

IMPRENDITORIA E LEADERSHIP

Come sviluppare la leadership al femminile

di **Luisa Capitanio** – Imprenditrice, consulente di strategia e organizzazione per PMI

Tra le *soft skills* più ricercate dalle organizzazioni, troviamo la **leadership**. Stiamo parlando di una **competenza** che, se ben gestita, aiuta i *team* a **raggiungere gli obiettivi** facendoli sentire squadra e parte di un progetto.

La *leadership* è infatti la capacità di coinvolgere, guidare, motivare le persone. Attenzione, però: il *leader* non è un capo e non è detto che un capo sia un *leader*.

Si è fatto strada negli ultimi anni il concetto di **leadership al femminile**, un modo davvero innovativo di **coinvolgere le persone** così da lavorare insieme a loro per perseguire il raggiungimento di uno scopo condiviso.

In questo articolo vediamo che cosa ha di speciale la *leadership* al femminile e come mai è diventato un tema caldo che coinvolge tutti i contesti, lavorativi e non solo.

Si tratta di una qualità innata oppure si può coltivarla? E se sì, in quale modo?

La *leadership* al femminile è una **leadership di qualità**, che sa dare spazio alle persone, le aiuta a crescere professionalmente e personalmente, favorisce le relazioni positive e **punta al miglioramento** del clima lavorativo. Inoltre, approccia in modo positivo e propositivo le difficoltà, che diventano sfide virtuose. In questo suo atteggiamento resiliente, chi è dotato di *leadership* al femminile conosce la **potenza della delega**: coinvolge perciò i membri del suo team e li accompagna facendoli diventare a loro volta dei *leader*.

La *leadership* al femminile è davvero distintiva quando si tratta di **prendere decisioni**. Qui, la modalità gerarchica lascia spazio alla "*holocracy*" di Brian Robertson: uno stile di *leadership* comunitario, caratterizzato da **processi decisionali democratici** e partecipati.

Altro elemento distintivo, la **cultura dell'errore**. Sbagliare è umano, riconoscerlo è una forma evoluta di *leadership*. La *leadership* al femminile trova nell'errore lo spunto per il miglioramento, per il superamento dei limiti precedenti, per il confronto aperto con la **sicurezza psicologica** dell'assenza del giudizio.

Infine, lo **spirito di servizio**: la *leadership* al femminile non mira al riconoscimento, alla visibilità. Chi è dotato di questa qualità ha un solo desiderio: quello di perseguire lo scopo dell'organizzazione, nel **rispetto dei Valori**. È importante il progetto che si intende realizzare insieme al team: questa è davvero l'unica cosa che conta.

Gli ambiti nei quali lavorare per sviluppare la *leadership* al femminile? Proviamo ad elencarne alcuni:

- **accrescere la consapevolezza di sé**, andando onestamente in profondità per scoprire (o ri-scoprire) le proprie qualità e i propri talenti, ma anche per riconoscere le proprie debolezze.
- **accogliere i propri limiti** e averne compassione. Perdonare prima di tutto sé stessi, aiuta a mettere le basi per perdonare gli altri.
- **aprirsi al confronto**: desiderare di crescere, di allargare i confini della propria conoscenza, fare domande a chi ne sa di più.
- **riconoscere le proprie emozioni** e orientarle. Agire, anziché reagire.
- **essere benevoli**, tolleranti, disposti ad ascoltare. Avvicinarsi all'altro e lasciarsi avvicinare.

Aggiungo, **avere fiducia** negli altri per **meritare fiducia**. Allenando i muscoli dell'onestà, della coerenza, della trasparenza si diventa esempio e si creano i presupposti per l'affidabilità della propria *leadership*.

