

Quindi c'è qualcosa che vi mostrerò oggi, che è la scienza del cambiamento accelerato..

E ti spiegherò... tu dirai, oh, ora capisco perché ho molti problemi con i framework..

Molti di voi utilizzano il framework "SAFe", o utilizzano il framework "SCRUM", o utilizzano i propri approcci ora..

Il problema qui è se non capisci la scienza alla base del cambiamento accelerato,.

e non capisci come influisce sulle persone, allora dovrai lottare con questo..

Ora, alcune delle cose che probabilmente sono successe negli ultimi due anni, specialmente dopo il COVID,.

è che inizi a vedere le aziende in modo più aggressivo che cercano di competere sui mercati, licenziando persone,.

cercando di competere e cercando di fare più pressione sulle persone..

Ci sono molte interruzioni, quindi forse le cose cambiano da una settimana all'altra, ecc..

Ora, ho buone notizie per te. Abbiamo una soluzione per queste situazioni..

Ho un'altra notizia che potremmo o non potremmo voler sentire,.

è che se non aggiungi la scienza del cambiamento accelerato nei tuoi quadri esistenti, avrai difficoltà con questo..

Quando parlo di framework esistenti, parlo di framework "SAFe", e in particolare di "SCRUM"..

SAFE e SCRAM, quando inizi a leggere il libro, chi ha iniziato a leggere il libro?.

Qualcuno ha iniziato? O non ancora?.

Oh, Ronny, non l'hai fatto. E come hai iniziato a leggere il libro? Non ancora? Non hai avuto tempo?.

Sfortunatamente, non ho potuto provare, ma non sono riuscito a scaricarlo..

Oh, non puoi. Per motivi legali, non puoi, ma poi puoi ottenere quello per Kindle..

Penso che sia \$ 3. Sfortunatamente, non abbiamo un accordo con Amazon, ma puoi ottenere la versione Kindle..

Ora, ricorda che se superi tutti i test, quando avrai l'esame finale,.

diventi un professionista certificato di agilità aziendale e accedi all'università coprendo il tuo esame..

Ora, l'accelerazione del cambiamento del mercato, il gioco, perché la maggior parte dei framework sono,.

Penso che sarà davvero interattivo..

Quindi lasciami, copierò dal libro e lo farò dal vivo..

Quindi sostanzialmente cambierò questa conversazione..

Fondamentalmente, ora sto copiando uno dei grafici, che è la matrice trivalore..

E poi cercherò di spiegare alcuni dei nostri partner, uno dei nostri partner in Argentina..

Stavamo lavorando con lui, si chiama Walter Schraver..

Stavamo lavorando, ha lavorato per una grande società di consulenza in Argentina..

Fondamentalmente è sempre incaricato di trattare con le aziende..

Ha usato questo per spiegare a tutti come è cambiata la situazione e come stanno le cose in questo momento, come si stanno evolvendo le cose..

E poi lo userò adesso. Quello che sto facendo ora, non lo vedi,.

ma quello che sto facendo è copiarli nelle presentazioni..

Quindi sto creando la presentazione in questo momento..

Quindi ti mostrerò qualcosa che è la matrice trivalie..

Fammi vedere. Eccoti. Non so perché non è aggiornato..

Fammi provare a vedere cosa sta succedendo qui..

Oh si. Ok, ti mostrerò la matrice trivalie..

Quindi puoi dire che diavolo è questo?.

Va bene, quindi lato sinistro. Iniziamo con le basi..

Questo è in alto a sinistra, in alto a destra. La nostra azienda è focalizzata sulle entrate..

E queste aziende, e prima che inizi, puoi essere d'accordo e puoi anche non essere d'accordo con questo. Questa è vita..

Quindi l'azienda si è concentrata solo sulle entrate. Cercano di ottimizzare qualunque cosa facciano..

Prendono un flusso di valore, prendono un gruppo di persone e cercano di ottimizzarlo..

Ora, qualunque cosa faccia l'azienda, cercano di ottimizzarla..

Generalmente parlano di risorse invece che di persone..

Cercano di proteggere le loro entrate e aumentare le entrate..

E cercano massicciamente di ridurre i costi. Ecco cosa sono queste aziende..

Quindi, quando il mercato accelera, queste aziende si trovano nella posizione peggiore di sempre..

Perché un'azienda incentrata sul profitto,.

generalmente cercano di concentrarsi sulla riduzione dei costi tutto il tempo..

Ora, ovviamente, c'è un problema qui è quando il mercato accelera,.

hai bisogno di molta creatività su come risolvere le situazioni..

E poi la maggior parte di queste aziende funziona come una macchina..

Si concentrano, hanno questi paradigmi di organizzazioni come una macchina..

Quindi pensano che, vedi, oh, licenziamo questa squadra, risparmiamo dei soldi,.

ma stanno anche distruggendo questa conoscenza condivisa..

Queste aziende si trovano nello scenario peggiore quando il mercato accelera..

Cosa significa che il mercato non accelera?.

Bene, significa che il numero di situazioni che vivi e cambia.

sono molto più alti di prima..

E concretamente parlano di perturbazioni del mercato..

Può interrompere il tuo mercato. Il tuo mercato può essere sconvolto,.

e possono interrompere il tuo prodotto..

Ora parlerò della differenza tra i framework attuali.

e interruzione del prodotto e interruzione del modello di business,.

che è un'idea completamente diversa..

Quindi ci va bene con l'angolo in alto a sinistra?.

Tutti, credo, lavorano in un'azienda che sta cercando di concentrarsi sulle entrate..

Ora, sul lato sinistro, abbiamo i modelli basati su principi agili,.

e questo è ciò che chiamiamo agilità classica..

Ora, l'agilità classica arriva dal 2000..

Nel 2000 ci sono un paio di cose molto importanti da capire..

Primo, mercato a quel tempo, non era come adesso,.

con l'intelligenza artificiale, i cicli di lavoro brevi, la follia, erano completamente diversi..

Secondo, il gruppo di ragazzi, e dico ragazzi perché erano tutti maschi,.

il gruppo di ragazzi era molto intelligente, ma provenivano dalla tecnologia dell'informazione..

Quindi ci mancano molte parti della neuroscienza del cambiamento, della psicologia e di altre aree..

E la terza cosa è che erano solo maschi di due o tre paesi,.

e il mondo è veramente globalizzato ora,.

e nelle organizzazioni, cerchiamo equità, diversità e neurodiversità..

Quindi, in un luogo in cui abbiamo equità, diversità e neurodiversità, le idee fluiscono..

Ora, l'agilità classica è limitata..

Ora, abbiamo iniziato a costruire in cima a questo, abbiamo framework come framework "SAFe" o framework "SCRUM",.

hanno cercato di adattarsi..

Ora, anche se si adattano e migliorano, poggiano sulle stesse basi..

Quindi sono incentrati sul cliente e cercano di deliziare i tuoi clienti,.

fornire, sai, concentrarsi sul cliente..

Ora puoi dire, Erich, cosa c'è di sbagliato in questo?.

Ok, quindi questo è ciò che chiamiamo società unvalue..

Le società unvalue si basano su un tipo di valore..

In realtà hanno più tipi di valore,.

ma alla fine della giornata, quando devono prendere una decisione, si concentrano su uno di loro..

Quindi le aziende al vertice si concentrano su, sai, se ho bisogno di fare soldi,.

Non ho altra scelta, licenzio le persone..

Azienda in alto, in basso, se devo finire un prodotto.

perché devo portare più valore al cliente,.

e ho bisogno di portare i miei dipendenti nei fine settimana, o molti fine settimana al lavoro,.

Li porterò..

Siamo contenti di questa spiegazione?.

E riesci a sentirmi bene?.

Dammi un pollice..

Ok, qualcosa che hai anche qui è, abbiamo questa reazione qui..

Fammi vedere se riesco a metterlo..

Non lo so, funziona..

Sì, funziona..

Quindi hai le reazioni che puoi usare..

Va bene, quindi questa è la prima cosa..

Ora, il problema è, beh, ci sono diversi problemi..

Prima di tutto, e voglio che tu lo ricordi,.

non puoi risolvere il problema con qualcosa che originariamente ha creato parte del problema..

Giusto?.

Quindi l'attenzione alle entrate è molto buona, ma crea un problema..

E qualche problema che puoi vedere nelle aziende,.

licenziare massicciamente le persone al momento..

Incentrato sul cliente, crea anche altri problemi..

Quando ti concentri così tanto sul cliente, non ti concentri su altre aree dell'azienda,.

e potrebbe creare una cultura disfunzionale..

Ovviamente, se non ti concentri sul tuo cliente, la tua azienda non funziona..

Quindi l'idea è di creare un equilibrio..

Ora, mentre ci spostiamo verso un mercato accelerato,.

poiché i mercati stanno accelerando, ti mostrerò presto come hanno accelerato i mercati..

Quindi quello che è successo qui è che fai lavorare di più le persone,.

perché devi offrire di più ai tuoi clienti,.

metti molta pressione sulle persone..

In secondo luogo, se sei in cima al profitto, licenzi le persone..

Ora, le aziende sembrano grandi tra questi due..

Quindi devi tenere presente che le aziende incentrate sul cliente,.

quando hanno molta pressione, tendono a spostarsi nel quadrante superiore..

Guarda cosa è successo con Google, Netflix o altre società..

Dall'altro lato, amiamo i nostri dipendenti, amiamo la nostra gente,,  
e poi all'improvviso, da un giorno all'altro, licenziano 120.000 persone..  
Siamo contenti di questa spiegazione?.

Qualche domanda sulla sinistra?.

Credi che mi manchi qualcosa qui, Greg, se stiamo andando a destra?.

Sto solo spiegando la società Univalue, e questo è il modello trivalue..

La mano sinistra è un Univalue..

Alla fine della giornata, l'azienda si concentra su un tipo,,  
anche se ci sono più valori..

Alla fine della giornata, quando l'azienda ha molta pressione,,  
vanno per un tipo di valore..

Ora, a cosa ci spostiamo, come puoi vedere sul lato destro,,  
è bassa incertezza nel mercato lineare,,  
che non hai interruzioni..

Potresti avere qualche interruzione, ma in questo mercato,,  
quando hai un'interruzione, per te è un'eccezione..

Qualcuno ha rilasciato un prodotto che ora è gratuito,,  
ma poi non accadrà più..

Beh, come te, non succederà' piu'..

Poi, quando ci spostiamo sul lato destro,,  
non puoi risolvere il problema di ciò che stai vedendo ora nelle organizzazioni.  
senza modificare il modello finanziario e di creazione di valore..

Uno dei maggiori problemi di fallacia qui,,  
Spero di aver detto le parole giuste in inglese..

A volte faccio le parole,,  
è che possono risolvere qualcosa con qualcosa che ha creato,,  
originariamente hanno creato il problema..

La centralità del cliente ha iniziato a utilizzare cicli di lavoro brevi.

e ha creato un'accelerazione nel mercato,.

e più innovazione con il pensiero progettuale, ecc..

Ciò ha creato anche altri problemi..

Non puoi davvero risolvere il problema con lo stesso,.

se tutto quello che hai al tuo posto,.

e probabilmente ti è capitato, è un martello,.

vedi tutto come un chiodo..

Probabilmente è successo a te,.

provare a fare qualcosa con loro, sai,.

quanti coltelli l'ho rotto,.

cercando di scopare,.

perché non avevo un cacciavite,.

Ho provato a fregare qualcosa, ho rotto la punta del coltello..

Quindi, probabilmente è successo a te..

Ok, quindi, prima di tutto,.

una volta compreso che il mercato ha accelerato,.

tu potresti,.

sì, certo, puoi condividere nel gruppo WhatsApp.

qualsiasi testo qui..

Puoi anche condividere queste idee se vuoi su LinkedIn..

Puoi fare catture degli schermi..

Quindi, gli schermi possono essere distribuiti gratuitamente,.

elaborare..

Inoltre, se vuoi scrivere qualche articolo,.

contattaci, potremmo anche pubblicarlo.

nella nostra newsletter..

Quindi, una volta compreso che il mercato si sta comportando diversamente,.

Vi mostrerò in pochi minuti come si comportano.

e i numeri, ecc..

Devi capire che il valore del modello di creazione,.

come le aziende creano valore,.

e come non hanno bisogno di cambiare..

Qualsiasi compagnia nel lato sinistro,.

dove sentono molta pressione,.

anche se sono focalizzati sul cliente,.

si spostano nel quadrante superiore e iniziano a licenziare le persone..

Scriverò con la traduzione di sinistra..

SÌ?

Sembri molto serio oggi?.

Cosa ne pensi Greg?.

Sembrano tutti molto seri oggi..

Dio mio..

Ok, quindi proviamo a passare a quello successivo..

Quindi, sul lato destro,.

abbiamo un modello diverso, come creiamo valore..

Quindi, si chiama compagnia Trivalue..

Ho lavorato a lungo su questo modello..

Sulla società trivalore,.

l'idea è semplice e c'è molta scienza nel libro,.

la psicologia dietro, i tipi di agilità,.

e ho visto che c'erano un sacco di....

Dicevamo dei livelli di sostenibilità..

Va bene? Fammi copiare da....



Sto solo copiando qui dal libro..

sto creando le diapositive,,

dove ti parlo e sono anche....

Sto anche riutilizzando alcune diapositive che avevo..

Quindi, lasciami aggiungere un'altra diapositiva qui,,

e poi torno a questa diapositiva..

Fammi copiare un grafico ora..

Quando ho iniziato a parlare di livelli di sostenibilità,,

Penso che la maggior parte di voi fosse davvero, davvero interessata a saperlo.

sui livelli di sostenibilità..

E penso che una delle cose importanti sui livelli di sostenibilità,,

lascia che ti mostri quali sono i livelli di sostenibilità molto, molto rapidamente..

Non entrerò nei dettagli..

Ti mostro lo screenshot, così sai di cosa sto parlando..

L'agilità aziendale ha sei diversi tipi di sostenibilità..

L'agilità aziendale è un ecosistema, non un framework..

Un quadro ha una parte molto certa..

L'agilità aziendale ha sollevato tutti questi problemi..

L'agilità aziendale può essere collegata a qualsiasi framework,,

e tutti i concetti, le idee ei modelli.

abbiamo nella raccomandazione del libro.

per le persone che usano safe as-cram e altri..

E i livelli di sostenibilità, se sei interessato a saperne di più,,

questo è ciò che l'altro quadro è chiamato livelli di maturità,,

e puoi vedere dove si trova la tua azienda..

Quando identifichi quale livello di maturità,,

livello di sostenibilità è la tua azienda,,

allora puoi iniziare a capire cosa fare..

Ora nel libro si parla anche di psicologia dell'impresa..

quanto sono sicuri, quanto sono flessibili..

quali aree migliorare, quali tecnologie hanno, eccetera..

Quindi sai come spostare un'azienda da una all'altra..

Ok, allora torniamo indietro..

Qualche domanda sulla sinistra prima di passare a destra?.

NO? Va bene..

Ok, allora, mentre il mercato accelera,,

l'incertezza è davvero alta..

Quindi cambia il modo in cui devi affrontare l'incertezza..

Scusa, Erich, non solo stiamo vedendo la scienza del cambiamento accelerato,,

non stiamo vedendo diapositive sulla sostenibilità, se è quello che stai mostrando..

Oh, sì, sono tornato a quello precedente..

Stai rivedendo l'azienda Trivaluè?.

Sì? Ok, sì, sono tornato a quello precedente..

Era solo qualcosa che volevo mostrarti, connettermi con quello..

Grazie Greg per questo..

Fammi sapere se non sono sulla diapositiva giusta..

Quindi, mentre i mercati accelerano, il problema è un framework come Scram o Safe,,

cercano di concentrarsi eccessivamente sul cliente e cercano di offrire di più,,

e cercare di mettere qualcosa di più veloce sul mercato,,

e iniziare a creare pressione sulle persone e su determinate strutture..

Sicuro è l'integrazione, e ci sono altri framework,,

ma la maggior parte dei framework sul lato sinistro è quella che chiamiamo agilità classica,,

o provengono da quelle teorie..

Ora, se presumi di non poter risolvere il problema con lo stesso strumento,,

quindi devi trovare altri strumenti..

Ora, mentre ti sposti sul lato destro, abbiamo la società Trivalue..

La società Trivalue ha tre tipi di valore,.

e i tre tipi di valore sono ugualmente importanti,.

che è il valore del cliente, il valore del benessere della forza lavoro e il valore dell'azienda..

Non ho intenzione di andare molto in profondità in questo,.

ma abbiamo anche dimensioni in ognuno di questi..

Quindi abbiamo una specie di OKR per misurare ognuno di questi, giusto?.

E puoi trovarli nel capitolo 8..

Capitolo 8, ha tutti gli OKR di ciò che misuri..

Ora, ci sono due cose che le aziende devono sapere.

quando si ha a che fare con il mercato accelerato..

È presente, come mi occupo se c'è un'interruzione nel mercato ora,.

e la mia gente è tutta nervosa, non sa cosa fare,.

e qualcuno ha rilasciato un prodotto in concorrenza con il mio prodotto,.

forse tre è meglio del mio, e il secondo è pensare al futuro,.

come affronto le interruzioni future,.

come come preparo il mio essenziale per il futuro..

Questo è ciò che si chiama pensiero futuro..

C'è un capitolo enorme, è il capitolo 9..

OK, e il pensiero futuro, se stai usando questo tempo per pensare, è un'evoluzione..

Ora, direi anche, oh, Greg ha il libro..

Ora, sfortunatamente, mostra le dimensioni del libro..

Ho iniziato a scrivere questo libro a 20 pagine,.

e poi sono finito con un libro enorme, enorme..

Va bene, quindi se riesci a metterlo su carta,.

prendilo su carta perché puoi evidenziarlo..

Stiamo ottenendo zero profitti ora dal libro,,  
solo per, sai, ci sono molte persone che conosciamo,,  
hanno perso il lavoro e noi cerchiamo di aiutarli..  
OK, quindi dopo aver detto questo, la società Trivalve ha OKR,,  
quindi puoi chiamarlo OKR, Spot Indicators,,  
e poi abbiamo anche quelli che chiamiamo Futures, giusto,,  
e Futures ha a che fare con il futuro..  
Non ho intenzione di andare così in profondità in questo,,  
ma c'è un intero, intero percorso in quel modo..  
Potremmo fare diversi workshop se sei d'accordo..  
Ora, mentre ci spostiamo a destra, ci sono due comportamenti.  
che le aziende devono fare e devono sentirsi a proprio agio al riguardo..  
Il primo, quando sei sul lato sinistro.  
e tu usi la Mischia della Cassaforte, la Mischia della Cassaforte.  
può gestire interruzioni nei prodotti..  
Quindi qualcuno crea un prodotto migliore, quindi metto più innovazione..  
Ma Scrum of Safe, o qualsiasi altro sul lato sinistro,,  
non può affrontare l'interruzione del modello di business..  
Quindi abbiamo due tipi di interruzioni..  
Interruzione del prodotto e interruzione del modello di business..  
L'interruzione del prodotto è che qualcuno ha messo qualcosa di meglio.  
del mio prodotto o, sai, ho cambiato il prodotto,,  
Offro qualcos'altro..  
Ora, cos'è l'interruzione del modello di business?..  
L'interruzione del modello di business è che stavo creando scarpe,,  
e poi qualcuno ha iniziato a portare scarpe da altri paesi..  
È un decimo del prezzo delle mie scarpe e sono di migliore qualità..

Quindi non posso continuare a vendere scarpe..

Non posso cambiare il modello di business..

Quindi, quando cambi il modello di business,.

Enterprise AGD ha 12 principi basati sulla scienza..

Penso sia il principio 11 o 12..

Ti insegna come trattare con i mercati adiacenti..

Quindi stai producendo qualcosa in un mercato..

Qualcuno sconvolge il tuo mercato..

Devi trasferirti in un altro mercato..

Il modo migliore è trasferirsi in un mercato adiacente..

che sono molto simili..

Lì forse non puoi più produrre scarpe,.

ma puoi produrre stivali o qualcosa di simile..

E usi le stesse abilità,.

non è necessario licenziare le persone..

Va bene, ne parlerò forse in futuro..

Ora, questi sono i due comportamenti che vuoi vedere.

in un'azienda esporta verso il cambiamento esponenziale,.

che è la capacità di essere in grado.

per ricreare il modello di business..

Quindi il mio modello di business non funziona più..

Ho bisogno di ricreare..

Quindi forse stavo vendendo un pezzo di software.

e quel pezzo di software ora è gratuito..

Tutti offrono gratuitamente..

Non posso andare avanti in quella direzione.

altrimenti fallirò, giusto?.

Ora la maggior parte delle aziende sul lato sinistro,.  
quando sono esposti a una situazione come questa,.  
la prima reazione è licenziare le persone..  
Guarda cosa ha fatto Google quando ha chattato con GPD..  
Licenziano migliaia di persone..  
Ora parlerò delle onde tra pochi minuti..  
Guarda a che punto siamo, abbiamo mezz'ora in più..  
Quindi ricordati di muoverti..  
Mi alzerò solo più tardi per muovere il mio corpo..  
Ho solo bisogno di ossigenarmi..  
Quindi sentiti libero di fare lo stesso..  
Quindi, nelle aziende in cui il modello di business viene interrotto,.  
se sono sul lato sinistro,.  
generalmente licenziano le persone, ok?..  
Sul costo ridotto o come un'azienda per cui lavoro,.  
non potevamo stampare più di X pagine al mese.  
perché sai, questo tipo di situazione cittadina,.  
volevano risparmiare sulla carta..  
Quindi questo è, questo tipo di cose di forza.  
che iniziano ad accadere nelle aziende..  
Ora, comportamento, due comportamenti di cui abbiamo bisogno nelle aziende.  
esposto a un cambiamento accelerato è.  
essere in grado di ricreare il modello di business..  
Questo non è lo stesso che interrompere il tuo prodotto..  
Quindi safe e scrum possono gestire l'interruzione del prodotto,.  
ma non possono affrontare l'interruzione del modello di business..  
Quindi, ciò che significa è adattarsi strategicamente alla nuova realtà..

E i mezzi strategici si adattano anche in modo sostenibile..

E ancora, qui dobbiamo prenderci cura della tua forza lavoro,.

la tua azienda e il tuo cliente..

E la seconda cosa è cercare di sconvolgere l'intero mercato..

Cerca di creare cose che sconvolgano il mercato..

Questi sono due comportamenti che sono necessari in,.

quando parliamo di mercato esponenziale.

e non puoi ottenerlo, ok?.

Non andrò troppo in profondità con questo,.

ma abbiamo anche un'agilità aziendale,.

qualcosa chiamato i tre risultati universali.

dell'agilità aziendale..

Spieghiamo anche come incorporare questo.

nei tuoi quadri..

Ed è sempre innovativo, sempre pronto,.

sempre reattivo e sempre innovativo..

Questo è quando stavamo cercando di parlare.

tipo di OKR di alto livello..

Ci sono solo tre OKR che si applicano a qualsiasi azienda,.

non importa cosa, che tipo di azienda è, giusto?.

E questo è ciò che chiamiamo i tre risultati universali.

dell'agilità aziendale..

E ci aiuta ad allinearci dove siamo..

E c'è un intero capitolo sulla psicologia.

di tutti questi tre..

Questi sono sempre pronti..

Ok, fantastico, lo dici perché sai,.

Voglio sentirlo per me stesso..

SÌ..

Vai per il, abbiamo tre valori universali..

È sempre pronto..

Risultati, risultati, risultati..

Scusa, risultati..

Sempre pronto..

Sempre, qui è davvero mattina..

Sempre reattivo e sempre innovativo..

E quando si parlava di sempre pronto,.

è prontezza nei confronti delle persone e dell'azienda..

Ma abbiamo fatto molte ricerche..

Gli esseri umani non sono preparati per i cambiamenti esponenziali.

nel mercato..

Quindi abbiamo dovuto fare molte ricerche sulle neuroscienze.

da provare, ciao, Irina, come stai?.

Sono nel, sono qui solo per dire.

È un'altra partner dell'università di agilità aziendale..

È nella Macedonia del Nord..

Ciao a tutti..

Ciao gente,.

Volevo solo interrompere questa conversazione tra due persone.

perché è una cosa che mi è venuta in mente.

quando Greg ha detto sempre pronto, sempre reattivo.

e sempre innovativo..

Questo è ciò che Greg in realtà è..

È sempre pronto, anche alle 2 del mattino per il nostro gruppo..



E sempre reattivo e sempre innovativo..

È un vero piacere lavorare con Greg per tutti gli anni..

Quindi, se vi interrompiamo ragazzi, io sono ancora lì..

No, questo è molto, molto importante.

perché è molto importante quello che dice Irene..

Uno dei problemi dell'azienda.

è così che fai in modo che le persone siano sempre pronte..

Perché ha bisogno, abbiamo fatto molti studi.

e abbiamo molto studio..

Vedrai nel libro, Neuroscienze,,

di come puoi venire e avere persone sempre pronte.

con bassi livelli di stress..

Questa è la chiave perché quando le persone iniziano a sentirsi stressate,,

la quantità di cortisolo nel cervello aumenta..

E poi c'è il numero del principio del cambiamento accelerato..

Uno avrebbe 12 principi di cambiamento accelerato.

nell'agilità aziendale,,

che ti consente di creare i tuoi framework..

E quello dice che quando i livelli di cortisolo aumentano,,

la persona sente lo stress,,

sono in grado di vedere prospettive diverse..

Ora, quando le persone iniziano a sentirsi stressate,,

diminuisce l'innovazione e diminuisce il valore aziendale.

e le persone iniziano a combattere e proteggersi..

Che questo è per un altro,,

abbiamo così tante cose di cui possiamo parlare..

Ok, quindi è sempre pronto..

Significa la capacità di un'organizzazione.  
di persone per essere in grado di essere pronti per qualunque cosa accada..  
E questo richiede la scienza del cambiamento accelerato..  
Se non capisci la scienza,.  
non puoi avere persone sempre pronte al cambiamento..  
Perché essere sempre pronti al cambiamento,.  
significa avere livelli più bassi di cortisolo.  
e lo stress tutto il tempo..  
Ok, ma andiamo avanti..  
Non voglio restare qui per sempre..  
Ok, quindi,.  
conferma solo che puoi vedere ora.  
come è aumentata l'intelligenza artificiale.  
negli ultimi anni..  
Puoi vedere che?..  
Ok, quindi sul lato destro c'è,.  
sul lato sinistro,.  
abbiamo alcune delle curve.  
che sembrano crescere lentamente..  
E gli altri stanno crescendo in modo leggermente lineare.  
all'inizio..  
Ma poi, quando è iniziato il riconoscimento delle immagini,.  
puoi vedere il riconoscimento delle immagini.  
inizia ad essere esponenziale, giusto?..  
E se vedi sul lato destro,.  
comprensione della lettura e comprensione della lingua.  
è doppio esponenziale..

Quindi immagina che quelle tecnologie,.

il numero di interruzioni che si stanno creando nei mercati,.

nelle vostre aziende..

Quindi hai a che fare con qualcosa,.

e poi due giorni dopo hai a che fare con qualcos'altro.

e questo inizia ad accelerare..

Qualche domanda su questo?.

Qualcosa che volevi aggiungere qui?.

Quindi questo genera impatto nella tua azienda..

Quindi più la tecnologia diventa esponenziale,.

più la tua gente avrà bisogno di cambiare e adattarsi..

Ma poi se non capisci la scienza.

del cambiamento accelerato e delle neuroscienze del cambiamento,.

allora è molto difficile..

E le procedure, le strutture, eccetera, giusto?.

Ora, è qui che è iniziato tutto..

Quindi è qui che è iniziata questa presentazione..

Fammi vedere l'ora..

Finiremo tra 15, 20 minuti..

Va bene, quindi questo è ciò che chiamiamo onde..

Se lavori in uno scam o al sicuro.

o qualsiasi altro framework simile,.

hai bisogno, hai uno sprint,.

e poi finisci qualcosa,.

rilasci qualcosa sul mercato,.

e poi inizi a ricevere, e questo genera onde..

Se presti attenzione ai comportamenti nelle aziende,.

c'è ripetitivo, giusto?.

Quindi è come un'onda..

Quindi sei in cima,.

le persone si stanno affrettando cercando di trovare il requisito.

di qualsiasi cosa, allora c'è uno sviluppo,.

poi ci sono alcuni problemi..

Ma queste onde sono sempre simili, giusto?.

Più, meno, genera certe onde..

E queste onde sono come se fossi un surfista..

Puoi surfare le onde..

Ora, il problema è quando ti muovi.

a mercati esponenziali,.

le onde sembrano così,.

come questo..

Ignora semplicemente qual è l'obiettivo generale e l'obiettivo della disciplina..

Ma poi, non sono così..

Quindi la differenza tra un evento.

e l'altro è molto, molto grande,.

il che significa che sto producendo qualcosa.

e potrei avere un'interruzione qui..

Non ho idea di come risolverlo..

E poi lo risolvo,.

e poi c'è un'interruzione,.

ma ora la differenza è maggiore, giusto?.

Quindi guarda questo..

Immagina di essere nel mare,.

sei un surfista,.

probabilmente puoi navigare su questo..

Non puoi navigare su questo, vero?.

Ora, nel libro, parliamo del cervello.

e due diversi tipi di focus che hanno le persone.

quando è successo questo genere di cose..

non andrò in profondità,.

ma l'idea è che queste onde producano anche azioni.

in azienda, comportamenti, richiesta di requisiti,.

domanda di cose..

Ma poi la domanda tra ciò di cui hai bisogno.

e quello che hai è molto grande..

Nel precedente, puoi navigare..

Siamo d'accordo con questo?.

Sto cercando di essere molto semplice con la spiegazione..

È chiaro le onde?.

Quindi un esempio è che stai producendo qualcosa,.

stai usando Safe for Scrum,.

e poi qualcuno, un cliente ha messo gratuitamente un prodotto come il tuo,.

e un altro cliente ha messo un prodotto che è 10 volte migliore,.

ed è un decimo del tuo prezzo..

Questo è il primo modo..

E poi trucchi in maniera massiccia.

per cercare di ottenere qualcosa di meglio,.

e poi all'improvviso succede,.

ma ora è ancora più grande..

Quindi crea queste onde..

Quindi queste onde, non puoi navigare queste onde.

con i quadri attuali..

E questo è ciò di cui abbiamo bisogno,.

la scienza del cambiamento accelerato e nuove idee di modelli..

Ora, l'agilità aziendale non è un framework,.

non è come Safe..

L'agilità aziendale è un concetto completo,.

modello organizzativo, sociale e di business.

che consente alla tua azienda di adattarsi,.

per accelerare il cambiamento.

e condizioni di mercato esponenziali,.

dando priorità al benessere della forza lavoro,.

le esigenze dei clienti e il valore complessivo dell'azienda..

Quindi qual è la differenza tra un ecosistema?.

Quindi l'agilità aziendale è un ecosistema,.

e un quadro..

Beh, stavo parlando con Davis molti anni fa,.

e siamo d'accordo che se vogliamo risolvere molti dei problemi.

stiamo avendo una situazione,.

stiamo avendo ora, non puoi avere una struttura rigida, giusto?.

Devi avere qualcosa come un puzzle,.

dove hai un framework più piccolo.

di quanto si collega o si scollega,.

sai, ti colleghi quando ne hai bisogno..

Ora, molti di questi, i modelli di struttura che abbiamo creato,.

puoi inserirli nella tua realtà esistente,.

anche se è al sicuro, in rimescolamento o altro..

Quindi ti faccio un esempio..

Immagina un'azienda,.

e questo è qualcosa che stavamo discutendo nel gruppo,.

dove i leader non possono fallire..

Non pensano che fallire sia un bene, giusto?.

Bene, abbiamo molte ricerche.

in termini di qualcosa chiamato umiltà intellettuale..

E ora lo sappiamo.

come aumentare l'umiltà intellettuale nei leader..

Abbiamo un framework chiamato Lighthouse Model..

Quindi quello che fai è prendere questo framework.

e lo colleghi,.

non importa se sei al sicuro o sei in uno scrub..

Giusto?.

I modelli e il framework possono essere inseriti in qualsiasi situazione..

E perché è un ecosistema?.

È un ecosistema perché ha un impatto su tutto, giusto?.

Completamente, e poi stiamo parlando di burnout..

Chi ha detto questo?.

Lasciatemi parlare del burnout..

Sei stato tu, Greg?.

Greg, sì..

Parliamo quindi di esaurimento..

E poi stiamo esaurendo molte delle risorse..

Quindi tutto è interconnesso..

Non puoi risolvere il problema con i modelli esistenti..

Quindi l'agilità aziendale ha un aspetto super olistico..

E quando vai al capitolo otto alle nove,.

e impari a conoscere gli indicatori spot,.

impari a pensare al futuro..

E quando vai, anche il capitolo sei,.

il principio del cambiamento accelerato 12.

che ti permettono di creare il tuo framework..

Perché una delle cose che volevamo con l'agilità aziendale.

affinché i consulenti siano in grado di creare i propri framework,.

personalizzati per l'azienda..

Come fai a sapere se funzionerà?.

Bene, quello che ho deciso è di creare 12 principi..

Se segui questi principi,.

o alcuni di quei principi,.

puoi creare qualsiasi framework desideri per i tuoi clienti..

E funzionerà bene..

Va bene..

Siamo stati chiari con la spiegazione finora?.

Si tutto bene..

Sì, basta così..

Bilancio,.

eh,.

bilancio,.

disse,.

non c'è da stupirsi che siamo una società esausta.

da tutte queste onde di cambiamento..

Si Esattamente..

Esattamente..

E questo è ciò che ha prodotto..



Avere queste onde produce esaurimento,.

produrre massicci licenziamenti..

E guarda cosa ti dico lo schema..

E sapevo che lo schema è il licenziamento di Google.

100000 persone.

E poi due mesi dopo,.

avevano bisogno di riassumere le persone..

Giusto?.

Perché succede è perché i mercati si stanno spostando..

E poi probabilmente avrai di nuovo bisogno di queste abilità..

Ma mentre si muovono e vanno nel panico,.

si spostano verso il,.

ti ricordi la matrice trivale,.

si spostano verso l'alto..

Giusto?.

Quindi la maggior parte delle aziende,.

quando licenziano qualcuno,.

a meno che non si trovino in una situazione molto brutta,.

probabilmente potrebbero aver bisogno di licenziare nuovamente e riassumere quelle persone..

Va bene..

Quindi andiamo avanti..

Non ho idea di cosa stia succedendo..

Quindi, dopo aver compreso l'agilità aziendale.

è un ecosistema,.

Mi sento molto meglio..

Perché so che non succederà.

basta risolvere i problemi del software..

Non mi permetterà solo di correre meglio..

E non me lo permetterà solo.

per ridurre gli sprechi nella mia azienda..

Va bene?.

O senza usare nomi,.

Non lo menzionerò solo in questo..

Quindi è un ecosistema..

Ora, una delle cose importanti.

Volevo citare qui,.

e penso che mi manchi,.

parlerò di questo,.

ma mi manca qualcosa qui,.

e lo menzionerò prima..

Quindi alcune persone mi chiedono,.

qual è la scienza dell'accelerazione del cambiamento?.

La scienza dell'accelerazione del cambiamento nell'agilità aziendale.

è un intero argomento..

Ok, questo è come,.

Ho finito con un libro sulla cipolla..

In un libro sulla cipolla,.

se entri in qualcosa,.

e poi sei finito in qualcos'altro..

Quindi la scienza dell'accelerazione del cambiamento.

è ciò di cui hai bisogno per aiutare le tue aziende.

per affrontare una nuova situazione, giusto?.

Ora, la scienza dell'accelerazione del cambiamento.

ha tre diverse aree..

Neuroscienze del cambiamento,.

dove devi capire.

come reagisce il cervello per accelerare il cambiamento..

Il cervello non reagisce allo stesso modo.

al cambiamento lineare che accelera il cambiamento..

Il tipo di strutture di cui hai bisogno in azienda.

sono diversi,.

e il modo in cui lo gestisci è diverso, giusto?.

Neuroscienze del cambiamento,.

se non lo sai,.

è lo studio del cervello.

e come il cervello reagisce alle situazioni esterne..

E abbiamo molte neuroscienze del cambiamento..

Ora, nel mio libro,.

Ho fatto uno sforzo enorme per spiegarlo.

in un linguaggio molto semplice, molto, molto semplice..

E parlerò del perché è l'interdipendenza.

il quadro inclusivo.

e cosa significa per te,.

che è qualcosa di molto importante..

Ora, questa è la prima area..

La seconda zona,.

lasciami andare sul lato sinistro in basso,.

è la scienza comportamentale..

Stiamo davvero facendo progredire la scienza comportamentale.

e le modelle, giusto?.

Penso che sia molto importante qui.

perché quando parliamo di scienze comportamentali,.

ci stiamo assicurando di aver capito,.

Non so perché la lingua cambi..

Mi concedo un secondo..

Impostazioni di modifica della lingua..

Non so che lingua cambi qui..

Va bene, non lo so..

Quindi, quando parliamo di scienze comportamentali,.

sì, ci sono alcune iniziative.

come l'agilità aziendale del Business Agility Institute..

Aggiungeremo alcuni concetti di base.

della scienza comportamentale..

Ma rispetto all'agilità aziendale,.

Penso che l'agilità aziendale sia super avanzata.

con tutti i modelli che abbiamo per questo..

Bene, altri modelli o framework.

iniziato ad aggiungere alcuni concetti.

abbiamo già diversi anni,.

più di tre anni sullo sviluppo di teorie.

sulla scienza del comportamento..

La scienza comportamentale sta cercando di capire.

perché le persone fanno quello che fanno.

e cercare di capire come modificare i comportamenti..

Quindi, in pratica, se comprendi la scienza comportamentale,.

puoi, è più malleabile la tua cultura..

Va bene, e ne abbiamo un sacco..

Penso che abbiamo un giorno quattro o cinque anni,.

siamo avanti di quattro o cinque anni.

delle altre persone nei mercati..

E forniamo anche alcune raccomandazioni.

per aggiungerli in altri framework..

E poi l'altro,.

quindi qualcuno vuole fare qualche domanda su questo?.

No, va bene, allora andiamo..

E l'altro è ciò che chiamiamo mobilità strategica..

Questo è un nuovo termine, mobilità strategica.

è una parte molto importante dell'agilità aziendale..

Sì, Greg..

E questo ha una domanda..

Mi dispiace tanto, pensavo che fossi arrivato da questa parte.

di mobilità strategica..

Ecco perché ho alzato la mano..

Quindi per favore vai avanti, scusa..

No, no, no, ci sto..

Sto andando per quello..

Quindi, se vedi, abbiamo bisogno di tre diverse aree.

per creare qualsiasi struttura o modello..

Dobbiamo capire come reagisce il cervello..

Devi capire la psicologia dei comportamenti..

E dobbiamo capire come agiscono gli individui.

anche in un aspetto sociale, giusto?.

Quindi psicologia sociale, neuroscienze..

Quindi, quando cambi strategia,.

immagina che il tuo modello di business sia stato interrotto,.

nemmeno i tuoi prodotti, il tuo prodotto, puoi risolverlo..

Il tuo modello di business, la gente non lo sa.

se lavoreranno il mese prossimo.

perché sai, all'improvviso non puoi più vendere niente..

A questo punto, come leader,.

devi fare qualcosa di cruciale..

E abbiamo un nome nell'agilità aziendale,.

che è rapido, rapido riallineamento..

Devi riallineare le persone con una nuova strategia molto rapidamente..

Quando riallinei le persone,.

devi capire che le persone devono essere al sicuro.

perché se le persone, tu gestisci le persone,.

dicono, stiamo andando in quella direzione..

E vedi che c'è una scogliera lì..

E poi non è una buona idea..

Quindi riallineare le persone con una nuova strategia è fondamentale..

Ora riallineare le persone o la tua azienda.

con una nuova strategia in passato,.

ci sono voluti mesi per riallineare l'intera azienda..

Ora uno dei problemi che abbiamo con il cambiamento esponenziale.

è che hai diverse settimane o mesi,.

forse tra due mesi dovrai riallineare l'intera azienda..

Quindi la domanda è come posso riallineare l'intera azienda.

e persone, ovviamente persone con bassi livelli di stress?.

Giusto?.

Ora, la mobilità strategica è un concetto nuovo.

che fa parte delle scienze sociali.

e l'altra parte delle mie teorie sul cambiamento accelerato.

è come riallineo le persone a una nuova situazione.

con bassi livelli di stress.

e le persone iniziano ad amare quello che fanno..

Quindi sta camminando in quale direzione, questa direzione,.

sai, immagina di camminare ed è buio,.

non sai cosa sta succedendo lì..

E poi all'improvviso dice:.

no, cammina con me in quest'altra direzione..

La mobilità strategica ha molto da fare.

con la nuova teoria della leadership che abbiamo,.

che si chiama, abbiamo un framework chiamato M,.

quadro di leadership..

Abbiamo questo quadro da alcuni anni,.

già M viene dalla mobilità..

Se non puoi rimobilitare le persone o mobilitare le persone.

in un'azienda esposta a cambiamenti esponenziali,.

anche se hai i migliori framework, sei morto..

Va bene?.

Chiarirò con questo con la mobilità..

Quindi mobilità, come riallineare le persone e camminare come leader,.

dire alle persone di muoversi in una direzione diversa.

e riallinearli..

Sì, Andy, vai avanti..

Sì, scusa se ti interrompo di nuovo..

No, non chiedere scusa, dai..

Potresti per favore sottolineare solo un paio di frasi.

tra scienze comportamentali e mobilità strategica?.

Sembra un po' combinato tra loro..

Sì, sono combinati..

Sono combinati..

Ma poi quando parliamo di scienze comportamentali,.

vediamo che molte volte puoi usare la scienza comportamentale.

da una prospettiva di gruppo.

o da una prospettiva individuale,.

ma la mobilità strategica parte dalla prospettiva sociale..

Ora, tutti e tre sono interconnessi..

Va bene..

Ma abbiamo pratiche diverse..

Ad esempio, se vuoi riallineare le persone,.

abbiamo determinati quadri e modelli..

Se vuoi cambiare i comportamenti, ne abbiamo altri..

Ma alla fine, come consulente,.

userai loro tre..

Ma cercare di capire i tre concetti è importante..

Anche se ho buoni comportamenti nella mia azienda,.

anche se so come permettere alle persone.

avere bassi livelli di stress,.

se non capisco come riallineare le persone,.

non funzionerà..

Quindi i tre sono interconnessi,.

ma l'attenzione è diversa..

Quindi, quando parli di mobilità sociale,.

riguarda più la parte sociale..



Che ne dici di portare le persone in una direzione diversa?.

Lì dentro, abbiamo qualcosa dal quadro di leadership M..

Si chiama scopo di mobilitazione..

Uno scopo di mobilitazione è un diverso tipo di scopo..

Lo crei in un modo diverso,.

che ha un'attivazione diversa nel cervello.

e strutture sociali, eccetera..

Tu crei il suo scopo ingenuo,.

ma questo scopo consentirà alle persone di muoversi.

perché puoi cambiare i comportamenti,.

ma non significa che le persone saranno coese.

lavorare in una direzione diversa, giusto?.

Quindi, per esempio, posso correre una maratona.

e continuare a migliorare la mia maratona e cambiare le mie abitudini..

Questa è scienza comportamentale..

Ma forse non significa che voglio lavorare.

con altre persone insieme.

e correre insieme in una direzione diversa..

È un po' più chiaro, Hamdi?.

Sì, grazie mille..

Non lo so, sto cercando di scoprirlo..

Molte frasi sono molto chiare e mi hanno chiarito la mente..

Grazie mille..

E questa è la parte..

Ora abbiamo altri nove minuti.

Voglio coprire alcune altre cose..

Quindi questo è molto importante.

perché la maggior parte dei framework e dei modelli.

sono solo al primo stadio iniziale,.

che è la scienza comportamentale..

Puoi vedere che puoi vedere altri istituti.

o altre persone che parlano di agilità aziendale.

o scam, parlando di scienze comportamentali..

Hanno iniziato il viaggio..

Credo che abbiamo fatto.

Ho fatto circa quattro anni di ricerche su questo..

Quindi penso che siano quattro anni avanti rispetto al mercato.

e non puoi risolvere il mercato ora.

solo con la scienza comportamentale, giusto?.

Va bene, allora fammi provare a vedere..

Oh si..

Ok, quindi c'è qualcosa di molto importante..

E questa è l'ultima cosa che tratterò..

E sono due cose..

Sto solo copiando ora dal libro..

Quindi dammi solo un secondo..

Greg, vuoi aggiungere qualcos'altro.

quando copio l'ultima diapositiva,.

che è dove ti mostro qualcosa.

questo darà un senso a tutto quello che abbiamo fatto oggi?.

Greg, vuoi, o io arena,.

vuoi aggiungere qualcosa qui o qualcun altro?.

Penso che le scienze comportamentali siano importanti.

perché mentre cambiamo,.

sono i comportamenti che devono adattarsi..

E la maggior parte delle aziende non sta facendo molto con i comportamenti..

Si tratta di cambiare struttura..

Sta cambiando struttura..

Ma non si tratta di cambiare i comportamenti effettivi..

Quindi penso che sia un'area davvero importante..

E uno dei modelli che abbiamo.

si chiama il modello dei ragazzi, "BOIS"..

E in realtà prendiamo obiettivi.

e collegarli ai comportamenti.

in modo che gli obiettivi si attacchino..

Non sarà solo un processo una tantum..

Penso che sia un'area piuttosto importante..

Lascia che ti fermi qui per un secondo, Greg..

Quindi qualcosa che abbiamo visto non funziona molto bene.

sono gli OKR..

Quindi, quando gli obiettivi cambiano continuamente,.

non funziona bene..

Quindi abbiamo creato qualcosa chiamato modello di obiettivi comportamentali.

nell'agilità aziendale..

Il modello oggettivo comportamentale è un modello.

che può consentire di utilizzare gli obiettivi.

in un ambiente altamente mutevole..

Abbiamo anche una formazione chiamata modello oggettivo comportamentale..

Boom, si chiama boom, "BOM"..

BOM è il futuro degli OKR.

perché OKR non può occuparsene..

E anche Ismail e Sirai Mahal si sono allenati lì..

Quindi puoi alzare le mani in modo che la gente ti conosca..

Il modello oggettivo comportamentale fa parte di questo ecosistema..

Ora, lasciami andare per l'ultima parte..

È qui che comincio a collegare tutto..

Va bene, quindi il primo problema che abbiamo,,

e allora probabilmente lo riconoscerai,,

è che negli ultimi anni,,

quando hai uno scienziato che parla di organizzazioni,,

era molto confuso con i documenti.

e la lingua che non capivamo..

Abbiamo un leader, parlano una lingua diversa,,

abbiamo un consulente per il cambiamento,,

parliamo una lingua diversa, giusto?.

Ora, è stato molto difficile per loro capire e connettersi..

E questo è uno dei problemi che abbiamo al momento..

Come mi assicuro di collegare molto bene queste tre persone..

Quindi l'agilità aziendale ha fatto qualcosa di eccezionale,,

che è quello che abbiamo chiamato, oh mio Dio, ho dimenticato ora,,

un quadro inclusivo..

Cos'è un quadro inclusivo?.

OK, quindi cosa abbiamo fatto con l'agilità aziendale.

era un pezzo molto, molto difficile..

E abbiamo una specie di definizioni,,

e tutte le definizioni possono essere comprese,,

e abbiamo parole chiave, e possono essere comprese da uno scienziato,,

da un leader e da un consulente del cambiamento o da chiunque altro..

Ora, quello che facciamo con quello,.  
se usiamo un po' di scienza dal linguaggio,.  
che ho anche iniziato a fare un cambiamento esponenziale..  
Quindi ora, quando uno scienziato parla con un leader,.  
e un leader parla con un consulente per il cambiamento,.  
i tre di loro, o qualsiasi altro,.  
possono capirsi, possono sincronizzarsi, giusto?.

Quindi una delle cose che dobbiamo capire.  
è se le persone parlano lingue diverse,.  
sai, se arriva un neuroscienziato e dice,.  
OK, proviamo ad aumentare la neuroplasticità nelle persone,.  
perché, sai, inizi a parlare di neuroni,.  
e tutto questo genere di cose, forse un leader,.  
potrebbe dire, beh, questo è come un ragazzo extraterrestre.  
proveniente da, sai, una base segreta in America..

Quindi ora quello che abbiamo fatto con l'agilità aziendale,.  
questo è fondamentale, abbiamo creato una lingua franca..

OK, quindi ora, tutte e tre le persone, gli scienziati,.  
leader, consulente del cambiamento, risorse umane,.  
tutti possono parlare la stessa lingua..

È stato molto difficile mentre lo raggiungevamo..

E mettiamo le definizioni in un modo.  
che tutti possano capirlo, giusto?.

Ovviamente poi, il leader può trasformarla maggiormente in strategia,.  
lo scienziato, prende queste idee per fare più ricerca,.  
e il consulente del cambiamento.  
necessità di attuare cambiamenti in azienda..

Quindi qui l'agilità aziendale è la prima cosa,,  
Credo sia il primo quadro inclusivo al mondo,,  
che cercava di avere un linguaggio comune.  
per questi tre gruppi completamente diversi,,  
che sono leader, professionisti del cambiamento,,  
e gli scienziati, ovviamente, e chiunque altro, giusto?.

E poi quando parlano tra di loro,,  
tutti possono capirsi, giusto?.

Questo è, dal mio punto di vista, il primo cambiamento..

E mentre ne abbiamo bisogno, ne abbiamo bisogno,,  
finiremo ragazzi tra quattro minuti..

Mi dispiace per il ritardo..

Mentre lo abbiamo fatto, perché crediamo.  
che quando tutto sta cambiando,,  
dobbiamo sincronizzare quante più teste possibile..

E non possiamo avere silos,,  
dove, poiché gli scienziati hanno una grande idea,,  
ma non sa come comunicarlo a un leader,,  
o un consulente per il cambiamento ha un'idea,,  
ma non ho idea di come parlare con un leader,,  
parlando della strategia e di altre cose,,  
quindi non funzionerà, giusto?.

Quindi l'agilità aziendale è un framework inclusivo,,  
Credo sia il primo framework inclusivo al mondo..

Ora, abbiamo tre aree nell'agilità aziendale,,  
che sono la scienza del cambiamento accelerato,,  
la seconda area è componente da costruire.

o rafforzare persone o organizzazioni..

Immagina di essere un consulente per il cambiamento.

e vuoi costruire un framework..

Quindi hai in tutta quella parte,.

hai tutte le basi che devi seguire,.

passo per creare i tuoi framework..

E poi abbiamo già dei framework che abbiamo creato.

per farti percepire il mercato, eccetera..

E poi abbiamo le dinamiche dell'utilità aziendale,.

che è un livello molto alto degli aspetti.

dell'agilità aziendale, gli aspetti sono domini..

Abbiamo quattro strategie di leadership di dominio.

cambiare le persone, e questo è un livello molto alto, va bene?.

E questo è tutto quello che ho per te oggi..

Spero che almeno si apra un po',.

ma prima, penso che sia molto, molto importante.

per capire che stiamo cercando di creare.

questa comunità per aiutarti..

Quindi costruiremo i prossimi due fine settimana.

con discorsi diversi.

Abbiamo molte persone competenti che aiutano..

E l'idea è che possiamo prendere uno di questi argomenti,.

svilupparlo..

Qualcosa che volevo mostrarti anche oggi,.

prima di partire, fammi smettere di condividere,.

è che so che alcuni di voi l'hanno già usato..

Abbiamo anche HANA..

Quindi HANA è la nostra intelligenza artificiale..

Quindi HANA è stato addestrato con tutti questi modelli..

E HANA può fare cose molto, molto complesse..

Ad esempio, HANA cerca sempre di vedere.

se ci sono opzioni per non licenziare le persone in azienda.

e arriva la siccità o per risolvere i problemi..

Quindi, come accedi a HANNA, HANNA è completamente addestrata..

Lascia che ti mostri qui, HANNA..

Hanna c'è..

Quindi inizi una nuova conversazione con HANNA.

e poi puoi scrivere qualcosa..

Ciao, HANNA, per esempio, HANNA..

Ho una squadra in cui due membri non vogliono cambiare..

Me lo sto inventando, vero?.

E non c'è una leadership chiara..

Cosa dovrei fare?.

E poi puoi iniziare con qualcosa di molto generico come questo..

E poi puoi anche chiedere quali framework.

dall'attività aziendale che puoi utilizzare.

e lo collegherà..

È molto carina..

Ha una personalità molto simpatica.

e ha un set di dati enorme, enorme, enorme..

Sa affrontare situazioni molto complesse..

Ok, guarda questo..

Quindi sembra che tu stia affrontando una sfida con 2T.,

bla, bla, bla..



È importante avvicinarsi con attenzione.

sulla costruzione di una sana squadra dinamica, eccetera..

Quindi dietro a questo ci sono tutti i nostri modelli.

per creare questa risposta..

Facilità di raccomandazione, chiarire la visione,.

promuovere bla, bla, bla, fornire supporto,.

trovare catalizzatori di leadership..

E poi inizia a consigliare alcuni dei modelli..

Cambiano piramide del viaggio,.

che è il modello di break preferito..

Ne parleremo..

È un potente framework per le aziende per costruire il cambiamento..

Quindi per favore sentiti libero..

Supportiamo le persone in tutto il mondo a utilizzare HANA..

HANNA sa affrontare situazioni molto, molto complesse.

e fornire nuove idee, va bene?.

Ora, prima di partire, se in qualsiasi momento,.

Cerco di creare, separare la comunità.

dall'università delle attività d'impresa,.

ma allo stesso tempo cerco di supportare anche i nostri formatori..

Così fantastico è iniziare un allenamento.

sull'attività dell'impresa il mese prossimo..

Se vuoi saperne di più, parla con Greg, giusto?.

E poi parlagli..

Potrebbe essere in grado di aiutare..

E Irina è lì intorno..

Sta iniziando dopo..

Quindi, a seconda di quale posizione,.

forse se sei in America o in Asia, vai con Greg,.

o se sei in Europa, puoi parlare con Irina, giusto?.

E poi lo forniamo anche in spagnolo con Walter..

Walter oggi non c'è..

Quindi queste persone stanno anche sostenendo la comunità..

E abbiamo anche una stanza dove puoi incontrare chiunque..

Se nella chat room hai bisogno di aiuto,.

puoi semplicemente andare a incontrare qualcuno lì, giusto?.

Questa stanza aperta 24 ore su 24, puoi dire,.

Ehi, puoi andare in questa stanza?.

e spiegarmi questo concetto?.

Puoi andarci, vero?.

Quindi questa è l'idea..

Vuoi condividere qualcosa prima che....

Ti apprezzo..

Sei con me oggi,.

Sono con Greg e altre persone,.

sai, l'esitazione e vuoi condividere qualsiasi cosa.

prima di andare, abbiamo due minuti prima di andare..

La nostra prima sessione..

Ciao, la mia domanda è, sai, in questi giorni lo siamo.

sotto il bombardamento della chat box di intelligenza artificiale..

Quindi se la mia domanda è, se faccio una domanda ad Hannah,.

risponderà dal tuo libro.

o raccogliere qualche altra informazione extra.

da altre risorse?.

Ok, quindi è così che l'abbiamo fatto..

Abbiamo addestrato Hannah a seguire.

tutti i principi di agilità aziendale..

Forniamo ad Hannah tutti i modelli di agilità aziendale..

E abbiamo anche aggiunto alcune informazioni aggiuntive.

come altri framework, come, sai,.

risparmia o torna indietro rispetto all'agilità aziendale..

E l'abbiamo collegato con la scienza che avevamo..

Quindi la risposta è che Hannah ci proverà sempre.

utilizzare i modelli di sostenibilità per la tua risposta..

Va bene, quindi questo lo rende....

Adoriamo Anna..

Sì, sì, adoriamo Hanna..

E quello che ha fatto anche Erich è aggiungere alcune altre capacità.

lì dentro, come se ne avesse aggiunti alcuni, sai,.

CV e CV curriculum..

Puoi chiederle di aiutarti a creare il tuo CV.

e anche cose del genere..

Ci ha dato alcune nozioni di base su come creare CV.

e anche cose del genere..

Quindi c'è un sacco di....

Sì, è molto, molto, molto grande,.

set di dati molto, molto grande..

Ci è voluto quasi un anno ed era un progetto segreto.

perché non sapevo se avrebbe funzionato..

E poi qui per i membri della comunità,.

abbiamo anche molte risorse..

Abbiamo un centinaio e qualcosa di video..

Quindi all'EAWC, I Enterprise Agility University community..

Anche gli ambasciatori preparano quaderni di lavoro..

Hanno video..

I video sono in diverse lingue..

Come almeno abbiamo anche il turco e altre lingue..

Sai, i video sono almeno i sottotitoli..

E se vai fino in fondo da qui,.

hai anche un enorme database di video.

e puoi cercare qualcuno, ad esempio,.

ora dice resistenza al cambiamento..

E poi troverà qui tutti.

chi ha detto resistenza al cambiamento ad un certo punto, giusto?.

E tutti questi sono disponibili gratuitamente..

Ora, una cosa che ti chiederò è.

se hai persone o altri consulenti,.

So che siete fantastici..

Se hai amici, colleghi.

che volevi aggiungere al gruppo,.

per favore aggiungili perché stiamo cercando di costruire.

la comunità con persone fantastiche come te..

Quindi, se hai dei colleghi, parla con loro,.

aggiungerli nel gruppo,.

e saranno molto utili per mantenere questa comunità..