

L'agilità aziendale richiede molto di più dei valori e dei principi Agili del 2001 o alcuni.

delle proposte che abbiamo visto nel mercato chiamato business agility..

Abbiamo molto altro di cui parlare, come le tre società di valore, nuovi modelli comportamentali.

per le organizzazioni esposte a cambiamenti accelerati o quelli che chiamiamo neuroxprofiles..

Questo fa parte del modo di pensare dell'Enterprise Agility..

Questi modi di pensare forniscono le basi per l'organizzazione e includono modi di

lavorare, modi di strutturare, modi di rispondere, modi di interagire e infine modi di pensare..

Oggi ci concentreremo su uno dei componenti più importanti dell'Enterprise Agility..

Sono Erich R. Bühler e oggi volevo raccontarvi di più su come stanno cambiando le nostre idee.

il mondo delle organizzazioni..

Le aziende oggi sono esposte a molta più incertezza e a un maggior numero di mercato.

interruzione che erano 10 o 15 anni fa..

Ciò ha portato allo sviluppo di nuovi approcci che consentono alle aziende di essere più flessibili e

resiliente se esposto a cambiamenti esponenziali o accelerati..

Quando ho iniziato a scrivere il mio libro nel 2016, mi ha colpito il fatto che nessuno dei modelli esistenti.

ha tenuto conto del fatto che le organizzazioni di successo hanno bisogno di persone estremamente flessibili dal punto di vista mentale.

e questa è una verità innegabile..

Non importa quanto grande sia la struttura, le tecniche o le pratiche utilizzate da un'azienda, se le persone nel.

le organizzazioni non sono mentalmente flessibili, non possono adattarsi rapidamente ai rapidi cambiamenti e basta.

ovviamente avrà un impatto sul modo in cui prendono le decisioni..

Essere mentalmente flessibili significa anche che queste persone possono gestire meglio le proprie emozioni quando.

di fronte a un cambiamento o a una nuova situazione sorprendente..

Ne parleremo di più nei seguenti video sull'impatto delle interruzioni del mercato.

sui livelli di cortisolo nel cervello e su come ciò può influenzare il modo in cui valutiamo le situazioni..

Sappiamo che meno una persona è mentalmente flessibile, più è influenzata da un.

situazione imprevista..

Ciò significa anche che è più difficile per loro gestire le proprie emozioni, meno emotive.

gestione che hai, minore è la qualità delle decisioni e meno prospettive hai.

potrà valutare..

Quindi, come puoi assicurarti che la tua azienda abbia dipendenti mentalmente più flessibili?.

E se l'agilità mentale è in definitiva la cosa più importante, perché non ci sono framework.

o pratiche che considerano l'aumento dell'agilità mentale o ciò che la scienza chiama neuroplasticità.

come parte fondamentale delle loro strutture?.

Dal mio punto di vista, le aziende in cui i loro dipendenti hanno livelli più elevati di neuroplasticità.

avrà condizioni migliori per avere successo..

Non solo saranno in grado di produrre prodotti migliori, ma renderanno anche migliori.

decisioni e raggiungere livelli più elevati di salute organizzativa..

E questo perché l'interazione tra le persone sarà più sana..

Alla Enterprise Agility University chiamiamo questo concetto agilità mentale ed è fondamentale.

parte dell'agilità aziendale..

Un'organizzazione i cui dipendenti non hanno un alto livello di agilità mentale non può raggiungere.

i tre risultati dell'agilità aziendale..

Devono essere sempre pronti, sempre reattivi e sempre innovativi..

Quindi, una volta compreso che l'agilità mentale è il fondamento di qualsiasi organizzazione di successo,.

devi metterli in un modello e pratiche ovviamente attuabili..

Oggi voglio condividere con voi uno dei modelli che ho creato tra il 2016 e il 2017 che.

ha contribuito a promuovere un cambiamento sostenibile in molte organizzazioni in tutto il mondo..

Questo modello considera l'agilità aziendale come cinque diversi tipi di dimensioni.

intrecciato..

Ancora più importante, questi cinque tipi o dimensioni di agilità ti consentono in qualche modo di guardare alle organizzazioni.

da diverse prospettive..

È come indossare occhiali diversi per vedere le situazioni..

Ad esempio, quando indossi gli occhiali per l'agilità mentale, ti concentrerai su tutto ciò che può

aumentare la neuroplasticità di ciò che chiamiamo agilità mentale..

E ovviamente ciò potrebbe avere un impatto sui dipendenti e sul modo in cui si adattano alla tua iniziativa di cambiamento..

Tuttavia, se parliamo, ad esempio, di agilità sociale, ti concentrerai su tutto ciò che aumenta

la connessione tra le persone in modo che il flusso di informazioni tra di loro possa essere maggiore.

fluido..

Puoi vedere che l'agilità aziendale ha diversi tipi di agilità o dimensioni..

Tuttavia, ho scoperto che l'agilità dei risultati è quella più difficile da comprendere per le persone..

L'agilità dei risultati è una dimensione molto specifica che è fondamentalmente focalizzata sulla strategia.

e che è esplicitamente interconnesso alla leadership..

È chiaro che le organizzazioni non possono cambiare strategia in continuazione..

O almeno questo è quello che crediamo finora..

In un mondo in cui le cose cambiano ogni settimana o ogni giorno, i leader devono essere in grado di creare.

strategie in risposta a quei mercati e devono essere in grado di riallineare tutti con.

la nuova strategia..

E questo è vero anche se tutto è in continua evoluzione..

L'agilità dei risultati si concentra su questo costante adattamento della strategia e della sua connessione.

tra leadership, tattica e riallineamento strategico dell'organizzazione con il nuovo.

richieste dei mercati..

Questo permette di creare aziende sempre pronte, sempre reattive.

e sempre innovativo..

E ricorda ancora, questi sono i tre risultati dell'agilità aziendale..

In fondo c'è l'agilità mentale che supporta tutti gli altri tipi di agilità..

Di solito, l'organizzazione si concentra sulla parte superiore, che è dove si trova il cioccolato o come lo chiamiamo.

agilità tecnica..

L'agilità tecnica si riferisce a framework e processi orientati al software e questo è strettamente collegato all'agilità classica..

Lo abbiamo visto nel video precedente..

Molte volte le aziende si concentrano così tanto sull'avere quel cioccolato molto morbido e appetitoso. finiscono per bruciare la base della torta che è l'agilità mentale..

In questo video parleremo dell'agilità mentale, cos'è, come puoi misurarla e come. cosa più importante che è capire come puoi migliorare l'agilità mentale nel tuo organizzazione..

Parleremo delle altre dimensioni dell'agilità nei seguenti video e oggi.

Volevo presentare due dei miei migliori amici, Andrew, l'allenatore Agile e Hannah l'HR..

Mi aiuteranno a spiegare le idee alla base dell'agilità mentale e come misurarla..

Grazie Erich..

Spero che vi divertiate con Andrew e me..

Oggi impareremo grandi cose sull'agilità mentale..

Quando le cose cambiano in modo esponenziale, è necessario un nuovo approccio per consentire alle persone di farlo.

affrontare nuove situazioni in modo confortevole e sostenibile..

Come ha spiegato Erich, l'agilità aziendale ha tre risultati universali che consentono la costruzione.

imprese sempre pronte, sempre reattive e sempre innovative..

Impariamo come l'agilità mentale si collega a questi risultati e come può aiutarti..

L'agilità mentale indica quanto è flessibile una persona di fronte a nuove situazioni, anche se.

possono causare stress..

Una persona con un alto livello di agilità mentale può valutare una situazione in modo più completo, anche se è molto stressato..

Ciò significa che è maggiormente in grado di accettare e valutare i fatti, le prospettive,.

emozioni e valori dal punto di vista dell'altra persona o squadra e sentirli come propri.

Proprio..

L'agilità mentale si riferisce alla riformulazione delle sfide per trovare nuove soluzioni anche durante i periodi di stress.

volte..

Sappiamo che quando siamo stressati, il cortisolo nel cervello aumenta, che diminuisce.

agilità mentale..

Questo ci fa provare meno empatia per gli altri o non essere in grado di metterci nella prospettiva.

dell'altra persona..

Questo ci mette in difesa invece che in modalità cooperazione..

Immagina un evento in cui due persone percepiscono fatti diversi sulla stessa situazione e.

hanno anche prospettive, emozioni e valori personali diversi..

Se questi due hanno bassi livelli di agilità mentale, sarà difficile per loro raggiungere un accordo.

e cooperare..

E questo è fondamentale, perché con bassi livelli di agilità mentale, le aziende offrono meno.

innovazione e valore aziendale per il benessere del cliente, dell'azienda e della forza lavoro..

Rende anche difficile per le organizzazioni essere sempre pronte, sempre reattive e sempre.

innovativo..

Ricordi la torta dove l'agilità mentale era in fondo?.

Ciò significa che l'agilità mentale influisce sul progresso condiviso ed è la base per tutti.

altri tipi di agilità..

Qualunque cosa accada nel tuo cervello influenzerà il modo in cui comunichi e ti connetti con gli altri.

o agilità sociale..

Quanto sei flessibile nell'adattare e implementare la tua strategia o l'agilità dei risultati e come.

bene è accettato dai dipendenti..

Inoltre, come si progettano i processi e i ruoli per supportare quelle persone o l'agilità strutturale..

E come sviluppi software e prodotti o agilità tecnica..

Per misurare l'agilità mentale, ti mostreremo un modello chiamato i quattro stadi della consapevolezza.

of Mental Agility, sviluppato da Erich R. Bühler..

Ti aiuteremo a pensare a come creare metriche per valutare i livelli di agilità mentale.

in tua compagnia..

Queste quattro fasi rappresentano il percorso che le persone possono intraprendere quando vogliono aumentare il proprio.

agilità mentale e consente inoltre ai leader e ai consulenti del cambiamento di pianificare l'adattamento al cambiamento,.

capacità di gestione dello stress e di resilienza..

Ci fa anche vedere che siamo tutti simili quando intraprendiamo il percorso consapevole della ristrutturazione.

situazioni e agilità mentale..

Livelli più elevati di agilità mentale sono fondamentali per il progresso condiviso..

Più sono in alto nel modello, più eserciteranno la loro agilità mentale..

Ad esempio, un gruppo di individui che non sono in grado di vedere fatti, prospettive, emozioni.

o valori dal punto di vista di un'altra persona o di un team è considerato il livello più basso.

di agilità mentale..

Le persone che si trovano in questa fase del loro viaggio possono avere livelli di conflitto più alti e più bassi.

livelli di innovazione e valore forniti al cliente e all'azienda..

Questo a sua volta porta a livelli più bassi di benessere della forza lavoro..

Al contrario, un individuo o una squadra che può analizzare i fatti dal punto di vista di un altro.

persona o gruppo è più flessibile della squadra precedente..

Tuttavia, è meno flessibile di un gruppo in grado di valutare fatti e prospettive.

il punto di vista di un'altra squadra..

Nella fase successiva, le emozioni, le persone sviluppano un certo grado di empatia per gli altri..

Questo è un passo importante perché significa anche una maggiore maturità della persona o.

gruppo nell'affrontare le emozioni..

Il più alto livello di agilità mentale si raggiunge quando le persone sono in grado di valutare fatti e.

prospettive e sentire le emozioni degli altri come proprie o entrare in empatia e abbracciarle temporaneamente.

i valori altrui o la ristrutturazione..

Tieni presente che se la persona prova paura, sente che sta perdendo prestigio o potere,.

questo aumenta il livello di cortisolo e fa sì che la persona inizi a vedere meno prospettive,.

o in altre parole, perdere la capacità di riformulare..

Le quattro fasi della consapevolezza dell'agilità mentale forniscono anche raccomandazioni per coloro che lo desiderano.

per migliorare la loro agilità mentale..

L'area a sinistra si chiama piombo me stesso ed è la base per migliorare la consapevolezza di sé..

L'area a destra si chiama guida gli altri e offre le basi per una maggiore agilità mentale.

ed empatia verso gli altri..

Sono consapevole del momento esatto in cui il mio cervello attiva i miei fatti per filtrare la situazione.

e creare la mia realtà soggettiva..

So come adattare la mia mentalità per andare oltre i miei fatti..

Immagina di avere una conversazione con qualcuno che sta osservando una situazione diversa.

fatti di quelli che stai vedendo..

Nei primi momenti di quella conversazione, i tuoi fatti domineranno il tuo cervello, andandosene.

poco spazio per valutare chiaramente i fatti dell'altra persona..

Pertanto, è importante che tu diventi consapevole del momento esatto in cui iniziano i tuoi fatti.

per filtrare la situazione e creare la tua realtà soggettiva..

Quando ne diventi consapevole, puoi cambiare esplicitamente i tuoi processi mentali e adattare i tuoi.

pensando di andare oltre i tuoi fatti..

Puoi utilizzare strategie per raggiungere questo obiettivo e abbiamo sviluppato strumenti e formazione per questo.

ti mostrerà come raggiungere una nuova comprensione della tua mente..

Questo ti aiuterà a valutare più informazioni, vedere fatti diversi, adattarti meglio a un esponentiale.

mondo e prendere decisioni migliori..

Lo stesso vale per prospettive, emozioni e valori..

La fase delle emozioni ti prepara a provare i sentimenti degli altri mentre consideriamo i valori.

il più alto livello di agilità mentale..

Quando puoi assumere temporaneamente i valori di un'altra persona come se fossero i tuoi, diciamo che lo sei.

riformulazione..

E questo è fondamentale per costruire un progresso condiviso..

Per riassumere, l'area di sinistra si concentra sull'aumento dell'agilità mentale rispetto alla conoscenza di sé. e autoscienza..

Parliamo ora del lato destro dei quattro stadi di consapevolezza dell'agilità mentale..

Sono consapevole che il tuo cervello filtra la situazione con i tuoi fatti per creare la tua soggettiva.

la realtà..

Mi rendo conto che il tuo punto di vista è reale quanto il mio..

So come adattare la mia mentalità per andare oltre i miei fatti..

Quest'area si concentra sull'aumento dell'agilità mentale e dell'empatia rispetto agli altri..

Ci fa vedere che siamo tutti simili quando intraprendiamo il percorso consapevole della costruzione.

una mente più flessibile e resiliente..

Aiuta anche a prendere coscienza del momento critico in cui inizi a capire dove.

l'altra persona sta in piedi riguardo al proprio percorso verso l'agilità mentale..

Questo ti aiuta ad adattare la tua mentalità, le aspettative, i comportamenti e la tua strategia di comunicazione.

sostenere gli altri e vedere che il punto di vista dell'altra persona è reale quanto il tuo..

Ogni persona richiede il proprio tempo, spazio e bisogni quando si tratta di migliorare i propri.

agilità mentale e iniziare a concentrarsi su vantaggi reciproci e progressi condivisi..

Se capisci questo, puoi anche prendere coscienza dei tuoi punti ciechi e concentrarti su di essi.

modo in cui gli altri valutano le situazioni..

I tuoi superpoteri riguardano l'adeguamento della tua mentalità per aumentare la tua empatia e comprensione.

dell'altra persona in modo da poter guidare gli altri in base ai bisogni dell'altra persona..

Ciò migliorerà le tue capacità di leadership e consentirà l'ingrandimento della tua comunicazione.

oltre il livello empatico..

Qualcosa di cruciale nelle aziende a tre valori è necessario per costruire un progresso condiviso..

In sintesi, le fasi a destra consentono di creare un terreno comune che lo consente.

altri per sviluppare e costruire una capacità collettiva di comprensione che consenta a tutti nell'azienda ad avere livelli più elevati di agilità mentale di fronte a un cambiamento accelerato..

Immagino ti stia chiedendo come costruire indicatori per l'agilità mentale..

Un modo è utilizzare ciascuna delle fasi e valutarle in modo indipendente..

Ad esempio, la facilità con cui un team o un individuo può valutare quello di un'altra persona.

fatti usando una scala da 0 a 4 o l'intervallo che preferisci, allora potresti fare lo stesso con.

prospettive, emozioni e valori..

Un'altra opzione è combinare queste quattro fasi in un'unica metrica..

Più alto è il punteggio, più sei vicino alla fase del valore o alla ristrutturazione..

Più basso è il punteggio, più sei vicino al livello dei fatti, che si traduce in meno.

agilità mentale..

Puoi anche utilizzare altri approcci, come misurare l'adattabilità delle persone al cambiamento,.

il livello di conflitto quando le situazioni cambiano inaspettatamente, ecc..

La chiamiamo mutevolezza nell'agilità aziendale..

Lo misureremo indirettamente, come il tempo necessario per raggiungere la stessa innovazione.

o il valore aziendale che avevano prima dell'interruzione..

Puoi misurare l'agilità mentale in modo scientifico, e questo è qualcosa che puoi considerare.

anche..

Diamo un'occhiata ad alcuni esempi di quali indicatori puoi utilizzare per misurare l'agilità mentale..

Misura i quattro stadi dell'agilità mentale in modo indipendente..

Trova un indicatore per ogni fase..

Valutare il tempo per adattarsi alla nuova realtà..

Usa altri modi per misurare l'agilità mentale..

Ci auguriamo che tu l'abbia trovato utile..

Grazie Erich, e tu per averci dato l'opportunità di spiegare tutto questo..

Ricorda che l'agilità mentale non è un punteggio, ma un approccio che ci permette di migliorare.

decisioni quando si aiutano persone, team e aziende che richiedono maggiore resilienza.

e adattabilità al cambiamento e aiutarti a costruire progressi condivisi..

Sei stato fantastico oggi..

Abbiamo molto da imparare nei prossimi capitoli, come i profili NeuroX da capire.

come le neurocapacità possono aiutare le persone quando sono esposte a esponenziali o accelerati.

cambiamento, le società a tre valori, che è una nuova concezione di come costruiscono le organizzazioni.

valore quando sono esposti a cambiamenti costanti o ad alta incertezza..

Vuoi saperne di più sull'agilità aziendale?.

Arrivederci..