: “*Io ed il mio team leader siamo compagni nella vita e nel lavoro... quale coppia funzionerebbe meglio?*”; “*Si lavora meglio e si arriva prima ai risultati*”; “*Lavoro in team con una donna con cui condivido valori ed obiettivi*”, “*la mia team leader era la mia tutor quando sono entrata in RE/MAX e, dopo qualche anno, abbiamo deciso di fondare il team insieme ad un'altra collega*”; “*Maggiore flessibilità nella gestione del tempo, il nostro team è solo di agenti immobiliari iscritti al ruolo, quindi possibilità di inter-scambiarsi in ogni eventualità*”; “*Come dicevo lavorare in team significa dare e ricevere supporto emotivo, professionale, io lo considero una strategia vincente*”; “*Per non perdere la motivazione*”.

Vediamo invece quanto quella di lavorare in team sia stata una scelta autonoma per le donne intervistate oppure no. Il 73% (81 tra le intervistate) delle donne che hanno risposto ha scelto come lavorare, il 27% (30 tra le intervistate) non ha potuto scegliere.

Riporto di seguito alcune risposte circa le motivazioni: “*Nella mia agenzia non vogliono team*”, “*Il team è con mio marito, lui si è imposto*”, “*Lavoro con il mio compagno che è il team leader*”, “*Perché c’è disoccupazione e si prova ad accogliere anche ciò che non è tanto congeniale*”, “*Avendo l’abilitazione, il broker ha scelto di mantenermi autonoma*”, “*Ha deciso il mio broker*”, “*E’ stata una scelta del mio team leader, che io condivido in pieno*”, “*Lavoro in autonomia, perché lavorare in team secondo i canoni di Re/MAX è oneroso*”, “*Non ho avuto scelta*”.

A questo proposito può essere utile considerare che genere di risposta le donne intervistate hanno dato alla domanda n.7 (I motivi per cui hai scelto questo lavoro sono:):



Come è possibile osservare dal grafico, era possibile scegliere più riposte, ma quella che ha ottenuto il maggior numero di preferenze è stata: *Vorrei costruirmi una carriera indipendente*, al secondo posto troviamo: *“Mi affascina le case: vederle, ristrutturarle, arredarle, presentarle”*; al terzo posto: *“Ho bisogno di flessibilità nella gestione del tempo”* e al quarto posto: *“Desidero aiutare le persone nelle loro esigenze legate al tema “casa”*”. Solo dopo troviamo ad esempio questa risposta: *“Sono alla ricerca di ampi margini di guadagno”* e all’ultimo posto: *“Desidero, un domani, fare investimenti immobiliari e vorrei prima comprendere l’ambiente, i meccanismi, i sistemi”*.

La risposta che ha ottenuto più preferenze, ovvero: *Vorrei costruirmi una carriera indipendente*, è stata scelta da n. 30 donne sulle 43 che hanno risposto di lavorare in team, ovvero dal 70% delle donne che lavorano attualmente in team.

Delle 43 donne che hanno risposto di lavorare in team, n.20, ovvero il 46,5% ha espresso un livello di soddisfazione definito nel questionario come *“Molto soddisfacente”*, il 18,6% (8 donne) ha scelto la risposta corrispondente ad *“Abbastanza soddisfacente”* il 26,5% (11 donne) ha espresso un livello di soddisfazione definibile come *“Mediamente soddisfacente”* e il 4,7% (2 donne) e il restante 4,7% (2 donne) hanno scelto le risposte *“Poco soddisfacente”* o *“Per niente soddisfacente”*.

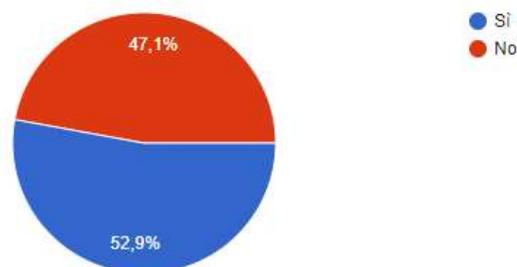
È stato quindi chiesto alle donne che lavorano in team se avessero come obiettivo quello di mettersi alla prova e lavorare in autonomia, il 67,4% delle intervistate (29 delle 43 che lavorano in team), ha risposto di no e il 32,6% (14 su 43) ha invece risposto di sì.

E tra i motivi del no troviamo al primo posto: *“Mi piace lavorare in team: ognuno ha i suoi compiti e sono chiari”* con il 59% delle preferenze. Al secondo posto con il 35,9% delle preferenze: *“Ho appena iniziato a fare questo lavoro e sto ancora imparando”*. Al terzo posto con il 23,1% delle preferenze: *“Non posso dedicare a questo lavoro il 100% del mio tempo e quindi lavorare in team è per me la migliore soluzione”* e al quarto posto a pari merito, entrambe con il 17,9% delle preferenze troviamo come motivi: *“Non mi sento pronta ad affrontare tutte le fasi del lavoro in autonomia”* e *“Mi sento più sicura se ricevo istruzioni su quello che devo fare”*.

Riguardo invece al desiderio eventuale di diventare un domani team leader, 104 delle intervistate hanno risposto e la risposta è stata: Sì per 52,9% di loro e No per il 47,1%.

21. Hai come obiettivo, anche a medio/lungo termine, quello di creare un team di cui essere leader?

104 risposte



E tra i motivi per il Sì, il 72,7% di loro ha indicato come preferenza: *“Desidero far crescere i miei guadagni”*, il 61,8% ha indicato come preferenza: *“Sono interessata ad aiutare altri colleghi a crescere in questo settore”*, il 45,5% delle preferenze è andato a: *“Desidero mettermi alla prova nel gestire altre persone”* mentre il 32,7% è andato a: *“Desidero dimostrare di saper gestire altre persone”*.

Il 69,1% delle intervistate lavorerebbe più volentieri in un team misto, il 13,4% lavorerebbe in un team di sole donne e il 12,4% come unica donna in un team di soli uomini. Riporto di seguito alcune risposte che hanno dato per motivare tale preferenza. Riguardo al team misto, le risposte hanno tutte più o meno questo tenore: *“Ogni persona può dare il proprio apporto positivo nel team, indipendentemente che sia uomo o donna”*, *“Per*

poter utilizzare le capacità miste di uomini e donne che sotto diversi aspetti sono differenti le une dalle altre”, “*Non sono sessista, sono per il rispetto reciproco e la solidarietà sia tra donne che tra uomo e donna. Ognuno di noi può apportare un contributo esclusivo al team*”. In buona sostanza, e semplificando, le risposte si alternano tra: Non ci sono differenze tra donne e uomini ognuno porta il suo contributo individuale, e Poiché donne e uomini hanno qualità e capacità diverse allora un gruppo misto è il più funzionale.

Le donne che hanno invece espresso preferenza per il team di sole donne lo hanno motivato con le seguenti frasi: “*Le ragazze della mia agenzia sono le migliori*”, “*Le donne hanno migliore capacità organizzativa*”, “*Le donne hanno lo stesso pensiero si aiutano di più*”, “*Lavoro con donne da sempre e credo abbiano una marcia in più in termini di empatia e organizzazione*”, “*Per valorizzarle e valorizzarmi, siamo sempre sottovalutate*”, “*Siamo più organizzate, concrete, abbiamo poco tempo a disposizione per tutti i ruoli che dobbiamo coprire ...*”. In questo caso i motivi si alternano tra: Le donne sono migliori in “qualcosa” oppure le donne dovrebbero lavorare insieme per aiutarsi a vicenda.

Quelle che lavorerebbero più volentieri come unica donna in un team di soli uomini hanno dichiarato che: “*Non tutte le donne riescono ad avere una "sana" competizione tra di esse!*”, “*Lavorare tra donne è più "difficile", si crea eccessiva competizione e a volte se non si va d'accordo si rischia che un elemento del gruppo crei astio. Con gli uomini è più semplice. Sono competitivi in modo più "sano" rispetto alle donne*”, “*Sono abituata a rapportarmi con il genere maschile e mi trovo meglio con loro*”, “*Spesso ho lavorato in ambienti ove le donne entravano in competizione ma nel modo sbagliato non valorizzandosi a vicenda ma creando solo attriti e malcontento*”, “*Maggior lealtà nel gruppo*”, “*Lavorare in un ambiente maschile è più semplice e veloce*”.

Da queste risposte è possibile desumere quanto ad un certo punto si entri nella sfera della soggettività, alcune fanno riferimento ad esperienze passate o presenti, altre attingono a credenze e idee. Da qui in poi le donne si dividono.

Le domande successive, dalla n.24 alla n. 29, avevano lo scopo di monitorare il livello di soddisfazione delle donne agente/assistente immobiliare, proprio in quanto di genere femminile, rispetto a diversi fattori: il settore del Real Estate, l'ambiente RE/MAX, l'agenzia in cui lavorano, le colleghe, i colleghi, i clienti. Rispetto al settore l'83,2% delle intervistate ha dato un voto tra 4 e 5 (abbastanza e molto soddisfatta), rispetto al franchising l'82,3% ha espresso un voto tra 4 e 5, rispetto alla propria agenzia di riferimento il 46,4% ha espresso un voto pari a 5, il 25,9 un voto pari a 4 e il 20,5 un voto pari a 3. Con riferimento al rapporto con le colleghe il 42% delle interviste ha espresso un voto pari a 4, il 36,6% un voto pari a 5 e il 13,4% un voto pari a 3. Rispetto ai rapporti con i colleghi il 44,6% ha espresso un voto pari a 4, il 31,3% un voto pari a 5 e il 20,5% ha espresso un voto pari a 3. L'88,8% delle donne ha espresso un voto tra 4 e 5 rispetto ai rapporti con i clienti. In generale quindi le intervistate sono donne che, osservando dal punto di vista femminile il loro livello di soddisfazione, si considerano abbastanza o molto soddisfatte.

Sono andata a guardare cosa hanno dichiarato le donne che non si sentono soddisfatte, sebbene in minoranza, per comprendere cosa non stesse funzionando per loro:

Rispetto alla soddisfazione nell'agenzia di riferimento: “*Non sento a pieno l'indipendenza che ricerco e anche la gestione dell'ufficio non mi garba del tutto*”, “*Non c'è progettualità*”, “*Il broker non valorizza e non ti supporta*”, “*Colleghe maschilisti, come d'altronde ogni ambiente di lavoro. Si fanno spesso riferimenti al successo delle donne grazie alla loro sessualità e body shaming a donne*”. Rispetto alla soddisfazione nel rapporto con le colleghe: “*Spesso avverto spirito di rivalità*”, “*C'è sempre un po' di gelosia, purtroppo è l'essere donna, non si può far nulla*”.

Rispetto alla soddisfazione nel rapporto con i colleghi: “*Alcuni colleghi maschi non credono nella possibilità della combinazione agente immobiliare/mamma*”, “*Nei confronti degli uomini la nostra posizione è ancora molto molto svantaggiata, la donna deve ancora faticare troppo per avere la stessa considerazione degli uomini, tra gli uomini*”, “*Poco leader molto capi*”, “*(Gli uomini ndr) Lo vedono ancora come un modo a loro dedicato*”, “*Purtroppo ci sono sempre troppo paternalismo e maschilismo striscianti o, peggio, inconsapevoli*”.

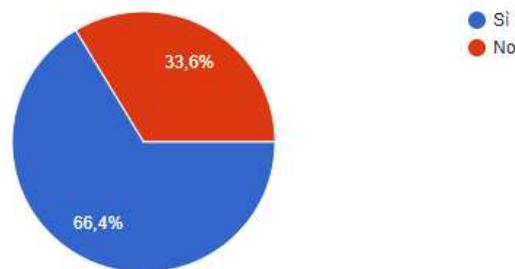
Rispetto alla soddisfazione, in quanto donna, nel rapporto con i clienti n.3 delle intervistate hanno risposto: *“Tanti essendo donna mi prendono meno sul serio”* e n.5 di loro hanno riferito preoccupazione nel gestire appuntamenti da sole con uomini, ad esempio: *“Il rapporto lavorativo e l’accesso in casa, possono creare delle situazioni difficili da gestire con alcuni clienti uomini”*.

Le domande dalla 30 alla 41 avevano lo scopo di indagare se le intervistate notassero delle differenze di trattamento nei loro confronti, in quanto donne, da parte dei loro broker, colleghi e clienti e rispetto ad un eventuale attività lavorativa precedente, e se si sentissero, in quanto donne, ugualmente, più o meno abili o capaci nella gestione delle varie fasi del lavoro di agente/assistente immobiliare.

La maggioranza delle intervistate, con percentuali comprese tra l’87,5% e il 72% non nota delle differenze di trattamento, e la maggioranza di loro, con percentuali comprese tra l’81,1 e il 69,9 si sentono abili e capaci nello stesso modo degli uomini. Riguardo all’acquisizione di un incarico, alla gestione documentale e alla stesura di un contratto preliminare una percentuale compresa tra il 26,4%, il 25,5% e il 15,7% delle intervistate si sente più abile e capace degli uomini. La percentuale più alta, raccolta dalle risposte, delle donne che si sentono meno abili riguarda la capacità di pattuire una provvigione adeguata (9%) e la capacità di farsi pagare quanto pattuito (8,4%). Da questa fotografia le donne che hanno partecipato al sondaggio sembrano più in difficoltà, rispetto ad altre fasi del processo, con la questione economica legata all’attività di mediazione, dove non c’è uno stipendio fisso ma si viene pagati in percentuale (stabilita al momento dell’incarico insieme al cliente) sul prezzo di vendita o locazione di un immobile e solo ad obiettivo raggiunto.

41. C’è stato un momento in cui davanti ad un cliente hai ceduto, diminuendo la percentuale della tua provvigione?

110 risposte



Su 114 partecipanti al sondaggio, 100 donne hanno dato risposta alla domanda: c’è stato un momento in cui davanti ad un cliente hai ceduto, diminuendo la percentuale della tua provvigione? Il 66,4% di loro ha risposto Sì. E come motivazione il 35,6% di loro ha indicato: *“Perché avevo insistito con lui perché accettasse una proposta più bassa per il suo immobile e ho ritenuto equo quindi accettare anche io un pagamento inferiore”*, il 24,7% ha dichiarato: *“Per non entrare in conflitto”*, il 19,2% ha dichiarato: *“Perché volevo soddisfarlo nelle sue richieste”*, il 17,8% ha dichiarato: *“Perché il guadagno non è la cosa più importante”*, il 9,6% ha dichiarato: *“Perché avevo sbagliato qualcosa nella gestione della trattativa”* e sempre il 9,6%: *“Perché è difficile dire di no”*.

A partire dalla domanda n. 42 alla 44 le partecipanti al sondaggio sono state chiamate ad esprimersi con un giudizio di valore su: Quali ritieni debbano essere le qualità di un buon agente immobiliare? In questo caso era possibile scegliere più risposte tra quelle proposte o aggiungerne di personali. Di seguito riporto la classifica delle qualità maggiormente selezionate:

- Capacità di comunicare in maniera efficace (105 voti)
- Onestà e integrità (103 voti)
- Gentilezza (88 voti)
- Prontezza nelle risposte e nella gestione di problemi (87 voti)
- Intuito (67 voti)

L'altra domanda era: Quali ritieni che siano le principali qualità femminili che vengono valorizzate nel lavoro di agente/assistente immobiliare? Anche in questo caso era possibile scegliere più risposte tra quelle proposte o aggiungerne di personali. Di seguito riporto la classifica delle qualità maggiormente selezionate:

- Gentilezza (89 voti)
- Intuito (83 voti)
- Capacità di comunicare in maniera efficace (76 voti)
- Onestà e integrità (72 voti)
- Cervello multitasking (69 voti)

Si può osservare come le donne riconoscano al loro genere di appartenenza, anche se con posizioni diverse, le qualità che fanno un buon agente/assistente immobiliare. Ai primi posti vedono la gentilezza e l'intuito come caratteristiche femminili valorizzate nel loro lavoro, al terzo posto la capacità di comunicare in maniera efficace.

L'ultima di questo tipo di domande ha riguardato invece: Quali ritieni che siano le principali qualità femminili che non vengono valorizzate nel lavoro di agente/assistente immobiliare? Anche in questo caso era possibile scegliere più risposte tra quelle proposte o aggiungerne di personali. Di seguito riporto la classifica delle qualità maggiormente selezionate:

- Leadership (25 voti)
- Cervello multitasking (21 voti)
- Fermezza (20 voti)
- Capacità di adattamento (21 voti)
- Gentilezza (17 voti)
- Prontezza nelle risposte e nella gestione di problemi (17 voti)

Siamo dovuti arrivare al quinto posto (con lo stesso numero di voti) per trovare: Gentilezza, la qualità che è stata scelta come più valorizzata dallo stesso gruppo di donne e che era al terzo posto tra le qualità del buon agente/assistente immobiliare e: Prontezza nelle risposte e nella gestione dei problemi, che era al quarto posto nelle qualità di un buon agente/assistente immobiliare.

Le donne non vedono valorizzate le loro qualità di leadership, cervello multitasking e fermezza nel loro lavoro, eppure loro stesse non attribuiscono a queste qualità un valore prioritario per essere un buon agente immobiliare. La leadership è infatti risultata al tredicesimo posto delle qualità necessarie, il cervello multitasking all'ottavo e la fermezza al decimo.

Quello che appare, ampliando il risultato di questo sondaggio alle donne che fanno questo lavoro in questo contesto (RE/MAX) è che qualità universalmente e tradizionalmente attribuite al genere femminile quali intuito, gentilezza, capacità di comunicare e cervello multitasking sono state assorbite come proprie dalle donne e come valide in questo lavoro e interpretate come buone e valorizzate. Mentre qualità necessarie ma poco valorizzate sono la leadership, la fermezza e la capacità di adattamento.

Alla domanda se abbiano o meno avuto dei modelli femminili di riferimento o ispirazione, il 58,7% ha risposto di Sì e il 41,3% ha risposto di No. È interessante notare come 17 donne su 28 (il 60,7%) che hanno risposto alla domanda: "Indica chi e perché" abbiano risposto citando i nomi di loro colleghe del circuito RE/MAX. Questo dato è molto importante per considerare la possibilità di creare un sistema/gruppo/tavola rotonda/RE/MAX tutto al femminile in cui scambiare esperienze di vita e lavoro. Le donne si fanno ispirare dalle donne, e si fanno ispirare dalle loro colleghe di successo.

Le donne che hanno partecipato si fanno ispirare anche dagli uomini, il 43,1% di loro ha risposto sì a questa domanda. In questo caso sono state 38 le donne che hanno indicato "Chi e perché", 31 di loro (l'81,6%) ha indicato colleghi o broker del circuito RE/MAX, 5 di loro hanno risposto: "mio padre". Anche questo dato è molto importante, le donne traggono ispirazione anche dai loro colleghi uomini, non dimentichiamo che alla domanda sul genere di appartenenza dei broker delle loro agenzie hanno risposto: uomini il 76,8% delle

intervistate e sul genere di appartenenza dei loro colleghi hanno risposto: uomini il 59,3% delle intervistate. In un mondo (settore Real Estate) ancora a maggioranza maschile le donne guardano al loro genere come ispirazione ma anche al genere a loro opposto. Al maschile a cui ad esempio vengono tradizionalmente attribuite le doti che le donne vedono poco valorizzate nel loro lavoro, in particolare: leadership e fermezza.

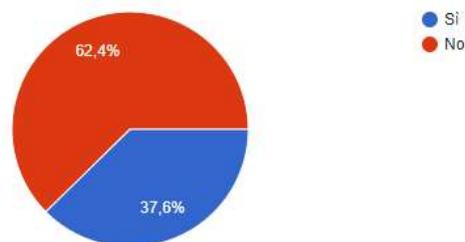
La domanda n. 47, è stata costruita con lo scopo di evidenziare eventuali criticità: Hai dovuto adattare alla tua realtà di vita familiare/personale o rinunciare completamente a parti dell'attività (omissis...) previste dalla formazione che ti è stata erogata, per motivi legati al tuo essere una donna? (Sottolineo che in RE/MAX se vuoi fare questo lavoro e inizi da zero ti viene insegnato che ci sono delle attività imprescindibili, lo scopo è fare tanti nuovi contatti, coltivare quelli esistenti e recuperare quelli passati perché solo di contatti, quindi dalle persone, si può generare lavoro). Le donne hanno risposto No alla sopracitata domanda con una percentuale del 70,6% e Sì con una percentuale del 29,4%.

Quasi il 30% delle donne, non poche se proiettiamo questo dato sul totale di quelle che fanno questo lavoro in questo sistema, hanno dovuto adattarsi o rinunciare a qualcosa, ecco le risposte di chi ha motivato il suo Sì: *“Tempo/ gestione figli”, “Non mi sento a mio agio a visitare da sola le case se il possessore è un uomo poco raccomandabile”, “Non ho rinunciato, ma vengo molestata continuamente con messaggi non desiderati sul telefono e sui social. Evito di andare da sola da sconosciuti”, “Ho una figlia di 10 anni, disabile e sono separata. Mi occupo io di mia figlia e la devo portare 3 volte alla settimana a fare fisioterapia, una volta a cavallo, una volta in piscina e tutti i giorni a scuola. Non è tanto l'essere "donna", ma l'essere "madre" senza un padre presente che limita le mie attività. Faccio quello che posso”, “Ho adattato la mia realtà familiare per seguire il mio nuovo lavoro ma spero di raggiungere livelli tali da poter riprendermi i miei spazi”, “È un lavoro dove il tempo non basta mai i figli li vedo in foto”, “Ho dovuto rinunciare a dedicare quotidianamente ore al mio lavoro in favore di figli e famiglia”, “Il dover gestire una famiglia”.*

Quello che emerge dalle risposte di queste donne è che, pure in un lavoro “in proprio”, senza vincoli di dipendenza, si finisce per rinunciare o all'implementazione di alcuni aspetti del lavoro stesso, necessari per crescere, o a molti spazi e tempi per la famiglia. La difficoltà è maggiore per le donne che sono anche madri. Non tutte, ma il 78,1% delle intervistate che hanno dichiarato di avere dovuto rinunciare o adattarsi ha figli e il 43,8% di loro ha figli di età compresa tra 0 e 15 anni.

Lo stesso problema è emerso dalle risposte alla domanda n. 48: Ritieni di avere difficoltà nella gestione del tempo da dedicare al lavoro, per motivi legati al tuo essere una donna?

48. Ritieni di avere difficoltà nella gestione del tempo da dedicare al lavoro, per motivi legati al tuo essere una donna?
109 risposte



Qui di seguito le risposte, esemplificative del trend: *“Incastrare le necessità di mia figlia con quelle legate al mio lavoro”, “Tempo, attività familiari”, “Gestione figli”, “Difficile gestire lavoro, casa, figli, famiglia”, “la gestione della scuola e delle attività dei figli”* etc... ci sono altre 22 risposte di questo tenore. I figli e la famiglia sono un elemento di difficoltà nella gestione del tempo da dedicare al lavoro.

Il 79,4% delle intervistate si è dichiarata interessata a partecipare a progetti, sviluppati e promossi da RE/MAX ITALIA per la creazione di una rete di agenti immobiliari donne che possano condividere esperienze/intenti/proposte/incontri per la loro crescita e sviluppo professionale. Mentre l'83% sarebbe interessata a partecipare a nuovi corsi di formazione per favorire e facilitare la crescita delle donne nel settore. Le donne sembrano credere quindi nella forza della rete e nella possibilità di crescere grazie alla formazione e al supporto. E chiedono corsi di: *“Corsi motivazionali, sviluppo leadership, mental coaching”, “Gestione*

del tempo”, “Corsi mirati sulla comunicazione e capacità di gestire le emozioni positive/negative legate al lavoro”, “Gestione del tempo, Lavoro da casa, Maternità e lavoro, Gestione delle emozioni, Leadership, Autostima”, “Sicurezza nel capacità personali”, “Un corso di Mental Coaching per le donne sarebbe interessante perchè siamo complesse rispetto agli uomini”, “Gestione del tempo e delle emozioni”, “Autostima, sviluppo leadership”, “PNL, mental coaching” ovvero corsi/percorsi di crescita personale.

CAPITOLO 3: CONCLUSIONI

Il sondaggio ha fotografato una realtà lavorativa complessivamente soddisfacente per le intervistate, la maggior parte di loro non percepisce differenze di trattamento, non si percepisce meno abile degli uomini, ha potuto scegliere se lavorare in team o in autonomia, anzi addirittura molte sono convinte di lavorare in autonomia pur non avendone esattamente i requisiti e quindi non percepiscono il supporto che ricevono come qualcosa di fondamentale per l'esecuzione del loro lavoro, quello che vedono è che i risultati appartengono solo a loro. Se però applichiamo le percentuali che abbiamo ricavato da questo sondaggio a tutte le 1500 donne circa che lavorano nel franchising RE/MAX possiamo notare come i numeri diventano diversi, e la scala seppur minoritaria di chi invece ha un'altra prospettiva diventa più importante.

È per quelle donne che è nata questa ricerca e questo progetto. Per tutte quelle che, pur in un settore in cui il pay-gap non esiste sulla carta, si sentono meno abili di un uomo a pattuire un'adeguata provvigione, meno abili a farsi poi pagare quanto pattuito (in proiezione parliamo di circa 135 donne su 1500), in difficoltà a conciliare lavoro e figli/famiglia (in proiezione, in questo caso, parliamo di circa 560 donne su 1500 e volendo estendere l'osservazione, considerando un totale di circa 80.000 agenti immobiliari in Italia e di questi circa 25.600 donne il problema potrebbe, anche se naturalmente servirebbe un sondaggio applicato più su larga scala, interessare per estensione circa 10.000 donne che lavorano nel real estate) e costrette a rinunciare ad alcuni aspetti del lavoro che nella formazione indichiamo come necessari e che spesso sono la discriminante tra chi continua in questo lavoro e chi decide di lasciar perdere perché non riesce a fare tutto o non riesce a fare bene. Questo progetto nasce per dare una risposta a quelle donne che chiedono i corsi citati nel precedente paragrafo, ovvero corsi/percorsi di crescita personale.

La formazione in RE/MAX ha naturalmente lo scopo di preparare al lavoro persone di genere diverso, di età diverse, con provenienza scolastica/universitaria diversa, di estrazione sociale differente ed è per questo motivo, e giustamente forse, a-personalizzata e uguale per tutti ed è legata a metodologie, strumenti e regole di approccio al lavoro precisi e standardizzati. Nello stesso tempo, come aspirante counselor, leggendo e analizzando i risultati del sondaggio ho immaginato di fare in prima battuta due proposte: un workshop e un corso, a supporto e in risposta delle esigenze di queste donne: corsi/percorsi di crescita personale non solo di formazione. In cui imparare qualcosa su se stesse, cose da trasferire poi positivamente anche nel lavoro. Dalla parte delle bambine quindi, per citare il libro di Elena Gianini Belotti che ho tanto amato.

WORKSHOP: Un workshop della durata di tre giornate, aperto ad un massimo di 8 donne per giornata dal titolo: “**RENDI REALE IL TUO OBIETTIVO DI LAVORO**”. Le tre giornate vengono separate tra di loro da una pausa di due mesi ciascuna. Per uno sviluppo di quattro mesi circa.

Molte donne chiedono corsi sulla gestione del tempo, questo seminario potrebbe essere una prima e valida risposta. Di che cosa hai bisogno veramente? Sai descriverlo? Cosa ha un priorità? Cosa intendi per gestione del tempo? Qual è il tuo obiettivo.

Il workshop è progettato per essere “di gruppo”, tale proposta ha lo scopo di aprire per le partecipanti la possibilità di vedere che non sono da sole ad avere difficoltà, inizia a creare un senso di gruppo o rete con altre donne, potrebbe creare solidarietà per la condivisione di obiettivi simili. La sala deve poter ospitare 10 sedie poste ad almeno 1 mt l'una dall'altra in cerchio, accanto al counselor ci sarà una sedia libera e una lavagna. Nella prima giornata, ogni donna si posizionerà seduta, dopo il benvenuto si farà un veloce giro di presentazioni in cui ad ogni donna si chiederà di dire come si chiama, da dove viene e da quale agenzia, che cosa si aspetta da questo workshop e di descrivere brevemente in che stato d'animo si trova. Terminato il giro di presentazione si chiederà alle partecipanti di chiudere gli occhi e fare 5 respiri profondi, che partano riempiendo di aria la pancia poi il torace e infine il petto, facendo ripartire il nuovo respiro solo dopo che tutta l'aria è stata espirata, concentrandosi sulle sensazioni del corpo mentre si respira. Dopo questi cinque respiri il counselor chiederà se qualcuna vuole aggiungere qualcosa su come sta, se qualcosa è cambiato in lei rispetto a prima e come. Conclusa questa seconda condivisione il counselor spiegherà brevemente come si articolerà

la giornata e come si lavorerà. Si inizia chiedendo se c'è qualcuna che desidera iniziare e a quel punto la prima volontaria viene invitata ad alzarsi e raggiungere la sedia posta vicino al counselor che si girerà di fronte a lei. Ogni partecipante, se lo desidererà avrà il suo turno per lavorare. Ciascuna a turno potrà articolare il suo obiettivo ad alta voce, consapevole di parlare anche ad un piccolo pubblico, con lo spirito che questo piccolo gruppo di donne, sue pari, la sosterrà nel percorso. Ad ogni partecipante viene dato un tempo, pari a circa 50 minuti per articolare il suo obiettivo secondo le seguenti regole:

1. Formulare l'obiettivo in una frase all'indicativo presente o futuro (la partecipante non potrà utilizzare verbi ausiliari come vorrei/voglio – dovrei/devo – potrei-possò);
2. L'obiettivo deve avere una qualità sensoriale: la partecipante dovrà immaginare come si sentirà a raggiungere l'obiettivo (vedendolo/immaginandolo/sentendolo nel corpo o udendolo) e descrivere questa sensazione;
3. Formulare l'obiettivo in forma affermativa/positiva (non quello che non vuole o non desidera più);
4. L'obiettivo deve essere specifico e misurabile;
5. L'obiettivo deve stare nella responsabilità della partecipante;
6. L'obiettivo deve essere raggiungibile (deve avere un livello abbastanza alto da rappresentare una sfida ma sufficientemente basso da evitare una forte delusione se non lo si raggiunge);
7. Il raggiungimento dell'obiettivo non deve creare problemi nel sistema/ambiente (famiglia/luogo di lavoro/valori personali etc...) della partecipante;

Una volta definito l'obiettivo e comunque non oltre i 50 minuti, si invita la partecipante a tornare al suo posto, si invita tutto il gruppo a fare tre respiri profondi e si invita una nuova partecipante. La prima giornata, come anche le successive due, si concluderà con un ultimo giro di condivisioni e il saluto finale al gruppo e del gruppo. Nelle due giornate di workshop previste e successive alla prima che riguarda la definizione dell'obiettivo si procederà con una struttura molto simile, ma questa volta lo scopo sarà il monitoraggio del percorso della partecipante verso il raggiungimento del suo obiettivo: se ci sono o ci sono state difficoltà, quali sono o sono state? Ci sono o ci sono stati rallentamenti e se sì dovuti a cosa? Si riguarda l'obiettivo in tutte le sue sfaccettature e la partecipante può osservare cosa sta succedendo, cosa non sta funzionando e valutare se e come modificare qualcosa o se e come intervenire, oppure in alternativa, se è stato realizzato, si celebra tutte insieme il raggiungimento dell'obiettivo e la partecipante può condividere, se lo ritiene, nel gruppo, le sue sensazioni legate a questo successo e le altre donne possono condividere, se lo desiderano, i feedback di quello che hanno osservato o apprezzato del percorso della "collega" che ha realizzato quello che desiderava. Può capitare che alla fine del terzo incontro non tutte abbiano raggiunto il loro obiettivo, magari perché ha bisogno di più tempo, magari perché è diventato più difficile di quello che sembrava, magari perché la partecipante non ci ha lavorato abbastanza, in quel caso si celebreranno comunque i passi fatti nella giusta direzione e quella donna avrà comunque, se lo desidererà, la possibilità di condividere nel gruppo cosa ha osservato nel suo percorso, cosa ha imparato e cosa comunque si porta a casa dall'esperienza personale e di gruppo che ha vissuto e allo stesso modo le sue colleghe potranno darle feedback, ma solo se utili a mettere in luce qualcosa che le sfugge o che possa essere di supporto, l'invito sarà di sforzarsi al massimo di evitare giudizi o consigli. Un seminario di questo tipo, seppur calato nella realtà lavorativa, ha lo scopo di agire su diversi piani quindi:

- Iniziare a sperimentare con il respiro qualche istante di ascolto interiore;
- Parlare in pubblico condividendo: prima informazioni, poi il proprio stato d'animo, poi le proprie sensazioni (se ci sono), poi ciò che ci sta a cuore: l'obiettivo;
- Costruire e definire un obiettivo per il proprio lavoro;
- Lavorare, impegnarsi per raggiungerlo;
- Far crescere la fiducia che, anche se per un tempo limitato, un counselor e un gruppetto di altre donne ci sarà da supporto e aiuto e festeggerà con noi i nostri successi e in tutti i casi uno qualsiasi dei passi in avanti che faremo;
- Dare valore alla comunicazione, sia in senso attivo (osservare quello che si dice sia nella forma e sia nel contenuto) e sia passivo (ricevere feedback costruttivi e non giudizi).

E risponde, anche se apparentemente indirettamente, all'esigenza espressa di poter ricevere corsi di: Mental Coaching, Lavoro da casa, Gestione del tempo, Maternità e Lavoro.

Alcune altre richieste hanno invece a che fare con corsi sulla "Gestione delle emozioni". È qui che spesso, ad esempio, si gioca la carta della difficoltà a pattuire il giusto compenso o a farsi pagare quanto pattuito, tra le

motivazioni addotte c'erano infatti: *“Per non entrare in conflitto”*, *“perché avevo sbagliato qualcosa”*, *“Perché è difficile dire di no”*. Anche la difficoltà di Leadership o la lamentata mancanza di fermezza possono dipendere da difficoltà nella *“Gestione delle emozioni”*. Naturalmente queste sono solo supposizioni, ci sarebbe da fare un sondaggio apposito per capire statisticamente, in questo lavoro e per le donne, da cosa si origina la difficoltà e qual è il momento in cui si perdono. Anche sulla base delle sole supposizioni suggerite da questo sondaggio però si potrebbe proporre un corso, chiamato **“CONOSCERE E RI-CONOSCERE LE EMOZIONI PER GESTIRE EFFICACEMENTE UNA TRATTATIVA”** in cui lavorare su: respiro, campo e presenza. Già solo questa potrebbe essere una prima ed utile risposta.

CORSO: In questo caso si tratterebbe di un corso, della durata di 4 incontri, distribuiti in due volte al mese. Il corso, aperto ad un massimo di 10 partecipanti, avrebbe bisogno di un'aula di dimensioni sufficienti a garantire a ciascuna partecipante una distanza interpersonale di minimo 3 metri. Si chiederà a ciascuna donna di portare con se una corda, da 1,5 cm, lunga almeno 8 mt.

Nella prima giornata, le partecipanti si siederanno in cerchio (per terra, su un cuscino, o su una sedia), dopo il benvenuto si farà un veloce giro di presentazioni in cui ad ogni donna si chiederà di dire come si chiama, da dove viene e da quale agenzia, che cosa si aspetta da questo seminario e di descrivere brevemente in che stato d'animo si trova. Terminato il giro di presentazione il counselor spiegherà brevemente come si articolerà la giornata, cosa è il campo, cosa si intende per presenza e come si lavorerà. Ogni donna sarà invitata a fare 5 respiri profondi e, alla fine dell'ultima espirazione, senza parlare, troverà un posto (portando con se la sedia o il cuscino e la corda) nella sala, dove sedersi, abbastanza distante dalle altre partecipanti da sentirsi comoda e con sufficiente (per lei) spazio intorno. Lì si siederà con gli occhi chiusi. Il counselor inviterà ciascuna partecipante a condividere, se lo desiderano e a turno, le sensazioni che provano, le emozioni che provano ed il loro stato d'animo. Terminata la condivisione, il counselor inviterà ciascuna di loro a disegnare con la corda, intorno a se stesse un cerchio che rappresenti il loro campo, alla distanza e con la dimensione che sentono giusta per loro, una volta completata questa operazione inviterà ciascuna partecipante a chiudere gli occhi, respirare profondamente nella posizione in cui si trova e con il suo campo disegnato attorno e a notare come si sente e se qualcosa è cambiato rispetto a prima, e lascerà di nuovo aperto un breve spazio di condivisione. A questo punto il counselor inizierà a lavorare a turno con ciascuna partecipante: partirà da una posizione il più lontano possibile dalla persona con cui sta lavorando e le chiederà come si sente, se si sente, nel corpo, a livello emotivo, se ci sono pensieri se ci sono impulsi a fare qualcosa, e man mano si avvicinerà per gradi, e ad ogni step si fermerà qualche istante e inviterà la partecipante a notare e a comunicare come si sente (su tutti i livelli prima citati) a quella distanza e se qualcosa è cambiato fino ad arrivare al bordo del campo e poi eventualmente, e solo con il consenso della partecipante, anche dentro al campo. Questo esercizio permetterà a tutte le partecipanti di iniziare a conoscere e a dare un nome alle loro emozioni, sensazioni, pensieri etc... quando sono in un qualche tipo di relazione con qualcuno, cominciando da uno sconosciuto, più o meno fisicamente vicino. La giornata si concluderà con un ultimo giro di condivisioni e il saluto finale al gruppo e del gruppo.

Nella seconda giornata, la struttura sarà la medesima della prima, con la differenza che le partecipanti lavoreranno insieme quindi nella prima parte della giornata solo la metà delle partecipanti lavorerà su se stessa, (le altre faranno da supporto all'esercizio) e sarà invitata a cercare un posto per se, respirare, disegnare il suo campo e condividere se e cosa è cambiato rispetto a prima. A quel punto ciascuna delle altre si metterà davanti, ma ad una distanza ampia, ad una delle colleghe nel campo e cercheranno insieme, mediate avvicinamenti e allontanamenti (quindi testandola) una distanza, rispetto alla quale, chi sta lavorando in quel momento sente di essere comoda, di riuscire a respirare naturalmente e di riuscire a guardare l'altra liberamente. Da quella distanza diranno alla loro collega: *“Sei una brava agente immobiliare”*, *“Sei capace nel tuo lavoro”*, *“Sei abile con i clienti”*, *“Sei una professionista di successo”*, *“Ti ammiro”*, *“Sì”* e la collega che si trova nel campo sarà invitata a respirare mentre ascolta quelle frasi e a notare cosa succede in lei (il respiro cambia? Si blocca? Si apre? Cosa prova? etc...) e a dividerlo con la sua collega. Poi dalla stessa distanza la collega le dirà: *“Non sei una brava agente immobiliare”*, *“Sei un'incapace”*, *“Non sai gestire i tuoi clienti”*, *“Sei un fallimento”*, *“No”* e di nuovo la collega nel campo sarà invitata a condividere cosa succede in lei. La stessa cosa sarà ripetuta ad una distanza che la partecipante reputerà *“troppo lontano”* e lo stesso da *“troppo vicino”*. Finito questo primo turno si tornerà in cerchio e tutte (sia chi ha lavorato e sia le colleghe di supporto) saranno invitate a condividere cosa hanno osservato di se stesse, cosa le ha colpite maggiormente, cosa è stato difficile e cosa invece no. Le altre faranno la stessa attività nella seconda parte della giornata. Lo scopo è osservare:

Cosa succede in me quando ricevo dei buoni messaggi dalle mie colleghe mentre mi sento comoda e a mio agio? Cosa succede quando ricevo dei cattivi messaggi dalle mie colleghe quando mi sento scomoda o a disagio perché la collega è troppo vicina o troppo lontana? La giornata si concluderà con un ultimo giro di condivisioni e il saluto finale al gruppo e del gruppo.

La terza giornata avrà struttura simile alle altre ma l'esercizio, che si farà sempre a coppie e nella prima parte della giornata, vedrà una partecipante nel suo campo e l'altra partecipante di supporto davanti a lei (ad una distanza ritenuta confortevole da chi lavora in quel momento) che, dopo aver fatto ciascuna 5 respiri profondi e aver verificato che in effetti la distanza che hanno è davvero confortevole, faranno un role-play (una simulazione) di acquisizione di un immobile, con lo scopo di farsi firmare un incarico di vendita. La partecipante di supporto (che interpreterà il cliente) sarà invitata a mettere in campo nella simulazione tutte le più comuni obiezioni avanzate dai clienti venditori. In quel caso il counselor supervisionerà ciascuna coppia, interrompendo il role-play quando noterà cambiamenti nella postura o nel respiro della partecipante che sta lavorando dal campo, la rispecchierà e le chiederà se si è accorta di questi cambiamenti e come si sente sui vari livelli: emotivo, corporeo, mentale e se ci sono impulsi. Ogni coppia avrà un'ora a disposizione e poi si invertiranno i ruoli. Terminata la sessione per entrambe, il counselor lascerà spazio per le condivisioni a tutte. Nella seconda metà della giornata la struttura sarà la medesima, il role-play però riguarderà il ritiro di una proposta di acquisto per un immobile (con la collega di supporto che sarà invitata a mettere in campo tutte le più comuni obiezioni dei clienti acquirenti). Terminata la sessione per entrambe il counselor lascerà spazio per le condivisioni a tutte. La giornata si concluderà con un ultimo giro di condivisioni e il saluto finale al gruppo e del gruppo. Lo scopo di questa giornata è permettere a ciascuna partecipante di osservare cosa succede in lei, avendo intorno il suo campo, essendo ad una distanza comoda rispetto al "cliente", davanti alle obiezioni e ai no oppure ai riconoscimenti e ad un sì finale (se dovesse riuscire nel suo intento). Quali emozioni nascono, quali sono difficili da gestire, quali più facili, come si manifestano queste emozioni nel corpo, come può ri-conoscerle e respirare in esse senza perdere presenza?

La quarta ed ultima giornata vedrà le partecipanti sempre impegnate nel role-play, ma questa volta senza avere il campo disegnato intorno a sé quando interpretano se stesse (ovvero l'agente immobiliare), saranno sedute ad una distanza tipica per un appuntamento di acquisizione o di ritiro di una proposta, ovvero da una parte e dall'altra di una scrivania da ufficio. Non potranno scegliere se sono o non sono comode a quella distanza. Allo stesso modo però il counselor potrà osservare ciascuna coppia, notare eventuali cambiamenti e variazioni di posizione o respiro o espressione ed intervenire rispecchiando e chiedendo alla partecipante se si è accorta, e se non si è accorta da cosa potrebbe accorgersene? Ci sono segnali nel corpo che può descrivere? Ci sono cose che potrebbe fare, che le vengono in mente per restare presente? Se sarà necessario il counselor potrà spiegare alle partecipanti i concetti di CUT OFF (se si accorge di non sentire niente, nessuna sensazione, provenire dal corpo, fare un respiro profondo e cercare una sensazione qualsiasi, anche un piccolo dolorino a cui aggrapparsi per tornare presente) o SPLIT OFF (nominare mentalmente e tra se e se, per qualche istante, i nomi di almeno 5 oggetti e i rispettivi colori molto velocemente) e i metodi per uscirne se ne riconoscono i segnali.

Questo corso ha lo scopo di dare un primo assaggio alle partecipanti di cosa succede quando si trovano in situazioni per loro "stressanti" e certamente per la maggior parte degli agenti immobiliari le due proposte di role-play mettono in scena i contesti tra i più difficili da gestire nella realtà, con i clienti. Un buon mediatore è per definizione super partes, non si lascia coinvolgere emotivamente dalle situazioni (viene scelto e pagato per questo) e mantiene quel giusto distacco dai clienti, dal guadagno, dalla casa che gli permettono di essere vincente nelle trattative. Questo in linea di principio. Nella pratica un mediatore è prima di tutto un essere umano, e per riuscire in quell'intento dovrebbe prima di tutto conoscere se stesso, riconoscere in se cosa gli sta facendo perdere il giusto distacco e aiutarsi da solo a ritrovarlo prima che la trattativa, qualsiasi essa sia, lo travolga. Lo stesso vale per una mediatrice e questo corso è stato pensato per lei, per ognuna di loro, per tutte quelle che hanno bisogno di imparare a gestire le emozioni e che prima di tutto, in questo modo, impareranno a conoscere se stesse.