

Olá a todos, sou Greg Pitcher, sou diretor regional da Enterprise Agility World Community.
e um treinamento e parceiro O que eu gostaria de fazer é primeiramente agradecer a todos.
por se juntar à comunidade É tão bom ter todos vocês a bordo E hoje vai.
ser uma experiência incrível, o que chamamos de experiência de aprendizagem memorável..
desculpe, vá Tania Bom dia, bom dia finalmente posso te ouvir Que lindo Obrigado.
você Bom dia, Greg Obrigado por resolver isso para mim E eu pensei que isso era tudo.
ficaria bem Quem é quem já passou por isso antes de você pensar que toda a sua tecnologia está.
vai dar certo e de repente é como se não estivesse dando certo, vejo você. Obrigado.
você é isso? Eu me mostrei sua camiseta, estou curioso.
vendo o que você é o que diz em sua camiseta Isso era algo sobre seu telefone Você pode.
Leia-me? Ok, bom Isso é uma coisa boa Essa é uma camiseta legal, muito legal Linda.
Então, Eric, preciso rapidamente que você me oriente na exibição da apresentação de slides, porque isso
parece nem ser uma opção para mim no momento.
Então você tem no seu PC, no seu laptop Sim, eu aceito E então você apenas compartilha.
diga-me onde está a opção de compartilhamento nas minhas equipes Oh, lá vamos nós, chegaremos lá.
Tonya, chegaremos lá, certo. Todo mundo está usando coisas diferentes, como zoom e outras.
coisas Aí você está perfeito Você pode ver isso perfeitamente com Então todo mundo Agora, se você.
como sua família hoje, sim, você é uma família linda e unida? Estou vendo apenas um número limitado de
pessoas na minha tela, mas isso é maravilhoso. Então, seja bem-vindo. Obrigado por estar presente..
com a equipe esta manhã, pois eles já lhe deram as boas-vindas, meu nome é Tonya e estou entrando.
da Austrália bem cedo Obrigado pelo carinho lá, Eric São cinco horas, estou aqui.
por mim e acho que meu técnico simplesmente não queria funcionar Está muito vento e frio aqui onde.
Estou no momento, então só quero iniciar meu bate-papo para poder ver como você e.
o que você está dizendo no chat, o que é absolutamente incrível, vejo que já existe.
algumas conversas acontecendo Então, bem-vindo, bem-vindo, bem-vindo à nossa apresentação de hoje.
Hoje estaremos explorando a empresa a partir da agilidade empresarial, mais especificamente descobrindo
como você pode entender o DNA de sua equipe, como você pode configurá-lo de tal forma que você conheça
os blocos de construção para que possa fazer com que os membros de sua equipe assumam a propriedade de
sua participação de sua contribuição e dessa forma facilitar a produtividade Olá,.

Claudia, vejo que você acabou de ligar seu microfone, sua câmera É tão maravilhoso ter você.

aqui conosco Então você já conheceu algumas das pessoas lindas da minha equipe, Greg e.

Eric e eu temos certeza de que mais pessoas se juntarão a nós em breve. Então, antes de tudo, quero reconhecer.

você por estar aqui hoje Onde quer que você esteja no mundo, eu sei que somos de todo o mundo.

mundo Vocês disponibilizaram tempo para alguns de vocês É sexta-feira à tarde Sim E para.

alguns de nós é sábado de manhã Então seja bem-vindo a este dia, a este momento E obrigado por.

reservando tempo para priorizar seu aprendizado Porque quando você aparece aqui, você está aproveitando.

a sabedoria, o conhecimento e as experiências que vocês podem levar para o seu mundo..

ou ainda mais, é me contar quem você é Você é um aprendiz contínuo Você.

adoro aprender mais e adora agregar valor à sua vida e às pessoas com quem está.

Então, alguns de nós somos iniciantes no mundo da mudança e trazendo mudanças em nossas organizações, equipes, comunidades, nossos ecossistemas. Bem-vindo ao hoje E alguns de nós estão mais avançados.

na jornada Já lideramos equipes há algum tempo Você tem muitas experiências sob.

o cinturão, também dou as boas-vindas a você nesta conversa de hoje. E quando digo isso, estou.

também vou te convidar para o chat, quando alguém fizer uma pergunta e você souber a resposta.

ou resposta ou um link ou um documento ou algum recurso, vou convidar você a compartilhar, trazer isso para a conversa para que possamos evoluir continuamente uns aos outros, crescer e levar nossa sabedoria para fora e trazer mais mudanças para o mundo Quem já está amando isso.

como padrão? Sim, para esse espaço eu adoro isso. É Courisse? vou fazer uma pronúncia.

agora Carissa Carissa Obrigada, Carissa, tenho uma coisa única onde irei.

olho os nomes e depois invento o meu próprio nome porque olho a primeira letra e a última e depois faço o meio E aí as palavras nem sempre saem.

exatamente como é Então, obrigado por me informar como pronunciamos seu lindo nome.

E então vamos definir alguns padrões Quem está entendendo, precisamos definir alguns padrões épicos para.

como aparecemos em um espaço como este para criar uma experiência memorável, porque é disso que trata a conversa hoje. Então, como fazemos isso? Então, antes de tudo,.

está tudo bem se você trazer engajamento e participação para esta aula? Com o que se parece? Bem, temos uma pequena caixa de bate-papo na sala. Você sabe que as equipes encontram a caixa de bate-papo e dizem olá.

no chat quero ver você participando da conexão Então estamos aparecendo Estamos.

envolvente Sim, vejo que alguns de vocês estão realmente trazendo seus filmes falados Sim, olá Eric, eu. adorei Você é o primeiro em trazer a energia Amor que Greg incrível, eu preciso.

tome um gole de água Olá, ok, ok Obrigado por compartilhar Greg, você da Nova Zelândia.

Você coloca no chat Lindo Então eu adoro isso E também durante a sessão vamos.

para ter algumas oportunidades de estar em salas de descanso, vou convidar você para então.

ligue sua câmera se não puder fazer isso agora. Mas também neste espaço, mude.

na sua câmera porque nos envolvemos quando nos vemos Sim, estamos.

fazendo, estamos fazendo esta reunião em um espaço bidimensional e estamos perdendo muita informação.

Mas ao ver seus lindos rostos incríveis, estamos criando conexões e engajamentos.

Eu adorei, vejo alguns de vocês ligando suas câmeras Obrigado Patrick Ok, Jay É.

que bom que você está participando conosco dessa forma. Além disso, quero.

para convidá-lo a trazer curiosidade Aproxime-se Fique curioso sobre o que está sendo compartilhado porque.

quando você fizer isso, você vai tirar alguma coisa E eu quero te convidar que o que você.

aprendido hoje estabelece a intenção de retirar pelo menos uma coisa e encontrar uma maneira de implementá-la em sua vida. O bonito da conversa de hoje é que sim, vamos.

falar sobre como podemos desbloquear a fonte secreta de nossas equipes No entanto, estamos compartilhando conhecimentos.

para você e também para o indivíduo e vejo mais pessoas chegando como Gabo da Hungria Hum, como Pete tech, Mary, Mary, linda, ainda estou me acostumando com a equipe Às vezes.

é switch, switch são os nomes nos sobrenomes Então, se eu te chamar pelo seu sobrenome,.

é como está aparecendo na minha tela, não é, a tecnologia é incrível Que lindo.

para isso Então o que vamos fazer hoje, como você pode ver no título, vamos.

veja como descobrir os componentes do DNA da sua equipe E tudo isso vem de um recurso incrível.

que Eric elaborou chamado fundamentos da agilidade empresarial O livro que ele lançou.

no início deste ano Então, obrigado Eric por todos os recursos que você colocou em um só lugar.

E o que vou compartilhar hoje é algo específico que criamos em colaboração.

Então, Eric, eu e Greg, nos reunimos e trouxemos isso à tona..

para saber quais foram os alicerces para a construção de equipes, conexões e comunidades incríveis.

Então, hoje é meu privilégio compartilhar isso com vocês e meus co-colaboradores do espaço também estão na sala Então, obrigado pessoal, vocês são incríveis Então vamos ver se meu, meu, sim,.

nós vamos Então, essencialmente, é um workshop onde vamos descobrir o edifício.

blocos para que possamos essencialmente chegar onde podemos, estamos construindo contratos sociais.

Então, quando olho para o outro lado, estou na verdade olhando para a tela onde estão meus slides..

construindo contratos sociais Então não vamos fazer isso hoje Estamos construindo, estamos procurando.

nos blocos de construção para que possamos chegar ao que é um contrato social Novamente, isso é.

meu nome, Tanya Salfontane, sou coach e também diretora original de empreendimento.

agilidade com Greg e nossa parte do mundo Então, o que é incrível, nós da empresa.

universidade de agilidade empresarial, adoramos presentes e sempre temos algo para lhe dar E aquele de.

os presentes que estamos lhe dando hoje são um distintivo por participar A coisa linda sobre o.

crachá é que você pode exibi-lo em suas redes sociais e comunicar à sua comunidade o que você está fazendo em relação ao seu aprendizado. Porque a verdade são nossos clientes, nossas equipes, nossos membros.

quer saber que eles adoram quando veem que aprendemos porque nós os inspiramos a também continuar aprendendo e então você pode coletar esses distintivos e Eric, tenho certeza que ele vai sugerir as próximas coisas onde esses distintivos podem levar você e eu vejo você já sorrindo Porque.

você sabe, você já tem alguns planos para nós Então também estou fazendo um anúncio muito especial.

Na semana passada, Eric lançou, acho que é a palavra mais apropriada, nosso novo site revisado. Este site é realmente incrível. Nele você encontrará minha coisa favorita, que.

Coloquei ali com o bloco vermelho todos os modelos e molduras que você encontra no livro, todos com os gráficos, com alguma descrição, algum conhecimento É uma linda.

ferramenta que você tem disponível na ponta dos dedos E você pode usá-la em qualquer lugar porque.

você sabe, podemos levar a web conosco desde que tenhamos conectividade Então aí está o link.

para participar estou convidando, estou convidando você para ir dar uma olhada, ver quais são os recursos.

Olá Ricardo, lindo que você está se juntando a nós aqui também hoje E daí.

estamos fazendo hoje? Veremos essencialmente o que é necessário para construir equipes colaborativas e envolventes? Vamos aprender sobre experiências de aprendizagem memoráveis.

E estou curioso, você já tem a sensação de que hoje está tendo uma experiência memorável? Esta não é apenas uma escola normal de equipe de zoom. Então, sou um zoomer, passei muito tempo nisso.

zoom Mas isso não é apenas uma equipe média normal, equipes se reunindo Não, estamos definindo aumento.

um pouco no bar para que possamos criar uma experiência para todos nós. E estou realmente confiando em você.

tiraremos algum valor da sua experiência aqui. Também veremos o que o.

quatro acordos universais são E esses são literalmente os blocos de construção do DNA para a construção.

uma cultura incrível, relacionamentos com colegas de equipe e até mesmo os relacionamentos que você tem em seu mundo. E se o tempo permitir, exploraremos como os acordos universais.

pode ajudá-lo a ver como você pode aprimorar sua comunidade ou equipe atual, o que é incrível.

Mas antes de entrarmos na verdadeira equipe do GC, agora temos a oportunidade de nos conhecermos de uma forma mais íntima. Então, teremos uma sala de descanso..

esta é uma oportunidade onde você pode conhecer um colega da comunidade..

de vocês estão se juntando pela primeira vez hoje. Alguns de vocês veem alguns rostos ao redor.

Eu já vi você antes É ótimo ver você aqui Então em breve entraremos em fuga.

salas, apresente-se e depois compartilhe com sua equipe. Você sabe, o que tem sido um.

experiência memorável que você teve, se você puder ter uma em seu local de trabalho, isso seria incrível, compartilhe isso. No entanto, se você tiver dificuldade para encontrar uma porque há tantas coisas.

acontecendo, compartilhe algo lá fora Mas é importante que seja memorável E traga.

você uma experiência alegre e aberta em seu coração Então você tem alguma dúvida sobre o que é.

vamos fazer em salas de descanso? Tudo pronto para conhecer mais pessoas mais intimamente? Sim Lindo Então você verá opções de participação em salas surgindo para você Sim Incrível Lindo.

Alguns de vocês serão automaticamente movidos para entrar na sala Bem-vindos de volta, todos Adoráveis.

ver você aqui novamente Estou apenas resolvendo meu texto novamente Então estou curioso para saber.

você precisa de algumas pessoas interessantes Sim, eu também vejo alguns sorrisos lindos na sala.

Então, gostaria de saber o que alguém gostaria de compartilhar e sair mudo? Eu gostaria que você, se possível, saísse do compartilhamento mudo para a sala O que foi que fez essa memória.

para você memorável? Se você tiver que desmarcá-lo um pouco, o que você acha que foram as coisas, porque podem ser vários componentes que.

e eu sei que ouvi Cláudia Ela estava compartilhando muito valor do que fez aquela experiência para ela.

memorável Então, quem gostaria de ficar mudo? E se você puder ver os participantes levantando as mãos,.

me avise para que eu possa ver Quem gostaria de compartilhar?.

Joe Olá, Joe Saia do silêncio e compartilhe conosco O que tornou esta experiência memorável para você?.

Que foi constrangedor e acabou sendo divertido Divertido, constrangedor, ah, lindo Então.

Ouvi dizer que havia essa gama emocional de experiências que você estava tendo, como passar do constrangimento e depois levá-lo a um lugar de diversão e alegria.

Sim, sim, sim Obrigado por compartilhar e você está trazendo exatamente o que está fazendo.

experiências memoráveis ou momentos memoráveis, isso traz nossas emoções, mas mais especificamente as emoções expandidas. Portanto, há duas categorias de emoções. Existem aquelas emoções que fazem.

um pequeno restrito, limitado, queremos esconder, não participar ou o contrário, como você acabou de compartilhar, Joe Sim, houve constrangimento, queremos nos encolher, mas isso te levou para um novo lugar.

Isso levou você a um lugar de diversão, risadas, diversão, e havia outras pessoas envolvidas também, e agora porque se tornou uma experiência memorável compartilhada. Então, obrigado por.

compartilhando Quem está se relacionando com o que Joe está compartilhando? Sim, sim, sim, vejo alguns de vocês fora do seu.

cabeça Absolutamente E me dando algumas palmas Absolutamente Sim Experiências memoráveis tiveram.

isso em comum Eles têm maior experiência em emoções Então, o que veremos agora.

é por isso que estamos tendo esta conversa hoje. Então temos um desafio hoje em que estamos vivendo.

num mundo onde enfrentamos mudanças aceleradas Quem está vendo isso no seu mundo?.

As mudanças estão chegando uma após a outra Às vezes você pode ver isso chegando e às vezes é apenas.

aí, está simplesmente acontecendo E a coisa sobre nós, como humanos, gostamos de certeza e.

nem sempre podemos garantir isso. Então, como podemos ajudar nossas equipes a prosperar diante de.

alta incerteza? Coloquei aqui uma grande incerteza e mudanças rápidas. A verdade é que nós, como humanos,.

não fomos projetados para lidar muito bem com mudanças Gostamos um pouco das coisas.

o mesmo, o mesmo, mas nem sempre é uma possibilidade para nós. Então, hoje vamos dar uma olhada em alguns.

modelos que você pode encontrar em um livro Então, estou apenas navegando em alguns de nossos frameworks..

Eu chamo isso de corpo de conhecimento Eric, este é o corpo do novo corpo de conhecimento, o caracol?.

Estaremos olhando para o núcleo, que está bem no centro Estaremos olhando para a ciência.

da mudança acelerada, mais especificamente a neurociência da mudança, bem como os acordos universais. Mais especificamente, é nisso que estamos nos concentrando. Então, estou apenas destacando isso aqui.

Meus slides estão fazendo uma coisa engraçada comigo e isso é bom. Então, como tudo começou? Então.

experiências de aprendizagem memoráveis têm suas raízes na ciência, mais especificamente na convergência da neurociência da mudança, da psicologia organizacional e das ciências sociais..

essas diferentes ciências nos deram a arte de como lidar com a mudança e como criar segurança, bem como a arte de construir comunidades. Então, juntos, como cultivar o fluxo psicológico,.

criando ambientes seguros, combinados com experiências de aprendizagem aprimoradas E vamos.

tipo de fazer esta pergunta, todos vocês tiveram que compartilhar ou tiveram a oportunidade de compartilhar.

uma experiência memorável E pense naquela experiência que você aprende muito naquele momento.

E algo sobre você através dessa experiência, talvez você tenha aprendido, você pode estar conectado, você pode contribuir, você pode enfrentar um desafio Ou como você disse, Joe, você poderia passar do constrangimento.

ter alegria e diversão e agregar valores aos outros Então isso é uma coisa sobre.

o que a experiência emocional nos proporciona. E mais do que isso, torna-se uma experiência de aprendizagem,.

porque nos lembramos disso E quando temos equipes que se reúnem e aprendem juntas,.

eles criam um campo, por assim dizer, de experiências memoráveis E então as artes de construir.

comunidades Neste momento, estamos inclinados a desenvolver a arte de construir comunidades.

E você verá em breve por que estou compartilhando isso com você. Mas, essencialmente, um aprendizado memorável.

experiências nos ajudam biologicamente em nossos corpos a liberar dopamina, oxitocina e serotonina, o que nos ajuda a nos conectar, aprender, e há alguns outros hormônios bons que também são gerados em nossos corpos. Então, estamos usando nossos próprios corpos de maneira otimizada. maior engajamento,.

colaboração e bem-estar geral Agora, experiências de aprendizagem memoráveis têm diferentes.

blocos de construção como sistemas que podemos usar para cultivar isso. E falamos sobre três deles no livro,.

que são os quatro acordos universais, que examinaremos daqui a pouco, bem como a criação de ambientes de aprendizagem. Como você realmente faz isso? De forma que você possa,.

veremos isso mais tarde E depois diversos estilos de aprendizagem Quem entende que todos nós somos.

aprendendo de maneira diferente Alguns de nós, sim, alguns de nós precisam de todas as informações e vão embora, digeri-las,.

alguns de nós gostariam de se restringir a uma coisa até que você chegue, volte e compartilhe..

todos aprendem de maneira diferente Então, em outro estágio, aprenderemos, veremos como fazemos isso.

Então agora, quais são os desafios que muitas equipes enfrentam hoje? Então vou convidar você a compartilhar no chat O que uma equipe chamada para desafiar sua equipe está enfrentando atualmente E quando eu digo.

equipe, pode ser a equipe do seu local de trabalho. Se você não tiver uma, pode ser uma comunidade da qual você faz parte.

parte de Qual é o desafio que você pode ver nesse espaço? Basta abrir meu chat e vejo alguns.

comentários sobre seus quartos incríveis Obrigado, Greg Então, eu adoraria, para se vingar, você pode vir,.

mesmo no mudo, alguém quer sair do mudo e compartilhar comigo? Apenas uma equipe chamada para desafiar sua experiência Sim, acho que uma das mudanças culturais que está acontecendo muito no.

momento é quando as pessoas são demitidas e isso cria aquela experiência de pessoas no lado oposto de uma sensação de bem-estar químico e também inicia sentimentos de opressão e todos os outros tipos de coisas que acompanham isso. Sim, obrigado pela sua participação, Greg e eu pensar.

você é confiança, você está abordando um dos maiores desafios que enfrentamos nas comunidades.

De qualquer lado da equação, mesmo que você ou alguém que você conhece saia ou peça para sair, ou as pessoas que ficam para trás porque você está rompendo uma conexão, havia um relacionamento e agora foi interrompido E isso tem um efeito sobre emoções Então vamos mergulhar nisso.

imediatamente Então, quando temos essas emoções inferiores, o que acontece? As pessoas começam a sentir.

desconectados, desengajados e com foco estreito, eles têm menos acesso aos seus recursos Às vezes.

eles podem até passar por um período muito sombrio em suas vidas antes de serem elevados novamente para continuar. Então, é uma coisa muito, muito infeliz que está acontecendo agora. Então, vou perguntar.

outra pergunta depois disso E obrigado pela sua resposta, Greg, porque você está destacando.

é tudo uma questão de mudança Como lidamos com a mudança? E a pergunta que estou fazendo agora é qual é o.

qualidade da equipe que você gostaria de criar ou experimentar? Então, naquela situação que você estava pensando, como você gostaria que fosse? Qual seria uma construção melhor? Então pense sobre isso e tenha isso em mente Eu adoraria compartilhar no chat, sair mudo E entendo.

Patrick, você compartilhou o espontâneo e a falta de motivação Sim, isso é definitivamente um desafio.

As pessoas estão se sentindo desanimadas Sem motivação Sim, tanta inovação, a equipe se torna.

desmotivado Sim, há demais Apenas vá, vá, vá, vá, vá Eventualmente é tipo, isso é.

nunca vou parar Porque não entendo a visão, adoraria sua parte, Chris.

Então, como você gostaria que sua equipe fosse? O que você gostaria de vivenciar ao estar dentro da sua equipe? Então, vou seguir em frente, porque agora vou apresentar nosso modelo para experiências de aprendizagem memoráveis. Desculpe, vamos lá Experiências de aprendizagem memoráveis Estrutura.

está no livro. Mais especificamente, você pode ver que há muita coisa neste diagrama porque é bastante.

poderoso Hoje, vamos olhar apenas para o triângulo central, que são os quatro.

acordos E eles são os alicerces, o direito de ser visto, o direito de ser ouvido,.

o direito de ter poder e o direito de fazer parte de um grupo Então deixe-me fazer algo.

claro no momento Este direito não é um direito como, ah, é meu direito de ser visto É mais sobre.

como podemos nos unir? Você me vê tanto quanto eu te vejo? É uma co-colaboração É um.

co certo Então todos os quatro formam um relacionamento como esse E eles se constroem um no outro.

Então, se você apenas olhar para este diagrama, verá que a equipe está no quinto nível..

direito de ser visto, direito de ser ouvido, direito de ter poder, direito de fazer parte de um grupo E então.

vemos a equipe aqui e agilidade empresarial, dizemos que essa equipe aqui agora está sempre pronta para.

mudança Eles são responsivos E também são inovadores Mas eles só podem ser isso quando esses.

existem quatro direitos. Então, quem gostaria de saber um pouco mais sobre esses direitos universais?.

Sim, veja, vejo que sei que você adora isso, Eric. Você ajuda a criá-lo, então vou compartilhar com você.

Apenas para destacar o problema que acabamos de destacar anteriormente, você compartilhou um desafio específico em sua equipe. Então veja onde neste diagrama do lado direito eu destaquei.

isto O impacto e as consequências neurocientificamente se os quatro acordos universais estiverem ausentes,.

ou não mantido ou mesmo violado. Sua equipe está experimentando aumento de ansiedade e.

sobrecarregar o sentimento de isolamento? Alguém compartilhou aqui esta mudança constante E agora experimentando.

opressão e ansiedade Este é o nível que é violado Mas a equipe que inova fica sentada.

aqui, eles estão no topo. Já está falando sobre todos os três ou todos os quatro direitos serem.

violado Sua equipe está sentindo cada vez mais frustração? Como se não estivessem sendo ouvidos,.

Não posso dar uma contribuição Que possa provocar raiva ao longo do tempo E porque as pessoas não conseguem demonstrar.

raiva, eles suprimem, torna-se passivo-agressivo Quem aqui conhece equipes ou culturas.

que estão vivenciando isso? Infelizmente, estou exposto a isso há muito tempo, e isso derruba toda a organização. E é muito lamentável, porque bastou.

criar cultura, criar práticas para que os associados sejam ouvidos na questão das contribuições.

E também quando as pessoas se sentem cada vez mais desempoderadas e desconsideradas, isso especificamente pode acontecer por exemplo, espera-se que membros apareçam em uma equipe, mas eles não recebem o treinamento.

Eles não recebem o apoio, eles meio que conseguem a tarefa e depois são mandados embora, pronto, faça isso Mas eles não têm, não se sentem capacitados, o que os leva a não.

assumir a responsabilidade E depois sentir-se desconectado e isolado Então, quando as pessoas não se sentem parte,.

eles se sentirão desconectados. Então, conhecendo os quatro acordos universais, podemos realmente.

começar a resolver isso E quando resolvermos isso, é isso que estamos começando a fazer E espero.

para destacar para você, veja se você consegue identificar algumas práticas enquanto eu passo por isso, quais são algumas práticas que podem ajudá-lo a implementar o direito de ser visto, ouvido, empoderado e sentir-se parte.

Então, quando as pessoas tiverem o direito de serem vistas implementadas em seu ambiente, você terá uma cultura onde as pessoas serão reconhecidas e apreciadas.

Estou curioso nesta sala agora.

coloque no chat um sim, quem de vocês faz parte de culturas no momento, onde os membros da equipe estão sendo autenticamente reconhecidos e reconhecidos por sua contribuição e pelo que fazem Sim, Greg, estamos fazendo isso nesta comunidade Com certeza É por isso nós.

amo essa comunidade.

Também tem uma pergunta do Jorge sobre por que a palavra certo? Sim, esta é uma boa pergunta.

e vou perguntar, porque quero ter outra voz nas salas, porque sinto que estou apenas conversando no momento, minha voz. Então, vou perguntar ao Eric,.

você pode explicar para nós por que a palavra certo? Porque é lindo como chegamos a isso.

Então isso é importante e quando estamos falando da palavra é onde precisamos entender a situação atual. Então a situação é diferente de alguns anos atrás, certo? Mercados.

estão realmente acelerando, as empresas estão fazendo muita pressão, a inteligência artificial está criando um ciclo muito rápido onde começamos um e depois terminamos e começamos de novo e as empresas não conseguem lidar com isso Então a primeira pergunta é por que fazemos isso e o que precisamos.

fazer para que as equipes possam continuar trabalhando de forma sustentável.

E de fato, no Enterprise Agility, temos algo chamado Zona de Sustentabilidade, que é uma espécie de zona de maturidade, não chamamos de maturidade, chamamos de zonas de sustentabilidade.

E o que precisamos é entender que a situação é diferente E um dos problemas.

que temos com agilidade é que, sabe, práticas ágeis, até amigos como o Scram ou até dizem, não sabem lidar com aceleração nos mercados e nas equipes E.

isso é uma coisa muito importante e é aqui que você precisa primeiro entender a ciência para saber o que fazer. E tentamos resumir isso de uma forma muito fácil, onde achamos que é.

uma surpresa Mas então cada um desses direitos que você vê na tela também tem algumas consequências.

E as consequências disso que no nosso caso são consequências positivas estão à esquerda.

lado, nem sei se respondi a pergunta agora.

Então, obrigado pela sua partilha, Eric. E o que estou adorando com a sua partilha e continuarei.

falando sobre isso, George, e espero que isso o apoie, é um direito no sentido de que não é um direito no sentido de que estamos vendo sua necessidade humana, mas não é uma necessidade como uma carência. nós vemos você como um humano E quando eu vejo você como um humano,.

Estou te reconhecendo Então é o direito de te ver É mais do que isso É que eu estou.

trazendo isso para minha cultura E quando estou trazendo isso para minha cultura, podemos conversar.

agora posso dizer que os membros da nossa equipe não têm uma cultura de onde estamos incluindo.

uns aos outros e celebrando uns aos outros, porque sei que isso importa, sei que isso faz uma mudança.

Então para elevar a importância desse conceito, usamos a palavra certa para identificar o que é E estou curioso, George, o que está por vir para você colocar o chat se houver alguma coisa.

alguma outra pergunta se eu respondi sua pergunta?.

Vou apenas acrescentar, Tanya, mas quando Eric sugeriu certo pela primeira vez, também fomos um pouco desafiados pela palavra Então, mas é o verdadeiro reconhecimento do aspecto humano de.

nós, não apenas o aspecto do fazer humano Então é disso que se trata Mas eu posso entender.

a palavra é desafiadora.

Sim Sim Adorei sua pergunta, George, porque ela está me dizendo que você está dando uma olhada.

nisso e você está tendo uma resposta ao que está aprendendo, o que é um poderoso Sim,.

Adorei sua partilha, pensei que a palavra certa pode ter sido escolhida porque somos sociais.

seres Sim, somos mais saudáveis quando nossa humanidade é reconhecida e vista, ouvida, fortalecida.

e fazer parte de um grupo Absolutamente adorei como você resumiu isso.

Então, Tanya, uma coisa importante é: sinto muito, estou em uma cafeteria e fazia muito barulho..

importante tem que ser recíproco, certo? Como você mencionou antes E então a reciprocidade.

é algo que deixa de existir quando você tem medo do que vemos como o mercado está acelerando os níveis de cortisol, como Tanya mencionou antes E a reciprocidade é a primeira coisa.

você para de fazer coisas Sim, adoro isso Obrigado, Eric Então é tudo uma questão de reciprocidade.

Está indo em duas direções Então agora estou vendo vocês Alguns de vocês estão fora da câmera, estou vendo.

você está dizendo seu nome E mesmo que eu tenha pronunciado errado, Karuse Mas eu vejo você.

e você sorri Você pode ver que ela está sorrindo porque estou fazendo uma conexão com ela, estou vendo.

ela Esse é o valor Ela está se sentindo reconhecida Então estou falando sobre a humanidade dela Agora também.

agradeço Basta pensar na sala de descanso em que você esteve anteriormente. Como você poderia.

aprecia uma conversa que houve na sala? Basta pensar nisso Isso indica como.

agora você foi capaz de ver a outra pessoa, bem como sua contribuição. E algumas pessoas.

estava no meu quarto e eles nem estavam saindo da câmara E eu posso entender que as coisas podem.

estar acontecendo para eles, mas eu não fui capaz de vê-los, reconhecê-los, apreciá-los.

como exemplo Então é por isso que é importante. Assim que pudermos ver as pessoas, podemos ir.

para, bem, posso ouvir você? Você conseguiu ouvir as outras pessoas em sua sala de descanso, ouvir a história delas, saber de onde elas vêm? Quem adorou ouvir histórias de experiências de aprendizagem memoráveis uns dos outros? Sim, é inspirador ouvir um pequeno vislumbre da vida de outra pessoa e algumas dessas coisas que foram compartilhadas eram pessoais e de equipe. Então, quando as pessoas se sentem ouvidas em culturas de equipe, elas se sentem compreendidas..

tão importante? Estou curioso: Por que você acha que é importante quando as pessoas se sentem ouvidas e.

entendido? E eu gostaria especificamente de saber de você, Karissa, quando você compartilhou sobre a inovação da equipe que tanto inovou, que eu sinto que ele se motivou Como está.

eles não estão sendo ouvidos? Porque já é relevante para eles. Tudo isso, tudo isso.

direitos foram violados Basta pensar um pouco Sim? Tanya, eu também acho que é importante.

entender que sempre que tentamos fazer isso, tornamos isso explícito. Então, a cultura, a cultura tem.

direitos implícitos e explícitos, mas estamos tentando fazê-lo em tempos de aceleração nos mercados.

Estamos deixando explícito o que é importante Sim E estamos colocando isso aí para realmente.

assinar os procedimentos organizacionais e regras organizacionais e missões e visões em torno do MLE para garantir que quando algo está explícito, estamos nos certificando de que seguimos certas regras básicas Sim, adoro sua parte, Eric, porque sabemos que isso faz a diferença..

numa cultura de equipe, deixamos isso explícito. Então, quando temos o direito de ser ouvidos, isso é.

é um componente de liderança, assim como os indivíduos. Ouvimos uns aos outros O que é.

o desafio? Qual é a ideia? Qual é a contribuição que podemos dar? Porque isso ajudará a equipe a avançar ou resolver a situação. Mas quando as pessoas não estão se sentindo.

ouviram, eles retêm informações Quem viu isso? As pessoas retêm informações porque.

Eu sinto que de qualquer maneira, não vai me ouvir Não vai ser aceito Então, quando.

voltamos e dizemos, não, vamos deixar isso explícito, fazemos, estamos construindo uma prática em torno de ouvir uns aos outros. Como seria isso? O direito de ter poder Isto é muito.

onde olhamos para o que é, quais são as habilidades que podem ser desenvolvidas dentro de uma equipe para que eles possam ter experiências de sucesso e também de fracasso Porque o fracasso às vezes é importante.

Diz-nos que estamos a tomar, estamos, estamos a tentar resolver isto E talvez esta solução.

implementamos agora não é o caminho a seguir Então aprendemos com nossas experiências Nós.

seguir em frente Mas esse é o direito de ter poder É o direito de tentar É o direito.

para explorar o que é E quando, quando fazemos isso, trazemos autonomia e também como as pessoas.

sentir-se conectado aos recursos e os recursos podem ser um ao outro Esse é um recurso poderoso.

Tendo sabedoria Sim, Eric, vejo que você levantou a mão.

Bem, isso é muito. Então, no livro, também falamos sobre a ciência por trás desse modelo.

E eu acho que é muito importante entender a ciência. Então a gente também se baseia, então o.

ciência das mudanças aceleradas baseada em três coisas, que é a neurociência da mudança, a ciência comportamental, e então o que chamamos de mobilidade social, que é como realinhamos as pessoas quando uma organização está mudando o tempo todo Imagine sua empresa mudando o tempo todo, como você realinhar pessoas.

com essas novas ideias Então aí temos parte das teorias vindas das ciências sociais.

de 1900 e outra parte da aceleração do mercado que desenhamos E a ideia é.

que você é capaz de realinhar as pessoas mesmo que sua organização precise mudar os objetivos e as metas uma vez por semana E essa é uma das coisas que começaremos a ver.

cada vez mais organizações movendo e mudando as estratégias o tempo todo E como fazemos.

certeza de que lidamos com essas situações com menores níveis de estresse no bem-estar da força de trabalho, sabe, e nas estruturas em tudo o que acontece ao redor. E esse é um dos.

desafios com os quais Emily tenta ajudar Sim, adorei sua parte Obrigado, Eric E.

construir sobre o que esse modelo traz para você é quando você deixa isso explícito, você está ensinando aos membros da comunidade, da equipe, quais são as práticas que fazem a diferença.

Isso elimina muito estresse da liderança porque os membros da comunidade sabem, por exemplo, quando vejo outra pessoa e quando sou visto, eu construo confiança e crio.

segurança para mim e para os outros Então agora estou falando do lado direito da pirâmide.

Quando os membros sabem que podem fazer isso, porque agora estão começando a cultivar a conexão uns com os outros, são capazes de ouvir uns aos outros, estão desenvolvendo habilidades ou podem dizer: ei, gostaria de saber como abordar uma situação específica, que pode ser, você sabe, talvez haja muitos conflitos surgindo nas equipes. Como podemos resolver isso em.

um time? Portanto, agora podemos perguntar especificamente qual é a habilidade que precisamos desenvolver para que possamos e agora todos sabemos, para que possamos sentir, honrar o direito de sermos

vistos e ouvidos..

quando sabemos disso, podemos capacitar a equipe para saber que podem cuidar de si mesmos, assim como os líderes sabem, ei, preciso ouvir o que meus membros têm a dizer, tenho que.

faça com que eles participem Sim, Greg, vejo que você apagou sua mão.

Sim, já vi até mesmo no que chamamos de organizações ágeis, onde há equipes de liderança e equipes de liderança tomam essas decisões e depois as derrubam..

que a pessoa não tem mesmo o direito de ser empoderada, né? Porque depende deles, em vez de fazer parte disso Sim, eu amo isso E é isso que faz parte.

disso, amo muito E também quando as pessoas se sentem fortalecidas, elas podem, elas têm.

uma adesão deles, como o que você acabou de compartilhar, Greg, quando vem de baixo para cima, eles têm uma adesão às habilidades que estão desenvolvendo Eles sabem que querem desenvolver.

essa habilidade não vai diminuir, ah, você tem que fazer esse treinamento e se certificar,.

mas é como se você não fizesse isso, você se sente forçado É quando isso vem de cima.

para baixo Mas quando é de baixo para cima, investi no meu próprio crescimento Eu tomo uma decisão Quando o faço.

isso, a equipe está fortalecida, porque agora minha contribuição vem de um ponto de vista da minha humanidade, do meu ser, versus do meu ego, e estou tentando defendê-lo..

construindo comunidades que influenciam e impulsionam mudanças Lindo amor para compartilhar Então, Eric,.

você compartilhou no chat um link de como chegar a este modelo.

Vou para o meu próximo slide.

Também estou mostrando que há um código QR que você pode digitalizar para acessar este modelo em nosso site.

Sim, Greg, vejo sua mão novamente.

É isso ainda de antes.

Lindo Então escaneie os códigos QR,.

acesse a modelo ou siga o link que Erica compartilhou no chat.

vou te convidar agora.

Nós vamos para uma sala de descanso.

Então você pode abrir um navegador.

Assim, você pode dar uma olhada no modelo quando estiver na sala de descanso.

O que eu gostaria que você tivesse na sala de descanso, a conversa que teremos lá é, novamente, olhar para o desafio da sua equipe, o que sua equipe está vivenciando, que resultado você gostaria de criar para sua equipe? Então isso é um desafio.

Qual é o próximo passo? Onde você gostaria de ir? E então como estes quatro acordos universais podem ajudá-lo? E se você sentir que preciso trabalhar no direito de ser empoderado, que é o nível três, como o terceiro, vou fazer a pergunta:.

como você está cuidando do nível um e dois? Porque você não pode ter três sem um e dois.

Alguma dúvida até agora sobre esta sala de descanso?.

Obrigado, André, por estar aqui.

Sugiro que todos capturem essa tela para que vocês possam pegar esse texto com as perguntas.

você precisa discutir durante a sala de descanso.

Sim, obrigado.

Obrigado.

Então, novamente, em breve abriremos a sala de descanso, mas pense em qual é o desafio que você está enfrentando em sua equipe.

Onde você gostaria de ir? Talvez queira mais engajamento em sua equipe? Então, quais destes direitos universais, estes blocos de construção, podem ajudá-lo a criar mais envolvimento? Oh.

Bem vindo de volta Bem vindo de volta.

Eu vejo alguns sorrisos nos rostos.

Como foram suas salas de descanso? Eu fui pego no meio disso.

Eu estava conversando com alguém, ótimo.

E esse era Mike.

Eu queria ouvir a história toda até o fim, mas infelizmente.

Sim.

Lindas são salas de descanso.

Isso é um bom sinal quando não há tempo suficiente.

É uma sala de descanso valiosa, o que me diz que vocês tiveram conversas incríveis.

Portanto, antes de encerrarmos, gostaria de saber quais são alguns insights que você está extraindo da sua sala de descanso ou da conversa que tivemos hoje. O que é que você está tirando? Uma Coisa.

Qual é algum valor que você está tirando? Compartilhe o bate-papo ou saia do modo mudo.

Eu adoraria ouvir suas vozes.

Obrigado.

Eu gostaria de falar e ser uma ponte com liderança e liderança.

Patrick, você cortou.

Não sei se sua tecnologia está congelando, mas posso ver pela sua participação a energia em seu rosto.

Você aproveitou muito a sessão.

Acho que fiquei surpreso com o enquadramento ali.

Ele está congelando agora.

Sim, está congelando.

Linda, obrigada pela sua partilha, Patrick.

Alguém mais gostaria de compartilhar? Você está tirando algum valor de hoje.

O que você está tirando? Ou ainda, o que você pode levar e implementar na sua equipe? Sim, a liderança deve permitir que a equipe suba.

Essa é uma bela partilha.

Eu gosto muito disso, Joe.

Acho que a maior coisa que podemos tirar disso, Tanya, é a consciência.

Acabei de ser.

Sim, a consciência.

A consciência dos bloqueios.

Sim.

E então, com essa consciência, você pode realmente começar a construir experiências de aprendizagem memoráveis.

Sim absolutamente.

E agora você sabe como construí-lo.

Tive uma linda participação no meu time hoje.

Tudo bem se eu compartilhar, Claudia? Sim claro.

Sim, ah, você pode compartilhar.

O que você vai levar para suas reuniões? Algo que eu realmente gosto é tornar explícito.

Você sabe, esse acúmulo, essa segurança psicológica, tornar as coisas explícitas.

Eu acho isso super poderoso.

Sim, adorei sua parte.

E especialmente trabalhando com líderes.

É importante trabalhar com os líderes alguns comportamentos e atitudes que podem ajudar a construir esse.

Sim, adorei isso.

Amei sua parte.

Obrigado.

Sim, Greg.

Sim, adorei o que Claudia estava dizendo.

Acho que outra parte disso é.

Essa propriedade psicológica é.

O que falamos na Enterprise Jailer University é, na verdade, propriedade psicológica versus segurança psicológica.

Porque o que esta experiência de aprendizagem memorável cria é mais propriedade, em vez de apenas segurança psicológica.

O que cria mais engajamento.

Sim, adorei isso.

Quando o possuímos, podemos fazer algo com ele.

Não é apenas criado em nosso nome.

Nós sabemos como criá-lo.

Amei sua parte.

Vou seguir em frente porque temos mais três minutos.

Então fechamos.

Antes de prosseguirmos, acho que isso tem uma questão importante.

eu li isso.

Então vá em frente, Chris.

E nós apenas fechamos depois disso.

Porque eu acho que é uma questão muito importante.

Certo? Sim, bem, eu acho que é.

Espero que você também pense assim.

Eu sei que muitas pessoas às vezes ficam confusas sobre qual é a diferença entre ser visto e ouvido.

E também, Senhor Deputado Pointer, ser visto não é apenas olhar para.

alguém e ouvir não é apenas.

Ser ouvido não é apenas receber o estímulo dos ouvidos.

Então, gostaria que você explicasse um pouco mais sobre a diferença entre ser visto e ser ouvido e ver e ouvir..

Sim, essa é uma bela pergunta.

Sendo visto, sim, eu vejo você.

Mas estou vendo você porque estou procurando minha moldura ou minha intenção é, por exemplo, olhar como posso reconhecê-lo? Como posso ver você como ser humano? Não estou apenas vendo você vestindo uma blusa azul e parecendo estar sentado do lado de fora.

Não, isso é.

Estou vendo você no contexto de sua contribuição, seu coração, você vivendo seus valores, como você está indo atrás de seus objetivos,.

como você está aparecendo.

Estou vendo você dessa maneira e então vou e valido porque estou vendo.

Eu vejo você e então valido.

Tipo, você realmente se inclinou hoje, Carisma.

Sim, como essa afirmação está fazendo você se sentir agora? Eu vi você sorrir.

É uma sensação boa, claro.

Sim, e agora eu vi você.

Eu vi você, não por você ter acabado de ser criado.

Eu vejo você se inclinando.

Você está curioso.

Você está participando.

Você está contribuindo.

Estou reconhecendo você e vejo você.

Você está respondendo lindamente.

Sim, Greg.

Sim, então como eu vejo isso um pouco é como quando você é visto, é uma questão de ser reconhecido.

E o que quero dizer com isso é, por exemplo, quando algo é obrigatório.

Digamos, digamos que eu sei que as empresas não fazem isso, mas digamos que uma empresa exige que você entre.

trabalhar vários dias por semana.

Eu sei que as empresas não fazem isso, mas se o fizessem, as pessoas não seriam vistas porque não recebem nenhuma contribuição para isso.

Mas quando eles e a parte ouvida estão realmente fazendo parte disso, estando envolvidos com isso.

Sim, é uma conversa e a contribuição para a conversa não é apenas coletada.

Não, tomamos conhecimento disso e juntos começamos a olhar de forma colaborativa,.

bem, estes são os pensamentos da comunidade. Como podemos agora reunir tudo e negociar?.

Às vezes, esses pensamentos não podem necessariamente fazer parte disso.

Como podemos trazê-lo? Então é tudo uma questão de comunicação.

Quero dizer, eu não estou apenas ouvindo você e você está chateado com alguma coisa.

Estou ouvindo você em direção ao objetivo.

Quais são seus pensamentos? Qual é a sua contribuição? Como isso está funcionando para você? Como isso não está funcionando para você? Para você, Greg, você sabe, as empresas.

Vejo que você pode compartilhar o link do discord novamente?.

Então, há algumas perguntas para você no chat, Eric.

Então eu respondi sua pergunta?.

Você obteve alguns insights? Sim, só acho que é uma conversa útil de se ter.

Para como? Sim, é uma conversa muito útil.

E essa é exatamente a conversa que você deve ter com sua equipe.

Pergunte a eles, você está se sentindo magoado? E como podemos ter certeza de que você está se sentindo magoado? Você vai conseguir o mundo do ouro.

Eles vão te dizer imediatamente, eu não me sinto magoado, blá, blá, blá.

Eles vão te dar os exemplos.

Eles o conhecimento está na sala.

Então pergunte à equipe, o que isso significa? O que isso significa pra você? E não é só que eu ouço você, eu me envolvo com você.

Eu escutei com curiosidade o que você está dizendo.

Eu valorizo o que você está contribuindo.

Lindo.

Então, por causa do tempo, vou seguir em frente.

Você pode compartilhar suas perguntas se tiver conosco na comunidade.

Então, vou compartilhar com vocês sobre nossa comunidade agora, que é.

Você pode obter acesso ao livro de Eric.

O livro também está disponível em uma plataforma e também na Amazon.

Temos HANA, temos IA.

Então, às vezes, nessas sessões, apresentamos o HANA.

Ela sabe tudo sobre mudança e agilidade empresarial e como apoiar o crescimento da comunidade.

Depois temos a comunidade mundial de agilidade empresarial.

O cerne disso é que temos um grupo de WhatsApp.

E eu sei que Eric está compartilhando o link para isso no chat.

Então, Eric, se você puder compartilhar novamente.

Mas nesse grupo você pode trazer suas dúvidas.

Então, se você tiver alguma dúvida sobre hoje, ou se houver algo em nosso mundo.

que você gostaria de saber mais, mesmo para tópicos futuros, traga-o para essa conversa para que possamos apoiá-lo.

E o mais incrível é que se você acessar online o livro do Eric, você ganha um certificado porque tem pequenos testes no final de cada capítulo, que testam seu conhecimento sobre agilidade empresarial.

Lindo.

Então nossa próxima conversa é no próximo fim de semana.

Bem, depende de onde você está no mundo.

E será entregue neste espaço.

Portanto, o coaching parte da terapia de centro pessoal e da terapia comportamental emotiva racional..

Então, estamos ansiosos pelo nosso evento na próxima semana.

E se você quiser fazer parte do mundo empresarial, existe um código QR.

Você também pode digitalizá-lo para ingressar em um grupo do WhatsApp.

E eu acho que Eric, você compartilhou o.

Sim.

E você pode compartilhar sua tela.

E então eu queria agradecer a Tanya porque ela provavelmente não dormiu hoje.

Como começou às três da manhã.

Ela está na Austrália.

Esta é a beleza da mudança altamente calibrada, consulte que estamos aqui nesta sala.

Estamos todos dispostos a aprender com os outros.

E é isso que estamos tentando construir.

Você tem muito conhecimento.

Lembre-se, agora você tem a comunidade empresarial, aquela comunidade onde todas as estruturas estão documentadas.

Na próxima semana também, Hanna também visitará o site da comunidade.

Também temos Hanna na EAU dot University.

Você pode perguntar a Hanna o que quiser.

E ela pode resolver cenários muito complexos.

Basta perguntar à Hanna qualquer coisa que você queira saber.

Estamos tentando levar as organizações para um novo destino com mudanças aceleradas.

Agradeço seu tempo conosco, Tanya.

Acordar se você finalmente acordou bem cedo e estar conosco.

E também o resto da comunidade por estar aqui.

Esta gravação estará disponível em.

Tanya, talvez você possa compartilhar sua tela.

Compartilharemos sua tela, então se você pegar o ônibus do bar.

Então também teremos o evento chegando.

E lembre-se, muito, muito importante.

Temos muitas informações de documentos, etc..

Então, para ter certeza de que apoiamos você em sua jornada de mudança acelerada.

E eu espero que você tenha um ótimo dia hoje.

Onde quer que você esteja no mundo, obrigado por ter vindo.

Esta gravação estará disponível com narração em português, italiano, espanhol, francês e chinês.

Se você quiser qualquer outro idioma, avise-nos.

Muito obrigado.

E espero ver você na próxima semana.

Aproveite o resto da semana e descanse durante o fim de semana.

Obrigado, Tanya, especialmente para você hoje.

Obrigado.

Obrigado a todos.

Inclinando-se hoje.

Que bom ver você.

Esperamos vê-lo no próximo evento.

Obrigado.

Tchau.

Tchau.