

LEADERSHIP



CONDIVISA

CRESCERE INSIEME PER IL SUCCESSO DEL
SALONE



SALONE ECCELLENTE



INDICE

- INTRODUZIONE
- CAPITOLO 1 - Pag.4
Cos'è la Leadership Condivisa?
- CAPITOLO 2 - Pag.9
Le 3 Regole d'Oro della Leadership Condivisa
- CAPITOLO 3 - PAG.16
I 3 Nemici della Leadership Condivisa
- CAPITOLO 4 - Pag.26
Costruire una Visione Comune
- CAPITOLO 5 - Pag.32
Strumenti pratici per applicare la Leadership Condivisa
- CAPITOLO 6 - Pag.37
Come affrontare le difficoltà e superare le resistenze
- CAPITOLO 7 - Pag.43
Il tuo piano di azione: da oggi alla crescita del tuo salone
- CONCLUSIONE - Pag.57



INTRODUZIONE

In ogni salone di successo batte un cuore fatto di collaborazione, fiducia e crescita condivisa.

Negli anni, osservando da vicino la realtà dei parrucchieri italiani, ho compreso una verità che troppo spesso viene ignorata: *un team che cresce insieme, vince insieme.*

Benvenuto in *Leadership Condivisa - Crescere insieme per il successo del salone*, un eBook pensato per te, professionista della bellezza, che desideri creare un ambiente di lavoro dove ogni membro del team si senta parte attiva, protagonista e non semplice esecutore.

Io sono *Dario Cavargini*, fondatore di *Salone Eccellente*, e da anni affianco saloni come il tuo nel percorso verso una gestione più evoluta, più profonda e, soprattutto, più umana.

In queste pagine scoprirai come la *leadership condivisa* non sia solo una strategia moderna di gestione, ma una vera e propria filosofia che può trasformare il tuo salone: *più motivazione, più responsabilità, più risultati.*



Imparerai come creare una cultura interna basata sul rispetto, sulla comunicazione efficace e sulla crescita personale, stimolando ogni collaboratore a dare il meglio di sé – non perché costretto, ma perché ispirato.

Non è più tempo di leader solitari e team passivi.

Oggi il vero successo nasce da chi *sa guidare lasciandosi guidare*, da chi *sa condividere obiettivi e visioni* e da chi investe sulle persone prima ancora che sulle tecniche.

Ricorda: *un grande salone non si costruisce con un solo talento, ma con la forza di un'intera squadra che crede in un sogno comune.*

Dario Cavargini

CAPITOLO 1

COS'È LA LEADERSHIP CONDIVISA?

Negli ultimi anni, il nostro settore sta vivendo una trasformazione profonda.

Una volta, la gestione dei saloni era basata su un modello molto chiaro: il titolare comandava, il team eseguiva.

Il leader era una figura autoritaria, il punto fermo a cui tutti guardavano per ricevere istruzioni.

Ma oggi, quel modello non basta più. Il mercato è cambiato, i clienti sono cambiati e, soprattutto, sono cambiati i collaboratori.

Oggi i saloni che crescono davvero sono quelli capaci di evolversi verso un modello di **leadership condivisa**: un sistema in cui ogni persona **ha un ruolo attivo nella costruzione del successo del salone**, dove la responsabilità è distribuita e la comunicazione è aperta e continua.

La leadership condivisa non significa "assenza di guida".

Al contrario, significa avere un titolare capace di ispirare, ascoltare e valorizzare le competenze di ciascun collaboratore, facendo emergere il meglio da ogni persona.

Negli anni, affiancando i saloni in tutta Italia, ho avuto modo di osservare da vicino una verità fondamentale: il successo di un salone non dipende solo dalla bravura tecnica del titolare o dalla qualità dei servizi offerti.

Dipende, soprattutto, **dalla forza e dall'energia del suo team.**

LA LEADERSHIP CONDIVISA È LA CAPACITÀ DI CREARE ALL'INTERNO DEL SALONE UNA SQUADRA, DOVE OGNI PERSONA NON SI LIMITA A SVOLGERE IL PROPRIO COMPITO, MA SI SENTE PARTE ATTIVA E RESPONSABILE DEL SUCCESSO COLLETTIVO.

In un salone che abbraccia la leadership condivisa:

- ogni membro del team ha voce in capitolo;
- la comunicazione è aperta, sincera e continua;
- l'iniziativa personale è incoraggiata;
- i problemi vengono affrontati insieme, con soluzioni condivise.

Leadership tradizionale vs Leadership condivisa

Vediamo insieme alcune differenze pratiche:

Leadership Tradizionale

- Il titolare dà ordini
- Il team esegue in modo passivo
- La crescita dipende solo dal titolare
- La comunicazione è monodirezionale
- Il clima può essere teso e competitivo

Leadership Condivisa

- Il titolare ispira e ascolta
- Il team partecipa attivamente
- La crescita è una responsabilità condivisa
- La comunicazione è continua e reciproca
- Il clima è sereno, motivante e costruttivo

SONO DIFFERENZE CHE, NEL TEMPO, CAMBIANO RADICALMENTE NON SOLO IL CLIMA INTERNO, MA ANCHE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO OFFERTO AI CLIENTI E, DI CONSEGUENZA, I RISULTATI ECONOMICI.

La leadership condivisa non è una teoria astratta: **è una scelta quotidiana.**

È il modo in cui il titolare costruisce il futuro del suo salone, **non "sopra" il team, ma insieme al team.**

Gli obiettivi della leadership condivisa

Portare la leadership condivisa nel tuo salone significa:

- **Migliora la comunicazione interna:** il team parla, si confronta e risolve i problemi prima che diventino conflitti.
- **Responsabilizza ogni collaboratore:** ognuno sente di avere un impatto reale sul successo del salone.
- **Fidelizza il personale:** i collaboratori si sentono parte di un progetto, non semplici esecutori, e questo riduce drasticamente il turnover.
- **Migliora l'esperienza cliente:** quando il team è unito e motivato, anche il servizio trasmette energia positiva e professionalità.

La verità è semplice:

un salone che vive ancora con una leadership vecchio stile, fatta di ordini calati dall'alto e poca partecipazione, è destinato a perdere motivazione interna e clienti esterni.

Invece, un salone che adotta la leadership condivisa diventa più agile, più innovativo, più resiliente davanti ai cambiamenti.

È questo il futuro: **meno ordini, più ispirazione. Meno autorità, più responsabilità condivisa.**

Un esempio concreto: il salone come una squadra di calcio

Immagina per un attimo che il tuo salone sia una squadra di calcio.

Il titolare è l'allenatore: stabilisce la strategia, trasmette la visione, corregge quando serve.

Ma senza la collaborazione dei giocatori – stylist, apprendisti, store manager – nessuna partita si vince.

Anche il miglior allenatore del mondo non può scendere in campo al posto dei giocatori. Allo stesso modo, anche il miglior giocatore non può far crescere da solo il salone: serve la partecipazione attiva, il talento, l'impegno di ogni membro del team.

Ogni ruolo è fondamentale. Ogni persona deve sentirsi importante, parte integrante di un progetto più grande.

MESSAGGIO CHIAVE PER IL TEAM

"NON ASPETTARE CHE SIA SEMPRE IL TITOLARE A INDICARE LA STRADA.

SE VUOI UN SALONE DI SUCCESSO, COMINCIA A COMPORTARTI DA LEADER: PRENDI INIZIATIVA, ASSUMI RESPONSABILITÀ, SOSTIENI I TUOI COLLEGHI.

UN TEAM CHE CRESCE INSIEME CONQUISTA TRAGUARDI CHE NESSUNO DA SOLO POTREBBE MAI RAGGIUNGERE."

CAPITOLO 2

LE 3 REGOLE D'ORO DELLA LEADERSHIP CONDIVISA

Se vogliamo che la leadership condivisa diventi realtà nel salone, non basta parlare di squadra: **servono regole chiare, valori praticabili ogni giorno.**

Dopo anni di esperienza nella gestione dei saloni, posso dirti che la leadership condivisa si costruisce soprattutto su tre regole fondamentali.

Tre principi che, se applicati con costanza, trasformano davvero il modo in cui il team lavora, cresce e raggiunge risultati.

1. Responsabilità personale

La prima regola è semplice, ma potentissima: ogni membro del team deve sentirsi responsabile non solo per il proprio lavoro, ma per il successo generale del salone.

Non è sufficiente "fare bene il proprio".

La vera leadership condivisa nasce quando ogni collaboratore:

- Si assume la responsabilità di migliorare ciò che non funziona.

- Propone soluzioni invece di limitarsi a segnalare problemi.
- Supporta i colleghi nei momenti di difficoltà, senza scaricare la colpa o disinteressarsi.

Un salone eccellente non è fatto da persone che "aspettano indicazioni".

È fatto da persone che si muovono in autonomia, con spirito proattivo, **sentendosi parte di un obiettivo più grande.**

2. Comunicazione efficace

La seconda regola d'oro riguarda il modo di comunicare.

In un ambiente di leadership condivisa, la comunicazione deve essere:

• Chiara

Parlare in modo chiaro significa non lasciare spazio a fraintendimenti o interpretazioni errate.

Quando si comunica in modo vago, il rischio è che ogni persona "capisca a modo suo", generando confusione, errori e tensioni non necessarie.

Essere chiari significa **esprimere con semplicità il messaggio**, specificare bene i punti chiave e assicurarsi che l'altro abbia realmente compreso.

Non serve usare mille parole: spesso, una comunicazione semplice e diretta è anche la più efficace.

- **Diretta**

Comunicare in modo diretto significa rivolgersi alla persona giusta, nel momento giusto, senza passaggi intermedi e senza **"parlare alle spalle"**.

Se c'è un problema, non ci si deve lamentare con altri: si affronta il tema in modo aperto con chi di dovere.

Essere diretti non significa essere aggressivi o duri: significa rispettare il valore della trasparenza e risolvere rapidamente i problemi invece di farli crescere sotto traccia.

- **Rispettosa**

In ogni interazione, anche la più difficile, il rispetto deve essere il pilastro.

Si possono correggere errori, segnalare mancanze o proporre miglioramenti senza mai mancare di rispetto alla dignità dell'altro.

Una comunicazione rispettosa **riconosce il valore della persona**, non giudica, non umilia, ma costruisce.

Quando il rispetto è alla base della comunicazione, anche le critiche diventano **strumenti di crescita** e non motivi di conflitto.

Perché è così importante?

Quando la comunicazione è chiara, diretta e rispettosa:

- Le incomprensioni si riducono drasticamente.
- I problemi emergono e si risolvono prima di diventare crisi.
- Si costruisce un clima di fiducia reciproca.
- I collaboratori si sentono ascoltati e valorizzati.
- Il cliente percepisce un'energia positiva e una professionalità più alta.

**UN SALONE CON UNA COMUNICAZIONE SANA
È UN SALONE CHE FUNZIONA MEGLIO,
LAVORA PIÙ SERENO E CRESCE PIÙ
VELOCEMENTE.**

Esempio pratico

Immaginiamo una situazione reale:

Un collaboratore nota che spesso vengono fatte prenotazioni duplicate o gestite male. Invece di lamentarsi "in corridoio" con altri colleghi o di accumulare frustrazione, decide di affrontare il problema nel modo giusto:

1. Si rivolge direttamente al responsabile o al titolare.
2. Espone il problema in modo chiaro e oggettivo (senza accusare nessuno).
3. Propone una possibile soluzione: ad esempio, adottare un sistema di gestione

digitale delle prenotazioni più preciso.
4. Si mette a disposizione per aiutare a migliorare il processo.

Questo atteggiamento non solo risolve il problema, ma rafforza il senso di squadra, la fiducia reciproca e la qualità del servizio.

RIFLESSIONE CHIAVE

COMUNICARE BENE NON È SOLO "PARLARE MEGLIO".

COMUNICARE BENE È CREARE CONNESSIONI, RISOLVERE PROBLEMI E COSTRUIRE FIDUCIA OGNI GIORNO.

IN UN SALONE CHE ASPIRA ALLA LEADERSHIP CONDIVISA, LA QUALITÀ DELLA COMUNICAZIONE FA LA DIFFERENZA TRA UN GRUPPO CHE SOPRAVVIVE E UNA SQUADRA CHE VINCE.

La comunicazione efficace non riguarda solo il "parlare bene":
significa anche **ascoltare attivamente** gli altri, con attenzione e senza pregiudizi.

In un team che comunica davvero, ogni difficoltà si trasforma in un'opportunità di miglioramento.

3. Crescita reciproca

La terza regola è forse quella più sottovalutata, ma è quella che cambia davvero l'anima del team:

ogni persona deve contribuire attivamente alla crescita degli altri.

La leadership condivisa non si limita a migliorare il singolo:
punta a far crescere tutto il gruppo, elevando il livello collettivo del salone.

Esempio pratico:

Un collaboratore esperto in tecniche di colorazione non si tiene i trucchi per sé, ma li condivide con i colleghi più giovani. In questo modo, il livello tecnico del team sale, il servizio al cliente migliora e il salone diventa più competitivo sul mercato.

**CHI CRESCE DA SOLO, CORRE.
CHI CRESCE CON GLI ALTRI, COSTRUISCE
QUALCOSA CHE DURA.**

Esercizio pratico: Il giro di feedback positivo

Per rafforzare la leadership condivisa, consiglio sempre un semplice esercizio che puoi iniziare subito: il giro di feedback positivo.

Come funziona?

In una riunione di team, ogni persona deve dire una cosa positiva riguardo al lavoro di un collega.

Questo esercizio ha tre obiettivi precisi:

- **Rafforzare la comunicazione positiva**, rompendo i silenzi e le diffidenze.
- **Far sentire ogni persona valorizzata**, aumentando la motivazione e la sicurezza.
- **Costruire un ambiente di collaborazione e supporto reciproco**, indispensabile per una vera leadership condivisa.

In poche settimane, l'atmosfera nel team cambia:

più fiducia, più energia, più voglia di migliorare insieme.

MESSAGGIO CHIAVE PER IL TEAM
"LA LEADERSHIP CONDIVISA NON È SOLO
UNA RESPONSABILITÀ DEL TITOLARE.
È UNA CULTURA DI SQUADRA.
QUANDO OGNI PERSONA SI ASSUME LA
RESPONSABILITÀ DEL PROPRIO RUOLO,
COMUNICA IN MODO EFFICACE E AIUTA I
COLLEGHI A MIGLIORARE, IL SALONE
CRESCE, IL CLIMA SI TRASFORMA E IL
CLIENTE SE NE ACCORGE.
UN TEAM FORTE RENDE IL SALONE UN
PUNTO DI RIFERIMENTO NEL SUO
MERCATO."

CAPITOLO 3

3 NEMICI DELLA LEADERSHIP CONDIVISA

Quando si parla di leadership condivisa nel salone, è fondamentale sapere che ci sono atteggiamenti, abitudini e modi di comunicare che – se non riconosciuti e gestiti – possono minarla alle fondamenta.

Non basta avere buone intenzioni: bisogna anche creare un ambiente fertile per la collaborazione, la crescita reciproca e la fiducia.

In questo capitolo analizzeremo **i tre principali nemici della leadership condivisa**, tipici nei team dei saloni, con soluzioni concrete per disinnescarli.

Come riconoscere e disinnescare i comportamenti che sabotano il lavoro di squadra:

1. Permalosità

La permalosità è una reazione emotiva eccessiva di fronte a critiche o osservazioni, anche quando sono costruttive.

E' uno dei sabotatori silenziosi più comuni all'interno dei saloni.

La radice del problema: **l'insicurezza personale**

Chi reagisce con permalosità, spesso non ha ancora sviluppato una sicurezza professionale piena oppure ha una scarsa tolleranza alla critica.

Può trattarsi di persone molto scrupolose che temono di deludere, oppure di caratteri che si sentono costantemente sotto esame.

Questa personalità fragile, se non accompagnata, può generare una spirale negativa:

- evita il confronto,
- si chiude in sé stessa,
- sviluppa risentimento verso chi corregge,
- interpreta ogni feedback come giudizio o attacco personale.

In questo modo, **il potenziale di crescita si blocca** e si rompe il patto di collaborazione tra colleghi.

Soluzione concreta: creare cultura del feedback e lavorare sull'autostima, nel salone, il titolare-coach deve saper creare una cultura dove **l'errore non è fallimento, ma allenamento.**

Bisogna educare il team all'**accoglienza del feedback** e alla **gestione delle emozioni**, magari con incontri di formazione interna, coaching individuali o momenti di condivisione settimanale.

E' fondamentale **premiare l'atteggiamento positivo** verso il miglioramento, non solo il risultato tecnico.

Esempio concreto

Durante una giornata intensa in salone, Marta – una giovane collaboratrice – si occupa di un servizio di piega su una cliente abituale.

Mentre asciuga i capelli, Laura – la collega più esperta – nota che la spazzola usata non è adatta al tipo di capello e potrebbe compromettere la durata del risultato. Con tono gentile e riservato, suggerisce ad Anna di cambiarla.

Anna si irrigidisce, risponde in modo secco e termina il lavoro in silenzio. Dopo il turno, si lamenta con un'altra collega dicendo:

"Mi sento sempre giudicata. Non ne posso più di essere corretta davanti agli altri."

Il clima si raffredda, la comunicazione cala, e anche il lavoro di squadra ne risente.

Intervento del titolare: il giorno dopo, chiama Marta in ufficio e la aiuta a vedere il feedback come un'occasione per diventare più sicura e autonoma.

Le propone un breve percorso di affiancamento per rafforzare le sue competenze tecniche e le offre la possibilità di partecipare alla prossima riunione come referente tecnica per le pieghe.

Marta si sente valorizzata, compresa, e cambia atteggiamento.

Questo approccio evita il conflitto e trasforma un **blocco emotivo in una leva di crescita**.

2. **Egoismo** – Quando il “mio” viene prima del “nostro”

L'egoismo nel team si manifesta quando un collaboratore agisce spinto solo da obiettivi personali, ignorando il contesto e il benessere del gruppo.

Nel salone, può assumere varie forme:

- evitare di aiutare un collega in difficoltà,
- non condividere conoscenze o competenze,
- preoccuparsi solo dei propri incassi o clienti,
- non partecipare attivamente alla vita del team.

Anche se a prima vista può sembrare solo “ambizione”, in realtà si tratta di una visione

individualista del lavoro, dove il successo del singolo viene anteposto alla coesione del gruppo. Questo atteggiamento genera tensioni, divisioni e un clima competitivo (nel senso negativo del termine), dove ciascuno lavora **per sé**, ma nessuno lavora **con** gli altri.

Radice del problema: il bisogno di affermazione non equilibrato.
Spesso l'egoismo nasce da una **insicurezza mascherata da forza**.

Chi si comporta così, teme che aiutare gli altri possa sminuire il proprio valore o rallentare la propria crescita.

È una forma di **autoaffermazione individuale** che nasce dalla convinzione che “se vinco io, qualcuno deve perdere”.

In un modello di leadership condivisa, questa mentalità è tossica.

Perché? Perché il salone è un **organismo vivente**: se una parte del team funziona male, tutto il sistema ne risente.

Soluzione: costruire una mentalità di squadra

Per superare l'egoismo, bisogna lavorare sulla condivisione degli obiettivi comuni e far percepire che il successo individuale è sostenibile solo se il team è forte.

Ciò avviene attraverso:

- riunioni settimanali con bilanci collettivi,
- celebrazioni dei successi di squadra (non solo individuali),
- premi di team oltre a quelli personali,
- valorizzazione dei comportamenti collaborativi.

Il titolare-coach **deve dare il buon esempio** e usare parole inclusive come “noi” invece di “io”, e aiutare i collaboratori a vedere il gruppo come alleato, non come concorrente.

Esempio concreto

Matteo è un collaboratore bravo, veloce e con un buon portafoglio clienti.

Ha appena finito il suo servizio e nota che Chiara, una collega più lenta e insicura, è in difficoltà con una cliente impaziente e con poco tempo.

Potrebbe aiutarla velocemente con i materiali o suggerirle un trucco per velocizzare la piega. Ma decide di andarsene in pausa, pensando:

"Non è un mio problema, ognuno deve sbrigarsela da solo."

Il risultato? Chiara si stressa, la cliente si innervosisce e l'esperienza complessiva in salone peggiora. Anche l'immagine di squadra ne risente.

Intervento del titolare: durante la riunione settimanale, viene condiviso (senza puntare il dito) un principio chiave: “In questo salone, se uno cade, tutti ne risentiamo. Se uno brilla, facciamo in modo che la luce si allarghi a tutto il gruppo.”

Si premiano i gesti di supporto spontaneo e si propone un “patto di squadra”: ogni collaboratore deve prendersi cura anche del clima del team, non solo del suo risultato.

3. Pettegolezzo – Il veleno silenzioso che divide i team.

E’ una delle dinamiche più tossiche e distruttive all’interno di un salone.

Si insinua lentamente, spesso sotto forma di “**sfogo innocente**” o “**confidenza tra colleghi**”, ma col tempo genera fratture, sfiducia e disgregazione del gruppo.

Parlare degli altri alle spalle, giudicare comportamenti o errori altrui in modo non costruttivo, oppure mettere in dubbio decisioni del titolare senza confrontarsi apertamente... sono tutte forme di pettegolezzo.

La radice del problema: il bisogno di appartenenza mal gestito.

Molte volte chi fa pettegolezzo non lo fa per cattiveria, ma per sentirsi incluso, creare alleanze o sfogare frustrazioni.

Il problema è che queste “alleanze” si formano a **discapito di qualcuno**, creando divisioni.

Il team si spezza in piccoli gruppi e si innesca una logica da “noi contro loro”, che **uccide qualsiasi forma di leadership condivisa**.

Chi partecipa al pettegolezzo:

- non ha il coraggio del confronto diretto,
- alimenta la sfiducia nel gruppo,
- si concentra sui problemi anziché sulle soluzioni.

Soluzione: trasparenza, dialogo e tolleranza zero per le chiacchiere distruttive

Il titolare deve:

- **dare l'esempio** con una comunicazione sempre diretta, aperta e onesta,
- **favorire ambienti protetti** in cui i collaboratori possano esprimersi (es. riunioni di allineamento, feedback one-to-one),
- **intervenire subito** quando emergono segnali di malcontento espresso “dietro le quinte”.

Inoltre, è utile trasformare la cultura del salone:

da “ne parlo con chi capita” a “ne parlo con chi può aiutarmi a risolvere”.

Esempio concreto

Francesca sente che Giulia, una collega, è spesso disattenta nella preparazione delle postazioni.

Invece di parlarne direttamente con lei o con il titolare, Francesca comincia a commentarlo con altri due membri del team, dicendo:

“Tanto Giulia fa sempre le cose a metà... Ma che gliene frega a lei del salone?”

In pochi giorni, si crea un piccolo gruppo che isola Giulia. Il clima si raffredda, i sorrisi diventano di facciata e anche i clienti iniziano a percepire tensione.

Giulia si accorge del malumore, ma non capisce da dove arrivi. Si chiude, diventa insicura, e la qualità del suo lavoro peggiora ulteriormente.

Intervento del titolare: durante la riunione settimanale, il titolare affronta il tema: “In questo salone non accettiamo le critiche fatte di nascosto. Se c’è qualcosa che non funziona, se ne parla, ci si aiuta, si costruisce insieme.”

Organizza un momento di confronto tra Francesca e Giulia con la sua mediazione, per chiarire e ricostruire il rapporto.

Infine, introduce una nuova regola di team: “Se parli di un problema, fallo solo con chi può aiutarti a risolverlo.”

**LA LEADERSHIP CONDIVISA NON PUÒ
CRESCERE DOVE CI SONO EGOISMI,
PETTEGOLEZZI E PERMALOSITÀ.
UN TEAM FORTE SI FONDA SU FIDUCIA,
RISPETTO E COMUNICAZIONE APERTA.
IL COMPITO DEL TITOLARE NON È SOLO
GESTIRE L'AGENDA E I RISULTATI, MA
PROTEGGERE IL CLIMA DEL GRUPPO,
EDUCARLO AI VALORI DELLA
COLLABORAZIONE E ALLENARLO A ESSERE
SQUADRA, OGNI GIORNO.**

CAPITOLO 4

COSTRUIRE UNA VISIONE COMUNE

Dalla leadership individuale alla guida condivisa: un progetto costruito insieme

Nel mondo dei saloni, dove ogni giornata è fatta di ritmi serrati, relazioni umane e attenzione al cliente, avere una visione comune è ciò che distingue un team disorganizzato da una vera squadra.

Cos'è una Visione Comune?

La visione comune non è un obiettivo **calato dall'alto** né una frase da appendere al muro. È una direzione chiara e condivisa che guida le azioni quotidiane di tutto il team.

Significa che ogni collaboratore:

- sa dove il salone vuole arrivare,
- sente di far parte del percorso,
- ha la possibilità di contribuire alla costruzione del futuro.

Creare una visione comune significa **costruire insieme un progetto di senso**, in cui tutti possano riconoscersi e sentirsi responsabili.

I 4 Vantaggi di una Visione Condivisa

1. Allineamento degli obiettivi

Quando c'è una visione chiara e condivisa, ogni azione è orientata nella stessa direzione.

Si riduce la dispersione di energie, si evitano sforzi incoerenti e ogni membro del team capisce **perché fa ciò che fa**.

2. Maggiore motivazione

La motivazione non nasce solo dal guadagno o dai complimenti.

Nasce dal **sentirsi parte di qualcosa di più grande**.

Quando i collaboratori partecipano alla costruzione della visione, si sentono coinvolti e più propensi a dare il meglio.

3. Responsabilità condivisa

In un team che lavora per una visione comune, il successo non è “del titolare” ma “di tutti”.

Questo cambia radicalmente l'atteggiamento: le persone **non lavorano più “per dovere”, ma “per impegno”**.

4. Miglioramento della comunicazione

Una visione condivisa porta chiarezza: ognuno sa cosa ci si aspetta da lui e dagli altri.

Le incomprensioni diminuiscono, e il dialogo

diventa più diretto e orientato alle soluzioni.

Come costruire concretamente una Visione Comune nel salone

Una visione comune non si impone. Si costruisce con il team, si rende visibile ogni giorno e si mantiene viva nel tempo.

Ecco i 5 passi pratici per farlo davvero, con esempi per ciascun punto:

1. Crea uno “spazio di visione” partecipato

Organizza un incontro speciale, fuori dalla routine (es. la sera, un lunedì mattina o durante una pausa pranzo potenziata).

Deve essere percepito come **diverso da una riunione tecnica**.

Obiettivo: iniziare a immaginare insieme che salone vogliamo essere.

Domande guida da usare:

- Cosa vogliamo che i clienti dicano di noi quando escono dal salone?
- Quali sono i valori che vogliamo incarnare ogni giorno?
- Come dev'essere il nostro lavoro ideale, da qui a 2 anni?

Esempio reale:

Nel salone “Armonia”, la titolare ha chiesto a ogni collaboratore di scrivere una parola chiave che rappresentasse il futuro desiderato del salone (es. “serenità”, “unicità”, “fiducia”). Poi hanno costruito un collage visivo in bacheca. Questo è diventato il primo seme della loro visione condivisa.

2. Raccogli idee, non solo parole

Non accontentarti di una frase generica tipo “essere il salone migliore della zona”. Spingi il team a definire azioni concrete e indicatori che rendano quella visione reale e misurabile.

Domande chiave:

- Come ci accorgeremo che stiamo realizzando la nostra visione?
- Quali comportamenti la confermano ogni giorno?

Esempio reale:

Un salone con visione “eccellenza nel servizio” ha deciso di introdurre una pratica: ogni cliente deve essere accolto per nome e salutato al termine con una frase personalizzata. Questo ha creato coerenza tra la visione e il comportamento quotidiano.

3. Scrivi la Visione insieme (ma rendila leggibile)

Una volta raccolte idee, valori e obiettivi, sintetizza tutto in una frase guida chiara e motivante.

Non è un compito da “titolare illuminato”, ma il risultato di un lavoro collettivo.

Struttura consigliata della Visione (esempio):

“Essere un salone dove ogni cliente si sente ascoltato, valorizzato e coccolato, e dove il team lavora con passione, rispetto e spirito di squadra.”

Esempio operativo:

Trasforma questa frase in poster visivo da appendere nello staff room, oppure in una card da dare a ogni collaboratore come “carta di appartenenza”.

4. Collega ogni obiettivo operativo alla Visione

Ogni volta che introduci una nuova iniziativa (offerta, promo, prodotto, evento), **riconducila alla Visione**, così il team ne comprende il senso.

Esempio:

Se la visione è “essere un salone familiare, dove ogni cliente si sente a casa”, allora l'introduzione del caffè di benvenuto, del

messaggio WhatsApp pre-appuntamento e delle attenzioni post-trattamento non sono “in più”, ma coerenti con la Visione.

5. Tienila viva nel tempo

La visione condivisa non va creata una volta e poi dimenticata.

Va **alimentata, celebrata e rivista** regolarmente.

Strategie per mantenerla viva:

- Riferisciti ad essa nei momenti di scelta o conflitto (“Cosa direbbe la nostra Visione?”).
- Dedica 5 minuti a fine riunione per chiedere: “In cosa oggi abbiamo agito secondo la nostra Visione?”
- Premia comportamenti in linea con la Visione, non solo le performance tecniche.

Esempio pratico:

Ogni mese, il salone può eleggere il “portatore di visione” del mese: il collaboratore che ha incarnato al meglio i valori condivisi, segnalato dai colleghi.

UNA VISIONE CONDIVISA NON È UN CARTELLO. È UN’IDENTITÀ. È CIÒ CHE RENDE UN TEAM UNITO, UN CLIENTE FEDELE E UN TITOLARE ORGOGLIOSO.

CAPITOLO 5

STRUMENTI PRATICI PER APPLICARE LA LEADERSHIP CONDIVISA

A questo punto, è chiaro che la leadership condivisa non è un concetto astratto. È una **modalità di lavoro concreta**, quotidiana, fatta di comportamenti, di relazioni e di strumenti operativi. In questo capitolo ti guiderò attraverso tre strumenti fondamentali che ogni salone dovrebbe usare per trasformare i valori della leadership condivisa in realtà vissuta ogni giorno.

1. Le riunioni efficaci: da perdita di tempo a leva di crescita

Molti saloni evitano le riunioni perché le vedono come inutili o dispersive.

La verità è che una riunione ben fatta è **uno degli strumenti più potenti per creare un team unito e responsabile**.

Ma attenzione: non stiamo parlando di “riunioni per parlare”, bensì di **incontri strutturati, brevi, con obiettivi chiari**.

Come fare una riunione efficace:

- **Frequenza:** 1 volta a settimana per 20-30 minuti.

- **Struttura:**

- Breve analisi della settimana precedente.
- Spazio per feedback e suggerimenti.
- Obiettivo operativo condiviso per la settimana successiva.
- Un minuto per ognuno: “cosa posso migliorare personalmente?”

Vantaggi:

- Aumenta la trasparenza.
- Riduce i malintesi.
- Fa sentire tutti coinvolti nelle decisioni.

NEL TEMPO, QUESTE RIUNIONI DIVENTANO UN MOMENTO DI COESIONE, CRESCITA E ALLINEAMENTO.

IL TEAM SI SENTE ASCOLTATO E PARTECIPA: È LEADERSHIP CONDIVISA, IN AZIONE.

2. Il feedback costruttivo: la vera forza della comunicazione

Dare feedback non è facile.

Riceverlo, ancora meno.

Ma in un ambiente basato sulla leadership condivisa, il feedback non è una critica personale, **è un regalo professionale.**

Cos'è un feedback costruttivo?

È un'informazione, data con rispetto, che aiuta una persona a migliorare qualcosa di concreto.

Regole base per un buon feedback:

- Parla del **comportamento**, non della persona.
- (es. "Hai dimenticato di aggiornare la scheda cliente" è meglio di "Sei sempre distratto".)
- Dai il feedback **in privato** e in tempi brevi.
- Offri **una proposta di miglioramento**, non solo una critica.
- Chiedi anche **il punto di vista dell'altro**.

Esempio pratico:

"Ho notato che ieri la cliente è rimasta in attesa alla cassa per alcuni minuti. Forse possiamo rivedere insieme la gestione del Check-Out, così da evitare questi tempi morti."

Incoraggia anche il feedback dal basso verso l'alto.

Un collaboratore deve sentirsi libero di dare un suggerimento al titolare, se lo fa con rispetto e spirito costruttivo.

Questo è il cuore della leadership condivisa.

3. La gestione delle responsabilità: ognuno ha un'area da guidare

Uno dei segreti per rendere reale la leadership condivisa è distribuire le responsabilità.

Questo significa creare delle aree di

responsabilità in cui ogni collaboratore ha un piccolo ambito da gestire in autonomia.

Esempi di aree di responsabilità nel salone:

- Gestione magazzino e ordini.
- Cura dell'esposizione dei prodotti.
- Controllo delle schede cliente.
- Accoglienza clienti del primo appuntamento.
- Supervisione social (se c'è una persona con attitudine digitale).

Il titolare supervisiona, ma non deve fare tutto.

Quando assegni una responsabilità:

- definisci cosa deve essere fatto;
- rendi chiaro il perché è importante;
- stabilisci un momento in cui verificare insieme i risultati.

IL RISULTATO?

OGNI COLLABORATORE SI SENTE PARTE ATTIVA.

IL LAVORO SI DISTRIBUISCE MEGLIO.

IL TITOLARE PUÒ DEDICARSI ALLA VISIONE STRATEGICA, ANZICHÉ SPEGNERE INCENDI.

La leadership condivisa non si insegna a parole, **si costruisce attraverso strumenti concreti.**

Le riunioni, il feedback, la gestione delle responsabilità sono pratiche semplici, ma potenti.

Se fatte bene, trasformano il clima del salone e ne accelerano la crescita.

Un salone dove si parla, si ascolta e si collabora in modo organizzato, è un salone che si distingue.

Per i clienti, per i collaboratori, e per i risultati.

Ricorda: strumenti semplici, applicati con costanza, fanno la differenza tra un salone che funziona e uno che eccelle.

La leadership condivisa non è una teoria da studiare, ma una pratica quotidiana da allenare.

CAPITOLO 6

COME AFFRONTARE LE DIFFICOLTÀ E SUPERARE LE RESISTENZE

Sviluppare la leadership condivisa in un salone non è un processo privo di sfide. È naturale incontrare resistenze, incomprensioni o momenti di tensione. Ma è proprio in questi momenti che si misura la forza di un team e la capacità di un leader di guidare con empatia e determinazione.

Gestione dei conflitti: trasformare le tensioni in opportunità

I conflitti, se gestiti correttamente, possono diventare occasioni di crescita.

Ecco alcuni passaggi chiave per affrontarli:

- **Ascolto attivo:** Prima di intervenire, è fondamentale ascoltare tutte le parti coinvolte, comprendendo le loro prospettive senza giudizio.
- **Comunicazione chiara:** Evitare ambiguità e affrontare i problemi direttamente, mantenendo un tono rispettoso e costruttivo.

- **Focalizzarsi sul problema, non sulla persona:** Concentrarsi sui comportamenti o situazioni specifiche, evitando attacchi personali.
- **Cercare soluzioni condivise:** Coinvolgere le parti nella ricerca di una soluzione, promuovendo il senso di responsabilità e collaborazione.
- **Follow-up:** Dopo aver risolto il conflitto, è utile monitorare la situazione per assicurarsi che la soluzione sia efficace e duratura.

Errori comuni da evitare nella leadership condivisa

Anche con le migliori intenzioni, è possibile commettere errori che ostacolano l'efficacia della leadership condivisa.

Ecco alcuni dei più comuni:

- **Evitare i conflitti:** Ignorare le tensioni sperando che si risolvano da sole può portare a problemi più gravi nel tempo.
- **Mancanza di chiarezza nei ruoli:** Se i membri del team non comprendono appieno le proprie responsabilità, possono sorgere confusione e frustrazione.

- **Feedback inefficace:** Evitare di fornire feedback o farlo in modo poco costruttivo può demotivare i collaboratori.
- **Non riconoscere i successi:** Trascurare di celebrare i successi del team può ridurre la motivazione e l'engagement.
- **Resistenza al cambiamento:** Non essere aperti a nuove idee o approcci può limitare la crescita e l'innovazione del salone.

Strategie per superare le resistenze

Per affrontare le resistenze e facilitare l'adozione della leadership condivisa, è fondamentale agire su più fronti contemporaneamente, creando le condizioni giuste affinché il cambiamento venga percepito come un'opportunità e non come una minaccia. Solo così il team potrà abbracciare davvero una nuova cultura di lavoro:

- **Formazione continua:** Investire nella formazione del team per sviluppare competenze relazionali e di leadership.
- **Coinvolgimento attivo:** Coinvolgere i collaboratori nelle decisioni e nei processi, aumentando il senso di appartenenza.
- **Comunicazione trasparente:** Mantenere una comunicazione aperta e onesta,

condividendo obiettivi, sfide e successi.

- **Supporto reciproco:** Promuovere una cultura di supporto e collaborazione, dove ogni membro si sente valorizzato e ascoltato.

LE DIFFICOLTÀ NON SONO OSTACOLI INSORMONTABILI, MA OPPORTUNITÀ PER RAFFORZARE IL TEAM E CRESCERE INSIEME. AFFRONTARE I CONFLITTI CON EMPATIA E DETERMINAZIONE TRASFORMA LE SFIDE IN TRAMPOLINI DI LANCIO VERSO IL SUCCESSO CONDIVISO.

Esempi pratici di soluzioni applicate

1. **Problema:** Un collaboratore tende a isolarsi, partecipa poco e si mostra distaccato.

Soluzione applicata: Il titolare ha organizzato un incontro individuale per ascoltare i suoi disagi. È emerso che si sentiva sottovalutato. Gli è stata affidata la responsabilità del controllo delle schede cliente e un mini-progetto di formazione interna. Dopo poche settimane ha ritrovato motivazione e spirito di gruppo.

2. **Problema:** Frequenti malintesi tra front office e staff tecnico sulla gestione degli appuntamenti.

Soluzione applicata: È stato istituito un “briefing di apertura” di 10 minuti ogni

mattina tra chi si occupa della reception e lo staff operativo. Questo ha permesso di sincronizzare gli orari, prevenire errori e migliorare il flusso di lavoro. I conflitti sono drasticamente diminuiti.

3. **Problema:** Alcuni collaboratori non accettavano feedback dal titolare, interpretandoli come critiche personali.

Soluzione applicata: Si è introdotta una “regola del feedback” condivisa: ogni feedback va accompagnato da una proposta di miglioramento e da un’opportunità di confronto. Dopo due settimane, è stato chiesto ai collaboratori di dare loro un feedback al titolare. Questo ha sbloccato il dialogo e migliorato la fiducia reciproca.

4. **Problema:** Parte del team era resistente all’uso dei social per promuovere i servizi.

Soluzione applicata: Il titolare ha proposto di nominare un “Social Ambassador” tra i più giovani del team, incaricato di fare da tramite tra il reparto tecnico e chi gestisce i contenuti. Coinvolgendo il team nella produzione di foto e reel, i contenuti sono diventati più autentici e il team ha iniziato a divertirsi, invece di viverlo come un obbligo.

5. **Problema:** Il clima nel team era diventato competitivo e poco collaborativo.

Soluzione applicata: È stato introdotto il “gioco del passaggio di valore”: ogni settimana, un collaboratore sceglie un collega da ringraziare pubblicamente per qualcosa. Questo semplice gesto ha ristabilito un clima positivo e ha riattivato lo spirito di squadra.

Affrontare le difficoltà e superare le resistenze non è un compito facile, ma è proprio lì che si costruisce la vera leadership. Ogni ostacolo può diventare un’occasione per rafforzare il gruppo, per crescere come titolare e per creare un ambiente di lavoro più maturo e responsabile.

Non aspettarti un cambiamento immediato o perfetto. La leadership condivisa richiede tempo, pazienza e coerenza. Ma una cosa è certa: quando il team impara a collaborare anche nei momenti difficili, **si crea una forza interna che nessuna crisi esterna può spezzare.**

RICORDA: NON È NEI GIORNI FACILI CHE SI MISURA LA GRANDEZZA DI UN SALONE, MA IN QUELLI IN CUI SI SCEGLIE, INSIEME, DI NON MOLLARE.

CAPITOLO 7

IL TUO PIANO DI AZIONE: DA OGGI ALLA CRESCITA DEL TUO SALONE (GUIDA PRATICA PASSO PASSO)

Ora che hai compreso i principi e le strategie della leadership condivisa, è il momento di agire.

Il cambiamento non avviene leggendo, ma facendo, un passo dopo l'altro, con metodo e costanza.

In questo capitolo ti offro una guida pratica per applicare, settimana dopo settimana, la leadership condivisa nel tuo salone.

Segui questi passaggi, adattali alla tua realtà e inizia a costruire, giorno dopo giorno, un team più forte, responsabile e unito.

Settimana 1: Osserva e ascolta

Prima di cambiare, bisogna comprendere.

La prima azione concreta per attivare un percorso di leadership condivisa non è “fare qualcosa”, ma fermarsi ad osservare.

Dedica del tempo per guardare davvero come funziona il tuo team:

- Come comunica?
- Chi prende le decisioni?

- Come si gestiscono i problemi o le tensioni?
- C'è collaborazione o prevalgono individualismi?

Fallo con occhio analitico ma **senza giudicare**: lo scopo non è cercare colpevoli, ma raccogliere dati per capire da dove partire.

A questa osservazione silenziosa, affianca un secondo strumento fondamentale: **il dialogo individuale**.

Organizza brevi colloqui con ogni collaboratore, in un clima tranquillo e protetto. Fai una sola domanda potente: **“Cosa ti piacerebbe migliorare nel nostro modo di lavorare insieme?”**

È una domanda semplice ma strategica: ti permette di cogliere come vivono il salone, quali difficoltà percepiscono, e cosa sono pronti a cambiare.

Non replicare, non difenderti, non correggere: ascolta e prendi nota.

Queste risposte ti serviranno come mappa di partenza per costruire un piano efficace.

Obiettivo della settimana:

Osservare senza intervenire, ascoltare senza giudicare.

Il cambiamento vero parte sempre dalla consapevolezza.

Settimana 2: Definisci e condividi la tua visione

Dopo aver osservato e ascoltato il tuo team, è il momento di chiarire la direzione.

Un team non può seguire un percorso condiviso se non conosce bene la meta.

Inizia definendo, prima di tutto per te stesso, **che tipo di salone vuoi costruire.**

Non parlo solo di obiettivi economici, ma del tipo di ambiente, di clima di lavoro, di spirito di squadra che desideri sviluppare.

Pensa a domande come:

- Quali valori voglio che guidino il mio team?
- Qual è il mio ruolo ideale come guida?
- Che tipo di collaborazione voglio vedere tra i miei collaboratori?

Una volta che hai chiarito dentro di te la tua visione, è il momento di condividerla.

Organizza una breve riunione con tutto il team.

Spiega in modo semplice cosa intendi per leadership condivisa, perché hai deciso di adottare questo modello e in che modo porterà benefici concreti a tutti: clima di lavoro migliore, più autonomia, più crescita personale e risultati più solidi.

Non imporre la visione, ma presentala con apertura.

L'obiettivo non è “convincere”, ma coinvolgere.

Obiettivo della settimana:

Rendere chiara la direzione del cambiamento e iniziare a costruire un senso di appartenenza condiviso attorno a una visione comune.

Settimana 3: Assegna una prima responsabilità

Uno dei pilastri della leadership condivisa è la responsabilità diffusa.

Per renderla concreta, è fondamentale iniziare a delegare in modo mirato, dando a ciascun collaboratore un piccolo ambito da gestire in autonomia.

In questa fase non servono grandi rivoluzioni. Basta individuare un'attività utile e adatta alle attitudini di una persona del team.

Alcuni esempi:

- Monitoraggio del magazzino e gestione ordini.
- Controllo settimanale delle schede cliente.
- Cura dell'area accoglienza.
- Supervisione dell'esposizione prodotti
- Coordinamento delle recensioni online.

L'importante è che la responsabilità sia chiara, utile e verificabile.

Spiega con precisione:

- Perché quella responsabilità è importante per il salone.
- Cosa ci si aspetta da chi la prende in carico.
- Ogni quanto farete un punto della situazione insieme.

Questo passaggio non è solo operativo. Serve a far sentire il collaboratore valorizzato, utile e parte attiva del successo collettivo.

Obiettivo della settimana:

Assegnare una responsabilità concreta a un membro del team, aprendo la strada a un nuovo modo di partecipare alla vita del salone.

Settimana 4: Avvia le riunioni operative settimanali

Per far funzionare la leadership condivisa serve uno spazio fisso e regolare dove confrontarsi.

Le riunioni settimanali non sono un formalismo, ma uno strumento strategico per **coordinare il lavoro, condividere obiettivi e mantenere il team allineato.**

Inizia da subito con un formato semplice, concreto e ripetibile:

Durata consigliata: massimo 30 minuti

Frequenza: una volta a settimana, sempre lo stesso giorno e orario

Struttura base:

1. Cosa ha funzionato bene la settimana scorsa?
2. Cosa possiamo migliorare?
3. Qual è l'obiettivo operativo comune per i prossimi 7 giorni?

Durante la riunione, ogni collaboratore deve sentirsi libero di esprimersi, proporre, e portare contributi.

Il tuo ruolo come titolare è facilitare la discussione, non monopolizzarla.

All'inizio il team potrebbe essere un po' freddo o poco abituato a parlare apertamente. È normale.

Con il tempo, le riunioni diventeranno uno spazio fondamentale per la crescita collettiva.

Obiettivo della settimana:

Introdurre un appuntamento fisso di confronto settimanale per migliorare comunicazione, coordinamento e senso di squadra.

Settimana 5: Introduci il feedback positivo

Uno degli elementi più trascurati nei saloni è il riconoscimento reciproco.

Eppure, valorizzare ciò che funziona è una leva potente per motivare il team, migliorare il clima e rinforzare la collaborazione.

Questa settimana, introduci un esercizio semplice ma estremamente efficace: **il feedback positivo tra colleghi.**

A fine settimana, durante la riunione o in un momento dedicato, chiedi a ogni membro del team di condividere una cosa positiva che ha notato nel lavoro di un collega.

Non devono essere grandi gesti. Anche un dettaglio apprezzato, un atteggiamento utile o un comportamento corretto possono essere riconosciuti.

Esempi:

- “Ho apprezzato come hai gestito quella cliente difficile con calma.”
- “Hai fatto un lavoro molto preciso nel controllo dei prodotti in esposizione.”
- “Hai aiutato l'apprendista senza che nessuno te lo chiedesse.”

All'inizio potrà sembrare forzato o insolito, ma già dopo poche settimane il team comincerà a osservare di più ciò che funziona, e a comunicare con più apertura e rispetto.

Obiettivo della settimana:

Attivare un circolo virtuoso di riconoscimento e apprezzamento reciproco, che rafforza il legame e il rispetto tra colleghi.

Settimana 6: Affronta una resistenza con coraggio

Nel percorso verso la leadership condivisa è inevitabile incontrare qualche resistenza. Può trattarsi di un atteggiamento passivo, di un comportamento ripetitivo che ostacola il lavoro, o di una difficoltà relazionale tra membri del team.

Questa settimana è il momento di non rimandare.

Scegli una resistenza concreta che hai notato nelle scorse settimane e affrontala in modo diretto ma costruttivo.

Segui questi passaggi:

1. **Identifica chiaramente il problema.** Non basarti su sensazioni generiche, ma su comportamenti osservabili.
2. **Parla in privato con la persona coinvolta,** in un contesto calmo e rispettoso.
3. **Usa la formula del feedback costruttivo:**
 - Descrivi il comportamento (“Ho notato che...”)
 - Spiega l'impatto sul team o sul lavoro

- Chiedi il punto di vista dell'altro
- Concordate insieme un'azione concreta di miglioramento

L'obiettivo non è “correggere” la persona, ma **riattivare il dialogo** e responsabilizzare in modo adulto e collaborativo.

Evita il giudizio, mantieni il focus sulla crescita, e ricordati che ogni resistenza affrontata è un passo verso un team più solido.

Obiettivo della settimana:

Affrontare un comportamento disfunzionale in modo diretto e costruttivo, per trasformare una resistenza in un'opportunità di miglioramento.

Settimana 7: Chiedi un feedback sul tuo stile di leadership

La leadership condivisa si basa anche sull'esempio.

Per questo motivo, se vuoi che il tuo team sia aperto al confronto e al miglioramento, devi essere il primo a dimostrare disponibilità al feedback.

Durante questa settimana, chiedi direttamente al tuo team – o a singoli collaboratori – un riscontro su come stai guidando il gruppo.

Può essere fatto in forma informale, durante un colloquio individuale, oppure in un momento specifico della riunione settimanale.

Domande possibili:

- “C’è qualcosa che potrei fare meglio per aiutarti a lavorare con più serenità?”
- “Hai suggerimenti sul mio modo di gestire il team?”
- “Ci sono aspetti della mia leadership che potremmo migliorare insieme?”

È importante accogliere il feedback **senza difendersi**, ringraziare chi lo offre e rifletterci con attenzione.

Non è necessario mettere in pratica tutto, ma mostrare apertura e capacità di ascolto rafforza la tua autorevolezza come guida. Mostrarti vulnerabile non ti rende meno leader. Ti rende più credibile.

Obiettivo della settimana:

Apirti al feedback del team per dimostrare che anche il titolare è parte attiva del percorso di crescita collettiva.

Settimana 8: Fissa obiettivi condivisi con il team

Perché un team funzioni, serve una direzione comune.

Troppe volte si lavora “a testa bassa”, senza un obiettivo chiaro condiviso.

Il rischio è che ogni collaboratore segua la propria logica, perdendo coesione, motivazione e senso di appartenenza.

In questa settimana, coinvolgi il team nella definizione di un **obiettivo operativo mensile**. Non dev'essere un traguardo generico o imposto dall'alto, ma qualcosa di concreto, misurabile e raggiungibile insieme.

Esempi di obiettivi:

- Aumentare del 10% la rivendita di prodotti.
- Migliorare la puntualità sugli appuntamenti.
- Ottenere 20 recensioni positive dai clienti.
- Ridurre del 30% i tempi di attesa in cassa.

Fate una riunione breve, spiegando l'importanza di lavorare con obiettivi chiari e chiedendo al team proposte o idee.

Una volta scelto l'obiettivo, stabilite:

- Chi tiene traccia dei progressi.
- Quando ne parlerete (es. ogni lunedì).

- Come celebrerete il risultato, se raggiunto.

Questo esercizio rafforza la responsabilità collettiva e trasmette un messaggio forte: il salone è un progetto condiviso, non solo un posto di lavoro.

Obiettivo della settimana:

Definire un obiettivo mensile concreto e coinvolgere il team nel raggiungerlo, stimolando responsabilità, motivazione e orientamento al risultato.

Riepilogo operativo

Il tuo piano in 8 settimane verso la leadership condivisa

Settimana 1 – Osserva e ascolta

- ☐ Osserva il funzionamento del team senza intervenire
- ☐ Organizza colloqui individuali e poni la domanda chiave
- ☐ Raccogli spunti, criticità e aspettative

Settimana 2 – Definisci e condividi la tua visione

- ☐ Rifletti sul tipo di salone e team che vuoi costruire
- ☐ Condividi la tua visione con il gruppo in riunione
- ☐ Spiega il valore della leadership condivisa

Settimana 3 – Assegna una prima responsabilità

- Identifica un compito da delegare
- Scegli il collaboratore giusto in base ai suoi punti di forza
- Definisci obiettivi chiari e modalità di verifica

Settimana 4 – Avvia le riunioni operative settimanali

- Stabilisci giorno, ora e durata fissa della riunione
- Segui uno schema chiaro (analisi – idee – obiettivo)
- Favorisci il coinvolgimento di tutti

Settimana 5 – Introduci il feedback positivo

- Proponi un primo giro di feedback tra colleghi
- Dai tu l'esempio con osservazioni autentiche
- Stimola il riconoscimento reciproco

Settimana 6 – Affronta una resistenza con coraggio

- Identifica un comportamento da affrontare
- Parla con la persona in modo diretto e rispettoso
- Usa la struttura del feedback costruttivo

Settimana 7 – Chiedi un feedback sul tuo stile di leadership

- ☐ Chiedi al team (o a singoli collaboratori) un feedback sul tuo ruolo
- ☐ Ascolta senza difenderti
- ☐ Rifletti e, se necessario, migliora

Settimana 8 – Fissa obiettivi condivisi con il team

- ☐ Coinvolgi il team nella scelta di un obiettivo concreto
- ☐ Definire insieme come monitorarlo
- ☐ Celebrate i risultati raggiunti

I prossimi passi

- Ripeti il ciclo, adattandolo nel tempo ai bisogni del salone.
- Coinvolgi gradualmente sempre più persone e aree operative.
- Rendi il confronto, la responsabilità e il lavoro di squadra parte integrante della cultura del salone.

NON SI COSTRUISCE UN TEAM FORTE IN UNA SETTIMANA.

MA CON COSTANZA, GUIDA E METODO, OGNI GIORNO IL TUO SALONE SARÀ UN PASSO PIÙ VICINO ALL'ECCELLENZA.

CONCLUSIONE

Da oggi, puoi fare la differenza. Abbiamo percorso insieme un viaggio fatto di visione, strumenti, regole e azioni concrete. Hai scoperto che la leadership condivisa non è solo un'idea moderna, ma una strategia concreta per costruire un salone più forte, più unito, più profittevole.

Ora la palla passa a te. Applicare ciò che hai letto richiede coraggio, costanza e la volontà di mettersi in gioco. Ma non sei solo in questo percorso.

Con **Salone Eccellente** ti aiutiamo a trasformare davvero il tuo salone, passo dopo passo.

Lo facciamo con un metodo pratico e personalizzato, studiato per saloni come il tuo, e basato su tre pilastri fondamentali:

- **Gestione:** ti supportiamo nell'organizzare meglio il lavoro, i ruoli, i numeri e le responsabilità.
- **Marketing:** costruiamo insieme una presenza efficace, coerente e visibile, online e offline.

- **Coaching:** lavoriamo con te e il tuo team per sviluppare il giusto atteggiamento, la mentalità vincente e la cultura del risultato condiviso.

Tutto questo non con corsi teorici o soluzioni “copia e incolla”, ma con un **affiancamento su misura, concreto e continuativo**.

Se questo libro ti ha ispirato, il prossimo passo è metterti in movimento.

E se vuoi farlo con un alleato al tuo fianco, noi siamo pronti.

Il successo del tuo salone inizia da una decisione:

scegliere di crescere, insieme.

*A presto,
Dario Cavargini*