

Let's rock and roll D'accord, nous sommes donc ici pour découvrir les secrets d'une meilleure santé organisationnelle.

et quelle importance cela a-t-il en ce moment dans ce monde ? Wow, nous allons couvrir l'entreprise.

résultats universels d'agilité et nous allons apprendre à avoir une santé organisationnelle élevée lorsque les choses changent tout le temps La définition de la santé organisationnelle est la sécurité psychologique.

plus la création de valeur commerciale et la pérennité et si les gens ne savent pas ce que signifie ce mot, cela signifie pour toujours et la valeur commerciale de l'agilité d'entreprise signifie la valeur pour le bien-être du client, de l'entreprise et de la main-d'œuvre et de nombreuses entreprises se concentrent uniquement sur le client et l'entreprise et ils oublient sur le bien-être de la main-d'œuvre et c'est pourquoi la pyramide du parcours de changement est si importante.

Donc, nous allons couvrir ce que nous appelons les résultats universels de l'agilité d'entreprise et ces résultats nous permettent d'avoir une santé organisationnelle élevée et des moments accélérés où nous devons faire en sorte que les gens se sentent bien et aient peu de stress Même si la situation exige que les gens soient.

toujours prêt, nécessite que les gens mettent les choses sur le marché plus rapidement, être réactif, nécessite que vous innoviez de manière durable.

Ce que nous appelons ces résultats universels est toujours prêt La définition que nous avons pour toujours prêt.

construit en permanence une culture de l'état d'esprit est préparé aux surprises, aux incertitudes et aux contingences qui se concentre sur la compréhension de ce qui se passe mais ne réagit pas encore à la situation.

Toujours réactif Ainsi, répondre de manière continue et durable aux changements, aux perturbations.

et les besoins en main-d'œuvre de l'entreprise cliente et une invite, laissez-moi essayer à nouveau, répondre de manière continue et durable aux changements, aux perturbations et aux besoins en main-d'œuvre de l'entreprise cliente et d'une manière rapide et efficace Et puis toujours innovant Réinventer en permanence les offres, les modèles commerciaux,.

des partenariats et des stratégies pour générer durablement de la valeur et du sens Il s'agit.

embrasser les réflexions et la réflexion sur l'avenir pour acquérir de nouvelles connaissances et stimuler l'innovation.

Ce sont les trois résultats universels et ils sont merveilleux et colorés mais plus que cela, ils sont puissants Les trois résultats universels sont des objectifs de haut niveau et l'agilité de l'entreprise qui.

fournit une vision pour remodeler la culture et les priorités organisationnelles. Nous sommes conçus pour répondre.

motivations humaines fondamentales et assurer la durabilité, la croissance holistique et le succès pendant une forte incertitude et un changement accéléré Je veux juste que vous mettiez dans le chat si vous pensez que nous traversons.

grande incertitude et changement accéléré en ce moment Mettez simplement un oui là-dedans si vous pensez que nous sommes.

Cool, je vois des pouces vers le haut.

Je ne vois encore rien dans le chat, mais c'est peut-être.

Nous avons quelques oui et absolument génial.

Ainsi, comme nous l'avons vu lors d'autres séances avec Eric, Manthan, Simon, Niroshi et Tanya, il existe de nombreuses raisons pour lesquelles nous devons faire face à une grande incertitude et à un changement accéléré..

Bon, maintenant on va aller dans une salle de sous-commission Eric, bravo si tu es là pour pouvoir mettre en place.

créer des salles de sous-commission.

Peut-être que si tu disais qu'il était ici.

Oui, nous allons juste parler pendant disons deux à trois minutes chacun et pourquoi nous croyons.

les résultats universels sont importants Et si tu veux, tu peux aller à l'eauuniversity.

et nous avons une IA HANA et vous pouvez lui poser des questions sur les trois alcomes universels d'agilité d'entreprise et pourquoi ils sont importants, puis vous pouvez donner votre propre avis dessus. Ensuite, nous reviendrons et nous partagerons juste en vérifiant le.

chat je n'ai pas encore eu de nouvelles d'Eric.

On dirait qu'il a dû redémarrer son ordinateur donc nous devons peut-être parler en groupe pendant quelques minutes.

D'accord, alors qui veut rester muet et peut-être entamer la conversation sur la raison pour laquelle il pense.

que nous avons pourquoi trois résultats universels sont importants ? Geeta a la main levée Ok, allons-y avec Geeta Deviens muet Geeta.

Ouais, donc ma centralité est importante parce que quel que soit le service ou le produit que vous offrez, vous voulez vous assurer qu'il ajoute de la valeur au destinataire parce que si vous ne pouvez pas ajouter de valeur, personne, votre entreprise est fondamentalement en faillite parce que vous n'êtes pas offrant ce dont les clients ont réellement besoin Absolument Absolument, la durabilité de Geeta Company.

C'est encore important parce que c'est lié aux clients Nous voyons de nos jours que cela n'a pas d'importance.

si c'est dans l'industrie du vêtement, l'industrie de l'apprentissage, l'industrie technologique, la santé, nous continuons d'évoluer et nous devons être au courant des dernières, des dernières et des meilleures parce que les gens veulent que la nature humaine progresse et si nous sommes en retard en tant qu'entreprise , personne n'achètera nos produits.

C'est merveilleux Oui, il y a le côté entreprise, mais en plus, il faut se souvenir.

sur le bien-être de la main-d'œuvre parce que nous attendons plus de nos employés dans la main-d'œuvre.

Nous nous attendons à ce qu'ils apprennent de nouvelles choses, ce qui signifie qu'ils vont devoir changer d'état d'esprit. Ils vont devoir apprendre à éliminer les préjugés. Ils vont.

pour apprendre à gérer certains des produits chimiques qui se produisent dans notre cerveau et nous sommes confrontés à l'incertitude et c'est tout à fait vrai Geeta à propos de la faillite Il y avait un article récemment par HBR je pense.

c'était par Forbes et ils ont dit que les entreprises qui réduisaient leurs effectifs et elles réduisaient leurs effectifs parce qu'elles ne pouvaient pas répondre à la demande, etc. La raison pour laquelle ce qui est arrivé à ces entreprises est qu'elles étaient.

deux fois plus susceptibles de faire faillite, donc c'est assez important si vous allez réduire vos effectifs, assurez-vous d'être prêt à faire faillite.

Bon retour OK, une chose à propos des équipes Combien de salles de sous-commission avons-nous, Eric ?.

Je pense que nous en avons cinq et nous ne voyons pas quatre des quatre à cinq salles de sous-commission.

D'accord, alors commençons le partage L'importance de l'exercice n'était pas d'obtenir la réponse.

L'importance de l'exercice était de comprendre comment Hannah peut vous aider à atteindre vos objectifs..

Alors partageons les expériences et les idées Alors nous allons commencer par la salle badass avec MEK.

en tant que porte-parole Allez-y s'il vous plaît MEK.

D'accord, donc dans notre cas, Hannah a recommandé diverses approches centrées sur cinq axes.

Le premier étant la continuité et l'adaptabilité Le second, l'approche centrée sur le client.

Le troisième, la culture de l'innovation Puis suivi par l'alignement et la clarté Et le cinquième,.

approche holistique du succès Et j'ai personnellement trouvé l'approche centrée sur le client la plus.

convaincant parce qu'il relie la réactivité des organisations et leur réactivité et leur préparation au résultat final en termes de performance sur le marché avec des clients qui ont des besoins changeants et des préférences changeantes Et cela semblait très convaincant et très évident.

pour moi Ensuite, je suis assez curieux des cinq autres, des quatre autres, surtout de la continuité.

et l'adaptabilité Cela semble un peu mystérieux, mais Hannah a donné un point de vue élevé en disant que.

être prêt et réactif aide les organisations à être compétitives et à assurer la résilience des opérations en termes de compétitivité sur le marché C'est absolument Merci MEK Vous pouvez donc voir ce qui est.

la salle de badass Maintenant, l'autre chose qu'il y avait MEK allait aller regarder plus profondément.

centré sur le client et il comprend qu'il peut plonger plus profondément dans Hannah Alors allons-y.

qui est le prochain porte-parole pour la chambre de quelqu'un s'il vous plaît Si vous levez la main si vous êtes un porte-parole,.

merci Et puis certaines des personnes de l'appel peuvent m'aider à les voir D'accord, Leanne, merci.

Voyez si vous pouvez battre la salle de badass Oh, nous avons une salle incroyable parce que nous avons

pris un complètement.

approche différente avec Hannah Bonnie a demandé quel est l'impact de la négligence des trois principes universels.

résultats Et donc nous entendions parler d'Hannah, vous savez, vous aurez une perte psychologique.

sécurité, vous n'aurez pas de collaboration avec votre travail d'équipe Il y aura moins de résilience parce que.

vous n'êtes pas capable de faire face à des situations plus difficiles Et puis nous avons demandé à David ceci.

très bonne question dont l'un est le plus important des trois Et donc Hannah est revenue pour dire que.

ils sont tous également importants et ils sont connectés Nous nous sommes donc amusés avec Hannah dans notre chambre.

On dirait que vous commencez aussi à être un peu dur à cuire dans votre chambre,.

Leanne Nice OK Qui d'autre a levé la main s'il vous plait ?.

Alberto Ouais, merci Donc pour notre chambre, nous avons passé un très bon moment aussi, où nous engageons Hannah.

demander pourquoi les résultats universels sont importants Nous avons donc obtenu des résultats étonnants.

centré sur l'orientation stratégique, l'amélioration continue, l'orientation client, l'innovation et l'adaptabilité, et la résilience organisationnelle En tant que personne, j'aime l'innovation et l'adaptabilité.

qui tend vers la manière agile de faire les choses parce que vous innovez, vous vous attendez et vous vous adaptez et voyez vers où cela vous mène donc c'est un excellent outil, j'ai été avoué En fait, assez drôle,.

J'étais, j'étais, j'étais un appel de Bobby pour y aller et je devais montrer que c'était mon premier.

temps vraiment d'utiliser Hannah Ce fut donc une expérience formidable pour moi Merci, Eric Et merci.

à l'équipe qui a mis cela ensemble Merveilleux C'est génial Merci, Alberto Nous espérons qu'il.

peut ajouter de la valeur et vous aider à adopter différentes approches et à regarder au-delà de vos propres perspectives et des choses que nous devons faire pour être toujours prêts, toujours réactifs et toujours innovants.

Merci. D'accord, il reste un porte-parole. Est-ce exact ?.

Ouais.

Donc, Olu et moi-même et Tanya étions dans une salle de sous-commission et nous sommes allés en profondeur dans un résultat parce que nous voulions nous concentrer sur un résultat et essayer de voir sur quoi Hannah nous donnerait des conseils..

Nous nous sommes donc concentrés sur le résultat toujours innovant et avons essayé de comprendre pourquoi c'était important et l'une des bonnes choses qui nous est ressortie est qu'elle nous a non seulement dit, d'accord, vous devez chercher à améliorer vos pratiques, mais vous aussi devez chercher à améliorer vos capacités et le bien-être de votre main-d'œuvre afin que vous ayez cette capacité à prendre, à développer des

talents pour ensuite prendre des risques prudents que vous pouvez prendre et vous concentrer en quelque sorte sur ce qui s'en vient et ce que vous avez accompli en tant que Bien.

Donc constamment regarder les choses et puis nous avons eu une conversation amicale autour de deux entreprises qui font ça.

Donc, l'un était EAU qui le regarde constamment et le second que nous avons dit, nous avons un peu parlé d'Amazon pour expliquer comment il a commencé comme une simple bibliothèque numérique et où il se trouve et en quelque sorte essayer de voir comment nous pourrions le faire de manière accélérée délai et demander à Hannah un peu plus à ce sujet.

Olu, ai-je tout capturé ? Y a-t-il quelque chose de votre part que vous voudriez ajouter? Non, tout à fait bien.

Que les entreprises qui ne parviennent pas à innover finissent par mourir de mort naturelle et je pense que c'est le principal point à retenir.

Vous devez vous déplacer avec les tendances du temps.

Donc, je pense que ce que vous avez dit est si approprié ici.

Merci.

Ouais.

Et Olu nous a promis qu'après aujourd'hui, il ferait plus d'expériences et nous parlerait d'Hannah.

Merci, Martin, de m'avoir mis en place.

Excellent.

Est-ce que tout le monde peut voir mon écran ? Je ne peux pas avancer jusqu'à la pyramide.

C'est votre, j'ai créé la pyramide mais Greg est le propriétaire car il aime la pyramide.

Il a déclaré que c'est comme si les gens allaient dans la lune et déclarant qu'une zone de la lune les séparait.

Personne n'a fait ça avant.

Donc Greg est le propriétaire potentiel de la pyramide.

Ce n'est pas une question de propriété, c'est que je le possède.

Bon, on y va.

Voici donc la pyramide du voyage modifié.

Donc comme vous pouvez le voir, ce que nous visons est toujours vraiment toujours réactif et toujours innovant.

Les parties inférieures de la pyramide, dans lesquelles nous allons entrer, nous allons commencer ici.

Donc la première est que je veux que les choses soient comme je le dis, je me fiche de toi.

Et j'ai créé des archétypes autour de ça et moi, Eric utilise la même icône que moi, qui est le fantôme dans ce cas.

Et le fantôme est tout au sujet de la peur et si nous allons également au second, c'est à propos de je n'aime pas le changement proposé.

Et il est arrivé ici, sans être entendu, ce qui ressemble beaucoup à mon archétype, mais j'utilise un troll avec de grandes oreilles et une massue.

Et donc ce qu'on trouve chez ces deux là en bas de la pyramide c'est qu'on brûle de l'énergie, on se fatigue et on fait face à la peur, la fuite, le gel et la forme régulièrement.

Et pourquoi est-ce que? C'est parce que lorsque nous sommes stressés, nous avons une accumulation de cortisol et cela augmente le sucre et le glucose, ce qui entraîne une brûlure d'énergie..

Et cela nous rend fatigués.

Adrénaline, un cœur bat plus vite.

La tension artérielle monte.

Notre énergie est nécessaire pour la peur, la fuite, le gel et la forme.

Donc, nous nous concentrons toujours sur cela.

Et cela accumule des produits chimiques malsains dans le corps.

Et l'une des choses dans le monde aujourd'hui, c'est que la plupart des grandes entreprises comme Forbes, HBR, Gallup, McKinsey, disent toutes que le coût de l'épuisement professionnel en ce moment est de 77 % des gens.

C'est fou.

Cela signifie que nous n'avons que 23 % de personnes qui ne sont pas épuisées.

Pourquoi donc? Nous allons donc nous plonger un peu plus dans cela et nous demanderons également à Hannah de l'aide à ce sujet.

Super, quelque chose d'important, revenons au précédent.

Je pense à quelque chose d'important ici, et je suis désolé, je suis à l'aéroport donc la connexion n'est pas très bonne..

Mais alors quelque chose de très important, c'est que lorsque vous êtes au bas de la pyramide, vous avez les niveaux de cortisol les plus élevés.

Vous n'êtes donc ouvert à aucune recommandation ou quoi que ce soit.

Vous craignez d'être licencié inconsciemment ou consciemment.

Maintenant que vous montez au deuxième niveau, comme le changement proposé, vos niveaux de cortisol baissent un peu et ensuite vous commencez à être un peu ouvert.

Mais alors vous commencez à sentir que vous n'avez pas été inclus dans la prise de décision.

Et tu es un peu plus ouvert que le précédent.

Mais à moins que vous n'incluez cette personne dans la prise de décision, elle ne passera pas à autre chose.

Donc la pyramide propose cinq états d'esprit différents qui ne sont pas des niveaux, sont des états d'esprit, et puis chaque type d'état d'esprit nécessite des pratiques différentes.

Ainsi, lorsque vous êtes tout en bas, à moins que vous ne garantissiez l'emploi de la personne et que la personne se sente à l'aise avec cela, très, très à l'aise, vous n'allez pas amener cette personne à l'état d'esprit suivant.

Maintenant, vous devez garder à l'esprit qu'une personne peut être dans des états d'esprit différents selon la situation.

Et puis quand tu montes, alors je n'aime pas le changement proposé.

Les niveaux de cortisol baissent un peu.

Et puis ici la personne peut en faire partie.

Si la personne n'en fait pas partie, elle se sent menacée.

Et c'est une question courante quand on va pour les cours qu'ils demandent la différence entre.

le fond.

Le bas est une personne très proche car il a très peur de perdre la position, le pouvoir ou le prestige.

Maintenant, la personne, je n'aime pas le changement proposé ici, cette personne, il sait que cela ne va pas perdre le poste, mais il pense que ce n'est pas inclusif, donc à l'avenir, cela pourrait arriver.

Alors allez-y, j'espère que j'ai ajouté un peu de valeur à cela.

Toujours, Éric.

Alors oui, le bas de la pyramide concerne la menace pour nos moyens de subsistance, la menace pour notre famille, la menace pour nous.

La prochaine étape concernant le fait d'être entendu est de se sentir important, de se sentir partie intégrante de quelque chose, d'appartenir à quelque chose..

Et puis le suivant, je ne comprends pas pourquoi le changement se produit.

J'appelle ça l'archétype de l'étudiant.

Et c'est là que nous commençons, nous connaissons le changement, mais nous n'avons pas les compétences nécessaires pour pouvoir nous adapter pour gérer le changement.

Et avec le changement accéléré, c'est un domaine constant avec les organisations en ce moment.

Ces trois sont la raison pour laquelle il y a tant d'épuisement professionnel dans le monde.

On ne s'occupe pas des gens.

Et aussi lorsque nous accélérons les changements et les perturbations, l'éruption apporte des niveaux élevés de cortisol et d'adrénaline.

Mais ce qu'il fait aussi là-bas, c'est qu'il s'agit de quand une entreprise ne s'occupe pas du toujours vraiment toujours réactif et toujours innovant, alors les gens commencent à se sentir dépassés.

Ils commencent à avoir l'impression qu'il n'y a pas de soutien.

La sécurité psychologique sort de la porte.

Toutes ces choses.

Et en ce moment, les entreprises réagissent d'une manière qui n'aide pas.

Et ce changement au cours de vos pyramides peut vous montrer comment vous pouvez aider certaines personnes de votre organisation.

Greg, j'ai levé la main.

Oui, donc quelque chose de très important est que je ne comprends pas pourquoi le changement se produit.

Il s'agit des compétences.

C'est généralement là que les entreprises se concentrent sur.

Ce niveau concerne donc les compétences pour essayer de mieux comprendre votre travail ou essayer de mieux comprendre le changement.

Mais c'est une question de compétences.

En règle générale, l'entreprise se concentre sur ce niveau.

Ils croient qu'ils peuvent régler n'importe quel problème en donnant aux gens plus de compétences.

Droite? Donc, par exemple, vous pouvez être, vous savez, vous ne comprenez pas le changement parce que vous n'avez pas les compétences.

Je t'envoie suivre un cours pour que tu comprennes le changement ou que tu puisses mieux faire ton travail.

Droite? C'est donc là que les entreprises se concentrent généralement sur.

Mais le problème ici est que nous avons deux autres mentalités derrière tout ça..

Les entreprises savent très bien comment gérer ce niveau, vous savez, envoyer des personnes en formation, envoyer des personnes vers des compétences, essayer d'expliquer pourquoi le changement se produit.

Mais malheureusement, nous avons deux autres mentalités sous celle-ci.

Maintenant généralement avec cet état d'esprit, les niveaux bien sûr, le solaire sont très bas.

Mais si les gens n'ont pas les compétences ici, la personne peut bien sûr monter en niveau, vous pouvez

commencer à monter parce qu'évidemment vous commencez à tomber dans ce genre de syndrome d'épuisement professionnel.

Droite? Vous ne pouvez pas vous occuper du travail.

Tu essaies de travailler plus dur.

Vous ne savez pas ce que vous faites et vous commencez à vous sentir en danger.

Et finalement tu vas tomber au bas des deux autres.

Devons-nous leur demander s'ils les comprennent tous les trois ? Les amis, comprenez-vous la différence entre eux trois ? Y a-t-il des questions ?.

N'hésitez pas à poser des questions dans le chat.

Bonnie, oui, Bonnie.

Je voulais juste demander, c'est quelque chose que j'ai observé ici au Canada, en parlant avec des gens des RH et des dirigeants d'organisations.

L'une des choses qui est apparue, et je suis presque sûr que cela s'est manifesté dans d'autres endroits et espaces à travers le monde, c'est toute cette idée de ce que nous renforçons sur le lieu de travail..

Donc, si les gens qui sont constamment comme ceux-là, les types A, d'accord, ils travaillent très dur, ils travaillent 70 ou 80 heures par semaine, ils se poussent, se poussent, se poussent, mais ils négligent tous les autres domaines de leur vie.

Cela assurerait un équilibre travail-vie personnelle, cela nourrirait leur sécurité psychologique, mais dans les entreprises hautement compétitives, où le résultat net est si important, plus important que toute cette idée d'équilibre travail-vie personnelle, ils continuent de renforcer, de promouvoir, donner, augmenter à ces individus qui s'épuisent, se rendent fous et rendent leurs équipes folles autour d'eux.

Et c'est comme si, pourtant, les gens qui vivent un équilibre travail-vie très sain et bien équilibré ne sont pas reconnus parce qu'ils font passer leur famille en premier, ils se mettent en premier, ils font passer leur communauté en premier parce qu'ils sont en accord avec leurs valeurs.

Et il est intéressant pour moi que les entreprises ne renforcent pas cela, et ce sont certaines choses qui ont été mises au premier plan de la réflexion par rapport à tout ce domaine, l'idée du bien-être au travail, mais je voulais juste commenter cela et demander le point de vue d'autres personnes.

Eh bien, quelque chose de très important ici est que si vous jetez un coup d'œil au chapitre 8, où nous parlons de l'entreprise à trois valeurs, nous spécifions dans la main-d'œuvre que nous sommes tous les différents OKR, appelons-le ainsi, mais nous appelez cela des indicateurs ponctuels, dont l'entreprise doit s'occuper lorsqu'elle est exposée à des changements exponentiels et à toutes les situations qui peuvent survenir en raison de l'accélération du marché.

Merci pour ça Bonnie.

Alors vas-y, Greg.

Je pense que nous.

Merci.

Merci.

je me suis mis en sourdine.

Oui, nous pouvons continuer.

Même un dur à cuire peut se mettre en sourdine à tort.

Donc ce que je voulais dire ici, c'est aussi, absolument, Bonnie, que le bien-être est une chose tellement importante dans les entreprises, et c'est le bien-être des salariés qui manque le plus..

Le bien-être des clients est là, le bien-être de l'entreprise est là, mais le bien-être de la main-d'œuvre fait cruellement défaut dans de nombreuses entreprises.

Et ces éléments ici peuvent aider à comprendre comment nous pouvons créer un meilleur bien-être dans les organisations..

Donc j'espère que ça aide en fait.

Il ne nous reste que huit minutes.

C'est bien, Éric ? Ce n'est qu'une séance d'une heure ? Non, non, non, c'est faux car nous avons jusqu'à 15.

Il est une heure et 15.

Nous allons le prolonger de cinq minutes de plus aujourd'hui afin de pouvoir terminer 120 personnes.

je suis désolé pour ça.

Mais ça va vous permettre de tester un scénario réel.

Donc je ne comprends pas pourquoi nous devons changer.

C'est ici, si nous avons l'erreur ici.

Donc, comme vous pouvez le voir sur le permis lui-même, il existe différents types d'interactions et différents types de stratégies de communication.

Donc, vers le bas, où tout est question d'intrapersonnel, il y aura beaucoup de communication en tête-à-tête.

Et au fur et à mesure que nous évoluons vers plus d'équipes, c'est plus un aspect social.

Alors voici ce que nous allons faire.

les interactions sociales, les communications sociales, s'alignent-elles sur l'endroit où nous voulons aller ? Comment pouvons-nous interagir de manière plus socialement connectée ? Eruf, voulez-vous ajouter quelque chose de plus à celui-là ? Ouais, c'est juste une chose rapide.

Donc en gros, imaginez que d'une manière ou d'une autre vous êtes dans une entreprise où vous n'allez pas perdre votre emploi, vous savez que vous avez été embauché, vous avez les compétences, et soudain vous revenez dans votre équipe et puis vous dites, je veux changer, puis vous revenez à l'équipe et dites que

l'équipe est très dysfonctionnelle.

Vous n'irez pas trop loin, n'est-ce pas ? Donc cette dernière chose concerne la dynamique sociale.

Alors, comment je m'assure que la dynamique sociale fonctionne.

Donc si vous regardez à gauche, vous allez vers l'interpersonnel, à droite, c'est ce que je ressens en moi, qui sont les premiers niveaux, vers l'extérieur, vers l'interpersonnel..

Ainsi, lorsque je communique avec les autres, je raconte mes peurs, etc., au social.

Nous mélangeons donc ici deux domaines différents, à savoir la psychologie et la sociologie au sommet.

Alors rappelez-vous, je ne comprends pas pourquoi le changement concerne l'équipe, comment je sécurise l'équipe pour avancer ensemble.

Maintenant, il y a tellement de choses dont nous pouvons parler à propos de la pyramide, vous savez, des stratégies de communication lorsque nous utilisons la pyramide.

On ne va pas en parler parce que ça va prendre du temps.

Et je propose que nous passions à l'exercice maintenant, Greg, afin que nous puissions ensuite.

Ouais, absolument.

Nous pouvons faire ça.

Alors pour bouger, il y a une question dans le chat par Olu.

Il demande, sera-t-il juste de comparer ces niveaux aux cadres supérieurs, aux cadres intermédiaires et aux cadres de première ligne, respectivement ? Génial.

D'accord, nous reviendrons à la seconde.

Je veux juste.

Nous n'avons pas encore atteint le sommet de la pyramide.

Donc, au sommet de la pyramide, c'est à peu près, je veux changer.

Et c'est d'avoir le toujours prêt, toujours réactif.

Mais on regarde vraiment chaque niveau, comment fait-on pour être toujours prêt ? Comment être toujours réactif ? Comment être toujours innovant ? Maintenant, la chose est vers le haut de la pyramide, nous allons avoir beaucoup plus de ce que nous pouvons appeler heureux, satisfaits, se sentir bien et connectés.

Et pourquoi cela arrive-t-il ? Eh bien, voici quelques produits chimiques ici qui se produisent.

Et ce sont des choses que nous voulons créer davantage afin que nous puissions avoir.

Lorsque nous faisons le plus grand bien-être, comme vous le mentionniez, Bonnie, ces produits chimiques se produisent.

Et nous pouvons générer une sécurité psychologique et toutes ces choses qu'ils avaient tous.

Et si vous venez de.

Je vais juste les parcourir rapidement.

La sérotonine concerne donc la satisfaction, le bonheur et l'optimisme.

La dopamine consiste à se sentir bien.

La sérotonine est un bonheur et un bien-être durables.

L'ocytocine est amour et connexion.

Je veux dire, même juste au moment où vous mettez vos mains sur vos épaules, vous commencez à construire un peu d'ocytocine avec vous-même.

Et les dauphins sont synonymes de satisfaction, de bonheur et d'optimisme.

Maintenant, si nous ne prenons pas soin de ces cinq niveaux, nous pouvons très rapidement descendre la pyramide vers l'un de ces niveaux.

Et on peut se retrouver avec plus de cortisol, plus d'adrénaline.

Alors c'est notre choix.

Ce que nous faisons, c'est que nous recherchons les personnes heureuses, satisfaites, se sentant bien et connectées.

Où allons-nous continuer avec l'épuisement dans le monde, avec l'énergie brûlante fatiguée et confrontée à la peur tout le temps ? Quoi qu'il en soit, je vais continuer maintenant.

Nous avons une situation.

Récemment, une politique de travail à domicile de trois jours a été mise en place.

Pran, le propriétaire du produit et Layla, l'avocate.

Ce sont de merveilleux personnages de l'Enterprise Agility University qui étaient initialement favorables à une plus grande flexibilité et qui choisissent où travailler sont devenus critiques à l'égard de la nouvelle règle.

Ils se plaignent, mais ils se sentent exclus des décisions concernant les détails programmés.

Un exemple auquel je peux penser, cette situation, pas nécessairement celle-ci en particulier, mais souvent les équipes de direction décident de ce qui va se passer et transmettent cette information et disent que c'est ainsi que nous allons le faire.

Donc, cela ne remplit évidemment pas beaucoup de choses sur les pyramides de voyage modifiées.

Donc si on revient à cette situation, ils se plaignent de se sentir exclus.

Ils pensent également qu'ils se sentent déconnectés et que l'entreprise exerce plus de pression sur eux pour produire des résultats.

Droite.

Est-ce que tout le monde sait quelle est notre situation ? Il suffit de lever rapidement la main pour que nous puissions voir que tout le monde est clair.

Et ce que nous allons faire maintenant, c'est que je vais demander à Walter ou Eric d'expliquer comment nous allons utiliser le tableau miroir car heureusement, je n'étais pas disponible pendant quelques jours et Eric et Walter sont intervenus et ont créé ces merveilleux miroirs planches.

Merci beaucoup, Eric et Walter.

Pouvez-vous expliquer ce que nous allons faire avec cela, s'il vous plaît ? Ouais.

Alors ça va être assez facile, non ? Nous avons fait le tableau miroir juste pour le soutien et l'idée est que nous allons vous mettre dans des salles de sous-commission et ensuite vous pouvez également utiliser Hannah.

Vous pouvez mettre je mets le scénario sur la boîte de discussion, l'enregistrer quelque part, copier le scénario était récemment un nouveau trois jours au travail, bla, bla, bla.

Alors copiez celui-là car vous en aurez besoin.

Donc tu vas avoir une conversation.

Vous pouvez aussi utiliser Hannah, vous pouvez mettre le scénario et vous allez d'abord essayer de demander à Hannah où Hannah pense que Pran ou Laila sont.

Vous pouvez donc demander à Hannah dans la pyramide du voyage du changement, vous savez, avec cette situation, vous copiez la situation où vous pensez que Laila et Hannah, désolé Laila et Pran sont.

Sommes-nous d'accord avec ça? Vous pouvez copier toute la situation ici que je l'ai placée sur la boîte de discussion, puis ce que vous pouvez faire, c'est simplement apporter cela à Hannah et dire à quel niveau de la pyramide du changement ils sont.

Et Hannah va vous dire, ça va vous aider avec ça.

Elle est assez intelligente.

Maintenant, ce que nous allons faire ensuite, c'est que nous allons avoir une conversation.

Nous n'allons pas partir 25 minutes plus tôt.

C'est pourquoi nous serons ici pour toujours, mais nous allons durer environ 12 minutes et vous allez avoir une conversation sur les différentes stratégies que vous pourriez utiliser.

Maintenant, pour ce faire, nous avons voulu vous aider avec le miroir afin que vous puissiez également

utiliser un miroir ou utiliser le miroir afin de noter la stratégie.

Je vais vous donner deux options ici.

Vous pouvez le faire verbalement, vous pouvez avoir une conversation agréable, vous pouvez avoir une conversation agréable et utiliser le miroir, puis de cette façon, vous pourrez partager avec les autres pendant cet exercice..

Alors qu'y a-t-il dans le miroir ? Donc dans le miroir, vous allez avoir la pyramide du parcours du changement et ensuite vous pourrez ajouter les différentes techniques que vous pourrez peut-être utiliser.

C'est donc ce que nous allons faire.

Je vais demander maintenant à l'ambassadeur de partager le lien miroir pour vous afin que vous puissiez ouvrir celui-ci et ensuite vous devriez pouvoir voir ce qu'il y a sur le miroir.

Je suivrai les mêmes étapes dès que nous partagerons avec vous les différentes étapes.

Nous devrions pouvoir accéder au miroir et ensuite utiliser le miroir.

Vous supprimez l'erreur, mais je pense que tout le monde est clair sur le fait que nous irons vers le miroir, puis nous utiliserons le miroir pour avancer et soit nous pouvons simplement avoir une conversation verbale, soit nous pouvons commencer à capturer certaines choses dans le miroir.

Nous allons avoir 12 minutes et l'idée n'est pas encore de faire tout l'exercice.

Tu coupes là.

Nous ne nous concentrons donc pas sur l'intégralité de l'exercice, nous nous concentrons sur la manière dont nous pourrions utiliser la pyramide du parcours du changement pour nous aider à élaborer une stratégie..

D'accord, Eric, si vous pouvez nous envoyer dans nos salles de sous-commission, s'il vous plaît.

Eric, tu coupes, peux-tu s'il te plaît nous envoyer dans nos salles de sous-commission ? C'est très simple.

Chaque équipe va avoir une pyramide de parcours de changement pour vous rappeler également.

On n'a rien compris Eric, tu dois te répéter ou amener des gens dans les salles de sous-commission.

Tu coupais tout le temps dans les deux dernières minutes.

Ouais, donc les salles de sous-commission vont prendre quelques secondes car malheureusement je suis ici à l'aéroport et la connexion est très très lente mais elles vont s'ouvrir maintenant.

Je vais assigner tout le monde et ensuite laissez-moi voir, allons dans les salles et voyons comment celle-ci se passe.

Ok, Eric, merci beaucoup Eric.

Quelqu'un a-t-il des questions avant que nous partions pour la salle de sous-commission ?

Eric, je ne sais pas si tout le monde a reçu suffisamment d'informations sur les diapositives précédentes pour savoir où se trouvent Brown et Lila, mais si nous pouvons jeter un rapide coup d'œil en arrière sur l'autre

diapositive, prendre au moins une impression d'écran, puis.

C'est dans le chat.

Vous l'avez sur le.

Et les instructions sont aussi dans le chat.

C'est aussi dans la chambre.

D'accord, donc tout le monde que je pense est de retour.

Il est temps de.

Greg, il est temps de faire un pas.

C'est les cinq dernières minutes.

Tout le monde peut-il voir l'écran de partage ? Ouais.

Oui.

D'accord, si nous pouvions avoir une personne comme porte-parole juste pour parler pendant une minute de ce qu'ils ont trouvé.

Ce que je voulais juste traverser avant d'aller plus loin, c'est qu'il ne s'agissait pas d'obtenir une réponse.

Il s'agissait de savoir comment Hannah peut nous aider ? Et comme l'une des choses que vous pourriez avoir est un parti pris et quand vous demandez à tante Hannah, elle n'a aucun parti pris alors elle vous dira où se trouvent les choses spécifiques dans la pyramide.

Comme beaucoup d'entre nous pensaient probablement que c'était au niveau quatre et quand vous y plongez, Hannah nous aide à comprendre que cela pourrait aussi être les deux derniers.

Donc, je veux juste aider les gens à comprendre qu'il s'agit de la façon dont nous pouvons utiliser Hannah pour nous donner les moyens d'utiliser la pyramide du parcours du changement.

D'accord, qui aimerait parler en premier est un porte-parole.

Qui est debout ? D'accord, Ebru partira d'Elgurt.

Merci Ebru.

Vous êtes sur muet Ebru.

D'accord.

Ce dont nous parlons, c'est que nous commençons par le quatrième niveau, mais lorsque nous passons à Hannah, nous avons en fait des niveaux inférieurs.

Donc, lorsque nous avons les réponses de notre arrière-plan, nous proposons peut-être des niveaux plus profonds sur lesquels travailler pour commencer à soutenir ce changement.

C'était donc la sélection de l'équipe pour la pyramide du parcours de changement et le parti pris que Greg a mentionné est toujours là lorsque vous travaillez avec ce type de projets de changement.

Pardon, qui est en mode muet ? Pouvez-vous vous mettre en sourdine s'il vous plaît ? Merci Ebru.

Y a-t-il autre chose? Quelqu'un du groupe des imbéciles aimerait-il ajouter quelque chose ? Je pensais juste à celui-ci que cela pourrait être une possibilité d'explorer que Fran et Leila pourraient traverser tous les niveaux en continu plutôt que de les voir s'adapter à ce niveau ? Oui, c'est exactement ça.

Ce que nous devons faire, c'est aborder chaque niveau pour monter dans la pyramide.

D'accord, qui est d'un autre groupe s'il vous plaît ? Si tu lèves la main.

Merci Ebru.

Ouais, allons-y pour un de plus.

Et ce qui est très important, c'est que vous ayez une explication très détaillée de la pyramide et même de la manière de gérer la politique dans les entreprises..

Je ne sais pas comment est ma connexion car je me connecte depuis le téléphone.

Tout va bien maintenant.

D'accord, allons-y pour un de plus, puis nous arrondissons.

aujourd'hui Génial, merci Eric D'accord, qui aimerait être le prochain ? Manfa.

Merci, Eric Alors moi-même et Irina étions dans une salle de sous-commission et nous avons eu une très.

conversation perspicace et nous avons en quelque sorte décrypté la situation un peu avant de demander à Hannah et notre processus de réflexion était qu'en fait, ils pourraient être à deux niveaux à la fois pour un aspect.

Ils pourraient être à, je ne comprends pas pourquoi cela se produit et sur certains aspects ils pourraient être et ils n'aiment pas le changement proposé C'est là que nous sommes entrés et nous avons ensuite demandé à Hannah.

et elle nous a donné un peu plus de conseils sur leur situation collective Je ne comprends pas pourquoi le changement se produit et comment ils pourraient aller de l'avant Donc c'était vraiment bien d'avoir ça.

conversation puis valider une partie de la réflexion avec Hannah Merci Manfa Avant d'aller de l'avant.

Je pense que nous devrions avoir une salve d'applaudissements pour Hannah Donnons une salve d'applaudissements à Hannah.

que ce soit virtuel Génial, génial Et nous ? Je ne sais pas pour nous aussi, non ?.

Bon attends on fait Hannah en premier et maintenant on va se donner deux pets sur le dos car on le mérite vraiment et ça nous aide avec notre ocytocine.

Excellent, je pense que c'est important parce que vous savez que c'est très important aujourd'hui. Greg a été.

avec quelques problèmes de santé et a même préparé cela, alors merci beaucoup Greg d'avoir préparé la session d'aujourd'hui. Quelque chose que vous voulez ajouter ici ? Je veux juste remercier Eric, Walter et

tous les ambassadeurs d'être venus et d'avoir aidé aujourd'hui parce que, comme Eric l'a dit, j'avais des problèmes de santé et je n'étais disponible que depuis hier. Merci beaucoup à tous et.

Une plus grande santé organisationnelle, je ne sais pas pourquoi cela continue à faire qu'il devrait dire de toute façon, les clés d'une plus grande santé organisationnelle vous ont été présentées par Greg Pitcher, directeur régional, Badass et EA. Elles vous ont été présentées par Hannah AI et la communauté. Avant de partir, laissez-moi vous dire.

vous, nous avons Irina ici Irina sera la semaine prochaine pour parler du modèle phare.

et l'humilité intellectuelle et pourquoi c'est important Nous avons aussi quelque chose que nous allons annoncer.

Lundi, nous avons de nouveaux lots pour la communauté et ça va être très amusant.

parce que vous allez commencer avec le lot Silver et en fonction du nombre d'événements que vous venez et de ce que vous apprenez, vous allez grandir Nous allons avoir de l'or,.

vous allez avoir des diamants, etc. et vous allez accumuler vos lots et vous allez grandir ici dans la communauté avant de partir alors j'espère que vous vous verrez samedi prochain.

Greg, avez-vous autre chose à mentionner avant que nous terminions ? Ouais je voulais juste dire que la semaine prochaine va être éclairante Alors le Modèle du Phare, Irina va nous aider à briller.

une torche sur l'Humilité Intellectuelle Alors Irina attend cette session avec impatience Nous vous verrons samedi prochain.

Alors merci beaucoup les gars je m'excuse pour l'aéroport aujourd'hui j'ai voyagé je dois.

voir un client et je me connecte par téléphone aujourd'hui J'espère donc que vous avez apprécié la session.

La pyramide est dans l'un des chapitres dont je ne me souviens plus lequel, mais il est également expliqué comment traiter.

les PDG et aussi la politique dans l'entreprise en utilisant la Pyramide C'est vraiment très puissant Vous pouvez.

fournissez également votre scénario à Hannah, puis Hannah vous donnera quelques idées. J'espère donc.

vous profitez de votre temps aujourd'hui Le reste du week-end a été un plaisir de la part de l'équipe ici du.

Enterprise Activity World Community Nous vous félicitons d'être ici aujourd'hui et nous espérons.

à samedi prochain Merci et merci Greg d'avoir fait un gros effort Merci à tous.