



## OPEN - MOOD- OPEN MANAGER PER L'ORGANIZATION EXTENDED

### I PARTNER DELL'INIZIATIVA

Le parti sociali coinvolte nell'iniziativa sono state Federmanager Reggio Emilia e Confindustria Reggio Emilia mentre gli Enti realizzatori del progetto hanno visto Cis Scuola per la Gestione d'Impresa S.c.ar.l come capofila e Sistemi Formativi Confindustria S.c.p.a e Forma del Tempo S.r.l. come partner.

### GLI OBIETTIVI, I TARGET E LE ATTIVITA' SVOLTE

Il Progetto Open Mood è stata una significativa azione di sistema promossa da Fondirigenti nel triennio 2020-2022 (Open Mood + Open Mood extended) con l'intento di esplorare le competenze dei manager più performanti nei contesti di Open Innovation, inquadrandoli nella categoria dell'Open Manager. La ricerca si è sviluppata in un periodo di particolare intensità culturale e sociale coniugando le tensioni di un'economia sempre più digital e sostenibile con le sollecitazioni proposte alle realtà economiche italiane. Quest'ultimo aspetto ha fatto sì che la ricerca e i suoi spazi di confronto coi manager e le istituzioni diventasse anche un momento di elaborazione dei cambiamenti in atto nelle organizzazioni di lavoro. Gli obiettivi che la ricerca ha perseguito sono stati:

- Individuazione del set di competenze che caratterizza il profilo dell'Open Manager;
- Progettazione e implementazione di uno strumento di assessment per l'individuazione in azienda dei fabbisogni formativi in tema di competenze manageriali per l'Open Management
- Progettazione di un modello formativo atto a sviluppare le competenze manageriali dell'Open Manager

Le risorse messe in campo da Fondirigenti e quelle coagulate dai partner hanno consentito di conseguire un risultato significativo ovvero colmare un gap accademico sulle competenze dei Manager che favoriscono processi di Innovazione Aperta nella propria organizzazione. Oltre 400 manager coinvolti e più di 300 imprese hanno consentito di mettere a fuoco un profilo basato su due macro-dimensioni. Sono state realizzate le seguenti macro-attività:

- somministrazione del questionario realizzato durante il primo progetto Open Mood a nuovi soggetti;
- apertura di un gruppo LinkedIn - Open Mood per l'Open Organization;
- realizzazione di focus group nei quali sono stati condivisi gli esiti della ricerca Open Mood e raccolta l'opinione dei testimoni sull'applicabilità;
- realizzazione di 7 video story telling nei quali i soggetti identificati hanno assunto il ruolo di Ambasciatori dell'Open Management, interpretandone attraverso la loro storia ed esperienza i valori fondativi;
- realizzazione di due eventi finali, uno in presenza a Reggio Emilia ed il secondo on line, che hanno reso possibile un positivo scambio attraverso il modello di interazione del world café, supportato da graphic recording per una visualizzazione grafica e immediata dei temi trattati;
- divulgazione delle buone pratiche.

Il progetto ha avuto una durata complessiva di 12 mesi.

## I RISULTATI

Complessivamente lo scopo di disseminazione di Open Mood Extended ha consentito di perseguire l'obiettivo primario di riconoscimento dei soggetti che si sentono consonanti rispetto all'approccio Open. Una riflessione significativa si è poi sviluppata nello scambio tra opinion leader attraverso il metodo Delphi sul blog del Sole 24 Ore. Approfondendo il tema della tecnologia rispetto all'Innovazione (Innovation Purpose) si è indagato sui confini dell'Innovazione. In particolare, se le nuove tecnologie hanno un impatto decisivo per il ridisegno delle relazioni e degli ambienti di lavoro, qual è il limite nel loro perseguimento. È giusto porsi la domanda, perché nel nome del progresso, abbiamo visto che si sono create nella storia dell'umanità, specificatamente dal XX secolo, situazioni "insostenibili" come la corsa all'armamento nucleare, oppure l'inquinamento globale. Ebbene in un tempo in cui siamo a un passo dal Metaverso, un nuovo iper-mondo in cui vi sarà un profondo impatto sensoriale ed emotivo, è necessario assumersi delle responsabilità. Qual è la responsabilità del management, della classe dirigente di fronte a tecnologie che possono avere impatti molto critici sull'identità, l'equità, i processi di partecipazione? La fiducia che sembra accompagnare il "progresso" richiede una profonda capacità di riflessione sugli impatti. Si apre dunque una prospettiva di una leadership che è "wise" saggia. Non ci si può aprire incondizionatamente. Se non si è saggi, si potrebbe inseguire l'illusione di un mondo che non è scontato sia fatto per noi. Un ulteriore output è la proposta di un modello formativo per introdurre all'Open Management. Il modello disegnato prevede l'adozione del metodo della classe capovolta, la Flipped classroom. Il modello si presta a ben interpretare la finalità di ripensare la gerarchia, poiché si tratta di un modello di apprendimento centrato sull'allievo molto più che sulla docenza. Per sviluppare un approccio Open è necessario investire sui seguenti temi: fiducia – revisione della concezione di potere – intraprendenza – apprendimento continuo.

## LE RISORSE ONLINE

[Gruppo LinkedIn](#) dedicato all'Open Management

[Strumento di self-assessment](#) per scoprire se si è in possesso delle competenze di un Open Manager.

[Uscite sul blog "Aziende Invisibili" Il Sole 24 ore.](#)

Prima uscita: senso del progetto e dell'impatto del nuovo modello manageriale.

Seconda uscita: Positive Expansion: la fiducia come fondamento di una crescita felice. Una Conversazione con Domenico Bruno (Com.Stamp), Andrea Garimberti (milkrite|InterPuls), Armando Meletti (Esmalglass-Itaca Grupo), Enrico Parsi (Coop), Francesca Porzio (PwC Italy)

Terza uscita: Collaborare nello spirito della Rete. Una Conversazione con Andrea Attanà (LinkedIn Italy), Cristiano Boscato (Injenia), Paolo Bruttini (Forma del tempo), Miriam Cresta (Junior Achievement Italia), Raffaele Sessa (Coop Alleanza 3.0)

Quarta uscita: Collaborare nello spirito della Rete. Una Conversazione con Andrea Attanà (LinkedIn Italy), Cristiano Boscato (Injenia), Paolo Bruttini (Forma del tempo), Miriam Cresta (Junior Achievement Italia), Raffaele Sessa (Coop Alleanza 3.0)

Quinta uscita: Quando il manager è protagonista dell'innovazione. Una Conversazione con Sergio Bonalumi (Gruppo Hager), Elio Borgonovi (Università Bocconi), Luca Catellani (Lovemark SPA), Valerio Iossa (Dipartimento della Funzione pubblica), Angelo Tanese (Asl Roma1).

[Link sito internet Cis](#)

[Link sito internet Forma del Tempo](#)

[Link sito Sistemi formativi Confindustria](#)

