

Ciao a tutti, sono Greg Pitcher e sono un direttore regionale della Enterprise Agility World Community.

e una formazione e un partner Quello che vorrei fare è innanzitutto dire grazie a tutti.

per esserti unito alla comunità. È meraviglioso avervi tutti a bordo E oggi se ne va.

per essere un'esperienza straordinaria, quella che chiamiamo un'esperienza di apprendimento memorabile. Cosa faremo.

sii, scusa, vai Tania Buongiorno, buongiorno finalmente posso sentirti Che bello Grazie.

tu Buongiorno, Greg Grazie per aver risolto questo problema per me E ho pensato a tutto questo.

andrebbe bene Chi è chi ha sperimentato questo prima che tu pensi che tutta la tua tecnologia lo sia.

funzionerà e poi all'improvviso è come non funzionare ti vedo Grazie.

tu lo è? Mi ha mostrato la tua maglietta, mi incuriosisce.

vedere cosa sei, cosa c'è scritto sulla tua maglietta, era qualcosa che riguardava il tuo telefono, puoi?.

mi leggi? Ok, bene. E' una cosa positiva. È una maglietta carina, molto carina. Bellissima.

Quindi Eric, ho subito bisogno che tu mi guidi mostrando la presentazione delle diapositive perché sembra che non sia nemmeno un'opzione per me in questo momento.

Quindi ce l'hai sul tuo PC, sul tuo laptop Sì, lo faccio, lo faccio E poi lo condividi e basta.

it Dimmi dov'è l'opzione di condivisione nel mio nei miei team Oh, eccoci, ci arriveremo.

Tonya Ci arriveremo bene Tutti usano cose diverse come zoom e altro.

cose Eccoti Perfetto Puoi vederlo perfettamente Quindi tutti Adesso, se tu.

come la tua famiglia oggi, sì, sei una bella famiglia unita? Quindi vedo solo un numero limitato di persone sul mio schermo, ma è meraviglioso. Quindi benvenuto. Grazie di esserci.

con la squadra stamattina dato che ti hanno già accolto. Sono Tonya e sto arrivando.

dall'Australia bello e presto Grazie per tutto l'amore lì, Eric Sono le cinque, sono qui.

da me e penso che il mio tecnico semplicemente non volesse lavorare. C'è molto vento e freddo qui.

Lo sono in questo momento Quindi voglio solo avviare anche la mia chat in modo da poter vedere come tu e.

quello che dici nella chat, che è assolutamente fantastico, vedo che c'è già.

si svolgono alcune conversazioni. Quindi benvenuti, benvenuti, benvenuti alla nostra presentazione di oggi.

Oggi esploreremo l'impresa dall'agilità aziendale, più specificamente scopriremo come comprendere il DNA del tuo team, come configurarlo in modo tale da conoscere gli elementi costitutivi in modo che i membri del tuo team possano assumerne la responsabilità. della loro partecipazione del loro contributo e in questo modo

facilitare la produttività Ciao,.

Claudia, ti vedo accendere il microfono e la macchina fotografica. È così meraviglioso averti.

qui con noi Quindi hai già incontrato alcune delle bellissime persone della mia squadra, Greg e.

Eric ed io siamo sicuri che altri si uniranno a noi molto presto. Quindi, prima di tutto, voglio ringraziarlo.

tu per essere qui oggi Ovunque tu sia nel mondo, so che veniamo da tutto il mondo.

mondo Avete messo a disposizione del tempo per alcuni di voi È venerdì pomeriggio Sì E per.

per alcuni di noi è sabato mattina. Quindi benvenuto in questo giorno, in questo momento e grazie per questo.

trovare il tempo per dare priorità al tuo apprendimento Perché quando ti presenti qui, stai prendendo.

allontana la saggezza, la conoscenza e le esperienze che puoi portare avanti nel tuo mondo.

o ancora di più, mi racconta chi sei. Sei uno che impara continuamente.

ami imparare di più e ami aggiungere valore alla tua vita e alle persone con cui stai.

Quindi alcuni di noi sono principianti nel mondo del cambiamento e portano cambiamento nelle nostre organizzazioni, team, comunità, nei nostri ecosistemi Benvenuti nel presente E alcuni di noi sono più avanti.

in viaggio Siamo alla guida di team da un po' Hai molte esperienze sotto.

la cintura Oggi do il benvenuto anche a te a questa conversazione E quando lo dico, lo sono.

ti inviterà anche nella chat, quando qualcuno fa una domanda e tu conosci la risposta.

o una risposta o un collegamento o un documento o qualche risorsa, ti invito a condividerlo, a inserirlo nella conversazione in modo che possiamo evolverci continuamente a vicenda, crescere e portare la nostra saggezza là fuori e portare più cambiamento nel mondo Chi lo sta già amando.

come norma? Sì, per questo spazio mi piace che sia Courisse? Farò una pronuncia.

ora Carissa Carissa Grazie, Carissa, ho questa cosa davvero unica dove potrò.

guardo i nomi e poi inventerò il mio perché guardo la prima lettera e l'ultima e poi faccio la via di mezzo E poi le parole non sempre escono.

così com'è esattamente. Quindi grazie per avermi fatto sapere come pronunciamo il tuo bellissimo nome.

E quindi stabiliamo degli standard. Per chi riceve dobbiamo stabilire degli standard epici.

come ci presentiamo in uno spazio come questo in modo da creare un'esperienza memorabile perché questo in realtà è l'argomento di questa conversazione oggi. Allora come lo facciamo? Quindi, prima di tutto,.

va bene che porti impegno e partecipazione a questa lezione? Che cosa sembra? Bene, abbiamo una piccola finestra di chat nella stanza. Sai che i team trovano la finestra di chat e salutano.

nella chat voglio vederti partecipare connettendoti Quindi ci presentiamo Noi siamo.

coinvolgente Sì, vedo che alcuni di voi portano davvero i sonori Sì, ciao Eric I.

lo adoro Sei il primo a portare l'energia Amore di cui Greg, fantastico, ne ho bisogno.

prendi un sorso d'acqua Ciao Ok Ok Grazie per aver condiviso Greg dalla Nuova Zelanda.

Lo metti in una chat Bellissimo Quindi mi piace E anche durante la sessione, andiamo.

per avere l'opportunità di partecipare alle stanze per sottogruppi di lavoro, ti inviterò a farlo.

accendi la fotocamera se non puoi farlo adesso. Ma anche in questo spazio, cambia.

sulla tua fotocamera perché interagiamo l'uno con l'altro quando ci vediamo Sì, lo siamo.

facendo, stiamo facendo questo incontro in uno spazio bidimensionale e stiamo perdendo moltissime informazioni.

Ma vedendo i tuoi bellissimi volti meravigliosi, stiamo creando connessione e coinvolgimento.

Mi piace, vedo alcuni di voi accendere la macchina fotografica. Grazie Patrick. Okay, Jay. Lo è.

è bello che tu partecipi con noi in questo modo Inoltre, lo voglio.

per invitarti a portare curiosità Magra in Sii curioso di ciò che viene condiviso perché.

quando lo fai, porterai via qualcosa e voglio invitarti a questo.

imparato oggi stabilisce l'intenzione di portare via almeno una cosa e trovare un modo per implementarla nella tua vita La cosa bella della conversazione di oggi è sì, lo faremo.

parliamo di come possiamo sbloccare la fonte segreta dei nostri team. Tuttavia, condividiamo la saggezza.

per te così come per il singolo e vedo altre persone arrivare come Gabo dall'Ungheria Uhm, come Pete tech, Mary, Mary, bellissimo, mi sto ancora abituando alla squadra A volte.

è cambio, cambio sono i nomi nei cognomi Quindi se ti chiamo con il tuo cognome,.

è è proprio come appare sul mio schermo non è non è una tecnologia straordinaria Che bello.

per questo Quindi quello che faremo oggi, come puoi vedere dal titolo, lo faremo.

guarda come scoprire i componenti del DNA della tua squadra. E tutto questo proviene da una risorsa straordinaria.

che Eric ha messo insieme intitolato Fondamenti di agilità aziendale Il libro che ha lanciato.

all'inizio di quest'anno Quindi grazie Eric per tutte le risorse che hai messo in un unico posto.

E la cosa specifica che condividerò oggi è qualcosa che abbiamo creato in collaborazione.

Quindi Eric, io e Greg ci siamo riuniti e lo abbiamo fatto emergere. Abbiamo guardato.

per quali sono stati gli elementi costitutivi per costruire team, connessioni e comunità straordinarie.

Quindi oggi ho il privilegio di dividerlo con voi e anche i miei co-contributori dello spazio sono nella stanza Quindi grazie ragazzi Siete fantastici Quindi vediamo se il mio, il mio, sì,

andiamo Quindi essenzialmente è un workshop in cui scopriremo l'edificio.

blocchi in modo da poter sostanzialmente arrivare dove possiamo, stiamo costruendo contratti sociali.

Quindi, quando distolgo lo sguardo, in realtà sto guardando lo schermo dove sono le mie diapositive. Quindi siamo.

costruire contratti sociali Quindi non lo faremo oggi Stiamo costruendo, stiamo cercando.

agli elementi costitutivi in modo da poter arrivare a quello che è un contratto sociale. Di nuovo, questo è.

mi chiamo Tanya Salfontane, sono una coach e sono anche la direttrice originale per le imprese.

agilità con Greg e la nostra parte del mondo Quindi la cosa straordinaria Quindi noi in azienda.

università di agilità aziendale, amiamo i regali e abbiamo sempre qualcosa da darti E quello di.

i regali che ti facciamo oggi sono un distintivo per aver partecipato alla La cosa bella del.

distintivo è che puoi andare a mostrarlo sui tuoi social e comunicare con la tua comunità cosa stai facendo riguardo al tuo apprendimento Perché la verità sono i nostri clienti, i nostri team, i nostri membri.

vuole sapere che gli piace quando vedono che impariamo perché li ispiriamo a continuare a imparare e poi potrai raccogliere questi badge ed Eric, sono sicuro che inventerà le prossime cose in cui questi badge possono portare te e me ti vedo già sorridere perché.

sai, hai già dei piani per noi Quindi ho anche un annuncio molto speciale.

La settimana scorsa, Eric ha pubblicato, lanciato, immagino sia la parola più appropriata, il nostro nuovo sito web rivisto. Questo sito web è davvero fantastico. Su di esso troverai la mia cosa preferita, che.

Ho circondato lì con il blocco rosso, tutti i modelli e le cornici che puoi trovare nel libro, tutti con la grafica, con qualche descrizione, un po' di conoscenza È bellissimo.

strumento che hai a disposizione sulla punta delle dita e puoi usarlo ovunque perché.

sai, possiamo portare il web con noi finché abbiamo la connettività. Quindi c'è il collegamento.

per iscriverti ti invito, ti invito ad andare a dare un'occhiata, vedere quali sono le risorse.

Ciao Ricardo, è bello che tu sia qui con noi anche oggi. E allora?.

facciamo oggi? Esamineremo essenzialmente: cosa serve per costruire team collaborativi e coinvolgenti? Conosceremo esperienze di apprendimento memorabili.

E sono curioso, hai già la sensazione che oggi stai vivendo un'esperienza memorabile? Questa non è solo una normale scuola di squadra zoom. Quindi sono uno zoomer, ci ho passato molto tempo.

zoom Ma questa non è una normale squadra media, squadre che si incontrano No, stiamo impostando il rilancio.

un po' al bar così possiamo creare un'esperienza per tutti noi e ho davvero fiducia in te.

trarremo valore dalla tua esperienza qui. Vedremo anche cosa.

ci sono quattro accordi universali e questi sono letteralmente gli elementi costitutivi del DNA per la costruzione.

una cultura straordinaria, le relazioni con i membri del team e persino le relazioni che hai nel tuo mondo E se il tempo lo consente, esploreremo come sono gli accordi universali.

può aiutarti a capire come puoi migliorare la tua comunità o squadra attuale, il che è sorprendente.

Ma prima di entrare nel vero staff di GC, ora abbiamo l'opportunità di conoscerci a livello più intimo. Quindi avremo una stanza per le riunioni e.

questa è un'opportunità in cui puoi conoscere un altro membro della comunità Some.

di voi si uniscono per la prima volta oggi. Alcuni di voi vedono dei volti in giro.

Ti ho già visto. È bello vederti qui. Quindi presto entreremo in una pausa.

stanze, presentati e poi condividi con il tuo team Sai, cos'è stato a.

esperienza memorabile che hai avuto, se potessi averne uno sul posto di lavoro, sarebbe fantastico, condividilo Tuttavia, se hai difficoltà a trovarne uno perché c'è così tanta roba.

continuando, condividi qualcosa all'esterno Ma è importante che sia memorabile E porti.

hai un'esperienza gioiosa e aperta nel tuo cuore. Quindi hai qualche domanda su cosa è cosa è?.

faremo in una stanza per sottogruppi di lavoro? Tutti pronti per conoscere più persone in modo più intimo? Sì Bellissimo Quindi vedrai le opzioni per entrare nella stanza in arrivo per te Sì Fantastico Bellissimo.

Alcuni di voi verranno automaticamente spostati nella stanza. Bentornati a tutti, adorabili.

di vederti di nuovo qui, sto giusto sistemando di nuovo il mio messaggio, quindi sono curioso.

hai bisogno di persone interessanti. Sì, vedo anche dei bellissimi sorrisi nella stanza.

Quindi vorrei sapere cosa qualcuno vorrebbe condividere e rimanere muto? Vorrei che, se possibile, disattivassi la condivisione silenziosa nella stanza. Cos'è che ha creato quel ricordo?.

per te memorabile? Se devi smontarlo un po', quali ritieni fossero le cose perché potrebbero essere più componenti.

e so di aver ascoltato Claudia. Stava condividendo così tanto valore da ciò che ha reso quell'esperienza per lei.

memorabile Allora, chi vorrebbe rimanere muto? E se riesci a vedere i partecipanti alzare la mano,.

fammi sapere così posso vedere Chi vorrebbe condividere?.

Joe Ciao, Joe Disattiva l'audio e condividi con noi Cos'è che ha reso questa esperienza memorabile per te?.

Che è stato imbarazzante e si è rivelato divertente Divertente, imbarazzante, oh, bellissimo Quindi.

Ho sentito che c'era questa gamma emotiva di esperienze che stavi vivendo, come passare dall'imbarazzo e poi ti ha portato a un luogo in cui hai sperimentato divertimento e gioia.

Sì Sì, sì Grazie per la condivisione e stai portando esattamente ciò che sta creando.

esperienze memorabili o momenti memorabili porta le nostre emozioni ma più specificamente le emozioni ampliate Quindi ci sono due categorie di emozioni Ci sono quelle emozioni che rendono.

un piccolo ristretto, limitato, vogliamo nasconderci, non partecipare o il contrario, come hai appena condiviso, Joe Sì, c'era imbarazzo, vogliamo rabbrivire, ma ti ha portato in un posto nuovo.

Ti ha portato in un luogo in cui ti divertivi, ridevi, divertivi e c'erano anche altre persone coinvolte, il che ora è perché è diventata un'esperienza memorabile condivisa Quindi grazie per.

condivisione Chi è in relazione con ciò che Joe sta condividendo? Sì Sì Sì, vedo alcuni di voi non nel vostro.

testa Assolutamente E dandomi qualche applauso Assolutamente Sì Ho avuto esperienze memorabili.

che in comune hanno una maggiore esperienza nelle emozioni. Quindi cosa vedremo ora.

è per questo che stiamo avendo questa conversazione oggi. Quindi oggi abbiamo una sfida in quanto stiamo vivendo.

in un mondo in cui siamo di fronte a cambiamenti accelerati Chi lo vede nel loro mondo?.

I cambiamenti stanno arrivando uno dopo l'altro A volte puoi vederli arrivare e a volte è semplicemente.

ecco, sta succedendo e basta. E riguardo a noi come esseri umani, ci piace la certezza e.

non possiamo sempre garantirlo. Quindi, come possiamo aiutare i nostri team a prosperare nonostante.

alta incertezza? Metto qui la grande incertezza e il rapido cambiamento. La verità è che noi, come esseri umani,.

non siamo stati progettati per affrontare bene il cambiamento. Ci piacciono un po' le cose.

lo stesso, lo stesso, ma non è sempre una possibilità per noi. Quindi oggi ne vedremo alcuni.

modelli che puoi trovare in un libro Quindi ti sto solo guidando su alcuni dei nostri framework Quindi noi.

Lo chiamo il corpo della conoscenza Eric, è questo il corpo del nuovo corpo della conoscenza, la lumaca?.

Guarderemo al nucleo, che è proprio al centro. Guarderemo alla scienza.

del cambiamento accelerato, più specificamente la neuroscienza del cambiamento, così come gli accordi universali. Più specificamente, questo è ciò su cui ci stiamo concentrando Quindi lo sto solo evidenziando lì.

Le mie diapositive stanno facendo una cosa divertente con me e va tutto bene. Allora come è iniziato tutto? COSÌ.

esperienze di apprendimento memorabili affondano le loro radici nella scienza, più specificamente nella

convergenza delle neuroscienze del cambiamento, della psicologia organizzativa e delle scienze sociali..

queste diverse scienze ci hanno dato l'arte di come affrontare il cambiamento e come creare sicurezza, così come l'arte di costruire comunità. Quindi, insieme, come coltivare il flusso psicologico,.

creando ambienti sicuri, combinati con esperienze di apprendimento intensificate E andiamo.

in un certo senso fate questa domanda, tutti voi avete dovuto condividere o avete avuto l'opportunità di condividere.

un'esperienza memorabile E pensa a quell'esperienza che impari molto in quel momento.

E qualcosa di te attraverso quell'esperienza, forse l'hai imparato, puoi essere connesso, puoi contribuire, puoi affrontare una sfida O come hai detto tu, Joe, potresti provare imbarazzo.

avere gioia e divertimento e aggiungere valore agli altri. Ecco, questa è una cosa.

cosa ci dà l'esperienza emotiva e soprattutto diventa un'esperienza di apprendimento,.

perché lo ricordiamo E quando abbiamo team che si uniscono e imparano insieme,.

creano un campo, per così dire, di esperienze memorabili. E poi l'arte del costruire.

comunità In questo momento ci stiamo impegnando a sviluppare l'arte di costruire comunità.

E vedrai tra poco perché lo condivido con te. Ma essenzialmente, un apprendimento memorabile.

le esperienze ci aiutano biologicamente nel nostro corpo a rilasciare dopamina, ossitocina e serotonina, che ci aiutano a connetterci, imparare, e ci sono anche altri ormoni buoni che vengono generati nel nostro corpo Quindi stiamo usando il nostro corpo in modo ottimale E questo si traduce in maggiore coinvolgimento,.

collaborazione e benessere generale Ora, le esperienze di apprendimento memorabili sono diverse.

elementi costitutivi come sistemi che possiamo usare per coltivarlo E ne parliamo di tre nel libro,.

quali sono i quattro accordi universali, che esamineremo tra poco, oltre alla creazione di ambienti di apprendimento. Come lo fai concretamente? Così che tu possa,.

lo esamineremo in una fase successiva. E poi i diversi stili di apprendimento. Chi lo capisce siamo tutti.

imparare in modo diverso Alcuni di noi, sì, alcuni di noi hanno bisogno di tutte le informazioni e se ne vanno, le digeriscono,.

alcuni di noi vorrebbero restringere il campo a una cosa finché non arrivi a, torna indietro e condividila Quindi noi.

tutti imparano in modo diverso Quindi in un'altra fase, impareremo, vedremo come farlo.

Allora, quali sono le sfide che molte squadre devono affrontare oggi? Quindi ti inviterò a condividere nella chat cosa sta vivendo una squadra chiamata a sfidare la tua squadra e quando dico.

team, può essere il tuo team sul posto di lavoro. Se non ne hai uno, potrebbe essere una comunità che sei.

parte di Qual è una sfida che puoi vedere in quello spazio? Basta aprire la mia chat e ne vedo alcuni.

commenti sulle tue fantastiche stanze. Grazie, Greg. Quindi mi piacerebbe, per avere anche tu la possibilità di venire..

anche senza l'audio, qualcuno vuole disattivare l'audio e condividere con me? Solo una, una squadra chiamata a sfidare la tua esperienza. Sì, penso che uno dei cambiamenti culturali che stanno avvenendo spesso al.

momento è quando le persone vengono licenziate e si crea quell'esperienza di persone sul lato opposto di un benessere chimico e iniziano anche sentimenti di sopraffazione e tutti quegli altri tipi di cose che vanno con questo Sì Grazie per la tua condivisione, Greg e io pensare.

sei fiducia, stai toccando una delle sfide più grandi che stiamo affrontando nelle comunità.

Entrambi i lati dell'equazione, anche se tu o qualcuno che conosci riesce ad andartene o ti viene chiesto di andarsene, o le persone che restano indietro perché stai interrompendo una connessione, c'era una relazione e ora è stata interrotta E questo ha un effetto su emozioni Quindi tuffiamoci in questo.

subito Quindi, quando proviamo quelle emozioni inferiori, cosa succede? La gente comincia a sentire.

disconnessi, disimpegnati e focalizzati in modo ristretto, a volte hanno meno accesso alle proprie risorse.

potrebbero attraversare anche un periodo molto buio della loro vita prima di potersi risollevare di nuovo per continuare Quindi è una cosa molto, molto sfortunata quella che sta accadendo proprio ora Quindi ti chiederò.

segue un'altra domanda. E grazie per la tua risposta, Greg, perché stai evidenziando.

è tutta una questione di cambiamento Come affrontiamo il cambiamento? E la domanda che mi pongo ora è qual è il.

qualità del team che ti piacerebbe creare o sperimentare? Quindi, in quella situazione a cui stavi pensando, come vorresti che fosse idealmente? Quale sarebbe un costrutto migliore? Quindi pensaci e tienilo in mente. Mi piacerebbe dividerlo in chat, disattiva l'audio E vedo.

Patrick, hai condiviso la spontaneità e la mancanza di motivazione. Sì, è sicuramente una sfida.

Le persone si sentono basse dal punto di vista morale Nessuna motivazione Sì, tanta innovazione, la squadra diventa.

demotivato Sì, ce n'è davvero troppo. Vai, vai, vai, vai, vai Alla fine è come se fosse così.

non mi fermerò mai Perché non capisco la visione, mi piacerebbe la tua parte, Chris.

Allora come vorresti che fosse la tua squadra? Cosa ti piacerebbe sperimentare per essere all'interno della tua squadra? Quindi vado avanti, perché ora ti presenterò il nostro modello per esperienze di apprendimento memorabili Scusa, eccoci qui Esperienze di apprendimento memorabili Framework.

è nel libro Più specificamente, puoi vedere che c'è molto su questo diagramma perché è abbastanza.

potente Oggi esamineremo solo il triangolo centrale, che è il quattro universale.

accordi E sono gli elementi costitutivi, il diritto di essere visti, il diritto di essere ascoltati,.

il diritto di avere potere e il diritto di far parte di un gruppo Quindi lasciatemi fare qualcosa.

chiaro al momento Questo diritto non è un diritto come in, oh, è il mio diritto di essere visto Si tratta più di.

come ci riuniamo? Mi vedi tanto quanto io vedo te? È una collaborazione congiunta È a.

co giusto Quindi tutti e quattro questi formano una relazione del genere e si basano l'uno sull'altro.

Quindi se guardi questo diagramma, vedrai che la squadra si trova al quinto livello. Quindi abbiamo il.

diritto di essere visto, diritto di essere ascoltato, diritto di essere responsabilizzato, diritto di far parte di un gruppo E poi.

vediamo il team quassù e diciamo che questo team qui è sempre pronto per l'agilità aziendale.

cambiamento Sono reattivi E sono anche innovativi Ma possono esserlo solo quando questi.

quattro diritti sono in vigore Allora chi vorrebbe sapere qualcosa di più su questi diritti universali?.

Sì, vedi, capisco, so che adori questo, Eric. Mi aiuti a crearlo, quindi lo condividerò con te.

Giusto per evidenziare il problema che abbiamo appena evidenziato in precedenza, hai condiviso una sfida specifica nel tuo team. Quindi guarda dove in questo diagramma sul lato destro ho evidenziato.

it L'impatto e le conseguenze neuroscientifiche in caso di assenza dei quattro accordi universali,.

o non mantenuto o addirittura violato. Quindi la tua squadra sta sperimentando una maggiore ansia e.

sopraffare, sentirsi isolato? Qualcuno ha condiviso qui questo cambiamento costante e ora lo sta sperimentando.

sopraffazione e ansia Questo è il livello che viene violato Ma la squadra che innova si alza.

qui siedono in cima Si parla già di tutti e tre o quattro questi diritti.

violato Il tuo team avverte una maggiore frustrazione? Come se non venissero ascoltati,.

Non posso dare un contributo che possa suscitare rabbia nel tempo e perché le persone non possono mostrarsi.

la rabbia, la reprimono, diventa passivo aggressivo Chi qui sa di squadre o di culture.

che lo stanno sperimentando? Sfortunatamente sono stato esposto a questo per molto tempo, e questo distrugge l'intera organizzazione. Ed è davvero un peccato, perché tutto ciò che è servito è stato.

creare cultura, creare pratiche affinché i membri possano essere ascoltati nella questione dei contributi.

E anche quando le persone si sentono sempre più impotenti e ignorate, questo in particolare può accadere, ad esempio, ci sono membri che si aspettano che si presentino in una squadra, ma non ricevono la formazione.

Non ricevono il supporto, in un certo senso ottengono l'incarico e poi vengono espulsi, ecco, fai questa cosa. Ma non l'hanno, non si sentono potenziati, il che li porta a non farlo.

assumersi la responsabilità e poi sentirsi disconnessi e isolati, quindi quando le persone non si sentono parte, si sentiranno disconnessi. Quindi, conoscendoli, i quattro accordi universali, possiamo effettivamente iniziare ad affrontare questo problema E quando lo affronteremo, questo è ciò che inizieremo a fare E lo spero.

per evidenziare per te, vedi se riesci a identificare alcune pratiche mentre lo analizzo, quali sono alcune pratiche che possono aiutarti a implementare il diritto di essere visto, ascoltato, potenziato e sentirti parte.

Quindi, quando le persone avranno il diritto di essere viste implementate nel loro ambiente, si avrà una cultura in cui le persone vengono riconosciute e apprezzate.

Quindi sono curioso in questa stanza in questo momento.

inserite nella chat un sì, chi di voi fa parte di una cultura in questo momento, in cui i membri del team vengono autenticamente riconosciuti e riconosciuti per il loro contributo e per quello che fanno Sì, Greg, lo stiamo facendo in questa comunità Assolutamente Ecco perché Noi.

amo questa comunità.

C'è anche una domanda da parte di Jorge sul perché la parola giusto? Sì, questa è una buona domanda.

e lo chiederò, perché voglio avere un'altra voce nelle stanze, perché sento che in questo momento sto solo conversando, la mia voce Quindi chiederò a Eric,.

puoi spiegarci perché la parola giusto? Perché è bellissimo come siamo arrivati a questo.

Quindi questo è importante e quando parliamo della parola è dove dobbiamo capire la situazione attuale. Quindi la situazione è diversa rispetto a qualche anno fa, giusto? Mercati.

stanno davvero accelerando, le aziende stanno esercitando molta pressione, l'intelligenza artificiale sta creando un ciclo molto veloce in cui ne iniziamo uno, poi lo finiamo e ricominciamo da capo e le aziende non riescono a farcela Quindi la prima domanda è perché lo facciamo e di cosa abbiamo bisogno.

fare affinché i team possano continuare a lavorare in modo sostenibile.

E infatti, in Enterprise Agility, abbiamo qualcosa chiamato Zona di Sostenibilità, che è una sorta di zona di maturità, non la chiamiamo maturità, la chiamiamo zone di sostenibilità.

E ciò di cui abbiamo bisogno è capire che la situazione è diversa ed è uno dei problemi.

quello che abbiamo con l'agilità è che, sai, le pratiche agili, anche amici come Scrum o addirittura dicono, non sanno come affrontare l'accelerazione nei mercati e nei team E.

questa è una cosa molto importante ed è qui che devi prima capire la scienza per sapere cosa fare E proviamo a riassumerlo in un modo molto semplice, dove pensiamo che sia.

una sorpresa Ma poi ognuno di questi diritti che vedi sullo schermo ha anche delle conseguenze.

E le conseguenze di ciò, che nel nostro caso sono conseguenze positive, sono a sinistra.

D'altra parte non so nemmeno se ho risposto alla domanda adesso.

Quindi grazie per la tua condivisione, Eric. E per ciò che amo della tua condivisione, continuerò.

parlando di questo, George, e spero che questo ti sia d'aiuto è che è un diritto nel senso che non è un diritto nel senso che stiamo vedendo il tuo bisogno umano, ma non è un bisogno come un bisogno. Vediamo il tuo ti vediamo come un essere umano e quando ti vedo come un essere umano,.

Ti sto riconoscendo Quindi è un diritto di vederti È più di questo È io sono.

portandolo nella mia cultura E quando lo porto nella mia cultura, possiamo parlare.

ora posso dire che i membri del nostro team non hanno una cultura in cui li includiamo.

l'un l'altro e festeggiamo l'un l'altro, perché so che è importante, so che fa un cambiamento.

Quindi, per elevare l'importanza di questo concetto, abbiamo usato la parola giusto per identificare di cosa si tratta. E sono curioso, George, cosa ti verrà in mente mettendo in chat se c'è qualcosa.

altre domande se ho risposto alla tua domanda?.

Aggiungerò solo questo, Tanya, ma quando Eric per la prima volta ha suggerito che era giusto, siamo stati anche un po' sfidati dalla parola Quindi, ma è il vero riconoscimento dell'aspetto umano di.

noi, non solo l'aspetto del fare umano. Quindi questo è ciò di cui si tratta veramente. Ma posso capire.

la parola è impegnativa.

Sì Sì Quindi mi piace la tua domanda, George, perché mi dice che stai dando un'occhiata.

a questo punto e otterrai una risposta a ciò che stai imparando, che è un potente Sì,.

Adoro la tua parte. Pensavo che la parola giusta potesse essere stata scelta perché siamo social.

esseri Sì, siamo più sani quando la nostra umanità viene riconosciuta e viene vista, ascoltata e potenziata.

e far parte di un gruppo. Adoro il modo in cui lo hai riassunto.

Allora, Tanya, una cosa importante è che mi dispiace, ero in una mensa ed ero molto rumoroso. Qualcosa.

l'importante deve essere reciproco, giusto? Come hai detto prima E poi la reciprocità.

è qualcosa che smette di esistere quando hai paura di ciò che vediamo mentre il mercato sta accelerando l'aumento dei livelli di cortisolo, come ha detto prima Tanya E la reciprocità è la prima cosa.

smetti di fare le cose Sì, lo adoro Grazie, Eric Quindi è tutta una questione di reciprocità.

Sta andando in due direzioni Quindi proprio ora vi sto vedendo. Alcuni di voi sono fuori dalla telecamera, sto vedendo.

tu Sto dicendo il tuo nome E anche se lo pronuncio male, Karuse Ma ti vedo.

e tu sorridi Vedi che sta sorridendo perché sto creando una connessione con lei che sto vedendo.

lei C'è il valore Si sente riconosciuta Quindi sto parlando della sua umanità anche adesso.

lo apprezzi. Pensa solo alla stanza in cui ti trovavi prima. Come hai potuto?

apprezzare una conversazione che c'era nella stanza? Pensaci. Questo indica come.

ora sei riuscito a vedere l'altra persona, il suo contributo e alcune persone.

era nella mia stanza e non uscivano nemmeno dalla telecamera E posso capire che le cose potrebbero.

sta accadendo per loro. Ma non sono riuscito a vederli, riconoscerli, apprezzarli.

come esempio. Ecco perché è importante. Una volta che saremo in grado di vedere le persone, potremo andare.

a, beh, posso sentirti? Sei riuscito a sentire le altre persone nella tua sala riunioni, ascoltare la loro storia, sentire da dove venivano? Chi amava ascoltare le storie di esperienze di apprendimento memorabili gli uni dagli altri? Sì, è stimolante sentire dare una piccola occhiata alla vita di un'altra persona e ad alcune di quelle cose che sono state condivise erano personali e faceva parte della squadra. Quindi, quando le persone si sentono ascoltate nella cultura di un team, si sentono capite E perché è così.

così importante? Sono curioso di sapere perché ritieni sia importante quando le persone si sentono ascoltate e.

inteso? E in particolare mi piacerebbe sentire la tua opinione, Karissa, quando hai parlato dell'innovazione del team che ha innovato così tanto, che sento che è motivato. Come stai?.

non vengono ascoltati? Perché per loro è già rilevante. Tutto questo, tutto questo.

i diritti sono stati violati. Pensaci un po' Sì? Tanya, anch'io penso che sia importante.

per capire che ogni volta che proviamo a farlo, lo rendiamo esplicito. Quindi la cultura, la cultura ha.

diritti impliciti ed espliciti, ma stiamo cercando di farlo in tempi di accelerazione dei mercati.

Stiamo rendendo esplicito ciò che è importante sì e lo stiamo mettendo lì davvero.

firmare le procedure organizzative e le regole organizzative, le missioni e le visioni attorno a MLE per essere sicuri che quando qualcosa è esplicito, ci stiamo assicurando di seguire alcune regole di base Sì, adoro la tua parte, Eric, perché sappiamo che questo fa la differenza Quindi.

in una cultura di squadra, lo rendiamo esplicito. Quindi quando abbiamo il diritto di essere ascoltati, questo è.

una componente di leadership così come gli individui. Ci ascoltiamo a vicenda.

la sfida? Qual è l'idea? Qual è il contributo che possiamo dare? Perché questo aiuterà la squadra ad andare avanti o ad affrontare la situazione. Ma quando le persone non si sentono.

sentito, trattengono le informazioni Chi l'ha visto? Le persone trattengono le informazioni perché.

Sento che comunque, non mi ascolterà Non verrà accettato Allora quando.

torniamo indietro e diciamo, no, rendiamolo esplicito, facciamo, stiamo costruendo una pratica attorno all'ascolto reciproco. Come sarebbe? Il diritto ad essere responsabilizzati Questo è molto.

dove guardiamo cosa sono, quali sono le competenze che possono essere sviluppate all'interno di un team in modo che possano avere esperienze di successo così come di fallimento Perché il fallimento a volte è importante.

Ci dice che stiamo prendendo, stiamo cercando di risolvere questo e forse questa soluzione.

che abbiamo implementato in questo momento non è la strada da percorrere Quindi impariamo dalle nostre esperienze Noi.

andare avanti Ma è un diritto avere potere È un diritto provarci È un diritto.

per esplorare cos'è e quando, quando lo facciamo, portiamo autonomia e come le persone.

sentirsi connessi alle risorse e le risorse possono essere l'una con l'altra. Questa è una risorsa potente.

Avere saggezza Sì, Eric, vedo che hai alzato la mano.

Bene, questo è molto. Quindi nel libro parliamo anche della scienza dietro questo modello.

E penso che sia molto importante comprendere la scienza. Quindi anche noi siamo basati, quindi.

scienza dei cambiamenti accelerati basata su tre cose, che è la neuroscienza del cambiamento, la scienza comportamentale e poi ciò che chiamiamo mobilità sociale, che è il modo in cui riallineiamo le persone quando un'organizzazione cambia continuamente Immagina che la tua azienda cambi continuamente, come tu riallineare le persone.

con queste nuove idee ecco quindi una parte delle teorie provenienti dalle scienze sociali.

dal 1900 e un'altra parte dall'accelerazione del mercato che abbiamo progettato E l'idea è.

che sei in grado di riallineare le persone anche se la tua organizzazione ha bisogno di cambiare gli obiettivi e gli obiettivi una volta alla settimana E questa è una delle cose che inizieremo a vedere.

sempre più organizzazioni si muovono e cambiano continuamente le strategie e il modo in cui lo facciamo.

certo che affrontiamo queste situazioni con livelli di stress più bassi sul benessere della forza lavoro, si sa, e nelle strutture in tutto ciò che accade intorno E questo è uno dei.

sfide con cui Emily cerca di aiutare Sì, adoro la tua parte Grazie, Eric E.

costruire su ciò che questo modello ti porta è quando lo rendi esplicito, stai insegnando ai membri della comunità, nel team, quali sono le pratiche che fanno la differenza.

Ciò elimina molto stress dalla leadership perché i membri della comunità sanno, ad esempio, quando vedo un'altra persona e quando vengo visto, creo fiducia e creo.

sicurezza per me e per gli altri Quindi ora sto parlando del lato destro della piramide.

Quando i membri sanno che possono farlo, perché stanno iniziando a coltivare la connessione tra loro, sono in grado di ascoltarsi a vicenda, stanno sviluppando competenze o possono dire, ehi, vorrei sapere come affrontare una situazione specifica, che potrebbe essere, sai, forse ci sono molti conflitti che sorgono all'interno dei team. Come affrontiamo questo problema?.

un gruppo? Quindi ora possiamo chiederci specificamente qual è l'abilità che dobbiamo sviluppare in modo che possiamo, e ora lo sappiamo tutti, in modo che possiamo sentire, onorare il diritto di essere visti e ascoltati. Quindi.

quando lo sappiamo, possiamo consentire al team di sapere che può prendersi cura di se stesso, così come i leader fanno, ehi, ho bisogno di sentire cosa hanno da dire i miei membri che devo.

convincerli a partecipare Sì, Greg, vedo che hai cancellato la tua mano.

Sì, ho visto anche in quelle che chiamiamo organizzazioni agili dove ci sono team di leadership e team di leadership prendono queste decisioni e poi le annullano. Ciò significa.

che la persona non ha realmente il diritto di essere autorizzata, giusto? Perché dipende da loro, piuttosto che farne parte. Sì, mi piace e questo è il farne parte.

di esso Lo adoro così tanto E poi anche quando le persone si sentono autorizzate, possono, lo hanno.

un buy-in nel loro, come quello che hai appena condiviso, Greg, quando arriva dal basso verso l'alto, hanno un buy-in nelle competenze che stanno sviluppando Sanno che vogliono svilupparle.

quell'abilità non verrà meno, oh, devi fare questo corso di formazione e ottenere la certificazione,.

ma è un po' come se non lo facessi, ti senti costretto. È allora che viene dall'alto.

down Ma quando è dal basso verso l'alto, ho investito nella mia crescita. Prendo una decisione Quando lo faccio.

questo, la squadra ha più potere, perché ora il mio contributo proviene dalla mia umanità, dal mio senso di essere, invece che dal mio ego, e sto cercando di difenderlo. E poi.

costruire comunità che influenzano e guidano il cambiamento Bellissimo amore da condividere Quindi Eric,.

hai condiviso nella chat un link su come arrivare a questo modello.

Vado alla prossima diapositiva.

Ti mostro anche che c'è un codice QR che puoi scansionare per raggiungere questo modello dal nostro sito web.

Sì, Greg, vedo di nuovo la tua mano.

Questo è tutto da prima.

Bellissimo Quindi scansiona i codici QR,.

raggiungi il modello o segui il collegamento che Erica ha condiviso nella chat.

Ti inviterò adesso.

Andremo in una stanza per sottogruppi di lavoro.

Quindi puoi aprire un browser.

Quindi puoi dare un'occhiata al modello quando sei nella stanza di lavoro.

Quello che vorrei che tu avessi nella sala riunioni, la conversazione che avremo lì è, ancora una volta, guardare la tua sfida nel tuo team, cosa sta vivendo il tuo team, quale risultato vorresti creare per il tuo team? Quindi questa è una sfida.

Qual'è il prossimo passo? Dove vorresti andare? E allora come possono aiutarvi questi quattro accordi universali? E se ritieni che io debba lavorare sul diritto all'empowerment, che è il livello tre, come il terzo, ti farò la domanda:.

come ti stai occupando del livello uno e due? Perché non puoi averne tre senza uno e due.

Allora, qualche domanda finora su questa sala riunioni?.

Grazie, Andre, per essere qui.

Suggerirei a tutti di catturare questa schermata in modo da poter ottenere questo testo con le domande.

devi discutere durante la sala riunioni.

Si Grazie.

Grazie.

Quindi, ancora una volta, apriremo presto la sala riunioni, ma pensa a quale è la sfida che stai affrontando nel tuo team.

Dove vorresti andare? Forse forse desideri un maggiore coinvolgimento nella tua squadra? Allora quali di questi diritti universali, questi elementi costitutivi, possono aiutarti a creare quel maggiore coinvolgimento? OH.

Bentornato Bentornato.

Vedo qualche sorriso sui volti.

Com'erano le stanze per i sottogruppi di lavoro? Sono rimasto intrappolato nel mezzo.

Stavo parlando con qualcuno, fantastico.

E quello era Mike.

Avrei voluto ascoltare la storia fino alla fine, ma sfortunatamente.

SÌ.

Bellissime, sono stanze per sottogruppi di lavoro.

Questo è un buon segno quando non c'è abbastanza tempo.

È una preziosa stanza per le riunioni, il che mi dice che hai avuto conversazioni fantastiche.

Quindi, prima di concludere, vorrei sapere quali sono alcuni spunti che stai ricavando dalla tua sala riunioni o dalla conversazione che abbiamo avuto oggi? Cos'è che stai portando via? Una cosa.

Qual è il valore che stai portando via? Condividi la chat o disattiva l'audio.

Mi piacerebbe sentire le vostre voci.

Grazie.

Mi piacerebbe affrontare il discorso ed essere un ponte con leadership e leadership.

Patrick, taglia fuori.

Non so se la tua tecnologia si sta bloccando, ma posso vedere dalla tua condivisione l'energia che hai in faccia.

Hai tratto un grande valore dalla sessione.

Penso che sia rimasto sorpreso dal quadro lì.

Sta congelando adesso.

Sì, fa freddo.

Bellissimo Grazie per la tua condivisione, Patrick.

Qualcun altro vorrebbe condividere? Stai togliendo valore alla giornata di oggi.

Cosa stai portando via? O anche, cos'è che puoi prendere e implementare nella tua squadra? Sì, la leadership deve consentire alla squadra di salire di livello.

È una bellissima condivisione.

Mi piace così tanto, Joe.

Penso che la cosa più importante che possiamo trarre da tutto questo, Tanya, sia la consapevolezza.

Ci sono appena stato.

Sì, la consapevolezza.

La consapevolezza dei blocchi.

SÌ.

E poi, con questa consapevolezza, puoi effettivamente iniziare a costruire esperienze di apprendimento memorabili.

Si assolutamente.

E ora sai come costruirlo.

Oggi ho avuto una bellissima condivisione nella mia squadra.

Va bene se lo condivido, Claudia? Sì certo.

Sì, oh, puoi condividere.

Cos'è che porterai ai tuoi incontri? Una cosa che mi piace davvero è rendere esplicito.

Sai, questo accumulo, questa sicurezza psicologica, rendere cose esplicite.

Penso che sia super potente.

Sì, adoro la tua parte.

E soprattutto lavorare con i leader.

È importante concordare con i leader alcuni comportamenti e atteggiamenti che possono aiutare a costruire tutto questo.

Sì, lo adoro.

Adoro la tua parte.

Grazie.

Sì, Greg.

Sì, mi piace quello che ha detto Claudia.

Penso che un'altra parte lo sia.

Quella proprietà psicologica lo è.

Ciò di cui parliamo alla Enterprise Jailer University è in realtà proprietà psicologica contro sicurezza psicologica.

Perché ciò che crea questa memorabile esperienza di apprendimento è più proprietà piuttosto che semplice sicurezza psicologica.

Il che crea più coinvolgimento.

Sì, lo adoro.

Quando lo possediamo, possiamo farci qualcosa.

Non è stato creato solo per nostro conto.

Sappiamo come crearlo.

Adoro la tua parte.

Vado avanti perché abbiamo altri tre minuti.

Poi chiudiamo.

Prima di andare, penso che questa abbia una domanda importante.

L'ho letto.

Quindi vai avanti, Chris.

E poi chiudiamo.

Perché penso che sia una domanda molto importante.

Giusto? Sì, beh, penso che lo sia.

Spero che anche tu la pensi così.

So che molte persone a volte si confondono su quale sia la differenza tra essere visti e ascoltati.

E poi, signor Pointer, essere visti non è solo guardare.

qualcuno e l'udito non è solo.

Essere ascoltati non significa semplicemente ricevere lo stimolo dalle orecchie.

Quindi vorrei che mi spiegassi un po' di più sulla differenza tra essere visto ed essere ascoltato e vedere e udire.

Sì, è una bella domanda.

Essere visto, sì, ti vedo.

Ma ti vedo perché cerco la mia cornice o la mia intenzione è, ad esempio, guardare come posso riconoscerti? Come posso vederti come essere umano? Non ti vedo solo indossare un top blu e sembra che tu sia seduto fuori.

No, quello è.

Ti vedo nel contesto del tuo contributo, del tuo cuore, di come vivi i tuoi valori, di come persegui i tuoi obiettivi,.

come ti presenti.

Ti vedo in quel modo e poi vado e lo convalido perché lo vedo.

Ti vedo e poi convalido.

Ad esempio, oggi ti sei davvero impegnata, Charisma.

Sì, come ti fa sentire questa affermazione in questo momento? Ti ho visto sorridere.

Ci si sente bene, ovviamente.

Sì, e ora ti ho visto.

Ti ho visto, non perché sei appena cresciuto.

Ti vedo chinarti.

Sei curioso.

Stai partecipando.

Stai contribuendo.

Ti sto riconoscendo e ti vedo.

Stai rispondendo magnificamente.

Sì, Greg.

Sì, quindi per come la vedo un po' è come quando sei visto, si tratta di essere riconosciuto.

E ciò che intendo con questo è, ad esempio, quando qualcosa è imposto.

Diciamo, diciamo che so che le aziende non lo fanno, ma diciamo che un'azienda impone che tu debba entrare.

lavorare un certo numero di giorni alla settimana.

So che le aziende non lo fanno, ma se lo facessero, le persone non verrebbero viste perché non ricevono alcun input..

Ma quando loro e la parte ascoltata ne fanno effettivamente parte, ne sono coinvolti.

Sì, è una conversazione e il contributo alla conversazione non viene semplicemente raccolto.

No, ne prendiamo atto e insieme iniziamo a guardare in modo collaborativo,.

bene, questo è il pensiero della comunità. Come possiamo ora riunirli e negoziare?.

A volte questi pensieri non possono necessariamente farne parte.

Come possiamo portarlo dentro? Quindi è tutta una questione di comunicazione.

Voglio dire, non ti sto semplicemente ascoltando e tu sei arrabbiato per qualcosa.

Ti sento verso la meta.

Qual è il tuo pensiero? Qual è il tuo contributo? Come funziona per te? Come mai questo non funziona per te? Secondo te, Greg, sai, le aziende.

Allora vedo che puoi condividere di nuovo il link Discord?.

Ci sono alcune domande per te nella chat, Eric.

Allora, ho risposto alla tua domanda?.

Hai avuto qualche spunto? Sì, penso solo che sia una conversazione utile da avere.

Come? Sì, è una conversazione davvero utile.

E questa è esattamente la conversazione da avere con il tuo team.

Chiedi loro, ti senti ferito? E come possiamo assicurarci che tu ti senta ferito? Otterrai il mondo dell'oro.

Te lo diranno subito, non mi sento ferito, bla, bla, bla.

Ti daranno gli esempi.

Loro la conoscenza è nella stanza.

Quindi chiedi alla squadra, cosa significa? Cosa significa per te? E non è solo che ti ascolto, mi impegno con te.

Ho ascoltato con curiosità quello che dici.

Apprezzo il tuo contributo.

Bellissimo.

Quindi, a causa del tempo, andrò avanti.

Puoi condividere le tue domande se hai con noi nella comunità.

Quindi ora ti parlerò della nostra comunità, il che è.

Puoi avere accesso al libro di Eric.

Il libro è disponibile anche su una piattaforma oltre che su Amazon.

Abbiamo HANA, abbiamo AI.

Quindi a volte in queste sessioni lo presentiamo a HANA.

Sa tutto sul cambiamento e sull'agilità aziendale e su come supportare la crescita della comunità.

Poi abbiamo la comunità mondiale dell'agilità aziendale.

Il nocciolo della questione è che abbiamo un gruppo WhatsApp.

E so che Eric ha condiviso il collegamento nella chat.

Quindi Eric, se puoi condividilo di nuovo.

Ma in quel gruppo puoi portare le tue domande.

Quindi, se hai domande su oggi o su qualcosa nel nostro mondo.

di cui vorresti saperne di più, anche per argomenti futuri, portalo in quella conversazione in modo che possiamo supportarti.

E la cosa sorprendente è che se accedi online al libro di Eric, ottieni un certificato perché ci sono piccoli test alla fine di ogni capitolo, che mettono alla prova la tua conoscenza dell'agilità aziendale.

Bellissimo.

Quindi il nostro prossimo discorso sarà il prossimo fine settimana.

Beh, dipende da dove ti trovi nel mondo.

E sarà consegnato in questo spazio.

Quindi il coaching parte dalla terapia del centro personale e dalla terapia comportamentale emotiva razionale.

Quindi non vediamo l'ora del nostro evento la prossima settimana.

Inoltre, se vuoi far parte del mondo aziendale, c'è un codice QR.

Puoi anche scansarlo per unirti a un gruppo WhatsApp.

E penso che Eric, tu abbia condiviso il.

Sì.

E puoi condividere il tuo schermo.

E poi volevo ringraziare Tanya perché probabilmente oggi non ha dormito.

Come se fosse iniziato alle tre del mattino.

Lei è in Australia.

Questa è la bellezza della consulenza sul cambiamento altamente calibrata che siamo qui in questa stanza.

Siamo tutti disposti a imparare dagli altri.

E questo è ciò che stiamo cercando di costruire.

Hai molta conoscenza.

Ricorda, ora hai la comunità aziendale, quella comunità in cui tutti i framework sono documentati.

La prossima settimana, inoltre, Hanna arriverà anche sul sito web della comunità.

Abbiamo anche Hanna alla EAU dot University.

Puoi chiedere ad Hanna tutto quello che vuoi.

E può risolvere scenari molto complessi.

Chiedi ad Hanna tutto quello che volevi sapere.

Stiamo cercando di portare le organizzazioni verso una nuova destinazione con un cambiamento accelerato.

Quindi apprezzo il tempo che trascorri con noi, Tanya.

Svegliarsi se finalmente ti sei svegliato molto presto e stare con noi.

E anche il resto della comunità sarà qui.

Questa registrazione sarà disponibile in.

Tanya, forse puoi condividere il tuo schermo.

Condivideremo il tuo schermo, quindi se prendi il bar coach.

Poi avremo anche l'evento in arrivo.

E ricorda, molto, molto importante.

Abbiamo molte informazioni sui documenti, ecc.

Quindi, per assicurarci di supportarti nel tuo viaggio verso un cambiamento accelerato.

E spero che tu abbia una bella giornata oggi.

Ovunque tu sia nel mondo, grazie per essere venuto.

Questa registrazione sarà disponibile con voce fuori campo in portoghese, italiano, spagnolo, francese e cinese.

Se desideri un'altra lingua, faccelo sapere.

Grazie mille.

E spero di vederti la prossima settimana.

Goditi il resto della settimana e riposati durante il fine settimana.

Grazie, Tanya, soprattutto per te oggi.

Grazie.

Grazie a tutti.

Appoggiarsi oggi.

È bello vederti.

Non vedo l'ora di vedervi al prossimo evento.

Grazie.

Ciao.

Ciao.