

Le caratteristiche del leader secondo

Julio Velasco

La super sorpresa del 2013 di Performance Strategies è l'attesissimo ritorno di Julio Velasco, l'allenatore di pallavolo più vincente di tutti i tempi.

Velasco ci parla dei **5 punti** che un **leader** deve assolutamente avere per essere tale:

1

Un leader deve innanzitutto essere se stesso e questo vale anche per le donne. Quello che non funziona di sicuro è chi vuole essere quello che non è, perché gli altri se ne accorgono subito.

Un leader che si propone come leader e poi risulta che dietro non c'è, perché è apparenza, non funziona. Non è detto che il leader debba essere un duro sempre: c'è chi lo è – Velasco è abbastanza duro con la squadra, per esempio – ma ci sono grandissimi allenatori che non sono così, però sono se stessi, hanno un altro modo di approcciarsi ai giocatori che dà loro gli stessi risultati e funzionano lo stesso. L'importante è che siano se stessi.

2

Un leader deve essere autorevole: deve sapere molto di quello di cui parla, sapere i particolari, non parlare con schemi preconfezionati, perché gli altri si accorgono anche di questo.

Quando uno sa, non ha paura che gli facciano domande, non ha problemi a discutere della cosa, non cerca di ridurre tutte le situazioni allo schema preconfezionato. Si apre alle diverse situazioni, perché il tema lo conosce bene.

Se non conosciamo bene il tema, ci dobbiamo mettere a studiare, ascoltare gli altri che magari hanno più esperienza, che magari sono sotto di noi nella gerarchia, ma che hanno esperienza.

3

Un leader deve essere giusto

L'idea di giustizia, per Velasco, è importantissima. Agli occhi della squadra, il leader deve essere e sembrare giusto.

Perché sembrare? Perché tutti hanno ragione, dipende dal punto di vista.

Il leader deve pensare a tutte le cose che capitano nella squadra – tenendo il filo di tutto – e ricordarle, perché quando siamo leader, capi di organizzazioni, magari non diamo ad esse molta importanza.

Ed, invece, un fatto che per il leader è trascurabile ha magari una grandissima importanza nel collaboratore, e il leader lo deve tenere presente, in modo che il collaboratore riconosca il suo modo di gestire.

4

Un leader deve combinare la grande esigenza in certe cose con l'aiutare quando ci sono problemi .

Il leader è l'elemento di motivazione, perché è lì che controlla, chiede, pretende, etc, ma deve anche rendersi disponibile, quando i problemi li ha un suo collaboratore.

5

Un leader deve coltivare il senso di appartenenza.

Il senso di appartenenza, che preoccupa molto le aziende (e anche i club sportivi), nasce per questioni affettive, non tecniche, non di quantità di tempo che sono in un posto. E' necessario creare con i collaboratori situazioni di affettività , che siano compatibili con le situazioni di grande esigenza. Quanto? Quanto basta.

Se il leader è troppo affettivo e non c'è sufficiente richiesta ed esigenza, si creano quelle situazioni di troppa confidenza che non fanno rendere al massimo; se, invece, non c'è anche affettività su certe cose, non si crea senso di appartenenza, i collaboratori non danno il massimo. E per affettività si intendono anche e le piccole cose.

Guardare le cose anche dalla prospettiva dell'altro, non solo dalla mia parte, è fondamentale: l'affettività crea senso di identità, senso di appartenenza.