Siamo alle due dopo l'orario di inizio, quindi inizieremo.

Quello che vorrei fare per prima cosa è che tutti entrino nelle stanze.

Ci piace, nella nostra comunità, assicurarci di collaborare e conoscere tutti, cosa pensano tutti.

L'argomento di oggi, quello di cui vorrei che discuteste nelle stanze dei gruppi di lavoro, ha a che fare, dice, con la discussione di una di queste abitudini di pensiero che ostacola il tuo successo e come hai notato l'impatto di questi pensieri.

Quindi o dare per scontato il peggio, prendere le cose sul personale, dare per scontato ciò che pensano gli altri, credere che devi essere perfetto o è un fallimento totale, e l'ultimo, l'eccessiva generalizzazione, trarre conclusioni generali da un singolo incidente.

Tutti facciamo tutto questo prima o poi.

Quindi scegline uno.

Rimarremo nelle stanze per sottogruppi di lavoro per circa cinque minuti.

E abbiamo le stanze per sottogruppi di lavoro pronte, Eric? Va bene.

Quindi cinque minuti.

Capiscono tutti cosa stiamo facendo? Va bene.

Puoi andare ancora una volta? Sì certo.

Quindi andremo nelle stanze per sottogruppi di lavoro.

Collaboreremo l'uno con l'altro e discuteremo di un'abitudine di pensiero che ostacola il nostro successo e di come abbiamo notato l'impatto di questi pensieri.

Quindi il primo è catastrofico, ovvero presumere il peggio.

Il secondo è la personalizzazione, che significa prendere le cose sul personale.

Il terzo è la lettura del pensiero, presupponendo che tu sappia cosa pensano gli altri.

Il quarto è pensare tutto o niente, credere che o devi essere perfetto o è un fallimento totale e l'ultimo è l'eccessiva generalizzazione, che consiste nel trarre conclusioni generali su un singolo incidente.

Veronica, avevi una domanda.

Spero che tu abbia scoperto che non sei l'unico ad avere cattive abitudini di pensiero a volte, che si intromettono.

Voglio dire, spero, il tuo gruppo era come il mio? Avevamo un ottimo mix di abitudini di pensiero che vorremmo interrompere, ma penso che, sai, abbiamo una grande consapevolezza di noi stessi riguardo, sai, quando vediamo ciò accadere.

Quindi, quando ho detto di sì, quella è stata sicuramente la loro esperienza.

Bene, oggi voglio presentarvi Sylvia De Hohberg.

Lei è molte, molte cose, ma quello che vorrei che tu sapessi su di lei è che ha questa citazione eccellente che ho visto e dice più o meno, non smettere mai di imparare perché la vita non smette mai di insegnare.

E penso che sia semplicemente una citazione molto, molto potente.

L'altra cosa che mi piace davvero di Sylvia è che apprezza davvero la costruzione di relazioni.

C'era una storia divertente che ho sentito su di lei secondo cui è quel tipo di persona che una volta che ha imparato qualcosa, invia link a tutti i suoi amici in modo che anche loro possano imparare.

E penso che siamo molto, molto fortunati ad averla qui oggi.

Quindi non deve inviarti un milione di link.

Lei è qui.

Durante la presentazione di oggi, ha condiviso con me che le piaceva davvero che tu esprimessi i tuoi pensieri nella chat o rimanessi muto e parlassi con lei quando le cose ti si presentano.

Non aspettare fino alla fine.

Va bene.

Questo è un argomento impegnativo.

È molto importante.

Allo stesso tempo, sai, questo è proprio il modo in cui le piace interagire, sai.

Una delle cose che ama assolutamente è la collaborazione.

Le piace sostenere le persone e ama condividere la sua energia.

Va bene.

Quindi questo significa anche, come comunità, condividere la nostra energia, connetterci e sostenerci a vicenda attraverso questa esperienza oggi.

Va bene.

Quindi immagina questo.

Una città bellissima, un punto di riferimento famoso e un turista molto, molto perso.

Beh, quel turista ero io.

Attraversarsi nel cuore di una città straniera, quale è Cracovia in Polonia, completamente sconcertati.

La mia mappa era più simile a un dipinto astratto che a una guida e stavo letteralmente girando in tondo.

Quella che vedi in foto è la pianta.

Vedi qualcosa del genere, il bosco o tutto verde.

Non è un vero e proprio circolo, ma è una specie di centro città nel mezzo.

Ed ero fuori da questo pezzo verde e dovevo andare dall'altra parte, ma dato che era un po' rotondo, mi ero perso.

In quel momento ho capito che avevo bisogno di aiuto.

Così mi sono rivolto a una persona del posto, una simpatica signora che sembrava irradiare un'aria di fiducia.

Così le ho chiesto indicazioni per un luogo specifico, cercando di sembrare calmo, anche se ero davvero stressato, temendo di perdere il tour giornaliero programmato.

Quindi con mia sorpresa, invece di indicazioni semplici, questa signora mi ha offerto un vero e proprio, non ne sono sicuro, ma scopriamolo insieme.

Quindi ho scoperto che in realtà era l'incarnazione dell'umiltà intellettuale.

Così, mentre ci imbarcavamo nella nostra ricerca per trovare il punto d'incontro da cui doveva iniziare il mio tour, ci siamo incontrati.

molti colpi di scena e svolte inaspettate.

Quindi abbiamo chiesto consiglio ad altri locali, abbiamo preso alcune svolte sbagliate e abbiamo riso delle nostre disavventure condivise.

Quindi quella che avrebbe potuto essere un'esperienza frustrante si è rivelata un bellissimo viaggio di esplorazione e io ho raggiunto in tempo il gruppo del tour.

Quindi sia grazie alla sua disponibilità ad ammettere di non avere tutte le risposte.

Ok, oggi siamo qui per saperne di più sull'umiltà intellettuale, che è la salsa segreta che trasforma la leadership.

Quindi, come hai sentito, mi chiamo Sylvia, sono un coach dei punti di forza e della leadership.

Questo è il mio codice QR per andare sul mio profilo LinkedIn se vuoi, se sei curioso di me.

Quindi, ma questo riguarda te.

Quindi mi piace vedere un gruppo così eterogeneo e condividere con tutti noi ciò che vuoi portare oggi, tutte le tue domande.

Quindi, come ha detto Coris, sentitevi liberi di porre le vostre domande durante la sessione.

Ok, so che c'è una ragione importante per te, per cui sei qui ad ascoltarmi e non sai niente di me, giusto? E hai deciso di dedicare quest'ora di venerdì a conoscere l'umiltà intellettuale.

Quindi lo apprezzo e lo rispetto profondamente.

E prima di condividere il motivo per cui sei qui, o lasciami dire che il mio impegno nei tuoi confronti per essere qui oggi è che alla fine di questo seminario, tu arrivi con una conoscenza più integrale e profonda di

cosa sia l'umiltà intellettuale, ti senti più potente, consapevole, più saggio, inclusivo, applichi e incorpori tutti i concetti e i suggerimenti nella tua routine quotidiana e continui a scavare e imparare ulteriormente.

Questo è solo l'inizio.

E spero che anche tu ti diverta.

Quindi questo è ciò che accadrà.

Esamineremo alcuni concetti.

Faremo una dinamica nelle stanze di gruppo e torneremo per discuterne tutti insieme, ma cosa ti darà una guida e ti servirà come strumento utile per percorrere il processo di umiltà intellettuale.

Puoi porre le domande e dovresti aspettarti che questa sessione duri un'ora e 10.

giorni al prossimo.

Quindi ti va bene? Senza ulteriori indugi, iniziamo.

Ecco quindi la definizione che usiamo alla Enterprise Agility University per umiltà intellettuale.

Quindi umiltà intellettuale significa riconoscere e accettare che le nostre capacità di pensiero sono limitate e che non abbiamo paura e celebriamo di avere torto.

Implica essere aperti a prospettive diverse e vedere gli errori come opportunità di crescita, apprendimento e celebrazione.

Perché l'umiltà intellettuale? Quindi pensa all'umiltà intellettuale come alla salsa segreta che migliora il tuo gioco di leadership.

L'umiltà intellettuale si concentra sull'intuizione e sul giudizio.

E non si tratta di auto-ingannarsi eccessivamente o di non riconoscere i propri punti di forza, i propri talenti, i propri risultati..

I leader intellettualmente umili riconoscono invece che nessun individuo ha il monopolio di avere talento in tutto.

Quindi accettano pienamente le loro capacità e lavorano attivamente per ridurre al minimo i propri pregiudizi nel valutare le informazioni o nel prendere decisioni.

I leader che possiedono questa caratteristica ascoltano per capire piuttosto che limitarsi a formulare una risposta.

Quindi mostrano un genuino interesse per le preoccupazioni e i suggerimenti degli altri e apprezzano i loro contributi.

Quindi è così che costruiscono la fiducia.

Promuovono la collaborazione.

Coinvolgono più persone nel processo decisionale e creano un ambiente in cui le persone si sentono a proprio

agio, in cui esprimono le loro opinioni diverse.

Quindi, per esempio, una domanda come questa può aiutarti nei momenti di dubbio.

Uno potrebbe essere quali prove contraddicono le mie opinioni o che tipo di cose imparo dalle prospettive degli altri.

Ricorda, domande sempre aperte.

Invece di ignorare punti di vista opposti, ti impegni con informazioni contrastanti e cerchi di comprendere idee che differiscono dalle tue.

Quindi potresti chiederti, okay, cosa ci guadagno? Ed è qui che inizia il viaggio.

Perché l'umiltà intellettuale incoraggia i leader ad affrontare discussioni e dibattiti con curiosità e rispetto per i punti di vista degli altri, anche quando differiscono.

Abbracciando l'umiltà intellettuale, i leader possono creare un ambiente collaborativo in cui vengono valutate le diverse prospettive.

Quindi, come abbiamo detto, ascoltano attivamente gli altri e considerano le loro idee con una mente aperta, vedi nella diapositiva, e si impegnano in un dialogo costruttivo.

Quindi evitare una discussione non significa nemmeno mostrare grande umiltà intellettuale, perché è così che ci si riesce.

Non è evitando.

Scomparirà, vero? Il problema scomparirà.

L'umiltà intellettuale rafforza anche i talenti e le capacità delle persone e promuove una leadership efficace.

E ambienti in cui viene valorizzato il pensiero non convenzionale.

Come stiamo andando finora? Qualsiasi domanda?.

Qualche commento, qualsiasi cosa o qualche esempio che vuoi condividere con noi? Stiamo bene? Va bene.

Abbiamo una persona, Eric.

Eric ha alzato la mano.

Va bene.

Questo è complicato.

Non dovrei parlare qui, ma mi piace questo.

Amo l'umiltà intellettuale.

Quindi sono qui in una mensa, quindi forse sanno che sta filtrando, spero che tu possa sentirmi.

Una delle cose che hai quando sei esposto a mercati accelerati è che la quantità di informazioni provenienti

dal mercato aumenta, giusto? E poi l'umiltà intellettuale, quella che abbiamo visto è che permette al cervello di valutare più informazioni che arrivano dal mercato.

Insieme a una minore umiltà intellettuale, non valutano tutte le informazioni necessarie e generalmente tendono a prendere decisioni non altrettanto buone dei leader con maggiore umiltà intellettuale.

Questo è il punto.

Grazie, Silvia.

Grazie, Eric.

Abbiamo avuto un'altra persona che ha alzato la mano e un'altra domanda che mi è venuta è stata:.

cosa intendi per dialogo costruttivo? Oh ok.

Grazie per averlo chiesto.

Perché il dialogo o il confronto, il confronto può essere anche costruttivo, no? Perché ogni volta che, diciamo, hai un problema in ufficio e due persone hanno due opinioni diverse e ognuna di loro vuole restare fedele al proprio punto, giusto? Quindi vogliono che il loro punto di vista prevalga sull'altro.

E non si tratta di evitare e probabilmente c'è una sorta di gerarchia anche nell'equazione.

e questo non è esattamente ciò che vorremmo che accadesse, giusto? Quindi, e anche questo non va bene, nemmeno per la persona.

Quindi, portandolo sul tavolo e portando tutte le prospettive e identificando qual è lo scopo, quindi perché siamo qui.

Quindi, qual è l'obiettivo finale che stiamo perseguendo, qual è il risultato che vogliamo vedere realizzato.

E quindi, basandoci su questo, okay, torniamo e vediamo, okay, cosa abbiamo in comune? Quindi, da dove vengono queste due opinioni diverse o cosa è, è così non negoziabile da impedirti di raggiungere l'obiettivo? Probabilmente no, vero? E probabilmente vedremo che, alla fine, avremo più accordi con aspetti o sapori semplicemente diversi da riuscire a metterli tutti insieme.

E alla fine, avremo una soluzione o un risultato migliore e più potente.

Grazie.

Gita, potresti restare muta e fare la tua domanda?.

Sì, in realtà quello che volevo dirti è che ti ringrazio per aver sottolineato che l'umiltà intellettuale non significa evasione.

E soprattutto per noi, penso all'ambiente agile come maestri o allenatori agili.

Quando lavoriamo nelle organizzazioni e vediamo molte resistenze, molte persone si ritirano ed evitano il confronto in modo costruttivo perché non sanno come farlo, è come se ti sentissi come se sei in una situazione di stallo perché comunque nessuno è veramente interessato.

Quindi seguirò semplicemente il flusso con il flusso e farò qualunque cosa ci abbiano chiesto.

Quindi, grazie per averlo evidenziato.

Questo è quello che volevo dire.

Grazie, Gita.

Abbiamo commenti davvero fantastici.

Michelle dice: Sono assolutamente d'accordo sul fatto che sia meglio confrontarsi che lasciare andare qualcosa, soprattutto quando devi chiedere scusa a qualcuno.

E Richard dice che si tratta di concentrarsi sull'obiettivo e non sulla personalità.

Completamente giusto? E possiamo riformulare o riformulare.

Non si tratta di confrontarsi.

Si tratta semplicemente di aprire la mente e consentire l'emergere di più input, nuove prospettive che possono rinvigorire o rendere la decisione o la soluzione più potente.

Quindi, ho appena detto che l'umiltà intellettuale rafforza le capacità e i talenti delle persone.

E lo sai, lo sono, amo i talenti.

Quindi, quanto sei consapevole dei talenti del tuo team e dei colleghi, anche dei tuoi, giusto? Perché inizia da te, da quella consapevolezza di sé.

Quindi, i leader che possiedono questa caratteristica ascoltano per capire piuttosto che per rispondere.

E con ciò, le persone si sentono ferite e a disagio nell'esprimere le proprie opinioni diverse.

Non si sentiranno incolpati o vittime di bullismo, giusto? Quindi, questa è quella che è anche conosciuta come sicurezza psicologica.

E ricorda che non esiste cambiamento o trasformazione che possa avere successo.

Se ha un impatto negativo sulla salute organizzativa in cui si troveranno le persone.

Quindi, ogni volta che prendi una decisione, ogni volta che vuoi apportare un cambiamento o iniziare qualcosa di nuovo, saprai come, se ciò avrà un impatto sulla salute dell'organizzazione e sulle persone che vivranno..

Altrimenti no, questo cambiamento non avrà successo.

Quindi chiediti: cosa posso imparare da altre prospettive? Quindi, praticare l'umiltà intellettuale all'inizio può sembrare stancante a livello mentale, giusto? Ma il nostro cervello lotta costantemente per risparmiare ossigeno mentre prende decisioni.

Sapevi che il cervello utilizza fino al 30% dell'ossigeno presente nel nostro corpo? Sì, il nostro cervello lavora molto duramente quando prendiamo decisioni.

E uscire dalla tua zona di comfort può farti sentire a disagio e aumentare i livelli di cortisolo, che è il neurotrasmettitore ormonale che produce lo stress..

Diminuisce il numero di prospettive che puoi abbracciare.

Quindi, tornando a quel confronto, è per le persone che è il loro cortisolo a parlare, giusto? Quindi stanno perdendo, stanno perdendo prospettiva.

Stanno restringendo il campo delle loro idee, delle loro opinioni.

Quindi, la buona notizia è che per risparmiare ossigeno possiamo applicare le euristiche, che sono le euristiche mentali, in realtà non sono altro che le scorciatoie, scorciatoie mentali che vengono utilizzate per semplificare i problemi ed evitare il sovraccarico cognitivo.

Ricordi solo Eric che parlava di un sacco di informazioni, vero? Siamo bombardati di informazioni.

Quindi, questo è ciò che ci consente di raggiungere rapidamente conclusioni ragionevoli o soluzioni a problemi complessi.

Ad esempio, immagina di provare a decidere cosa è più spaventoso, salire su un aereo o guidare un'auto, giusto? Quindi, il tuo cervello spesso sceglie l'euristica disponibile, che è come prendere la scorciatoia di ciò che è facile da ricordare.

Se di recente hai visto uno spaventoso incidente aereo al telegiornale, potrebbe farti pensare che volare sia estremamente rischioso.

Anche se le statistiche non lo confermano esattamente, giusto? Quindi, è come se le tue emozioni prendessero il comando e dicessi, ehi, quell'incidente aereo che ho visto al telegiornale è fresco nella mia mente.

Quindi, per me, volare è più pericoloso.

Quindi, in altre parole, la scorciatoia mentale può farti sentire più emotivo, giusto? E più emotivo riguardo a certe scelte perché si basa su ciò che è facile da ricordare, su ciò che è disponibile nella tua memoria recente.

Quindi, il tuo cervello va per quello che è proprio lì.

Probabilmente non è nemmeno il modo più accurato per giudicare la situazione.

Quindi, in questo caso, potresti finire per evitare di volare perché solo le notizie ti suscitano emozioni.

Quindi, immagina te stesso, ad esempio, in un negozio di alimentari con l'intenzione di acquistare una marca di dulce de leche.

Non so se tutti conoscono il dulce de leche.

Eric, puoi tradurmi? Non so come farlo.

Beh, è una specie di caramella mou.

È una specie di latte caramellato, sai, come il latte.

È unico.

Marmellata di latte.

Beh, sì, non è così unico.

È una specie di caramella mou.

Quindi è una salsa al caramello, molto dolce e molto gustosa.

Che dovrebbe aumentare l'apporto calorico ogni settimana, ma è super gustoso.

È.

Va bene.

Grazie.

Quindi intendi acquistare una marca di dulce de leche che non hai mai provato prima, giusto? Quindi, e hai affrontato quelle e opzioni e sei di fretta perché devi andare in un luogo o altro.

E il tuo cervello potrebbe attivare l'euristica del riconoscimento, che è come il modo del tuo cervello di dire, oh, seguirò ciò che riconosco.

Quindi prendi il barattolo con l'etichetta familiare o quello che hai visto negli spot pubblicitari, solo perché, okay, ti sembra più sicuro, più veloce, qualunque cosa.

Quindi il tuo cervello sta dicendo: l'ho visto in TV.

Deve essere buono.

Ciò ti fa risparmiare tempo e facilita il tuo processo decisionale perché ti fidi di ciò che è familiare, anche se non è sempre la scelta migliore in assoluto.

Quindi, in questo caso, l'euristica ti aiuta a fare una scelta veloce e allevia lo stress emotivo di stare in piedi sul corridoio, ad esempio, sopraffatto da troppe opzioni.

Quindi è come una soluzione semplice e veloce al tuo dilemma del dulce de leche.

Tuttavia, fare affidamento solo sull'euristica può contribuire al comportamento intellettuale arrogante.

Quindi, è essenziale capirlo e promuovere un livello più elevato di agilità mentale.

Ha senso? Va bene.

Ok, lascia che ti dia altri esempi di umiltà intellettuale.

Un leader che sta affrontando sfide diverse.

Ad esempio, ammettere l'incertezza.

Giusto? Quindi, in questo momento in cui si verificano le perturbazioni del mercato, un leader umile non pretende necessariamente di avere tutte le risposte.

Quindi, come leader, riconosci apertamente l'incertezza e la complessità della situazione.

E rassicurare la tua squadra che stai navigando attraverso queste acque inesplorate e insieme.

Quindi, probabilmente potresti inventarti qualcosa del tipo: non ho tutte le soluzioni, ma lo scopriremo insieme.

Il tuo contributo è prezioso.

Ricordi la storia di quando ho incontrato la signora a Cracovia? Qualcosa di simile.

Quindi, cercando, ad esempio, il contributo di un dipendente a fronte di un basso coinvolgimento del team.

Un leader intellettualmente umile, attivamente sei feedback e suggerimenti dal proprio team.

Quindi, puoi dire, ho notato un calo di coinvolgimento e voglio sentire la tua opinione sul motivo per cui ciò sta accadendo.

Le tue intuizioni ci guideranno verso il miglioramento.

Potrebbe essere uno.

O forse affrontare il burnout, che purtroppo è molto popolare.

Quando il burnout è prevalente e intellettuale, il leader umile riconosce il prezzo che sta richiedendo alla squadra, esprime empatia e volontà di adeguare le aspettative.

Giusto? Quindi, potrebbero dire, vedo quanto duramente hai lavorato e questo sta costando caro.

Quindi, rivalutiamo le tue priorità e troviamo modi per sostenere il benessere reciproco.

O incoraggiare l'innovazione.

Potrebbe essere un altro.

A fronte di una prestazione bassa, un leader umile può incoraggiare l'innovazione e la sperimentazione.

Capire che potrebbero non avere tutte le risposte.

Quindi, potresti dire, non abbiamo paura di provare nuovi approcci.

Sono aperto alle idee e anche se falliscono, impareremo e ci adatteremo insieme.

Quindi, qualcuno dice l'un l'altro, è fantastico quando i leader ti chiedono i tuoi consigli.

Sì.

Sì.

Assolutamente.

Assolutamente.

Fa una tale differenza.

E sono sicuro al 100% che gli input e i contributi della squadra aumenteranno in modo esponenziale.

Sai che, ad esempio, l'impegno e quando un leader si prende cura e dimostra di prendersi cura delle persone, guida e il team si sente più solidale, è più coinvolto e questo aumenta anche la produttività.

Perché una squadra impegnata può fare ciò che sa fare meglio, giusto? Sono felici di contribuire.

Non hanno paura di andare dal loro leader e dire: ehi, sai, ho fatto quell'errore e quello, sai una cosa? Sto lavorando a una soluzione e probabilmente potremo verificarla insieme.

È favoloso.

Quindi questo è il lavoro ideale, giusto? Quindi è importante che le persone si sentano impegnate, coinvolte e il leader si prenda cura di questo.

Quindi, in tutti questi scenari che vedi, l'umiltà intellettuale gioca un ruolo cruciale nella costruzione della fiducia, che è l'elemento fondamentale, giusto? Oppure la pietra che promuove la collaborazione e, in ultima analisi, guida il team attraverso i momenti difficili con empatia e anche con una mentalità aperta e di crescita.

Va bene.

Quindi lascia che ti chieda questo. Hai mai affrontato una situazione come questa?.

Tu e i tuoi colleghi siete a una riunione in cui il vicepresidente sta per condividere notizie importanti su un progetto su cui dovete lavorare tutti.

Il vicepresidente inizia a darti i punti salienti del progetto, ti dà le scadenze e ricorda che questo progetto è importante, quindi le scadenze non sono negoziabili.

Beh, non spiega necessariamente perché, giusto? Inoltre, questo leader ti dice come si aspetta, si aspetta, di essere giustiziato e consegnato in un modo specifico, a modo suo..

Quindi ti suona familiare? Ti suona qualcosa? Sì, ok.

Mi scuso per non riuscire a collegare il link al video che ho, ma Kareez ti invierà il link tramite la chat.

Quindi puoi aprirlo, sono due minuti e 20 secondi.

Ma è una bella storia quella che ascolterai in questo breve video.

Mi piacerebbe sentire i tuoi commenti in seguito.

E mi dispiace, Amani dice che succede sempre con il suo capo.

Sapete, parlano sempre del cosa, del cosa, ma, e si preoccupano anche del come e i leader devono lasciare che il come venga lasciato alle persone, giusto? Perché è lì che porteranno il loro talento, le loro capacità, il loro contributo, le loro prospettive.

Sì.

Quindi qualcuno, ha detto Javier, il modello proposto dall'agilità aziendale cessa di funzionare se l'organizzazione non è riuscita ad adottare questi modelli mentali? Se ho capito bene la domanda,.

almeno non che io sappia.

Quindi voglio dire, funziona perfettamente e ha perfettamente senso per me.

Sapete, ad esempio, nella mia routine quotidiana come coach e alleno i leader delle aziende, vedo la stessa cosa, queste sfide ogni giorno, ogni giorno.

E alla gente piace sapere che esiste un modello, giusto? E anche i leader, perché se pensiamo ai leader, probabilmente grandi contributori individuali del passato che si rivelano leader, sono stati promossi probabilmente perché erano bravi in quello che facevano, ma non necessariamente erano sviluppati o no, non sono stati forniti gli strumenti e lo sviluppo per essere un leader, giusto? E questo è ciò che soffrono questi leader e queste squadre.

E immagino che il modo in cui risponderai è dire che, sai, gran parte di ciò che accade nelle organizzazioni ha a che fare con le relazioni che costruiamo.

E devi iniziare da qualche parte.

Ci saranno sempre persone con cui sarà più difficile lavorare, persone che sono un po' più chiuse di quanto vorresti, persone che saranno un po' meno ricettive.

Ma penso che sia che tu sia un leader o un membro del team, sia davvero importante iniziare a esercitare questa vulnerabilità in modo da poter costruire relazioni che aiuteranno a cambiare la leadership..

Penso che sarà difficile per le persone guardare il video ed essere qui.

Quindi quello che propongo è di andare avanti e poi passare all'argomento successivo.

Va bene, va bene.

Va bene, va bene.

Ok, quindi l'argomento successivo è la riproduzione.

Ok, stiamo attraversando una piccola dinamica sull'umiltà intellettuale.

Quindi questo sarà un gioco di ruolo di 20 minuti e verrai inviato nelle stanze per sottogruppi di lavoro ed esploreremo il concetto di umiltà intellettuale simulando, ti fornirò uno scenario in cui devi identificare e affrontare le sfide che sorgono a causa di una mancanza di umiltà intellettuale.

E anche per discutere strategie per migliorare quell'umiltà intellettuale, ok? Quindi lasciami trovare il, okay.

Oh, aspetta.

Lasciami chiudere la porta.

E 'acceso.

Quindi nel frattempo, gente, voglio che vi facciate sapere, mentre Sylvia lo sta cercando, che è molto importante capire che ogni volta che ci troviamo in questa situazione di minore umiltà intellettuale, è molto difficile per un'azienda percepire i mercati e percepire la compagnia.

E la sensibilità è una delle cose cruciali in un'azienda esposta a continui cambiamenti.

Quindi un'azienda in cui le persone non riescono a percepire se stesse, a percepire gli altri e a percepire i

mercati, fallirebbe con un semplice attacco.

Penso che la percezione sia uno dei pezzi mancanti nell'organizzazione adesso, ma se non sei in grado di percepire i dati degli altri, i dati miei e i dati del mercato, e non c'è un quadro chiaro per farlo, allora sarà molto, molto difficile migliorarlo.

Va bene, per dimostrare quello che fai, perché non riuscirai a riconoscere le altre aziende che avranno successo nelle prossime due settimane e avranno un impatto sul tuo prodotto.

Non sarai in grado di percepire la tua gente che forse è molto ansiosa e non lo sa.

E non sarai in grado di percepire tu stesso cosa sta succedendo dentro di te.

E più il mercato accelera con l'intelligenza artificiale e con altre cose, più situazioni e informazioni si irradieranno dal mercato.

E la quantità di informazioni che le persone possono digerire è limitata, ma se la consideriamo come una capacità collettiva delle persone di percepire qualunque cosa accada all'interno, all'esterno e nel mercato, può avere più senso affinché l'azienda abbia successo, giusto? Ma ciò non può accadere se hai una bassa capacità di intelligenza.

Ma non so se sia chiaro o no.

Probabilmente sei qui con noi, se non lo sai, è un rumore del cazzo, eccetera, e quelli davvero possono capire.

Quindi te lo passo, Sylvia.

Ok, quindi questo sarà, credo, Jorik, lo scenario.

Si tratta di un malinteso culturale.

Quindi, in questo scenario, dovrai esplorare tutte le sfide derivanti da un malinteso culturale e come l'umiltà intellettuale possa mitigarne le conseguenze..

e dove il ruolo, dove i quattro, c'è un team leader straniero che lavora in un'organizzazione culturalmente diversificata.

E prendono decisioni basate sulle proprie norme culturali senza considerare il contributo dei membri del team culturalmente diversi, giusto? Non l'abbiamo mai sentito, non l'abbiamo mai visto.

Sai, non è mai successo a nessuno, vero? No, no, no.

Yeah Yeah.

E poi, se all'interno del gruppo trovi qualcuno che interpreta il ruolo di un membro del team che proviene da un background culturale diverso e si sente inascoltato ed emarginato, giusto? Quindi le domande chiave da discutere qui sono:

in che modo, ad esempio, questi malintesi culturali influiscono sulle prestazioni e sulla coesione del team? Bene, Silvia, questo dice che una cosa molto importante da capire è che più sei stressato, in genere minore è la tua umiltà intellettuale.

E poi si passa all'arroganza intellettuale.

Si sta muovendo lì.

Ecco perché è molto importante nelle aziende.

E se vedete la maggior parte dei framework di agilità aziendale incentrati sul tentativo di ridurre la quantità di stress che le persone sperimentano con tecniche diverse,.

perché più alto è, come diceva Silvia, maggiore è lo stress che hai, meno prospettive valuta prima il tuo cervello, e poi meno umile sei.

E una cosa molto importante è non essere umili con umiltà intellettuale.

Sai, se sei umile, è qualcosa con cui sei nato.

L'umiltà intellettuale è qualcosa che ti appartiene.

Sai, come Silvia, hanno fornito la definizione.

È molto importante capire.

Ed è anche molto importante capire dove ti trovi in termini di umiltà intellettuale.

Va bene, quindi penso che ora il team leader prenda decisioni in base alle sue preoccupazioni senza chiedere importanti team leader.

E quali sono le domande che vogliamo esplorare lì?.

In che modo queste incomprensioni culturali influenzano le prestazioni della squadra? Eccellente.

Allora vuoi che andiamo nelle stanze per sottogruppi di lavoro? SÌ.

Sì, ok, andiamo avanti.

Per quanti minuti saremo lì adesso? Bene, facciamolo.

Bene, sarà breve perché abbiamo solo un piccolo scenario.

Possiamo farlo in 10 minuti.

Ok, fantastico.

Va bene.

Sì, abbiamo tempo per discutere e andare a pescare.

Sì, e lo ripeto anche io, ti manderò anche lo scenario della trasmissione e poi hai anche menzionato se hai un'esperienza come questa, vivo così tante esperienze come questa.

Penso che tutti abbiano vissuto quell'esperienza in cui vedi la persona sbagliata trovarsi nella posizione sbagliata o vivere con livelli sbagliati di intertecnologia, giusto? E poi vediamo se dopo te ne mostriamo un paio.

questo framework di Enterprise GD.

Ok, allora andiamo avanti.

Ora devi indovinare perché si chiama modello pesce.

Non c'è molta scienza nel nome, giusto? Beh, sì, stavo riflettendo, okay, vedo un pesce? Ma va bene.

Ok, quindi il modello del pesce.

Quindi questo modello è stato progettato per guidarti attraverso il viaggio perché è un viaggio di umiltà intellettuale a piccoli passi.

Quindi, ogni volta che vogliamo vincere la battaglia, dobbiamo farlo a piccoli passi, giusto? Quindi qui, a piccoli passi, possiamo sviluppare e affinare gradualmente le nostre capacità.

Cominciando quindi dal rispetto dell'altro, evitando l'arroganza intellettuale.

Abbiamo già parlato di arroganza intellettuale.

Quindi il primo passo è coltivare il rispetto umano fondamentale, giusto? Quindi è la volontà di accettare che gli altri abbiano prospettive valide e preziose, non solo valide ma anche preziose.

Che lo apprezziamo anche quando differiscono dalle nostre prospettive.

Quindi non significa che dobbiamo abbandonare o chiudere i nostri principi o confini, ma evitare l'arroganza intellettuale e la chiusura mentale.

Ricorda l'esempio del VIP, date le istruzioni.

E quello che faceva il padre di Nelson Mandela.

Ricordatevi di sedervi in cerchio e di essere l'ultimo a parlare.

Quindi, con onestà e trasparenza, rifletti su come puoi esprimere rispetto per diversi punti, esperienze di vita attraverso le tue parole, attraverso le tue azioni e le decisioni che prendi ogni giorno.

Quindi metti in discussione i presupposti che sminuiscono gli altri umanizzati o disumanizzati, giusto?.

Quindi Eric stava parlando di percepire te stesso.

Allora, come ti senti a riguardo? Allora cosa ti ostacola? Quindi fai uno sforzo cosciente per ascoltare senza giudicare o respingere immediatamente idee non familiari.

Allora abbiamo qui i fatti.

Quindi, una volta che dobbiamo abbracciare i fatti, quindi una volta migliorato il primo passo del rispetto, dobbiamo passare al secondo.

E qui puoi esercitarti consapevolmente a valutare e analizzare i fatti di un'altra persona o gruppo.

Ricorda anche le domande aperte.

Accogli questi fatti con le orecchie e le braccia aperte, anche se in un certo senso scuotono le tue convinzioni, giusto? E lì per ammettere i tuoi errori.

Anche se ho delle convinzioni molto forti, non significa che per questa situazione devo cambiare le mie convinzioni, ma posso rispettare le tue convinzioni e prenderle come valide, giusto? Probabilmente le nostre convinzioni sono in ordini diversi, ma per questa situazione specifica posso ascoltarne altre.

Quindi pratica l'ascolto empatico.

Quindi ascolta per capire, non solo per rispondere.

Ascolta con intento positivo, giusto? Quindi se qualcuno è un allenatore qui, è quello che dobbiamo fare.

E cerca di farlo davvero, scusa? Una domanda veloce.

Quindi sei stato menzionato usando domande aperte.

Molte volte le persone hanno difficoltà con l'idea che domande potenti siano proprio quali domande?.

Secondo te va bene fare una domanda come o un altro tipo purché non sia un sì o un no, qualcosa che generi un sì?.

Assolutamente.

E grazie per avermelo accennato.

Quindi le domande chiuse sono quelle a cui puoi rispondere con sì o no.

Quindi le domande aperte invitano a un'ulteriore riflessione che ti dà molti input.

E si suggerisce di non chiedersi perché.

Allora perché l'hai fatto? Perché perché potrebbe implicare che stai incolpando il fatto che stai puntando il dito? Quindi si tratta più di e come è come cosa o addirittura usa un intervallo da uno a cinque.

Dimmi qual è la tua forza qui o quale è la tua opinione meno favorevole o più favorevole.

Quindi puoi esercitarti e più ti eserciti vedrai che diventerai un esperto nel fare domande.

E che dire del come e del come mai è stato più riflessivo invitare le altre persone a parlare.

E quali sono i tuoi pensieri nel chiedere alle persone che dico riguardo a parole specifiche che pensi nel nostro gioco di ruolo con cui parli, abbiamo culture diverse che erano nella stanza.

E penso che culture diverse abbiano idee diverse sulle parole che potrebbero essere usate.

Dico, anche se usiamo tutti l'inglese, pensi che sia importante chiedere alle persone cosa significano per loro alcune delle parole che usano? Sì, beh, immagino che i leader debbano usare un linguaggio neutro solo quando conoscono il loro team o questo team culturale diversificato, probabilmente okay, conosceranno cose che sono specificamente correlate a quella cultura e potranno mostrare empatia usando anche quello linguaggio, ma fino a quando ciò non accade, vai avanti, vai per il diritto neutrale e fai domande su ciò che ti fa prendere ciò che è importante per te.

In questa situazione cosa è importante per te cosa ti aspetti da noi E poi si apre.

si apre uno spazio in cui puoi condividere ok, quindi questo è il modo in cui abbiamo fatto probabilmente

non è necessariamente corretto e possiamo imparare un nuovo modo in modo da essere aperti e ma riguarda ciò che ti fa funzionare, quindi perché è quello o la domanda perché può venire dopo alcuni dopo alcuni.

come e quali domande, giusto, non è la prima domanda o non è l'unica domanda.

Quindi qualcuno nella chat ha detto che è importante inserire queste pratiche nel contesto della realtà che le persone vivono nelle loro organizzazioni, ad esempio che tipo di domande sono potenti.

nel promuovere l'umiltà intellettuale in un ambiente tecnico lavorando su una struttura come una mischia con richieste elevate e cambiamenti costanti mi sento felice di rispondere a questa domanda penso che sia intellettuale.

L'umiltà è un essere umano è un superpotere non importa se sei uno sviluppatore se sei un leader se sei il ragazzo che pulisce le finestre e ad essere sincero viaggio continuamente e imparo di più dalle semplici conversazioni con le persone magari con lavori semplici svolti da altre persone che hanno competenze molto elevate perché se dai un'occhiata ad alcune persone sai che molte persone hanno creato strutture e altre cose e sono molto famose e sono geniali nel creare cose ma lo sono non è geniale nello scoprire i bisogni delle altre persone e nel connettersi con gli altri e in un mondo in cui tutto sta cambiando la soluzione al problema che stiamo avendo consiste nel connettersi con gli altri, non disconnettersi e creare la realtà del quadro la soluzione per la situazione che vediamo e questa mia modesta opinione riguarda la scoperta di nuovi modi per costruire capacità collettive per costruire più conoscenza non si tratta di migliorare le strutture non si tratta di migliorare qualunque cosa facciamo si tratta di connettersi in modi diversi per cercare di scoprire un nuovo modo di costruire capacità e modi di pensare giusto, mi piacerebbe perché abbiamo solo cinque minuti, so che è molto interessante ma almeno voglio che tu porti con te una piccola spiegazione che Sylvia farà riguardo alle persone, almeno non mi odierai né ucciderai il ladro perché te lo prometto Sylvia lo spiegherà e poi lo passerò a Sylvia Okay, grazie Eric Okay.

quindi passiamo alle prospettive giuste, quindi considerando le prospettive con una mente aperta e curiosa è molto importante essere curiosi perché è come se quando sei curioso inizi a fare molte domande nel modo giusto ed essere curioso è la chiave per una leadership efficace il leader deve sapere.

ciò che sta accadendo deve sapere come il team sente ciò di cui ha bisogno, quindi il leader è un facilitatore, giusto così e inizia riconoscendo che la tua visione è davvero della realtà di quella realtà è probabilmente limitata e modellata dalle tue singole esperienze proprio lì è un intero mondo intorno a noi e separa consapevolmente anche il tuo ego dalla tua mente e ciò richiede consapevolezza di sé e volontà di mettere da parte il tuo orgoglio personale ed eccoci qui con l'emozione, quindi come possiamo abbracciare le emozioni non solo mostrare rispetto per le loro esperienze e aumenta ma aumenta anche l'empatia e la dimensione dell'opportunità di imparare e crescere bene così ti ricordi che ero mi piace la domanda mi piace la domanda quindi cosa ti fa cosa ti fa battere così forte.

cos'è esattamente ciò che tira fuori il meglio di te? cosa ti serve da me, giusto? Oppure cosa tira fuori il meglio o il peggio da te? Anche questo è importante, quindi aprendo questo campo con questo tipo di domande stai bypassando quella posizione difensiva?.

quell'atteggiamento difensivo protegge correttamente e si connette con i sentimenti con le emozioni con curiosità e un desiderio profondo di capire proprio così e che quell'atteggiamento favorisce la collaborazione e apre la strada per una risoluzione dei problemi più efficiente e rafforza l'influenza della leadership, quindi passiamo a i valori e si tratta di ampliare le prospettive abbracciando la diversità attraverso la riformulazione di ciò che chiamiamo la ristrutturazione, quindi con questo possiamo coltivare la cultura dell'inclusione e creare un ambiente in cui gli innovatori e le idee possono fiorire, ad esempio come molti di voi portiamo gli occhiali ma ciò non significa che i nostri occhiali siano uguali, vero, quindi è simile perché molte volte pensiamo che ciò che vediamo sia visto dagli altri allo stesso modo e questo non è vero, quindi lasciami farti sapere una cosa molto importante perché sai che usiamo la ristrutturazione da molto tempo e la gente non sa

forse cos'è la ristrutturazione la ristrutturazione è collegata a qualcosa chiamato neuroplasticità potete sentirvi tutti bene perché ho questo filtro sì, si chiama neuroplasticità quindi l'esercizio più alto per voi il cervello può fare per rafforzare la neuroplasticità o flessibilità mentale si chiama riformulazione la riformulazione è la possibilità per te come essere umano di sentire per qualche minuto i valori e i valori dell'altra persona quindi per esempio silvia immagina silvia so che silvia ama gli animali, vero ma immagina che Silvia odi i gatti io amo i gatti allora quello che faccio è sentirmi nella posizione di Silvia e poi sento i loro valori e poi sento i loro valori i suoi valori penso che i suoi valori fossero i miei valori giusto questa non è empatia empatia è quando senti i sentimenti dell'altra persona o cerchi di capire i sentimenti dell'altra persona sì, provi a percepirlo che la ristrutturazione è ancora più profonda la ristrutturazione è che anche se non sono d'accordo con te prendo i tuoi valori e mi modello la mia personalità dai tuoi valori per qualche minuto vedo come ci si sente come vedo il mondo come vedo le cose intorno e poi torno ai miei valori ed è molto molto difficile da fare soprattutto se la persona ha valori completamente diversi come te per esempio, sono una persona a cui non interessano le razze, sai il genere, per me tutti sono uguali in questo mondo e tutti devono avere le stesse opportunità, ma poi se devo riformulare la situazione, la penso come una persona razzista persona allora conosci qualcuno a cui non piace nessun tipo di persona è molto difficile per me quindi quello che ti consigliamo quando facciamo la formazione è che tu ne sia sicuro e mi dispiace Silvia ma ho passione per questo e so che molti lo hanno fatto non fare tutta la formazione in AIU e altre cose si tratta di ciò che devi iniziare riformulando più facilmente qualcuno che ha uno o due valori diversi dai tuoi, quindi prendi quei valori e immagina che quelli siano i tuoi valori ora dimentica i tuoi valori immagina che quelli siano i tuoi valori originali e tu scuoti tutta la vita tutte le tue opinioni con quei valori per qualche minuto forse tre o cinque minuti giusto e poi quello che fai è tornare ai tuoi valori ora il problema è quando la persona è opposta a te se tu prova ad abbracciare valori che sono opposti ai tuoi e i tuoi livelli di cortisolo aumentano e poi il tuo cervello dice che Eric non andare in quella direzione non sei un razzista perché devi abbracciare quei valori e quindi è molto difficile per te farlo con il tempo, più fai pratica, puoi farlo, ma per iniziare con cose molto semplici, rendi una persona che ha relativamente.

valori simili ai tuoi e abbraccia quei valori come se fossero i tuoi valori, provalo per qualche minuto, dai tre ai cinque minuti, e poi torna ai tuoi valori, più lo pratichi, più ti sentirai a tuo agio e poi quello che abbiamo visto nel cervello è quello che aumenta l'agilità mentale aumenta ciò che chiamiamo neuro plasticità, giusto, ma devi andare molto lentamente e se vedi nel modello del pesce che sono come dei gradini, inizia con i fatti, posso vedere i tuoi fatti solo allora Sposto la prospettiva poi passo alle emozioni con le emozioni è esattamente quello che fai quando crei empatia e poi vai a riformulare Rimproverando la parte più potente.

affinché un essere umano sia in grado di evolversi e di posizionarsi in qualsiasi prospettiva da qualsiasi luogo, non importa se è contrario alle tue idee, giusto, all'inizio è molto difficile provare ad abbracciare i valori di qualcun altro e penso che noi devo finire in tre minuti. Mi scuso per la lunga spiegazione ma volevo portare qualcosa con questo perché sai, dato che siamo un altro dei formatori, sono con noi da molto tempo e quindi capiamo già ma ne conosco molti di voi non sa cosa stiamo cercando di fare Ristrutturare la capacità.

per farti abbracciare i valori di un'altra persona per qualche minuto finché quei valori non saranno lì dove sei Silvia, mi dispiace per questo Ok no no va bene grazie grazie.

per la spiegazione approfondita Quindi va bene il modello del pesce per l'umiltà intellettuale.

offre un punto di partenza per uno sviluppo continuo, quindi questo non è un processo assoluto o rigido Ricorda che i pesci nuotano e tu puoi adattarti alla corrente e al flusso, quindi sarai.

perfezionandolo con la pratica e le esperienze, quindi questo è un viaggio, non una destinazione, ma richiede comunque.

il tuo sforzo e impegno continui. Impegno a mettere in discussione le tue ipotesi e cercare gli altri.

prospettive che rivalutano le tue convinzioni e conoscenze e sai che è più facile a dirsi che a farsi, ma ok,

questo è un inizio, ma con una riflessione e un perfezionamento regolari e intenzionali forgerai il tuo percorso verso l'umiltà intellettuale. Quindi nessuna relazione da leader o carriera significativa.

nella vita grazie alla porta dalla mentalità chiusa o dalla riluttanza a crescere.

Quindi con questo il tuo invito all'azione ora sei pronto per diventare un leader trasformazionale diventa un leader consapevole di te stesso prendi una prospettiva esterna rifletti e sottolinea pregiudizi e punti ciechi sfida le ipotesi impara dagli errori così ora hai una visione migliore dell'umiltà intellettuale ricorda i leader che hai avuto nella tua carriera che hanno mostrato umiltà intellettuale e anche quelli che non puoi continuare ad essere un modello nel tuo stile e confido che sarai più vicino al leader che vuoi diventare.