



श्वेतपत्र • अक्टूबर 2026

SGL Coach

उत्पाद विवरण

SGL Coach AS

पंजीकरण सं. 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

संस्करण 1.0

अक्टूबर 2026

परिचय

SGL Coach आपको अपने अनुभव समझने और काम करने के नए तरीके आजमाने में मदद करता है। आप टीमों और पूरे संगठन में विषय से जुड़ी एक ही भाषा का इस्तेमाल कर सकते हैं। उत्पाद में सदस्यता के तीन स्तर हैं। व्यक्तिगत आपके अपने विकास में मदद करता है। टीम में विषय की पूरी सामग्री और साझा समझ भी शामिल हैं। संगठन प्रबंधन को पूरे संगठन की स्थिति समझने और आगे की कार्रवाई करने के लिए साधन देता है।

कोच का नाम JP2 है। यह Jan Petrus Hagberg के SGL पर आधारित है, जिसमें परस्पर तालमेल, समूह-विकास और नेतृत्व के मॉडल हैं। आप लिखकर या बोलकर बातचीत कर सकते हैं। बातचीत अभ्यास के वीडियो, मॉडलों और पुस्तिका से जुड़ी होती है। आप अपने उदाहरणों, चिंतन और रोज़मर्रा में आजमाए गए कामों से अपनी समझ विकसित करते हैं।

आप जो हासिल करना चाहते हैं, उसके आधार पर चुनें

व्यक्तिगत आपके अपने लिए है। आप अपनी प्रतिक्रियाओं, चुनावों और ज़रूरतों को बेहतर समझना चाहते हैं। यह तब काम आ सकता है जब आप पढ़ाई या नौकरी चुन रहे हों, नई अपेक्षाओं का सामना कर रहे हों या बेहतर संतुलन पाना चाहते हों। इस स्तर में बातचीत के आठ विषय शामिल हैं।

टीम साथ काम करने वाले लोगों के लिए है। आप अपने बीच के परस्पर तालमेल को समझना, भूमिकाएँ स्पष्ट करना और साथ काम करना आसान बनाना चाहते हैं। आपको सभी पंद्रह विषय मिलते हैं। सदस्य अपनी जो समझ साझा करना चुनते हैं, उसके आधार पर आप काम कर सकते हैं। टीम कार्यस्थल के साथ-साथ अन्य समूहों और संगठनों के लिए भी उपयुक्त है।

संगठन उन संस्थाओं के लिए है जो कई इकाइयों का विकास करना और उनकी प्रगति पर नज़र रखना चाहती हैं। HR को विकास के काम के लिए एक आधार मिलता है। इसमें एक साझा भाषा है जिसका इस्तेमाल कर्मचारी पूरे संगठन में कर सकते हैं। प्रबंधन को प्रयासों की प्राथमिकता तय करने, बदलावों की जाँच करने और उठाए गए कदमों की प्रगति पर नज़र रखने में मदद मिलती है। कर्मचारियों को अपना कोच और टीम की सुविधाएँ मिलती रहती हैं। जिन्हें अपने लिए नेतृत्व की कोचिंग चाहिए, वे अतिरिक्त विकल्प के रूप में लीडर सीटें ले सकते हैं।

समझ से अमल तक

कोई व्यक्ति बातचीत की तैयारी के लिए JP2 का इस्तेमाल कर सकता है। कोई टीम निर्णय लेने का नया तरीका आजमा सकती है। कोई संगठन जाँच सकता है कि बदलाव कहाँ अनिश्चितता पैदा कर रहा है और अधिक ठोस सहायता दे सकता है। उपयोगिता इस बात में है कि आप इस समझ का इस्तेमाल कैसे करते हैं और इसके आधार पर आगे क्या कदम उठाते हैं।

SGL Coach बैठकों, पाठ्यक्रमों और सामूहिक सत्रों के बीच काम करने का यह तरीका उपलब्ध कराता है। व्यक्तिगत बातचीत, टीम की चुनी हुई साझा जानकारी और संगठन के सामूहिक आँकड़ों के उद्देश्य अलग हैं। इन तक पहुँच के नियम भी अलग हैं।

यह श्वेतपत्र स्तरों की तुलना करता है और सामग्री, काम करने के तरीकों तथा जानकारी साझा करने का विवरण देता है। संगठन में सर्वेक्षण शामिल हैं। नेतृत्व की यात्रा एक अतिरिक्त विकल्प है जिसमें नेतृत्व के दस चरण हैं।

विषय - सूची

- 01 स्तरों के बीच अंतर
- 02 SGL आपके तरीके से
- 03 अपने विकास के लिए व्यक्तिगत
- 04 सहयोग और साझा समझ के लिए टीम
- 05 प्रबंधन और HR के लिए संगठन
- 06 परिवर्तन के दौरान सर्वेक्षण
- 07 संगठन के साथ अतिरिक्त विकल्प के रूप में लीडर
- 08 नेतृत्व की यात्रा की सामग्री
- 09 जानकारी साझा करना और निजता

अध्याय 01

स्तरों के बीच अंतर

अपने विकास के लिए व्यक्तिगत चुनें। पूरी सामग्री और सहयोग के लिए टीम चुनें। अपनी संस्था की स्थिति समझने और आगे की कार्रवाई के लिए संगठन चुनें। लीडर एक अतिरिक्त विकल्प है जिसकी कीमत प्रति लीडर अलग से तय है।

सामग्री	व्यक्तिगत	टीम	संगठन
मुख्य उद्देश्य	खुद को और अपने चुनावों को समझें	टीम में परस्पर तालमेल विकसित करें	अपनी संस्था के विकास की प्राथमिकताएँ तय करें और उसकी प्रगति पर नज़र रखें
JP2 के साथ निजी बातचीत	हाँ	हाँ	हाँ
बातचीत के विषय	8	15	15
व्यक्तिगत पड़ताल के चरण	8	12	12 / लीडर सीट के साथ 22
अभ्यास के वीडियो और कार्य	8 विषयों के अंतर्गत	पूरी सामग्री	पूरी सामग्री
वीडियो	15 परिचय वीडियो और 24 अभ्यास वीडियो	15 परिचय वीडियो और 44 अभ्यास वीडियो	15 परिचय वीडियो और 44 अभ्यास वीडियो
पुस्तिका	चुने हुए अध्याय	पूरी पुस्तिका	पूरी पुस्तिका
टीम का नक्शा और साझा चैट	नहीं	हाँ	हाँ
टीमों में परिणाम साझा करना	नहीं	व्यक्ति की इच्छा के अनुसार	व्यक्ति की इच्छा के अनुसार
हर विभाग की जानकारी के साथ संगठन की संरचना	नहीं	नहीं	हाँ
परिवर्तन के दौरान सर्वेक्षण	नहीं	नहीं	हाँ
नेतृत्व की यात्रा और नेतृत्व कोचिंग	नहीं	नहीं	वैकल्पिक लीडर सीट के साथ

कीमतेँ

सदस्यता	महीना	वर्ष	कीमत किसके लिए है
व्यक्तिगत	€6.99	€69.90	एक व्यक्ति। उपभोक्ता मूल्य।
टीम	€12	€120	प्रति उपयोगकर्ता।
संगठन	€17	€170	प्रति उपयोगकर्ता।
अतिरिक्त विकल्प के रूप में लीडर	€34	€340	प्रति लीडर सीट।

सालाना कीमत दस मासिक भुगतानों के बराबर है। लीडर की कीमत उस लीडर सीट की कुल कीमत है। उसी व्यक्ति को अलग से सामान्य कर्मचारी सदस्यता लेने की ज़रूरत नहीं है।

सदस्यताओं की संख्या और सामूहिक आँकड़े दिखाने के लिए ज़रूरी जवाबों की संख्या दो अलग बातें हैं। आप एक उपयोगकर्ता से शुरुआत कर सकते हैं। सामूहिक परिणाम तभी दिखता है जब पर्याप्त लोगों ने योगदान दिया हो और निजता के नियम इसकी अनुमति दें।

अध्याय 02

SGL आपके तरीके से

लोग अलग-अलग तरीकों से सीखते हैं। कुछ लोग देखना और सुनना चाहते हैं। दूसरे पढ़ना और लिखना चाहते हैं। SGL Coach एक ही सामग्री को समझने के कई तरीके देता है। आप अपने लिए उपयुक्त तरीका चुनते हैं। आप जब चाहें तरीका बदल सकते हैं।

आपको सबसे ज्यादा पसंद है आप इस तरह SGL से परिचित होते हैं

देखना और सुनना	बातचीत के पंद्रह विषयों में से हर विषय का एक परिचय वीडियो है। इसमें Jan Petrus उस विषय को समझाते हैं। परिचय वीडियो ऐप और YouTube पर हैं। ऐप में अभ्यास के वीडियो आपको समझाते हैं और एक कार्य देते हैं।
बोलना	लिखने के बजाय JP2 से बात करें। मौखिक बातचीत में JP2 बोलकर जवाब देता है। आप बोलकर संदेश लिखवा भी सकते हैं और भेजने से पहले उसे जाँच सकते हैं।
संक्षेप में पढ़ना	SGL Secrets पर Jan Petrus सभी विषयों के बारे में संक्षेप में और रोचक ढंग से लिखते हैं। यह वेबसाइट मुफ्त है और अंग्रेजी में है।
गहराई से पढ़ना	पुस्तिका Jan का विशेषज्ञ लेखन है। इसमें हर विषय की विस्तार से चर्चा है। इसमें मॉडल और ऐसे प्रपत्र हैं जिन्हें आप भर सकते हैं।
लिखना	बातचीत में JP2 को लिखें या अभ्यास पृष्ठ के प्रपत्र में अभ्यासों के जवाब भरें।

आपको किस सामग्री तक पहुँच मिलती है, यह आपके स्तर पर निर्भर करता है। व्यक्तिगत में उसके आठ विषयों के अभ्यास और पुस्तिका के अध्याय उपलब्ध होते हैं। टीम और संगठन में सभी पंद्रह विषयों के अभ्यास और अध्याय उपलब्ध होते हैं।

अभ्यासों के जवाब अपने लिए उपयुक्त तरीके से दें

हर अभ्यास में एक कार्य है। आप अभ्यास पृष्ठ के प्रपत्र में अपना जवाब भर सकते हैं। केवल आप अपना जवाब देखते हैं। JP2 को वह तब मिलता है जब आप उसे भेजते हैं। आप बातचीत में सीधे JP2 को लिखकर या बोलकर भी जवाब दे सकते हैं।

JP2 सब कुछ व्यवस्थित करता है

आप हर दिन इन तरीकों के बीच बदलाव कर सकते हैं। JP2 जानता है कि आपने अभ्यास के कौन-से वीडियो देखे हैं और किन अभ्यासों के जवाब भेजे हैं। अगर आप पुस्तिका के किसी अध्याय से बातचीत शुरू करते हैं, तो JP2 जानता है कि आप किस विषय से आए हैं। JP2 को यह भी याद रहता है कि आप दोनों ने किन बातों पर चर्चा की है।

पड़ताल बातचीत के दौरान होती है। आप जो बताते और भेजते हैं, JP2 उसी के आधार पर पड़ताल करता है। नक्शा दिखाता है कि अलग-अलग विषयों में आप कहाँ खड़े हैं। इससे आप अपने बारे में और अपने आसपास के लोगों के बारे में व्यवस्थित समझ बनाते हैं, चाहे आपने किसी भी तरीके से शुरुआत की हो।

टीम में हर व्यक्ति अपना तरीका चुनता है

टीम और संगठन में हर व्यक्ति अपने तरीके से सीखता है। कोई वीडियो देखता है और JP2 से बात करता है। कोई पुस्तिका पढ़ता है और लिखता है। दोनों को परस्पर तालमेल के लिए एक ही भाषा मिलती है। टीम मिलकर इसी भाषा का इस्तेमाल करती है।

अध्याय 03

अपने विकास के लिए व्यक्तिगत

व्यक्तिगत आपके लिए है अगर आप बेहतर समझना चाहते हैं कि आप कैसे प्रतिक्रिया देते हैं, संवाद करते हैं और चुनाव करते हैं। यह ज़रूरी नहीं कि आपकी समस्या पहले से स्पष्ट शब्दों में तय हो। आप किसी ऐसी स्थिति से शुरुआत कर सकते हैं जिसे समझना मुश्किल हो, या किसी ऐसी चीज़ से जिसे आप हासिल करना चाहते हैं।

किसी युवा व्यक्ति के लिए इसका मतलब दिशा चुनना, किसी नए समूह में अधिक सुरक्षित महसूस करना या अपनी इच्छाओं को दूसरों की अपेक्षाओं से अलग पहचानना हो सकता है। जीवन में आगे चलकर इसका संबंध नई भूमिकाओं, रिश्तों या प्राथमिकताओं से हो सकता है। JP2 आपको अपने अनुभवों को परखने और ऐसे कदम खोजने में मदद करता है जिन्हें आप खुद आजमाना चाहते हैं।

शामिल आठ विषय

ये संख्याएँ उत्पाद में बातचीत के विषयों की पहचान करती हैं। इनका क्रम पुस्तिका के अनुसार है, इसलिए व्यक्तिगत में ये लगातार क्रम में नहीं हैं।

विषय	सामग्री	आप क्या जान सकते हैं
1	रंगों की भाषा और रंग-प्रोफ़ाइल	आप दूसरों से कैसे संवाद करते हैं और उनसे कैसे पेश आते हैं।
2	टीम-क्षेत्र	आपकी चुनौतियाँ आपके कौशल से किस तरह मेल खाती हैं।
4	निर्णय-प्रोफ़ाइल	आप चुनाव और निर्णय तक कैसे पहुँचते हैं।
5	दबाव और जीवन में संतुलन	आप पर किस बात का दबाव पड़ता है और आप अपनी प्राथमिकताओं में क्या बदलाव करना चाहते हैं।
6	टीम-भूमिका	जब आप दूसरों के साथ मिलकर कुछ करते हैं, तो कैसे योगदान देते हैं।
7	PPP-चक्र	आपके गुण दूसरों के गुणों के पूरक कैसे बनते हैं।
12	जीवन-क्षेत्र और प्रेरणा	जीवन के अलग-अलग क्षेत्रों में आपको क्या प्रेरित करता है।
14	आत्म-विकास मॉडल	आप अपने विकास पर कैसे काम कर सकते हैं।

सीखने के तीन तरीके

बातचीत की शुरुआत उस बात से होती है जो आप JP2 को लिखते या कहते हैं। आप किसी घटना को समझ सकते हैं, कोच की समझ में सुधार कर सकते हैं और बाद में उस अनुभव पर लौट सकते हैं।

अभ्यास के वीडियो आपको विषय समझाते हैं और एक कार्य देते हैं। आप अपना जवाब बातचीत में ला सकते हैं। व्यक्तिगत आपको आठ विषयों के वीडियो और कार्यों तक पहुँच देता है।

पुस्तिका में आप पढ़ सकते हैं, मॉडल देख सकते हैं और चिंतन कर सकते हैं। व्यक्तिगत आपको विषयों से जुड़े अध्यायों, SGL और रंगों की भाषा के परिचय और बातचीत के विषयों की सूची तक पहुँच देता है।

नक्शा विषयों को एक साथ लाता है और आपका काम दिखाता है। लक्ष्य यह है कि आप जो जानें, उसे समझें और अपने जीवन में इस्तेमाल करें। केवल वीडियो देखने का मतलब यह नहीं है कि किसी विषय की पड़ताल हो गई है। पड़ताल बातचीत के दौरान विकसित होती है और समय के साथ अधिक बारीक हो सकती है।



सीखने के तीन तरीके
हर विषय के अंतर्गत बातचीत, अभ्यास और पुस्तिका का अध्याय एक साथ मिलते हैं।

जब आपको और चाहिए

जब आप बातचीत के बाकी सात विषय चाहते हों या मिली समझ का इस्तेमाल दूसरों के साथ करना चाहते हों, तो टीम चुनें। स्तर बदलने पर आपका पिछला काम बना रहता है। आप किस सामग्री पर आगे काम कर सकते हैं, यह इस पर निर्भर करता है कि आपको किस सामग्री तक पहुँच मिली है।

अध्याय 04

सहयोग और साझा समझ के लिए टीम

टीम हर व्यक्ति के अपने विकास को समूह के परस्पर तालमेल पर काम से जोड़ता है। आप सहकर्मी, परियोजना समूह, बोर्ड या संघ हो सकते हैं। मुख्य बात यह है कि आप साथ मिलकर कुछ हासिल करना चाहते हैं।

व्यक्तिगत में जो कुछ है, वह सब टीम में भी शामिल है। हर सदस्य को SGL की पूरी सामग्री, बातचीत के सभी पंद्रह विषय और व्यक्तिगत पड़ताल के बारह चरण मिलते हैं। व्यक्तिगत के अलावा मिलने वाले सात विषय आपको संवाद, समूह के विकास और संगठन के काम को और गहराई से समझने का अवसर देते हैं।

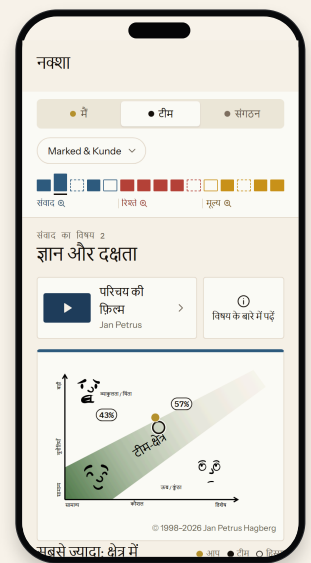
विषय	व्यक्तिगत के अलावा मिलने वाली सामग्री
3	पहचान, मूल्य और संगठन की संस्कृति
8	संवाद की सीढ़ी और Triple-T
9	समूह-विकास
10	बड़ा समूह, प्रक्रिया और परियोजना
11	ध्रुवीयता मॉडल और परिवर्तन
13	दूरदृष्टि और मानसिक छवियाँ
15	जीवन-चरण और प्रज्ञा

बातचीत के पंद्रह विषय अध्ययन सामग्री को व्यवस्थित करते हैं। बारह व्यक्तिगत चरण पड़ताल को व्यवस्थित करते हैं। कुछ विषय अलग व्यक्तिगत पड़ताल चरण के बिना विषय का अधिक गहरा ज्ञान देते हैं। टीम आपको पूरी पुस्तिका तक भी पहुँच देता है। इसमें अवलोकन के साधन और गहन अध्ययन की सामग्री शामिल हैं।

टीम का नक्शा अंतर दिखाता है

सदस्य चुनते हैं कि वे पड़ताल के कौन-से नतीजे साझा करना चाहते हैं। टीम का नक्शा आपको उन्हें साथ मिलकर देखने की जगह देता है। आप संवाद के तरीकों, भूमिकाओं और निर्णय लेने के तरीकों को परख सकते हैं। आप इस पर भी चर्चा कर सकते हैं कि कार्य आपसे क्या अपेक्षा रखते हैं।

नक्शा किसी अंतर को शब्दों में व्यक्त करना आसान बना सकता है। एक व्यक्ति आगे बढ़ना चाहता है, जबकि दूसरा और विकल्पों को परखना चाहता है। टीम तय कर सकती है कि विकल्पों को परखने की गुंजाइश कब है और निर्णय कब लेना है। प्रोफ़ाइल बातचीत का शुरुआती आधार हैं। उन्हें किसी को एक भूमिका में बाँधना नहीं चाहिए।



टीम का नक्शा

टीम-क्षेत्र दिखाता है कि आप और टीम कहाँ खड़े हैं। नक्शा यह भी दिखाता है कि कितने लोग भाग ले रहे हैं।

साझा बातचीत और आगे की समीक्षा

चैट में आप कार्यो और सहयोग पर चर्चा कर सकते हैं। टीम लीडर JP2 से बातचीत के किसी थ्रेड का SGL विश्लेषण माँग सकता है। विश्लेषण प्रतिभागियों के नाम लिए बिना परस्पर तालमेल का वर्णन करता है। अलग-अलग पोस्ट पर MASK के लेबल लगाने के लिए लेखक की सहमति ज़रूरी है। MASK संवाद के बारे में SGL के वर्णन हैं।

एक बदलाव चुनें जिसे आप बैठक में या काम के बूटवारे में आजमाना चाहते हैं। तय करें कि आप अपने अनुभवों पर कब बात करेंगे। साथ ही, हर व्यक्ति तैयारी करने या बाद में चिंतन करने के लिए JP2 के साथ अपनी निजी बातचीत का इस्तेमाल कर सकता है।

JP2 · थ्रेड पर SGL का नज़रिया

बातचीत के रंग

नीला 50 % · लाल 50 %

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

बातचीत में SGL मॉडल

संवाद की सीढ़ी

The thread is about how to conduct the customer meetings.

थ्रेड विकसित करता पर है

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.

एक कदम

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

2 पोस्ट पर आधारित। JP2 किसी का नाम नहीं लेता। थ्रेड में सभी को विश्लेषण दिखाता है।

बातचीत के एक थ्रेड का विश्लेषण

JP2 बातचीत में रंगों और मॉडलों का वर्णन करता है। JP2 किसी का नाम नहीं लेता।

टीम में क्या साझा होता है

आप टीम के साथ क्या साझा करते हैं

टीम को आप बिना नाम के एक बिंदु के रूप में दिखते हैं। बिंदु तभी दिखते हैं जब कम से कम 3 लोगों ने साझा किया हो।

मेरा नक्शा साझा करें

आप कैसे संवाद करते हैं, निर्णय लेते हैं और टीम में काम करते हैं।



मेरा हाल साझा करें

अभी आपका संतुलन, आपकी ऊर्जा और आपका जीवन-चरण।



टीम पर मेरी नज़र साझा करें

टीम में साथ काम करने का आपका अनुभव कैसा है।



टीम से ऊपर के नेताओं के साथ साझा करें

Produkt & Teknologi के नेता पूरी इकाई के आँकड़े देखते हैं, आपको कभी नहीं। इनमें सिर्फ़ वही शामिल होता है जो आप टीम के साथ साझा करते हैं।



[उन्हें आपके बारे में क्या दिखता है](#)

[हमारा नक्शा](#)

आप क्या साझा करते हैं

हर व्यक्ति हर क्षेत्र के लिए जानकारी साझा करना बंद या चालू करता है।

शुरू में जानकारी साझा करना बंद रहता है। हर चरण में व्यक्ति चुनता है कि टीम लीडर और बाकी सदस्य क्या देख सकते हैं। इस चुनाव में नाम के साथ परिणाम साझा करना भी शामिल हो सकता है। सामूहिक आँकड़ों के लिए पर्याप्त भागीदारी ज़रूरी है। निजी कोचिंग बातचीत कभी साझा नहीं होती।

जब आपको कई इकाइयों वाला ढाँचा, ऊपर के स्तरों को रिपोर्ट देने की व्यवस्था और सर्वेक्षण चाहिए, तब संगठन अगला स्तर है।

प्रबंधन और HR के लिए संगठन

संगठन विकास के काम को उन लक्ष्यों से जोड़ने में मदद करता है जिन्हें आपके संगठन को हासिल करना है। प्रबंधन को प्राथमिकताएँ तय करने और आगे की कार्रवाई करने में मदद मिलती है। कर्मचारियों को व्यक्तिगत कोचिंग और टीम की सुविधाएँ मिलती हैं। इनसे वे रोज़मर्रा में विकास पर काम कर सकते हैं। व्यक्तिगत और टीम की सभी सुविधाएँ संगठन में भी शामिल हैं।

पूरे संगठन में एक साझा भाषा

HR के लिए SGL विकास के काम का एक आधार है। इसकी भाषा का इस्तेमाल कर्मचारी अलग-अलग टीमों, विशेषज्ञता के क्षेत्रों और स्तरों पर कर सकते हैं। संवाद, भूमिकाओं, निर्णयों, सुरक्षा और भरोसे की साझा अवधारणाएँ ज़रूरतें बताना और अपेक्षाएँ स्पष्ट करना आसान बनाती हैं। कर्मचारी अपने चिंतन से लेकर संगठन के दूसरे हिस्सों के सहकर्मियों के साथ सहयोग तक इस भाषा का इस्तेमाल करते हैं। HR इसे प्रशिक्षण, नेतृत्व के विकास और परिवर्तनों पर आगे की कार्रवाई में इस्तेमाल कर सकता है।

आपके संगठन की तीन ज़रूरतें

परिवर्तन लागू करना। कोई निर्णय प्रबंधन के लिए स्पष्ट हो सकता है और उसे लागू करने वालों के लिए अस्पष्ट। संगठन में आप जान सकते हैं कि लोग स्थिति को कैसे अनुभव करते हैं और कहाँ मदद की ज़रूरत है। सर्वेक्षण किसी निर्दिष्ट परिवर्तन की सीधी तस्वीर देते हैं।

विकास के काम की प्राथमिकताएँ तय करना। सामूहिक आँकड़े संकेत दे सकते हैं कि आपको कहाँ दबाव, निपुणता या सहयोग को और गहराई से समझना चाहिए। इससे यह चुनना आसान होता है कि आप किस काम पर समय लगाएँ। आपको सभी इकाइयों के साथ ऐसा व्यवहार नहीं करना पड़ता जैसे उनकी ज़रूरतें एक जैसी हों।

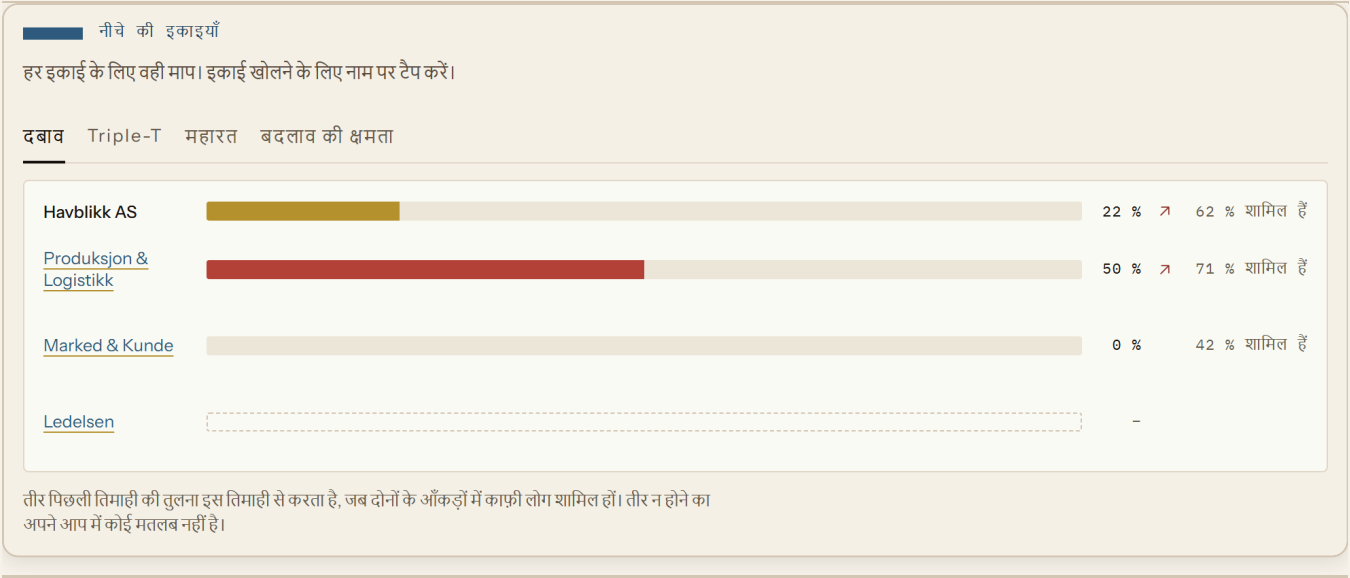
ज़िम्मेदारियों पर आगे की कार्रवाई। तय करें कि लीडर क्या करेगा और अनुभवों का आकलन कब होगा। लीडर सीटों से लीडरों को इस काम में कोचिंग की मदद मिलती है। संगठन दर्ज किए गए कदमों और आगे की कार्रवाई पर नज़र रख सकता है।

संगठन का समग्र दृश्य क्या दिखाता है

समग्र दृश्य उन पड़ताल के परिणामों पर आधारित है जिन्हें कर्मचारियों ने आगे साझा करने के लिए चुना है। लीडर और नामित पाठक उन इकाइयों के सामूहिक आँकड़े देखते हैं जिनकी जानकारी देखने की उन्हें अनुमति है।

क्षेत्र	आप क्या जान सकते हैं
दबाव	क्या कर्मचारी ऐसे दबाव का वर्णन करते हैं जिस पर आपको आगे कार्रवाई करनी चाहिए।
सुरक्षा, अपनापन और भरोसा	इकाई में सहयोग के लिए कैसी परिस्थितियाँ हैं।
निपुणता	चुनौतियाँ कौशल से किस हद तक मेल खाती हैं।
परिवर्तन	जानकारी साझा करने वाले लोग परिवर्तन का सामना करते समय अपनी स्थिति का वर्णन कैसे करते हैं।
टीम में विविधता	संवाद के कौन-से रूप, निर्णय लेने की शैलियाँ और भूमिकाएँ मौजूद हैं।

आँकड़े उन लोगों की स्थिति बताते हैं जिन्होंने योगदान दिया है। कितने लोगों ने योगदान दिया और जानकारी कितनी पुरानी है, यह व्याख्या के लिए मायने रखता है। कम जवाब मिलने या कोई जवाब न मिलने से यह निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता कि सब ठीक चल रहा है। कोई सामूहिक आँकड़ा भी अपने आप में किसी चुनौती का कारण नहीं बताता।



नीचे की इकाइयाँ
हर इकाई के लिए समान मापदंड हैं। यहाँ Produksjon & Logistikk में दबाव सबसे अधिक है।

केंद्रीय प्रशासन

संगठन इकाइयाँ बना सकता है, टीमों को उनमें रख सकता है, लीडरों को सही इकाई से जोड़ सकता है और उपयोगकर्ताओं को आमंत्रित कर सकता है। रिपोर्ट देखने की अनुमति जिम्मेदारी और सौंपे गए पढ़ने के अधिकारों के अनुसार मिलती है। कोई प्रशासक ढाँचे और उपयोगकर्ताओं का प्रबंधन कर सकता है। इससे उसे सामग्री देखने का अधिकार अपने आप नहीं मिलता।

टीम का विकास संगठन के लक्ष्यों में मदद करता है। संगठन को जानने वाले लोग तय करते हैं कि उसे कैसे व्यवस्थित किया जाए।

अध्याय 06

परिवर्तन के दौरान सर्वेक्षण

संगठन में सर्वेक्षण शामिल हैं। इनसे आप किसी विशिष्ट परिवर्तन के बारे में पूछ सकते हैं और कर्मचारियों की बताई बातों पर आगे कार्रवाई कर सकते हैं। प्रासंगिक स्थितियों में विलय, पुनर्गठन, नया लीडर और काम में AI की शुरुआत आदि शामिल हैं।

प्रासंगिक सवालों वाला एक छोटा सर्वेक्षण

लीडर परिवर्तन का वर्णन करता है और SGL के तय विकल्पों में से अधिकतम तीन पैमाने चुनता है। इन विकल्पों में तेरह क्षेत्र आते हैं। इनमें समझ, प्रतिक्रिया, दबाव, प्रेरणा, निपुणता, लीडर से मदद, भागीदारी, संवाद, सुरक्षा, मूल्य और यह शामिल है कि समूह स्थिति का सामना कैसे करता है।

AI की शुरुआत करते समय आप जान सकते हैं कि क्या कर्मचारियों को लगता है कि उनके कौशल नए कामों से मेल खाते हैं। आप यह भी जान सकते हैं कि उन्हें किस मदद की ज़रूरत है और उन्हें किस बात की चिंता है। विलय के दौरान प्रतिक्रियाएँ और अपनापन विशेष रूप से प्रासंगिक हो सकते हैं। SGL के पैमाने किसी प्रतिक्रिया के कई पहलुओं के लिए जगह देते हैं।

एक सवाल पूछें

यह किस तरह का बदलाव है?

टीम और कर्मचारियों की संख्या

संगठन के ढाँचे में बदलाव **विलय**

कंपनी की छवि या नया मार्किट

विषय या किसी हिस्से को अलग करना

टीम और कर्मचारियों की संख्या

छोटी **अस्थायी से-ऑफ़** **कामों में बदलाव**

कई नए सहकर्मी

काम

काम में AI **काम से छुट्टा नया कॉन्ट्रोलर**

जगह और समय

जगह बदलना **पर से काम या दफ़्तर आना** **सिफ़्ट का नया क्रम**

पिछा

नई रणनीति **छाँचों में कटौती** **संस्कृति में बदलाव**

नैतिक और संस्कृति

नया प्रमुख **सेक्रेट**

कोई और बदलाव

एक सवाल पूछें

लीडर चुनता है कि सवाल किस तरह के परिवर्तन से जुड़ा है।

आप आगे की कार्रवाई कैसे करते हैं

Ny turnus i kundeservice

सिफ़्ट का नया क्रम

HAVBLEKK ने लिखा है

Fra mars går kundeservice over til skift.

आपको यही दिखता है जो नेताओं को दिखता है।

पहली बार

आधे से ज्यादा लोगों ने जवाब दिया।

बदलाव क्यों हो रहा है

हाँ **आधे से थोड़ा कम**

नहीं **आधे से थोड़ा ज्यादा**

अगर कई लोग 'नहीं' कहते हैं, तो बदलाव ऐसी तस्वीर नहीं बन पाया है जिससे लोग खुद को जोड़ सकें। इसे कहानी की तरह सुनाएँ, जानकारी और चुननाओं की तरह नहीं।

क्या आपको असर डालने का मौक़ा मिलता है

सुधार ज़रूरी है **सामान्य लीन में से एक**

सुधार होना चाहिए **आधे से थोड़ा कम**

अच्छा **सामान्य लीन में से एक**

बहुत अच्छा **कोई नहीं**

कम अंक बताते हैं कि लोगों को कुछ बात न पाने की हालत में इंतज़ार करना पड़ता है। यह तनाव का सबसे गंभीर रूप है। लोगों को खुद अनुभव करने दें।

परिणाम

प्रतिभागी वही देखते हैं जो लीडर देखते हैं। यहाँ आधे से अधिक लोगों ने जवाब दिया।

- लीडर पूछता है।** कोई लीडर अपनी इकाइयों से सवाल पूछ सकता है। कोई प्रशासक पूरे संगठन के लिए सर्वेक्षण शुरू कर सकता है। किसी भी व्यक्ति के लिए एक समय में संगठन का एक से अधिक सर्वेक्षण खुला नहीं होना चाहिए।
- कर्मचारी जवाब देना चुनता है।** व्यक्ति ऐप में तय विकल्पों से जवाब देता है। अपनी ओर से लिखने का विकल्प नहीं है। समय-सीमा तक जवाब बदला जा सकता है। ऐप सवाल की ओर ध्यान दिलाता है। JP2 इसका ज़िक्र एक बार कर सकता है।
- समूह को परिणाम मिलता है।** सर्वेक्षण बंद होने और पर्याप्त लोगों के जवाब देने पर, जिन सभी लोगों से पूछा गया था, वे लीडरों के समान सामूहिक आँकड़े देखते हैं। परिणाम जवाबों का वितरण दिखाता है। नियोक्ता को यह विवरण नहीं मिलता कि किसने जवाब दिया और किसने नहीं।
- लीडर जवाब देता है।** लीडर लिखता है कि संगठन परिणामों से क्या सीख लेता है और क्या करेगा। लीडर सीट के साथ JP2 लीडर को परिणाम समझने, कदम चुनने और प्रतिक्रिया तैयार करने में मदद कर सकता है।
- आप विकास का आकलन करते हैं।** लीडर की प्रतिक्रिया के बाद एक नया दौर डिफ़ॉल्ट रूप से तय होता है, आम तौर पर दो सप्ताह बाद। लीडर एक से छह सप्ताह के बीच का समय चुन सकता है या नया दौर न करने का विकल्प चुन सकता है। निजता की शर्त अनुमति दें तो दोनों दौर के परिणाम साथ दिखाई देते हैं।

निजी बातचीत करना व्यक्ति का अपना चुनाव है

कर्मचारी अपने जवाब से JP2 के साथ बातचीत शुरू कर सकता है। तब व्यक्ति खुद अपना जवाब बातचीत में लाता है और समझ सकता है कि परिवर्तन का क्या अर्थ है। बातचीत नियोक्ता की रिपोर्ट का हिस्सा नहीं बनती। संगठन को निजी कोचिंग बातचीत से लिए गए कोई विषय या सारांश नहीं मिलते।

परिणामों के लिए कम से कम पाँच जवाब ज़रूरी हैं। संगठन में इससे अधिक की न्यूनतम सीमा हो तो वह यहाँ भी लागू होती है। ऐप छोटे समूहों और ऐसे संयोजनों को छिपाता है जिनसे किसी व्यक्ति की पहचान उजागर हो सकती है। SGL Coach हर व्यक्ति का जवाब सहेजता है ताकि वह अपनी जानकारी देख सके, बदल सके और मिटा सके। नियोक्ता केवल सामूहिक आँकड़े देखता है।

आप संगठन की इकाई के लिए अलग Triple-T दौर भी इस्तेमाल कर सकते हैं। यह समूह में सुरक्षा, अपनेपन और भरोसे पर ध्यान केंद्रित करता है।

अध्याय 07

संगठन के साथ अतिरिक्त विकल्प के रूप में लीडर

लीडर सीट से आपको JP2 के साथ नेतृत्व पर अलग बातचीत और नेतृत्व की यात्रा तक पहुँच मिलती है। यह उन लीडरों के लिए उपयुक्त है जो अपनी इकाई के साथ व्यवस्थित ढंग से काम करना चाहते हैं। यह काम स्थिति को समझने से लेकर कदम उठाने और आगे की कार्यवाही तक जाता है।

लीडर की भूमिका और लीडर सीट के उद्देश्य अलग हैं। भूमिका तय करती है कि व्यक्ति किन इकाइयों के लिए ज़िम्मेदार है और किनकी जानकारी देख सकता है। लीडर सीट कोचिंग की मदद देती है। संगठन में सर्वेक्षण इस्तेमाल करने के लिए सभी लीडरों को लीडर खरीदना ज़रूरी नहीं है। इस अतिरिक्त विकल्प से परिणाम पर काम करने और समूह को जवाब देने की योजना बनाने में JP2 की मदद मिलती है।

अपनी समझ से शुरुआत करें

नेतृत्व की यात्रा लीडर के व्यक्तिगत SGL कार्य पर आधारित है। नेतृत्व का कोई चरण तब खुलता है जब लीडर संबंधित व्यक्तिगत चरणों की पड़ताल कर चुका होता है। लीडर जाँचता है कि उसकी अपनी पसंद, प्रतिक्रियाएँ और अनुभव इकाई के उसके आकलन को कैसे प्रभावित कर सकते हैं।

उदाहरण के लिए, प्रत्यायोजन का आकलन करने से पहले अपनी निर्णय-प्रोफ़ाइल समझना उपयोगी हो सकता है। जिस लीडर को जल्दी समाधान दिख जाता है, उसे यह जाँचने की ज़रूरत हो सकती है कि क्या दूसरों को ज़िम्मेदारी लेने के लिए पर्याप्त समय और जानकारी मिली है।

इकाई को समझें

JP2 उन सामूहिक आँकड़ों का इस्तेमाल करता है जिन्हें देखने की लीडर को अनुमति है। साथ ही वह लीडर की बताई बातों का इस्तेमाल करता है। JP2 इन स्रोतों को अलग रखता है। लीडर का आकलन एक आकलन ही है, तब भी जब पर्याप्त साझा जवाब उपलब्ध न हों।

कोच लीडर को यह अलग-अलग समझने में मदद करता है कि क्या देखा गया है, उसकी एक संभावित व्याख्या क्या है और लीडर क्या कर सकता है। किसी आँकड़े में बदलाव से एक सवाल उठता है, जिसकी जाँच की जा सकती है। यह बदलाव यह तय नहीं करता कि कोई खास कर्मचारी क्या सोचता है या स्थिति क्यों बदली है।

दर्पण

संवाद की सीढ़ी: सुरक्षा 11/15, अपनापन 11/15, भरोसा 10/15, संवाद की सीढ़ी का स्तर विकसित करता है।
मेरी यात्रा के चरण 7 से

इकाई को समझें

24 में से 10 ने जवाब दिया है

सुरक्षा	अपनापन	भरोसा
11.1 15 में से	11.7 15 में से	10.2 15 में से

दो स्रोत

लीडर की अपनी पड़ताल और इकाई के सामूहिक आँकड़े अलग-अलग रहते हैं।

एक कदम चुनें और उसके बाद की प्रगति पर नज़र रखें

नेतृत्व के काम से एक ठोस कदम और उसकी समीक्षा का समय तय होता है। यह कदम निर्णय लेने के अधिकार स्पष्ट करना, दबाव पर बातचीत करना या बैठक चलाने का नया तरीका अपनाना हो सकता है।

समीक्षा के समय लीडर और JP2 देखते हैं कि लीडर ने क्या किया, क्या हुआ और आगे क्या आजमाना चाहिए। लीडर का अपना लीडर और संबंधित जानकारी देखने का अधिकार रखने वाले अन्य लोग दर्ज किए गए कदम और उसकी समीक्षा को देख सकते हैं। नेतृत्व संबंधी बाकी बातचीत समग्र दृश्य में नहीं दिखाई जाती।

AI के साथ काम करने का एक उदाहरण

एक सर्वेक्षण से पता चलता है कि कई लोगों को लगता है कि नए कामों के लिए ऐसे कौशल चाहिए जो उनके पास अभी नहीं हैं। लीडर प्रशिक्षण और स्पष्ट अपेक्षाओं की ज़रूरत को समझने के लिए JP2 का उपयोग करता है। एक संभावित कदम व्यावहारिक प्रशिक्षण के लिए समय निकालना और यह स्पष्ट करना है कि टीम के सीखने के दौरान किन कामों को पूरा करने को प्राथमिकता देनी है।

लीडर समूह को बताता है कि वह क्या करेगा। बाद का सर्वेक्षण और समूह में बातचीत इस बारे में अधिक जानकारी दे सकते हैं कि स्थिति कैसे बदल रही है। यह उपयोग का एक उदाहरण है, किसी ग्राहक के लिए मापे गए प्रभाव का प्रमाण नहीं।

लीडर सीट में व्यक्तिगत स्तर की पूरी विषय-सामग्री और टीम की सुविधाएँ भी शामिल हैं। पूरी लीडर सीट की कीमत €34 प्रति माह या €340 प्रति वर्ष है।

नए कार्य उत्पाद का विस्तार करते हैं

नए कार्यों के लिए सहायता जोड़कर उत्पाद का लगातार विस्तार होता है। पहला कार्य है “JP2 के साथ शुरू से एक टीम बनाएँ”। लीडर को एक अलग पेज मिलता है जहाँ JP2, SGL के चार स्तंभों के आधार पर, एक-एक कदम लेकर टीम बनाने में मदद करता है। इस कार्य के लिए लीडर सीट ज़रूरी है। टीम केवल वही हिस्सा देखती है जिसे लीडर साझा करने के लिए चुनता है।

ॐ चयन टीम में कौन होना चाहिए?	२ परस्पर तालमेल हम साथ मिलकर कैसे काम करते हैं?	५ समूह-विकास हम एक टीम कैसे बनते हैं?	८ नेतृत्व हम नतीजे कैसे लाते हैं?
काम की ज़रूरतें और मुख्य भूमिकाएँ तय करें। चरण 3 · 5 आने वाला है	रंगों की भाषा का खुलकर और साफ़ तौर पर इस्तेमाल करें। चरण 1 आने वाला है	फ़र्क़ का सम्मान करें। चरण 6 लागू है	साथ बिताए समय में अनुभव से सीखें। विषय 3 आने वाला है
ख़ुबियों और सोचने के तरीकों का सही मेल खोजें। चरण 5 · 6 आने वाला है	मिलकर अच्छे फैसले लेने के लिए निर्णय-वृक्ष का इस्तेमाल करें। चरण 3 आने वाला है	भरोसा बढ़ाएँ और एक-दूसरे के कामों में जुड़ें। चरण 7 · 8 चल रहा है। आप 7/10/2026 को इसकी प्रगति देखेंगे।	हर किसी को एक मार्गदर्शक या कोच दें। चरण 12 आने वाला है
हर व्यक्ति को जुड़ते समय महसूस होने दें कि उसे चुना गया है और टीम उसे चाहती है। चरण 8 आने वाला है	असहमति को आगे बढ़ने और रचनात्मकता का ज़रिया बनाएँ। चरण 6 · 8 आने वाला है	फ़र्क़ स्वीकार करें और जहाँ एक की नज़र चूके, वहाँ दूसरा ध्यान दे। चरण 6 JP2 का सुझाव	एक-दूसरे के जीवन के हालात का खयाल रखें। चरण 4 · 12 आने वाला है
साझा लक्ष्यों के लिए मिलकर कोशिश करने की माँग रखें। चरण 8 आने वाला है	मिलकर काम करने के खुले और साफ़ नियमों पर अमल करें। चरण 7 आने वाला है	एक-दूसरे की सफलता पर ध्यान दें, साथ दें और उसका जश्न मनाएँ। चरण 8	स्पष्ट नेतृत्व करें और लगातार सुधार करते रहें। चरण 3 · 10 · 12 आने वाला है

एक टीम बनाएँ

चार स्तंभ, हर स्तंभ में चार कदम। JP2 अगला कदम सुझाता है।

अध्याय 08

नेतृत्व की यात्रा की सामग्री

नेतृत्व की यात्रा में दस चरण हैं जो इकाई के काम को अलग-अलग बिंदुओं से शुरू करने के तरीके देते हैं। नेतृत्व के चरणों का अपना क्रमांकन है जो बातचीत के विषयों के क्रम का पालन नहीं करता। ज़रूरी व्यक्तिगत पड़ताल पूरी करने के बाद लीडर कहाँ से शुरू करे, यह मौजूदा स्थिति तय कर सकती है।

चरण	विषय	लीडर क्या जाँचता है
L1	इकाई में रंगों की भाषा	इकाई कैसे संवाद करती है और कामों की क्या माँग है।
L2	इकाई का क्षेत्र और लीडर का नेतृत्व-क्षेत्र	चुनौतियों और कौशलों के बीच संबंध, और दिशा देने तथा ध्यान देने की ज़रूरत।
L3	निर्णय की गुंजाइश और प्रत्यायोजन	दूसरे कौन-से निर्णय ले सकते हैं और उनके अधिकारों की सीमा कहाँ तक है।
L4	दबाव और प्रतिक्रिया का समय	इकाई में दबाव और बदलाव पर प्रतिक्रिया देने के लिए लोगों को मिलने वाला समय।
L5	संरचना	कामों के संदर्भ में भूमिकाएँ, आदर्श साथी और स्थानापन्न व्यक्ति।
L6	सुरक्षा, अपनापन और भरोसा	लोगों के साथ मिलकर काम करने के लिए लीडर को किन ज़रूरतों पर आगे ध्यान देना चाहिए।
L7	समूह-चरण और लीडर की प्रतिक्रिया	समूह कैसे विकसित हो रहा है और उसे किस समर्थन की ज़रूरत है।
L8	गुणवत्ता का दर्पण	गुणवत्ता, मूल्य और शक्ति के रूप, और बार-बार होने वाली गलतियों को रोकने के तरीके।
L9	बदलाव, प्रतिरोध और संकट	इकाई बदलाव का सामना कैसे करती है और लीडर प्रतिक्रियाओं के लिए जगह कैसे देता है।
L10	ग्राहक और मूल्य-सृजन	इकाई किसके लिए मूल्य पैदा करती है और ग्राहक से मुलाकात को बेहतर बनाने के तरीके।

मौजूदा स्थितियों में चरणों का उपयोग करें

काम पूरा करने के दबाव से जूझ रही कोई टीम दबाव, टीम-क्षेत्र और प्रत्यायोजन पर काम कर सकती है। कोई नया समूह समूह-विकास और सुरक्षा से शुरू कर सकता है। अलग-अलग इकाइयों के बीच सहयोग से संवाद, भूमिकाओं और इकाई किसके लिए मूल्य पैदा करती है, इससे जुड़े सवाल उठ सकते हैं।

ये चरण नेतृत्व के काम में मदद करते हैं। लीडर प्रासंगिक विषय चुनता है, कोई कदम आजमाता है और अनुभवों की जाँच करता है। अधिक चरण पूरे करना अपने आप में बेहतर नेतृत्व का माप नहीं है।

कर्मचारी मूल्यांकन संवाद

JP2 कर्मचारी मूल्यांकन संवादों और हर व्यक्ति के साथ नियमित बातचीत की तैयारी में भी लीडर की मदद करता है। व्यक्ति का विकास कामों, अपेक्षाओं और समर्थन से जुड़ता है। लीडर सहमति से तय बातों पर आगे की प्रगति देखता है।

नेतृत्व की यात्रा SGL के काम, चिंतन और व्यावहारिक कदमों में सहायता करती है। निर्णयों, कर्मचारियों से संवाद और संगठन की कार्मिक प्रक्रियाओं की ज़िम्मेदारी लीडर के पास ही रहती है।

अध्याय 09

जानकारी साझा करना और निजता

SGL Coach आपकी अपनी बातचीत, टीम के साथ साझा करने के लिए आपके चुने हुए हिस्से और संगठन के उपयोग के लिए सामूहिक आँकड़ों को अलग रखता है। यह अंतर व्यक्तिगत विकास और सामूहिक काम को साथ लाना संभव बनाता है।

जानकारी	उत्पाद में इसे कौन देख सकता है
JP2 के साथ निजी बातचीत	केवल आप। टीम और आपके नियोक्ता को इसे देखने का अधिकार नहीं मिलता।
आपकी अपनी पूरी पड़ताल	केवल आप। आप चुने हुए परिणाम साझा कर सकते हैं।
टीम के साथ साझा किए गए परिणाम	वे प्राप्तकर्ता जिन्हें आपने हर चरण के लिए चुना है। आप चाहें तो कुछ परिणाम अपने नाम के साथ साझा कर सकते हैं।
साझा चैट में पोस्ट	टीम के सदस्य।
संगठन के समग्र दृश्य	इकाई तक पहुँच रखने वाले लीडर और नामित पाठक। केवल उन लोगों के सामूहिक आँकड़े जो आगे साझा करते हैं।
सर्वेक्षण का जवाब	आप अपना जवाब देखते हैं। आपका नियोक्ता सामूहिक आँकड़े देखता है। प्रतिभागियों को वही सामूहिक परिणाम मिलता है जो लीडरों को मिलता है।
लीडर के कदम और आगे की कार्रवाई	संगठन में संबंधित पहुँच रखने वाले लोग। इसमें नेतृत्व संबंधी बाकी बातचीत शामिल नहीं होती।

साझा करने और भाग लेने पर आपका नियंत्रण है

पड़ताल के परिणाम साझा करने का विकल्प शुरुआत में बंद रहता है। आप चुनते हैं कि क्या साझा करना है और किसके साथ। आप अपना चुनाव वापस ले सकते हैं। संगठन के सर्वेक्षण का जवाब देने का फ़ैसला आप हर बार अलग से करते हैं। यह आपकी पड़ताल साझा करने से अलग है।

टीम का संयुक्त परिणाम तैयार करने के लिए कम से कम तीन योगदानकर्ता चाहिए। संगठन की इकाइयों के लिए डिफ़ॉल्ट संख्या पाँच है और न्यूनतम सीमा तीन है। सर्वेक्षणों के लिए हमेशा कम से कम पाँच जवाब चाहिए। अतिरिक्त नियम किसी परिणाम को छिपा सकते हैं, अगर उसे दूसरे आँकड़ों के साथ जोड़ने से किसी व्यक्ति की पहचान उजागर हो सकती हो।

रिपोर्टिंग में निजी कोचिंग बातचीत की सामग्री, विषयों या सारांशों का उपयोग नहीं होता। परिणामों का उपयोग सामूहिक विकास के लिए करना है। कर्मचारियों की रैंकिंग करने या किसी कर्मचारी के बारे में व्यक्तिगत कार्मिक निर्णय लेने के लिए उनका उपयोग नहीं करना है।

शुरू करने से पहले उपयोग स्पष्ट करें

स्पष्ट करें कि संगठन जानकारी का उपयोग किस लिए करेगा। बताएँ कि किसे जानकारी देखने की पहुँच मिलेगी। समझाएँ कि उठाए गए कदमों पर आगे की कार्रवाई कैसे होगी। समझौतों और डेटा प्रोसेसिंग की समीक्षा करें। संगठन की रिपोर्टिंग और नए सर्वेक्षण शुरू करने से पहले कर्मचारियों और उनके प्रतिनिधियों को शामिल करें।

SGL Coach कई कामों के लिए सेवा प्रदाताओं का उपयोग करता है, जैसे AI, आवाज़, स्टोरेज और भुगतान। SGL Coach कोच के साथ आपकी बातचीत, आपके बारे में कोच के नोट्स और अभ्यास तथा पुस्तिका में आपके जवाबों को डेटाबेस में एन्क्रिप्ट करके रखता है। कुंजी वहाँ नहीं रखी जाती। डेटाबेस में सेंध लगाने पर केवल ऐसा पाठ मिलता है जिसे कोई पढ़ नहीं सकता। फिर भी बातचीत एंड-टू-एंड एन्क्रिप्टेड नहीं है, क्योंकि कोच के जवाब देने के लिए सेवा को बातचीत डिफ़्रिप्ट करनी पड़ती है। इसलिए जिसके पास डेटाबेस और कुंजी दोनों तक पहुँच है, वह तकनीकी रूप से बातचीत पढ़ सकता है। सेवा चलाने के लिए हम जिस कंसोल का उपयोग करते हैं, उसमें बातचीत खोलने की कोई सुविधा नहीं है। एन्क्रिप्शन चालू करने से पहले लिए गए बैकअप एन्क्रिप्टेड नहीं हैं। उन्हें रखने की अवधि समाप्त होने पर हम उन्हें मिटा देते हैं। आप अपना डेटा एक्सपोर्ट कर सकते हैं और अपना खाता मिटा सकते हैं। मौजूदा निजता सूचना में डेटा प्रोसेसिंग और सेवा प्रदाताओं का विवरण है।

JP2 एक AI है और गलतियाँ कर सकता है। SGL Coach सीखने और विकास का एक साधन है। यह स्वास्थ्य सेवा, थेरेपी या अनियमितताओं की शिकायत दर्ज करने का माध्यम नहीं है।