

Innovazione e ricambio generazionale

 bebee.com/producer/innovazione-e-ricambio-generazionale



Published on October 21, 2017 on LinkedIn

Le innovazioni e più ancora le transizioni culturali non avvengono perché gli uomini cambiano idea ma perché gli uomini muoio e coloro che li sostituiscono hanno - inizialmente - una maggiore apertura verso nuove idee, poi con il tempo si cristallizzano.

L'allungamento della vita media costituisce un grande fattore di divergenza fra ciò che la scienza e la tecnologia ci potrebbero mettere a disposizione e quello che realmente siamo in grado di sfruttare come società. Per la ragione sopra esposta.

Alcune società però sono più aperte all'innovazione e al cambiamento per via del modello educativo o della loro cultura. Ma anche in esse è presente il fenomeno sopra descritto.

D'altronde cambiare idea significa perdere una prerogativa e un vantaggio. Giustamente chi rinunciarebbe a una posizione di comfort solo per il gusto di far evolvere la società, l'azienda o la cultura?

Perciò quando parliamo di innovazione diciamo che il problema al 95% non sono le persone ma il sistema. In effetti, però, il sistema è composto dalle persone e da determinati paradigmi sociali che nel loro insieme possono essere più o meno conservativi.

La continuità generazionale è lo stesso principio degli yes-men su scala sociale.

Il patto sociale conservativo protegge coloro che non si evolvono dall'estinzione, invece di accelerarne l'epilogo. Perciò è corretto affermare che l'innovazione è figlia del principio "fail fast, fail often" che nella sua versione metodologica diventa un processo ricorsivo di *pianificazione, azione, verifica e correzione* che abbia come scopo quello di selezionare (eliminare) gli errori fatali da quelli errori di apprendimento.

Il modo migliore per inibire l'innovazione è quella di rompere o interferire con il ciclo di *azione e verifica*. Disaccoppiato questi due passaggi non esistono più errori utili ma solo errori fatali. Chi opera, consapevolmente o inconsapevolmente, questo disaccoppiamento ha già determinato l'esito: sarà solo questione di tempo.

Fare innovazione è parlare a dei sordi. Non fare innovazione è ascoltare dei sordi.

In questo senso è corretto dire che la continuità è figlia del procrastinare, cioè del domani. Paradossalmente l'innovazione è figlia dell'oggi: *oggi facciamo, non domani*.

Sotto questo punto di vista potremo prendere in considerazione il tempo di pagamento medio di una fattura come uno degli indici di potenziale innovativo: in quelle economie in cui il pagamento è rapido, l'indice sarà alto - in quelle economie in cui è lento, l'indice sarà basso. Più velocemente il denaro gira, più necessariamente deve essere competitiva l'economia perché l'utile a fine anno dipende dal margine moltiplicato la rotazione.

L'innovazione non è per tutti. Alcuni sono comunque destinati a fallire. Costoro non hanno alcun interesse a fare innovazione. Sarebbe solo un modo di accelerare il loro processo di fallimento definitivo. Esiste un ottimo indicatore per riconoscerli: sono quelli che procrastinano il cambiamento e vogliono bloccare gli altri. La loro scusa è la prudenza, il loro motore è la paura.

L'immagine di una società conservatrice

Nell'immagine in testa ci sono tre errori che sono sintomatici dei nostri pregiudizi culturali rispetto all'innovazione e che nell'immagine vengono abilmente mascherati.

Nell'immagine, si ribaltano due metriche: nella realtà, ci sono più anziani che giovani e ci sono più uomini che donne. Inoltre i giovani cercano di fare la loro strada, come è naturale che sia, ma non cercando di sottrarre qualcosa agli anziani come invece viene rappresentato qui, nella postura di difesa di chi resiste.

L'immagine corretta sarebbe uno sparuto gruppetto di giovani che cerca di superare un muro di determinati anziani.

Evolvere non è strettamente necessario, si può anche capitolare.



Collana

Nel 95% dei casi in cui non abbiamo il lusso di poter puntare il dito contro la società brutta, cattiva e conservatrice ci sono altri articoli su cui orientarsi, ad esempio questi:

- [Addressing complexity with innovation](#) (29 gennaio 2016, EN)
- [Fare innovazione](#) (4 maggio 2016, IT)
- [The dark side of innovation: why top managers should care?](#) (14 maggio 2016, EN)
- [La misura dell'innovazione](#) (19 maggio 2016, IT)
- [Il coraggio degli innovatori](#) (25 agosto 2016, IT)
- [Hiring for Innovation](#) (29 agosto 2016, EN)
- [Innovazione: il controllo del cambiamento](#) (4 ottobre 2016, IT)
- [Innovation in big companies](#) (19 dicembre 2016, EN)
- [How to make innovation happens](#) (21 dicembre 2016, EN)
- [Innovazione e pensiero laterale](#) (28 marzo 2017, IT)
- [How to drive Innovation](#) (16 aprile 2017, EN)