# Open Space Technology

## PRESENTAZIONE

"L'Open Space Technology è particolarmente efficace quando si vuole promuovere in un gruppo di persone il **mutuo apprendimento, l'innovazione e l'uscita dal vissuto quotidiano**. Se non è chiara la situazione di partenza, ed è ancora meno chiaro quali potrebbero essere i suoi sviluppi, quando è necessario il contributo ed il sostegno di tutti quelli che si desidera coinvolgere, l'OST sarà uno strumento utilissimo".

*(Harrison Owen – breve guida all'uso dell'Open Space technology)*

L'Open Space Technology (di seguito OST) è stato definito "un coffee break di otto ore". Nasce infatti nel 1983 dalla constatazione di un antropologo prestato alla consulenza aziendale, Harrison Owen, secondo cui, al termine di una conferenza internazionale con 250 partecipanti, tutti concordavano sul fatto che i momenti più utili erano stati i coffee break. Nelle pause caffè i partecipanti infatti sono liberi di conversare su questioni di loro interesse, con chi vogliono, per il tempo che ritengono opportuno, nonché di scambiarsi biglietti da visita, idee e proposte.

Da qui la domanda di Owen: "è possibile organizzare una conferenza con le dinamiche e la vitalità tipiche di un coffee break?". La risposta è stata sì.

L'OST è organizzato a partire da un tema concreto ed è finalizzato alla discussione di un problema esistente e reale che appassiona coloro che saranno coinvolti.

Le caratteristiche di base della metodologia OST sono il sedere in cerchio, il porsi in modo paritario, l'esplicitare i propri interessi inerenti il tema proposto (usando la bacheca come agenda dei lavori), l'incontrare persone con interessi simili (al cosiddetto market place) e poi mettersi a lavorare.

Il tutto è basato sul **principio dell'autogestione e dell'informalità**, fatte salve quattro semplici regole ed una legge che vanno rispettate perché altrimenti il risultato non è un work-shop partecipato (vedi paragrafo "Metodologia"). Come taluni hanno già scritto, infatti, l'OST fa leva sull'intelligenza collettiva e sulla capacità delle persone di auto-organizzarsi e auto-determinarsi: i **gruppi auto-gestiti** sono la norma, la **leadership è condivisa** costantemente e la **diversità diventa una risorsa** piuttosto che un problema da superare.

Il risultato è notevole sia in termini di articolazione delle proposte finali che relativamente alle dinamiche interpersonali. Strumenti come l'OST creano infatti nuove forme di relazione basate su una diversa distribuzione dell'opportunità di parola che oggi può vedersi realizzata anche attraverso la diffusione delle nuove tecnologie: si potrebbe infatti ritenere l'OST come premonitore dei nostri blog (laddove, quando possibile, il parlarsi è sempre meglio dello scriversi).

## METODOLOGIA

Gli incontri organizzati secondo la metodologia OST non hanno relatori invitati a parlare o programmi predefiniti. Al contrario, i partecipanti, seduti in un ampio cerchio, dopo l'introduzione del tema da parte del facilitatore, apprendono nella prima mezz'ora come loro stessi determineranno il programma dell'incontro: chiunque intenda proporre un argomento per il quale prova interesse, inerente il tema dell'incontro, si alza in piedi e lo annuncia a tutti i presenti (assumendosi la responsabilità di seguire poi la discussione nel gruppo e se possibile di scriverne il resoconto), dopodiché affigge in bacheca la proposta e così via finché i partecipanti riempiono la bacheca con i vari sottotemi. Quando le proposte saranno esaurite, tutti potranno osservare sulla bacheca i focus emersi e decidere a quale gruppo di discussione unirsi.

Prima della fine dell'incontro, vengono messi insieme i resoconti di tutte le discussioni dei gruppi di lavoro e vengono direttamente consegnati a tutti i partecipanti sotto forma di un "libro istantaneo" che dà l'idea del lavoro svolto e, di fatto, invita ad un secondo OST sul tema: "come ci organizziamo per mettere in pratica queste idee?" (il cosiddetto *action plan*).

Di solito l'OST si conclude con un rituale finale (può trattarsi del bastone parlante, *the talking stick*) che dà la possibilità ai partecipanti di riflettere sull'esperienza fatta.

Per preparare un OPEN SPACE TECHNOLOGY occorre definire alcune semplici passaggi che offrono un quadro completo su come lavorare con questa metodologia: un tema di discussione chiaro, un gruppo di persone interessate, uno spazio, del tempo e un conduttore come animatore.

1. **TEMA**: l'argomento scelto ha il compito di focalizzare la discussione e stimolare la partecipazione del gruppo, per questo il tema non va formulato come una lunga lista di obiettivi ma deve essere abbastanza specifico da indicare al gruppo la "direzione" ed essere al contempo sufficientemente aperto per consentire alle persone di essere ispirate.

2. **GRUPPO**: i partecipanti devono essere realmente interessati al tema e pronti ad impegnarsi nel discuterlo, per questo la partecipazione ad un OST deve essere volontaria ed è molto importante che i partecipanti conoscano la metodologia.

3. **SPAZIO**: il luogo dove si svolge l'OST non deve essere particolarmente strutturato; deve contenere una "stanza" in grado di accogliere tutti i partecipanti e all'interno della quale possano essere creati spazi per i gruppi di lavoro (in alternativa possono essere individuati spazi addizionali); deve esser possibile spostare le sedie; tavoli e scrivanie non sono necessari; deve esserci un'ampia parete vuota (per i programmi e per i resoconti) che permetta di attaccare dei cartoncini con del nastro adesivo e sufficientemente ampia da consentire a tutte le persone di starle davanti in non più di 2, 3 file.

4. **TEMPO**: la durata di un OST varia dalle 5/8 ore a 2/3 giorni di lavoro; se si vuole che i partecipanti approfondiscano maggiormente l'analisi, giungendo a conclusioni e proposte come l'elaborazione di un progetto strategico, possono essere necessari più giorni; l'importante è che l'OST non venga interrotto con presentazioni, visite etc. che invece possono precedere o seguire i lavori.

5. **FACILITATORE**: il compito del facilitatore o conduttore dell'OST è definire i tempi, gli spazi e lanciare il tema da discutere indicandone l'obiettivo ma senza avere il controllo dei passaggi necessari a raggiungerlo perché questo spetta solo ai partecipanti. Chi conduce un Open Space Technology non è un facilitatore tradizionale perché deve rinunciare ad esercitare il controllo del gruppo, del processo e dei risultati delle diverse sessioni di lavoro, ed abituarsi a lasciarsi sorprendere da quanto passione, interesse e impegno dei partecipanti produrranno.

6. **PASTI**: caffè ed altri generi di conforto devono essere disponibili nell'OST per più ore in modo che le persone possano servirsene quando vogliono, in tal modo la discussione non viene interrotta semplicemente perché è l'ora del caffè o del pranzo.

L'OST segue quindi un sistema generale di procedure descritto dai punti sopracitati e, nel caso particolare di una giornata di lavoro, delinea la seguente struttura: introduzione del facilitatore, costruzione del "programma" da parte dei partecipanti, formazione gruppi di lavoro, apertura spazi di discussione, redazione resoconti dei gruppi di lavoro. L'insieme di questi passaggi non è finalizzato a dire alle persone cosa fare e quando, ma permette di creare un ambiente che aiuta i partecipanti a lavorare in piena autonomia sui temi che vogliono discutere.

Solo **quattro principi** e **una legge** guidano il facilitatore e i partecipanti durante l'incontro.

**1. Chiunque venga è la persona giusta**.

Ricorda a tutti un fatto ovvio, che coloro che sono presenti sono gli unici ad essere qui in questo momento. Qualsiasi cosa potrà accadere e/o essere decisa dipendere da loro e da nessun altro. E' poco utile perciò preoccuparsi di quelli che non ci sono ma avrebbero potuto o dovuto esserci. L'importante è concentrarsi su quelli che ci sono. L'esperienza insegna che, per qualche arcano motivo, il gruppo dei presenti è sempre quello giusto. L'importante è infatti che i presenti siano fortemente coinvolti dalla discussione e dai suoi possibili sviluppi. Coinvolgimento e passione sono infatti contagiosi ed altri presto si uniranno al gruppo. Ed anche se non fossero presenti tutte le competenze tecniche e specialistiche richieste, un gruppo fortemente motivato saprà in seguito trovare le professionalità necessarie a sviluppare e portare avanti le proprie idee. Se invece il gruppo dedicherà tutto il tempo a sua disposizione a discutere della sua inadeguatezza ed incompetenza, ciò lo porterà a rinunciare alle proprie aspettative. l'incontro comincia, partecipano quelli che sono venuti. Qualsiasi decisione o azione potrà esser presa da loro e da nessun altro. Essi sono le persone giuste. (Fonte "Harrison Owen, Breve guida all'OST – a cura della Scuola Superiore di Facilitazione)

## 2. Qualsiasi cosa accada è l'unica che poteva accadere.

Rispetto al tema discusso (ed al lavoro fatto), ed alle persone che partecipano, qualsiasi cosa accada è l'unica cosa che poteva accadere. Si cambino le persone, il tempo, il luogo o il tema di discussione, e qualcosa di diverso accadrà. Ciò non significa che l'incontro non possa tradursi in un misero fallimento, ma l'esperienza mostra che un risultato negativo è il prodotto di aspettative negative. Se ci si aspetta il peggio, il più delle volte lo si avrà. Le aspettative sono un elemento critico. Chi partecipa ad un Open Space aspettandosi una precisa e dettagliata serie di risultati li vedrà disattesi. E non solo, finirà col non rendersi conto delle cose utili e positive che potranno accadere. Mai prima d'ora, e mai più, quel gruppo si riunirà in quel momento ed in quel luogo. Nessuno è in grado di prevedere le sinergie e gli effetti che possono nascere dall'incontro di quelle persone. Ovviamente molte proposte potranno essere inutili. Per questo è importante che il conduttore elevi le attese del gruppo, e faccia crescere la sensibilità dei partecipanti per quelle opportunità che hanno a portata di mano, qualunque esse siano (Fonte "Harrison Owen, Breve guida all'OST – a cura della Scuola Superiore di Facilitazione).

## 3. In qualsiasi momento cominci, è il momento giusto.

Sembrerà sbagliato a chi è abituato a vivere sotto la dittatura dell'orologio – problema che tutti conosciamo. Convenzionalmente si è abituati a pensare che per fare un buon lavoro occorra cominciare in orario. Ciò è vero quando è ben chiaro cosa e come fare per ottenere un risultato. Ma quando ad essere in gioco sono creatività ed apprendimento, l'orario può essere più un freno che un qualcosa di positivo. Le cose cominciano quando sono mature per farlo, ed in qualsiasi momento partano è il momento giusto. Quando nel gruppo comincia un processo di apprendimento creativo, esso deve seguire i suoi tempi o, in altre parole, l'orario finisce col perdere la sua importanza. L'Open Space crea un ambiente favorevole alla creatività, quando "qualcosa" accade, lo fa con i propri tempi. Un Open Space deve, ovviamente, seguire un orario ed avere un inizio ed una fine. Ma qualsiasi cosa accada tra questi due momenti deve poter seguire il suo corso (Fonte "Harrison Owen, Breve guida all'OST – a cura della Scuola Superiore di Facilitazione).

## 4. Quando è finita, è finita.

"Quando è finita, è finita", ancora una volta afferma qualcosa di ovvio che molto spesso viene dimenticato. Apprendimento e creatività hanno un proprio ciclo di vita. Possono aver bisogno di più o meno tempo, ma quando il percorso è concluso, è concluso. Qualche volta serve più tempo di quanto originariamente programmato, altre volte al contrario le cose terminano prima del previsto. Il momento creativo ha la cattiva abitudine di esaurirsi molto velocemente, e non c'è ragione di star seduti a perder tempo solo perché la sessione di lavoro, o l'incontro, era stato programmato per durare due ore. Quando è finita, è finita. (Fonte "Harrison Owen, Breve guida all'OST – a cura della Scuola Superiore di Facilitazione).

Infine con la **legge dei due piedi** si vuole sottolineare che se una persona si trova a conversare di un argomento ma non ritiene di poter essere utile o scopre di non essere interessato alla discussione, è preferibile che si alzi e si sposti in un altro gruppo, senza per questo essere ritenuto inopportuno o maleducato. Ogni partecipante deve avere la consapevolezza e la responsabilità di stare nel gruppo dove vuole essere presente per portare il proprio contributo e fare la differenza. Se questo non accade, anche usando solo il linguaggio dei gesti, si indica di non poter contribuire, si augura buon lavoro e ci si sposta in un altro gruppo o altrove.

E' evidente che l'OST descrive un processo trasparente e partecipato che considera come fondamentale il contributo di tutti. Per questo motivo si sceglie di utilizzare il modello dell'Open Space Technology: una conferenza senza interventi preordinati, senza una verità in tasca da offrire a chi partecipa. Piuttosto, un momento **di riflessione corale, approfondimento e confronto per tutti**. Tutti hanno le stesse opportunità di accesso al tempo e agli spazi a disposizione. Lavorare con l'OST significa dare spazio alla costruzione di sinergie tra **tutti i soggetti attivi "portatori di interessi"**, dai semplici cittadini potenzialmente interessati agli esponenti qualificati della collettività locale dotati di influenza e potere decisionale, dagli imprenditori in possesso di capitali e professionalità a tutti gli altri stakeholder (PA, Università, Terzo Settore, sindacati, associazioni di categoria) dotati di competenze e conoscenze la cui condivisione potrebbe rivelarsi funzionale al conseguimento degli obiettivi prefissati.

La metodologia OST fa la differenza perché coinvolge le persone prima della tecnologia, favorendo l'apprendimento collaborativo e cooperativo e la messa a sistema di conoscenze e competenze dei singoli in grado di favorire l'arricchimento personale e contribuire all'individuazione di soluzioni efficaci e condivise per la comunità.

## IL FORUM PA OST EMILIA-ROMAGNA

Il 26 gennaio 2018 a Bologna si è svolto il **FORUM PA Emilia-Romagna**, una giornata di lavoro organizzata da FPA e Regione Emilia-Romagna con un obiettivo centrale: immaginare il futuro insieme a tutta la comunità di innovatori presente sul territorio.

La giornata è stata un grande laboratorio ed ha offerto un'importante occasione per sperimentare l'OST. Questa modalità di lavoro destrutturata e collaborativa ha risposto perfettamente all'esigenza di costruire insieme un nuovo modo di essere istituzione pubblica. Per affrontare i problemi sempre più complessi che incontriamo, sia come cittadini che come istituzioni, è necessario infatti immaginarci una PA in grado di

abilitare le energie vitali presenti sul territorio, una PA che vede nel cittadino un portatore non solo di problemi e bisogni, ma anche di soluzioni e di competenze, perché innovare significa anche prendersi il tempo per discutere e confrontarsi, dare valore alle esperienze, alle competenze e alla responsabilità delle persone.

Al FORUM PA Emilia-Romagna oltre 400 persone si sono fatte parte attiva in questo processo di engagement, partecipando per circa 5 ore ai gruppi di lavoro in modalità OST, impegnandosi in prima persona per evidenziare criticità e proporre soluzioni su 8 tematiche sintetizzate con questi hashtag: #UnWelfareSostenibile; #ImpreseNelMondo; #LaSaluteNonAspetta; #EconomiaCircolare; #PA4.0; #LavoroAgile; #ERDigitale; #InnovazioneCondivisa.

Sono stati i partecipanti ad ogni OST tematico a proporre dei focus di discussione da cui sono emerse riflessioni e proposte, messe poi nero su bianco dagli stessi partecipanti in un report di sintesi. L'agenda dei lavori è stata quindi costruita sul momento, partendo dalle sollecitazioni e dall'interesse dei partecipanti, ognuno dei quali ha potuto portare il proprio contributo.

Alcuni report sono stati poi selezionati (sempre dai partecipanti) e portati all'attenzione del pubblico nella sessione conclusiva della giornata. Tutti i report sono stati poi raccolti in un dossier consegnato alla Regione che rappresenta il contributo del FORUM PA EMILIA-ROMAGNA alla definizione e alla condivisione dell'execution delle politiche per un benessere equo e sostenibile dei cittadini emiliano-romagnoli e di quanti nella Regione vivono e lavorano.