

Come favorire impegno  
e motivazione  
in una squadra



#### IL NOSTRO ESPERTO

\* Imprenditore ed esperto di formazione, Marcello Mancini è fondatore e presidente di Roi Group, società che comprende i brand Performance Strategies, Life Strategies, Roi Edizioni e l'associazione DireFare. Da anni si occupa di seminari ed eventi formativi per business e crescita personale, portando in Italia i migliori specialisti di marketing, vendita e coaching del mondo. Con Roi e con i progetti realizzati da DireFare, ha allargato le attività anche all'editoria e al sociale. INFO: [www.performancestrategies.it](http://www.performancestrategies.it)

# Il decalogo della leadership secondo Julio Velasco

Oggi, nel parlare di leadership, i manager possono rifarsi a 10 principi fondamentali, gli stessi che, orientando Velasco nella costruzione del progetto sportivo più vincente di sempre, gli valsero riconoscimenti in tutto il mondo. Lo definirei "Il decalogo della leadership secondo Julio Velasco", essendo tratto dai suoi insegnamenti ai corsi di formazione che Performance Strategies ha promosso con lui ed essenza della sua capacità di intuire le potenzialità di ogni giocatore, per favorirne la motivazione e l'impegno per il successo di squadra.

**1 L'allenatore non fa, convince a fare**  
Quando un giocatore diventa allenatore, deve uccidere il giocatore che è in sé e pensare solo ad allenare. Sebbene tentati di risolvere da soli la partita, occorre imparare a delegare. La stessa cosa vale in azienda.

**2 Gli schiacciatori non parlano dell'alzata, la risolvono.** Nella pallavolo capita che lo schiacciatore scarichi la colpa di un errore sull'alzata, che l'alzatore si rivolga al ricevitore e che quest'ultimo, non avendo chi prendere di mira, se la prenda con la squadra. Bisogna cercare il motivo, non il colpevole.

**3 Stabilisci ruoli precisi.** Se non si rispettano i ruoli, gli schemi saltano. Se tutti i giocatori pensassero di risolvere da soli le partite, potrebbero fare qualche punto, ma non vincere il match. I ruoli e i compiti di un gruppo li decide il suo leader.

**4 Festeggia anche gli errori.** Come imparano i bambini? Sbagliando e riprovando. Se un bimbo sbaglia, festeggialo ed elogialo per averci provato e vedrai che questo lo spingerà a provare di nuovo. Se vuoi motivare qualcuno, digli che l'errore è soprattutto parte del processo d'apprendimento.

**5 O è sì, o è no. Non esiste il "sì, però".** Se non c'è convinzione in una risposta, non ci sarà nemmeno determinazione nell'attuare.

**6 Riconosci i meriti.** Impara a dire più spesso "bravo" a un tuo collaboratore. Se è una donna moltiplica per 4, perché le donne tendono a essere più dure con se stesse. Riconoscimenti e gratificazioni aiutano le persone a lavorare meglio e a rendere di più.

**7 A volte serve una spinta.** Un buon leader, se necessario, è colui che ti spinge in piscina pur di insegnarti a nuotare. Se credi nei tuoi collaboratori, allora sarà tuo compito spingerli a fare qualcosa di cui loro stessi non si credevano capaci.

**8 La palla si passa per vincere.** Bisogna avere le idee chiare. Così eserciterai la leadership in modo naturale. Non si può dire: "Non bisogna sbagliare!". I giocatori sanno già che non devono sbagliare. Piuttosto vogliono sapere come fare per non sbagliare. Ci vogliono idee chiare, per soluzioni concrete.

**9 Rimani focalizzato.** Velasco per allenare la Tre Valli di Jesi ha mollato tutto. Se avesse continuato ad allenare a tempo perso non sarebbe diventato un grande. Così è nel lavoro. Il focus è: inseguì il sogno, scegli una strada, dedicati, monitorane i risultati.

**10 CHI VINCE FESTEGGIA, CHI PERDE SPIEGA**  
È una delle frasi più famose di Julio Velasco, si può imparare dalle vittorie e dalle sconfitte. Ciò che conta è imparare a sviluppare sempre una "mentalità vincente". Il vero leader riconosce l'obiettivo raggiungibile dal team e lo dice chiaramente, consapevole che le sue parole saranno una leva potentissima. Dietro l'azione di ciascun giocatore c'è sempre una motivazione. Il leader sa andare a fondo di quella motivazione e chiedere sempre "perché".

