



LLIBRE BLANC · OCTUBRE DE 2026

SGL Coach

Descripció del producte

SGL Coach AS

Núm. de registre 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSIÓ 1.0
OCTUBRE DE 2026

INTRODUCCIÓ

SGL Coach t'ajuda a entendre les teves experiències i a provar noves maneres d'actuar. Pots fer servir el mateix llenguatge professional en equip i a tota l'organització. El producte té tres nivells de subscripció. Personal t'ajuda en el teu desenvolupament. Equip hi afegeix tot el contingut temàtic i el coneixement compartit. Organització ofereix a la direcció una visió de conjunt i eines per fer un seguiment de tota l'organització.

El coach es diu JP2 i es basa en l'SGL de Jan Petrus Hagberg, uns models d'interacció, creixement de grup i lideratge. Pots escriure o fer servir la veu. Les converses connecten amb vídeos d'exercicis, models i El manual. Desenvolupes coneixement a partir dels teus exemples, la reflexió i les accions que proves en el dia a dia.

Tria segons el que vulguis aconseguir

Personal és per a tu. Vols conèixer millor les teves reaccions, decisions i necessitats. Et pot servir quan tries estudis o feina, afrontes noves expectatives o vols trobar un millor equilibri. Aquest nivell inclou vuit temes de conversa.

Equip és per als qui trebal·leu junts. Voleu entendre la interacció, aclarir els rols i facilitar la col·laboració. Teniu accés als quinze temes i podeu treballar amb el coneixement que els membres decideixen compartir. Equip serveix tant per a la feina com per a altres grups i organitzacions.

Organització és per a les organitzacions que volen desenvolupar diverses unitats i fer-ne el seguiment. Recursos humans disposa d'una base per al treball de desenvolupament amb un llenguatge compartit que el personal pot fer servir a tota l'organització. La direcció rep suport per prioritzar esforços, examinar canvis i fer el seguiment de les mesures. El personal conserva el seu coach i les funcions d'equip. Les places Líder són un complement per a qui necessita coaching de lideratge propi.

Del coneixement a l'acció

Una persona pot fer servir JP2 per preparar una conversa. Un equip pot provar una nova manera de prendre decisions. Una organització pot examinar on un canvi genera incertesa i oferir un suport més concret. El valor rau en com fas servir el coneixement i en el seguiment que en fas.

SGL Coach posa aquesta manera de treballar al teu abast entre reunions, cursos i trobades. La conversa personal, allò que l'equip decideix compartir i les xifres agregades de l'organització tenen finalitats diferents i regles d'accés pròpies.

Aquest llibre blanc compara els nivells i descriu els continguts, les maneres de treballar i com es comparteix la informació. Organització inclou les enquestes. El camí del Líder és un complement amb deu passos de lideratge.

ÍNDEX

01	Les diferències entre els nivells
02	SGL a la teva manera
03	Personal per al teu desenvolupament
04	Equip per a la col·laboració i el coneixement compartit
05	Organització per a la direcció i recursos humans
06	Enquestes durant els canvis
07	Líder com a complement d'Organització
08	El contingut d'El camí del Líder
09	Compartició i privacitat

CAPÍTOL 01

Les diferències entre els nivells

Tria Personal per al teu desenvolupament, Equip per accedir a tot el contingut i col·laborar, i Organització per tenir una visió de conjunt i fer el seguiment de l'organització. Líder és un complement amb un preu separat per líder.

CONTINGUT	PERSONAL	EQUIP	ORGANITZACIÓ
Finalitat principal	Entendre't a tu mateix i entendre les teves decisions	Desenvolupar la interacció dins de l'equip	Prioritzar el desenvolupament de l'organització i fer-ne el seguiment
Conversa privada amb JP2	Sí	Sí	Sí
Temes de conversa	8	15	15
Passos de mapeig personal	8	12	12 / 22 amb una plaça Líder
Vídeos d'exercicis i tasques	Dins dels 8 temes	Tot el contingut	Tot el contingut
Vídeos	15 vídeos d'introducció i 24 vídeos d'exercicis	15 vídeos d'introducció i 44 vídeos d'exercicis	15 vídeos d'introducció i 44 vídeos d'exercicis
El manual	Capítols seleccionats	Tot el manual	Tot el manual
Mapa de l'equip i Xat compartit	No	Sí	Sí
Compartir resultats en equip	No	A elecció de la persona	A elecció de la persona
Estructura organitzativa amb informació per departament	No	No	Sí
Enquestes durant els canvis	No	No	Sí
El camí del líder i coaching de lideratge	No	No	Amb una plaça Líder opcional

Preus

SUBSCRIPCIÓ	MES	ANY	EL PREU S'APLICA A
Personal	6,99 €	69,90 €	Una persona. Preu per al consumidor.
Equip	12 €	120 €	Per usuari.
Organització	17 €	170 €	Per usuari.
Líder com a complement	34 €	340 €	Per plaça Líder.

El preu anual equival a deu pagaments mensuals. El preu de Líder és el preu total de la plaça Líder. La mateixa persona no necessita, a més, una subscripció estàndard per a empleats.

El nombre de subscripcions i el nombre de respostes necessàries per mostrar xifres agregades són dues coses diferents. Pots començar amb un sol usuari. Un resultat conjunt només es mostra quan hi han contribuït prou persones i les normes de privacitat ho permeten.

CAPÍTOL 02

SGL a la teva manera

Les persones aprenen de maneres diferents. Algunes volen mirar i escoltar. D'altres volen llegir i escriure. SGL Coach ofereix diverses maneres d'accedir al mateix contingut. Tu tries la que et va millor. Pots canviar quan vulguis.

QUÈ PREFEREIXES	COM ACCEDEIXES A SGL
Mirar i escoltar	Cadascun dels quinze temes de conversa té un vídeo d'introducció en què Jan Petrus explica el tema. Els vídeos d'introducció són a l'app i a YouTube. Els vídeos d'exercicis de l'app et donen una explicació i una tasca.
Parlar	Parla amb JP2 en lloc d'escriure. En una conversa oral, JP2 respon amb veu. També pots dictar un missatge i revisar el text abans d'enviar-lo.
Llegir textos breus	A SGL Secrets, Jan Petrus escriu de manera breu i amena sobre tots els temes. El lloc web és gratuït i està en anglès.
Llegir en profunditat	El manual és el text especialitzat de Jan. Aprofundeix en cada tema, amb els models i formularis que pots emplenar.
Escriure	Escriu a JP2 a la conversa o completa els exercicis al formulari de la pàgina de l'exercici.

El teu nivell determina a què tens accés. Personal dona accés als exercicis i als capítols d'El manual corresponents als seus vuit temes. Equip i Organització donen accés a tots els quinze.

Respon als exercicis com et vagi millor

Cada exercici té una tasca. Pots escriure la resposta al formulari de la pàgina de l'exercici. Només tu veus la resposta. JP2 la rep quan l'envies. També pots respondre directament a JP2 a la conversa, per escrit o oralment.

JP2 ho estructura tot

Pots alternar entre aquestes formes d'un dia a l'altre. JP2 sap quins vídeos d'exercicis has vist i de quins exercicis has enviat les respostes. Si inicias la conversa des d'un capítol d'El manual, JP2 sap de quin tema vens. JP2 també recorda de què heu parlat.

El mapeig es fa durant la conversa. JP2 fa el mapeig a partir del que li expliques i li envies. Mapa mostra en quin punt et trobes en cada tema. Així entens de manera estructurada com ets tu i com són les persones que t'envolten, sigui quin sigui el teu punt de partida.

En un equip, cada persona tria el seu camí

A Equip i Organització, cada persona aprèn a la seva manera. Una mira els vídeos i parla amb JP2. Una altra llegeix El manual i escriu. Totes dues adquireixen el mateix llenguatge per a la interacció. Aquest és el llenguatge que l'equip fa servir conjuntament.

CAPÍTOL 03

Personal per al teu desenvolupament

Personal és per a tu si vols entendre millor com reacciones, et comuniquis i tries. No cal que tinguis un problema ben formulat. Pots començar amb una situació que et costa entendre o amb alguna cosa que vols aconseguir.

Per a una persona jove, pot tractar-se de triar una direcció, sentir més seguretat en un grup nou o distingir els desitjos propis de les expectatives dels altres. Més endavant a la vida, pot tractar-se de nous rols, relacions o prioritats. JP2 t'ajuda a examinar les teves experiències i trobar accions que vulguis provar.

Els vuit temes inclosos

Els números identifiquen els temes de conversa del producte. Segueixen El manual i, per això, a Personal no formen una seqüència consecutiva.

TEMA	CONTINGUT	QUÈ POTS EXPLORAR
1	Llenguatge dels colors i perfil de colors	Com et comuniquis i et relaciones amb els altres.
2	Zona d'equip	Com encaixen els teus reptes amb les teves habilitats.
4	Perfil de decisió	Com arribes a fer tries i prendre decisions.
5	Càrrega i equilibri vital	Què et suposa una càrrega i què vols prioritzar d'una altra manera.
6	Rol d'equip	Com contribueixes quan fas alguna cosa amb altres persones.
7	El cercle PPP	Com les teves qualitats complementen les dels altres.
12	Arenes de vida i motivació	Què et motiva en diferents àmbits de la vida.
14	El model de creixement personal	Com pots treballar en el teu propi desenvolupament.

Tres maneres d'aprendre

La conversa parteix del que escrius o dius a JP2. Pots explorar un fet, corregir la interpretació del coach i reprendre l'experiència més endavant.

Els vídeos d'exercicis et donen una explicació i una tasca. Pots portar la teva resposta a la conversa. Personal et dona accés als vídeos i les tasques dels vuit temes.

El manual et permet llegir, veure models i treballar amb reflexions. Personal et dona accés als capítols vinculats als temes, a la introducció a SGL i al llenguatge dels colors, i a la visió general dels temes de conversa.

Mapa reuneix els temes i mostra la teva feina. L'objectiu és que entenguis el que has descobert i ho apliquis a la teva vida. Haver vist un vídeo no vol dir, per si sol, que hagi fet el mapeig d'un tema. El mapeig es desenvolupa durant la conversa i es pot matisar amb el temps.



TRES MANERES D'APRENDRE

La conversa, els exercicis i el capítol d'El manual s'agrupen dins de cada tema.

Quan vols més

Tria Equip quan vulguis accedir als altres set temes de conversa o aplicar amb altres persones el que has descobert. Conserveu la feina anterior quan canvieu de nivell. L'accés que tens determina amb quins continguts pots continuar treballant.

CAPÍTOL 04

Equip per a la col·laboració i el coneixement compartit

Equip combina el desenvolupament de cada persona amb el treball sobre la interacció dins del grup. Podeu ser companys de feina, un grup de projecte, una junta directiva o una associació. El que compta és que tingueu alguna cosa per aconseguir junts.

Equip inclou tot el que ofereix Personal. Cada membre té accés a tot el contingut de SGL, als quinze temes de conversa i a dotze passos de mapeig personal. Els set temes que s'afegeixen als de Personal permeten aprofundir en la comunicació, el desenvolupament del grup i la feina de l'organització.

TEMA	CONTINGUT ADDICIONAL AL DE PERSONAL
3	Identitat, valors i cultura de l'organització
8	L'escala de comunicació i Triple-T
9	Creixement de grup
10	Gran grup, procés i projecte
11	El model de polaritat i el canvi
13	Visió i imatges mentals
15	Fases de vida i saviesa

Els quinze temes de conversa organitzen el contingut teòric. Els dotze passos personals organitzen el mapeig. Alguns temes permeten aprofundir en la teoria sense tenir un pas de mapeig personal propi. Equip també dona accés a tot El manual, amb eines d'observació i continguts d'aprofundiment.

El mapa de l'equip fa visibles les diferències

Els membres trien quins resultats del mapeig volen compartir. El mapa de l'equip us ofereix un espai per examinar-los junts. Podeu explorar formes de comunicació, rols i maneres de prendre decisions. També podeu parlar del que les tasques us exigeixen.

El mapa pot facilitar que expresseu una diferència amb paraules. Una persona vol avançar, mentre que una altra vol explorar més alternatives. L'equip pot acordar quan hi ha marge per explorar i quan cal prendre una decisió. Els perfils són un punt de partida per a la conversa. No han d'encasellar ningú en un rol.



MAPA DE L'EQUIP

Zona d'equip mostra en quin punt us trobeu tu i l'equip. El mapa també mostra quantes persones hi participen.

Conversa compartida i seguiment

A Xat podeu parlar de les tasques i la col·laboració. El líder de l'equip pot demanar a JP2 una anàlisi SGL d'un fil de conversa. L'anàlisi descriu la interacció sense anomenar els participants. Per etiquetar missatges individuals amb MASK, les descripcions de la comunicació de SGL, cal que l'autor hi hagi donat el consentiment.

Trieu un canvi que vulgueu provar en una reunió o en el repartiment de tasques. Acordeu quan parlareu de les experiències. Alhora, cada persona pot fer servir la seva conversa privada amb JP2 per preparar-se o reflexionar després.

JP2 · PERSPECTIVA SGL SOBRE EL FIL

Els colors de la conversa

Blau 50 % · Vermell 50 %

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

Models SGL a la conversa

L'escala de comunicació

The thread is about how to conduct the customer meetings.

El fil és a Desenvolupadora

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.

Una acció

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

Es basa en 2 missatges. JP2 no anomena ningú. Tothom del fil veu l'anàlisi.

ANÀLISI D'UN FIL

JP2 descriu els colors i els models de la conversa. No anomena ningú.

Què comparteix Equip

EL QUE COMPARTeixes AMB L'EQUIP

L'equip et veu com un punt sense nom. Els punts només es mostren quan almenys 3 persones han compartit.

Comparteix el meu mapa

Com et comuniquis, prens decisions i treballes en equip.



Comparteix com estic

El teu equilibri, la teva energia i la teva fase de vida actual.



Comparteix com veig l'equip

Com vius la col·laboració dins de l'equip.



Comparteix amb els líders per sobre de l'equip

Els líders de Produkt & Teknologi veuen xifres de tota la unitat, mai de tu. Només s'hi inclou el que comparteixes amb l'equip.



Què veuen de tu

El nostre mapa

QUÈ COMPARTeixes

Cada persona activa o desactiva la compartició per a cada àmbit.

La compartició està desactivada per defecte. La persona tria a cada pas què poden veure el líder de l'equip i els altres membres. La tria pot incloure resultats amb el nom de la persona. Les xifres agregades requereixen prou participació. La conversa privada de coaching no es comparteix mai.

Organització és el nivell següent quan necessites una estructura amb diverses unitats, informes per als nivells superiors i enquestes.

CAPÍTOL 05

Organització per a la direcció i recursos humans

Organització ajuda l'entitat a vincular el treball de desenvolupament amb allò que cal assolir. La direcció rep suport per establir prioritats i fer-ne el seguiment. El personal disposa de coaching personal i funcions d'equip que li permeten treballar en el desenvolupament en el dia a dia. Organització també inclou tot el que ofereixen Personal i Equip.

Un llenguatge compartit a tota l'organització

SGL ofereix a recursos humans una base per al treball de desenvolupament amb un llenguatge que el personal pot utilitzar entre equips, àmbits professionals i nivells. Els conceptes compartits de comunicació, rols, decisions, seguretat i confiança faciliten la descripció de necessitats i l'aclariment d'expectatives. El llenguatge acompanya el personal des de la reflexió pròpia fins a la col·laboració amb companys d'altres parts de l'organització. Recursos humans el pot utilitzar en la formació, el desenvolupament del lideratge i el seguiment dels canvis.

Tres necessitats de l'organització

Aplicació dels canvis. Una decisió pot ser clara per a la direcció i poc clara per a qui l'ha d'aplicar. Organització et permet explorar com es viu la situació i on cal suport. Les enquestes ofereixen una visió directa d'un canvi identificat.

Priorització del treball de desenvolupament. Les xifres agregades poden indicar on cal explorar més a fons la càrrega, el domini de les tasques o la col·laboració. Això facilita triar a què cal dedicar temps. No cal que tractis totes les unitats com si tinguessin les mateixes necessitats.

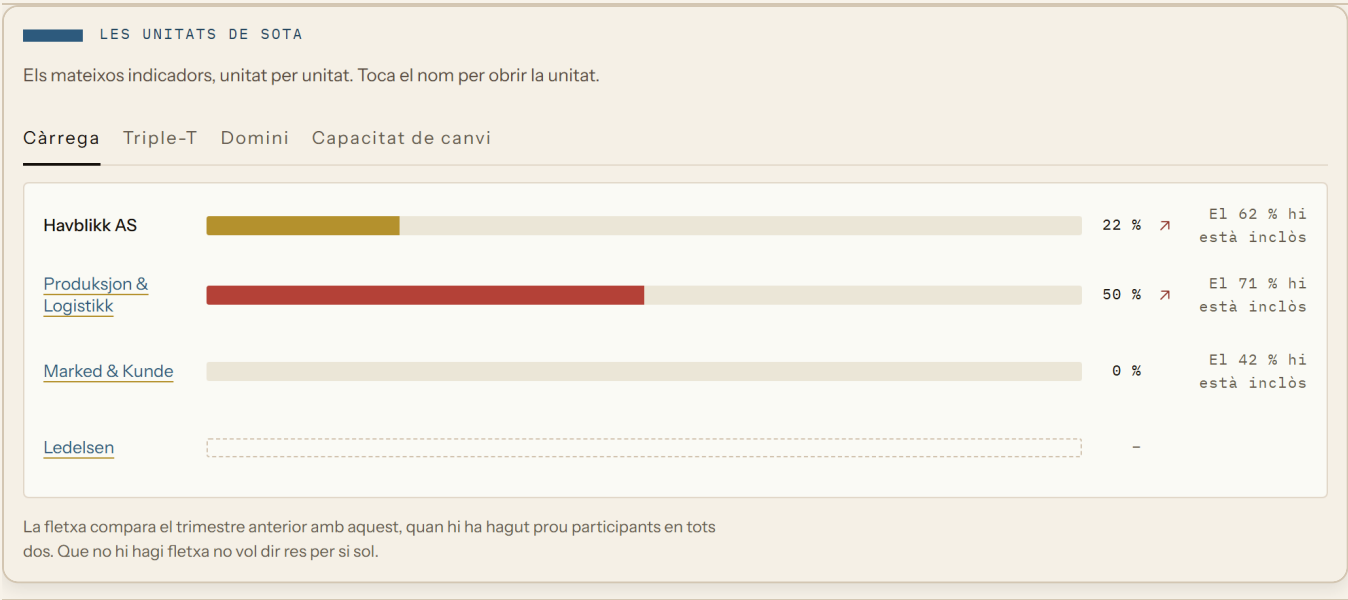
Seguiment de les responsabilitats. Acorda què farà el líder i quan es valoraran les experiències. Amb les places Líder, els líders reben suport de coaching per a aquesta feina. L'organització pot consultar les accions documentades i el seu seguiment.

Què mostra la vista general de l'organització

La vista general es basa en els resultats del mapeig que el personal ha triat compartir. Els líders i els lectors designats veuen les xifres agregades de les unitats a les quals tenen accés.

ÀMBIT	QUÈ POTS EXPLORAR
Càrrega	Si el personal descriu una pressió de la qual cal fer un seguiment.
Seguretat, pertinença i confiança	Quines condicions té la unitat per a la col·laboració.
Domini de les tasques	Com s'ajusten els reptes a les habilitats.
Canvi	Com descriuen la seva situació davant del canvi les persones que comparteixen dades.
Diversitat dins de l'equip	Quines formes de comunicació, estils de decisió i rols hi ha representats.

Les xifres descriuen les persones que hi han contribuït. El nombre de participants i l'antiguitat de la informació influeixen en la interpretació. Poques respostes o cap resposta no permeten concloure que tot funciona bé. Una xifra agregada tampoc no explica per si sola la causa d'un repte.



LES UNITATS DEPENDENTS

Els mateixos indicadors per a cada unitat. Aquí, Produksjon & Logistikk té la càrrega més alta.

Administració centralitzada

L'organització pot crear unitats, assignar-hi equips, vincular líders a la unitat corresponent i convidar usuaris. L'accés als informes depèn de les responsabilitats i dels permisos de lectura assignats. Un administrador pot gestionar l'estructura i els usuaris sense que això li doni accés al contingut.

El desenvolupament dels equips contribueix als objectius de l'organització. Les persones que coneixen l'organització prenen les decisions sobre com organitzar-la.

CAPÍTOL 06

Enquestes durant els canvis

Organització inclou les enquestes. Et permeten preguntar sobre un canvi concret i fer un seguiment del que explica el personal. Les situacions poden incloure una fusió, una reorganització, un nou líder i la introducció de la IA a la feina, entre d'altres.

Una enquesta breu amb preguntes pertinents

El líder descriu el canvi i tria fins a tres escales d'una selecció fixa de SGL. La selecció cobreix tretze àmbits. Inclou la comprensió, la reacció, la càrrega, la motivació, el domini de les tasques, el suport dels líders, la participació, la comunicació, la seguretat, els valors i la manera com el grup afronta la situació.

Quan introdueixes la IA, pots explorar si el personal considera que les seves habilitats s'ajusten a les noves tasques, quin suport necessita i què li preocupa. En una fusió, les reaccions i la pertinença poden ser especialment rellevants. Les escales SGL donen cabuda a diversos aspectes d'una reacció.

Fes una pregunta

De quin tipus de canvi es tracta?

ESTRUCTURA I PROPIETAT

Reorganització **Fusió** Compra o nou propietari

Venda o escissió

SENT I PLANTELLA

Reducció de plantilla Suspensió temporal de feina

Canvis en les tasques Molts companys nous

LA FEINA

IA a la feina Nou programa especialitzat

LLOC I TEMPS

Trasllat Teletreball o feina presencial Nous torns

RUNS

Nova estratègia Retallada de costos

Canvi de cultura

LIDERATGE I CRISI

Nou líder Crisi

Un altre canvi

FES UNA PREGUNTA

El líder tria a quin tipus de canvi fa referència la pregunta.

Com en fas el seguiment



EL RESULTAT

Els participants veuen el mateix que els líders. Aquí ha respost més de la meitat.

- 1 El líder pregunta.** Un líder pot preguntar a les seves unitats. Un administrador pot iniciar una enquesta per a tota l'organització. Cada persona ha de tenir com a màxim una enquesta de l'organització oberta alhora.
- 2 El membre del personal tria respondre.** La persona respon a l'app amb opcions de resposta fixes. No hi ha text lliure. Pot canviar la resposta fins que s'acabi el termini. L'app avisa de la pregunta i JP2 la pot esmentar una vegada.
- 3 El grup rep el resultat.** Quan es tanca l'enquesta i han respost prou persones, totes les persones convidades a respondre veuen les mateixes xifres agregades que els líders. El resultat mostra la distribució de les respostes. L'empresa no rep cap llista de qui ha respost o de qui no ho ha fet.
- 4 El líder respon.** El líder escriu què extreu l'organització dels resultats i què farà. Amb una plaça Líder, JP2 pot ajudar el líder a entendre el resultat, triar mesures i preparar la resposta.
- 5 Valores l'evolució.** Després de la resposta del líder, es fa una nova ronda per defecte, normalment al cap de dues setmanes. El líder pot triar un termini d'entre una i sis setmanes o optar per no fer una nova ronda. Els resultats de les dues rondes es mostren junts quan la privacitat ho permet.

La persona decideix si vol una conversa privada

El membre del personal pot obrir una conversa amb JP2 a partir de la seva resposta. És la persona mateixa qui incorpora la resposta a la conversa i pot explorar què significa el canvi. La conversa no forma part de l'informe de l'empresa. L'organització no rep temes ni resums extrets de les converses privades de coaching.

Els resultats requereixen almenys cinc respostes. Si l'organització té un llinar més alt, també s'aplica aquí. L'app oculta els grups petits i les combinacions que podrien identificar persones. SGL Coach desa la resposta de cada persona perquè pugui veure, modificar i suprimir les seves dades. L'empresa només veu xifres agregades.

També pots fer servir una ronda Triple-T específica per a la unitat de l'organització. Se centra en la seguretat, la pertinença i la confiança dins del grup.

CAPÍTOL 07

Líder com a complement d'Organització

Una plaça Líder et dona una conversa de lideratge pròpia amb JP2 i accés a El camí del líder. S'adreça als líders que volen treballar sistemàticament amb la seva unitat, des de la comprensió de la situació fins a l'acció i el seguiment.

Un rol de líder i una plaça Líder tenen funcions diferents. El rol determina de quines unitats és responsable la persona i a quines té accés. La plaça Líder proporciona el suport de coaching. Organització permet utilitzar l'enquesta sense que tots els líders comprin Líder. El complement ofereix l'ajuda de JP2 per analitzar el resultat i planificar la resposta al grup.

Parteix de la teva comprensió

El camí del líder es basa en el treball personal del líder amb SGL. Un pas de lideratge s'obre quan el líder ha fet el mapeig dels passos personals pertinents. El líder explora com les seves preferències, reaccions i experiències poden influir en la valoració de la unitat.

Per exemple, pot ser útil entendre el teu perfil de decisió abans de valorar la delegació. Un líder que veu ràpidament una solució pot necessitar explorar si els altres han disposat de prou temps i informació per assumir responsabilitats.

Explora la unitat

JP2 utilitza les xifres agregades a les quals té accés el líder, juntament amb el que el líder explica. JP2 manté les fonts separades. La valoració del líder és una valoració, també quan no hi ha prou respostes compartides.

El coach ajuda el líder a distingir entre una observació, una possible explicació i una acció que pot fer. Un canvi en una xifra planteja una pregunta per explorar. No determina què pensa un membre concret del personal ni per què ha canviat la situació.



DUES FONTS

El mapeig del líder i les xifres agregades de la unitat es presenten per separat.

Tria una acció i fes-ne el seguiment

El treball de lideratge es concreta en una acció i un moment per fer-ne el seguiment. Pot ser aclarir les facultats de decisió, parlar de la càrrega de treball o adoptar una nova manera de conduir una reunió.

Durant el seguiment, el líder i JP2 revisen què ha fet el líder, què ha passat i què convé provar a continuació. El superior del líder i altres persones amb l'accés corresponent poden veure l'acció documentada i el seguiment. La vista general no mostra la resta de la conversa de lideratge.

Un exemple de treball amb IA

Una enquesta mostra que diverses persones consideren que les noves tasques requereixen habilitats que encara no tenen. El líder fa servir JP2 per explorar la necessitat de formació i d'expectatives clares. Una possible acció és reservar temps per a la pràctica i aclarir quins lliuraments cal prioritzar mentre l'equip aprèn.

El líder explica al grup què farà. Una enquesta posterior i una conversa conjunta poden aportar més coneixement sobre com evoluciona la situació. Aquest és un exemple d'ús, no una prova d'un efecte mesurat en un client.

La plaça Líder també inclou tot el contingut temàtic personal i les funcions d'equip. El preu de la plaça Líder completa és de 34 € al mes o 340 € a l'any.

Els nous encàrrecs amplien el producte

El producte s'amplia contínuament amb suport per a nous encàrrecs. El primer és «Construeix un equip des del principi amb JP2». El líder disposa d'una pàgina pròpia on JP2 l'ajuda a construir l'equip, una acció cada vegada, seguint quatre pilars de SGL. L'encàrrec requereix una plaça Líder. L'equip només veu la part que el líder decideix compartir.

 Selecció Qui ha de formar part de l'equip?	 Interacció Com treballem junts?	 Creixement de grup Com ens convertim en un equip?	 Lideratge Com aconseguim resultats?
 Defineix les necessitats de la tasca i els rols clau. Pas 3 · 5 Per venir	 Fes servir el llenguatge dels colors de manera oberta i clara. Pas 1 Per venir	 Respecta les diferències. Pas 6 Fet	 Aprofita el temps junts per aprendre de l'experiència. Tema 3 Per venir
 Troba la combinació adequada de qualitats i maneres de pensar. Pas 5 · 6 Per venir	 Fes servir l'arbre de decisió per prendre bones decisions junts. Pas 3 Per venir	 Fomenta la confiança i la implicació en les tasques dels altres. Pas 7 · 8 En marxa. En faràs el seguiment el 7/10/2026.	 Dona a tothom un mentor o un coach. Pas 12 Per venir
 Fes que cada persona s'incorpori sentint que l'han escollit i que la volen a l'equip. Pas 8 Per venir	 Converteix el desacord en progrés i creativitat. Pas 6 · 8 Per venir	 Accepta les diferències i ajuda a cobrir els punts cecs de cadascú. Pas 6 Proposta de JP2	 Mostra que t'importa la situació personal dels altres. Pas 4 · 12 Per venir
 Exigeix un esforç comú per assolir objectius comuns. Pas 8 Per venir	 Segueix unes regles del joc obertes i clares. Pas 7 Per venir	 Reconeix els èxits dels altres, dona-hi suport i celebra'ls. Pas 8	 Lidera amb claredat i millora contínuament. Pas 3 · 10 · 12 Per venir

CONSTRUEIX UN EQUIP

Quatre pilars amb quatre accions cadascun. JP2 proposa l'acció següent.

CAPÍTOL 08

El contingut d'El camí del líder

El camí del líder té deu passos que ofereixen diferents punts de partida per al treball de la unitat. Els passos de lideratge tenen una numeració pròpia que no segueix els temes de conversa. Una situació actual pot determinar per on comença el líder, un cop ha completat el mapeig personal necessari.

PAS	TEMA	QUÈ EXPLORA EL LÍDER
L1	El llenguatge dels colors a la unitat	Com es comunica la unitat i què requereixen les tasques.
L2	La zona de la unitat i la zona de lideratge del líder	La relació entre els reptes i les habilitats, i la necessitat de direcció i atenció.
L3	Marge de decisió i delegació	Quines decisions poden prendre els altres i fins on arriben les seves facultats de decisió.
L4	Càrrega de treball i temps de reacció	La pressió a la unitat i el temps que tenen les persones per reaccionar davant dels canvis.
L5	La composició	Els rols, els companys ideals i el suplent en relació amb les tasques.
L6	Seguretat, pertinença i confiança	Quines necessitats ha d'atendre el líder perquè les persones treballin juntes.
L7	La fase de grup i la resposta del líder	Com es desenvolupa el grup i quin suport necessita.
L8	El mirall de qualitat	La qualitat, els valors i les formes de poder, i com prevenir els errors recurrents.
L9	Canvi, resistència i crisi	Com afronta el canvi la unitat i com el líder dona espai a les reaccions.
L10	Clients i creació de valor	Per a qui crea valor la unitat i com millorar la trobada amb el client.

Aplica els passos a situacions actuals

Un equip sota pressió per complir els lliuraments pot treballar la càrrega de treball, la zona d'equip i la delegació. Un grup nou pot començar pel creixement de grup i la seguretat. La col·laboració entre unitats pot plantejar preguntes sobre la comunicació, els rols i per a qui crea valor la unitat.

Els passos ajuden en el treball de lideratge. El líder tria què és rellevant, prova una acció i examina l'experiència. Completar més passos no és, per si mateix, una mesura d'un lideratge millor.

L'entrevista d'avaluació del personal

JP2 també ajuda el líder a preparar les entrevistes d'avaluació del personal i les converses periòdiques amb cada persona. El desenvolupament de la persona es vincula a les tasques, les expectatives i el suport. El líder fa el seguiment del que s'ha acordat.

El camí del líder dona suport al treball amb SGL, a la reflexió i a les accions pràctiques. El líder manté la responsabilitat de les decisions, del diàleg amb el personal i dels processos de personal de l'organització.

CAPÍTOL 09

Compartició i privacitat

SGL Coach distingeix entre la teva conversa, el que decideixes compartir amb un equip i les xifres agregades que pot utilitzar l'organització. Aquesta distinció permet combinar el desenvolupament personal i el treball conjunt.

INFORMACIÓ	QUI LA POT VEURE AL PRODUCTE
Conversa privada amb JP2	Només tu. L'equip i l'empresa no hi tenen accés.
El teu mapeig complet	Només tu. Pots compartir resultats seleccionats.
Resultats compartits amb l'equip	Els destinataris que has triat per a cada pas. Pots triar compartir alguns resultats amb el teu nom.
Publicacions al Xat compartit	Els membres de l'equip.
Les vistes generals de l'organització	Els líders i els lectors designats amb accés a la unitat. Només les xifres agregades dels qui comparteixen més enllà de l'equip.
Resposta a l'enquesta	Tu veus la teva resposta. L'empresa veu les xifres agregades. Els participants reben el mateix resultat conjunt que els líders.
Les accions i el seguiment del líder	Les persones amb l'accés corresponent a l'organització. La resta de la conversa de lideratge no s'hi inclou.

Tu controles què comparteixes i com participes

La compartició dels resultats del mapeig està desactivada per defecte. Tu tries què comparteixes i amb qui. Pots revocar aquesta decisió. Respondre una enquesta de l'organització és una decisió independent cada vegada. És independent de la compartició del mapeig.

Un resultat conjunt de l'equip requereix almenys tres participants que hi aportin dades. Per a les unitats de l'organització, el valor per defecte és cinc, amb un límit mínim de tres. Les enquestes sempre requereixen almenys cinc respostes. Altres regles poden ocultar un resultat quan combinar-lo amb altres xifres podria revelar la identitat de persones concretes.

Els informes no utilitzen continguts, temes ni resums de les converses privades de coaching. Els resultats han de servir per al desenvolupament conjunt. No els facis servir per classificar el personal ni per prendre decisions individuals sobre el personal.

Aclareix l'ús abans de començar

Explica per a què farà servir la informació l'organització, qui hi tindrà accés i com farà el seguiment de les mesures. Revisa els acords i el tractament de dades. Implica el personal i els seus representants abans d'introduir els informes de l'organització i noves enquestes.

SGL Coach utilitza proveïdors per a la IA, la veu, l'emmagatzematge i els pagaments, entre altres coses. Les teves converses amb el coach, les notes del coach sobre tu i les teves respostes als exercicis i a El manual estan xifrades a la base de dades. La clau no es desa allà. Una intrusió a la base de dades només permet obtenir text que ningú no pot llegir. Tot i això, les converses no tenen xifratge d'extrem a extrem, perquè el servei les ha de poder desxifrar perquè el coach pugui respondre. Per tant, qui tingui accés tant a la base de dades com a la clau tècnicament les pot llegir. La consola que fem servir per gestionar el servei no té cap funció per obrir una conversa. Les còpies de seguretat fetes abans d'activar el xifratge no estan xifrades. Les eliminem quan venç el termini de conservació. Pots exportar les teves dades i eliminar el teu compte. [L'avís de privacitat](#) vigent descriu el tractament i els proveïdors.

JP2 és una IA i es pot equivocar. SGL Coach és una eina d'aprenentatge i desenvolupament. No és un servei d'atenció sanitària, una teràpia ni un canal de denúncies.