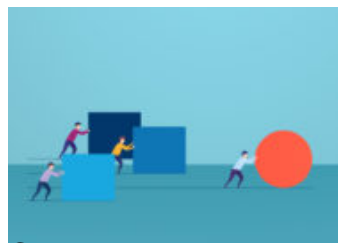


Si fa presto a dire “Leader innovativo”

Author : Giuseppe Andò

Date : 7 Settembre 2020



Chi sono i leader innovativi? Quali sono le loro qualità e come guidano l'innovazione all'interno di un'organizzazione?

Cominciamo col dire che **l'innovazione aziendale è una dinamica collaborativa**, che va dall'idea, allo sviluppo fino all'implementazione. Questo processo coinvolge normalmente molte persone con diverse competenze.

Quindi, è bene sfatare un mito: la figura dell'innovatore solitario non esiste. C'è un altro mito da sfatare. I “pensatori creativi” non sono degli innovatori. Le idee nuove e originali sono *semplicemente* la base dell'innovazione. Creatività e capacità innovativa raramente convivono in uno stesso soggetto, e quando ciò accade il soggetto si chiama Steve Jobs o Thomas Alva Edison. Soprattutto in ambito aziendale, ciò che le persone intendono per innovatore è ciò che definirei un *leader innovativo*. I leader innovativi sono visionari, creativi e, soprattutto, sanno come **trasformare un'idea in realtà**. Un leader innovativo non dev'essere necessariamente la persona che genera l'idea alla base di un'innovazione. Spesso riconosce semplicemente una grande idea, magari ideata da un collaboratore, e immagina il percorso che porta alla realizzazione di quell'idea. In effetti, direi che il genio creativo è meno importante in un leader innovativo, nella misura in cui la capacità di sviluppare una strategia realizzativa sia più importante di una geniale intuizione. **La vera innovazione si ha quando si realizzano idee geniali.**

C'è un'altra qualità fondamentale del leader innovativo: la **capacità comunicativa**. Un leader innovativo dev'essere in grado di comunicare entusiasmo per l'idea che intende sostenere e per la sua realizzazione. Il suo team dev'essere in grado di comprendere la strategia realizzativa e dev'essere disposto a investire il proprio tempo e le proprie risorse per realizzarla. Il leader innovativo lavora con persone che sappiano aggiungere valore allo sviluppo dell'idea creativa per renderla più efficace. I micro-manager, invece, tendono a soffocare la creatività e a concentrarsi troppo sui dettagli, perdendo di vista il quadro generale. I leader innovativi non devono essere necessariamente i CEO di un'organizzazione; possono essere *team leader*, responsabili di divisione o altri che gestiscano persone e progetti. Tuttavia, affinché un manager possa esprimersi come leader innovativo, è necessario che anche il CEO sia un leader innovativo e che l'organizzazione incentivi la **cultura dell'innovazione**. Senza una cultura aziendale dell'innovazione, i leader innovativi lasciano l'azienda, portando idee e capacità innovativa alla concorrenza.

Ma quali competenze e abilità deve avere un leader innovativo?

1. Propensione al rischio (calcolato)

La gestione del rischio è un'attività chiave del leader innovativo e rappresenta un passaggio delicato e complesso, che merita attenzione e studio. Assumersi dei rischi non è un affare che riguarda solo il leader, riguarda anche le poche o tante persone che lavorano con lui/lei. È una questione di **responsabilità e correttezza**. La letteratura sul tema è piena di personaggi, dall'oscura o inesistente esperienza manageriale, che incitano al coraggio e al rischio, ispirandosi alla "filosofia del *garage*". Google, Amazon, Apple, Microsoft sono aziende fondate e portate avanti da imprenditori coraggiosi e geniali, che hanno rischiato del loro per tentare qualcosa di assolutamente nuovo ed inedito. Un leader innovativo e razionale, che si senta responsabile del futuro dell'organizzazione per la quale lavora (fosse pure la sua), non può esimersi dal ricordarsi che c'è un livello oltre il quale il rischio si trasforma in scommessa e, a quel punto, si mettono in pericolo la sicurezza delle persone che lavorano in quella stessa organizzazione. Un leader innovativo deve avere il coraggio di osare per abbandonare la propria *comfort zone*, ma deve anche essere lucido e razionale per prendere rischi che non compromettano mai la continuità aziendale.

2. Competenza del settore

L'innovazione, in senso stretto, non è necessariamente esprimibile solo in termini tecnologici, ma è innegabile che sia la tecnologia a rappresentare l'espressione più attuale dell'innovazione. A sua volta, la tecnologia è sempre più connessa al mondo digitale e alle sue continue evoluzioni. Quindi, senza una competenza tecnologico-digitale la realizzazione innovativa appare alquanto complicata. Allo stesso tempo, è necessaria la **competenza specifica** del prodotto o servizio al quale la tecnologia viene applicata. L'innovazione di prodotto richiede competenze ingegneristiche, mentre l'innovazione di processo richiede competenze di funzione. C'è poi la conoscenza dei singoli mercati, che determina il valore commerciale dell'innovazione. Quindi, da un lato le competenze indirizzano solo parzialmente la fase creativa, dall'altro influenzano pesantemente quella implementativa, cioè quella innovativa in senso stretto.

3. *Open Mind*

Le idee si sviluppano e prendono forma in un ambiente libero e motivante. Tutte le sollecitazioni creative devono sempre trovare un loro spazio per poter essere espresse. La cultura dell'innovazione si concretizza nella capacità dei leader di consentire alle persone di dare il loro apporto, senza temere giudizi che possano compromettere la loro carriera. In fase creativa, nulla è sbagliato o giusto, tutto è **esplorazione e ricerca**. Sarà la fase di approfondimento successivo a scremare le idee e a selezionarle in base a criteri di opportunità e implementazione. Non solo, un leader innovativo previene forme di condizionamento tra colleghi. Non è sufficiente che il leader abbia una mente aperta, è necessario che tutti in azienda coltivino un sentimento reciproco di rispetto e interesse per le idee dei colleghi. Solo un clima appropriato garantisce una culturale concretamente innovativa.

4. Niente ansia

Un leader che sia cronicamente stressato e si senta ansioso per ogni piccola cosa non potrà mai contribuire ad instaurare un ambiente creativo e innovativo. L'ansia è contagiosa, soprattutto se viene da un leader. Un leader innovativo converte l'energia dispersa dell'ansia in **energia positiva**, che convoglia nella propria attività. Questo lo/la aiuta a creare un ambiente in cui le persone si sentano a proprio agio e sicure, piuttosto che ansiose e minacciate.

5. Stabilità emotiva

Un leader innovativo è una persona equilibrata, che sa controllare le proprie emozioni. Il passaggio da uno stato d'animo euforico alla depressione e poi di nuovo all'euforia non favorisce un luogo di lavoro che voglia essere creativo e innovativo. L'ideale sarebbe che un leader innovativo fosse sempre positivo, in modo da garantire un clima di stabilità emotiva. Nessuno auspica un leader che saltelli felice per i corridoi recitando la "Vispa Teresa"; si tratta solo di controllare gli estremi emotivi, per creare **un clima di rassicurante equilibrio**.

6. Orientamento all'azione

Il leader innovativo è una donna o un uomo d'azione. Si pone costantemente nella posizione intermedia di traduzione della componente creativa in quella realizzativa. Proietta e immagina la fase "ingegneristica" dell'innovazione e declina l'idea in termini di **concreta realizzazione**. Accoglie tutti gli stimoli e converte gli stessi in possibilità e, successivamente, ne analizza il tasso di probabilità realizzativa.

Articolo a cura di **Giuseppe Andò**