

Facciamo rock and roll Ok, quindi siamo qui per i segreti di una maggiore salute organizzativa.

e quanto è importante in questo momento in questo mondo? Wow Quindi, copriremo l'impresa.

agilità risultati universali e impareremo come avere un'elevata salute organizzativa quando le cose cambiano continuamente La definizione di salute organizzativa è sicurezza psicologica.

oltre alla creazione di valore aziendale e perpetuità e se le persone non sanno cosa significa quella parola, significa per sempre e il valore aziendale dell'agilità aziendale significa valore per il benessere del cliente, dell'azienda e della forza lavoro e molte aziende si concentrano solo sul cliente e sull'azienda e dimenticano sul benessere della forza lavoro ed è per questo che la piramide del percorso di cambiamento è così importante.

Quindi, tratteremo quelli che chiamiamo risultati universali dell'agilità aziendale e questi risultati ci consentono di avere un'elevata salute organizzativa e tempi accelerati in cui dobbiamo far sentire bene le persone e avere un basso stress Anche se la situazione richiede che le persone siano.

sempre pronto, richiede alle persone di portare le cose sul mercato più velocemente, essendo reattivo, richiede di innovare in modo sostenibile.

Ciò che chiamiamo questi risultati universali è sempre pronto La definizione che abbiamo per sempre pronto.

costruisce continuamente una cultura della mentalità preparata per sorprese, incertezze e contingenze che si concentra sulla comprensione di ciò che sta accadendo ma non ancora sulla reazione alla situazione.

Sempre reattivo Quindi, rispondere continuamente e in modo sostenibile ai cambiamenti, alle interruzioni.

e le esigenze della forza lavoro dell'azienda cliente e un sollecito, fammi riprovare, rispondendo in modo continuo e sostenibile ai cambiamenti, alle interruzioni e alle esigenze della forza lavoro dell'azienda cliente e in modo tempestivo ed efficace E poi sempre innovativo Reimmaginando continuamente offerte, modelli di business,.

partnership e strategie per generare in modo sostenibile valore e significato duraturi Implica.

abbracciare pensieri e pensare al futuro per ottenere nuove intuizioni e guidare l'innovazione.

Questi sono i tre risultati universali e sono meravigliosi e colorati ma, soprattutto, sono potenti I tre risultati universali sono obiettivi di alto livello e l'agilità aziendale che.

fornisce una visione per rimodellare la cultura e le priorità organizzative che siamo progettati per affrontare.

motivazioni umane fondamentali e garantire sostenibilità, crescita olistica e successo durante l'elevata incertezza e il cambiamento accelerato Voglio solo che tu inserisca nella chat se ritieni che stiamo attraversando.

alta incertezza e cambiamento accelerato in questo momento Metti solo un sì se credi che lo siamo.

Fantastico, sto vedendo alcuni pollici in su.

Non vedo ancora nulla nella chat, ma forse è così.

Abbiamo alcuni sì e assolutamente fantastico Okay.

Quindi, come abbiamo visto in altre sessioni con Eric, Manthan, Simon, Niroshi e Tanya, ci sono molte ragioni per cui dobbiamo affrontare l'elevata incertezza e il cambiamento accelerato.

Bene, ora andremo in una stanza per sottogruppi di lavoro Eric, pollice in alto se sei lì per poter impostare sale per sottogruppi di lavoro.

Forse se dicessi che era qui.

Sì, parleremo solo per due o tre minuti ciascuno e perché crediamo.

i risultati universali sono importanti E se vuoi, puoi andare a eauuniversity.

e abbiamo un'IA HANA e puoi chiederle dei tre Enterprise Agility Universal Alcomes e perché sono importanti e poi puoi dare il tuo contributo Poi torneremo e divideremo solo controllando il.

chat Non ho ancora avuto notizie di Eric.

Sembra che abbia dovuto riavviare il suo computer, quindi forse dobbiamo parlare in gruppo per qualche minuto.

Certo Va bene, quindi chi vuole restare muto e magari iniziare la conversazione sul perché pensa.

che abbiamo perché tre risultati universali sono importanti? Geeta ha la mano alzata Okay, andiamo con Geeta Esci muta Geeta.

Sì, quindi la mia centralità è importante perché qualunque servizio o prodotto tu offra, vuoi assicurarti che aggiunga valore alla parte ricevente perché se non puoi aggiungere valore, nessuno, la tua attività è fondamentalmente fallire perché non lo sei offrendo ciò di cui i clienti hanno effettivamente bisogno Assolutamente Assolutamente, la sostenibilità di Geeta Company.

Anche questo è importante perché è legato ai clienti. Vediamo oggi giorno che non ha importanza.

se è nell'industria dell'abbigliamento, nell'industria dell'apprendimento, nell'industria tecnologica, nella sanità, continuiamo ad evolverci e dobbiamo essere aggiornati sulle ultime, le ultime e le migliori perché le persone vogliono che la natura umana progredisca e se siamo indietro come azienda, nessuno acquisterà i nostri prodotti.

È meraviglioso Sì, c'è il lato dell'azienda, ma per di più dobbiamo ricordare.

sul benessere della forza lavoro perché ci aspettiamo di più dalle nostre persone nella forza lavoro.

Ci aspettiamo che imparino cose nuove, il che significa che dovranno subire cambiamenti di mentalità Dovranno imparare a rimuovere i pregiudizi Stanno andando.

per imparare come affrontare alcune delle sostanze chimiche che si verificano nel nostro cervello e affrontiamo l'incertezza ed è assolutamente giusto Geeta riguardo al fallimento C'è stato un articolo recentemente di HBR credo.

è stato di Forbes e hanno detto che le aziende stavano ridimensionando e stavano ridimensionando perché non potevano soddisfare la domanda ecc. Il motivo per cui è successo a quelle aziende è che lo erano.

il doppio delle probabilità di andare in bancarotta Quindi è piuttosto importante Se hai intenzione di

ridimensionare,.

assicurati di essere pronto per andare in bancarotta Benvenuto a tutti.

Bentornato Ok, una cosa sui team Quante stanze per sottogruppi di lavoro abbiamo, Eric?.

Penso che ne abbiamo cinque e non vediamo quattro delle quattro o cinque stanze per sottogruppi di lavoro.

Ok, quindi iniziamo con la condivisione. L'importanza dell'esercizio non era ottenere la risposta.

L'importanza dell'esercizio era capire come Hannah può aiutarti a raggiungere i tuoi obiettivi.

Quindi condividiamo le esperienze e le idee Quindi inizieremo con la stanza tosta con MEK.

come nostro portavoce Vai avanti per favore MEK.

Ok, quindi nel nostro caso Hannah ha consigliato vari approcci incentrati su cinque assi.

Il primo è la continuità e l'adattabilità Il secondo, l'approccio incentrato sul cliente.

Il terzo, cultura dell'innovazione Poi seguito da allineamento e chiarezza E il quinto,.

approccio olistico al successo E personalmente ho trovato maggiormente l'approccio incentrato sul cliente.

convincente perché collega la reattività delle organizzazioni e la loro reattività e prontezza al risultato finale del gioco in termini di prestazioni sul mercato con clienti che hanno esigenze e preferenze mutevoli E suonava molto convincente e molto ovvio.

a me Poi sono abbastanza curioso degli altri cinque, gli altri quattro, soprattutto la continuità.

e l'adattabilità suona un po' misterioso, ma Hannah ha espresso un alto livello di opinione dicendolo.

essere pronti e reattivi aiuta le organizzazioni a competere e garantire la resilienza delle operazioni in termini di competitività sul mercato Questo è assolutamente Grazie MEK Quindi puoi vedere cosa c'è.

la stanza tosta Ora l'altra cosa che c'era MEK stava per andare a guardare più a fondo.

centralità del cliente e capisce che può immergersi più a fondo in Hannah Quindi andiamo a.

chi è il prossimo portavoce per la stanza di qualcuno, per favore Se alzi la mano se sei un portavoce,.

grazie E poi alcune delle persone della chiamata possono aiutarmi a vederle Okay, Leanne, grazie.

Vedi se riesci a battere la stanza tosta Oh, abbiamo avuto una stanza fantastica perché abbiamo preso completamente.

approccio diverso con Hannah Bonnie ha chiesto qual è l'impatto del trascurare i tre universali.

risultati E così abbiamo sentito Hannah in giro, sai, avrai una perdita psicologica.

sicurezza, non avrai collaborazione con il tuo lavoro di squadra Ci sarà meno resilienza perché.

non sei in grado di far fronte a situazioni più impegnative E poi abbiamo fatto chiedere a David questo.

davvero un'ottima domanda su quale sia il più importante dei tre E così Hannah è tornata per dirlo.

sono tutti ugualmente importanti e sono collegati Quindi ci siamo divertiti un po' con Hannah nella nostra stanza.

Eccellente Sembra che anche tu stia iniziando a diventare un po' tosta entrando nella tua stanza,.

Leanne Nice Okay, chi altro ha alzato la mano, per favore?.

Alberto Sì, grazie Quindi per la nostra stanza, ci siamo anche divertiti molto, dove abbiamo coinvolto Hannah.

chiedersi perché i risultati universali sono importanti Quindi abbiamo ottenuto risultati sorprendenti.

incentrato su focus strategico, miglioramento continuo, centralità del cliente, innovazione e adattabilità e resilienza organizzativa Come persona, amo l'innovazione e l'adattabilità.

che tende verso il modo agile di fare le cose perché innovi, ti aspetti e ti adatti e vedi dove ti sta spostando Quindi è un ottimo strumento mi è stato confessato In realtà, abbastanza divertente,.

Ero, ero, ero una chiamata di Bobby per accettare davvero questo e dovevo dimostrare che questo è il mio primo.

tempo di usare davvero Hannah Quindi è stata una grande esperienza per me Grazie, Eric E grazie.

al team che ha messo insieme tutto questo Meraviglioso Fantastico Grazie, Alberto Ci auguriamo che sia così.

può aggiungere valore e aiutarti ad adottare approcci diversi e guardare al di fuori delle tue prospettive e cose che dobbiamo fare per essere sempre pronti, sempre reattivi e sempre innovativi.

Grazie Ok, c'è un altro portavoce È corretto?.

Sì.

Quindi, Olu, io e Tanya eravamo in una stanza per sottogruppi di lavoro e siamo andati in profondità in un unico risultato perché volevamo concentrarci su un risultato e provare a vedere su cosa Hannah ci avrebbe dato una guida.

Quindi ci siamo concentrati sul risultato sempre innovativo e abbiamo cercato di capire perché fosse importante e una delle cose positive che è venuta fuori per noi è che non solo ci ha detto, ok, devi cercare di migliorare le tue pratiche ma anche tu devi cercare di migliorare le tue capacità e il benessere della tua forza lavoro in modo da avere quella capacità di prendere, per costruire talenti per poi avere una prudente assunzione di rischi che puoi fare e in qualche modo concentrarti su ciò che sta arrivando e su ciò che hai ottenuto come BENE.

Quindi guardando costantemente le cose e poi abbiamo avuto una conversazione amichevole su due società che lo fanno.

Quindi uno era EAU che lo guarda costantemente e il secondo che abbiamo detto, abbiamo parlato un po' di Amazon su come è iniziato solo come una biblioteca digitale e dove si trova e in un certo senso abbiamo cercato di vedere come potremmo farlo in un modo accelerato periodo di tempo e chiedere ad Hannah qualcosa in più al riguardo.

Olu, ho catturato tutto? C'è qualcosa dalla tua parte che vorresti aggiungere? No, assolutamente bene.

Che le aziende che non riescono a innovare alla fine muoiono di morte naturale e penso che questa sia la conclusione principale.

Devi muoverti con le tendenze del tempo.

Quindi penso che quello che hai detto sia così appropriato qui.

Grazie.

Sì.

E Olu ci ha promesso che dopo oggi farà altri esperimenti e condividerà con noi su Hannah.

Grazie, Martin, per avermi sistemato.

Eccellente.

Tutti possono vedere il mio schermo? Non posso passare direttamente alla piramide.

Questa è la tua, ho creato la piramide ma Greg è il proprietario perché adora la piramide.

Ha dichiarato che è come se le persone andassero sulla luna e dichiarassero che un'area della luna si trova da loro.

Nessuno l'ha fatto prima.

Quindi Greg è il potenziale proprietario della piramide.

Non si tratta di proprietà, ma di proprietà mia.

Bene, ci siamo.

Quindi ecco la piramide del viaggio modificata.

Quindi, come puoi vedere, ciò a cui miriamo è sempre davvero sempre reattivo e sempre innovativo.

Le parti inferiori della piramide, in cui entreremo, inizieremo qui.

Quindi il primo è che voglio che le cose siano come dico che non mi importa di te.

E ho creato alcuni archetipi attorno a questo e io, Eric usa la mia stessa icona, che in questo caso è il fantasma.

E il fantasma è tutto sulla paura e se andiamo anche al secondo, si tratta di non mi piace il cambiamento proposto.

Ed è arrivato qui, senza essere ascoltato, il che è molto simile al mio archetipo, ma io uso un troll con le orecchie grandi e una mazza.

E quindi quello che troviamo in questi due qui in fondo alla piramide è che bruciamo energia, ci stanchiamo e affrontiamo la paura, la fuga, il congelamento e la formazione regolarmente.

E perché? È perché quando siamo sotto stress, abbiamo un accumulo di cortisolo e questo aumenta lo zucchero e il glucosio, il che porta a un consumo di energia.

E questo ci porta ad essere stanchi.

Adrenalina, un cuore batte più forte.

La pressione sanguigna sale.

La nostra energia è necessaria per la paura, la fuga, il congelamento e la forma.

Quindi la nostra attenzione è sempre su questo.

E questo accumula sostanze chimiche malsane nel corpo.

E una delle cose nel mondo oggi è che la maggior parte delle grandi aziende come Forbes, HBR, Gallup, McKinsey, dicono tutte che il costo del burnout al momento è del 77% delle persone.

Questo è pazzesco.

Ciò significa che abbiamo solo il 23% delle persone che non sono esaurite.

Perché? Quindi ci immergeremo un po' di più in questo e chiederemo aiuto ad Hannah anche su questo.

Fantastico, qualcosa di importante, torniamo a quello precedente.

Penso che ci sia qualcosa di importante qui, e mi dispiace di essere all'aeroporto, quindi la connessione non è molto buona.

Ma poi qualcosa di molto importante è quando sei in fondo alla piramide, hai i più alti livelli di cortisolo.

Quindi non sei aperto a nessuna raccomandazione o altro.

Hai paura di essere licenziato inconsciamente o consapevolmente.

Ora mentre sali al secondo livello, come il cambiamento proposto, i tuoi livelli di cortisolo si abbassano un po' e poi inizi ad essere un po' aperto.

Ma poi inizi a sentire di non essere stato incluso nel processo decisionale.

E tu sei un po' più aperto del precedente.

Ma a meno che tu non includa quella persona nel processo decisionale, allora la persona non andrà avanti.

Quindi la piramide propone cinque diversi mindset che non sono livelli, sono mindset, e quindi ogni tipo di mindset richiede pratiche differenti.

Quindi, quando sei in fondo, a meno che tu non ti assicuri il lavoro della persona e la persona si senta a suo agio con questo, molto, molto a suo agio, non la sposterai nella seguente mentalità.

Ora devi tenere presente che una persona può avere mentalità diverse a seconda della situazione.

E poi quando sali, allora non mi piace il cambiamento proposto.

I livelli di cortisolo scendono un po'.

E poi qui la persona può essere parte di questo.

Se la persona non ne fa parte, si sente minacciata.

E questa è una domanda comune quando andiamo per i corsi che chiedono la differenza tra il fondo.

Il fondo è una persona molto vicina perché ha molta paura di perdere la posizione, il potere o il prestigio.

Ora la persona, non mi piace il cambiamento proposto qui, questo individuo, sa che non perderà la posizione, ma sente che non è inclusivo quindi in futuro potrebbe accadere.

Quindi vai avanti, spero di aver aggiunto un po' di valore a questo.

Sempre Eric.

Quindi sì, il fondo della piramide riguarda la minaccia al nostro sostentamento, la minaccia alla nostra famiglia, la minaccia a noi.

Il prossimo sull'essere ascoltati riguarda il sentirsi significativi, sentirsi parte di qualcosa, appartenere a qualcosa.

E poi il prossimo, non capisco perché sta avvenendo il cambiamento.

Lo chiamo l'archetipo dello studente.

Ed è qui che stiamo iniziando, conosciamo il cambiamento, ma non abbiamo le competenze necessarie per poterci adattare per gestire il cambiamento.

E con il cambiamento accelerato, questa è un'area costante con le organizzazioni in questo momento.

Questi tre sono il motivo per cui c'è così tanto burnout nel mondo.

Non ci prendiamo cura delle persone.

E anche quando abbiamo accelerato il cambiamento e l'interruzione, l'eruzione porta alti livelli di cortisolo e adrenalina.

Ma quello che sta facendo anche lì è che si tratta di quando un'azienda non si prende cura di ciò che è sempre davvero sempre reattivo e sempre innovativo, quindi le persone iniziano a sentirsi sopraffatte.

Cominciano a sentire che non c'è supporto.

La sicurezza psicologica esce dalla porta.

Tutte queste cose.

E in questo momento, le aziende stanno rispondendo in modi che non aiutano.

E questo cambiamento durante le tue piramidi può mostrarti come puoi aiutare alcune delle persone nella tua

organizzazione.

Greg, ho alzato la mano.

Sì, quindi qualcosa di molto importante è che non capisco perché il cambiamento stia avvenendo.

Riguarda le abilità.

Questo è generalmente il punto su cui le aziende si concentrano.

Quindi questo livello riguarda le capacità per cercare di capire meglio il tuo lavoro o cercare di capire meglio il cambiamento.

Ma si tratta di abilità.

Generalmente l'attenzione dell'azienda a questo livello.

Credono di poter risolvere qualsiasi problema dando alle persone più competenze.

Giusto? Quindi, ad esempio, puoi essere, sai, non capire il cambiamento perché non hai le capacità.

Ti mando a un corso così puoi capire il cambiamento o puoi fare meglio il tuo lavoro.

Giusto? Quindi è qui che le aziende generalmente si concentrano.

Ma il problema qui è che abbiamo altre due mentalità al di sotto di questo.

Le aziende sanno benissimo come affrontare questo livello, sai, mandare le persone alla formazione, mandare le persone alle competenze, cercando di spiegare perché sta avvenendo il cambiamento.

Ma sfortunatamente, abbiamo altre due mentalità sotto questa.

Ora generalmente con questa mentalità, i livelli ovviamente, il salario sono molto bassi.

Ma se le persone non hanno le capacità qui, la persona può naturalmente salire di livello, puoi iniziare a salire perché ovviamente inizi a entrare in questo tipo di sindrome da burnout.

Giusto? Non puoi affrontare il lavoro.

Cerchi di lavorare di più.

Non sai cosa stai facendo e inizi a sentirti insicuro.

E finalmente cadrai in fondo agli altri due.

Dovremmo chiedere se capiscono loro tre? Gente, capite la differenza tra loro tre? Ci sono domande?.

Sentiti libero di porre alcune domande nella chat.

Bonnie, sì, Bonnie.

Volevo solo chiedere, questo è qualcosa che ho osservato qui in Canada, parlando con persone delle risorse umane e leader nelle organizzazioni.



Una delle cose che è emersa, e sono abbastanza sicuro che si è manifestata in altri luoghi e spazi in tutto il mondo, è l'intera idea di ciò che stiamo rafforzando sul posto di lavoro.

Quindi, se le persone che sono costantemente come quelle, i tipi A, ok, lavorano molto duramente, lavorano 70 o 80 ore settimanali, spingono, spingono, spingono se stessi, ma trascurano tutte le altre aree della loro vita.

Ciò fornirebbe un equilibrio tra lavoro e vita privata, che alimenterebbe la loro sicurezza psicologica, ma nelle aziende altamente competitive, dove i profitti sono così importanti, più importanti di tutta questa idea di equilibrio tra lavoro e vita privata, continuano a rafforzare, promuovere, dare, aumentare a quegli individui che si stanno esaurendo, facendo impazzire se stessi e facendo impazzire le loro squadre intorno a loro.

Ed è come se le persone che vivono un equilibrio tra lavoro e vita privata molto sano ed equilibrato non vengano riconosciute perché mettono le loro famiglie al primo posto, mettono se stesse al primo posto, mettono al primo posto le loro comunità perché sono in linea con i loro valori.

Ed è interessante per me che le aziende non lo stiano rafforzando, e queste sono alcune cose che sono state portate in primo piano nel pensiero relativo all'intera area, l'idea di benessere sul posto di lavoro, ma volevo solo commentare questo e chiedere il punto di vista di altre persone.

Bene, qualcosa di molto importante qui è che se dai un'occhiata al capitolo 8, dove parliamo della società a tre valori, specifichiamo nella forza lavoro che siamo tutti i diversi OKR, chiamiamola in questo modo, ma noi chiamiamoli indicatori spot, di cui l'azienda deve occuparsi quando sono esposti a cambiamenti esponenziali e a tutte le situazioni che possono sollevarsi a causa dell'accelerazione del mercato.

Grazie per questo, Bonnie.

Quindi vai avanti, Greg.

penso che noi.

Grazie.

Grazie.

Mi sono disattivato.

Sì, possiamo continuare.

Anche un duro può silenziarsi in modo sbagliato.

Quindi quello che volevo dire qui è anche, assolutamente, Bonnie, il benessere è una cosa così importante nelle aziende, ed è il benessere della forza lavoro che per lo più manca.

Il benessere del cliente c'è, il benessere dell'azienda c'è, ma il benessere della forza lavoro è gravemente carente in molte aziende.

E queste cose qui possono aiutare a capire come possiamo creare un migliore benessere nelle organizzazioni.

Quindi spero che questo aiuti in effetti.

Abbiamo solo otto minuti rimasti.

È così, Eric? Questa è solo una sessione di un'ora? No, no, no, non è corretto perché abbiamo tempo fino alle 15.

È un'ora e 15.

Lo prolungheremo di altri cinque minuti oggi, così possiamo finire 120 persone.

mi dispiace per questo.

Ma questo ti permetterà di testare uno scenario reale.

Quindi non capisco perché dobbiamo cambiare.

Questo è dove, se abbiamo l'errore qui.

Quindi, come puoi vedere sul permesso stesso, ci sono diversi tipi di interazioni e diversi tipi di strategie di comunicazione.

Quindi verso il basso, dove si tratta di intrapersonale, ci saranno molte comunicazioni uno a uno.

E man mano che passiamo a più squadre, è più un aspetto sociale.

Quindi ecco cosa faremo.

le interazioni sociali, le comunicazioni sociali, si stanno allineando con dove vogliamo andare? Come possiamo interagire in un modo più socialmente connesso? Eruf, volevi aggiungere qualcosa in più a quella in particolare? Sì, è solo una cosa veloce.

Quindi, in sostanza, immagina di essere in qualche modo in un'azienda in cui non perderai il lavoro, sai di essere stato assunto, hai le capacità e all'improvviso torni nella tua squadra e poi dici, voglio cambiare, e poi torni in squadra e dici che la squadra è molto disfunzionale.

Non andrai troppo lontano, vero? Quindi quest'ultima cosa riguarda le dinamiche sociali.

Quindi come mi assicuro che le dinamiche sociali funzionino.

Quindi, se dai un'occhiata al lato sinistro, vai all'interpersonale, a destra, è quello che sento dentro di me, che sono i primi livelli, all'esterno, all'interpersonale.

Quindi, quando comunico con gli altri, racconto le mie paure, ecc., ai social.

Quindi stiamo mescolando due campi diversi qui, che sono la psicologia e la sociologia in cima.

Quindi ricorda, non capisco perché il cambiamento riguardi la squadra, come rendo la squadra al sicuro per potersi muovere insieme.

Ora ci sono così tante cose di cui possiamo parlare sulla piramide, sai, strategie di comunicazione quando usiamo la piramide.

Non ne parleremo perché ci vorranno anni.

E propongo di passare all'esercizio ora, Greg, così possiamo farlo allora.

Sì, assolutamente.

Possiamo farlo.

Possiamo farlo.

Possiamo farlo.

Possiamo farlo.

Possiamo farlo.

Quindi, per muoversi, c'è una domanda nella chat di Olu.

Sta chiedendo, sarà giusto paragonare questi livelli rispettivamente al top management, al middle management e ai first line manager? Eccezionale.

Ok, torneremo al secondo.

voglio solo.

Non siamo ancora arrivati in cima alla piramide.

Quindi in cima alla piramide si tratta di voler cambiare.

E si tratta di avere sempre pronto, sempre reattivo.

Ma stiamo davvero guardando ogni livello, come possiamo essere sempre pronti? Come possiamo essere sempre reattivi? Come possiamo essere sempre innovativi? Ora la cosa è verso la cima della piramide, avremo molto di più di ciò che possiamo chiamare felici, soddisfatti, sentirsi bene e connessi.

E perché succede? Bene, qui ci sono alcune sostanze chimiche che accadono.

E queste sono cose di cui vogliamo creare di più in modo da poterle avere.

Quando facciamo il massimo benessere, come dicevi, Bonnie, queste sostanze chimiche accadono.

E possiamo generare sicurezza psicologica e tutte quelle cose che avevano tutti.

E se hai appena.

Li esaminerò rapidamente.

Quindi la serotonina riguarda la soddisfazione, la felicità e l'ottimismo.

La dopamina riguarda il sentirsi bene.

La serotonina è felicità e benessere di lunga durata.

L'ossitocina è amore e connessione.

Voglio dire, anche solo quando ti metti le mani sulle spalle, inizi a costruire un po' di ossitocina con te stesso.

E i delfini mediano soddisfazione, felicità e ottimismo.

Ora, se non ci prendiamo cura di questi cinque livelli, possiamo scivolare molto rapidamente giù dalla piramide fino a uno qualsiasi di questi livelli.

E possiamo finire con più cortisolo, più adrenalina.

Quindi è una nostra scelta.

Quello che facciamo è cercare chi è felice, soddisfatto, si sente bene e connesso.

O continueremo con il burnout nel mondo, con l'energia ardente stanca e affrontando la paura tutto il tempo? Comunque, ora vado avanti.

Abbiamo una situazione.

Recentemente è stata implementata una politica di tre giorni di lavoro a casa.

Pran, il proprietario del prodotto e Layla, l'avvocato.

Questi sono personaggi meravigliosi dell'Enterprise Agility University che inizialmente erano favorevoli a una maggiore flessibilità e la scelta di dove lavorare sono diventati critici nei confronti della nuova regola.

Si lamentano, ma si sentono esclusi dalle decisioni sui dettagli programmati.

Un esempio a cui riesco a pensare, questa situazione, non necessariamente questa specifica, ma spesso i gruppi di leadership decidono cosa accadrà e trasmettono quell'informazione e dicono che è così che lo faremo.

In modo che ovviamente non soddisfi molte delle cose sulle piramidi di viaggio cambiate.

Quindi, se torniamo a questa situazione, si lamentano di sentirsi esclusi.

Credono anche di sentirsi disconnessi e l'azienda sta esercitando una maggiore pressione su di loro per produrre risultati.

Giusto.

È chiaro a tutti qual è la nostra situazione? Basta alzare rapidamente la mano alzare il pollice in alto qualsiasi cosa così possiamo vedere che tutti sono chiari.

E quello che faremo ora è chiedere a Walter o Eric di spiegare come useremo la lavagna a specchio perché fortunatamente non sono stato disponibile per un paio di giorni ed Eric e Walter sono intervenuti e hanno creato questi meravigliosi specchi tavole.

Grazie mille, Eric e Walter.

Puoi spiegare cosa faremo con questo, per favore? Sì.

Quindi sarà abbastanza facile, giusto? Abbiamo fatto la lavagna a specchio solo per il supporto e l'idea è che ti metteremo in stanze per sottogruppi di lavoro e poi potrai usare anche Hannah.

Puoi mettere Ho messo lo scenario nella finestra di chat, salvarlo da qualche parte, copiare lo scenario era di

recente un nuovo tre giorni di lavoro, blah, blah, blah.

Quindi copia quello perché ne avrai bisogno.

Quindi avrai una conversazione.

Puoi anche usare Hannah, puoi mettere lo scenario e proverai a chiedere prima ad Hannah dove Hannah pensa che Pran o Laila siano.

Quindi puoi chiedere ad Hannah nel viaggio di cambiamento Piramide, sai, con questa situazione copi la situazione in cui pensi che Laila e Hannah, scusa Laila e Pran sono.

Siamo d'accordo con questo? Puoi copiare l'intera situazione qui che l'ho inserita nella finestra di chat e poi quello che puoi fare è portarlo ad Hannah e dire a quale livello del viaggio di cambiamento si trovano Piramide.

E Hannah te lo dirà, ti aiuterà in questo.

È piuttosto intelligente.

Ora quello che faremo dopo è fare una conversazione.

Non andremo con 25 minuti di anticipo.

Ecco perché saremo qui per sempre, ma andremo avanti per circa 12 minuti e parlerai delle diverse strategie che potresti essere in grado di utilizzare.

Ora, per fare ciò, volevamo supportarti con il mirror, quindi puoi anche usare un mirror o usare il mirror per annotare la strategia.

Ti darò due opzioni qui.

Puoi farlo verbalmente, puoi avere una bella conversazione, puoi avere una bella conversazione e usare lo specchio e poi in questo modo potresti essere in grado di condividere con gli altri durante questo esercizio.

Quindi cosa c'è nello specchio? Quindi, allo specchio, avrai la Piramide del viaggio di cambiamento e poi potrai aggiungere le diverse tecniche che potresti essere in grado di utilizzare.

Quindi questo è quello che faremo.

Chiederò ora all'ambasciatore di condividere il collegamento del mirror per te in modo che tu possa aprire questo e quindi dovresti essere in grado di vedere cosa c'è nel mirror.

Seguirò gli stessi passaggi non appena condivideremo con voi i diversi passaggi.

Dovremmo essere in grado di accedere al mirror e quindi utilizzare il mirror.

Stai eliminando l'errore, ma penso che sia chiaro a tutti che andremo allo specchio e poi useremo lo specchio per andare avanti e possiamo semplicemente avere una conversazione verbale o possiamo iniziare a catturare alcune cose nel specchio.

Avremo 12 minuti e l'idea è di nuovo di non completare l'intero esercizio.

Stai tagliando là fuori.

Quindi non ci stiamo concentrando sul superare l'intero esercizio, ci stiamo concentrando su come potremmo usare la Piramide del percorso di cambiamento per aiutarci a trovare una strategia.

Ok, Eric, se puoi mandarci nelle nostre sale per sottogruppi di lavoro, per favore.

Eric, stai tagliando fuori, puoi per favore mandarci nelle nostre stanze per sottogruppi di lavoro? È molto semplice.

Ogni squadra avrà un viaggio di cambiamento Piramide per ricordartelo anche tu.

Non abbiamo capito niente Eric, devi ripeterti o portare le persone nelle stanze per sottogruppi di lavoro.

Stavi tagliando tutto il tempo negli ultimi due minuti.

Sì, quindi i gruppi di lavoro impiegheranno alcuni secondi perché sfortunatamente sono qui all'aeroporto e la connessione è molto molto lenta ma ora si apriranno.

Assegnerò tutti e poi fammi vedere, andiamo nelle stanze e vediamo come va.

Ok, Eric, grazie mille Eric.

Qualcuno ha qualche domanda prima di andare nella stanza per sottogruppi di lavoro?.

Eric, non sono sicuro che tutti abbiano ricevuto abbastanza input dalle diapositive precedenti per sapere dove sono Brown e Lila, ma se possiamo dare una rapida occhiata all'altra diapositiva, almeno prendi una schermata di stampa e poi.

È nella chat.

Ce l'hai sul.

E le istruzioni sono anche nella chat.

È anche nella stanza.

Va bene, quindi penso che tutti siano tornati.

È tempo di.

Greg, è ora di fare un passo.

Sono gli ultimi cinque minuti.

Tutti possono vedere la schermata di condivisione? Sì.

Sì.

Ok, se potessimo avere una persona come portavoce solo per parlare un minuto di quello che hanno trovato.

Quello che volevo solo affrontare prima di andare oltre è che non si trattava di ottenere una risposta.

Si trattava di come Hannah può aiutarci? E come una delle cose che potresti avere è un pregiudizio e quando chiedi a zia Hannah, lei non ha pregiudizi quindi ti dirà dove sono le cose specifiche nella piramide.

Come molti di noi probabilmente pensavano che fosse al livello quattro e quando ci si immerge Hannah ci aiuta a capire che potrebbe anche essere l'ultimo secondo.

Quindi voglio solo aiutare le persone a capire che si tratta solo di come possiamo usare Hannah per potenziarci usando la piramide del viaggio di cambiamento.

Ok, chi vorrebbe andare per primo è un portavoce.

Chi c'è? Ok, Ebru partirà da Elgurt.

Grazie Ebru.

Sei su Ebru muto.

Va bene.

Quello di cui parliamo è che iniziamo con il quarto livello, ma poi quando passiamo ad Hannah abbiamo effettivamente livelli inferiori.

Quindi, quando abbiamo le risposte dal nostro background, forse allora arriviamo a livelli più profondi su cui lavorare per iniziare a sostenere questo cambiamento.

Quindi questa è stata la selezione del team per la piramide del viaggio di cambiamento e il pregiudizio menzionato da Greg è sempre presente quando lavori con questo tipo di progetti di cambiamento.

Scusa, chi è disattivato? Puoi silenziarti per favore? Grazie Ebru.

C'è niente altro? Qualcuno del gruppo del culo da letto vorrebbe aggiungere? Stavo solo pensando a questo che potrebbe essere una possibilità per esplorare che Fran e Leila potrebbero attraversare continuamente tutti i livelli piuttosto che vedere che si adattano a quel livello? Sì, è proprio così.

Quello che dobbiamo fare è affrontare ogni livello per risalire la piramide.

Ok, chi è di un altro gruppo, per favore? Se alzi la mano.

Grazie Ebru.

Sì, facciamone un altro.

E qualcosa di molto importante è che hai una spiegazione molto dettagliata della piramide e persino di come affrontare la politica nelle aziende.

Non sono sicuro di come sia la mia connessione perché mi sto connettendo dal telefono.

Va bene adesso.

Ok, allora facciamone un altro e poi facciamo il giro.

oggi Fantastico, grazie Eric Ok, a chi piacerebbe andare dopo? Manfa.

Grazie, Eric Quindi io e Irina eravamo in una stanza per sottogruppi di lavoro e ci siamo divertiti molto.

conversazione perspicace e in un certo senso abbiamo analizzato un po' la situazione prima di chiedere ad Hannah e il nostro processo di pensiero è stato che in realtà potrebbero essere a due livelli contemporaneamente per un aspetto.

Potrebbero esserci, non capisco perché stia accadendo e su certi aspetti potrebbero esserlo e non gli piace il cambiamento proposto Quindi è lì che siamo entrati e poi abbiamo chiesto ad Hannah.

e ci ha dato un po' più di indicazioni su come si trovano collettivamente Non capisco perché il cambiamento stia avvenendo e come potrebbero andare avanti Quindi è stato davvero bello averlo.

conversazione e poi convalidare alcuni dei pensieri con Hannah Grazie Manfa Prima di andare avanti.

Penso che dovremmo fare un applauso per Hannah Facciamo un applauso ad Hannah.

che sia virtuale Fantastico, fantastico E noi? Non lo so anche per noi, giusto?.

Bene, aspetta, prima faremo Hannah e ora ci daremo due animali domestici sulla schiena perché ce lo meritiamo davvero e ci aiuta con la nostra ossitocina.

Eccellente, penso che sia importante perché sai che è molto importante oggi che Greg è stato.

con alcuni problemi di salute e lo ha persino preparato, quindi grazie mille Greg per aver preparato la sessione di oggi Qualcosa che vuoi aggiungere qui? Voglio solo ringraziare Eric, Walter e.

tutti gli ambasciatori per essere venuti ad aiutare oggi perché, come ha detto Eric, ho avuto dei problemi di salute e sono stato disponibile solo da ieri Quindi grazie mille a tutti e.

Maggiore salute organizzativa, non so perché questo continui a fare che dovrebbe dire comunque, le chiavi per una maggiore salute organizzativa ti sono state fornite da Greg Pitcher, direttore regionale, Badass ed EA Ti sono state fornite da Hannah AI e la comunità Prima di partire lasciamelo dire.

qui abbiamo Irina Irina parlerà la prossima settimana del modello del faro.

e Umiltà Intellettuale e perché è importante Inoltre abbiamo qualcosa che annunceremo.

lunedì avremo nuovi lotti per la comunità e sarà molto divertente.

perché inizierai con il lotto Argento e a seconda di quanti eventi arrivi e poi anche di quanto impari crescerai Avremo oro,.

avrà diamanti, ecc. e accumulerai i tuoi lotti e crescerai qui nella comunità Prima di partire, quindi spero che ci vediamo sabato prossimo.

Greg hai qualcos'altro da dire prima che finiamo? Sì, volevo solo dire che la prossima settimana sarà illuminante Quindi il modello del faro, Irina, ci aiuterà a brillare.

una torcia sull'umiltà intellettuale Quindi Irina non vede l'ora di quella sessione Ci vediamo sabato prossimo.

Quindi grazie mille ragazzi mi scuso per l'aeroporto oggi ho viaggiato devo.

vedo un cliente e mi collego dal telefono oggi Quindi spero che la sessione ti sia piaciuta The.



Pyramid è in uno dei capitoli che non ricordo quale ma è anche spiegato come affrontarlo.

gli amministratori delegati e anche la politica nell'azienda che usa la piramide È davvero molto potente Puoi.

fornisci anche ad Hannah il tuo scenario e poi Hannah ti darà alcune idee Quindi spero.

ti diverti oggi Il resto del fine settimana è stato un piacere per il team qui del.

Enterprise Activity World Community Ci congratuliamo con te per essere oggi e speriamo.

a vederti sabato prossimo Grazie e grazie Greg per aver fatto un grande sforzo Grazie a tutti.