

Qualunque cosa tu sia nel mondo, questa è la migliore comunità in cui esistere, il posto migliore in cui essere, perché siamo tutti consulenti del cambiamento, siamo specializzati, sappiamo molto della vita e del cambiamento delle aziende e talvolta lottiamo con il cambiamento.

Funziona così.

Va bene, allora vediamo, è tutto pronto.

Diamo ancora un minuto affinché le persone possano unirsi.

Abbiamo 31 persone, penso che probabilmente altre 20 o 30 persone si uniranno.

E tieni presente anche che puoi connetterti dal tuo telefono, questo è il motivo per cui utilizziamo Teams.

Probabilmente avrete anche bisogno di andare a dividere le stanze oggi, comunicare con quello.

Non ti dico di più.

Ma per quelli che non mi conoscono, mi chiamo Eric Bueller.

Sono un consulente del cambiamento.

Sto solo supportando queste persone oggi con l'evento.

La mia parte riguarda il saluto alle persone che si uniscono.

E questo è fondamentalmente quello che stiamo facendo.

Wow, la Finlandia.

Ho sempre desiderato andare in Finlandia.

Devo andarci prima o poi, solo per sapere se tutto quello che dicono è vero, la cosa buona, giusto? Benvenuto anche.

Spero che quest'anno accada.

Greg, come stai? Sì, no, sto benissimo.

Grazie Signore.

Come stai? sto bene.

Non sto viaggiando, come puoi vedere.

Allora va bene, abbiamo ancora un minuto.

Oggi abbiamo quasi 40 persone.

Spero che la sessione vi piaccia.

Sapete che dietro le quinte siamo molto sorpresi perché queste persone hanno lavorato molto duramente con

la presentazione di oggi.

E questo non è perché ora, sai, ora ciò che significa puntarti una pistola in testa è perché tutti abbiamo passione in quello che facciamo, giusto? E abbiamo passione per ciò che fai e per cambiare il mondo dell'organizzazione.

Penso che sia quando ti automotiva e ami lavorare con gli altri.

E penso che questo sia il motivo per cui siamo qui, giusto? Amiamo lavorare con gli altri, amiamo, sai, imparare.

Penso che questo sia il momento.

Quindi abbiamo 41 persone.

Potremmo averne 50.

ciao Sara.

Ciao.

CIAO.

Ciao Michael.

Melinda.

Ciao David.

Chi altro è nuovo qui? Kowal.

Noi.

Va bene.

Quindi dovremmo andare? Assolutamente.

Penso che sia ora.

Prego.

Eric, sì.

Grazie.

Grazie per aver accolto tutti nella stanza.

Così bello.

E grazie per tutti coloro che hanno dedicato del tempo a disposizione durante la giornata per unirsi a noi oggi alla nostra prossima presentazione, workshop e conferenza.

Quindi oggi ci incontreremo e discuteremo sul vostro diritto di guidare la vostra cultura.

Ed è così meraviglioso che tu ti unisca a noi.

Ti do il benvenuto in modo particolare.

E mi piace che tu abbia già condiviso in una chat il luogo da cui vieni, Jonas dalla Svezia, Kami dall'Arizona.

Poi ci sono alcuni punti in cui avrò un po' di difficoltà a pronunciarli.

Non lo so nemmeno, Sordetalia.

Interessante.

Sono curioso di sapere dove potrebbe essere nel mondo.

Ovunque ti unirai a noi da stamattina, è bello che ti unisci a noi e che tu sia qui con noi.

Esploreremo uno strumento comportamentale e come puoi guidare la tua cultura.

Un ringraziamento speciale e un ringraziamento alla squadra.

Posso dire la mia squadra, ma non sono solo io.

Si tratta di un incontro collettivo.

Stiamo facendo accadere questa cosa.

Un ringraziamento speciale alla mia co-facilitatrice oggi è Leanne.

E in Manthan, che sarà con Eric a occuparsi della tecnologia e della magia dietro le quinte.

Grazie mille, Michelle, anche per il tuo genio e per averci fornito tanta certezza dandoci una serie di diapositive e assicurandoci che ci uniamo per far sì che tutto ciò accada.

E Greg, si assicura che restiamo insieme e che abbiamo una bellissima cultura interna.

Quindi grazie a un team straordinario che sta realizzando tutto ciò.

E soprattutto, è un ringraziamento speciale a te per aver dedicato il tempo per stare nella stanza con noi.

La dice lunga su di te come professionista del cambiamento.

Vuoi saperne di più.

Vuoi sapere di avere gli strumenti giusti.

Sì, Eric, hai gli strumenti giusti per navigare nella tua cultura e assicurarti di portare i migliori strumenti basati sulla ricerca e sull'evidenza alla tua organizzazione, al tuo team e alla tua cultura.

Quindi grida a te perché è una prova della tua crescita e del tuo sviluppo.

Inoltre, hai messo a disposizione un tempo.

Conosco alcuni di noi, dovevamo alzarci molto presto la mattina.

Il mio orologio dice che sono le cinque, cinque, bello e presto, sotto il 24.

Ma so che per molti di voi è il 23 agosto e vi trovate in luoghi e orari diversi in giro per il mondo.

Sì, Eric.

Adoro il modo in cui Eric interagisce con le emoticon.

Quindi naviga in team.

Molti di voi hanno familiarità con le squadre, ma nella barra in alto o da qualche parte avrete delle reazioni.

E vi inviterò a interagire con noi come relatori.

Clicca sulla barra di reazione, condividi i tuoi commenti nella chat.

Se hai una domanda, fai le tue domande nella chat.

Qualcuno nel team ti supporterà e/o, se sai come supportare un individuo, ti inviterò a condividere la tua saggezza, la tua conoscenza o le tue risorse durante la chat.

Amiamo imparare gli uni dagli altri ed è così che ci siamo riuniti tutti.

Inoltre, un ringraziamento speciale per aver detto sì alla crescita come leader.

Quindi ora vedremo qual è il nostro programma per oggi che abbiamo messo insieme a me e al team.

Quindi prima di tutto, stiamo dando il benvenuto.

Ho appena sentito che ad alcune persone è disattivato l'audio.

Posso invitarti a disattivare l'audio dei microfoni? Molto presto avrai l'opportunità di parlare.

Questo è bello.

Quindi oggi la nostra agenda è dare il benvenuto proprio adesso.

Quindi, sì, per quanto riguarda l'essere in questa stanza, impareremo di più sui comportamenti e incontreremo Hannah.

Quindi l'unica persona che non era nel nostro team board che abbiamo appena esaminato è Hannah.

Quindi Hannah è un membro speciale del team perché è disponibile per il team di tutti.

Grazie a Eric e a tutti i contributi che il suo team ha apportato dietro le quinte di Enterprise Agility.

Comunità Mondiale e Università.

Sì, vedo che vengono fuori tutte queste bellissime emoticon.

Adoro il tifo, il contributo e l'appoggio.

Impareremo a conoscere il modello vocale, che riguarda il modo in cui facilitiamo il cambiamento

comportamentale nei team.

E poi faremo il collegamento agli obiettivi comportamentali, che è una parte della voce.

E poi, inizieremo a toccare cos'altro il modello vocale presenta come strumento.

Avremo alcune stanze per sottogruppi di lavoro e avremo l'opportunità di connetterci.

Quindi per prima cosa diremo: ciao, perché chi in questa stanza ama la connettività? Io so che lo faccio.

Ed ecco come e perché siamo qui.

Siamo qui non solo per conoscere strumenti straordinari.

Siamo qui per conoscerci, imparare dagli altri.

Molti di noi si trovano ad affrontare cambiamenti sorprendenti nel mondo.

Siamo navigati e abbiamo l'opportunità di riportare qui la nostra saggezza.

Quindi non è fantastico? Amo così tanto questa comunità.

Quindi diamo un'occhiata a cosa c'è dopo.

Premi o regali speciali sono in arrivo per te.

Quindi stiamo avviando un progetto, quindi alcune persone nella comunità, so che non è per tutti, ma ad alcune persone in questa comunità piace essere visibili.

Vogliono mostrare al mondo, ehi, lo sto facendo per svilupparmi ulteriormente, per imparare di più.

E grazie a Eric e al suo team, hanno ideato un sistema di badge che puoi utilizzare per comunicare ai tuoi clienti, ai tuoi team e persino alle tue organizzazioni il modo in cui ti presenti, ti appoggi, impari e sviluppi te stesso..

Perché la verità è che i nostri clienti adorano quando impariamo di più perché significa per loro sapere che stanno ottenendo le migliori risorse e esposizioni sul mercato.

Quindi questo è un modo per iniziare a costruire il tuo repertorio.

Quindi grazie, Eric.

Imparerai di più su questo.

Ma oggi, per aver preso parte a questo workshop, riceverai un badge che potrai dimostrare di aver frequentato questo corso di formazione.

Quindi grazie mille.

SÌ.

E ora questa è l'opportunità più straordinaria.

So che molti di voi sono qui per incontrare altre persone straordinarie.

Quindi avremo l'opportunità di entrare nella tua sala riunioni e incontrare uno o più partecipanti.

Quindi, per favore, accendi le telecamere e il microfono quando entri nelle stanze per sottogruppi di lavoro.

Presentati.

Facci sapere il tuo nome, dove vivi, la tua professione e qualcosa di interessante del tuo mondo, qualcosa che ti delizia.

E la stanza per le riunioni durerà circa cinque minuti.

E so che Eric riuscirà a superarlo tra un momento o forse un mese perché ho due geni della tecnologia.

Sono così privilegiato in questo spazio.

E quindi incontra i tuoi colleghi interessanti membri del team e ci vediamo presto tra cinque minuti.

Le stanze impiegheranno alcuni secondi per aprirsi perché si tratta di squadre.

Quindi resisti.

Eric aprirà le stanze adesso e ci vedremo presto.

Eccoci qui.

10 secondi.

Alcuni di voi verranno trasferiti e alcuni di noi se ne andranno tra pochi secondi.

Ci vediamo dall'altra parte.

Questa è la particolarità di questi strumenti virtuali che ci fanno entrare nelle stanze e tornare indietro.

È diverso da un workshop dal vivo.

Veniamo semplicemente tirati fuori.

Quindi adesso bentornato e passo la parola a Leanne.

Ma prima di farlo, fammi sapere nella chat, cosa ti è piaciuto della tua sala riunioni? Velocemente, cosa ti è piaciuto nel conoscere gli altri membri della comunità? So che la mia squadra era fantastica.

Amo le persone argentine, persone che lavorano nell'impresa o nella comunità del cambiamento da 36 o 37 anni.

Walter, mi scuso se ho semplicemente distorto quel numero con una cifra.

Quindi grazie per averci fatto sapere cosa ami.

Sapore internazionale, assolutamente.

Quindi è così bello che tu ti sia unito a noi oggi e che tu abbia avuto modo di incontrare delle persone belle e interessanti nella tua stanza.

Quindi ora ti consegno davvero, Leanne.

Quindi a breve termine.

Grazie mille, Tanya.

E devo dire che nella nostra stanza ci sono molte persone che stanno facendo molti cambiamenti nelle loro vite in questo momento.

Così è stato, penso che sia molto rilevante che siano qui oggi.

Quindi esamineremo la scienza del cambiamento accelerato e in particolare ci concentreremo sulla scienza comportamentale.

E probabilmente andrai, cosa significa? Riguarda il modo in cui pensano le persone, come lavorano, come collaborano e fornisce spunti su come coltivare mentalità e competenze in modo da poter affrontare il cambiamento e la complessità sul posto di lavoro.

E quindi la scienza del cambiamento accelerato, immagino, diamo solo una definizione di cosa siano i comportamenti.

Alcuni di voi probabilmente stanno vedendo, stanno andando, non capisco cosa intendi per comportamento.

È un modo in cui una persona agisce in risposta a una particolare situazione o stimolo.

Quindi, a livello individuale, pensa se volessi perdere peso, metteresti quel barattolo di biscotti al livello più alto della tua dispensa in modo che il comportamento sia quello di dover davvero lavorare sodo per voler andare e prendi un biscotto.

E probabilmente hai una piccola nota adesiva sopra che dice: pensaci davvero. Ne hai bisogno?.

Dal punto di vista del team, è anche, nelle riunioni del tuo team, che il comportamento che vuoi incoraggiare sono le persone che lavorano secondo una normale giornata lavorativa, non in realtà celebrando le persone che restano nel tempo e lavorano davvero duramente.

Questo ti dà solo un'idea di cosa stiamo parlando di comportamenti specifici.

Andiamo avanti E l'altro aspetto legato all'accelerazione del cambiamento è che molto spesso, quando si verifica una perturbazione del mercato, le persone tendono a cambiare il loro comportamento.

E questo innesca cambiamenti nella mentalità delle persone e si estende a tutta l'azienda.

Quindi scoprirai che le persone entrano in quella piccola fase basata sulla paura E l'altro fatto riguardo al cambiamento accelerato è che il cambiamento comportamentale è la primissima cosa che vedi quando un'azienda è sotto stress.

Ed è proprio da lì che devi iniziare a cercare, soprattutto se sei un responsabile della gestione del cambiamento, un consulente o un leader sul posto di lavoro.

È lì che devi concentrarti.

E oggi tratteremo un modello fantastico e lo approfondiremo utilizzando la nostra meravigliosa Hanna.

Quindi tornerò a Tenya.

Bellissimo Quindi posso presentarvi la squadra.

Quindi oggi vi presento anche un membro del team a cui tutti avete accesso.

Il suo nome è Hanna.

E Hanna è precaricata con così tante informazioni che vedo alcuni amori e applausi nella chat.

Sì, Hanna è fantastica.

Se hai già giocato con Hanna, faccelo sapere nella chat.

Sì, giochi con Hanna. Le fai domande.

Quindi Hanna è uno strumento basato sull'intelligenza artificiale. Le abbiamo dato il suo nome.

Ed è già stata pre-programmata con così tanta saggezza e conoscenza del cambiamento, della gestione del cambiamento nelle imprese, nelle organizzazioni e nei team.

Quindi grazie a Eric, ai suoi team e ai suoi anni di saggezza e a come l'hanno riversata in uno splendido strumento a cui tutti ora abbiamo accesso.

Quindi sullo schermo puoi vedere come accedere ad Hanna.

Quindi c'è un collegamento che puoi esplorare.

con Hannah Tuttavia, ci sono persone nella stanza che non hanno incontrato Hannah Quindi.

lo schermo è un piccolo layout di come arrivare a Hannah mentre entri nello strumento in basso.

sul lato destro, ci sarà una piccola icona. A volte sembra una finestra di chat o in questa.

caso appare come una X, il che significa che è stato appena ridotto a icona. Fai doppio clic su questo.

e si aprirà. Se non sei mai stato qui prima, devi registrarti una volta.

ti sei registrato, facciamo solo così puoi mantenere le tue chat precedenti, se questo è importante per te, e puoi ricaricarle o iniziare nuove chat Quindi oggi esploreremo.

una domanda Conosceremo Hannah e lo faremo come attività di gruppo.

e una domanda Quindi Hannah è uno strumento di intelligenza artificiale che utilizziamo e le chiederemo come posso commercializzarlo.

l'interruzione influenza i comportamenti nella mia azienda Quindi, in questo momento, Manthan navigherà.

noi ci sta mostrando come utilizzeremo questo strumento. Lui sta guidando la tecnologia. Parlerò solo.

attraverso quello Quindi, quando visiti il sito web, ricevi un popup per ricordarti che sì, tu.

avere Hannah Ha 25 anni di esperienza e agilità aziendale e organizzativa.

cambia con oltre 130 modelli e più. E la cosa bella è che impara continuamente.

ed evolversi e svilupparsi Quindi è così che inizi una conversazione con Hannah Quindi noi.

mi sono già registrato, è uno strumento gratuito. Quindi è un membro gratuito del team.

Non devi pagare perché faccia parte della tua squadra. Non è fantastico? Vedo che c'è.

qualche sorriso in faccia perché oggi possiamo farcela con alcune risorse gratuite che fanno la differenza.

Assolutamente Quindi mi piace che la posta in gioco sia attualmente visibile lì. Come può un mercato.

l'interruzione influisce sul comportamento della mia azienda? Quindi Hannah si prenderà un po' di tempo per pensare e poi ci darà una risposta quindi ne andrò a uno, andrò.

solo per farti sapere, dopo ti farò alcune domande su cosa sei.

portando via, quali intuizioni stai ottenendo conoscendo Hannah Quindi basta avere.

che nel profondo della tua mente sai che puoi avere l'opportunità di condividere con noi sia parlando che nella chat. Quindi Hannah, non so dove sia finito?.

Allora Hannah ci sta dando un feedback qui. Grazie Ecco fatto. Così puoi vedere che lo è.

ci ha già dato cinque punti. Quindi, ad alto livello, sta dicendo che possiamo affrontare il problema.

cosa successiva Ci sono alcuni modi in cui può influenzare il nostro comportamento È una perturbazione del mercato.

può causare resistenza al cambiamento, reattività al pensiero a breve termine, mentalità a compartimenti stagni.

una cosa importante quando le persone diventano consapevoli solo di ciò che fanno, aumenta lo stress e il burnout Questo è un argomento importante nella conversazione di oggi in un mondo in cambiamento Innovazione,.

anche l'innovatività e l'adattabilità ne risentono. Quindi ci sono molte informazioni.

ci spiega come il cambiamento può influenzare il comportamento. Quindi vi invito tutti a lasciarlo fare.

So cosa stai portando via da questa brevissima introduzione ad Hannah.

Vorremmo disattivare l'audio, parlarmi o condividere nella chat Che cosa stai facendo.

ti stanno togliendo la possibilità di conoscere Hannah? Sei ancora? Sì, andrò Ciao, Rusty Benvenuto, Rusty Così spesso nel nostro mondo dell'informazione.

e risorse, ci viene detto moltissimo su cosa? Sì, direi che meno spesso ci viene detto in dettaglio in modo sperimentale il come? Sì. E quindi sarei curioso come.

L'intelligenza artificiale può probabilmente offrire moltissimo di cosa? Sì, sarei curioso di vedere una

dimostrazione.

di può offrire un modo dettagliato? Quella che stai ponendo è un'ottima domanda.

Spesso riceviamo informazioni su cosa, cosa possiamo fare. E questo apre una grande opportunità.

conversazione e voglio conoscere Eric, se vuoi rispondere a questa domanda, e prima che arrivi.

online, voglio condividere con te che Hannah è un membro del team. Fa parte del team.

Ci spiegherà molto su come si possono fare le cose e cosa si può fare.

Ma ci vuole una squadra che si riunisca e conversi su ciò che Hannah sta presentando, perché lei ha tutta la conoscenza e ci dà la conoscenza in questo momento, ma possiamo lavorare insieme sulla conoscenza Quindi Greg, Eric Sì, io sono qui Quindi sì, quindi.

Hannah può anche comprendere scenari complessi e dirti di più su come nasce l'idea.

di quanto sia bello lavorare con consulenti del cambiamento, vero, che sanno già cosa stanno facendo.

È come se fossimo come i medici che cercano di diagnosticare qualcosa o alcuni problemi nelle organizzazioni e poi possiamo influenzare l'organizzazione provando a dare piccoli suggerimenti molte volte Quindi stiamo fornendo una prospettiva diversa Ora gli esseri umani generalmente tendono a vedere le cose.

da tre o quattro prospettive diverse Hannah è bravissima anche nel cercare di fornire.

prospettiva diversa Ma se fai domande specifiche o fornisci uno scenario specifico.

nella tua azienda, Hannah può anche dirti cosa, come e come farlo. Quindi dipende.

su come lo fai Ma Hannah è in grado di comprendere scenari molto complessi nelle aziende E poi.

ovviamente inizia con un livello elevato e poi più chiedi, più concreto.

le domande sono: lei è in grado di gestire la tua domanda. Ora, ovviamente dipende dal professionista.

cambiare professionista per decidere cosa è utile lì E grazie per la tua domanda.

E questa è un'ottima domanda che hai posto. E possiamo tornare brevemente a noi e Hannah.

possiamo continuare quella conversazione E possiamo chiederti di scegliere di dire uno di questi punti.

che sono rilevanti per te che vuoi esplorare ulteriormente, ad esempio come fai a sapere in che modo questo cambiamento mi influenza e poi ne scegli uno e poi puoi porre la domanda, cosa.

è che posso prendere in considerazione l'idea di implementare nel mio team un contrasto a una qualsiasi delle cose che sono state condivise Ma puoi continuare la conversazione con lei Puoi.

chiedile come lo implemento nel mio team Puoi darle uno scenario anche come quello che ho fatto io.

una squadra che ha questo tipo di comportamento. Come posso affrontarlo? E c'è qualcosa.

È molto importante anche formare Hannah per la sostenibilità, il che significa che molte, molte aziende

stanno licenziando persone. Ora stiamo usando qualcosa chiamato zone di sostenibilità.

nell'agilità aziendale per trovare diverse opzioni che ottengano lo stesso risultato o un risultato migliore in azienda senza la necessità di licenziare le persone. Quindi Hannah cercherà sempre di trovare,.

ad esempio, se sei un leader e dici che devo licenziare il 50% o il 3% o il 2% della mia azienda per ottenere questo risultato, Hannah proverà a fornire una risposta che non richieda il licenziamento delle persone E questo è molto importante in tempi di cambiamento esponenziale.

E quello che mi piace di questo, Eric, è che licenziare le persone è un comportamento ed è un comportamento senza risorse. E questo è ancora una volta il dono. Hannah ci aiuta a considerare altri percorsi lavorativi.

con questo E ho appena sentito qualcuno parlare Eri tu, Rusty, volevi parlare.

ancora o era qualcun altro? Quindi, Tanya, ci sono due mani in alto, Rashmi e Greg. Quindi, se vogliamo concedere loro un minuto.

o giù di lì per condividere ciò che sta succedendo a loro.

Sì, bellissimo. Quindi grazie per avermelo fatto notare perché non vedo tutto ciò che è bello.

informazioni dalla mia parte Allora Rashmi, dicci cosa stai portando via? Cosa sono gli insight.

da dove vieni? Sì, Latisha, anche lei è gentile, Rashmi?.

Se stai parlando da solo, potresti girarti e uscire muto? Sì, sì, puoi sentirmi? Sì Sì Sì Sì, il mio diceva più o meno, penso Greg.

in un certo senso abbiamo affrontato il fatto che abbiamo molte informazioni in testa, a volte vogliamo solo assicurarci di non andare dappertutto.

E c'è un problema specifico. Focalizza la mia attenzione e dammi solo qualche breve descrizione.

risposta a questo problema E penso di aver giocato un po' con Hannah E penso che lo sia stato.

davvero utile in questo senso, sai, condensa l'informazione e concentrati su quella e lascia che altre, altre informazioni fluiscono. Sto ancora giocando, ma penso che, sì,.

sembra un po' audace, più o meno quello che penso, pensi che ci sia del vero in questo, cosa che normalmente mi piacerebbe fare con i miei colleghi e cose del genere Ma Hannah.

esiste una cosa del genere? Penso che sia un ottimo, ottimo sostituto per cercare qualcuno.

e chiedi tempo e discuti di ciò che è bello, amo la tua parte, Latisha.

toccando così tanto Grazie.

Stai dicendo che lei è sempre lì. Lei è quella che porta le informazioni. Qualcuno.

sto sentendo l'eco adesso Quindi mi scuso Anche tu mi senti echeggiare? Solo interessante No,.

no, va bene, va bene.

Cerca di non farlo Spero che vada via Quando lo capisci, continuo a parlare Così hai fatto tu.

un membro del team che è sempre disponibile, che porta con sé tutte le informazioni su cui puoi far rimbalzare le tue idee, ma poi puoi riportarle al tuo team Sì E questo è il bello.

regalo che so che ci sta dando e stai illuminando un punto. Devi giocare con lei.

Così bello. Hai ancora qualche feedback da parte tua. Sì, quindi chiederò a Greg di farlo.

parlare.

Fantastico, penso che una delle cose a cui pensare qui sia che anche Hannah è libera. Quindi lo è.

a disposizione di tutta la comunità È un bellissimo gesto quello del Carcere delle Imprese dell'Università.

E poi l'altra parte è che se vai nella chat GPT e fai alcune domande,.

in realtà si tratterà di approcci più generici con cui torneremo mentre possiamo immergerci.

in Hannah e ci fornirà informazioni migliori perché è specifico sul cambiamento. Quindi è così.

fantastico.

Grazie per averlo condiviso, Greg Probabilmente dovremo farlo. Abbiamo qualcosa di interessante.

cose che Leanne vorrebbe condividere per noi.

Sì, andiamo avanti e diamo un'occhiata a questo fantastico modello, il modello vocale, che è uno strumento davvero potente per promuovere il miglioramento continuo e ti consente di misurare realmente come i comportamenti aiutano a raggiungere un obiettivo nella tua organizzazione e collegarli ai loro obiettivi. impatto Quindi esamineremo rapidamente ciascuno dei componenti della voce E.

il primo è B per comportamenti ed è tutto incentrato su ciò che è osservabile e selezionabile.

concentrarsi solo su alcuni aspetti critici. Quindi vuoi vedere, vuoi mettere in atto un cambiamento,.

poi si tratta di identificare qual è quel comportamento specifico che supporterà il cambiamento in atto. E, cosa davvero importante, riguarda il modo in cui le persone, quanto valgono le persone, l'etica del lavoro.

sono, il loro stile di comunicazione, puoi approfondire quale comportamento vuoi specificamente adottare. Ma è davvero importante, il secondo pilastro è collegarlo ai tuoi obiettivi, ai tuoi.

obiettivi aziendali E questo significa renderli molto chiari e misurabili e lo sono.

aiutandoti ad allinearti con la missione della tua organizzazione nella direzione strategica.

Quindi oggi ci concentreremo davvero su questi primi due pilastri e poi sul terzo.

uno è garantire che ci sia un impatto, quindi scegliere alcuni comportamenti veramente strategici,.

esaminarli, misurarli e assicurarti di ottenere rapidi risultati nella tua organizzazione, soprattutto dal punto di vista della gestione del cambiamento E, infine, è solo garantire.

che sia sostenibile, che i cambiamenti che stai apportando e i comportamenti che stai incoraggiando nell'organizzazione non abbiano un impatto negativo sulla salute o sul benessere delle persone E garantisce anche che l'azienda continui su quella strada, quel viaggio di cambiamento.

gestione in un momento in cui si verificano molti cambiamenti. Quindi useremo.

questo modello oggi con Hannah E passiamo alla diapositiva successiva E così andiamo.

per inserire questo scenario in Hannah e guardare alcune delle risposte che ci dà E.

quindi lo leggerò velocemente. C'è un team di marketing e sono a livello finanziario.

società di servizi Hanno fissato l'obiettivo di migliorare i tassi di fidelizzazione dei clienti.

del 5% in questo trimestre Tuttavia, stanno davvero lottando per raggiungere questo obiettivo Marketing.

fa affidamento sul team legale per esaminare i materiali di marketing e i contratti e garantirne la conformità.

La consulenza legale è essenziale per fidelizzare i clienti attraverso pratiche etiche, trasparenti e di marketing. Tuttavia, come probabilmente tutti saprete, diversi dipartimenti potrebbero non farlo.

affrontare questa sfida rispetto al loro \$ então Il veterinario, il marketing e gli aspetti legali raramente collaborano.

Quindi il team legale utilizza un gergo industriale complesso e il marketing lo trova molto confuso e travolgente.

A sua volta, il settore legale ritiene che il marketing si muova troppo velocemente e corra troppi rischi.

Lo inseriremo in Hannah e daremo un'occhiata ad alcune delle risposte che Hannah ci darà e avrai l'opportunità di approfondire e porre alcune domande specifiche,.

come ci concentriamo su quali sono i comportamenti che stiamo osservando e poi esaminiamo quali comportamenti vogliamo particolarmente incoraggiare tra questi due dipartimenti? E lo faremo spostandoci in un altro, avremo il collegamento nella chat se possiamo inserirlo ora.

Ci trasferiremo nel consiglio di Muro in modo che ci permetta come gruppo di poter collaborare insieme su questo.

Quindi è davvero importante che tu guardi quali sono i comportamenti che stai notando in quello scenario? Quali sono i più piccoli comportamenti che potresti migliorare e come potrebbero influenzare gli obiettivi aziendali? Quindi, se abbiamo il collegamento nella chat, se desideri cliccarci sopra, si aprirà una bacheca Muro e poi potrai scegliere di entrare in un gruppo particolare e utilizzare la bacheca Muro.

Ti accompagnerà passo dopo passo in un percorso da percorrere osservando i comportamenti e quindi collegandoli agli obiettivi.

E ci piacerebbe se tu avessi già potuto usare Muro in passato e qualcun altro non sapesse come, dagli semplicemente una mano o sia in grado di aiutare le persone a raccogliere idee sulla bacheca di Muro.

E quando torneremo, ci piacerebbe se designassi un relatore per il tuo gruppo.

Qualcuno che possa semplicemente condividere di nuovo le proprie intuizioni.

Allora siamo pronti a partire? Quindi, solo un consiglio da professionista, vai al frame di breakout, quindi se sei nella stanza due, vai al frame di breakout chiamato stanza due.

Così saprai dove ti trovi.

Mi chiedevo solo se esiste un portavoce per ogni stanza, potrebbero alzare la mano solo per identificare chi potrebbe essere un portavoce? E poi possiamo invitare qualcuno a condividere le sue intuizioni.

Quindi, ho notato, Kami, ti piacerebbe disattivare l'audio e darci solo un paio di frasi davvero brevi, probabilmente su come hai trovato quell'esperienza e cosa hai imparato da Hannah? Ok, beh, abbiamo iniziato, semplicemente, abbiamo incollato l'intero scenario e poi gli abbiamo chiesto di darci le tre idee principali.

E quello che abbiamo scoperto è che più scavavamo continuavamo a ottenere molte cose e che dovevamo essere molto più specifici riguardo alla casa.

E alla fine ci siamo concentrati davvero su come riunire due gruppi con visioni o obiettivi completamente diversi per ottenere uno scopo condiviso.

Ma potevo vedere come avremmo potuto esplorare un milione di diverse tane di coniglio e non arrivare mai a quel livello di specificità.

Sei riuscito a individuare un comportamento specifico su cui concentrarti? Ci stavamo avvicinando.

Lo stavamo semplicemente formulando quando probabilmente avevamo bisogno di un altro minuto e mezzo.

Fantastico da ascoltare.

Grazie per questo, Presidente.

Chi altro era un portavoce? Non vedo altre mani alzate.

So che c'era una domanda nella nostra stanza.

su qual è la differenza tra Hannah e ChatGPT? E ho detto, beh, penso che sarebbe un'ottima domanda per Eric.

Oh wow, non l'ho preparato io, ma cercherò di fare del mio meglio.

Quindi quello che abbiamo qui è una domanda.

che abbiamo una domanda per Eric.

Non sono sicuro che tu possa rispondere.

Non l'ho preparato io, ma cercherò di fare del mio meglio.

Quindi quello che abbiamo ChatGPT, immagina di avere un amico che sa un po' di tutto, giusto? E poi all'improvviso ti ammali gravemente.

Potresti andare da un medico o chiedere al tuo amico? Probabilmente andrai da un dottore, giusto? E questa è la stessa cosa.

ChatGPT è un'intelligenza artificiale generica.

Ora Hannah è una consulente specifica per l'intelligenza artificiale del cambiamento, che forma 130 modelli e offre anche formazione sulla sostenibilità nelle organizzazioni.

Quindi ogni volta che pensi di chiedere a ChatGPT o di chiedere ad Hannah, ripensa a quello che ti ho detto.

Se ti ammali, potresti andare da un medico o chiedere a un amico? Magari qualcuno di voi potrebbe chiedere ad un amico, dipende da quanto stai male.

Ma ricorda che molte volte le organizzazioni possono avere malattie molto strane.

Quindi proverò a scegliere Hannah.

Quindi Hannah è un'intelligenza artificiale specifica addestrata per i consulenti del cambiamento.

Giusto? Con comportamenti, con nuovi modelli, con una sostenibilità accelerata del mercato, ecc.

Puoi anche usare ChatGPT, ma è un'intelligenza artificiale generica.

Spero di aver risposto alla tua domanda.

Grazie per questo, Eric.

Grazie Eric.

Mi chiedo solo: c'è qualcun altro che vorrebbe condividere un'idea della propria stanza e di quel processo? In caso contrario, possiamo andare avanti.

C'è qualcosa che vorrei condividere.

Andare avanti.

Vai avanti, Rusty.

C'è qualcosa che vorrei condividere.

Non ci siamo riusciti, speravo che lo facessimo.

Quando si osservano due team che lavorano insieme, potenzialmente con obiettivi diversi, spesso si trovano in una tensione di priorità opposte.

Quindi uno degli argomenti che potresti cercare su Google se non hai familiarità con esso è qualcosa chiamato pensiero sulla polarità.

Anche qualcosa chiamato gestione della polarità.

Non limitarti a cercarlo su Google.

Cercatelo anche su YouTube.

Trovo che sia un concetto affascinante quando hai a che fare con le intenzioni della polarità.

Grazie.

Grazie Rusty.

Sono certo che abbiamo trattato parte della discussione nella nostra stanza riguardo a questo, alla mancanza di collaborazione e alla mancanza di obiettivi condivisi.

Visioni.

Lingua.

Ottimo suggerimento.

Possiamo passare alla diapositiva successiva? Giusto per darti rapidamente un'idea del seguente processo che dovresti eseguire è garantire che l'impatto che hai impostato per quei comportamenti che corrispondono ai tuoi obiettivi sia che stia effettivamente creando i risultati desiderati che desideri.

Quindi potrebbe avere un impatto guardando gli impatti sui tuoi stakeholder, sui tuoi dipendenti, sull'ambiente o sulla tua cultura aziendale nel suo insieme.

Quindi ti assicura di ottenere risultati davvero rapidi per la gestione del cambiamento, ma ti assicura anche di non ottenerne altri impatti non desiderati.

E infine si sta cercando di capire come renderlo sostenibile, garantendo che a lungo termine dal punto di vista ambientale, sociale ed economico sia positivo per l'azienda..

Eric, vedo che hai le mani in alto.

Sì, due cose da dirti.

Il primo è il pensiero della polarità.

Leanne lo sa, quindi puoi usare Hannah per vedere come può.

risolvere il problema utilizzando il pensiero della polarità.

Quindi questa è una buona cosa da menzionare.

La seconda cosa è che crediamo, e mi complimenterò con qualche valore aggiuntivo a ciò che hai detto, Leanne, che crediamo nell'agilità aziendale e che non sia possibile risolvere il problema con alcuni modelli di creazione di valore presenti sul mercato con soluzioni Agile o Business. modelli di agilità.

Quindi non puoi risolverlo.

Esattamente sto parlando di accelerazione del mercato.

Quindi l'agilità aziendale ha qualcosa chiamato modello aziendale dei tre valori, che è fondamentalmente un modello finanziario diverso e anche un modello di creazione di valore.

Ed è legato a come rendere le cose sostenibili.

In generale, rendere le cose sostenibili significa assicurarsi che le persone si sentano al sicuro, si sentano a proprio agio, ma anche il modo in cui l'azienda crea valore.

Se sei in un'azienda in cui ritieni che ti licenzieranno tra due mesi perché forse non produci quello che devi produrre, poiché il mercato va su e giù, non funzionerà molto BENE.

Quindi puoi anche chiedere ad Hannah quali sono le tre aziende di valore.

È un modello molto ampio.

Penso che ci siano quasi 100 pagine nel libro che spiegano di cosa si tratta, ma è un modello diverso per le organizzazioni.

Quindi, quando parlo di modelli diversi, mi riferisco al modo in cui crei valore e alla parte finanziaria.

Quindi crediamo che se non cambiamo il modello, il sistema operativo dell'azienda, non riusciremo a sopravvivere.

Ora, in breve, abbiamo molte ricerche in termini di, sappiamo che, ad esempio, se una persona non ottiene un vantaggio per tutti nei primi cinque giorni del cambiamento, le persone potrebbero disimpegnarsi e aumentare lo stress.

Quindi ci sono anche molte tecniche che abbiamo laggiù.

che ti aiuterà a comprendere la psicologia degli esseri umani.

Questa è una cosa importante perché nel processo c'è qualcosa chiamata scienza del cambiamento accelerato e la scienza del cambiamento accelerato è la scienza comportamentale.

Quello che stai imparando un po' oggi con il modello vocale, hai la neuroscienza del cambiamento e hai qualcosa chiamato mobilità strategica che viene dalle scienze sociali.

E tornando all'argomento originale, ovviamente questo è un modello grande.

Il modello vocale è molto ingenuo, ma richiede molto addestramento consapevole nel tentativo di identificare i comportamenti.

Grazie mille per aver approfondito questo argomento, Eric, e per averci anche fornito una visione d'insieme delle agilità aziendali, del modello a tre valori.

Quindi forse possiamo incoraggiare le persone a partecipare alla chat.

Cos'è che hanno amato, imparato e portato via oggi? Se puoi, scrivilo nella chat e Tenya ci porterà un po' più avanti in questo viaggio.

Sì, quindi sono qui, grazie Nianne per questa bellissima opportunità e per aver quasi chiuso.

Voglio raccontarvi qualcosa in più di noi.

Oggi abbiamo a tua disposizione risorse straordinarie, che rappresentano i fondamenti dell'agilità aziendale.

È un bellissimo libro grande.

Puoi, è stato scritto da Eric con molti modelli, cornici, conoscenze e saggezze presenti in Hannah, ma puoi anche averlo sotto forma di libro.

Puoi ottenerlo per il tuo Kindle, ma ti consiglio di prendere la copertina rigida perché c'è così tanto valore in questo libro.

Eric lo ha anche reso disponibile per te in una piattaforma online dove puoi lavorare su ogni capitolo come se stessi seguendo un corso.

Quando lo fai, guadagni un bellissimo certificato perché ci sono tutti questi test che devi superare, il che è fantastico.

E questo ti aiuta a ottenere la certificazione come professionista dei fondamenti dell'agilità aziendale.

Già, l'importante è che sia gratis, no? Ovviamente il libro cartaceo non è gratuito.

Quindi divideremo ora un codice.

Quindi, se vai a courseuuniversity.edu, lo dividerò con te.

Puoi prendere il libro adesso.

E puoi anche accedervi gratuitamente.

Forniremo un codice e poi potresti essere in grado di accedere.

Quindi se vuoi il libro, non dimenticare di prendere anche il tuo badge perché il bello del badge è che ottieni vantaggi aggiuntivi.

Ok, quindi prendi il libro lì e poi usi questo codice e lo riceverai gratuitamente, giusto? SÌ.

Per tutti.

Wow, stiamo finendo in tempo perché abbiamo altri tre minuti prima di andare.

È fantastico.

Grazie per aver reso disponibile il corso.

Come ha detto Eric, il corso a cui puoi partecipare, puoi farlo online gratuitamente e poi puoi anche ottenere un certificato, ottenere il libro con copertina rigida e, soprattutto, abbiamo una prossima presentazione il 26 agosto..

Questa è tutta una questione di leadership.

Quindi, seguendo la luce della crescita organizzativa, costruendo capacità per un cambiamento esponenziale.

È dietro l'angolo.

Quindi ti invito ad andare su LinkedIn, andare sul nostro sito e registrarti a questo evento.

Impareremo di più su come guidare e gestire il cambiamento in questa comunità.

Sì, quindi abbiamo anche un gruppo WhatsApp che abbiamo creato per tutti i consulenti di tutto il mondo.

Siamo già quasi 600 persone.

Quindi, se vuoi unirti, potrebbe essere fantastico vederti lì.

Se non usi WhatsApp, sarà difficile.

Ma poi direi anche che dell'evento di sabato, condividerò con voi il link.

Come vedi, abbiamo molte cose per te.

Probabilmente non ti aspettavi di prendere così tanto a bordo.

Quindi hai il lotto, hai l'evento.

Assicurati di copiare tutto prima di terminare la presentazione.

È proprio la cosa che dovremmo aggiungere.

Allora copio qui l'evento di sabato, sul gruppo WhatsApp.

Hai anche il codice batch per riscattare il tuo batch oggi e mostrarlo al mondo.

E abbiamo anche alcuni vantaggi.

A quanti più eventi parteciperai, lo annunceremo presto.

Quindi penso che tu abbia un paio di cose.

Mi sto perdendo qualcosa qui prima di andare? Penso di sì, Eric.

C'è una persona a cui dobbiamo augurare un felice compleanno oggi.

E quello è il nostro guru tecnico, Manthan.

Wow, sei più saggio adesso.

Congratulazioni.

Buon compleanno, Manthan.

Grazie a tutti.

Buon compleanno,.

Buon compleanno,.

Buon compleanno.

Quale modo migliore se non festeggiare organizzando una festa sulla luna?.

Quindi è stato anche divertente per noi.

Penso che stia diventando.

ho pubblicato il mio libro il giorno del mio compleanno Ti ricordi che penso che dovremmo farlo tutti.

cose interessanti Va bene, quindi penso che tu abbia tutto qui Happy.

compleanno, Manthan Abbiamo tutto, qualsiasi altra cosa che ci manca prima di noi.

andare, gente? No, quindi è ora di andare. Grazie per essere qui. Sai, questi.

le persone hanno lavorato molto duramente per preparare la tua presentazione per te, incontrandosi in momenti molto difficili, molte volte non sapevo nemmeno che si sarebbero incontrati E.

stiamo cercando di portare luce nella comunità con nuovi modelli e il futuro delle organizzazioni in tempi di interruzione. Se vuoi saperne di più, puoi sempre.

unisciti a noi nella community Abbiamo il gruppo WhatsApp laggiù Qualcuno dei.

eventi, sei più che benvenuto E ricorda, una volta che ti unisci al gruppo, noi.

mi aspetto che tu parli con noi, che ci incontri. Sai, il modo per connettersi è il modo per.

riconoscere Quindi grazie mille a tutti per esservi uniti oggi E lo spero.

a presto.