



ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟΣ • ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2026

SGL Coach

Περιγραφή προϊόντος

SGL Coach AS

Αρ. μητρώου εταιρείας 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

ΕΚΔΟΣΗ 1.0

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2026

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το SGL Coach σε βοηθά να κατανοήσεις τις εμπειρίες σου και να δοκιμάσεις νέους τρόπους δράσης. Μπορείς να χρησιμοποιείς την ίδια ορολογία στις ομάδες και σε ολόκληρο τον οργανισμό. Το προϊόν έχει τρία επίπεδα συνδρομής. Το Προσωπικό υποστηρίζει την προσωπική σου εξέλιξη. Το επίπεδο Ομάδα προσθέτει όλο το εκπαιδευτικό περιεχόμενο και κοινή κατανόηση. Το επίπεδο Οργανισμός δίνει στη διοίκηση συνολική εικόνα και εργαλεία παρακολούθησης σε όλο τον οργανισμό.

Ο coach ονομάζεται JP2 και βασίζεται στο SGL του Jan Petrus Hagberg, μοντέλα για την αλληλεπίδραση, την ομαδική ανάπτυξη και την ηγεσία. Μπορείς να γράφεις ή να χρησιμοποιείς τη φωνή σου. Οι συζητήσεις συνδέονται με βίντεο ασκήσεων, μοντέλα και το εγχειρίδιο. Αναπτύσσεις την κατανόησή σου μέσα από δικά σου παραδείγματα, αναστοχασμό και ενέργειες που δοκιμάζεις στην καθημερινότητά σου.

Επίλεξε με βάση όσα θέλεις να πετύχεις

Το Προσωπικό είναι για εσένα ατομικά. Θέλεις να γνωρίσεις καλύτερα τις αντιδράσεις, τις επιλογές και τις ανάγκες σου. Μπορεί να σε αφορά όταν επιλέγεις σπουδές ή δουλειά, αντιμετωπίζεις νέες προσδοκίες ή θέλεις να βρεις καλύτερη ισορροπία. Το επίπεδο περιλαμβάνει οκτώ θέματα συζήτησης.

Το επίπεδο Ομάδα είναι για εσάς που εργάζεστε μαζί. Θέλετε να κατανοήσετε την αλληλεπίδραση μεταξύ σας, να ξεκαθαρίσετε τους ρόλους και να κάνετε τη συνεργασία πιο εύκολη. Έχετε πρόσβαση και στα δεκαπέντε θέματα και μπορείτε να δουλέψετε με την κατανόηση που επιλέγουν να μοιραστούν τα μέλη. Το επίπεδο Ομάδα ταιριάζει τόσο στον χώρο εργασίας όσο και σε άλλες ομάδες και οργανισμούς.

Το επίπεδο Οργανισμός είναι για οργανισμούς που θέλουν να αναπτύξουν και να παρακολουθούν πολλές μονάδες. Το HR αποκτά μια βάση για το έργο ανάπτυξης, με κοινή γλώσσα που μπορούν να χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι σε ολόκληρο τον οργανισμό. Η διοίκηση λαμβάνει υποστήριξη για να θέτει προτεραιότητες στις προσπάθειες, να εξετάζει αλλαγές και να παρακολουθεί τα μέτρα που λαμβάνει. Οι εργαζόμενοι διατηρούν τον δικό τους coach και τις λειτουργίες ομάδας. Οι θέσεις Επικεφαλής είναι πρόσθετη επιλογή για όσους χρειάζονται δικό τους coaching ηγεσίας.

Από την κατανόηση στη δράση

Ένα άτομο μπορεί να χρησιμοποιήσει τον JP2 για να προετοιμαστεί για μια συζήτηση. Μια ομάδα μπορεί να δοκιμάσει έναν νέο τρόπο λήψης αποφάσεων. Ένας οργανισμός μπορεί να εξετάσει πού μια αλλαγή δημιουργεί αβεβαιότητα και να προσφέρει πιο συγκεκριμένη υποστήριξη. Η αξία βρίσκεται στο πώς αξιοποιείς την κατανόηση που αποκτάς και παρακολουθείς την εφαρμογή της.

Το SGL Coach κάνει αυτόν τον τρόπο εργασίας διαθέσιμο ανάμεσα σε συναντήσεις, μαθήματα και συγκεντρώσεις. Η προσωπική συζήτηση, όσα επιλέγεις να μοιραστείς η ομάδα και τα συγκεντρωτικά στοιχεία του οργανισμού εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς και έχουν ξεχωριστούς κανόνες πρόσβασης.

Αυτή η λευκή βίβλος συγκρίνει τα επίπεδα και περιγράφει το περιεχόμενο, τους τρόπους εργασίας και την κοινοποίηση. Οι έρευνες με ερωτηματολόγια περιλαμβάνονται στο επίπεδο Οργανισμός. Η διαδρομή ηγεσίας είναι πρόσθετη επιλογή με δέκα βήματα ηγεσίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- | | |
|----|---|
| 01 | Οι διαφορές μεταξύ των επιπέδων |
| 02 | Το SGL με τον δικό σου τρόπο |
| 03 | Προσωπικό για τη δική σου εξέλιξη |
| 04 | Ομάδα για συνεργασία και κοινή κατανόηση |
| 05 | Οργανισμός για τη διοίκηση και το HR |
| 06 | Έρευνες με ερωτηματολόγια σε περιόδους αλλαγής |
| 07 | Επικεφαλής ως πρόσθετη επιλογή στο επίπεδο Οργανισμός |
| 08 | Το περιεχόμενο της διαδρομής ηγεσίας |
| 09 | Κοινοποίηση και ιδιωτικότητα |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 01

Οι διαφορές μεταξύ των επιπέδων

Επίλεξε Προσωπικό για την προσωπική σου εξέλιξη, Ομάδα για όλο το περιεχόμενο και τη συνεργασία, και Οργανισμός για συνολική εικόνα και παρακολούθηση στον οργανισμό σου. Η επιλογή Επικεφαλής είναι πρόσθετη, με ξεχωριστή τιμή ανά επικεφαλής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΟΜΑΔΑ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Κύριος σκοπός	Κατανόησε τον εαυτό σου και τις επιλογές σου	Ανάπτυξε την αλληλεπίδραση στην ομάδα σου	Θέσε προτεραιότητες και παρακολούθησε την ανάπτυξη του οργανισμού σου
Ιδιωτική συζήτηση με τον JP2	Ναι	Ναι	Ναι
Θέματα συζήτησης	8	15	15
Προσωπικά βήματα χαρτογράφησης	8	12	12 / 22 με θέση Επικεφαλής
Βίντεο ασκήσεων και εργασίες	Στο πλαίσιο των 8 θεμάτων	Όλο το περιεχόμενο	Όλο το περιεχόμενο
Βίντεο	15 εισαγωγικά βίντεο και 24 βίντεο ασκήσεων	15 εισαγωγικά βίντεο και 44 βίντεο ασκήσεων	15 εισαγωγικά βίντεο και 44 βίντεο ασκήσεων
Το εγχειρίδιο	Επιλεγμένα κεφάλαια	Ολόκληρο το εγχειρίδιο	Ολόκληρο το εγχειρίδιο
Χάρτης ομάδας και κοινή Συνομιλία	Όχι	Ναι	Ναι
Κοινοποίηση αποτελεσμάτων σε ομάδες	Όχι	Με επιλογή του ατόμου	Με επιλογή του ατόμου
Οργανωτική δομή με στοιχεία ανά τμήμα	Όχι	Όχι	Ναι
Έρευνες με ερωτηματολόγια σε περιόδους αλλαγής	Όχι	Όχι	Ναι
Η διαδρομή ηγεσίας και το coaching ηγεσίας	Όχι	Όχι	Με προαιρετική θέση Επικεφαλής

Τιμές

ΣΥΝΔΡΟΜΗ	ΜΗΝΑΣ	ΕΤΟΣ	Η ΤΙΜΗ ΑΦΟΡΑ
Προσωπικό	6,99 €	69,90 €	Ένα άτομο. Τιμή καταναλωτή.
Ομάδα	12 €	120 €	Ανά χρήστη.
Οργανισμός	17 €	170 €	Ανά χρήστη.
Επικεφαλής ως πρόσθετη επιλογή	34 €	340 €	Ανά θέση Επικεφαλής.

Η ετήσια τιμή αντιστοιχεί σε δέκα μηνιαίες πληρωμές. Η τιμή του Επικεφαλής είναι η συνολική τιμή της θέσης Επικεφαλής. Το ίδιο άτομο δεν χρειάζεται επιπλέον κανονική συνδρομή εργαζομένου.

Ο αριθμός των συνδρομών και ο αριθμός των απαντήσεων που χρειάζονται για να εμφανιστούν συγκεντρωτικά στοιχεία είναι δύο διαφορετικά πράγματα. Μπορείς να ξεκινήσεις με έναν χρήστη. Ένα κοινό αποτέλεσμα εμφανίζεται μόνο όταν έχουν συνεισφέρει αρκετά άτομα και το επιτρέπουν οι κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 02

Το SGL με τον δικό σου τρόπο

Οι άνθρωποι μαθαίνουν με διαφορετικούς τρόπους. Κάποιοι θέλουν να βλέπουν και να ακούν. Άλλοι θέλουν να διαβάζουν και να γράφουν. Το SGL Coach προσφέρει πολλούς τρόπους πρόσβασης στο ίδιο περιεχόμενο. Εσύ επιλέγεις αυτόν που σου ταιριάζει. Μπορείς να αλλάξεις όποτε θέλεις.

ΤΙ ΠΡΟΤΙΜΑΣ

ΠΩΣ ΓΝΩΡΙΖΕΙΣ ΤΟ SGL

Να βλέπεις και να ακούς	Κάθε ένα από τα δεκαπέντε θέματα συζήτησης έχει ένα εισαγωγικό βίντεο όπου ο Jan Petrus εξηγεί το θέμα. Τα εισαγωγικά βίντεο βρίσκονται στην εφαρμογή και στο YouTube. Τα βίντεο ασκήσεων στην εφαρμογή σου δίνουν μια εξήγηση και μια εργασία.
Να μιλάς	Μίλα με τον JP2 αντί να γράφεις. Σε μια προφορική συζήτηση, ο JP2 απαντά με φωνή. Μπορείς επίσης να υπαγορεύσεις ένα μήνυμα και να ελέγξεις το κείμενο πριν το στείλεις.
Να διαβάζεις σύντομα κείμενα	Στο SGL Secrets, ο Jan Petrus γράφει σύντομα κείμενα που κεντρίζουν το ενδιαφέρον για όλα τα θέματα. Ο ιστότοπος είναι δωρεάν και στα αγγλικά.
Να διαβάζεις σε βάθος	Το εγχειρίδιο είναι το εξειδικευμένο κείμενο του Jan. Αναλύει διεξοδικά κάθε θέμα, με τα μοντέλα και με έντυπα που μπορείς να συμπληρώσεις.
Να γράφεις	Γράψε στον JP2 στη συζήτηση ή συμπλήρωσε τις ασκήσεις στο έντυπο της σελίδας Ασκήσεις.

Το επίπεδό σου καθορίζει σε τι έχεις πρόσβαση. Το Προσωπικό δίνει πρόσβαση στις ασκήσεις και στα κεφάλαια του εγχειριδίου για τα οκτώ θέματά του. Τα επίπεδα Ομάδα και Οργανισμός δίνουν πρόσβαση και στα δεκαπέντε.

Απάντησε στις ασκήσεις με τον τρόπο που σου ταιριάζει

Κάθε άσκηση έχει μια εργασία. Μπορείς να συμπληρώσεις την απάντησή σου στο έντυπο της σελίδας Ασκήσεις. Μόνο εσύ βλέπεις την απάντησή. Ο JP2 τη λαμβάνει όταν τη στείλεις. Μπορείς επίσης να απαντήσεις στον JP2 απευθείας στη συζήτηση, γραπτά ή προφορικά.

Ο JP2 τα οργανώνει όλα

Μπορείς να αλλάξεις τρόπο από μέρα σε μέρα. Ο JP2 ξέρει ποια βίντεο ασκήσεων έχεις δει και σε ποιες ασκήσεις έχεις στείλει απαντήσεις. Αν ξεκινήσεις τη συζήτηση από ένα κεφάλαιο στο εγχειρίδιο, ο JP2 ξέρει από ποιο θέμα έρχεσαι. Ο JP2 θυμάται επίσης όσα έχετε συζητήσει.

Η χαρτογράφηση γίνεται μέσα στη συζήτηση. Ο JP2 κάνει τη χαρτογράφηση με βάση όσα του λες και του στέλνεις. Ο Χάρτης δείχνει πού βρίσκεσαι σε κάθε θέμα. Έτσι κατανοείς με οργανωμένο τρόπο τον εαυτό σου και τους ανθρώπους γύρω σου, από όποιον δρόμο κι αν ξεκίνησες.

Σε μια ομάδα, κάθε άτομο επιλέγει τον δικό του δρόμο

Στα επίπεδα Ομάδα και Οργανισμός, κάθε άτομο μαθαίνει με τον δικό του τρόπο. Ο ένας βλέπει τα βίντεο και μιλά με τον JP2. Ο άλλος διαβάζει το εγχειρίδιο και γράφει. Και οι δύο αποκτούν την ίδια γλώσσα για την αλληλεπίδραση. Αυτή είναι η γλώσσα που χρησιμοποιεί από κοινού η ομάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 03

Προσωπικό για τη δική σου εξέλιξη

Το Προσωπικό είναι για σένα που θέλεις να καταλάβεις καλύτερα πώς αντιδράς, επικοινωνείς και επιλέγεις. Δεν χρειάζεται να έχεις διατυπώσει ξεκάθαρα ένα πρόβλημα. Μπορείς να ξεκινήσεις με μια κατάσταση που δυσκολεύεσαι να ξεκαθαρίσεις ή με κάτι που θέλεις να πετύχεις.

Για ένα νεαρό άτομο, αυτό μπορεί να σημαίνει να επιλέξει κατεύθυνση, να νιώσει μεγαλύτερη ασφάλεια σε μια νέα ομάδα ή να ξεχωρίσει τις δικές του επιθυμίες από τις προσδοκίες των άλλων. Αργότερα στη ζωή, μπορεί να αφορά νέους ρόλους, σχέσεις ή προτεραιότητες. Ο JP2 σε βοηθά να εξετάσεις τις εμπειρίες σου και να βρεις ενέργειες που θέλεις να δοκιμάσεις.

Τα οκτώ θέματα που περιλαμβάνονται

Οι αριθμοί αντιστοιχούν στα θέματα συζήτησης της εφαρμογής. Ακολουθούν την αρίθμηση στο εγχειρίδιο, γι' αυτό δεν σχηματίζουν συνεχόμενη σειρά στο Προσωπικό.

ΘΕΜΑ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΤΙ ΜΠΟΡΕΙΣ ΝΑ ΕΞΕΡΕΥΝΗΣΕΙΣ
1	Γλώσσα των χρωμάτων και χρωματικό προφίλ	Πώς επικοινωνείς και προσεγγίζεις τους άλλους.
2	Ζώνη ομάδας	Πώς οι προκλήσεις σου αντιστοιχούν στις δεξιότητές σου.
4	Προφίλ αποφάσεων	Πώς καταλήγεις σε επιλογές και αποφάσεις.
5	Επιβάρυνση και ισορροπία στη ζωή	Τι σε επιβαρύνει και πώς θέλεις να αλλάξεις τις προτεραιότητές σου.
6	Ρόλος ομάδας	Πώς συμβάλλεις όταν κάνεις κάτι μαζί με άλλους.
7	Ο κύκλος PPP	Πώς τα χαρακτηριστικά σου συμπληρώνουν εκείνα των άλλων.
12	Αρένες ζωής και κίνητρα	Τι σε κινητοποιεί σε διαφορετικούς τομείς της ζωής.
14	Το μοντέλο προσωπικής ανάπτυξης	Πώς μπορείς να δουλέψεις πάνω στη δική σου εξέλιξη.

Τρεις τρόποι να μάθεις

Η συζήτηση ξεκινά από όσα γράφεις ή λες στον JP2. Μπορείς να εξετάσεις ένα συμβάν, να διορθώσεις όσα έχει καταλάβει ο coach και να επιστρέψεις στην εμπειρία αργότερα.

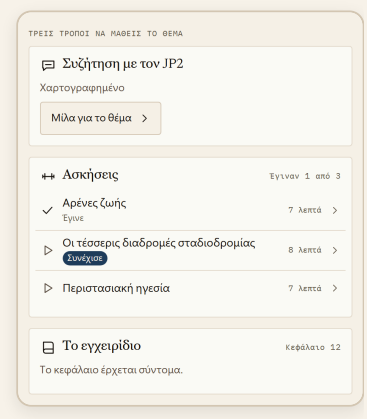
Τα βίντεο ασκήσεων σου δίνουν μια εξήγηση και μια εργασία. Μπορείς να φέρεις την απάντησή σου στη συζήτηση. Το Προσωπικό σου δίνει πρόσβαση στα βίντεο και τις εργασίες των οκτώ θεμάτων.

Το εγχειρίδιο σου επιτρέπει να διαβάζεις, να βλέπεις μοντέλα και να δουλεύεις πάνω στους στοχασμούς σου. Το Προσωπικό σου δίνει πρόσβαση στα κεφάλαια που αντιστοιχούν στα θέματα, στην εισαγωγή στο SGL και στη γλώσσα των χρωμάτων, καθώς και στην επισκόπηση των θεμάτων συζήτησης.

Ο Χάρτης συγκεντρώνει τα θέματα και δείχνει τη δουλειά σου. Στόχος είναι να κατανοήσεις όσα ανακαλύπτεις και να τα αξιοποιήσεις στη δική σου ζωή. Το ότι έχεις δει ένα βίντεο δεν σημαίνει από μόνο του ότι έχεις χαρτογραφήσει ένα θέμα. Η χαρτογράφηση εξελίσσεται μέσα στη συζήτηση και μπορεί να αποτυπώνει περισσότερες αποχρώσεις με τον καιρό.

Όταν θέλεις περισσότερα

Επίλεξε το επίπεδο Ομάδα όταν θέλεις τα υπόλοιπα επτά θέματα συζήτησης ή θέλεις να αξιοποιήσεις όσα ανακαλύπτεις μαζί με άλλους. Κρατάς τη δουλειά που έχεις ήδη κάνει όταν αλλάξεις επίπεδο. Η πρόσβαση που έχεις καθορίζει με ποιο περιεχόμενο μπορείς να συνεχίσεις να δουλεύεις.



ΤΡΕΙΣ ΤΡΟΠΟΙ ΝΑ ΜΑΘΕΙΣ

Η συζήτηση, οι ασκήσεις και το κεφάλαιο στο εγχειρίδιο βρίσκονται συγκεντρωμένα κάτω από κάθε θέμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 04

Ομάδα για συνεργασία και κοινή κατανόηση

Το επίπεδο Ομάδα συνδυάζει την προσωπική εξέλιξη κάθε ατόμου με τη δουλειά πάνω στην αλληλεπίδραση μέσα στην ομάδα. Μπορεί να είστε συνάδελφοι, ομάδα έργου, διοικητικό συμβούλιο ή σύλλογος. Αυτό που έχει σημασία είναι να έχετε κάτι να πετύχετε μαζί.

Όλα όσα περιλαμβάνει το Προσωπικό υπάρχουν και στο επίπεδο Ομάδα. Κάθε μέλος αποκτά όλο το περιεχόμενο του SGL, όλα τα δεκαπέντε θέματα συζήτησης και δώδεκα προσωπικά βήματα χαρτογράφησης. Τα επτά θέματα που προστίθενται στο Προσωπικό σου επιτρέπουν να εμβαθύνεις στην επικοινωνία, στην ανάπτυξη της ομάδας και στο έργο του οργανισμού.

ΘΕΜΑ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
3	Ταυτότητα, αξίες και οργανωσιακή κουλτούρα
8	Η σκάλα επικοινωνίας και το Triple-T
9	Ομαδική ανάπτυξη
10	Μεγάλη ομάδα, διαδικασία και έργο
11	Το μοντέλο πολικότητας και η αλλαγή
13	Όραμα και νοητικές εικόνες
15	Φάσεις ζωής και σοφία

Τα δεκαπέντε θέματα συζήτησης οργανώνουν το εκπαιδευτικό υλικό. Τα δώδεκα προσωπικά βήματα οργανώνουν τη χαρτογράφηση. Ορισμένα θέματα προσφέρουν εμβάθυνση στο αντικείμενο χωρίς ξεχωριστό προσωπικό βήμα χαρτογράφησης. Το επίπεδο Ομάδα δίνει επίσης πρόσβαση σε ολόκληρο το εγχειρίδιο, με εργαλεία παρατήρησης και υλικό για εμβάθυνση.

Ο χάρτης ομάδας κάνει τις διαφορές ορατές

Τα μέλη επιλέγουν ποια αποτελέσματα της χαρτογράφησης θέλουν να μοιραστούν. Ο χάρτης ομάδας σας δίνει έναν χώρο για να τα δείτε μαζί. Μπορείτε να εξετάσετε μορφές επικοινωνίας, ρόλους και τρόπους λήψης αποφάσεων. Μπορείτε επίσης να συζητήσετε τι απαιτούν οι εργασίες από εσάς.

Ο χάρτης μπορεί να σας διευκολύνει να εκφράσετε μια διαφορά με λόγια. Ένα άτομο θέλει να προχωρήσετε, ενώ ένα άλλο θέλει να εξετάσετε περισσότερες εναλλακτικές. Η ομάδα μπορεί να συμφωνήσει τότε υπάρχει περιθώριο για διερεύνηση και τότε πρέπει να πάρει μια απόφαση. Τα προφίλ αποτελούν αφετηρία για τη συζήτηση. Δεν πρέπει να εγκλωβίζουν κανέναν σε έναν ρόλο.



ΧΑΡΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Η ζώνη ομάδας δείχνει πού βρίσκεστε εσύ και η ομάδα. Ο χάρτης δείχνει επίσης πόσα άτομα συμμετέχουν.

Κοινή συζήτηση και παρακολούθηση της συνέχειας

Στη Συνομιλία μπορείτε να συζητάτε για εργασίες και συνεργασία. Ο επικεφαλής της ομάδας μπορεί να ζητήσει από τον JP2 μια ανάλυση SGL ενός νήματος συζήτησης. Η ανάλυση περιγράφει την αλληλεπίδραση χωρίς να κατονομάζει τους συμμετέχοντες. Η επισήμανση μεμονωμένων αναρτήσεων με το MASK, τις περιγραφές επικοινωνίας του SGL, απαιτεί τη συγκατάθεση του συντάκτη.

Επιλέξτε μία αλλαγή που θέλετε να δοκιμάσετε σε μια συνάντηση ή στην κατανομή των εργασιών. Συμφωνήστε πότε θα συζητήσετε τις εμπειρίες σας. Κάθε άτομο μπορεί παράλληλα να χρησιμοποιεί την ιδιωτική του συζήτηση με τον JP2 για να προετοιμαστεί ή να αναστοχαστεί μετά.

JP2 · ΤΟ ΝΗΜΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ SGL

Τα χρώματα στη συζήτηση

Μπλε 50 % · Κόκκινο 50 %

The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them.

Μοντέλα SGL στη συζήτηση

Η σκάλα επικοινωνίας

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Το νήμα βρίσκεται εδώ: Αναπτυσσόμενη

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together.

Μία κίνηση

Have one person summarise the suggestions in the thread before Friday.

Βασίζεται σε 2 αναρτήσεις, Ο JP2 δεν αναφέρει κανέναν ονομαστικά. Όλοι στο νήμα βλέπουν την ανάλυση.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΝΟΣ ΝΗΜΑΤΟΣ

Ο JP2 περιγράφει τα χρώματα και τα μοντέλα στη συζήτηση. Δεν κατονομάζει κανέναν.

Τι μοιράζεται το επίπεδο Ομάδα

ΟΣΑ ΜΟΙΡΑΖΕΣΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ

Η ομάδα σε βλέπει σαν μια κουκκίδα χωρίς όνομα. Οι κουκκίδες εμφανίζονται μόνο όταν τουλάχιστον 3 άτομα έχουν μοιραστεί τα στοιχεία τους.

Μοιράσου τον χάρτη μου

Πώς επικοινωνείς, παίρνεις αποφάσεις και δουλεύεις σε ομάδα.

Μοιράσου πώς νιώθω

Η ισορροπία, η ενέργεια και η φάση ζωής σου τώρα.

Μοιράσου πώς βλέπω την ομάδα

Πώς βιώνεις τη συνεργασία στην ομάδα.

Μοιράσου με τους ηγέτες πάνω από την ομάδα

Οι επικεφαλής της μονάδας Produkt & Teknologi βλέπουν αριθμούς για όλη τη μονάδα, ποτέ για σένα. Περιλαμβάνεται μόνο ό,τι μοιράζεσαι με την ομάδα.

Τι βλέπουν από σένα

Ο χάρτης μας

ΤΙ ΜΟΙΡΑΖΕΣΑΙ

Κάθε άτομο ενεργοποιεί ή απενεργοποιεί την κοινοποίηση για κάθε τομέα.

Η κοινοποίηση είναι απενεργοποιημένη από την αρχή. Κάθε άτομο επιλέγει για κάθε βήμα τι μπορούν να δουν ο επικεφαλής της ομάδας και τα άλλα μέλη. Η επιλογή μπορεί να περιλαμβάνει αποτελέσματα με το όνομά του. Τα συγκεντρωτικά στοιχεία απαιτούν επαρκή συμμετοχή. Η ιδιωτική συζήτηση coaching δεν περιλαμβάνεται ποτέ στην κοινοποίηση.

Το επίπεδο Οργανισμός είναι το επόμενο επίπεδο όταν χρειάζεστε μια δομή με πολλές μονάδες, αναφορές προς τα ανώτερα επίπεδα και έρευνες με ερωτηματολόγια.

Οργανισμός για τη διοίκηση και το HR

Το επίπεδο Οργανισμός βοηθά την επιχείρηση να συνδέσει τις δράσεις ανάπτυξης με όσα χρειάζεται να πετύχει. Η διοίκηση λαμβάνει υποστήριξη για να θέτει προτεραιότητες και να παρακολουθεί την πορεία τους. Οι εργαζόμενοι έχουν προσωπικό coaching και λειτουργίες ομάδας που τους επιτρέπουν να δουλεύουν πάνω στην ανάπτυξη τους στην καθημερινότητα. Το επίπεδο Οργανισμός περιλαμβάνει επίσης όλα όσα προσφέρουν τα επίπεδα Προσωπικό και Ομάδα.

Μια κοινή γλώσσα σε όλο τον οργανισμό

Για το HR, το SGL προσφέρει μια βάση για τις δράσεις ανάπτυξης με μια γλώσσα που οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιούν σε διαφορετικές ομάδες, ειδικότητες και επίπεδα. Οι κοινές έννοιες για την επικοινωνία, τους ρόλους, τις αποφάσεις, την ασφάλεια και την εμπιστοσύνη διευκολύνουν την περιγραφή αναγκών και την αποσαφήνιση προσδοκιών. Η γλώσσα συνοδεύει τους εργαζομένους από τον προσωπικό αναστοχασμό μέχρι τη συνεργασία με συναδέλφους σε άλλα μέρη της επιχείρησης. Το HR μπορεί να τη χρησιμοποιεί στην εκπαίδευση, στην ανάπτυξη ηγεσίας και στην παρακολούθηση αλλαγών.

Τρεις ανάγκες στην επιχείρηση

Υλοποίηση αλλαγών. Μια απόφαση μπορεί να είναι σαφής για τη διοίκηση και ασαφής για όσους θα την υλοποιήσουν. Το επίπεδο Οργανισμός σου επιτρέπει να διερευνήσεις πώς βιώνουν οι άνθρωποι την κατάσταση και πού χρειάζονται υποστήριξη. Οι έρευνες με ερωτηματολόγια δίνουν μια άμεση εικόνα για μια συγκεκριμένη αλλαγή.

Προτεραιότητες στις δράσεις ανάπτυξης. Τα συγκεντρωτικά στοιχεία μπορούν να δείξουν πού χρειάζεται να διερευνήσεις πιο προσεκτικά την επιβάρυνση, την επάρκεια ή τη συνεργασία. Έτσι επιλέγεις πιο εύκολα πού θα αφιερώσεις χρόνο. Δεν χρειάζεται να αντιμετωπίζεις όλες τις μονάδες σαν να έχουν τις ίδιες ανάγκες.

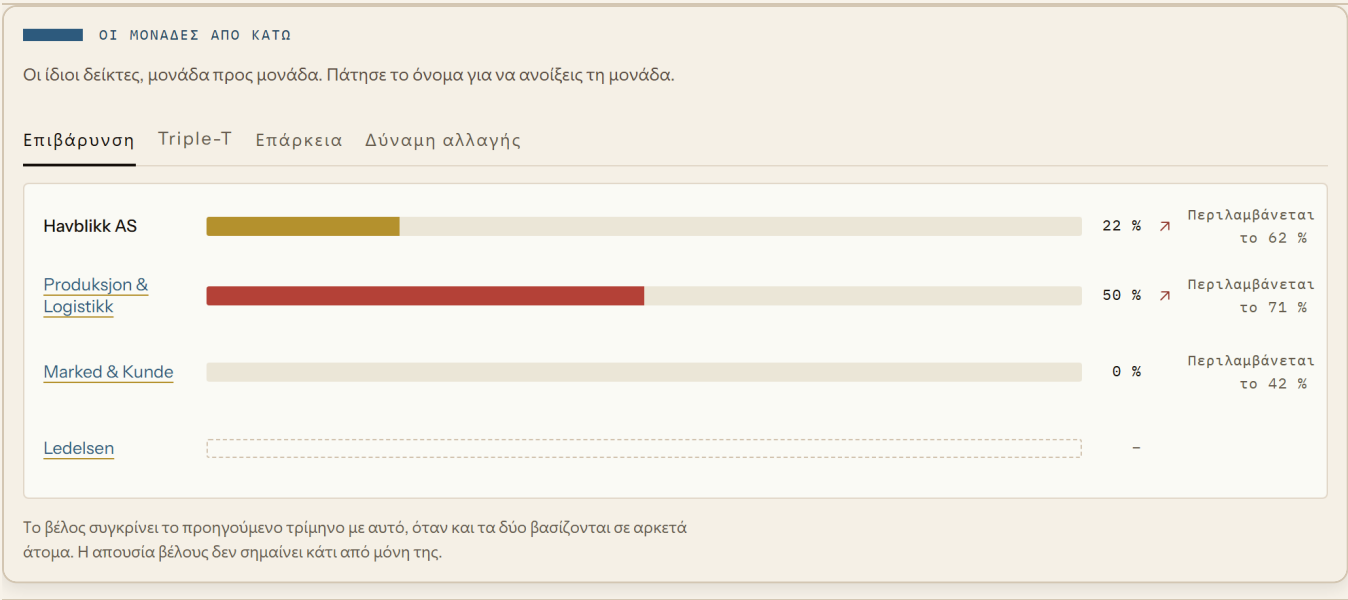
Παρακολούθηση ευθυνών. Συμφώνησε τι θα κάνει ο επικεφαλής και τότε θα αξιολογηθούν οι εμπειρίες. Με θέσεις Επικεφαλής, οι επικεφαλής λαμβάνουν υποστήριξη coaching για αυτή τη δουλειά και ο οργανισμός μπορεί να παρακολουθεί τις καταγεγραμμένες ενέργειες και τη συνέχειά τους.

Τι δείχνει η επισκόπηση του οργανισμού

Η επισκόπηση βασίζεται σε αποτελέσματα χαρτογράφησης που οι εργαζόμενοι έχουν επιλέξει να κοινοποιήσουν περαιτέρω. Οι επικεφαλής και τα άτομα με καθορισμένα δικαιώματα ανάγνωσης βλέπουν συγκεντρωτικά στοιχεία για τις μονάδες στις οποίες έχουν πρόσβαση.

ΤΟΜΕΑΣ	ΤΙ ΜΠΟΡΕΙΣ ΝΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΕΙΣ
Επιβάρυνση	Αν οι εργαζόμενοι περιγράφουν πίεση που χρειάζεται να παρακολουθήσεις.
Ασφάλεια, αίσθηση του ανήκιν και εμπιστοσύνη	Ποιες προϋποθέσεις υπάρχουν για τη συνεργασία στη μονάδα.
Επάρκεια	Πώς αντιστοιχούν οι προκλήσεις στις δεξιότητες.
Αλλαγή	Πώς περιγράφουν την κατάστασή τους όσοι κοινοποιούν στοιχεία όταν αντιμετωπίζουν μια αλλαγή.
Ποικιλία μέσα στην ομάδα	Ποιες μορφές επικοινωνίας, ποιοι τρόποι λήψης αποφάσεων και ποιοι ρόλοι εκπροσωπούνται.

Τα στοιχεία περιγράφουν όσους συνέβαλαν. Ο αριθμός των συμμετεχόντων και η παλαιότητα των πληροφοριών έχουν σημασία για την ερμηνεία. Όταν οι απαντήσεις είναι λίγες ή δεν υπάρχουν, δεν μπορείς να συμπεράνεις ότι όλα λειτουργούν καλά. Επίσης, ένα συγκεντρωτικό στοιχείο δεν εξηγεί από μόνο του την αιτία μιας δυσκολίας.



ΟΙ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΜΟΝΑΔΕΣ

Οι ίδιοι δείκτες για κάθε μονάδα. Εδώ, η επιβάρυνση είναι υψηλότερη στη μονάδα Produksjon & Logistikk.

Κεντρική διαχείριση

Ο οργανισμός μπορεί να δημιουργεί μονάδες, να εντάσσει ομάδες, να συνδέει τους επικεφαλής με τη σωστή μονάδα και να προσκαλεί χρήστες. Η πρόσβαση στις αναφορές εξαρτάται από την ευθύνη και τα δικαιώματα ανάγνωσης που έχουν εκχωρηθεί. Ένας διαχειριστής μπορεί να διαχειρίζεται τη δομή και τους χρήστες χωρίς αυτό να του δίνει πρόσβαση στο περιεχόμενο.

Η ανάπτυξη των ομάδων υποστηρίζει τους στόχους της επιχείρησης. Άνθρωποι που γνωρίζουν την επιχείρηση αποφασίζουν πώς θα την οργανώσουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 06

Έρευνες με ερωτηματολόγια σε περιόδους αλλαγής

Οι έρευνες με ερωτηματολόγια περιλαμβάνονται στο επίπεδο Οργανισμός. Σου επιτρέπουν να ρωτήσεις για μια συγκεκριμένη αλλαγή και να δώσεις συνέχεια σε όσα αναφέρουν οι εργαζόμενοι. Σχετικές περιπτώσεις μπορεί να είναι μια συγχώνευση, μια αναδιοργάνωση, ένας νέος επικεφαλής και η εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία, μεταξύ άλλων.

Μια σύντομη έρευνα με σχετικές ερωτήσεις

Ο επικεφαλής περιγράφει την αλλαγή και επιλέγει έως τρεις κλίμακες από ένα σταθερό σύνολο του SGL. Το σύνολο καλύπτει δεκατρείς τομείς. Περιλαμβάνει την κατανόηση, την αντίδραση, την επιβάρυνση, την παρακίνηση, την επάρκεια, την υποστήριξη από τον επικεφαλής, τη συμμετοχή, την επικοινωνία, την ασφάλεια, τις αξίες και τον τρόπο με τον οποίο η ομάδα αντιμετωπίζει την κατάσταση.

Κατά την εισαγωγή της τεχνητής νοημοσύνης, μπορείς να διερευνήσεις αν οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με τα νέα καθήκοντα, ποια υποστήριξη χρειάζονται και τι τους ανησυχεί. Σε μια συγχώνευση, οι αντιδράσεις και η αίσθηση του ανήκειν μπορεί να έχουν ιδιαίτερη σημασία. Οι κλίμακες του SGL αφήνουν χώρο για περισσότερες πλευρές μιας αντίδρασης.

ΚΑΝΕ ΜΙΑ ΕΡΩΤΗΣΗ

Ο επικεφαλής επιλέγει ποιο είδος αλλαγής αφορά η ερώτηση.

Πώς δίνεις συνέχεια

ΤΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ

Οι συμμετέχοντες βλέπουν τα ίδια στοιχεία με τους επικεφαλής. Εδώ απάντησαν περισσότεροι από τους μισούς.

- 1 Ο επικεφαλής ρωτά.** Ένας επικεφαλής μπορεί να απευθύνει ερωτήσεις στις δικές του μονάδες. Ένας διαχειριστής μπορεί να ξεκινήσει μια έρευνα για ολόκληρο τον οργανισμό. Κάθε άτομο μπορεί να έχει το πολύ μία ανοιχτή έρευνα του οργανισμού κάθε φορά.
- 2 Ο εργαζόμενος επιλέγει να απαντήσει.** Απαντά στην εφαρμογή με προκαθορισμένες επιλογές απάντησης. Δεν υπάρχει ελεύθερο κείμενο. Μπορεί να αλλάξει την απάντησή του μέχρι τη λήξη της προθεσμίας. Η εφαρμογή επισημαίνει την ερώτηση και ο JP2 μπορεί να την αναφέρει μία φορά.
- 3 Η ομάδα λαμβάνει το αποτέλεσμα.** Όταν η έρευνα κλείσει και έχουν απαντήσει αρκετά άτομα, όλοι όσοι προσκλήθηκαν να απαντήσουν βλέπουν τα ίδια συγκεντρωτικά στοιχεία με τους επικεφαλής. Το αποτέλεσμα δείχνει την κατανομή των απαντήσεων. Ο εργοδότης δεν λαμβάνει καμία επισκόπηση του ποιος απάντησε και ποιος δεν απάντησε.
- 4 Ο επικεφαλής απαντά.** Ο επικεφαλής γράφει τι κρατά ο οργανισμός από τα αποτελέσματα και τι θα κάνει. Με μια θέση Επικεφαλής, ο JP2 μπορεί να βοηθήσει τον επικεφαλής να κατανοήσει το αποτέλεσμα, να επιλέξει μέτρα και να προετοιμάσει την απάντησή του.
- 5 Αξιολογείς την εξέλιξη.** Η προεπιλογή είναι ένας νέος γύρος μετά την απάντηση του επικεφαλής, συνήθως έπειτα από δύο εβδομάδες. Ο επικεφαλής μπορεί να επιλέξει διάστημα από μία έως έξι εβδομάδες ή να μη γίνει νέος γύρος. Τα αποτελέσματα των δύο γύρων εμφανίζονται μαζί όταν το επιτρέπει η προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Η ιδιωτική συζήτηση είναι επιλογή του ίδιου του ατόμου

Ο εργαζόμενος μπορεί να ανοίξει μια συζήτηση με τον JP2 από την απάντησή του. Τότε φέρνει ο ίδιος την απάντηση στη συζήτηση και μπορεί να διερευνήσει τι σημαίνει η αλλαγή. Η συζήτηση δεν γίνεται μέρος της αναφοράς του εργοδότη. Ο οργανισμός δεν λαμβάνει θέματα ή περιλήψεις από ιδιωτικές συζητήσεις coaching.

Τα αποτελέσματα απαιτούν τουλάχιστον πέντε απαντήσεις. Αν ο οργανισμός έχει υψηλότερο όριο, αυτό ισχύει και εδώ. Η εφαρμογή κρύβει μικρές ομάδες και συνδυασμούς που θα μπορούσαν να αποκαλύψουν την ταυτότητα μεμονωμένων ατόμων. Το SGL Coach αποθηκεύει την απάντηση κάθε ατόμου ώστε να μπορεί να βλέπει, να αλλάζει και να διαγράφει τα δικά του στοιχεία. Ο εργοδότης βλέπει μόνο συγκεντρωτικά στοιχεία.

Μπορείς επίσης να χρησιμοποιήσεις έναν ξεχωριστό γύρο Triple-T για την οργανωτική μονάδα. Εστιάζει στην ασφάλεια, στην αίσθηση του ανήκειν και στην εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 07

Επικεφαλής ως πρόσθετη επιλογή στο επίπεδο Οργανισμός

Μια θέση Επικεφαλής σου δίνει μια ξεχωριστή συζήτηση ηγεσίας με τον JP2 και πρόσβαση στη διαδρομή ηγεσίας. Ταιριάζει σε επικεφαλής που θέλουν να δουλεύουν συστηματικά με τη δική τους μονάδα, από την κατανόηση της κατάστασης μέχρι τη δράση και την παρακολούθηση.

Ο ρόλος επικεφαλής και η θέση Επικεφαλής εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς. Ο ρόλος καθορίζει για ποιες μονάδες έχει ευθύνη το άτομο και σε ποιες έχει πρόσβαση. Η θέση Επικεφαλής παρέχει την υποστήριξη coaching. Στο επίπεδο Οργανισμός μπορείς να χρησιμοποιείς την έρευνα χωρίς να αγοράσουν όλοι οι επικεφαλής την πρόσθετη επιλογή Επικεφαλής. Η πρόσθετη επιλογή προσφέρει τη βοήθεια του JP2 για την επεξεργασία του αποτελέσματος και τον σχεδιασμό της απάντησης προς την ομάδα.

Ξεκίνα από τη δική σου κατανόηση

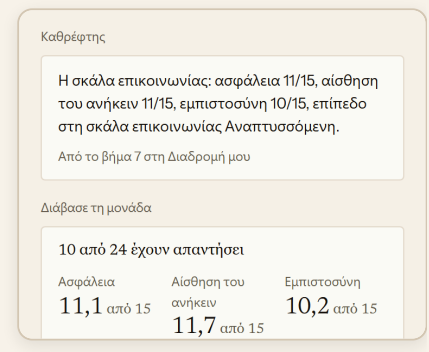
Η διαδρομή ηγεσίας βασίζεται στην προσωπική δουλειά του επικεφαλής με το SGL. Ένα βήμα ηγεσίας ανοίγει όταν ο επικεφαλής έχει ολοκληρώσει τη χαρτογράφηση στα σχετικά προσωπικά βήματα. Ο επικεφαλής διερευνά πώς οι δικές του προτιμήσεις, αντιδράσεις και εμπειρίες μπορούν να επηρεάσουν την εκτίμησή του για τη μονάδα.

Για παράδειγμα, μπορεί να είναι χρήσιμο να κατανοήσεις το δικό σου προφίλ αποφάσεων πριν εξετάσεις την ανάθεση αρμοδιοτήτων. Ένας επικεφαλής που βλέπει γρήγορα μια λύση μπορεί να χρειάζεται να διερευνήσει αν οι άλλοι είχαν αρκετό χρόνο και πληροφορίες για να αναλάβουν ευθύνη.

Διερεύνησε τη μονάδα

Ο JP2 χρησιμοποιεί συγκεντρωτικά στοιχεία στα οποία έχει πρόσβαση ο επικεφαλής, μαζί με όσα αναφέρει ο ίδιος ο επικεφαλής. Ο JP2 κρατά τις πηγές χωριστά. Η εκτίμηση του επικεφαλής παραμένει εκτίμηση, ακόμη και όταν δεν υπάρχουν αρκετές κοινές απαντήσεις.

Ο coach βοηθά τον επικεφαλής να ξεχωρίζει την παρατήρηση από μια πιθανή εξήγηση και από κάτι που μπορεί να κάνει. Η αλλαγή σε έναν αριθμό θέτει ένα ερώτημα προς διερεύνηση. Δεν αποδεικνύει τι πιστεύει ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος ή γιατί άλλαξε η κατάσταση.



ΔΥΟ ΠΗΓΕΣ

Η χαρτογράφηση του ίδιου του επικεφαλής και τα συγκεντρωτικά στοιχεία της μονάδας εμφανίζονται χωριστά.

Διάλεξε μία ενέργεια και παρακολούθησε την πορεία της

Το έργο ηγεσίας καταλήγει σε μια συγκεκριμένη ενέργεια και σε έναν χρόνο παρακολούθησης της πορείας της. Η ενέργεια μπορεί να αφορά την αποσαφήνιση των αρμοδιοτήτων λήψης αποφάσεων, μια συζήτηση για την επιβάρυνση ή έναν νέο τρόπο διεξαγωγής μιας συνάντησης.

Κατά την παρακολούθηση, ο επικεφαλής και ο JP2 εξετάζουν τι έκανε ο επικεφαλής, τι συνέβη και τι χρειάζεται να δοκιμάσει στη συνέχεια. Ο προϊστάμενος του επικεφαλής και άλλοι με τη σχετική πρόσβαση μπορούν να δουν την καταγεγραμμένη ενέργεια και την παρακολούθησή της. Η επισκόπηση δεν εμφανίζει την υπόλοιπη συζήτηση ηγεσίας.

Ένα παράδειγμα από την εργασία με τεχνητή νοημοσύνη

Μια έρευνα δείχνει ότι αρκετοί νιώθουν πως τα νέα καθήκοντα απαιτούν δεξιότητες που δεν έχουν ακόμη. Ο επικεφαλής χρησιμοποιεί τον JP2 για να διερευνήσει την ανάγκη για εκπαίδευση και σαφείς προσδοκίες. Μια πιθανή ενέργεια είναι να διαθέσει χρόνο για πρακτική εξάσκηση και να ξεκαθαρίσει ποια παραδοτέα έχουν προτεραιότητα όσο η ομάδα μαθαίνει.

Ο επικεφαλής ενημερώνει την ομάδα για όσα θα κάνει. Μια μεταγενέστερη έρευνα και μια κοινή συζήτηση μπορούν να δώσουν περισσότερες γνώσεις για την εξέλιξη της κατάστασης. Αυτό είναι ένα παράδειγμα χρήσης, όχι τεκμηρίωση ενός μετρημένου αποτελέσματος για πελάτη.

Η θέση Επικεφαλής περιλαμβάνει επίσης όλο το εκπαιδευτικό περιεχόμενο του επιπέδου Προσωπικό και τις λειτουργίες ομάδας. Η τιμή είναι 34 € τον μήνα ή 340 € τον χρόνο για ολόκληρη τη θέση Επικεφαλής.

Νέες αποστολές επεκτείνουν το προϊόν

Το προϊόν επεκτείνεται συνεχώς με υποστήριξη για νέες αποστολές. Η πρώτη είναι «Χτίσε μια ομάδα από την αρχή με τον JP2». Ο επικεφαλής αποκτά μια ξεχωριστή σελίδα όπου ο JP2 τον βοηθά να χτίσει την ομάδα, μία ενέργεια τη φορά, με βάση τέσσερις πυλώνες του SGL. Η αποστολή απαιτεί θέση Επικεφαλής. Η ομάδα βλέπει μόνο το μέρος που επιλέγει να μοιραστεί ο επικεφαλής.

 Επιλογή Ποιος ανήκει στην ομάδα;	 Αλληλεπίδραση Πώς δουλεύουμε μαζί;	 Ομαδική ανάπτυξη Πώς γινόμαστε ομάδα;	 Ηγεσία Πώς φέρνουμε αποτελέσματα;
 Όρισε τις ανάγκες της εργασίας και τους βασικούς ρόλους.  Βήμα 3 · 5 Σύντομα	 Χρησιμοποίησε τη γλώσσα των χρωμάτων ανοιχτά και ξεκάθαρα.  Βήμα 1 Σύντομα	 Σεβάσου τις διαφορές.  Βήμα 6 Έγινε	 Αξιοποίησε τον χρόνο που περνάτε μαζί για να μαθαίνετε από την εμπειρία.  Θέμα 3 Σύντομα
 Βρες τον σωστό συνδυασμό χαρακτηριστικών και τρόπων σκέψης.  Βήμα 5 · 6 Σύντομα	 Χρησιμοποίησε το δέντρο αποφάσεων για να παίρνετε καλές αποφάσεις μαζί.  Βήμα 3 Σύντομα	  Χτίσε εμπιστοσύνη και ενθάρρυνε τη συμμετοχή του ενός στις εργασίες του άλλου.  Βήμα 7 · 8 Σε εξέλιξη. Θα δεις πώς πάει στις 7/10/2026.	 Δώσε στον καθένα έναν μέντορα ή coach.  Βήμα 12 Σύντομα
 Κάνε τον καθένα να νιώθει ότι τον διάλεξαν και τον θέλουν στην ομάδα.  Βήμα 8 Σύντομα	 Μετάτρεψε τη διαφωνία σε πρόοδο και δημιουργικότητα.  Βήμα 6 · 8 Σύντομα	  Δέξου τις διαφορές και φρόντισε να καλύπτете ο ένας όσα δεν βλέπει ο άλλος.  Βήμα 6  Πρόταση του JP2	 Φρόντισε να νοιάζεστε ο ένας για όσα ζει ο άλλος.  Βήμα 4 · 12 Σύντομα
 Απαίτησε κοινή προσπάθεια για κοινούς στόχους.  Βήμα 8 Σύντομα	 Ακολούθησε ανοιχτούς και ξεκάθαρους κανόνες συνεργασίας.  Βήμα 7 Σύντομα	  Φρόντισε να αναγνωρίζετε, να στηρίζετε και να γιορτάζετε ο ένας την επιτυχία του άλλου.  Βήμα 8	 Να ηγεύσαι ξεκάθαρα, με συνεχή βελτίωση.  Βήμα 3 · 10 · 12 Σύντομα

ΧΤΙΣΕ ΜΙΑ ΟΜΑΔΑ

Τέσσερις πυλώνες με τέσσερις ενέργειες ο καθένας. Ο JP2 προτείνει την επόμενη ενέργεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 08

Το περιεχόμενο της διαδρομής ηγεσίας

Η διαδρομή ηγεσίας έχει δέκα βήματα που προσφέρουν διαφορετικές αφετηρίες για το έργο της μονάδας. Τα βήματα ηγεσίας έχουν δική τους αρίθμηση που δεν ακολουθεί τα θέματα συζήτησης. Μια τρέχουσα κατάσταση μπορεί να καθορίσει από πού θα ξεκινήσει ο επικεφαλής, αφού ολοκληρώσει την απαραίτητη προσωπική χαρτογράφηση.

ΒΗΜΑ	ΘΕΜΑ	ΤΙ ΔΙΕΡΕΥΝΑ Ο ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ
L1	Η γλώσσα των χρωμάτων στη μονάδα	Πώς επικοινωνεί η μονάδα και τι απαιτούν τα καθήκοντα.
L2	Η ζώνη της μονάδας και η ζώνη ηγεσίας του επικεφαλής	Η σχέση ανάμεσα στις προκλήσεις και τις δεξιότητες και η ανάγκη για κατεύθυνση και προσοχή.
L3	Περιθώριο λήψης αποφάσεων και ανάθεση αρμοδιοτήτων	Ποιες αποφάσεις μπορούν να πάρουν οι άλλοι και ποια είναι τα όρια των αρμοδιοτήτων τους.
L4	Επιβάρυνση και χρόνος αντίδρασης	Η πίεση στη μονάδα και ο χρόνος που έχουν οι άνθρωποι για να αντιδράσουν στην αλλαγή.
L5	Η σύνθεση	Οι ρόλοι, οι ιδανικοί συνεργάτες και ο αναπληρωτής σε σχέση με τα καθήκοντα.
L6	Ασφάλεια, αίσθηση του ανήκειν και εμπιστοσύνη	Ποιες ανάγκες πρέπει να παρακολουθεί ο επικεφαλής για να μπορούν οι άνθρωποι να συνεργάζονται.
L7	Η ομαδική φάση και η ανταπόκριση του επικεφαλής	Πώς αναπτύσσεται η ομάδα και ποια υποστήριξη χρειάζεται.
L8	Ο καθρέφτης ποιότητας	Η ποιότητα, οι αξίες και οι μορφές εξουσίας και πώς μπορούν να προληφθούν τα επαναλαμβανόμενα λάθη.
L9	Αλλαγή, αντίσταση και κρίση	Πώς αντιμετωπίζει η μονάδα την αλλαγή και πώς ο επικεφαλής δίνει χώρο στις αντιδράσεις.
L10	Πελάτες και δημιουργία αξίας	Για ποιον δημιουργεί αξία η μονάδα και πώς μπορεί να βελτιώσει την επαφή με τον πελάτη.

Εφάρμοσε τα βήματα σε τρέχουσες καταστάσεις

Μια ομάδα που πιέζεται να παραδώσει μπορεί να δουλέψει πάνω στην επιβάρυνση, τη ζώνη ομάδας και την ανάθεση αρμοδιοτήτων. Μια νέα ομάδα μπορεί να ξεκινήσει με την ομαδική ανάπτυξη και την ασφάλεια. Η συνεργασία μεταξύ μονάδων μπορεί να θέσει ερωτήματα για την επικοινωνία και τους ρόλους, καθώς και για το ποιος ωφελείται από την αξία που δημιουργεί η μονάδα.

Τα βήματα βοηθούν στο έργο ηγεσίας. Ο επικεφαλής επιλέγει ό,τι είναι σχετικό, δοκιμάζει μια ενέργεια και εξετάζει τις εμπειρίες. Η ολοκλήρωση περισσότερων βημάτων δεν αποτελεί από μόνη της μέτρο καλύτερης ηγεσίας.

Η συζήτηση αξιολόγησης εργαζομένου

Ο JP2 βοηθά επίσης τον επικεφαλής να προετοιμάζει συζητήσεις αξιολόγησης εργαζομένων και τακτικές συζητήσεις με κάθε άτομο. Η ανάπτυξη του ατόμου συνδέεται με καθήκοντα, προσδοκίες και υποστήριξη. Ο επικεφαλής παρακολουθεί την εφαρμογή όσων συμφωνηθούν.

Η διαδρομή ηγεσίας υποστηρίζει την εργασία με το SGL, τον αναστοχασμό και τις πρακτικές ενέργειες. Ο επικεφαλής διατηρεί την ευθύνη για τις αποφάσεις, τον διάλογο με τους εργαζομένους και τις διαδικασίες προσωπικού της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 09

Κοινοποίηση και ιδιωτικότητα

Το SGL Coach διακρίνει τη δική σου συζήτηση από όσα επιλέγεις να μοιραστείς με μια ομάδα και από τα συγκεντρωτικά στοιχεία που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο οργανισμός. Αυτή η διάκριση επιτρέπει τον συνδυασμό προσωπικής ανάπτυξης και κοινής εργασίας.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	ΠΟΙΟΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΤΙΣ ΔΕΙ ΣΤΟ ΠΡΟΪΟΝ
Ιδιωτική συζήτηση με τον JP2	Μόνο εσύ. Η ομάδα και ο εργοδότης σου δεν αποκτούν πρόσβαση.
Η δική σου πλήρης χαρτογράφηση	Μόνο εσύ. Μπορείς να μοιραστείς επιλεγμένα αποτελέσματα.
Αποτελέσματα που μοιράζεσαι με την ομάδα	Οι παραλήπτες που έχεις επιλέξει για κάθε βήμα. Μπορείς να επιλέξεις να μοιραστείς ορισμένα αποτελέσματα με το όνομά σου.
Αναρτήσεις στην κοινή Συνομιλία	Τα μέλη της ομάδας.
Οι επισκοπήσεις του οργανισμού	Οι επικεφαλής και τα άτομα με καθορισμένα δικαιώματα ανάγνωσης που έχουν πρόσβαση στη μονάδα. Μόνο συγκεντρωτικά στοιχεία από όσους κοινοποιούν τα αποτελέσματά τους περαιτέρω.
Απάντηση σε έρευνα	Εσύ βλέπεις τη δική σου απάντηση. Ο εργοδότης σου βλέπει συγκεντρωτικά στοιχεία. Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν το ίδιο συγκεντρωτικό αποτέλεσμα με τους επικεφαλής.
Οι ενέργειες του επικεφαλής και η παρακολούθησή τους	Άτομα με τα σχετικά δικαιώματα πρόσβασης στον οργανισμό. Η υπόλοιπη συζήτηση ηγεσίας δεν περιλαμβάνεται.

Εσύ ελέγχεις την κοινοποίηση και τη συμμετοχή

Η κοινοποίηση των αποτελεσμάτων της χαρτογράφησης είναι απενεργοποιημένη από την αρχή. Εσύ επιλέγεις τι μοιράζεσαι και με ποιον. Μπορείς να ανακαλέσεις την επιλογή σου. Κάθε φορά επιλέγεις ξεχωριστά αν θα απαντήσεις σε μια έρευνα του οργανισμού. Αυτή η επιλογή είναι ανεξάρτητη από την κοινοποίηση της χαρτογράφησης σου.

Ένα συγκεντρωτικό αποτέλεσμα ομάδας απαιτεί τη συνεισφορά τουλάχιστον τριών ατόμων. Για τις μονάδες του οργανισμού, ο προεπιλεγμένος αριθμός είναι πέντε, με κατώτατο όριο τα τρία. Οι έρευνες απαιτούν πάντα τουλάχιστον πέντε απαντήσεις. Πρόσθετοι κανόνες μπορούν να αποκρύψουν ένα αποτέλεσμα όταν ο συνδυασμός του με άλλα στοιχεία θα μπορούσε διαφορετικά να αποκαλύψει την ταυτότητα μεμονωμένων ατόμων.

Οι αναφορές δεν χρησιμοποιούν περιεχόμενο, θέματα ή περιλήψεις από ιδιωτικές συζητήσεις coaching. Τα αποτελέσματα προορίζονται για κοινή ανάπτυξη. Δεν πρέπει να τα χρησιμοποιείς για να κατατάσσεις εργαζομένους ή να λαμβάνεις αποφάσεις προσωπικού για μεμονωμένα άτομα.

Ξεκαθάρισε τη χρήση πριν ξεκινήσεις

Εξήγησε για ποιον σκοπό θα χρησιμοποιήσει η επιχείρηση τις πληροφορίες, ποιος θα έχει πρόσβαση και πώς θα παρακολουθείς την εφαρμογή των μέτρων. Εξέτασε τις συμφωνίες και την επεξεργασία των δεδομένων. Φρόντισε να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους πριν από την εισαγωγή αναφορών του οργανισμού και νέων ερευνών.

Το SGL Coach χρησιμοποιεί προμηθευτές για την τεχνητή νοημοσύνη, την ομιλία, την αποθήκευση και τις πληρωμές, μεταξύ άλλων. Οι συζητήσεις σου με τον coach, οι σημειώσεις του coach για σένα και οι απαντήσεις σου στις ασκήσεις και στο εγχειρίδιο είναι κρυπτογραφημένες στη βάση δεδομένων. Το κλειδί δεν βρίσκεται εκεί. Μια παραβίαση της βάσης δεδομένων αποκαλύπτει μόνο κείμενο που κανείς δεν μπορεί να διαβάσει. Ωστόσο, οι συζητήσεις δεν έχουν κρυπτογράφηση από άκρο σε άκρο, επειδή η υπηρεσία πρέπει να μπορεί να τις αποκρυπτογραφήσει ώστε ο coach να μπορεί να απαντά. Όποιος έχει πρόσβαση τόσο στη βάση δεδομένων όσο και στο κλειδί μπορεί επομένως, από τεχνική άποψη, να τις διαβάσει. Η κονσόλα που χρησιμοποιούμε για τη λειτουργία της υπηρεσίας δεν διαθέτει λειτουργία που ανοίγει μια συζήτηση. Τα αντίγραφα ασφαλείας που δημιουργήθηκαν πριν από την ενεργοποίηση της κρυπτογράφησης δεν είναι κρυπτογραφημένα. Τα διαγράψουμε όταν λήξει η περίοδος διατήρησής τους. Μπορείς να εξαγάγεις τα δικά σου δεδομένα και να διαγράψεις τον λογαριασμό σου. Η ισχύουσα [δήλωση απορρήτου](#) περιγράφει την επεξεργασία και τους προμηθευτές.

Ο JP2 είναι τεχνητή νοημοσύνη και μπορεί να κάνει λάθη. Το SGL Coach είναι εργαλείο μάθησης και ανάπτυξης. Δεν αποτελεί υγειονομική περίθαλψη, θεραπεία ή κανάλι αναφοράς παρατυπιών.