

Hallo zusammen, ich bin Greg Pitcher. Ich bin Regionaldirektor bei der Enterprise Agility World Community.

und ein Trainings- und Partner. Zunächst möchte ich mich bei allen bedanken.

Für Ihren Beitritt zur Community. Es ist schön, Sie alle an Bord zu haben. Und heute geht es los.

eine erstaunliche Erfahrung zu sein, was wir eine unvergessliche Lernerfahrung nennen. Was wir wollen.

Sei, tut mir leid, geh Tania Guten Morgen, guten Morgen, ich kann dich endlich hören. Wie schön. Danke.

Guten Morgen, Greg. Danke, dass du das für mich geklärt hast. Und ich dachte, das sei alles.

Würde gut gehen. Wer hat das schon einmal erlebt? Du denkst einfach, dass deine ganze Technik kaputt ist.

Ich werde trainieren und dann ist es plötzlich so, als würde ich nicht trainieren. Ich sehe dich. Danke.

Du Ist es? Ich habe mir dein T-Shirt gezeigt, auf das ich neugierig bin.

Sehen Sie, was Sie sind, was in Ihrem T-Shirt steht. Das war etwas mit Ihrem Telefon. Können Sie?.

Liesmich? Okay, gut. Das ist eine gute Sache. Das ist ein schönes, sehr schönes T-Shirt. Wunderschön.

Also, Eric, ich brauche jetzt schnell deine Hilfe bei der Anzeige des Dia-Decks, denn das scheint für mich im Moment noch nicht einmal eine Option zu sein.

Sie haben es also auf Ihrem PC, auf Ihrem Laptop. Ja, das tue ich. Und dann teilen Sie es einfach.

it Sag mir, wo in meinen Teams die Option zum Teilen ist. Oh, los geht's. Wir werden es schaffen.

Tonya Wir werden es schaffen. Richtig. Jeder nutzt verschiedene Dinge wie Zoom und andere.

Dinge Da bist du perfekt. Du kannst es perfekt sehen. Also jeder. Jetzt, wenn du.

Wie deine Familie heute, ja, bist du eine schöne, enge Familie? Ich sehe also nur eine begrenzte Anzahl von Leuten auf meinem Bildschirm, aber das ist wunderbar. Also herzlich willkommen. Danke, dass du da bist.

Heute Morgen mit dem Team, da sie Sie bereits willkommen heißen haben. Ich bin Tonya und komme herein.

Aus Australien, schön früh. Danke für die Liebe, Eric. Es ist fünf, ich bin hier.

von mir und ich glaube, meine Technik wollte einfach nicht funktionieren. Es ist sehr windig und kalt hier.

Ich bin im Moment, also möchte ich nur meinen Chat in Gang bringen, damit ich sehen kann, wie es Ihnen und Ihnen geht.

Was Sie im Chat sagen, ist absolut großartig, wie ich sehe, gibt es das bereits.

Es finden einige Gespräche statt. Willkommen, willkommen, willkommen zu unserer heutigen Präsentation.

Heute werden wir uns mit der Unternehmensagilität befassen und insbesondere herausfinden, wie Sie die

DNA Ihres Teams verstehen und wie Sie es so einrichten können, dass Sie die Bausteine kennen, damit Ihre Teammitglieder Verantwortung übernehmen können von ihrer Teilnahme an ihrem Beitrag und auf diese Weise die Produktivität fördern Hallo,.

Claudia, ich sehe, du schaltest gerade dein Mikrofon ein, deine Kamera. Es ist so wunderbar, dich zu haben.

hier bei uns Du hast also bereits einige der wunderbaren Menschen in meinem Team kennengelernt, Greg und.

Eric und ich sind sicher, dass in Kürze weitere hinzukommen werden. Daher möchte ich mich zunächst einmal bedanken.

Ihnen, dass Sie heute hier sind. Wo auch immer Sie auf der Welt sind, ich weiß, dass wir aus der ganzen Welt kommen.

Welt Sie haben für einige von Ihnen Zeit zur Verfügung gestellt. Es ist Freitagnachmittag. Ja und für.

Für einige von uns ist es Samstagmorgen. Willkommen an diesem Tag, diesem Moment. Und vielen Dank dafür.

Nehmen Sie sich Zeit für die Priorisierung Ihres Lernens. Denn wenn Sie hier auftauchen, nehmen Sie etwas.

Entferne Weisheit, Wissen und Erfahrungen, die du weiter in deine Welt mitnehmen kannst.

Oder noch mehr: Es sagt mir, wer Sie sind. Sie sind ein kontinuierlicher Lerner.

Sie lieben es, mehr zu lernen und Sie lieben es, in Ihrem Leben und mit den Menschen, mit denen Sie zusammen sind, einen Mehrwert zu schaffen.

Einige von uns sind also Anfänger in der Welt des Wandels und bringen Veränderungen in unsere Organisationen, Teams, Gemeinschaften und unsere Ökosysteme. Willkommen im heutigen Tag. Und einige von uns sind schon weiter.

Auf der Reise Wir leiten seit einiger Zeit Teams. Sie haben viele Erfahrungen gesammelt.

Der Gürtel Ich begrüße Sie auch heute zu diesem Gespräch. Und wenn ich das sage, dann bin ich es auch.

Ich werde Sie auch zum Chat einladen, wenn jemand eine Frage stellt und Sie eine Antwort wissen.

oder eine Antwort oder einen Link oder ein Dokument oder eine Ressource, ich möchte Sie einladen, diese zu teilen und ins Gespräch einzubringen, damit wir uns kontinuierlich weiterentwickeln, wachsen und unsere Weisheit verbreiten und mehr Veränderung in die Welt bringen können Wer liebt das schon?.

als Standard? Ja, für diesen Raum liebe ich das. Ist es Courisse? Ich werde eine Aussprache machen.

Jetzt Carissa Carissa Danke, Carissa, ich habe dieses einzigartige Ding, wo ich will.

Ich schaue mir Namen an und dann denke ich mir meinen eigenen Namen aus, weil ich mir den ersten und den letzten Buchstaben ansehe und dann mache ich das dazwischen. Und dann kommen die Wörter nicht immer heraus.

So wie es genau ist. Vielen Dank, dass Sie mich wissen lassen, wie wir Ihren schönen Namen aussprechen.

Und so lasst uns ein paar Maßstäbe setzen. Für wen müssen wir ein paar epische Maßstäbe setzen?.

Wie wir in einem Raum wie diesem auftauchen, um ein unvergessliches Erlebnis zu schaffen, denn genau darum geht es heute in diesem Gespräch. Wie machen wir das? Also zunächst einmal:.

Ist es in Ordnung, dass Sie Engagement und Teilnahme in diesen Kurs einbringen? Wie sieht es aus? Nun, wir haben eine kleine Chatbox im Raum. Ihr wisst schon, Teams finden die Chatbox und sagen Hallo.

Im Chat möchte ich sehen, dass du an der Kontaktaufnahme teilnimmst. Also tauchen wir auf. Wir sind dabei.

fesselnd Ja, ich sehe, dass einige von euch wirklich ihren Tonfilm mitbringen. Ja, hallo Eric I.

Ich liebe es. Du bist der Erste in dir, der die Energie mitbringt. Liebe, die Greg großartig ist, die ich brauche.

Nimm einen Schluck Wasser. Hallo, okay, okay. Danke fürs Teilen, Greg, du aus Neuseeland.

Du hast es in einen Chat gestellt. Wunderschön. Ich liebe das. Und auch während der Sitzung gehen wir.

Um einige Gelegenheiten zu haben, in Breakout-Räumen zu sein, werde ich Sie dazu einladen.

Schalten Sie Ihre Kamera ein, wenn Sie das gerade nicht tun können. Aber auch an dieser Stelle schalten Sie um.

auf Ihrer Kamera, weil wir miteinander interagieren, wenn wir uns sehen. Ja, das sind wir.

Wir führen dieses Treffen in einem zweidimensionalen Raum durch und verlieren so viele Informationen.

Aber indem wir Ihre wunderschönen, erstaunlichen Gesichter sehen, schaffen wir Verbindungen und Engagements.

Ich liebe es. Ich sehe, wie einige von euch ihre Kameras einschalten. Danke, Patrick. Okay, Jay. Das ist es.

Schön, dass Du Dich so bei uns beteiligst. Darüber hinaus möchte ich.

um Sie einzuladen, Neugierde zu wecken. Seien Sie neugierig auf das, was geteilt wird, denn.

Wenn du das tust, wirst du etwas wegnehmen. Und ich möchte dich dazu einladen, das zu tun, was du willst.

Wenn Sie heute lernen, haben Sie die Absicht, mindestens eine Sache wegzunehmen und einen Weg zu finden, sie in Ihrem Leben umzusetzen. Das Schöne an dem heutigen Gespräch ist: Ja, wir werden es tun.

Sprechen Sie darüber, wie wir die geheime Quelle unserer Teams erschließen können. Wir teilen jedoch Weisheiten.

Sowohl für Sie als auch für den Einzelnen, und ich sehe, dass noch mehr Leute wie Gabo aus Ungarn hinzukommen. Ähm, wie Pete Tech, Mary, Mary, wunderschön. Manchmal gewöhne ich mich immer noch an das Team.

Es ist ein Wechsel, ein Wechsel ist die Reihenfolge der Namen in den Nachnamen. Wenn ich dich also bei deinem Nachnamen nenne,.

Es ist einfach so, wie es auf meinem Bildschirm erscheint. Ist die Technologie nicht erstaunlich? Wie schön.

Dafür werden wir heute, wie Sie am Titel sehen können, Folgendes tun.

Schauen Sie sich an, wie Sie die DNA-Komponenten Ihres Teams entdecken. Und das alles stammt aus einer erstaunlichen Quelle.

Das Buch, das Eric herausgebracht hat, nennt sich „Grundlagen der Unternehmensagilität“..

Anfang dieses Jahres. Vielen Dank, Eric, für all die Ressourcen, die Sie an einem Ort zusammengefasst haben.

Und das Besondere, was ich heute mitteilen werde, ist etwas, das wir in Zusammenarbeit geschaffen haben.

Also, Eric, ich und Greg, wir kamen zusammen und wir haben es herausgebracht, wir haben es herausgesucht.

Denn was waren die Bausteine für den Aufbau großartiger Teams, Verbindungen und Gemeinschaft?.

Deshalb ist es mir heute eine Ehre, es mit Ihnen zu teilen, und meine Co-Com-Mitwirkenden für den Raum sind ebenfalls im Raum. Vielen Dank, Leute, Sie sind großartig. Mal sehen, ob mein, mein, ja,.

Wir gehen also im Grunde genommen in einen Workshop, in dem wir das Gebäude entdecken.

Blockaden, damit wir im Wesentlichen dorthin gelangen, wo wir können, bauen wir Gesellschaftsverträge auf.

Wenn ich also wegschaue, schaue ich tatsächlich auf meinen Bildschirm, auf dem sich meine Folien befinden. Das sind wir also.

Sozialverträge aufbauen Das werden wir heute also nicht tun. Wir bauen, wir suchen.

an den Bausteinen, damit wir zu einem Gesellschaftsvertrag gelangen können. Auch das ist es.

Mein Name ist Tanya Salfontane. Ich bin Trainerin und gleichzeitig Geschäftsführerin für Unternehmen.

Agilität mit Greg und unserem Teil der Welt. Das ist das Erstaunliche. Also wir bei Enterprise.

Wir lieben Geschenke und haben immer etwas, das wir Ihnen schenken können. Und zwar eines davon.

Die Geschenke, die wir Ihnen heute machen, sind ein Abzeichen für die Teilnahme. Das Schöne daran.

Das Abzeichen ist, dass Sie es in Ihren sozialen Netzwerken anzeigen und mit Ihrer Community kommunizieren können, was Sie in Bezug auf Ihr Lernen tun. Denn die Wahrheit sind unsere Kunden, unsere Teams, unsere Mitglieder.

möchte wissen, dass sie es lieben, wenn sie sehen, dass wir lernen, weil wir sie dazu inspirieren, auch weiter zu lernen, und dann können Sie diese Abzeichen sammeln, und Eric, ich bin sicher, er wird sich die nächsten Dinge einfallen lassen, wohin diese Abzeichen Sie und mich führen können Wir sehen uns schon lächeln. Weil.

Wissen Sie, Sie haben bereits einige Pläne für uns. Deshalb habe ich auch eine ganz besondere Ankündigung.

Letzte Woche hat Eric also unsere neue, überarbeitete Website veröffentlicht, gestartet, das ist wohl das passendere Wort. Diese Website ist wirklich erstaunlich. Darauf finden Sie meine Lieblingssache, die.

Ich habe dort mit dem roten Block alle Modelle und Fassungen eingekreist, die Sie im Buch finden können, alle mit den Grafiken, mit etwas Beschreibung, etwas Wissen. Es ist wunderschön.

Werkzeug, das Sie immer zur Hand haben. Und Sie können es überall verwenden, weil.

Wissen Sie, wir können das Internet mitnehmen, solange wir über eine Konnektivität verfügen. Da ist also die Verbindung.

Ich lade Sie ein, mitzumachen. Ich lade Sie ein, einen Blick darauf zu werfen und zu sehen, welche Ressourcen es gibt.

Hallo Ricardo, schön, dass du heute auch hier bist. Und na und.

machen wir heute? Wir werden uns im Wesentlichen mit der Frage befassen, was erforderlich ist, um kollaborative, engagierte Teams aufzubauen. Wir werden von unvergesslichen Lernerlebnissen erfahren.

Und ich bin neugierig, haben Sie schon gespürt, dass Sie heute ein unvergessliches Erlebnis haben? Das ist nicht nur eine normale Zoom-Team-Schule. Ich bin also ein Zoomer, ich habe viel Zeit damit verbracht.

zoom Aber das ist nicht nur ein normales durchschnittliches Team, Teamtreffen Nein, wir setzen Erhöhungen.

die Bar ein wenig, damit wir für uns alle ein Erlebnis schaffen können. Und ich vertraue wirklich darauf, dass Sie es tun.

Ich werde aus Ihrer Erfahrung hier etwas Nutzen ziehen. Wir werden uns auch ansehen, was das ist.

Es gibt vier universelle Vereinbarungen. Und das sind buchstäblich die DNA-Bausteine für den Bau.

eine erstaunliche Kultur, Beziehungen zu anderen Teammitgliedern und sogar die Beziehungen, die Sie in Ihrer Welt haben. Und wenn es die Zeit erlaubt, werden wir untersuchen, wie universelle Vereinbarungen funktionieren.

kann Ihnen dabei helfen, herauszufinden, wie Sie Ihre aktuelle Community oder Ihr aktuelles Team verbessern können, was erstaunlich ist.

Aber bevor wir uns mit den echten GC-Mitarbeitern befassen, haben wir jetzt die Möglichkeit, uns auf einer intimeren Basis kennenzulernen. Also werden wir einen Breakout-Raum einrichten.

Dies ist eine Gelegenheit, ein anderes Mitglied der Community kennenzulernen.

von Ihnen sind heute zum allerersten Mal dabei. Einige von Ihnen sehen einige Gesichter in der Nähe.

Ich habe dich schon einmal gesehen. Es ist schön, dich hier zu sehen. Wir werden also bald den Durchbruch schaffen.

Räume, stellen Sie sich vor und teilen Sie es dann mit Ihrem Team. Sie wissen, was ein war.

Es ist ein unvergessliches Erlebnis, das Sie gemacht haben. Wenn Sie eines an Ihrem Arbeitsplatz haben könnten, wäre das großartig. Teilen Sie es mit. Wenn Sie jedoch Schwierigkeiten haben, eines zu finden, weil es so viel Zeug gibt.

weitermachen, draußen etwas teilen Aber es ist wichtig, dass es unvergesslich ist Und es bringt.

Du hast eine freudige, offene Erfahrung in Deinem Herzen. Du hast also Fragen dazu, was ist?.

Was machen wir in einem Breakout-Raum? Sind Sie bereit, mehr Menschen näher kennenzulernen? Ja, wunderschön. Sie werden also sehen, dass für Sie Optionen zum Beitreten zu einem Zimmer verfügbar sind. Ja, fantastisch, wunderschön.

Einige von Ihnen werden automatisch in den Raum verschoben. Willkommen zurück, alle sehr nett.

Dich hier wieder zu sehen. Ich bin gerade dabei, meinen Text noch einmal zu sortieren. Das interessiert mich also.

Sie brauchen ein paar interessante Leute. Ja, ich sehe auch einige schöne Lächeln im Raum.

Ich würde also gerne wissen, was jemand mitteilen und stumm bleiben möchte? Ich möchte, dass Sie, wenn möglich, die Stummschaltung aufgeben und den Raum teilen. Was hat diese Erinnerung hervorgerufen?.

für dich unvergesslich? Wenn Sie es ein wenig aufschlüsseln müssen, was denken Sie, waren die Dinge, denn es könnten mehrere Komponenten sein.

und ich weiß, dass ich Claudia zugehört habe. Sie teilte so viel Wertvolles mit, was diese Erfahrung für sie gemacht hat.

unvergesslich Wer möchte also stumm überkommen? Und wenn Sie sehen können, wie die Teilnehmer ihre Hände heben,.

Lass es mich wissen, dann kann ich sehen. Wer möchte etwas teilen?.

Joe Hallo, Joe. Kommen Sie stumm und teilen Sie uns mit. Was hat dieses Erlebnis für Sie unvergesslich gemacht?.

Dass es peinlich war und Spaß gemacht hat. Spaß, peinlich, oh, wunderschön. Also.

Ich habe gehört, dass Sie diese emotionale Bandbreite an Erfahrungen gemacht haben, als ob Sie aus der Verlegenheit herauskamen und dann an einen Ort gelangten, an dem Sie Spaß und Freude erlebten.

Ja Ja, ja. Vielen Dank fürs Teilen und Sie bringen genau das mit, was daraus entsteht.

unvergessliche Erlebnisse oder unvergessliche Momente bringen unsere Emotionen hervor, genauer gesagt die erweiterten Emotionen. Es gibt also zwei Kategorien von Emotionen. Es gibt die Emotionen, die ausmachen.

ein kleines eingeschränktes, begrenztes, wir wollen uns verstecken, nicht teilnehmen oder das Gegenteil, wie du es gerade mitgeteilt hast, Joe. Ja, es war peinlich, wir möchten zusammenzucken, aber es hat dich an einen neuen Ort geführt.

Es hat Sie an einen Ort geführt, an dem Sie Spaß haben, lachen und Freude haben, und es waren auch andere Menschen beteiligt, was jetzt daran liegt, dass es zu einem gemeinsamen, unvergesslichen Erlebnis geworden ist. Vielen Dank dafür.

Teilen Wer hat etwas mit dem zu tun, was Joe teilt? Ja, ja, ja, ich sehe einige von euch nicht in eurem.

Kopf Absolut Und klatscht mir Absolut Ja Es sind unvergessliche Erlebnisse.

Das haben sie gemeinsam: Sie haben eine größere Erfahrung mit Emotionen. Was wir uns jetzt ansehen werden.

Das ist der Grund, warum wir heute dieses Gespräch führen. Wir stehen also heute vor der Herausforderung, dass wir leben.

In einer Welt, in der wir einem beschleunigten Wandel gegenüberstehen. Wer sieht das in seiner Welt?.

Veränderungen kommen eine nach der anderen. Manchmal kann man sie kommen sehen und manchmal ist es einfach so.

Da passiert es einfach. Und die Sache mit uns als Menschen ist, dass wir Gewissheit und Gewissheit mögen.

Wir können das nicht immer garantieren. Wie können wir also unseren Teams helfen, angesichts der Herausforderungen erfolgreich zu sein?.

hohe Unsicherheit? Ich schreibe hier große Unsicherheit und schnellen Wandel. Die Wahrheit ist, dass wir als Menschen.

Wir sind eigentlich nicht darauf ausgelegt, gut mit Veränderungen klarzukommen. Wir mögen die Dinge irgendwie ein bisschen.

das Gleiche, das Gleiche, aber es ist nicht immer eine Möglichkeit für uns. Deshalb werden wir uns heute einige davon ansehen.

Modelle, die Sie in einem Buch finden können. Ich führe Sie also nur durch einige unserer Frameworks. Also wir.

Ich nenne es den Wissensbestand Eric, ist das der Körper des neuen Wissensbestands, die Schnecke?.

Wir werden uns mit dem Kern befassen, der genau in der Mitte liegt. Wir werden uns mit der Wissenschaft befassen.

des beschleunigten Wandels, genauer gesagt die Neurowissenschaften des Wandels, sowie die universellen Vereinbarungen. Genauer gesagt, darauf konzentrieren wir uns, also hebe ich es dort nur hervor.

Meine Folien machen eine komische Sache mit mir und das ist alles gut. Wie hat also alles angefangen? Also.

unvergessliche Lernerfahrungen haben ihre Wurzeln in der Wissenschaft, genauer gesagt in der Konvergenz der Neurowissenschaften des Wandels, der Organisationspsychologie und der Sozialwissenschaften.

Diese verschiedenen Wissenschaften vermittelten uns die Kunst, mit Veränderungen umzugehen und Sicherheit zu schaffen, sowie die Kunst, Gemeinschaften aufzubauen. Wie man also gemeinsam den psychologischen Fluss kultiviert,.

Schaffung sicherer Umgebungen, kombiniert mit verbesserten Lernerfahrungen. Und los geht's.

Wenn Sie diese Frage stellen, mussten Sie alle etwas sagen oder bekamen die Gelegenheit dazu.

ein unvergessliches Erlebnis. Und denken Sie an dieses Erlebnis, dass Sie in diesem Moment viel lernen.

Und etwas über dich durch diese Erfahrung, vielleicht hast du es gelernt, du kannst dich verbinden, du kannst

etwas beitragen, du kannst dich einer Herausforderung stellen. Oder wie du sagtest, Joe, du könntest aus der Peinlichkeit herauskommen.

Freude und Spaß zu haben und anderen einen Mehrwert zu bieten. Darum geht es also.

Was uns die emotionale Erfahrung gibt. Und darüber hinaus wird es zu einer Lernerfahrung..

weil wir uns daran erinnern. Und wenn wir Teams haben, die zusammenkommen und gemeinsam lernen,.

Sie schaffen sozusagen ein Feld unvergesslicher Erlebnisse und dann der Baukunst.

Gemeinschaften Im Moment beschäftigen wir uns mit der Entwicklung der Kunst, Gemeinschaften aufzubauen.

Und Sie werden gleich sehen, warum ich das mit Ihnen teile. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um unvergessliches Lernen.

Erfahrungen helfen uns auf biologische Weise in unserem Körper, Dopamin, Oxytocin und Serotonin freizusetzen, was uns hilft, Kontakte zu knüpfen, zu lernen, und es gibt noch einige andere gute Hormone, die ebenfalls in unserem Körper erzeugt werden. Wir nutzen also unseren eigenen Körper optimal. Und das führt dazu erhöhtes Engagement,.

Zusammenarbeit und allgemeines Wohlbefinden Jetzt sind unvergessliche Lernerlebnisse anders.

Bausteine als Systeme, mit denen wir das kultivieren können. Und wir sprechen im Buch über drei davon:.

Das sind die vier universellen Vereinbarungen, auf die wir gleich näher eingehen werden, sowie die Schaffung von Lernumgebungen. Wie macht man das eigentlich? So, dass du kannst,.

Wir werden uns das später ansehen. Und dann verschiedene Lernstile. Wer das versteht, sind wir alle.

anders lernen Einige von uns, ja, einige von uns brauchen alle Informationen und gehen weg, verdauen sie,.

Einige von uns würden sich am liebsten auf eine Sache beschränken, bis Sie es geschafft haben, zurückkommen und es teilen. Also wir.

Jeder lernt anders. In einer anderen Phase werden wir also lernen und uns ansehen, wie wir das machen.

Was sind nun die Herausforderungen, vor denen viele Teams heute stehen? Deshalb lade ich Sie ein, im Chat mitzuteilen, welche Herausforderung Ihr Team gerade erlebt und wann ich sage.

Team, es kann Ihr Arbeitsplatzteam sein. Wenn Sie noch keines haben, könnte es eine Gemeinschaft sein, die Sie sind.

Teil von Was ist eine Herausforderung in diesem Bereich, die Sie sehen? Öffne einfach meinen Chat und ich sehe welche.

Kommentare zu Ihren fantastischen Zimmern. Vielen Dank, Greg. Ich würde also gerne kommen, damit auch Sie kommen können..

Auch wenn die Stummschaltung ausgeschaltet ist, möchte jemand die Stummschaltung aufheben und mit mir teilen? Nur ein einziges Team hat angerufen, um Ihre Erfahrungen herauszufordern. Ja, ich denke, einer der kulturellen Veränderungen, die bei uns häufig stattfinden.



Der Moment ist, in dem Menschen entlassen werden und die Erfahrung entsteht, dass Menschen auf der anderen Seite einer Wohlgefühlchemie stehen und auch Gefühle der Überforderung und all die anderen Dinge, die damit einhergehen, entstehen. Ja, vielen Dank für Ihren Anteil, Greg und ich denken.

Sie sind Vertrauen, Sie berühren eine der größten Herausforderungen, vor denen wir in Gemeinschaften stehen.

Auf beiden Seiten der Gleichung, selbst wenn Sie oder jemand, den Sie kennen, gehen darf oder gebeten wird, zu gehen, oder die Leute, die zurückbleiben, weil Sie eine Verbindung abbrechen, gab es eine Beziehung und jetzt wurde sie unterbrochen. Und das hat Auswirkungen auf Emotionen Also lasst uns einfach darauf eingehen.

sofort. Was passiert also, wenn wir diese niederen Emotionen haben? Die Menschen der Menschen beginnen zu fühlen.

Sie sind unverbunden, ziehen sich zurück, konzentrieren sich eng und haben manchmal weniger Zugang zu ihren Ressourcen.

Möglicherweise durchleben sie sogar eine sehr dunkle Phase in ihrem Leben, bevor sie wieder aufgerichtet werden können, um weiterzumachen. Es ist also eine große, große unglückliche Sache, die gerade passiert. Deshalb werde ich fragen.

Danach folgt noch eine weitere Frage. Und vielen Dank für Ihre Antwort, Greg, denn Sie markieren.

Es geht um Veränderung. Wie gehen wir mit Veränderungen um? Und die Frage, die ich jetzt stelle, ist, was das ist.

Was ist die Qualität des Teams, das Sie gerne gründen oder erleben würden? Wie würden Sie sich die Situation, die Sie sich gerade vorgestellt haben, idealerweise wünschen? Was wäre ein besseres Konstrukt? Denken Sie also darüber nach und behalten Sie es im Kopf. Ich würde es gerne entweder im Chat teilen, stumm schalten. Und ich verstehe.

Patrick, du hast die Trägheit und den Mangel an Motivation geteilt. Ja, das ist definitiv eine Herausforderung.

Die Leute fühlen sich moralisch deprimiert. Keine Motivation. Ja, so viel Innovation entsteht im Team.

demotiviert. Ja, es gibt einfach zu viel. Einfach los, los, los, los, los. Irgendwann ist es so.

Ich werde niemals aufhören, weil ich die Vision nicht verstehe. Ich würde mich über deinen Anteil freuen, Chris.

Wie soll denn Ihr Team aussehen? Was möchten Sie in Ihrem Team erleben? Also mache ich weiter, denn jetzt stelle ich Ihnen unser Modell für unvergessliche Lernerfahrungen vor. Tut mir leid, los geht's: Framework für unvergessliche Lernerfahrungen.

ist in dem Buch. Genauer gesagt, Sie können sehen, dass in diesem Diagramm viel enthalten ist, weil es ruhig ist.

kraftvoll Heute werden wir uns nur mit dem mittleren Dreieck befassen, das die vier Universellen darstellt.

Vereinbarungen Und sie sind die Bausteine, das Recht, gesehen zu werden, das Recht, gehört zu werden,.

das Recht, ermächtigt zu werden und das Recht, Teil einer Gruppe zu sein. Also lasst mich einfach etwas

machen.

Im Moment ist es klar. Dieses Recht ist kein Recht im Sinne von „Oh, es ist mein Recht, gesehen zu werden“. Es geht mehr darum.

Wie kommen wir zusammen? Siehst du mich genauso oft, wie ich dich sehe? Es ist eine Zusammenarbeit. Es ist eine.

co richtig. Alle vier bilden also eine solche Beziehung und bauen aufeinander auf.

Wenn Sie sich also nur dieses Diagramm ansehen, werden Sie sehen, dass das Team auf der fünften Ebene sitzt. Wir haben also die.

Das Recht, gesehen zu werden, das Recht, gehört zu werden, das Recht, ermächtigt zu werden, das Recht, Teil einer Gruppe zu sein. Und dann.

Wir sehen das Team hier oben und die Unternehmensagilität, wir sagen, dass dieses Team hier oben jetzt immer bereit ist.

Sie sind reaktionsschnell und auch innovativ. Aber das können sie nur sein, wenn diese.

Es gibt vier Rechte. Wer möchte also etwas mehr über diese universellen Rechte erfahren?.

Ja, ich sehe, ich weiß, dass du das liebst, Eric. Du hilfst mir dabei, es zu erschaffen, also werde ich es mit dir teilen.

Um das Problem hervorzuheben, das wir gerade zuvor hervorgehoben haben, haben Sie in Ihrem Team eine bestimmte Herausforderung geteilt. Sehen Sie sich also an, wo ich in diesem Diagramm auf der rechten Seite hervorgehoben habe.

es Die neurowissenschaftlichen Auswirkungen und Konsequenzen, wenn die vier universellen Vereinbarungen fehlen,.

oder nicht eingehalten oder sogar verletzt. So ist Ihr Team zunehmend besorgt und.

überwältigen Sie das Gefühl, isoliert zu sein? Jemand teilte hier mit, dass diese ständige Veränderung nun erlebe.

Überforderung und Angst. Dies ist das Niveau, das verletzt wird. Aber das Team, das innovativ ist, bleibt wach.

Hier sitzen sie an der Spitze. Es ist bereits die Rede davon, dass alle drei oder alle vier dieser Rechte bestehen.

Verstoß Verspürt Ihr Team zunehmende Frustration? Als würden sie nicht gehört,.

Ich kann keinen Beitrag leisten, der mit der Zeit Ärger hervorrufen kann und weil die Leute es nicht zeigen können.

Wut, sie unterdrücken sie, sie wird passiv-aggressiv. Wer kennt sich hier mit Teams oder Kulturen aus?.

die das erleben? Bedauerlicherweise war ich schon lange damit konfrontiert, und es stürzt die gesamte Organisation. Und das ist sehr bedauerlich, denn es war nur nötig.

Schaffen Sie eine Kultur und schaffen Sie Praktiken, damit die Mitglieder in der Sache der Beiträge Gehör finden.

Und auch wenn sich die Leute zunehmend entmachtet und missachtet fühlen, kann das konkret passieren. Beispielsweise wird von Mitgliedern erwartet, dass sie in einem Team auftauchen, aber sie erhalten nicht die nötige Schulung.

Sie bekommen keine Unterstützung, sie bekommen sozusagen die Aufgabe und dann werden sie weggeschickt, los geht's, machen Sie das. Aber sie haben keine, sie fühlen sich nicht befähigt, was dann dazu führt, dass sie es nicht tun.

Verantwortung übernehmen und sich dann getrennt und isoliert fühlen. Wenn sich Menschen also nicht als Teil fühlen,.

Sie werden sich getrennt fühlen. Wenn wir also die vier universellen Vereinbarungen kennen, können wir sie tatsächlich kennen.

Fangen Sie an, sich damit zu befassen. Und wenn wir uns damit befassen, fangen wir an, Folgendes zu tun. Und das hoffe ich.

Um es für Sie hervorzuheben: Sehen Sie, ob Sie einige Praktiken identifizieren können, während ich dies durcharbeite, welche Praktiken Ihnen dabei helfen können, das Recht umzusetzen, gesehen, gehört, gestärkt zu werden und sich als Teil davon zu fühlen.

Wenn also Menschen das Recht darauf haben, in ihrem Umfeld umgesetzt zu werden, entsteht eine Kultur, in der Menschen anerkannt und geschätzt werden.

Deshalb bin ich gerade neugierig in diesem Raum.

Geben Sie im Chat ein „Ja“ ein, wer von Ihnen ist gerade Teil einer Kultur, in der die Mitglieder des Teams für ihren Beitrag und ihre Arbeit authentisch anerkannt und anerkannt werden? Ja, Greg, wir machen das in dieser Community. Absolut. Deshalb Wir.

Ich liebe diese Community.

Es gibt dort auch eine Frage von Jorge, warum das Wort richtig ist? Ja, das ist eine gute Frage.

und ich werde fragen, weil ich eine andere Stimme in den Räumen haben möchte, weil ich das Gefühl habe, dass ich im Moment nur mein Gespräch führe, meine Stimme. Also werde ich Eric fragen:.

Können Sie uns erklären, warum das Wort richtig ist? Weil es schön ist, wie wir dazu gekommen sind.

Das ist also wichtig, und wenn wir über das Wort sprechen, müssen wir die aktuelle Situation verstehen. Die Situation ist also anders als vor ein paar Jahren, oder? Märkte.

nehmen wirklich Fahrt auf, Unternehmen machen großen Druck, künstliche Intelligenz erzeugt einen sehr schnellen Zyklus, in dem wir einen beginnen und dann beenden und wieder von vorne beginnen, und Unternehmen kommen damit nicht zurecht. Die erste Frage ist also, warum wir das tun und was wir brauchen.

zu tun, damit die Teams weiterhin nachhaltig arbeiten können.

Und tatsächlich haben wir bei Enterprise Agility so etwas wie die Sustainability Zone, eine Art Reifezone.

Wir nennen es nicht Reife, wir nennen es Nachhaltigkeitszonen.

Und wir müssen verstehen, dass die Situation anders ist und eines der Probleme ist.

Was wir mit Agilität zu tun haben, ist, dass, wissen Sie, agile Praktiken, sogar Freunde wie das Scram oder sogar sagen, sie wissen nicht, wie sie mit der Beschleunigung in Märkten und in Teams umgehen sollen. Und.

Das ist eine sehr wichtige Sache und hier muss man zuerst die Wissenschaft verstehen, um zu wissen, was zu tun ist. Und wir versuchen, dies auf eine sehr einfache Art und Weise zusammenzufassen, wo wir denken, dass es so ist.

eine Überraschung Aber jedes dieser Rechte, die Sie auf dem Bildschirm sehen, hat auch Konsequenzen.

Und die Konsequenzen daraus, die in unserem Fall positive Konsequenzen sind, liegen auf der linken Seite.

Andererseits weiß ich nicht einmal, ob ich die Frage jetzt beantwortet habe.

Also danke für deinen Anteil, Eric. Und was ich an deinem Anteil liebe, und ich werde weitermachen.

Wenn ich dazu spreche, George, und ich hoffe, dass dies Sie unterstützen wird, ist es ein Recht in dem Sinne, dass es nicht ein Recht in dem Sinne ist, dass wir Ihr menschliches Bedürfnis sehen, aber es ist kein Bedürfnis als Bedürftigkeit. Wir sehen Ihr Wir sehen dich als einen Menschen. Und wenn ich dich als einen Menschen sehe,.

Ich erkenne dich an. Es ist also das Recht, dich zu sehen. Es ist mehr als das. Ich bin es.

Ich bringe es in meine Kultur. Und wenn ich es in meine Kultur bringe, können wir sprechen.

Jetzt kann ich unseren Teammitgliedern sagen, dass wir keine Kultur haben, in der wir etwas einbeziehen.

einander und feiern einander, weil ich weiß, dass es wichtig ist, ich weiß, dass es eine Veränderung bewirkt.

Um die Bedeutung dieses Konzepts hervorzuheben, haben wir das Wort „richtig“ verwendet, um zu identifizieren, was es ist. Und ich bin gespannt, George, was auf Sie zukommt, wenn Sie den Chat führen, wenn es etwas gibt.

Haben Sie noch weitere Fragen, wenn ich Ihre Frage beantwortet habe?.

Ich füge das nur hinzu, Tanya, aber als Eric zum ersten Mal „richtig“ vorschlug, waren wir auch ein wenig von dem Wort „also“ herausgefordert, aber es ist die tatsächliche Anerkennung des menschlichen Aspekts von.

Wir, nicht nur der Aspekt des menschlichen Handelns. Darum geht es also wirklich. Aber ich kann es verstehen.

Das Wort ist herausfordernd.

Ja Ja Also ich liebe deine Frage, George, weil sie mir sagt, dass du einen Blick darauf wirfst.

Wenn Sie dies tun, erhalten Sie eine Antwort auf das, was Sie lernen, nämlich ein kraftvolles Ja..

Ich liebe deinen Beitrag. Ich dachte, das Wort „richtig“ wurde vielleicht deshalb gewählt, weil wir sozial

sind.

Wesen Ja, wir sind gesünder, wenn unsere Menschlichkeit anerkannt und gesehen, gehört und gestärkt wird. und Teil einer Gruppe zu sein. Ich finde es absolut toll, wie Sie es zusammengefasst haben.

Also Tanya, eine wichtige Sache ist: Es tut mir leid, ich bin in einer Cafeteria und ich war sehr laut. Etwas wichtig muss auf Gegenseitigkeit beruhen, oder? Wie Sie bereits erwähnt haben. Und dann die Gegenseitigkeit.

ist etwas, das aufhört zu existieren, wenn man Angst vor dem hat, was wir als marktbeschleunigten Anstieg des Cortisolspiegels ansehen, wie Tanya bereits erwähnt hat. Und Gegenseitigkeit ist das Erste.

Du hörst auf, Dinge zu tun. Ja, ich liebe das. Danke, Eric. Es geht also nur um Gegenseitigkeit.

Es geht in zwei Richtungen. Im Moment sehe ich euch. Einige von euch sind außerhalb der Kamera, die ich sehe.

Du, ich sage deinen Namen. Und auch wenn ich ihn falsch ausspreche, Karuse, aber ich sehe dich.

Und du lächelst. Kannst du sehen, dass sie lächelt, weil ich eine Verbindung zu ihr herstelle, die ich sehe?.

Sie hat den Wert, den sie hat. Sie fühlt sich anerkannt. Also spreche ich jetzt auch in ihre Menschlichkeit hinein.

Schätzen Sie es. Denken Sie einfach an Ihren Breakout-Raum, in dem Sie sich vorhin aufgehalten haben. Wie konnten Sie das?.

Schätzen Sie ein Gespräch, das im Raum stattfand? Denken Sie nur darüber nach. Das zeigt, wie.

Sie konnten nun die andere Person sowie deren Beitrag und einige Personen sehen.

war in meinem Zimmer und sie waren nicht einmal aus der Kamera zu sehen. Und ich kann das verstehen.

Ich war nicht in der Lage, sie zu sehen, sie anzuerkennen, sie zu schätzen.

als Beispiel Deshalb ist es wichtig. Sobald wir Menschen sehen können, können wir gehen.

zu, na ja, kann ich dich hören? Konnten Sie die anderen Leute in Ihrem Breakout-Raum hören, ihre Geschichte hören, hören, woher sie kommen? Wer hat es geliebt, Geschichten über unvergessliche Lernerlebnisse voneinander zu hören? Ja, es ist inspirierend zu hören, einen kleinen Einblick in das Leben einer anderen Person zu bekommen, und einige der Dinge, die geteilt wurden, waren persönlich und teamorientiert. Wenn sich Menschen in einer Teamkultur gehört fühlen, fühlen sie sich verstanden. Und warum?.

so wichtig? Ich bin neugierig. Warum ist es Ihrer Meinung nach wichtig, wenn Menschen das Gefühl haben, gehört zu werden?.

verstanden? Und ich möchte insbesondere von Ihnen hören, Karissa, wenn Sie von der Innovation des Teams erzählt haben, das so viele Innovationen hervorgebracht hat, dass ich das Gefühl habe, dass er motiviert ist.

Sie werden nicht gehört? Weil es für sie bereits relevant ist. All das, all das.

Rechte wurden verletzt. Denken Sie nur ein wenig nach. Ja? Tanya, ich finde es auch wichtig.

zu verstehen, dass wir es immer dann explizit machen, wenn wir es versuchen. Das gilt auch für Kultur, Kultur.

implizite und explizite Rechte, aber wir versuchen, dies in Zeiten der Beschleunigung der Märkte zu tun.

Wir machen deutlich, was wichtig ist. Ja, und wir platzieren es wirklich dort.

Unterzeichnen Sie die organisatorischen Abläufe und Organisationsregeln sowie die Missionen und Visionen rund um MLE, um sicherzustellen, dass wir bestimmte Grundregeln befolgen, wenn etwas explizit ist. Ja, ich liebe Ihren Anteil, Eric, weil wir wissen, dass dies einen Unterschied macht. Also.

In einer Teamkultur machen wir es deutlich. Wenn wir also das Recht haben, gehört zu werden, dann ist dies der Fall.

Sehr wichtig für die Führung und für Einzelpersonen. Wir hören einander, was ist.

Die Herausforderung? Was ist die Idee? Welchen Beitrag können wir leisten? Denn dies wird dem Team helfen, voranzukommen oder die Situation anzugehen, aber wenn es den Leuten nicht gut geht.

gehört, sie halten Informationen zurück Wer hat das gesehen? Menschen halten Informationen zurück, weil.

Ich habe sowieso das Gefühl, dass ich nicht auf mich hören werde. Es wird nicht aufgegriffen werden. Also wann.

Wir gehen zurück und sagen: „Nein, lass es uns deutlich machen, wir machen, wir bauen eine Praxis auf, die darauf basiert, einander zuzuhören. Wie würde das aussehen?“ Das Recht auf Ermächtigung Das ist sehr viel.

Dabei schauen wir uns an, was ist, welche Fähigkeiten können innerhalb eines Teams entwickelt werden, damit sie sowohl Erfolge als auch Misserfolge erleben können. Denn Misserfolge sind manchmal wichtig.

Es sagt uns, dass wir dies und vielleicht diese Lösung suchen.

Was wir gerade umgesetzt haben, ist nicht der richtige Weg. Also lernen wir aus unseren Erfahrungen.

vorwärts gehen Aber das ist ein Recht darauf, gestärkt zu werden. Es ist ein Recht, es auszuprobieren. Es ist das Recht.

zu erforschen, was es ist. Und wann, wenn wir das tun, bringen wir Autonomie und wie Menschen.

sich mit Ressourcen verbunden fühlen und die Ressourcen können einander sein. Das ist eine mächtige Ressource.

Weisheit haben Ja, Eric, ich sehe, dass du deine Hand gehoben hast.

Nun, das ist sehr viel. In dem Buch sprechen wir auch über die Wissenschaft hinter diesem Modell.

Und ich denke, es ist sehr wichtig, die Wissenschaft zu verstehen. Wir basieren also auch darauf.

Die Wissenschaft der beschleunigten Veränderungen basiert auf drei Dingen: der Neurowissenschaft des Wandels, der Verhaltenswissenschaft und dem, was wir soziale Mobilität nennen, also der Art und Weise, wie wir Menschen neu ausrichten, wenn sich eine Organisation ständig verändert. Stellen Sie sich vor, Ihr

Unternehmen verändert sich ständig, wie Sie Menschen neu ausrichten.

mit diesen neuen Ideen Da haben wir also einen Teil der Theorien, die aus der Sozialwissenschaft stammen.

aus dem Jahr 1900 und ein weiterer Teil der Beschleunigung des Marktes, den wir entworfen haben. Und die Idee ist.

dass Sie in der Lage sind, Menschen neu auszurichten, selbst wenn Ihre Organisation die Ziele einmal pro Woche ändern muss. Und das ist eines der Dinge, die sich abzeichnen werden.

Immer mehr Organisationen verschieben und ändern ständig ihre Strategien und wie wir es schaffen.

Stellen Sie sicher, dass wir diese Situationen mit einem geringeren Maß an Stress für das Wohlbefinden der Belegschaft und für die Strukturen in allem, was um uns herum passiert, bewältigen. Und das ist einer der Gründe dafür.

Herausforderungen, bei denen Emily zu helfen versucht Ja, ich liebe deinen Anteil. Danke, Eric And.

Um auf den Vorteilen dieses Modells aufzubauen, bedeutet dies, dass Sie, wenn Sie dies deutlich machen, den Mitgliedern in der Community und im Team beibringen, welche Praktiken einen Unterschied machen.

Das entlastet die Führung erheblich, denn die Mitglieder der Gemeinschaft wissen zum Beispiel, wann ich eine andere Person sehe und wenn ich gesehen werde, baue ich Vertrauen auf und erschaffe.

Sicherheit für mich und andere. Jetzt spreche ich also von der rechten Seite der Pyramide.

Wenn die Mitglieder wissen, dass sie das können, weil sie jetzt beginnen, die Verbindung zueinander zu pflegen, können sie einander hören, sie entwickeln Fähigkeiten oder sie können sagen: „Hey, ich würde gerne wissen, wie man sie anspricht.“ Eine bestimmte Situation, die sein könnte, wissen Sie, vielleicht gibt es in Teams viele Konflikte. Wie gehen wir damit um?.

ein Team? Wir können uns nun konkret fragen, welche Fähigkeiten wir entwickeln müssen, damit wir das Recht, gesehen und gehört zu werden, spüren und ehren können.

Wenn wir das wissen, können wir dem Team die Gewissheit geben, dass es für sich selbst sorgen kann, und die Führungskräfte wissen: „Hey, ich muss hören, was meine Mitglieder zu sagen haben.“.

Bringen Sie sie dazu, mitzumachen. Ja, Greg, ich sehe, dass Sie Ihre Hand gelöscht haben.

Ja, ich habe sogar in sogenannten agilen Organisationen gesehen, dass es Führungsteams gibt und Führungsteams diese Entscheidungen treffen und sie dann zu Fall bringen. Das heißt.

dass die Person nicht wirklich das Recht hat, ermächtigt zu werden, oder? Weil es auf sie ankommt, anstatt ein Teil davon zu sein. Ja, das liebe ich. Und das ist dieser Teil.

davon. Ich liebe es so sehr. Und wenn sich die Menschen dann auch gestärkt fühlen, dann können sie es, das haben sie auch.

Sie haben eine Zustimmung zu den Fähigkeiten, die sie entwickeln. Sie wissen, dass sie sich weiterentwickeln wollen.

Diese Fähigkeit kommt nicht zustande, oh, Sie müssen diese Ausbildung machen und sich zertifizieren lassen,.

Aber es ist irgendwie so, als würde man das nicht tun, man fühlt sich gezwungen. Dann kommt es von oben.

Aber wenn es von unten nach oben geht, investiere ich in mein eigenes Wachstum. Ich treffe eine Entscheidung, wenn ich es tue.

Das Team ist gestärkt, denn jetzt kommt mein Beitrag von einem Ort meines Menschseins, meines Wesens und nicht von meinem Ego, und ich versuche, ihn zu verteidigen. Und dann.

Aufbau von Gemeinschaften, die Veränderungen beeinflussen und vorantreiben. Schöne Liebe zum Teilen. Also Eric,.

Sie haben im Chat einen Link geteilt, wie Sie zu diesem Modell gelangen.

Ich gehe zu meiner nächsten Folie.

Ich zeige Ihnen auch, dass es einen QR-Code gibt, den Sie scannen können, um von unserer Website zu diesem Modell zu gelangen.

Ja, Greg, ich sehe deine Hand wieder.

Das ist es noch von früher.

Schön, also scannen Sie die QR-Codes,.

Gehen Sie zum Model oder folgen Sie dem Link, den Erica im Chat geteilt hat.

Ich werde dich jetzt einladen.

Wir gehen in einen Breakout-Raum.

Sie können also einen Browser öffnen.

So können Sie sich das Modell auch in Ihrem Breakout-Raum ansehen.

Ich möchte, dass Sie im Breakout-Raum, dem Gespräch, das wir dort führen werden, noch einmal auf die Herausforderung in Ihrem Team schauen, was Ihr Team erlebt, welches Ergebnis möchten Sie für Ihr Team erzielen? Das ist also eine Herausforderung.

Was ist der nächste Schritt? Wo würdest du gerne hingehen? Und wie können Ihnen diese vier universellen Vereinbarungen dann helfen? Und wenn Sie das Gefühl haben, dass ich an dem Recht auf Ermächtigung arbeiten muss, was wie die dritte Ebene die dritte Ebene ist, stelle ich die Frage:.

Wie kümmerst du dich um Level eins und zwei? Weil es keine drei ohne eins und zwei geben kann.

Haben Sie bisher Fragen zu diesem Breakout-Raum?.

Danke, Andre, dass du hier bist.

Ich würde vorschlagen, dass jeder diesen Bildschirm aufnimmt, damit Sie diesen Text mit den Fragen erhalten.

Sie müssen im Breakout-Raum besprechen.



Ja Dankeschön.

Danke.

Wir werden also bald wieder den Breakout-Raum eröffnen, aber denken Sie darüber nach, vor welcher Herausforderung Sie in Ihrem Team stehen.

Wo würdest du gerne hingehen? Vielleicht wünschen Sie sich mehr Engagement in Ihrem Team? Welche dieser universellen Rechte, diese Bausteine, können Ihnen dann dabei helfen, mehr Engagement zu schaffen? Oh.

Willkommen zurück. Willkommen zurück.

Ich sehe ein Lächeln auf den Gesichtern.

Wie waren Ihre Breakout-Räume? Ich wurde mittendrin erwischt.

Ich habe mit jemandem gesprochen, großartig.

Und das war Mike.

Ich wollte die Geschichte bis zum Ende hören, aber leider.

Ja.

Wunderschön, es sind Breakout-Räume.

Das ist ein gutes Zeichen, wenn die Zeit nicht ausreicht.

Es ist ein wertvoller Breakout-Raum, der mir zeigt, dass Sie tolle Gespräche geführt haben.

Bevor wir zum Abschluss kommen, würde ich gerne wissen, welche Erkenntnisse Sie aus Ihrem Breakout-Raum oder dem Gespräch, das wir heute geführt haben, mitnehmen? Was nehmen Sie mit? Eine Sache.

Welchen Wert nehmen Sie mit? Teilen Sie den Chat oder schalten Sie die Stummschaltung aus.

Ich würde gerne Ihre Stimmen hören.

Danke.

Ich möchte durch das Reden gehen und eine Brücke mit Führung und Führung sein.

Patrick, du hast Schluss gemacht.

Ich weiß nicht, ob Ihre Technik einfriert, aber ich kann an Ihrem Beitrag die Energie in Ihrem Gesicht erkennen.

Sie haben aus der Sitzung einen großen Nutzen gezogen.

Ich denke, es war überrascht über den Rahmen dort.

Er friert jetzt.

Ja, es ist eiskalt.

Wunderschön. Vielen Dank für deinen Anteil, Patrick.

Möchte noch jemand etwas teilen? Sie nehmen dem heutigen Tag etwas Wert.

Was nimmst du mit? Oder sogar: Was können Sie mitnehmen und in Ihr Team umsetzen? Ja, Führung muss es dem Team ermöglichen, aufzusteigen.

Das ist eine schöne Aktie.

Das gefällt mir so gut, Joe.

Ich denke, das Größte, was wir daraus mitnehmen können, Tanya, ist das Bewusstsein.

Ich war gerade.

Ja, das Bewusstsein.

Das Bewusstsein für die Blockaden.

Ja.

Und mit diesem Bewusstsein können Sie dann tatsächlich damit beginnen, unvergessliche Lernerfahrungen zu schaffen.

Ja absolut.

Und jetzt wissen Sie, wie man es baut.

Ich hatte heute einen schönen Anteil in meinem Team.

Ist es in Ordnung, wenn ich teile, Claudia? Ja sicher.

Ja, oh, du kannst teilen.

Was werden Sie zu Ihren Meetings mitbringen? Etwas, das mir wirklich gefällt, ist die explizite Aussage.

Wissen Sie, dieser Aufbau, diese psychologische Sicherheit, das Erklären expliziter Dinge.

Ich denke, das ist superstark.

Ja, ich liebe deinen Anteil.

Und vor allem die Zusammenarbeit mit Führungskräften.

Bei der Zusammenarbeit mit Führungskräften ist es wichtig, einige Verhaltensweisen und Einstellungen zu entwickeln, die dabei helfen können, dies zu erreichen.

Ja, das liebe ich.

Ich liebe deinen Anteil.

Danke.

Ja, Gregor.

Ja, ich liebe, was Claudia gesagt hat.

Ich denke, ein weiterer Teil davon ist.

Diese psychologische Eigenverantwortung ist.

Worüber wir an der Enterprise Jailer University sprechen, ist eigentlich psychologische Eigenverantwortung versus psychologische Sicherheit.

Denn was diese unvergessliche Lernerfahrung schafft, ist mehr Eigenverantwortung als nur psychologische Sicherheit.

Das schafft mehr Engagement.

Ja, das liebe ich.

Wenn wir es besitzen, können wir etwas damit machen.

Es wurde nicht nur in unserem Namen erstellt.

Wir wissen, wie man es schafft.

Ich liebe deinen Anteil.

Ich werde weitermachen, weil wir noch drei Minuten haben.

Dann machen wir Schluss.

Bevor wir gehen, denke ich, dass dies eine wichtige Frage ist.

Das habe ich gelesen.

Also mach weiter, Chris.

Und danach machen wir einfach Schluss.

Weil ich denke, dass es eine sehr wichtige Frage ist.

Rechts? Ja, nun ja, ich denke, das ist es.

Ich hoffe, dass du das auch denkst.

Ich weiß, dass viele Menschen manchmal verwirrt sind und nicht wissen, was der Unterschied zwischen gesehen und gehört werden ist.

Und dann, Herr Pointer, bedeutet Gesehenwerden nicht nur Ansehen.

Jemand und das Hören ist nicht gerecht.

Gehört zu werden bedeutet nicht nur, den Reiz aus den Ohren zu bekommen.

Deshalb möchte ich Sie bitten, etwas mehr über den Unterschied zwischen gesehen und gehört zu werden und Sehen und Hören zu erklären.

Ja, das ist eine schöne Frage.

Gesehen werden, ja, ich sehe dich.

Aber ich sehe dich, weil ich nach meinem Rahmen suche oder meine Absicht ist, zum Beispiel zu schauen: Wie kann ich dich anerkennen? Wie kann ich dich als Mensch sehen? Ich sehe nicht nur, dass du ein blaues Top trägst und draußen zu sitzen scheinst.

Nein das ist.

Ich sehe Sie im Kontext Ihres Beitrags, Ihres Herzens, Ihrer Art, wie Sie Ihre Werte leben, wie Sie Ihre Ziele verfolgen,.

wie du dich zeigst.

Ich sehe dich auf diese Weise und dann bestätige ich es, weil ich es sehe.

Ich sehe dich und dann bestätige ich.

Du hast dich heute wirklich zu Wort gemeldet, Charisma.

Ja, wie fühlst du dich im Moment durch diese Aussage? Ich habe dich lächeln sehen.

Es fühlt sich natürlich gut an.

Ja, und jetzt habe ich dich gesehen.

Ich habe dich gesehen, nicht für dich, gerade groß geworden.

Ich sehe, wie du dich vorbeugst.

Du bist neugierig.

Du machst mit.

Du leistest einen Beitrag.

Ich erkenne dich an und ich sehe dich.

Du antwortest wunderbar.

Ja, Gregor.

Ja, ich sehe es so, wenn man gesehen wird, geht es darum, anerkannt zu werden.

Und damit meine ich zum Beispiel, wenn etwas vorgeschrieben ist.

Nehmen wir an, ich weiß, dass Unternehmen dies nicht tun, aber sagen wir, ein Unternehmen stellt Mandate

vor, auf die Sie eingehen müssen.

mehrere Tage pro Woche arbeiten.

Ich weiß, dass Unternehmen das nicht tun, aber wenn sie es täten, würden die Leute nicht gesehen, weil sie keinen Input dazu bekommen.

Aber wenn sie und der gehörte Teil tatsächlich ein Teil davon sind und daran beteiligt sind.

Ja, es ist ein Gespräch und der Beitrag zum Gespräch wird nicht nur gesammelt.

Nein, wir nehmen es zur Kenntnis und beginnen gemeinsam zu betrachten,.

Nun, das sind die Gedanken der Community. Wie können wir das jetzt zusammenbringen und verhandeln?.

Manchmal können diese Gedanken nicht unbedingt Teil davon sein.

Wie können wir es einbringen? Es geht also um Kommunikation.

Ich meine, ich höre nicht nur, dass Sie sich über etwas aufregen.

Ich höre dich dem Ziel entgegen.

Was denken Sie? Was ist Ihr Beitrag? Wie funktioniert das bei Ihnen? Warum funktioniert das bei Ihnen nicht? Auf den Punkt gebracht, Greg, wissen Sie, Unternehmen.

Ich sehe also, dass es eine Möglichkeit gibt, den Discord-Link noch einmal zu teilen?.

Im Chat gibt es also ein paar Fragen an dich, Eric.

Habe ich also Ihre Frage beantwortet?.

Hast du ein paar Einblicke bekommen? Ja, ich denke einfach, dass es ein hilfreiches Gespräch ist.

Wie? Ja, es ist ein sehr hilfreiches Gespräch.

Und genau das ist das Gespräch, das Sie mit Ihrem Team führen sollten.

Fragen Sie sie: Fühlen Sie sich verletzt? Und wie können wir sicherstellen, dass Sie sich verletzt fühlen? Sie werden in die Welt des Goldes eintauchen.

Sie werden dir sofort sagen, ich fühle mich nicht verletzt, bla, bla, bla.

Sie geben Ihnen die Beispiele.

Sie haben das Wissen im Raum.

Fragen Sie also das Team, was das bedeutet? Was bedeutet es für dich? Und ich höre Ihnen nicht nur zu, ich beschäftige mich auch mit Ihnen.

Ich habe mit Neugier zugehört, was Sie sagen.

Ich schätze Ihren Beitrag.

Schön.

Aus Zeitgründen werde ich also weitermachen.

Sie können Ihre Fragen gerne mit uns in der Community teilen.

Deshalb werde ich Ihnen jetzt etwas über unsere Community erzählen.

Sie können Zugang zu Erics Buch erhalten.

Das Buch ist auch auf einer Plattform sowie bei Amazon erhältlich.

Wir haben HANA, wir haben KI.

Deshalb stellen wir in diesen Sitzungen manchmal HANA vor.

Sie weiß alles über Veränderungen und Unternehmensflexibilität und weiß, wie man das Wachstum der Gemeinschaft unterstützt.

Dann haben wir die weltweite Community für Enterprise Agility.

Das Herzstück davon ist, dass wir eine WhatsApp-Gruppe haben.

Und ich weiß, dass Eric den Link dazu im Chat geteilt hat.

Also Eric, wenn du es noch einmal teilen kannst.

Aber in dieser Gruppe können Sie Ihre Fragen einbringen.

Wenn Sie also Fragen zum heutigen Tag oder zu etwas in unserer Welt haben.

von denen Sie mehr möchten, auch für zukünftige Themen, bringen Sie es in das Gespräch ein, damit wir Sie unterstützen können.

Und das Erstaunliche daran ist, dass Sie, wenn Sie online auf Erics Buch zugreifen, ein Zertifikat erhalten, da es am Ende jedes Kapitels kleine Tests gibt, die Ihr Wissen über Unternehmensagilität testen.

Schön.

Unser nächster Vortrag ist also nächstes Wochenende.

Nun, es hängt davon ab, wo auf der Welt Sie sich befinden.

Und es wird in diesem Raum geliefert.

Das Coaching beginnt also mit der Personal-Center-Therapie und der rational-emotive Verhaltenstherapie.

Wir freuen uns also auf unsere Veranstaltung nächste Woche.

Und wenn Sie Teil der Unternehmenswelt werden möchten, gibt es einen QR-Code.

Sie können es auch scannen, um einer WhatsApp-Gruppe beizutreten.

Und ich denke, Eric, du hast das geteilt.

Ja.

Und Sie können Ihren Bildschirm teilen.

Und dann wollte ich mich bei Tanya bedanken, weil sie heute wahrscheinlich nicht geschlafen hat.

Es begann um drei Uhr morgens.

Sie ist in Australien.

Das ist das Schöne an der hochkarätigen Veränderungsberatung, die wir hier in diesem Raum haben.

Wir sind alle bereit, von anderen zu lernen.

Und genau das versuchen wir aufzubauen.

Du hast viel Wissen.

Denken Sie daran, dass Sie jetzt die Unternehmensgemeinschaft haben, die Gemeinschaft, in der alle Frameworks dokumentiert sind.

Nächste Woche kommt Hanna auch auf die Community-Website.

Wir haben Hanna auch an der EAU dot University.

Du kannst Hanna alles fragen, was du willst.

Und sie kann sehr komplexe Szenarien lösen.

Fragen Sie Hanna dort einfach nach allem, was Sie wissen wollten.

Wir versuchen, die Organisationen mit beschleunigten Veränderungen an ein neues Ziel zu führen.

Ich schätze deine Zeit bei uns, Tanya.

Aufwachen, wenn du endlich sehr früh aufgestanden bist und bei uns bist.

Und auch der Rest der Community soll hier sein.

Diese Aufnahme wird in verfügbar sein.

Tanya, vielleicht kannst du deinen Bildschirm teilen.

Wir teilen Ihren Bildschirm, wenn Sie sich also den Bar-Coach schnappen.

Dann wird die Veranstaltung auch bei uns stattfinden.

Und denken Sie daran, sehr, sehr wichtig.

Wir haben viele Dokumentinformationen usw.

Um sicherzustellen, dass wir Sie auf Ihrem Weg des beschleunigten Wandels unterstützen.

Und ich hoffe, Sie haben heute einen schönen Tag.

Wo auch immer Sie sich auf der Welt befinden, wir danken Ihnen für Ihr Kommen.

Diese Aufnahme wird mit einem Voiceover in Portugiesisch, Italienisch, Spanisch, Französisch und Chinesisch verfügbar sein.

Wenn Sie eine andere Sprache wünschen, lassen Sie es uns wissen.

Vielen Dank.

Und ich hoffe, wir sehen uns nächste Woche.

Genießen Sie den Rest der Woche und ruhen Sie sich am Wochenende aus.

Vielen Dank, Tanya, besonders für dich heute.

Danke.

Vielen Dank an alle.

Lehne dich heute rein.

Schön dich zu sehen.

Wir freuen uns darauf, Sie bei der nächsten Veranstaltung zu sehen.

Danke.

Tschüss.

Tschüss.