



EAPC blog

Direcció pública i innovació: les característiques de la persona líder – Innogent

🕒 9 de febrer de 2016



Els temps actuals i els canvis accelerats que caracteritzen les organitzacions actuals requereixen lideratges sòlids tècnicament, líders que coneguin l'àmbit d'actuació on exerceixen, però que siguin també carismàtics des de la perspectiva de la competència i capacitat per aglutinar, cohesionar i motivar equips. En aquest context, el directiu, el líder d'equip, la persona encarregada de portar endavant els projectes i polítiques, ha de desenvolupar determinades competències que poden contribuir a la creació d'ecosistemes on la innovació sigui possible. A més:

- Permet, fomenta, facilita l'intercanvi. El directiu públic ha de fomentar l'intercanvi d'idees i la col·laboració: dins de l'equip, amb d'altres equips de l'organització, i amb altres organitzacions o grups externs. En analogia als sistemes biològics, l'intercanvi d'informació és el més potent mecanisme de supervivència, d'adaptació, evolució i millora. L'intercanvi enriqueix, permet arribar més lluny, permet arribar millor. No només som nans a espatlles de gegants. Som nodes d'una xarxa col·lectiva de saber i d'intel·ligència que hem d'aprendre a gestionar com a tal.
- Identifica oportunitats: el líder se centra en les oportunitats i els actius de què disposa. No permet que els buits de coneixement, de capacitats o de recursos siguin els elements determinants, en negatiu, de l'evolució dels projectes. Cal tenir la capacitat per apreciar els actius amb què compta, i que siguin precisament aquests els que determinin l'ADN dels equips. Cal que sigui una persona orientada a captar oportunitats, i amb capacitat per minimitzar les mancances i l'impacte negatiu que aquestes poden suposar.

- Té clares les fites a què vol arribar i les comparteix amb l'equip i amb la resta d'agents implicats. No dubta de la capacitat d'aquells a qui lidera, que veuen, comparteixen i es motiven amb les fites i objectius establerts.
- Té una visió holística del projecte o de la política que gestiona: és capaç de visualitzar la gran línia i les finalitats que donen sentit al conjunt. El detall i les rutines urgents no impedeixen mantenir una adequada visió de conjunt. Aquesta mateixa visió de conjunt és la que permet mantenir el rumb en moments de dificultat.
- El poder del líder (d'equip, de projecte...) depèn de la seva habilitat per transmetre confiança i responsabilitat als que treballen amb ell, el que contribueix al seu desenvolupament.
- Comunica bé. És molt conscient de la importància que té la comunicació i domina l'impacte del que es diu i com es diu per a la motivació, cohesió i funcionament del grup professional. En contra del que diu el refrany, quan parlem d'equips professionals les paraules no se les emporta el vent.
- Estima allò que fa. L'entusiasme facilita que les persones se sumin als projectes. Estimar allò que fem garanteix un plus de qualitat en els resultats finals, i en com es gestiona el camí cap a la consecució dels objectius. Permet gaudir en cada passa del camí.

Algunes d'aquestes reflexions i missatges sobre les característiques dels lideratges que contribueixen a generar entorns on la innovació és possible, les trobem reflectides en la TED Talk que Benjamin Zander, director de la Boston Philharmonic Orchestra, va realitzar a propòsit de la música clàssica. La **xerrada** ens ilustra de manera apassionada en les habilitats i valors que hauria de tenir qui encapçala equips i lidera projectes.

La creació d'ecosistemes com a premissa per a la innovació

El directiu ha de promoure, o permetre, una gestió dels recursos humans que beneficiï o contribueixi a la generació de les condicions i el clima on flueixi l'intercanvi d'idees, la gestió del coneixement i el diàleg interdisciplinari. Que possibiliti en darrer terme, el flux innovador.

Per assolir els objectius cal que les persones es comprometin i que contribueixen en el dia a dia a la prestació dels serveis, amb independència del rol professional exercit i de la categoria. El primer i més important dels actius de la nostra organització és cada una de les persones que la conformen i que tenen el coneixement més singular i valuós del funcionament de l'organització.

Des d'InnoGent volem contribuir a difondre aquests models de lideratge i de compromís amb l'organització, que tendeixin a fer aflorar i potenciar tot el talent intern, amb accions com la recentment celebrada ***segona jornada de Nous Lideratges*** al Palau de la Generalitat.