

Let's rock and roll Ok, então estamos aqui para conhecer os segredos de uma maior saúde organizacional.

e quão importante é isso agora neste mundo? Uau Então, vamos cobrir a empresa.

agilidade resultados universais e vamos aprender como ter alta saúde organizacional quando as coisas estão mudando o tempo todo A definição de saúde organizacional é segurança psicológica.

mais a criação de valor comercial e perpetuidade e se as pessoas não sabem o que essa palavra significa, significa para sempre e agilidade empresarial valor comercial significa valor para o cliente, empresa e bem-estar da força de trabalho e muitas empresas se concentram apenas no cliente e na empresa e se esquecem sobre o bem-estar da força de trabalho e é por isso que a pirâmide da jornada de mudança é tão importante.

Então, vamos cobrir o que chamamos de resultados universais de agilidade corporativa e esses resultados nos permitem ter uma alta saúde organizacional e tempos acelerados quando precisamos fazer as pessoas se sentirem bem e ter baixo estresse Mesmo que a situação exija que as pessoas sejam.

sempre pronto, exige que as pessoas coloquem as coisas no mercado mais rapidamente, sendo responsivo, exige que você inove de forma sustentável.

O que chamamos de resultados universais está sempre pronto A definição que temos para sempre pronto.

é a construção contínua de uma cultura de mentalidade preparada para surpresas, incertezas e contingências que se concentra em entender o que está acontecendo, mas ainda não reage à situação.

Sempre responsivo Portanto, respondendo de forma contínua e sustentável às mudanças, interrupções.

e as necessidades da força de trabalho da empresa do cliente e um prompt, deixe-me tentar novamente, respondendo de forma contínua e sustentável às mudanças, interrupções e necessidades da força de trabalho da empresa do cliente e uma maneira rápida e eficaz E sempre inovador Reimaginando continuamente ofertas, modelos de negócios,.

parcerias e estratégias para gerar valor e significado de forma sustentável Envolve.

abraçando pensamentos e pensamentos futuros para obter novos insights e impulsionar a inovação.

Esses são os três resultados universais e são maravilhosos e coloridos, mas, mais do que isso, são poderosos. Os três resultados universais são objetivos de alto nível e a agilidade empresarial que.

fornece uma visão para reformular a cultura e as prioridades organizacionais Fomos projetados para abordar.

principais motivações humanas e garantir sustentabilidade, crescimento holístico e sucesso durante alta incerteza e mudança acelerada. Só quero que você coloque no chat se acredita que estamos passando.

alta incerteza e mudança acelerada agora Basta colocar um sim aí se você acredita que estamos.

Legal, estou vendo alguns polegares para cima.

Não vendo nada no chat ainda, mas talvez seja.

Temos alguns sim e absolutamente incríveis Ok.

Então, como vimos em outras sessões com Eric e Manthan e Simon e Niroshi e Tanya, há muitas razões pelas

quais precisamos abordar a alta incerteza e a mudança acelerada..

Certo, agora vamos para uma sala de descanso Eric, dê um joinha se você estiver lá para poder definir.

abrir salas de descanso.

Talvez se você dissesse que ele estava aqui.

Sim, vamos conversar por, digamos, dois a três minutos cada um e por que acreditamos.

os resultados universais são importantes E se você quiser, você pode ir para [euuniversity](#).

e temos um HANA AI e você pode perguntar a ela sobre os três Enterprise Agility Universal Alcoms e por que eles são importantes e então você pode dar sua própria opinião sobre isso Então voltaremos e compartilharemos apenas verificando o.

bate-papo eu não ouvi falar de Eric ainda.

Parece que ele teve que reiniciar o computador, então talvez precisemos conversar em grupo por alguns minutos.

Claro Ok, então quem quer ficar mudo e talvez começar a conversa sobre por que eles pensam.

que temos por que três resultados universais são importantes? Geeta está com a mão levantada Ok, vamos com Geeta Sai mudo Geeta.

Sim, então meu foco é importante porque qualquer serviço ou produto que você oferece, você quer ter certeza de que está agregando valor para quem recebe, porque se você não pode agregar valor, ninguém, seu negócio é basicamente você vai à falência porque você não está oferecendo o que os clientes realmente precisam Absolutamente Absolutamente, Geeta Company sustentabilidade.

Isso é importante novamente porque está ligado aos clientes. Vemos hoje em dia que não importa.

se for na indústria do vestuário, na indústria da aprendizagem, na indústria da tecnologia, na saúde, continuamos evoluindo e precisamos estar atualizados com o que há de mais novo, o que há de melhor e o que há de melhor porque as pessoas querem que a natureza humana seja progredir e se estamos atrasados como empresa, ninguém comprará nossos produtos.

Isso é maravilhoso. Sim, existe o lado da empresa, mas além disso, temos que lembrar.

sobre o bem-estar da força de trabalho porque esperamos mais de nosso pessoal na força de trabalho.

Esperamos que eles aprendam coisas novas, o que significa que eles terão que passar por mudanças de mentalidade Eles terão que aprender como remover preconceitos Eles vão.

para aprender a lidar com alguns dos produtos químicos que acontecem em nosso cérebro e enfrentamos incertezas e está absolutamente certo Geeta sobre falência Teve um artigo recentemente da HBR, acho.

foi pela Forbes e eles disseram que as empresas que estavam reduzindo e estavam reduzindo porque não conseguiam atender à demanda etc. A razão pela qual o que aconteceu com essas empresas é que elas estavam.

duas vezes mais probabilidade de ir à falência Então isso é muito importante Se você vai reduzir o tamanho,.

certifique-se de que você está pronto para ir à falência Sejam todos bem-vindos.

Bem-vindo de volta Ok, uma coisa sobre equipes Quantas salas de descanso temos, Eric?.

Acho que temos cinco e não vemos quatro de quatro a cinco salas de descanso.

Ok, então vamos começar com o shareback A importância do exercício não era obter a resposta.

A importância do exercício foi entender como Hannah pode te ajudar a atingir seus objetivos.

Então vamos compartilhar as experiências e ideias Então vamos começar com o badass room com MEK.

como nosso porta-voz Vá em frente, por favor MEK.

Ok, então, no nosso caso, Hannah recomendou várias abordagens centradas em torno de cinco eixos.

O primeiro sendo continuidade e adaptabilidade O segundo, abordagem centrada no cliente.

O terceiro, cultura de inovação Em seguida, alinhamento e clareza E o quinto,.

abordagem holística para o sucesso E eu pessoalmente achei a abordagem centrada no cliente mais.

atraente porque vincula a capacidade de resposta das organizações e sua reatividade e sua prontidão para o resultado do jogo final em termos de desempenho no mercado com clientes que têm necessidades e preferências em mudança E isso parecia muito atraente e muito óbvio.

para mim Então estou bastante curioso sobre os outros cinco, os outros quatro, especialmente a continuidade.

e adaptabilidade um Isso soa um pouco misterioso, mas Hannah deu um alto nível de visão dizendo que.

estar pronto e responsivo ajuda as organizações a competir e garantir a resiliência das operações em termos de competitividade no mercado Isso é absolutamente Obrigado MEK Então você pode ver o que está.

a sala dos badass Agora, a outra coisa que havia era que MEK iria olhar mais profundamente.

foco no cliente e ele entende que pode mergulhar mais fundo em Hannah Então vamos para.

quem é o próximo porta-voz do quarto de alguém, por favor? Se você levantar a mão se for o porta-voz,.

obrigado E então algumas das pessoas na chamada podem me ajudar a vê-los Ok, Leanne, obrigado.

Veja se você pode vencer o quarto badass Oh, nós tínhamos um quarto incrível porque pegamos um.

abordagem diferente com Hannah Bonnie perguntou qual é o impacto de negligenciar os três princípios universais.

resultados E então estávamos ouvindo de Hannah por aí, você sabe, você terá uma perda psicológica.

segurança, você não terá colaboração com seu trabalho em equipe Haverá menos resiliência porque.

você não é capaz de lidar com situações mais desafiadoras E então David perguntou isso.

realmente boa pergunta de qual é mais importante dos três E então Hannah voltou para dizer que.

eles são todos igualmente importantes e estão conectados Então nos divertimos um pouco com Hannah em nosso quarto.

Excelente Parece que você está começando a ficar um pouco durão entrando no seu quarto também,.

Leanne Nice Ok Quem mais levantou a mão, por favor?.

Alberto Sim, obrigado Então, pelo nosso quarto, também nos divertimos muito, onde contratamos Hannah.

para perguntar por que os resultados universais são importantes Então, obtivemos alguns resultados surpreendentes.

centrado no foco estratégico, melhoria contínua, foco no cliente, inovação e adaptabilidade e resiliência organizacional Como pessoa, adoro a inovação e a adaptabilidade.

que tende para a maneira ágil de fazer as coisas porque você inova, você espera e se adapta e vê para onde isso está te levando Então é uma ótima ferramenta, confesso Na verdade, engraçado,.

Eu era, eu era, eu era uma chamada de Bobby para realmente ir para isso E eu tive que mostrar que esta é a minha primeira vez.

tempo realmente usando Hannah Então foi uma ótima experiência para mim Obrigado, Eric E obrigado.

para a equipe que montou isso Maravilhoso Isso é ótimo Obrigado, Alberto Esperamos que.

pode agregar valor e ajudá-lo a adotar diferentes abordagens e olhar para fora de suas próprias perspectivas e coisas que precisamos fazer para estar sempre prontos, sempre responsivos e sempre inovadores.

Obrigado Ok, há mais um porta-voz, correto?.

Sim.

Então, Olu, eu e Tanya estávamos em uma sala de descanso e nos aprofundamos em um resultado porque queríamos nos concentrar em um resultado e tentar ver o que Hannah nos daria orientação..

Então nos concentramos no resultado sempre inovador e tentamos entender por que isso era importante e uma das coisas boas que surgiram para nós é que ela não apenas nos disse, ok, você precisa melhorar suas práticas, mas também tem que procurar melhorar suas capacidades e o bem-estar de sua força de trabalho para que você tenha essa capacidade de assumir, de desenvolver talentos para, em seguida, assumir riscos prudentes que você pode fazer e se concentrar no que está por vir e no que você conquistou como bem.

Olhando constantemente para as coisas e então tivemos uma conversa amigável em torno de duas empresas que fazem isso.

Então, um foi o EAU que consistentemente olha para ele e o segundo que dissemos, falamos um pouco sobre a Amazon sobre como começou apenas como uma biblioteca digital e onde está e meio que tentando ver como poderíamos fazer isso de forma acelerada prazo e perguntando a Hannah um pouco mais sobre isso.

Olu, capturei tudo? Existe alguma coisa do seu lado que você gostaria de adicionar? Não, absolutamente bem.

Que as empresas que não conseguem inovar acabam morrendo de morte natural e acho que esse é o principal argumento.

Você tem que se mover com as tendências do tempo.

Então eu acho que o que você disse é tão adequado aqui.

Obrigado.

Sim.

E Olu nos prometeu que a partir de hoje fará mais experimentos e compartilhará conosco sobre Hannah.

Obrigado, Martin, por me preparar.

Excelente.

Todos podem ver minha tela? Eu não posso ir direto para a pirâmide.

Este é seu, eu criei a pirâmide, mas Greg é o dono porque ele ama a pirâmide.

Ele declarou que é como se as pessoas fossem para a lua e declarasse que uma área da lua estava a partir delas..

Ninguém fez isso antes.

Então Greg é o potencial dono da pirâmide.

Não é sobre a propriedade, é que eu possuo.

Certo, aqui vamos nós.

Então aqui está a pirâmide de jornada alterada.

Então, como você pode ver, nosso objetivo é sempre realmente sempre responsivo e sempre inovador.

As partes inferiores da pirâmide, nas quais entraremos, começaremos aqui.

Então a primeira é eu quero que as coisas sejam como eu digo que não me importo com você.

E eu criei alguns arquétipos em torno disso e eu, Eric, uso o mesmo ícone que eu, que é o fantasma neste caso.

E o fantasma é tudo sobre medo e se formos para o segundo também, é sobre eu não gosto da mudança proposta.

E ele chegou aqui, não sendo ouvido, o que é muito parecido com o meu arquétipo, mas eu uso um troll com orelhas grandes e um porrete.

E então o que encontramos nesses dois aqui na base da pirâmide é que queimamos energia, cansamos e enfrentamos o medo, fugimos, congelamos e formamos regularmente.

E por que isto? É porque quando estamos sob estresse, temos um acúmulo de cortisol e isso aumenta o açúcar e a glicose, levando a uma queima de energia..

E isso nos leva a ficar cansados.

Adrenalina, um coração bate mais rápido.

A pressão arterial sobe.

Nossa energia é necessária para o medo, fuga, congelamento e forma.

Então nosso foco é sempre nisso.

E isso acumula substâncias químicas insalubres no corpo.

E uma das coisas no mundo hoje é que a maioria das grandes empresas como Forbes, HBR, Gallup, McKinsey, estão todas dizendo que o custo do esgotamento no momento é de 77% das pessoas.

Isso é louco.

Isso significa que temos apenas 23% das pessoas que não estão esgotadas.

Por que é que? Então, vamos nos aprofundar um pouco mais nisso e pediremos ajuda a Hannah também..

Ótimo, algo importante, vamos voltar ao anterior.

Acho algo importante aqui, e desculpe, estou no aeroporto, então a conexão não é muito boa.

Mas então algo muito importante é quando você está na base da pirâmide, você tem os níveis mais altos de cortisol.

Então você não está aberto a nenhuma recomendação ou qualquer coisa.

Você tem medo de ser demitido inconscientemente ou conscientemente.

Agora, à medida que você sobe para o segundo nível, como a mudança proposta, seus níveis de cortisol diminuem um pouco e você começa a ficar um pouco aberto.

Mas então você começa a sentir que não foi incluído na tomada de decisões.

E você está um pouco mais aberto que o anterior.

Mas, a menos que você inclua essa pessoa na tomada de decisão, ela não seguirá em frente..

Então a pirâmide propõe cinco mentalidades diferentes que não são níveis, são mentalidades, e então cada tipo de mentalidade requer práticas diferentes.

Então, quando você está bem no fundo, a menos que você garanta o emprego da pessoa e ela se sinta confortável com isso, muito, muito confortável, você não vai levar essa pessoa para a seguinte mentalidade.

Agora você tem que ter em mente que uma pessoa pode ter mentalidades diferentes dependendo da situação.

E então, quando você sobe, não gosto da mudança proposta.

Os níveis de cortisol caem um pouco.

E então aqui a pessoa pode fazer parte disso.

Se a pessoa não faz parte disso, ela se sente ameaçada.

E essa é uma dúvida comum quando vamos nos cursos que perguntam a diferença entre.

o fundo.

O bottom é uma pessoa muito próxima porque tem muito medo de perder a posição, o poder ou o prestígio.

Agora a pessoa, eu não gosto da mudança proposta aqui, esse indivíduo, ele sabe que não vai perder o cargo, mas ele sente que não é inclusivo então no futuro pode acontecer.

Então vá em frente, espero ter agregado um pouco de valor a isso.

Sempre, Eric.

Então, sim, a base da pirâmide é sobre a ameaça ao nosso sustento, a ameaça à nossa família, a ameaça a nós.

O próximo sobre ser ouvido é sobre sentir-se importante, sentir-se parte de algo, pertencer a algo.

E então o próximo, não entendo por que a mudança está acontecendo.

Eu chamo isso de arquétipo do aluno.

E é aqui que estamos começando, sabemos da mudança, mas não temos as habilidades necessárias para poder nos adaptar para lidar com a mudança.

E com mudanças aceleradas, esta é uma área constante com as organizações agora.

Esses três são o motivo de tanto esgotamento no mundo.

Não estamos cuidando das pessoas.

E também quando aceleramos a mudança e a disrupção, a erupção traz os altos níveis de cortisol e adrenalina.

Mas o que também está acontecendo é que quando uma empresa não cuida do sempre realmente sempre responsivo e sempre inovador, as pessoas começam a se sentir sobrecarregadas.

Eles começam a sentir que não há apoio.

A segurança psicológica sai pela porta.

Todas essas coisas.

E agora, as empresas estão respondendo de maneiras que não ajudam.

E essa mudança durante suas pirâmides pode mostrar como você pode ajudar algumas pessoas em sua organização.

Greg, eu levantei minha mão.

Sim, algo muito importante é que não entendo por que a mudança está acontecendo.

É sobre as habilidades.

Isso geralmente é onde as empresas se concentram em.

Portanto, este nível é sobre as habilidades para tentar entender melhor seu trabalho ou tentar entender melhor a mudança.

Mas é sobre as habilidades.

Geralmente o foco da empresa neste nível.

Eles acreditam que podem resolver qualquer problema dando às pessoas mais habilidades.

Certo? Então, por exemplo, você pode não entender a mudança porque não tem as habilidades.

Eu te mando para um curso para que você entenda a mudança ou possa fazer melhor o seu trabalho.

Certo? Portanto, é aqui que as empresas geralmente se concentram em.

Mas a questão aqui é que temos mais duas mentalidades por trás disso.

As empresas sabem muito bem como lidar com esse nível né, mandando gente para treinamento, mandando gente para skills, tentando explicar porque a mudança está acontecendo.

Mas, infelizmente, temos mais duas mentalidades por baixo desta.

Agora, geralmente com essa mentalidade, os níveis de energia solar são muito baixos.

Mas se as pessoas não tiverem as habilidades aqui dentro, a pessoa pode nivelar é claro, você pode começar a subir porque obviamente você começa a entrar nesse tipo de síndrome de esgotamento.

Certo? Você não pode lidar com o trabalho.

Você tenta trabalhar mais.

Você não sabe o que está fazendo e começa a se sentir inseguro.

E finalmente você vai cair no fundo dos outros dois.

Devemos perguntar se eles entendem os três? Gente, vocês entendem a diferença entre os três? Há alguma pergunta?.

Fique a vontade para tirar algumas dúvidas no chat.

Bonnie, sim, Bonnie.

Eu só queria perguntar, isso é algo que tenho observado aqui no Canadá, falando com pessoas de RH e líderes em organizações.

Uma das coisas que surgiu, e tenho certeza que apareceu em outros lugares e espaços ao redor do mundo, é toda essa ideia do que estamos reforçando no local de trabalho.

Então, se as pessoas que são constantemente assim, os tipos A, ok, eles trabalham muito, trabalham 70 ou 80 horas por semana, eles se esforçam, se esforçam, se esforçam, mas negligenciam todas as outras áreas de suas vidas.

Isso proporcionaria um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, alimentaria sua segurança psicológica, mas em empresas altamente competitivas, onde o resultado final é tão importante, mais importante do que toda essa ideia de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, eles continuam a reforçar, promover, dar, aumentos para aqueles indivíduos que estão se esgotando, ficando loucos e levando suas equipes à loucura.

E é tipo, mas as pessoas que estão vivendo um equilíbrio muito saudável e equilibrado entre vida profissional e pessoal não são reconhecidas porque colocam suas famílias em primeiro lugar, colocam a si mesmas em primeiro lugar, colocam suas comunidades em primeiro lugar porque estão alinhadas com seus valores.

E é interessante para mim que as empresas não estão reforçando isso, e algumas coisas foram trazidas à tona no pensamento relativo a toda essa área, ideia de bem-estar no local de trabalho, mas só queria comentar sobre isso e pedir a perspectiva de outras pessoas.

Bem, algo muito importante aqui é que se você der uma olhada no Capítulo 8, onde falamos sobre a empresa de três valores, especificamos na força de trabalho que estamos sendo todos os diferentes OKRs, vamos chamar assim, mas nós chamamos de indicadores pontuais, que a empresa precisa cuidar quando está exposta a mudanças exponenciais e todas as situações que podem surgir devido à aceleração do mercado.

Obrigado por isso, Bonnie.

Então vá em frente Greg.

eu acho que nós.

Obrigado.

Obrigado.

eu me silencieei.

Sim, podemos continuar.

Até um badass pode se silenciar erroneamente.

Então, o que eu queria dizer aqui também é, absolutamente, Bonnie, o bem-estar é uma coisa tão importante nas empresas, e é o bem-estar da força de trabalho que está faltando.

O bem-estar do cliente está presente, o bem-estar da empresa está presente, mas o bem-estar da força de trabalho está em falta em muitas empresas.

E essas coisas aqui podem ajudar a entender como podemos criar um bem-estar melhor nas organizações.

Espero que isso ajude de fato.

Nós só temos oito minutos restantes.

É isso mesmo, Eric? Esta é apenas uma sessão de uma hora? Não, não, não, isso está incorreto porque temos até 15.

é uma hora e 15.

Vamos estender mais cinco minutos hoje para que possamos terminar 120 pessoas.

Desculpe-me por isso.

Mas isso vai permitir que você teste um cenário real.

Então eu não entendo porque devemos mudar.

É aqui que, se tivermos o erro aqui.

Então, como você pode ver na própria permissão, há diferentes tipos de interações e diferentes tipos de estratégias de comunicação.

Então, no fundo, onde tudo se trata de intrapessoal, haverá muita comunicação individual.

E à medida que avançamos para mais equipes, é mais um aspecto social.

Então aqui está o que vamos fazer.

as interações sociais, as comunicações sociais, estão alinhadas com onde queremos ir? Como podemos interagir de uma forma mais socialmente conectada? Eruf, você queria acrescentar mais alguma coisa a esse em particular? Sim, é apenas uma coisa rápida.

Então, basicamente, imagine que de alguma forma você está em uma empresa onde não vai perder seu emprego, sabe que foi contratado, tem as habilidades e, de repente, volta para sua equipe e diz: eu quero para mudar, e então você volta para a equipe e diz que a equipe é muito disfuncional.

Você não vai muito longe, certo? Então, esta última coisa é sobre a dinâmica social.

Então, como posso garantir que a dinâmica social funcione.

Então se você olhar para o lado esquerdo, você vai para o interpessoal, certo, é o que eu sinto dentro de mim, que são os primeiros níveis, para fora, para o interpessoal.

Então, quando me comunico com os outros, conto meus medos etc..

Então, estamos misturando dois campos diferentes aqui, que é a psicologia e a sociologia no topo.

Então lembre-se, eu não entendo por que mudar é sobre a equipe, como eu torno a equipe segura para se moverem juntos.

Agora, há tantas coisas que podemos falar sobre a pirâmide, sabe, estratégias de comunicação quando usamos a pirâmide.

Não vamos falar sobre isso porque vai levar muito tempo.

E proponho que passemos para o exercício agora, Greg, para que possamos então.

Sim, absolutamente.

Nós podemos fazer isso.

Então, para mover, há uma pergunta no chat de Olu.

Ele está perguntando, será correto comparar esses níveis com a alta gerência, a média gerência e os gerentes de primeira linha, respectivamente? Incrível.

Ok, vamos voltar para o segundo.

Eu só quero.

Ainda não chegamos ao topo da pirâmide.

Então, no topo da pirâmide, eu quero mudar.

E isso é ter sempre pronto, sempre responsivo.

Mas estamos realmente olhando para cada nível, como podemos estar sempre prontos? Como sermos sempre responsivos? Como sermos sempre inovadores? Agora a coisa está no topo da pirâmide, vamos ter muito mais do que podemos chamar de felizes, satisfeitos, se sentindo bem e conectados.

E por que isso acontece? Bem, aqui estão alguns produtos químicos que acontecem.

E essas são coisas que queremos criar mais para que possamos ter.

Quando fazemos o maior bem-estar, como você mencionou, Bonnie, esses produtos químicos acontecem.

E podemos gerar segurança psicológica e todas essas coisas que todos tinham.

E se você acabou de.

Vou apenas passar rapidamente por eles.

Então a serotonina é sobre a satisfação, felicidade e otimismo.

Dopamina é sobre se sentir bem.

Serotonina é felicidade e bem-estar duradouros.

Ocitocina é amor e conexão.

Quero dizer, mesmo quando você coloca as mãos nos ombros, você começa a construir um pouco de oxitocina consigo mesmo.

E os golfinhos medeiam satisfação, felicidade e otimismo.

Agora, se não cuidarmos desses cinco níveis, podemos deslizar rapidamente pela pirâmide para qualquer um desses níveis..

E podemos acabar com maior cortisol, maior adrenalina.

Então é nossa escolha.

O que fazemos é buscar os felizes, satisfeitos, se sentindo bem e conectados.

Ou vamos continuar com o esgotamento no mundo, com a energia queimando cansada e enfrentando o medo o tempo todo? De qualquer forma, eu vou seguir em frente agora.

temos uma situação.

Recentemente, foi implementada uma política de três dias de trabalho em casa.

Pran, o proprietário do produto e Layla, a advogada.

Esses são personagens maravilhosos da Enterprise Agility University que inicialmente eram a favor de uma maior flexibilidade e a escolha de onde trabalhar passaram a criticar a nova regra.

Eles reclamam, mas se sentem excluídos das decisões sobre detalhes programados.

Um exemplo que eu posso pensar, esta situação, não necessariamente esta específica, mas muitas vezes as equipes de liderança decidem o que vai acontecer e passam essa informação e dizem que é assim que vamos fazer.

Obviamente, isso não cumpre muitas das coisas nas pirâmides de jornada alteradas.

Então, se voltarmos a esta situação, eles estão reclamando que se sentem excluídos.

Eles também acreditam que se sentem desconectados e a empresa os pressiona mais para produzir resultados.

Certo.

Está todo mundo claro qual é a nossa situação? Apenas levante a mão rapidamente para que possamos ver que todos estão limpos.

E o que vamos fazer agora é pedir a Walter ou Eric para explicar como vamos usar o quadro de espelhos porque, felizmente, fiquei indisponível por alguns dias e Eric e Walter entrevistaram e criaram esses maravilhosos espelhos Pranchas.

Muito obrigado, Eric e Walter.

Você pode explicar o que vamos fazer com isso, por favor? Sim.

Então, isso vai ser muito fácil, certo? Fizemos o espelho apenas para dar suporte e a ideia é colocar você em salas de descanso e então você também pode usar a Hannah.

Você pode colocar eu coloquei o cenário na caixa de bate-papo, salve em algum lugar, copie o cenário foi recentemente um novo três dias de trabalho, blá, blá, blá.

Então copie esse, pois você vai precisar.

Então você vai ter uma conversa.

Você também pode usar Hannah, você pode colocar o cenário e você vai tentar primeiro perguntar a Hannah onde Hannah acha que Pran ou Laila estão.

Então você pode perguntar a Hannah na jornada de mudança Pirâmide, sabe, com essa situação você copia a situação em que você acha que Laila e Hannah, desculpe Laila e Pran são.

Estamos bem com isso? Você pode copiar toda a situação aqui que eu coloquei na caixa de bate-papo e, em seguida, o que você pode fazer é levar isso para Hannah e dizer em que nível da jornada de mudança Pirâmide eles estão.

E a Hannah vai te contar, vai te ajudar com isso.

ela é bem esperta.

Agora, o que faremos a seguir é ter uma conversa.

Não vamos chegar 25 minutos antes.

É por isso que estaremos aqui para sempre, mas vamos durar cerca de 12 minutos e vocês terão uma conversa sobre diferentes estratégias que podem usar..

Agora, para fazer isso, queremos apoiá-lo com o espelho para que você também possa usar um espelho ou usar o espelho para anotar a estratégia.

Vou te dar duas opções aqui.

Você pode fazer isso verbalmente, pode ter uma boa conversa, pode ter uma boa conversa e usar o espelho e, dessa forma, poderá compartilhar com outras pessoas durante este exercício.

Então, o que está no espelho? Então, no espelho, você terá a Pirâmide da jornada de mudança e poderá adicionar as diferentes técnicas que poderá usar.

Então é isso que vamos fazer.

Vou pedir agora ao embaixador para compartilhar o link do espelho para você, para que você possa abrir este e, em seguida, poderá ver o que está no espelho.

Seguirei os mesmos passos assim que compartilharmos com vocês os diferentes passos.

Devemos ser capazes de acessar o espelho e, em seguida, usar o espelho.

Você está cortando o erro, mas acho que todos estão claros que iremos para o espelho e então usaremos o espelho para seguir em frente e podemos apenas ter uma conversa verbal ou podemos começar a capturar algumas coisas no espelho.

Teremos 12 minutos e a ideia novamente é não fazer todo o exercício.

Você está cortando lá.

Portanto, não estamos nos concentrando em fazer todo o exercício, estamos nos concentrando em como poderíamos usar a Pirâmide da Jornada de Mudança para nos ajudar a criar uma estratégia.

Ok, Eric, se você puder nos enviar para nossas salas de descanso, por favor.

Eric, você está saindo, você pode nos enviar para nossas salas de descanso? É muito simples.

Cada equipe terá uma jornada de mudança Pirâmide para lembrá-lo também.

Não recebemos nada Eric, você precisa se repetir ou trazer as pessoas para as salas de descanso.

Você estava cortando o tempo todo nos últimos dois minutos.

Sim, as salas de descanso vão demorar alguns segundos porque, infelizmente, estou aqui no aeroporto e a conexão é muito, muito lenta, mas eles vão abrir agora.

Vou designar todos e depois deixa eu ver, vamos para os quartos e vamos ver como fica esse.

Ok, Eric, muito obrigado Eric.

Alguém tem alguma pergunta antes de irmos para a sala de descanso?.

Eric, não tenho certeza se todos receberam informações suficientes dos slides anteriores sobre onde Brown e Lila estão, mas se pudermos dar uma olhada rápida no outro slide, pelo menos faça uma impressão da tela e, em seguida,.

é no chat.

Você tem no.

E as instruções também estão no chat.

também está na sala.

Tudo bem, então todo mundo que eu acho está de volta.

É hora de.

Greg, hora de dar um passo.

são os últimos cinco minutos.

Todos podem ver a tela de compartilhamento? Sim.

Sim.

Ok, se pudéssemos ter uma pessoa como porta-voz apenas para falar por um minuto sobre o que encontraram.

O que eu só queria passar antes de prosseguirmos é que não se trata de obter uma resposta.

Isso foi sobre como Hannah pode nos ajudar? E como uma das coisas que você pode ter é um preconceito e quando você pergunta a tia Hannah, ela não tem nenhum preconceito, então ela vai te dizer onde as coisas específicas estão na pirâmide.

Como muitos de nós provavelmente pensamos que estava no nível quatro e quando você mergulha nisso, Hannah nos ajuda a entender que também pode ser os dois últimos.

Então, apenas querendo ajudar as pessoas a entender que tudo isso é sobre como podemos usar Hannah para nos capacitar usando a pirâmide da jornada de mudança.

Ok, quem gostaria de ir primeiro é um porta-voz.

Quem está afim? Ok, Ebru vai começar de Elgurt.

obrigado ebru.

Você está em mudo Ebru.

OK.

O que falamos é que começamos com o quarto nível, mas quando mudamos para Hannah, temos níveis mais baixos, na verdade.

Então, quando tivermos as respostas de nosso histórico, possivelmente, criaremos níveis mais profundos para trabalhar para começar a apoiar essa mudança.

Essa foi a seleção da equipe para a pirâmide da jornada de mudança e o viés que Greg mencionou está sempre presente quando você está trabalhando com esse tipo de projeto de mudança..

Desculpe, quem está no mudo? Você pode se silenciar, por favor? obrigado ebru.

Mais alguma coisa? Alguém do grupo camarada gostaria de acrescentar? Eu estava pensando sobre isso, poderia ser uma possibilidade de explorar que Fran e Leila poderiam estar atravessando todos os níveis continuamente, em vez de ver que se encaixam naquele nível? Sim, isso mesmo.

O que precisamos fazer é abordar cada nível para subir na pirâmide.

Ok, quem é de outro grupo, por favor? Se você colocar sua mão para cima.

obrigado ebru.

Sim, vamos para mais um.

E uma coisa muito importante é você ter uma explicação bem detalhada da pirâmide e até de como lidar com a política nas empresas.

Não tenho certeza de como está minha conexão porque estou conectando pelo telefone.

está tudo bem agora.

Ok, então vamos para mais um e então nós arredondamos.

hoje Incrível, obrigado Eric Ok, quem gostaria de ser o próximo? manfa.

Obrigado, Eric Então, eu e Irina estávamos em uma sala de descanso e tivemos uma conversa muito.

conversa perspicaz e nós meio que desvendamos a situação um pouco antes de perguntar a Hannah e nosso processo de pensamento foi que, na verdade, eles poderiam estar em dois níveis ao mesmo tempo para um aspecto.

Eles podem estar, não entendo por que está acontecendo e em certos aspectos eles podem estar e não gostam da mudança proposta Então foi aí que entramos e perguntamos a Hannah.

e ela nos deu um pouco mais de orientação sobre como eles estão coletivamente. Não entendo por que a mudança está acontecendo e como eles podem seguir em frente. Então, foi muito bom ter isso.

conversa e, em seguida, validar alguns dos pensamentos com Hannah Obrigado Manfa Antes de prosseguirmos.

Acho que devemos dar uma salva de palmas para Hannah Vamos dar uma salva de palmas para Hannah.

seja virtual Ótimo, ótimo E quanto a nós? Eu não sei para nós também, certo?.

Bem, espere, vamos fazer Hannah primeiro e agora vamos nos dar dois bichinhos nas costas porque realmente merecemos isso e isso nos ajuda com nossa oxitocina.

Excelente, acho que isso é importante porque você sabe que é muito importante hoje, Greg foi.

com alguns problemas de saúde e até mesmo preparando isso, muito obrigado Greg por preparar a sessão de hoje. Algo que você queira adicionar aqui? Eu só quero agradecer ao Eric, Walter e.

todos os embaixadores por virem e ajudarem hoje porque, como Eric disse, eu tive alguns problemas de saúde e só estava disponível ontem. Muito obrigado a todos e.

Maior Saúde Organizacional, não sei por que isso continua fazendo isso deveria dizer de qualquer maneira, as chaves para Maior Saúde Organizacional foram trazidas a você por Greg Pitcher, Diretor Regional, Badass e EA Foi trazido a você por Hannah AI e a comunidade Antes de sairmos, deixe-me dizer.

você nós temos Irina aqui Irina vai estar na próxima semana falando sobre o Lighthouse Model.

e Humildade Intelectual e porque é importante Também temos algo que vamos anunciar.

na segunda teremos novos lotes para a comunidade e vai ser muito divertido.

porque você vai começar com o lote de prata e dependendo de quantos eventos você vem e também quanto você aprende, você vai crescer, vamos ter ouro,.

você vai ter diamantes, etc e vai acumular seus lotes e vai crescer aqui na comunidade Antes de partirmos, espero que nos vejamos no próximo sábado.

Greg, você tem mais alguma coisa a mencionar antes de terminarmos? Sim, eu queria apenas dizer que a próxima semana vai ser esclarecedora Então, a Modelo do Farol, Irina, vai nos ajudar a brilhar.

uma tocha na Humildade Intelectual Então, Irina, ansiosa por essa sessão Nos vemos no próximo sábado.

Então, muito obrigado pessoal, peço desculpas pelo aeroporto hoje, tenho viajado, tenho que.

ver um cliente e estou conectando do telefone hoje Então espero que tenham gostado da sessão.

Pirâmide está em um dos capítulos que não me lembro qual, mas também é explicado como lidar com isso.

os CEOs e também a política na empresa usando a Pirâmide É realmente muito poderoso Você pode.

também forneça a Hannah seu cenário e, em seguida, Hannah lhe dará algumas ideias. Então, espero.

você aproveite seu tempo hoje O resto do fim de semana foi um prazer da equipe aqui do.

Enterprise Activity World Community Nós apenas parabenizamos você por estar hoje e esperamos.
até o próximo sábado Obrigado e obrigado Greg por fazer um grande esforço Obrigado a todos.