SGL Coach

التطوير و المتابعة في جميع أنحاء المنظمة

يساعد SGL Coach بمستوى المنظمة القيادة و الموارد البشرية على فهم جوانب عمل المنظمة التي تحتاج إلى متابعة. ويمنح الموظفين و القادة الدعم لاتخاذ خطوات بشأنها. تجمع التوجيه الشخصي وتطوير الفريق و النظرات العامة المشتركة إلى لغة للتفاعل ونمو المجموعة و القيادة.

اربط التطوير بما تسعى المنظمة إلى تحقيقه

- **نفّذ التغييرات بفهم أفضل لأوضاع الموظفين.** استكشف ما يكتنفه الغموض، وأين تتزايد الضغوط، وما يحتاج إليه الناس من دعم.
- **حدّد أولويات جهودك.** اطّلع على الأرقام المجمّعة للوحدات التي تتوافر فيها مشاركة كافية. استخدمها لتحديد مواضع الحاجة إلى الحوار أو تطوير الكفاءة أو توضيح المسؤوليات.
- **تابع تنفيذ ما تتفق عليه.** اربط ما تستخلصه من فهم بإجراءات محددة وتقييم جديد للوضع.
- **ابن لغة مشتركة في جميع أنحاء المنظمة.** امنح الموارد البشرية أساسًا لأعمال التطوير، بمفاهيم يستطيع الموظفون استخدامها لتوضيح الاحتياجات والتوقعات عبر الفرق والتخصصات والمستويات.

يشمل مستوى المنظمة أيضًا كل ما في مستويَي شخصي والفريق.

يحصل جميع الموظفين على محتوى مستوى الفريق مع خمسة عشر موضوعًا للحوار. يتعلم كل فرد بطريقته، عبر مقاطع الفيديو والصوت أو بالقراءة في الدليل. يضيف مستوى المنظمة هيكلًا يضم وحدات وقادة، وإدارة مركزية، ونظرات عامة على مختلف الفرق. تستند التقارير إلى نتائج الاستكشافات التي يختار الأفراد مشاركتها مع الآخرين.

استبيانات تُتابَع نتائجها

تتيح لك الاستبيانات طرح أسئلة عن تغيير محدد، مثل الاندماج أو إعادة التنظيم أو إدخال الذكاء الاصطناعي. تختار ما يصل إلى ثلاثة مقاييس قصيرة من SGL تتناول مثلًا الفهم أو الضغوط أو التمكّن أو دعم القائد.

يجيب المشاركون في التطبيق. عندما يجيب عدد كافٍ منهم، يطّلع المشاركون والقادة على الأرقام المجمّعة نفسها. يوضّح القائد ما ستفعله المنظمة. ويمكن لجولة جديدة بعد ذلك أن تُظهر كيف تطوّر الوضع. ويستطيع كل فرد، إن شاء، أن يعرض إجابته على JP2 في محادثة خاصة.

القائد إضافةً اختيارية

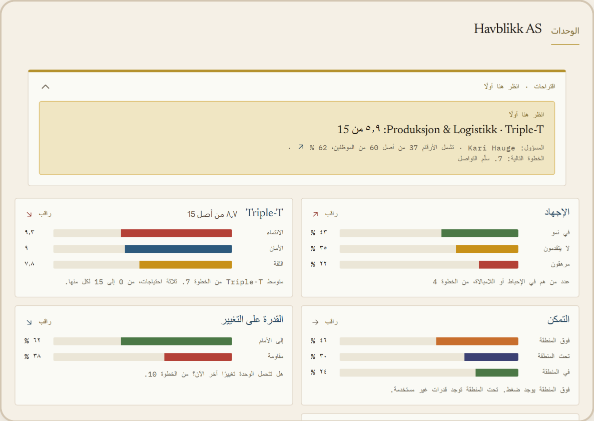
يتيح مقعد القائد للقائد محادثة خاصة به مع JP2 ورحلة القيادة. يساعده المدرب على دراسة الوحدة وتفسير الأرقام المجمّعة المتاحة واختيار خطوة واحدة محددة مع متابعتها. يشمل مستوى المنظمة الاستبيان. وتتيح إضافة القائد أيضًا مساعدة المدرب في العمل على النتائج.

دعم لمهام جديدة

يتوسع المنتج باستمرار ليشمل دعمًا لمهام جديدة. أولها «ابن فريقًا من البداية مع JP2». يحصل القائد على صفحة مخصصة يساعده فيها JP2 على بناء الفريق، بخطوة واحدة في كل مرة. تتطلب المهمة مقعد القائد.

الثقة شرط أساسي

لا تدخل محادثات التوجيه الخاصة في تقارير المنظمة. ولا يرى صاحب العمل إجابات الأفراد عن الاستبيانات. ولا تظهر المجموعات الصغيرة والنتائج التي قد تكشف هوية الأفراد.



الوحدات Havblikk AS

اقتراحات · انظر هنا أولًا

انظر هنا أولًا

Triple-T · Produksjon & Logistikk: ٥,٩ من 15

المسؤول: Kari Hauge · تشمل الأرقام 37 من أصل 60 من الموظفين، 62 % ↗ ·

الخطوة التالية: 7. سلّم التواصل

الإجهاد — راقب ↗

في نمو ٤٣ %

لا يتقدمون ٣٥ %

مرهقون ٢٢ %

عدد من هم في الإحباط أو اللامبالاة، من الخطوة 4

Triple-T ٨,٧ من أصل 15 — راقب ↘

الانتماء ٩,٣

الأمان ٩

الثقة ٧,٨

متوسط Triple-T من الخطوة 7. ثلاثة احتياجات، من 0 إلى 15 لكل منها.

التمكن — راقب →

فوق المنطقة ٤٦ %

تحت المنطقة ٣٠ %

في المنطقة ٢٤ %

فوق المنطقة يوجد ضغط. تحت المنطقة توجد قدرات غير مستخدمة.

القدرة على التغيير — راقب ↘

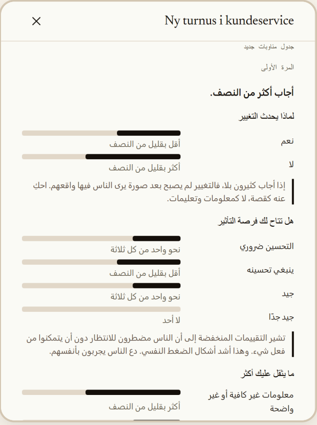
إلى الأمام ٦٢ %

مقاومة ٣٨ %

هل تتحمل الوحدة تغييرًا آخر الآن؟ من الخطوة 10.

الوحدة

اطّلع على الأرقام المجمّعة للوحدات التي لديها عدد كافٍ من الإجابات.



Ny turnus i kundeservice ✕

جدول مناوبات جديد

المرة الأولى

أجاب أكثر من النصف.

لماذا يحدث التغيير

نعم — أقل بقليل من النصف

لا — أكثر بقليل من النصف

> إذا أجاب كثيرون بلا، فالتغيير لم يصبح بعد صورة يرى الناس فيها واقعهم. احكِ عنه كقصة، لا كمعلومات وتعليمات.

هل تتاح لك فرصة التأثير

التحسين ضروري — نحو واحد من كل ثلاثة

ينبغي تحسينه — أقل بقليل من النصف

جيد — نحو واحد من كل ثلاثة

جيد جدًا — لا أحد

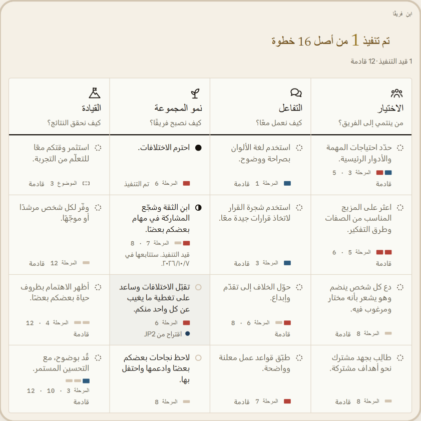
> تشير التقييمات المنخفضة إلى أن الناس مضطرون للانتظار دون أن يتمكنوا من فعل شيء. وهذا أشد أشكال الضغط النفسي. دع الناس يجربون بأنفسهم.

ما يثقل عليك أكثر

معلومات غير كافية أو غير واضحة — أكثر بقليل من النصف

الاستبيان

اقرأ النتائج وتابعها.



ابن فريقًا

تم تنفيذ 1 من أصل 16 خطوة

1 قيد التنفيذ · 12 قادمة

الاختيار من ينتمي إلى الفريق؟	التفاعل كيف نعمل معًا؟	نمو المجموعة كيف نصبح فريقًا؟	القيادة كيف نحقق النتائج؟
حدّد احتياجات المهمة والأدوار الرئيسية. المرحلة 3 · 5 قادمة	استخدم لغة الألوان بصراحة ووضوح. المرحلة 1 قادمة	● احترم الاختلافات. المرحلة 6 تم التنفيذ	استثمر وقتكم معًا للتعلّم من التجربة. الموضوع 3 قادمة
اعثر على المزيج المناسب من الصفات وطرق التفكير. المرحلة 5 · 6 قادمة	استخدم شجرة القرار لاتخاذ قرارات جيدة معًا. المرحلة 3 قادمة	◑ ابن الثقة وشجّع المشاركة في مهام بعضكم بعضًا. المرحلة 7 · 8 قيد التنفيذ. ستتابعها في ٢٠٢٦/١٠/٧.	وفّر لكل شخص مرشدًا أو موجّهًا. المرحلة 12 قادمة
دع كل شخص ينضم وهو يشعر بأنه مختار ومرغوب فيه. المرحلة 8 قادمة	حوّل الخلاف إلى تقدّم وإبداع. المرحلة 6 · 8 قادمة	○ تقبّل الاختلافات وساعد على تغطية ما يغيب عن كل واحد منكم. المرحلة 6 ● اقتراح من JP2	أظهر الاهتمام بظروف حياة بعضكم بعضًا. المرحلة 4 · 12 قادمة
طالب بجهد مشترك نحو أهداف مشتركة. المرحلة 8 قادمة	طبّق قواعد عمل معلنة وواضحة. المرحلة 7 قادمة	○ لاحظ نجاحات بعضكم بعضًا وادعمها واحتفل بها. المرحلة 8	قُد بوضوح، مع التحسين المستمر. المرحلة 3 · 10 · 12 قادمة

ابنِ فريقًا

يساعد JP2 القائد على بناء الفريق، بخطوة واحدة في كل مرة.

المنظمة: ١٧ € لكل مستخدم شهريًا. القائد: ٣٤ € لكل مقعد قائد شهريًا. سعر القائد هو السعر الإجمالي للقائد.

حدّد موعدًا لمراجعة احتياجاتك عبر sglcoach.app.

يعمل على iPhone ▯ Android ▯ Windows 🖥 Mac 💻

امسح الرمز لفتح التطبيق

SGL Coach AS رقم تسجيل الشركة 684 473 938 company@sglcoach.app

sglcoach.com

Facebook YouTube LinkedIn