Seja lá o que você esteja no mundo, esta é a melhor comunidade para se estar, o melhor lugar para se estar, porque todos somos consultores de mudança, somos especializados, sabemos muito sobre a vida e as mudanças nas empresas e às vezes temos dificuldade com a mudança.

É assim que funciona.

Tudo bem, deixe-me ver, está tudo pronto.

Vamos dar mais um minuto para as pessoas participarem.

Temos 31 pessoas, acho que provavelmente mais 20 ou 30 pessoas vão se juntar.

E lembre-se também que você pode se conectar pelo telefone, por isso estamos usando o Teams.

Provavelmente você também precisará desmontar os quartos hoje, comunicar-se com isso.

Eu não te conto mais.

Mas para quem não me conhece, meu nome é Eric Bueller.

Sou consultor de mudança.

Estou apenas apoiando essas pessoas hoje com o evento.

Minha parte é cumprimentar as pessoas que estão participando.

E é basicamente isso que estamos fazendo.

Uau, Finlândia.

Eu sempre quis ir para a Finlândia.

Preciso ir lá em algum momento, só para saber se tudo o que falam é verdade, o bom, né? Bem-vindo também.

Espero que esse ano aconteça.

Greg, como você está? Sim, não, estou ótimo.

Obrigado, senhor.

Como vai você? Estou bem.

Eu não estou viajando como você pode ver.

Então, tudo bem, então temos mais um minuto.

Temos quase 40 pessoas hoje.

Espero que vocês gostem da sessão.

Você sabe que nós nos bastidores estamos muito surpresos porque essas pessoas têm trabalhado muito duro

com a apresentação de hoje.

E isso não é porque agora, você sabe, agora o que é colocar uma arma na cabeça é porque todos nós temos paixão pelo que fazemos, certo? E temos paixão pelo que você faz e por mudar o mundo da organização.

Acho que é quando você se motiva e adora trabalhar com outras pessoas.

E acho que essa é a razão pela qual estamos aqui, certo? Adoramos trabalhar com outras pessoas, adoramos, você sabe, aprender.

Eu acho que esta é a hora.

Então temos 41 pessoas.

Podemos conseguir 50.

Olá, Sarah.

Olá.

Oi.

Olá Michael.

Melinda.

Olá, David.

Quem mais é novo aqui? Kowal.

Nós.

Tudo bem.

Então devemos ir? Absolutamente.

Eu acho que é hora.

De nada.

Érico, sim.

Obrigado.

Obrigado por receber todos na sala.

Tão lindamente.

E obrigado por todos disponibilizarem tempo em seu dia para se juntarem a nós hoje em nossa próxima apresentação, workshop e palestra.

Então, hoje estamos nos reunindo e discutiremos sobre o seu direito de orientar sua cultura.

E é tão maravilhoso que você esteja se juntando a nós.

Estou especialmente dando as boas-vindas a você.

E adorei que você já tenha compartilhado em um chat de onde você é, Jonas da Suécia, Kami do Arizona.

Depois, há alguns lugares que terei um pouco de dificuldade para pronunciar.

Eu nem sei, Sordetália.

É interessante.

Estou curioso para saber onde isso poderia estar no mundo.

Onde quer que você esteja se juntando a nós esta manhã, é ótimo que você esteja se juntando a nós e estando aqui conosco.

Vamos explorar uma ferramenta comportamental e como você pode orientar sua cultura.

Um agradecimento especial e obrigado à equipe.

Posso dizer minha equipe, mas é mais do que apenas eu.

É, isso é uma reunião coletiva.

Estamos fazendo isso acontecer.

Um agradecimento especial à minha co-facilitadora de hoje é Leanne.

E em Manthan, quem estará com Eric fazendo a tecnologia e a magia nos bastidores.

Muito obrigado, Michelle, também por sua genialidade e por fornecer tanta certeza ao nos fornecer uma apresentação de slides e garantir que estamos nos unindo para fazer tudo isso acontecer.

E Greg, certificando-se de que ficaremos juntos e teremos uma bela cultura interna.

Então, obrigado a uma equipe incrível que está fazendo isso acontecer.

E acima de tudo, um agradecimento especial a você por disponibilizar seu tempo para estar na sala conosco.

Isso diz muito sobre você como um profissional de mudança.

Você quer aprender mais.

Você quer saber se tem as ferramentas certas.

Sim, Eric, você tem as ferramentas certas para navegar em sua cultura e garantir que está trazendo as melhores ferramentas baseadas em pesquisas e evidências para sua organização, sua equipe e sua cultura.

Então grite para você porque é uma evidência do seu crescimento e do seu desenvolvimento.

Além disso, você disponibilizou um horário.

Eu conheço alguns de nós, tivemos que acordar muito cedo pela manhã.

Meu relógio diz que são cinco horas, cinco, agradável e cedo, menos de 24.

Mas eu sei que para muitos de vocês, é dia 23 de agosto e vocês estão em lugares e horários diferentes ao redor do mundo..

Sim, Érico.

Eu amo como Eric está interagindo com os emoticons.

Então navegue em equipes.

Muitos de vocês estão familiarizados com equipes, mas na barra superior ou em algum lugar vocês terão reações.

E vou convidar você para se envolver conosco como palestrantes.

Clique na barra de reação, compartilhe seus comentários no chat.

Se você tiver alguma dúvida, tire suas dúvidas no chat.

Alguém da equipe irá apoiá-lo e ou se você souber apoiar alguém, vou convidá-lo a compartilhar sua sabedoria, seu conhecimento ou seus recursos durante o chat.

Adoramos aprender uns com os outros e foi assim que todos nos reunimos.

Além disso, um agradecimento especial para você dizer sim ao crescimento como líder.

A seguir, veremos qual é a nossa agenda de hoje que montamos comigo e com a equipe.

Então, antes de tudo, estamos dando as boas-vindas.

Acabei de ouvir que algumas pessoas estão mudas.

Posso convidar você a colocar seus microfones no modo mudo? Você terá uma oportunidade de falar muito em breve.

Isso é lindo.

Então hoje, nossa agenda é dar as boas-vindas agora mesmo.

Então, sim, quanto a estar nesta sala, vamos aprender mais sobre comportamentos e conhecer Hannah.

Então, a única pessoa que não estava no quadro da nossa equipe que acabamos de ver é Hannah.

Então Hannah é um membro especial da equipe porque está disponível para todos.

Obrigado a Eric e a todas as contribuições que sua equipe tem feito nos bastidores da Enterprise Agility.

Comunidade Mundial e a Universidade.

Sim, vejo todos esses lindos emoticons saindo.

Eu amo a torcida e a contribuição e me inclino.

Vamos aprender sobre o modelo de voz, que trata de como facilitamos a mudança comportamental nas equipes.

E então faremos a conexão com os objetivos de comportamento, que é uma parte da voz.

E depois disso, vamos começar a abordar o que mais o modelo de voz apresenta como ferramenta.

Teremos algumas salas de descanso e teremos oportunidades de nos conectar.

Então a primeira é que vamos dizer oi, porque quem nesta sala adora conectividade? Eu sei que eu faço.

E é assim e por que estamos aqui.

Estamos aqui não apenas para aprender sobre ferramentas incríveis.

Estamos aqui para nos conhecermos, aprendermos uns com os outros.

Muitos de nós estamos enfrentando mudanças surpreendentes no mundo.

Somos navegados e temos a oportunidade de trazer nossa sabedoria de volta aqui.

Então isso não é incrível? Eu amo muito essa comunidade.

Então vamos dar uma olhada no que vem a seguir.

Prêmios ou presentes especiais estão chegando para você.

Então, estamos começando, para algumas pessoas na comunidade, eu sei que não é para todos, mas algumas pessoas nesta comunidade adoram ser visíveis.

Eles querem mostrar ao mundo, ei, estou fazendo isso para me desenvolver ainda mais, aprender mais.

E graças a Eric e sua equipe, eles criaram um sistema de crachás que você pode usar para comunicar aos seus clientes, suas equipes e até mesmo às suas organizações sobre como você está aparecendo, se apoiando, aprendendo e se desenvolvendo..

Porque a verdade é que os nossos clientes adoram quando aprendemos mais, porque significa para eles que sabem que estão a obter os melhores recursos e exposições disponíveis..

Então essa é uma forma de você começar a construir seu repertório.

Então, obrigado, Érico.

Você aprenderá mais sobre isso.

Mas hoje, por fazer parte deste workshop, você receberá um crachá que poderá demonstrar que participou deste treinamento.

Então, muito obrigado.

Sim.

E agora esta é a oportunidade mais incrível.

Eu sei que muitos de vocês estão aqui para conhecer outras pessoas incríveis.

Então teremos a oportunidade de entrar na sua sala de descanso e conhecer um colega participante ou mais.

Então, por favor, liguem suas câmeras e seu microfone quando entrarem em suas salas de descanso.

Apresente-se.

Deixe-nos saber seu nome, onde você mora, sua profissão e um pouquinho de algo que seja interessante sobre o seu mundo, algo que te encante.

E a sala de descanso durará cerca de cinco minutos.

E eu sei que Eric vai navegar por isso daqui a um momento ou talvez um mês, porque tenho dois gênios da tecnologia.

Eu sou tão privilegiado neste espaço.

E então vá conhecer seus colegas interessantes da equipe e nos veremos em cinco minutos.

As salas levarão alguns segundos para abrir porque são equipes.

Então apenas espere.

Eric vai abrir os quartos agora e nos vemos em breve.

Aqui vamos nós.

10 segundos.

Alguns de vocês estão sendo removidos e alguns de nós irão em alguns segundos.

Nos veremos do outro lado.

É isso que acontece com essas ferramentas virtuais que nos fazem entrar nas salas e voltar.

É diferente de um workshop ao vivo.

Nós apenas somos retirados.

Então, agora mesmo, seja bem-vindo de volta e vou passar a palavra para Leanne.

Mas antes de fazer isso, deixe-me saber no chat, o que você gostou na sua sala de descanso? Rapidamente, o que você gostou em conhecer outros membros da comunidade? Eu sei que minha equipe foi incrível.

Adoro pessoas da Argentina, desde pessoas que estão na empresa ou na comunidade de mudança há 36 ou 37 anos.

Walter, peço desculpas se eu apenas torci esse número com um dígito.

Então, obrigado por nos contar o que você ama.

Sabor internacional, absolutamente.

Então é tão lindo que você se juntou a nós hoje e conheceu algumas pessoas lindas e interessantes em seu quarto.

Então agora estou realmente entregando a você Leanne.

Tão curto prazo.

Muito obrigado, Tânia.

E devo dizer que nossa sala tem muitas pessoas fazendo muitas mudanças em suas vidas neste momento..

Então foi, acho muito relevante eles estarem aqui hoje.

Então, estamos olhando para a ciência da mudança acelerada e, especialmente, vamos nos concentrar particularmente na ciência comportamental.

E você provavelmente está indo, o que isso significa? É sobre como as pessoas pensam, como trabalham, como colaboram e fornece insights sobre como cultivar mentalidades e habilidades para que você possa lidar com mudanças e complexidade em seu local de trabalho.

E então a ciência da mudança acelerada, eu acho, vamos apenas dar uma definição do que são comportamentos.

Alguns de vocês provavelmente estão vendo, eles estão indo, não entendo o que você quer dizer com comportamento.

É uma maneira pela qual uma pessoa age em resposta a uma situação ou estímulo específico..

Então, a partir de um nível individual, pense se você quisesse perder algum peso, você colocaria aquele pote de biscoitos no nível mais alto da sua despensa, de modo que o comportamento seja que você realmente tenha que trabalhar duro para querer ir e pegue um biscoito.

E você provavelmente tem um pequeno post-it dizendo: pense bem. Você precisa disso?.

Do ponto de vista da equipe, também é, você sabe, nas reuniões de sua equipe, o comportamento que você deseja incentivar é o das pessoas que trabalham de acordo com um dia normal de trabalho, e não de realmente celebrar as pessoas que ficam mais tempo e trabalham muito duro.

Isso só dá uma ideia do que estamos falando sobre comportamentos específicos.

Vamos seguir em frente E a outra coisa sobre a mudança acelerada é que muitas vezes, quando há uma perturbação no mercado, as pessoas tendem a mudar o seu comportamento.

E isso desencadeia mudanças na mentalidade das pessoas e isso se estende a toda a empresa.

Então você descobrirá que as pessoas adotam um pouco de medo. E o outro fato sobre a mudança acelerada é que a mudança comportamental é a primeira coisa que você vê quando uma empresa está sob estresse.

E é aí que você precisa começar a procurar, especialmente se você é um gestor de mudanças, um consultor ou um líder em um local de trabalho.

É aí que você precisa ter seu foco.

E hoje vamos cobrir um modelo fantástico e vamos realmente nos aprofundar nesse modelo usando nossa maravilhosa Hanna.

Então vou passar de volta para Tenya.

Linda, então posso apresentar a equipe.

Então, hoje também estou apresentando a vocês um membro da equipe ao qual todos vocês têm acesso.

O nome dela é Hanna.

E a Hanna vem pré-carregada com tanta informação que vejo alguns amores e aplausos no chat.

Sim, Hanna é incrível.

Se você já jogou com Hanna, avise-nos no chat.

Sim, você brinca com Hanna Você faz perguntas a ela.

Então Hanna é uma ferramenta movida por inteligência artificial. Demos a ela o nome dela.

E ela já foi pré-programada com muita sabedoria e conhecimento da mudança, gerenciando mudanças em empresas, organizações e equipes.

Então, obrigado a Eric e suas equipes e seus anos de sabedoria e como eles transformaram isso em uma bela ferramenta à qual todos nós agora temos acesso..

Então na tela você pode ver como pode acessar Hanna.

Então há um link para você, você pode explorar.

com Hannah No entanto, há pessoas na sala que ainda não conheceram Hannah..

a tela é um pequeno layout de como você chega até Hannah Ao acessar a ferramenta na parte inferior.

lado direito, haverá um pequeno ícone Às vezes parece uma caixa de bate-papo ou neste.

caso pareça um X, o que significa que acabou de ser minimizado Você clica duas vezes aqui.

e ele abrirá Se você ainda não esteve aqui, você precisa se registrar Então, uma vez.

você se registrou, vamos apenas para que você possa manter seus chats anteriores, se isso for importante para você, e você pode recarregá-los ou iniciar novos chats. Então hoje vamos explorar.

uma pergunta Vamos conhecer Hannah e faremos isso como uma atividade em grupo.

e uma pergunta Então Hannah é uma ferramenta de IA que usamos e vamos perguntar a ela como posso comercializar.

a interrupção afeta os comportamentos na minha empresa. Então, agora, Manthan vai navegar.

nós está nos mostrando como usaremos essa ferramenta Ele está conduzindo a tecnologia Eu apenas falarei.

através disso Então, quando você acessa o site, você recebe um pop-up para lembrá-lo de que sim, você.

tenho Hannah Ela vem com 25 anos de experiência e agilidade empresarial e organizacional.

mude com mais de 130 modelos E o mais bonito é que ela está aprendendo continuamente.

e evoluindo e se desenvolvendo Então é assim que você inicia uma conversa com Hannah Então nós.

já me registrei, ela é uma ferramenta gratuita Então ela é um membro gratuito da equipe.

Você não precisa pagar para ela fazer parte da sua equipe. Não é incrível? Eu vejo que há.

alguns sorrisos na cara porque hoje podemos fazer com alguns recursos gratuitos que fazem a diferença.

Absolutamente Então, estou adorando que as apostas estejam aparecendo lá. Como pode um mercado.

a interrupção afeta o comportamento na minha empresa? Então Hannah vai demorar um pouco para pensar E então ela vai nos dar uma resposta Então eu vou para uma, eu vou.

só para avisar, vou fazer algumas perguntas depois sobre o que você está.

tirando, quais insights você está obtendo ao conhecer Hannah. Então, basta ter.

isso no fundo da sua mente sabendo que você pode ter a oportunidade de compartilhar conosco tanto na conversa quanto no bate-papo Então, Hannah, não sei para onde foi isso?.

Então Hannah está nos dando algum feedback aqui. Obrigado. Vamos lá. Então você pode ver que ela está.

já nos deu cinco pontos. Então, em alto nível, ela está dizendo que podemos, podemos resolver o problema.

O seguinte: Isso pode afetar nosso comportamento de algumas maneiras: é uma perturbação do mercado.

pode causar resistência à mudança, reatividade ao pensamento de curto prazo, mentalidade de silo..

uma grande coisa quando as pessoas se tornam conscientes apenas sobre o que fazem, aumento do estresse e do esgotamento Este é um grande tópico na conversa de hoje em um mundo em mudança Inovação,.

inovação e adaptabilidade que também são afetadas Portanto, há muita informação.

ela está nos contando como a mudança pode afetar o comportamento. Então, vou convidar todos vocês agora para deixarem.

eu sei o que você está aprendendo apenas com esta breve introdução a Hannah.

Gostaríamos de sair do modo mudo, falar comigo ou compartilhar no chat O que você.

estão impedindo de conhecer Hannah? Você ainda está? Sim, eu irei Olá, Rusty Bem-vindo, Rusty Muitas vezes em nosso mundo de informações.

e recursos, ouvimos muita coisa sobre o quê? Sim, eu diria que com menos frequência somos informados em detalhes de forma experimental sobre como? Sim E então eu ficaria curioso, pois o.

A IA provavelmente pode oferecer muito do quê? Sim, eu ficaria curioso para ver uma demonstração.

de pode oferecer um detalhado como? Essa é uma pergunta muito boa que você está fazendo.

Muitas vezes obtemos informações sobre o que podemos fazer e isso abre um grande.

conversa e quero saber Eric, se você quiser responder a isso E antes de começar.

on-line, quero compartilhar com vocês que Hannah faz parte da equipe Ela faz parte da equipe.

Ela vai nos dar muito sobre como as coisas podem ser feitas, bem como o que pode ser feito.

Mas é preciso que uma equipe se reúna e converse sobre o que Hannah está apresentando, porque ela tem todo o conhecimento e nos dá o conhecimento no momento, mas podemos trabalhar juntos através do conhecimento. Então, Greg, Eric Sim, eu estou aqui Então sim, então.

Hannah também pode entender cenários complexos e contar mais sobre como a ideia.

de como é bom trabalhar com consultores de mudança né, que já sabem o que estão fazendo.

É como se fôssemos como médicos tentando diagnosticar algo ou alguns problemas nas organizações e então podemos influenciar a organização tentando fazer algumas pequenas sugestões muitas vezes Então estamos fornecendo uma perspectiva diferente Agora os seres humanos geralmente tendem a ver as coisas.

de três ou quatro perspectivas diferentes, Hannah também é ótima em tentar fornecer.

perspectiva diferente Mas se você fizer perguntas específicas ou fornecer um cenário específico.

na sua empresa, Hannah também pode lhe dizer o que, como e como fazer. Então depende.

sobre como fazer isso Mas Hannah é capaz de entender cenários muito complexos nas empresas E então.

obviamente ela começa com algum nível alto E então quanto mais você pergunta, mais concreto.

as perguntas são: ela é capaz de responder à sua pergunta. Agora, obviamente, cabe ao profissional.

mudar de profissional para decidir o que é útil aí E obrigado pela sua pergunta.

E essa é uma ótima pergunta que você fez E podemos voltar brevemente para Hannah e nós.

podemos continuar essa conversa E podemos pedir que você escolha dizer um desses pontos.

que são relevantes para você e que você deseja explorar mais detalhadamente, como você sabe como essa mudança me afeta e então você escolhe uma e pode fazer a pergunta: o que.

é isso que posso considerar implementar em minha equipe para resolver um contra-mento de qualquer uma dessas coisas que foram compartilhadas? Mas você pode continuar a conversa com ela. Você pode.

pergunte a ela como faço para implementar isso em minha equipe Você pode dar a ela um cenário igual ao meu.

uma equipe que tem esse tipo de comportamento Como faço para resolver isso? E há algo.

muito importante também é treinarmos Hannah para a sustentabilidade, o que significa que muitas, muitas empresas estão demitindo pessoas. Agora, estamos usando algo chamado zonas de sustentabilidade.

na agilidade empresarial para encontrar diferentes opções que obtenham o mesmo resultado ou melhor resultado na empresa sem a necessidade de demitir pessoas. Então Hannah sempre tentará encontrar,.

por exemplo, se você é um líder e diz: preciso demitir 50%, 3% ou 2% da minha empresa para alcançar esse resultado, Hannah tentará dar uma resposta que não exija demitir pessoas. isso é muito importante em tempos de mudança exponencial.

E o que eu adoro nisso, Eric, é que demitir pessoas é um comportamento e é um comportamento muito inacessível. E este é o presente, mais uma vez, Hannah nos ajuda a considerar outros caminhos de trabalho.

com isso E acabei de ouvir alguém falar Foi você, Rusty, você queria falar.

de novo ou foi outra pessoa? Então, Tanya, há duas mãos levantadas, Rashmi e Greg Então, se quisermos dar a eles um minuto.

ou algo assim para compartilhar o que está acontecendo com eles.

Sim, lindo Então obrigado por me avisar porque não vejo tudo isso lindo.

informações da minha parte Então Rashmi, diga-nos o que você está levando embora? O que são insights.

você está recebendo? Sim, Latisha, ela também é educada, Rashmi?.

Se você está falando sozinho, você poderia virar e sair mudo? Sim, sim Você pode me ouvir? Sim Sim Sim Sim, o meu estava dizendo mais ou menos, acho que Greg.

meio que abordamos isso, sabe, nós temos, temos muitas informações em nossas cabeças, sabe, às vezes só queremos ter certeza de que não estamos exagerando.

E há um problema específico Apenas concentre minha atenção e me dê algo sucinto.

resposta para este problema E acho que brinquei um pouco com Hannah E acho que foi.

realmente útil nesse sentido, você sabe, apenas condense essas informações e apenas concentre-se nisso e deixe outras, outras informações fluírem. Ainda estou jogando, mas acho, sim,.

parece meio ousado, o que eu acho, você acha que há alguma verdade nisso, o que normalmente eu adoraria fazer com meus colegas e coisas assim? Mas Hannah.

existe algo que eu acho que é um ótimo, ótimo substituto para procurar alguém.

e peça um tempo para discutir o que é lindo, eu amo sua parte, Latisha, você é.

tocando muito obrigado.

Você está dizendo que ela está sempre lá Ela é quem carrega a informação Alguém.

é que estou ouvindo eco agora Então, desculpas Você também está me ouvindo eco? Apenas interessante Não,.

não, está tudo bem, está tudo bem.

Tente não fazer isso Espero que isso desapareça À medida que você entende, eu continuo falando Então você teve.

um membro da equipe que está sempre disponível, que carrega todas as informações com as quais você pode transmitir suas ideias, mas que depois pode trazê-las de volta para sua equipe. Sim E essa é a beleza.

presente que eu sei que está nos dando e você está acendendo um ponto Você tem que brincar com ela.

Tão lindo Ainda tenho algum feedback seu Sim Então vou pedir ao Greg para.

falar.

Incrível, acho que uma das coisas a se pensar aqui também é que Hannah está livre..

disponível para toda a comunidade É um gesto maravilhoso da Cadeia Empresarial da universidade.

E a outra parte é que se você for conversar com o GPT e fazer algumas perguntas,.

na verdade, serão abordagens mais genéricas com as quais ele retornará. Considerando que podemos mergulhar.

em Hannah e isso nos dará informações melhores porque é específico em relação à mudança..

fantástico.

Obrigado por compartilhar isso, Greg. Provavelmente teremos que fazer isso. Temos algumas coisas interessantes.

coisas que Leanne adoraria compartilhar para nós.

Sim, vamos seguir em frente e dar uma olhada neste modelo fantástico, o modelo de voz, que é uma ferramenta realmente poderosa para impulsionar a melhoria contínua e permite que você realmente meça como os comportamentos ajudam a atingir uma meta em sua organização e vinculá-los aos seus impacto Então, vamos examinar rapidamente cada um dos componentes da voz..

o primeiro é B para comportamentos E gira em torno do que é observável e da escolha.

focar apenas em alguns pontos críticos Então você quer ver, você quer fazer uma mudança,.

então é identificar qual é o comportamento específico que apoiará essa mudança. E o mais importante, é sobre como as pessoas, qual o valor das pessoas, ética de trabalho.

são, seu estilo de comunicação, você pode detalhar qual comportamento você deseja especificamente. Mas é muito importante, o segundo pilar é vinculá-lo aos seus objetivos, seu.

objetivos de negócios E isso significa torná-los muito claros e mensuráveis e eles são.

ajudando você a se alinhar com a missão da sua organização na direção estratégica.

Então hoje vamos realmente nos concentrar nesses dois primeiros pilares E depois no terceiro.

uma delas é garantir que haja um impacto. Então, é escolher alguns comportamentos realmente estratégicos,.

olhar para eles, medi-los e garantir que você está obtendo ganhos rápidos em sua organização, especialmente do ponto de vista do gerenciamento de mudanças. E, por último, é apenas garantir.

que seja sustentável, que as mudanças que você está fazendo e os comportamentos que você está incentivando na organização não tenham um impacto negativo na saúde ou no bem-estar das pessoas. E também garanta que a empresa continue nesse caminho, nessa jornada de mudança.

gerenciamento em uma época em que há muitas mudanças acontecendo. Então, vamos usar.

esse modelo hoje com Hannah E vamos passar para o próximo slide E assim vamos.

colocar esse cenário em Hannah e ver algumas das respostas que ela nos dá..

então vou ler isso rapidamente. Há uma equipe de marketing e eles estão em uma situação financeira.

empresa de serviços Eles estabeleceram o objetivo de melhorar suas taxas de retenção de clientes.

em 5% neste trimestre No entanto, eles estão realmente lutando para atingir essa meta Marketing.

conta com a equipe jurídica para revisar os materiais de marketing e contratos e garantir a conformidade.

A orientação jurídica é essencial para reter clientes através de práticas éticas, transparentes e de marketing. No entanto, como provavelmente todos sabem, diferentes departamentos podem não.

enfrente esse desafio em comparação com seus $ então Veterinário e marketing e jurídico raramente colaboram.

Portanto, a equipe jurídica usa jargões complexos do setor e o marketing considera isso muito confuso e opressor..

Por sua vez, o jurídico sente que o marketing se move muito rápido e assume muitos riscos.

Vamos colocar isso em Hannah e dar uma olhada em algumas das respostas que Hannah nos dará e você terá a oportunidade de realmente se aprofundar e fazer algumas perguntas específicas para,.

como podemos nos concentrar em quais são os comportamentos que estamos observando e, em seguida, observar quais comportamentos queremos encorajar particularmente entre esses dois departamentos? E vamos fazer isso mudando para outro, teremos o link no chat se pudermos colocar agora.

Vamos mudar para o quadro Muro para que nos permita, como grupo, colaborar juntos neste.

Então é muito importante que você observe quais são os comportamentos que você está percebendo nesse cenário? Quais são os menores comportamentos que você poderia melhorar e como isso pode afetar os objetivos da empresa? Então se tivermos o link no chat, se você quiser clicar nele, isso abrirá um quadro Muro e então você poderá escolher entrar em um determinado grupo e usar o quadro Muro.

Ele o levará passo a passo em um caminho para observar os comportamentos e, em seguida, vinculá-los aos objetivos.

E adoraríamos se você já pudesse usar o Muro antes e alguém não soubesse como, apenas dê uma mão ou ajude as pessoas a coletar ideias no quadro do Muro.

E quando voltarmos, adoraríamos que você designasse um palestrante para o seu grupo.

Alguém que possa simplesmente compartilhar suas idéias novamente.

Então, estamos prontos para ir? Então, apenas uma dica profissional, vá para o quadro de breakout, então se você estiver na sala dois, vá para o quadro de breakout chamado sala dois.

Assim você saberá onde está.

Gostaria de saber se há um porta-voz para cada sala. Eles poderiam levantar a mão apenas para identificar quem pode ser o porta-voz? E então podemos chamar alguém para compartilhar suas ideias.

Então, percebi, Kami, você gostaria de ficar mudo e apenas nos dar algumas frases bem breves, provavelmente algumas, sobre como você encontrou essa experiência e o que aprendeu com Hannah? Ok, bem, começamos, apenas colamos todo o cenário e pedimos que nos desse as três principais ideias.

E o que descobrimos é que quanto mais estávamos cavando, continuávamos obtendo muito do que havia e que tínhamos que ser muito mais específicos sobre a casa.

E acabamos realmente nos concentrando em como fazer com que dois grupos com visões ou objetivos completamente diferentes se unam para alcançar um propósito comum.

Mas eu pude ver como poderíamos ter mergulhado em um milhão de buracos de coelho diferentes e nunca ter chegado a esse nível de especificidade.

Você conseguiu atingir um comportamento específico no qual pudesse se concentrar? Estávamos chegando perto.

Estávamos apenas formulando isso quando provavelmente precisávamos de mais um minuto e meio.

Fantástico ouvir.

Obrigado por isso, presidente.

Quem mais foi porta-voz? Não estou vendo nenhuma outra mão levantada.

Eu sei que houve uma pergunta em nosso quarto.

sobre qual é a diferença entre Hannah e ChatGPT? E eu disse, bem, acho que seria uma ótima pergunta para Eric.

Nossa, não preparei, mas vou tentar fazer o meu melhor.

Então o que temos aqui é uma pergunta.

que temos uma pergunta para Eric.

Não tenho certeza se você pode responder.

Não preparei, mas vou tentar fazer o meu melhor.

Então o que temos no ChatGPT, imagine que você tem um amigo que sabe de tudo um pouco, certo? E então de repente você fica muito doente.

Você poderia ir ao médico ou perguntar ao seu amigo? Você provavelmente vai ao médico, certo? E isso é a mesma coisa.

ChatGPT é uma IA genérica.

Agora Hannah é consultora específica de IA para mudança, treinando 130 modelos, e também treinando em sustentabilidade nas organizações.

Então, toda vez que você pensar em perguntar ao ChatGPT ou à Hannah, pense novamente no que eu te disse.

Se você ficar doente, você poderia ir ao médico ou perguntar a um amigo? Talvez alguns de vocês possam perguntar a um amigo, depende do quão doente vocês estão.

Mas lembre-se que muitas vezes as organizações podem ter doenças muito estranhas.

Então vou tentar ir atrás de Hannah.

Então Hannah é uma IA específica treinada para consultores de mudança.

Certo? Com comportamentos, com novos modelos, com sustentabilidade acelerada do mercado, etc..

Você também pode usar ChatGPT, mas é uma IA genérica.

Espero ter respondido sua pergunta.

Obrigado por isso Érico.

Obrigado Érico.

Só estou me perguntando: há mais alguém que gostaria de compartilhar uma visão de sua sala e desse processo? Se não, podemos seguir em frente.

Há algo que eu gostaria de compartilhar.

Vá em frente.

Vá em frente, Enferrujado.

Há algo que eu gostaria de compartilhar.

Nós não chegamos lá, eu esperava que sim.

Ao observar duas equipes trabalhando juntas, potencialmente com diferentes propósitos, muitas vezes elas estão em uma tensão de prioridades opostas.

Então, um dos assuntos que você pode pesquisar no Google, se não estiver familiarizado, é algo chamado pensamento de polaridade..

Também algo chamado gerenciamento de polaridade.

Não basta pesquisar no Google.

Procure também no YouTube.

Acho que é um conceito fascinante quando você lida com as intenções da polaridade.

Obrigado.

Obrigado enferrujado.

Tenho certeza de que cobrimos parte da discussão em nossa sala sobre isso, sobre a falta de colaboração e a falta de objetivos compartilhados.

Visões.

Linguagem.

Ótima sugestão.

Podemos passar para o próximo slide? Apenas para lhe dar uma ideia rápida do seguinte processo que você faria para garantir que o impacto que você definiu para os comportamentos que correspondem aos seus objetivos é que ele está realmente criando os resultados pretendidos que você deseja.

Portanto, isso pode impactar a análise dos impactos nas partes interessadas, nos funcionários, no meio ambiente ou na cultura corporativa como um todo..

Portanto, é garantir que você obtenha ganhos realmente rápidos no gerenciamento de mudanças, mas também garante que você não obtenha nenhum outro impacto não intencional..

E, por último, analisamos como tornar isso sustentável, garantindo que, do ponto de vista ambiental, social e económico, isso seja bom para a empresa..

Eric, posso ver que suas mãos estão levantadas.

Sim, duas coisas para te contar.

O primeiro é o pensamento de polaridade.

Leanne sabe disso, então você pode usar como Hannah para ver como ela pode.

resolva o problema usando o pensamento de polaridade.

Então é bom mencionar isso.

A segunda coisa é que acreditamos nisso, e vou elogiar com algum valor adicional ao que você disse, Leanne, é que acreditamos na agilidade empresarial que você não pode resolver o problema com alguns modelos de criação de valor que você tem no mercado com agilidade ou negócios modelos de agilidade.

Então você não pode resolver isso.

Exatamente estou falando de aceleração no mercado.

Portanto, a agilidade empresarial tem algo chamado modelo de empresa de três valores, que é basicamente um modelo financeiro diferente e também um modelo de criação de valor.

E está relacionado a como tornar as coisas sustentáveis.

Em geral, tornar as coisas sustentáveis é garantir que as pessoas se sintam seguras e confortáveis, mas também como a empresa cria valor.

Se você está em uma empresa onde sente que vão demiti-lo daqui a dois meses porque talvez você não produza o que tem que produzir porque o mercado está subindo e descendo, isso não vai funcionar muito bem.

Então você também pode perguntar a Hannah quais são as três empresas de valor.

É um modelo muito extenso.

Acho que você tem quase 100 páginas no livro explicando o que é, mas é um modelo diferente para organizações.

Então, quando falo de modelos diferentes, estou falando de como você cria valor e da parte financeira.

Então acreditamos que se não mudarmos o modelo, o sistema operacional da empresa, não vamos conseguir sobreviver.

Agora, resumindo, temos muitas pesquisas em termos de, sabemos que, por exemplo, se uma pessoa não conseguir uma situação ganha-ganha nos primeiros cinco dias da mudança, as pessoas podem se desligar e aumentar o estresse..

Portanto, também existem muitas técnicas que temos por lá.

que irá ajudá-lo a entender a psicologia dos seres humanos.

Isso é importante porque, no processo, você tem algo chamado ciência da mudança acelerada e a ciência da mudança acelerada é a ciência comportamental..

O que você está aprendendo um pouco hoje com o modelo de voz, você tem a neurociência da mudança e tem algo chamado mobilidade estratégica vindo das ciências sociais.

E voltando ao tópico original, obviamente este é um grande modelo.

O modelo de voz é muito ingênuo, mas é preciso muito treinamento consciente para tentar identificar comportamentos.

Muito obrigado por explicar isso, Eric, e também por nos dar uma visão geral das agilidades empresariais, modelo de três valores.

Então, talvez possamos encorajar as pessoas a simplesmente entrarem no chat.

O que é que eles amaram, aprenderam e levaram embora hoje? Se você puder colocar isso no chat e Tenya vai nos levar um pouco mais longe nesta jornada.

Pois é, estou apenas aqui, obrigada Neanne por essa linda oportunidade e quase fechando.

Quero contar um pouco mais sobre nós.

Temos recursos incríveis disponíveis para você hoje e esses são os fundamentos da agilidade empresarial.

É um lindo livro grande.

Você pode, isso foi escrito por Eric com muitos modelos, molduras, conhecimentos, sabedorias que estão em Hannah, mas você também pode tê-lo em forma de livro.

Você pode obtê-lo para o seu Kindle, mas eu recomendo que você compre a capa dura porque há muito valor neste livro.

Eric também o disponibilizou em uma plataforma online onde você pode trabalhar cada capítulo como se estivesse fazendo um curso.

Ao fazer isso, você ganha um lindo certificado porque há todos esses testes que você precisa passar, o que é incrível.

E isso ajuda você a ser certificado como um profissional de fundamentos de agilidade empresarial.

Pois é, o importante é de graça, certo? Obviamente o livro de papel não é gratuito.

Então vamos compartilhar agora um código.

Então, se você for ao courseeuuniversityedu, vou compartilhar com você.

Você pode pegar o livro agora.

E você também pode acessá-lo gratuitamente.

Forneceremos um código e então você poderá acessar.

Então se você quiser o livro, não esqueça de pegar também o seu crachá porque o lindo do crachá é que você ganha vantagens adicionais.

Ok, então você pega o livro lá e depois usa esse código e você o recebe de graça, certo? Sim.

Para todos.

Uau, estamos terminando na hora porque temos mais três minutos antes de irmos.

Fantástico.

Obrigado por disponibilizar o curso.

Como o Eric disse, o curso que você pode frequentar, você pode fazer online gratuitamente e depois também pode ganhar um certificado, pegar o livro de capa dura e mais do que isso, temos uma próxima apresentação no dia 26 de agosto.

Isso é tudo sobre liderança.

Então, seguindo a luz para o crescimento organizacional, construindo capacidades para mudanças exponenciais.

Está ao virar da esquina.

Então estou convidando você a ir ao LinkedIn, acessar nosso site e se inscrever neste evento.

Aprenderemos mais sobre como liderar e navegar pelas mudanças nesta comunidade.

Sim, também temos um grupo de WhatsApp que criamos para todos os consultores ao redor do mundo.

Já somos quase 600 pessoas.

Então, se você quiser participar, será ótimo ver você lá.

Se você não usa o WhatsApp, isso vai ser difícil.

Mas aí eu diria também que no evento de sábado, vou compartilhar com vocês o link.

Como você vê, temos muitas coisas para você.

Você provavelmente não esperava levar tanto em consideração.

Então você tem o lote, você tem o evento.

Certifique-se de copiar tudo antes de terminarmos a apresentação.

É a coisa que realmente devemos adicionar.

Então copio aqui o evento de sábado, no grupo de WhatsApp.

Você também tem o código do lote para resgatar seu lote hoje mesmo e mostrar para o mundo.

E também temos algumas vantagens.

Quanto mais eventos você participar, anunciaremos em breve.

Então eu acho que você tem algumas coisas.

Estou faltando alguma coisa aqui antes de irmos? Eu acho que você é, Eric.

Há uma pessoa que precisamos desejar um feliz aniversário hoje.

E esse é o nosso guru técnico, Manthan.

Uau, você está mais sábio agora.

Parabéns.

Feliz aniversário, Manthan.

Obrigado a todos.

Feliz aniversário,.

Feliz aniversário,.

Feliz aniversário.

Que melhor maneira do que comemorarmos fazendo a festa na lua.

Então isso foi até divertido para nós.

Eu acho que está ficando.

publiquei meu livro no meu aniversário. Você se lembra que acho que todos deveríamos fazer.

coisas interessantes Tudo bem, então acho que você tem tudo aqui Feliz.

aniversário, Manthan Temos tudo Qualquer outra coisa que esteja faltando antes de.

vamos, pessoal? Não, então é hora de ir. Obrigado por estar aqui. Você sabe, esses.

pessoal tem trabalhado muito para preparar sua apresentação para vocês, se encontrando em momentos muito difíceis, muitas vezes eu nem sabia que eles estavam se reunindo E.

estamos tentando trazer luz para a comunidade com novos modelos e o futuro das organizações em tempos de disrupção. Se quiser saber mais, você sempre pode.

junte-se a nós na comunidade Temos o grupo de WhatsApp lá Qualquer um dos.

eventos, você é mais que bem-vindo. E lembre-se, depois de entrar no grupo, nós.

espero que você fale conosco, nos encontre. Você sabe, a maneira de se conectar é a maneira de.

reconhecer Então, muito obrigado a todos por participarem hoje. E espero.

ver você em breve.