



WHITE PAPER · ŘÍJEN 2026

SGL Coach

Popis produktu

SGL Coach AS

Registrační číslo 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERZE 1.0

ŘÍJEN 2026

ÚVOD

SGL Coach pomáhá lidem porozumět vlastním zkušenostem a zkoušet nové způsoby jednání. Stejný odborný jazyk můžeš používat v týmech i v celé organizaci. Produkt má tři úrovně předplatného. Osobní podporuje vlastní rozvoj. Tým přidává veškerý odborný obsah a společné poznatky. Organizace poskytuje vedení přehled a nástroje pro průběžné sledování rozvoje napříč organizací.

Kouč se jmenuje JP2 a vychází ze SGL, modelů interakce, skupinového růstu a vedení, jejichž autorem je Jan Petrus Hagberg. Můžeš psát nebo mluvit. Rozhovory navazují na videa ke cvičením, modely a Příručku. Poznátka získáváš prostřednictvím vlastních příkladů, reflexe a jednání, které zkoušíš v každodenním životě.

Vyber si podle toho, čeho chceš dosáhnout

Osobní je pro tebe jako jednotlivce. Chceš lépe poznat své reakce, volby a potřeby. To se může hodit, když si vybíráš studium nebo práci, čelíš novým očekáváním nebo chceš najít lepší rovnováhu. Tato úroveň zahrnuje osm témat rozhovorů.

Tým je pro vás, kdo pracujete společně. Chcete porozumět vzájemné interakci, vyjasnit si role a usnadnit spolupráci. Získáte všech patnáct témat a můžete pracovat s poznatkami, které se členové rozhodnou sdílet. Tým se hodí jak do práce, tak do dalších skupin a organizací.

Organizace je pro organizace, které chtějí rozvíjet více jednotek a průběžně sledovat jejich rozvoj. HR získá základ pro práci na rozvoji se společným jazykem, který mohou zaměstnanci používat napříč celou organizací. Vedení získá podporu při určování priorit, zkoumání změn a sledování opatření. Zaměstnanci si ponechají vlastní kouče a týmové funkce. Licence Vedoucí jsou doplňkem pro ty, kdo potřebují vlastní koučink v oblasti vedení.

Od poznatků k jednání

Jednotlivec se může s pomocí JP2 připravit na rozhovor. Tým může vyzkoušet nový způsob rozhodování. Organizace může zkoumat, kde změna vyvolává nejistotu, a poskytnout konkrétnější podporu. Hodnota spočívá v tom, jak poznatky využíváš a jak s nimi dál pracuješ.

SGL Coach zpřístupňuje tento způsob práce mezi poradami, kurzy a setkáními. Osobní rozhovor, to, co se tým rozhodne sdílet, a souhrnné údaje organizace slouží různým účelům a mají vlastní pravidla přístupu.

Tento white paper porovnává úroveň a popisuje obsah, způsoby práce a sdílení. Dotazníková šetření jsou součástí úrovně Organizace. Cesta vedoucího je doplněk s deseti kroky pro vedoucí.

OBSAH

- | | |
|----|--|
| 01 | Rozdíly mezi úrovněmi |
| 02 | SGL po tvém |
| 03 | Osobní pro vlastní rozvoj |
| 04 | Tým pro spolupráci a společné poznatky |
| 05 | Organizace pro vedení a HR |
| 06 | Dotazníková šetření při změnách |
| 07 | Vedoucí jako doplněk k úrovni Organizace |
| 08 | Obsah Cesty vedoucího |
| 09 | Sdílení a ochrana soukromí |

KAPITOLA 01

Rozdíly mezi úrovněmi

Vyber si Osobní pro vlastní rozvoj, Tým pro veškerý obsah a spolupráci a Organizaci pro přehled a průběžné sledování rozvoje v organizaci. Vedoucí je doplněk se samostatnou cenou za každého vedoucího.

OBSAH	OSOBNÍ	TÝM	ORGANIZACE
Hlavní účel	Porozumět sobě a vlastním volbám	Rozvíjet interakci v týmu	Určovat priority a průběžně sledovat rozvoj organizace
Soukromý rozhovor s JP2	Ano	Ano	Ano
Témata rozhovorů	8	15	15
Kroky osobního mapování	8	12	12 / 22 s licencí Vedoucí
Videa ke cvičením a úkoly	V rámci 8 témat	Veškerý obsah	Veškerý obsah
Videa	15 úvodních videí a 24 videí s úkoly	15 úvodních videí a 44 videí s úkoly	15 úvodních videí a 44 videí s úkoly
Příručka	Vybrané kapitoly	Celá Příručka	Celá Příručka
Týmová mapa a společný Chat	Ne	Ano	Ano
Sdílení výsledků v týmech	Ne	Podle rozhodnutí dané osoby	Podle rozhodnutí dané osoby
Organizační struktura s přehledem za jednotlivá oddělení	Ne	Ne	Ano
Dotazníková šetření při změnách	Ne	Ne	Ano
Cesta vedoucího a koučink vedení	Ne	Ne	S volitelnou licencí Vedoucí

Ceny

PŘEDPLATNÉ	MĚSÍC	ROK	CENA PLATÍ PRO
Osobní	6,99 €	69,90 €	Jednu osobu. Spotřebitelská cena.
Tým	12 €	120 €	Za uživatele.
Organizace	17 €	170 €	Za uživatele.
Vedoucí jako doplněk	34 €	340 €	Za licenci Vedoucí.

Roční cena odpovídá deseti měsíčním platbám. Cena doplňku Vedoucí je celková cena za licenci Vedoucí. Stejná osoba nepotřebuje navíc běžné zaměstnanecké předplatné.

Počet předplatných a počet odpovědí potřebných k zobrazení souhrnných údajů jsou dvě různé věci. Můžete začít s jedním uživatelem. Společný výsledek se zobrazí teprve tehdy, když přispěje dostatek lidí a pravidla ochrany soukromí to dovolí.

KAPITOLA 02

SGL po tvém

Lidé se učí různými způsoby. Někteří se chtějí dívat a poslouchat. Jiní chtějí číst a psát. SGL Coach nabízí několik cest ke stejnému obsahu. Vybereš si tu, která ti vyhovuje. Kdykoli ji můžeš změnit.

CO TI VYHOVUJE
NEJVÍC

JAK SE SEZNÁMÍŠ SE SGL

Dívat se a poslouchat	Každé z patnácti témat rozhovorů má úvodní video, ve kterém Jan Petrus téma vysvětluje. Úvodní videa najdeš v aplikaci a na YouTube. Vídea ke cvičením v aplikaci ti poskytnou vysvětlení a úkol.
Mluvit	Místo psaní mluv s JP2. Při hlasovém rozhovoru JP2 odpovídá hlasem. Můžeš také nadiktovat zprávu a před odesláním zkontrolovat text.
Číst stručné texty	Na webu SGL Secrets píše Jan Petrus stručně a poutavě o všech tématech. Web je zdarma a v angličtině.
Číst do hloubky	Příručka je Janův odborný text. Podrobně probírá každé téma a obsahuje modely a formuláře, které můžeš vyplnit.
Psát	Piš JP2 v rozhovoru nebo vyplňuj cvičení ve formuláři na stránce Cvičení.

To, k čemu máš přístup, závisí na tvé úrovni. Úroveň Osobní zpřístupňuje cvičení a kapitoly Příručky pro svých osm témat. Úrovně Tým a Organizace zpřístupňují všech patnáct.

Odpovídej na cvičení tak, jak ti to vyhovuje

Každé cvičení má úkol. Odpověď můžeš vyplnit ve formuláři na stránce Cvičení. Odpověď vidíš jen ty. JP2 ji dostane, až ji odešleš. Můžeš také odpovědět JP2 přímo v rozhovoru, písemně nebo ústně.

JP2 dává všemu řád

Mezi těmito způsoby můžeš každý den přecházet. JP2 ví, která videa ke cvičením jsi viděl a ke kterým cvičením jsi poslal odpovědi. Když zahájíš rozhovor z kapitoly v Příručce, JP2 ví, ze kterého tématu přicházíš. JP2 si také pamatuje, o čem jste spolu mluvili.

Mapování probíhá během rozhovoru. JP2 mapuje na základě toho, co mu říkáš a posíláš. Mapa ukazuje, kde v jednotlivých tématech stojíš. Díky tomu získáš ucelené porozumění sobě i lidem kolem sebe bez ohledu na to, jakou cestou jsi začal.

V týmu si každý volí svou cestu

Na úrovních Tým a Organizace se každý učí po svém. Jeden sleduje videa a mluví s JP2. Druhý čte Příručku a píše. Oba si osvojí stejný jazyk pro interakci, který pak tým společně používá.

KAPITOLA 03

Osobní pro vlastní rozvoj

Úroveň Osobní je pro tebe, pokud chceš lépe porozumět tomu, jak reaguješ, komunikuješ a volíš. Nemusíš mít jasně formulovaný problém. Můžeš začít situací, ve které se těžko vyznáš, nebo něčím, čeho chceš dosáhnout.

U mladého člověka může jít o volbu směru, větší pocit bezpečí v nové skupině nebo rozlišení vlastních přání od očekávání druhých. Později v životě může jít o nové role, vztahy nebo priority. JP2 ti pomáhá prozkoumat vlastní zkušenosti a najít kroky, které chceš sám vyzkoušet.

Osm zahrnutých témat

Čísla označují témata rozhovorů v aplikaci. Vycházejí z Příručky, proto na úrovni Osobní netvoří souvislou číselnou řadu.

TÉMA	OBSAH	CO MŮŽEŠ PROZKOUMAT
1	Jazyk barev a barevný profil	Jak komunikuješ a přistupuješ k druhým.
2	Týmová zóna	Jak výzvy, kterým čelíš, odpovídají tvým dovednostem.
4	Rozhodovací profil	Jak dospíváš k volbám a rozhodnutím.
5	Zátěž a životní rovnováha	Co tě zatěžuje a jak chceš změnit své priority.
6	Týmová role	Jak přispíváš, když něco děláš společně s ostatními.
7	Kruh PPP	Jak tvé vlastnosti doplňují vlastnosti druhých.
12	Životní arény a motivace	Co tě pohání v různých oblastech života.
14	Model osobního růstu	Jak můžeš pracovat na vlastním rozvoji.

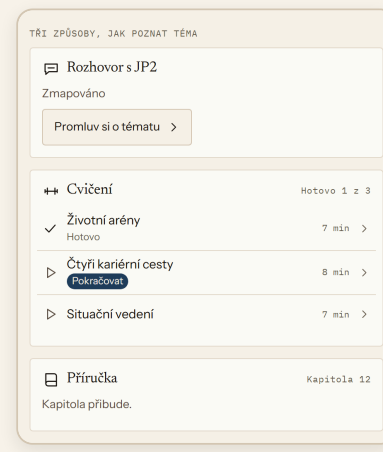
Tři způsoby učení

Rozhovor vychází z toho, co JP2 napíšeš nebo řekneš. Můžeš prozkoumat nějakou událost, opravit koučovo porozumění a později se ke zkušenosti vrátit.

Videa ke cvičením ti nabídnou vysvětlení a úkol. Svou odpověď můžeš přenést do rozhovoru. Úroveň Osobní zpřístupňuje videa a úkoly v rámci osmi témat.

Příručka ti umožňuje číst, prohlížet si modely a pracovat s vlastními úvahami. Úroveň Osobní zpřístupňuje kapitoly k jednotlivým tématům, úvod do SGL a jazyka barev a přehled témat rozhovorů.

Mapa sdružuje témata a ukazuje tvou práci. Cílem je, abys získaným poznatkům porozuměl a využíval je ve vlastním životě. Samotné zhlédnutí videa neznamená, že máš téma zmapované. Mapování se rozvíjí v rozhovoru a postupně se může zpřesňovat.



TŘI ZPŮSOBY UČENÍ

U každého tématu najdeš pohromadě rozhovor, cvičení a kapitolu z Příručky.

Když chceš víc

Zvol úroveň Tým, pokud chceš dalších sedm témat rozhovorů nebo chceš poznatky využívat společně s ostatními. Při změně úrovně si zachováš dosavadní práci. To, s jakým obsahem můžeš dál pracovat, závisí na tvém přístupu.

KAPITOLA 04

Tým pro spolupráci a společné poznatky

Úroveň Tým propojuje vlastní rozvoj každého člověka s prací na interakci ve skupině. Můžete být kolegové, projektová skupina, správní rada nebo spolek. Podstatné je, že chcete něčeho společně dosáhnout.

Úroveň Tým zahrnuje vše z úrovně Osobní. Každý člen získá veškerý obsah SGL, všech patnáct témat rozhovorů a dvanáct kroků osobního mapování. Sedm témat navíc oproti úrovni Osobní umožňuje hlouběji prozkoumat komunikaci, rozvoj skupiny a práci organizace.

TÉMA	OBSAH NAD RÁMEC ÚROVNĚ OSOBNÍ
3	Identita, hodnoty a organizační kultura
8	Komunikační schody a Triple-T
9	Skupinový růst
10	Velká skupina, proces a projekt
11	Model polarity a změna
13	Vize a mentální obrazy
15	Životní fáze a moudrost

Patnáct témat rozhovorů člení odborný obsah. Dvanáct osobních kroků člení mapování. Některá témata prohlubují odborné znalosti bez samostatného kroku osobního mapování. Úroveň Tým také zpřístupňuje celou Příručku včetně nástrojů pro pozorování a obsahu pro hlubší studium.

Týmová mapa zviditelňuje rozdíly

Členové si volí, které výsledky mapování chtějí sdílet. Týmová mapa vám poskytuje místo, kde si je můžete společně prohlédnout. Můžete zkoumat formy komunikace, role a způsoby rozhodování a diskutovat o tom, co od vás úkoly vyžadují.

Mapa může usnadnit pojmenování rozdílů. Jeden člověk se chce posunout dál, zatímco druhý chce prozkoumat více možností. Tým se může domluvit, kdy je prostor pro zkoumání a kdy má padnout rozhodnutí. Profily slouží jako výchozí bod rozhovoru a nemají nikoho uzavírat do jedné role.



TÝMOVÁ MAPA

Týmová zóna ukazuje, kde stojíš ty i tým. Mapa také ukazuje, kolik lidí se zapojuje.

Společný rozhovor a navazující kroky

V Chatu můžete diskutovat o úkolech a spolupráci. Vedoucí týmu může požádat JP2 o analýzu vlákna rozhovoru podle SGL. Analýza popisuje interakci bez uvedení jmen účastníků. Označování jednotlivých příspěvků pomocí MASK, popisů komunikace v SGL, vyžaduje souhlas autora.

Vyberte jednu změnu, kterou chcete vyzkoušet na poradě nebo při rozdělování úkolů. Domluvte se, kdy si o zkušenostech promluvíte. Každý může zároveň využít svůj soukromý rozhovor s JP2 k přípravě nebo následnému zamyšlení.

JP2 · POHLED NA VLÁKNO PODLE SGL

Barvy v rozhovoru

Modrá 50 % · Červená 50 %

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

Modely SGL v rozhovoru

Komunikační schody

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Vlákno je v kroku Rozvíjející

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.

Jeden tah

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

Vychází z příspěvků (celkem 2). JP2 nikoho nejmenuje. Analýzu vidí všichni ve vlákne.

ANALÝZA VLÁKNA

JP2 popisuje barvy a modely v rozhovoru. Nikoho nejmenuje.

Co sdílí úroveň Tým

CO SDÍLÍŠ S TÝMEM

Tým tě vidí jako tečku beze jména. Tečky se zobrazí, až počet sdílejících dosáhne alespoň 3.

Sdílet mou mapu

Jak komunikuješ, rozhoduješ se a pracuješ v týmu.



Sdílet, jak se mám

Tvá rovnováha, energie a životní fáze právě teď.



Sdílet, jak vidím tým

Jak vnímáš spolupráci v týmu.



Sdílet s vedoucími nad týmem

Vedoucí v jednotce Produkt & Teknologi vidí čísla za celou jednotku, nikdy údaje o tobě. Počítá se jen to, co sdílíš s týmem.



Co o tobě vidí

Naše mapa

CO SDÍLÍŠ

Každý si zapíná nebo vypíná sdílení pro každou oblast zvlášť.

Sdílení je ve výchozím nastavení vypnuté. U každého kroku si volíš, co uvidí vedoucí týmu a ostatní členové. Můžeš sdílet i výsledky se svým jménem. Souhrnné údaje vyžadují dostatečnou účast. Soukromý rozhovor s koučem se nikdy nesdílí.

Organizace je další úroveň, když potřebujete strukturu s více jednotkami, předávání zpráv vyšším úrovním vedení a dotazníková šetření.

KAPITOLA 05

Organizace pro vedení a HR

Úroveň Organizace pomáhá propojit práci na rozvoji s tím, čeho má organizace dosáhnout. Vedení získá podporu při určování priorit a sledování dalšího postupu. Zaměstnanci získají osobní koučink a týmové funkce, které jim umožní pracovat na rozvoji v každodenním životě. Úroveň Organizace zahrnuje i vše z úrovně Osobní a Tým.

Společný jazyk v celé organizaci

SGL poskytuje HR základ pro práci na rozvoji a jazyk, který mohou zaměstnanci používat napříč týmy, obory a úrovněmi. Společné pojmy pro komunikaci, role, rozhodování, bezpečí a důvěru usnadňují popis potřeb a vyjasňování očekávání. Tento jazyk provází zaměstnance od vlastního zamyšlení až po spolupráci s kolegy v jiných částech organizace. HR ho může využít při vzdělávání, rozvoji vedoucích a sledování průběhu změn.

Tři potřeby v organizaci

Provádění změn. Rozhodnutí může být jasné vedení a nejasné těm, kdo ho mají uskutečnit. Úroveň Organizace umožňuje zkoumat, jak lidé situaci vnímají a kde potřebují podporu. Dotazníková šetření poskytují přímý obraz konkrétní změny.

Určování priorit v práci na rozvoji. Souhrnné údaje mohou ukázat, kde je třeba blíže prozkoumat zátěž, zvládání nebo spolupráci. Díky tomu se snáze rozhodnete, čemu věnovat čas. Nemusíte ke všem jednotkám přistupovat, jako by měly stejné potřeby.

Sledování plnění odpovědností. Dohodněte se, co má vedoucí udělat a kdy vyhodnotíte zkušenosti. S licencemi Vedoucí získají vedoucí pro tuto práci podporu kouče. Organizace může sledovat zaznamenané kroky a jejich následné vyhodnocení.

Co ukazuje přehled organizace

Přehled vychází z výsledků mapování, které se zaměstnanci rozhodli dále sdílet. Vedoucí a určení čtenáři vidí souhrnné údaje za jednotky, ke kterým mají přístup.

OBLAST	CO MŮŽETE PROZKOUMAT
Zátěž	Zda zaměstnanci popisují tlak, kterému je třeba se dále věnovat.
Bezpečí, sounáležitost a důvěra	Jaké podmínky pro spolupráci má jednotka.
Zvládání	Jak výzvy odpovídají dovednostem.
Změna	Jak ti, kdo sdílejí, popisují svou situaci při setkání se změnou.
Rozmanitost týmu	Jaké formy komunikace, styly rozhodování a role jsou zastoupené.

Údaje popisují ty, kdo přispěli. Pro výklad je důležitý počet přispěvatelů i stáří informací. Z malého počtu odpovědí ani z jejich absence nelze usuzovat, že vše funguje dobře. Ani souhrnný údaj sám o sobě nevysvětluje příčinu problému.

PODŘÍZENÉ ÚTVARY

Stejně ukazatele, útvar po útvaru. Klepnutím na název útvar otevřeš.

Zátěž Triple-T Zvládání Síla ke změně

Havblikk AS		22 % ↗	62 % je zahrnuto
Produksjon & Logistikk		50 % ↗	71 % je zahrnuto
Marked & Kunde		0 %	42 % je zahrnuto
Ledelsen		-	

Šipka porovnává minulé čtvrtletí s tímto, pokud se v obou zapojilo dost lidí. Chybějící šipka sama o sobě nic neznamená.

PODŘÍZENÉ JEDNOTKY

Stejně ukazatele pro každou jednotku. Zde je zátěž nejvyšší v Produksjon & Logistikk.

Centrální správa

Organizace může vytvářet jednotky, zařazovat týmy, přiřazovat vedoucí ke správné jednotce a zvat uživatele. Přístup ke zprávám se řídí odpovědností a přidělenými právy ke čtení. Administrátor může spravovat strukturu a uživatele, aniž by tím získal přístup k obsahu.

Rozvoj týmů podporuje cíle organizace. O uspořádání organizace rozhodují lidé, kteří ji znají.

KAPITOLA 06

Dotazníková šetření při změnách

Dotazníková šetření jsou součástí úrovně Organizace. Umožňují ptát se na konkrétní změnu a navázat na to, co zaměstnanci sdělí. Mohou se týkat například sloučení, reorganizace, nového vedoucího nebo zavádění AI do práce.

Krátké šetření s relevantními otázkami

Vedoucí popíše změnu a vybere nejvýše tři škály z pevně dané nabídky SGL. Nabídka pokrývá třináct oblastí. Zahrnuje porozumění, reakci, zátěž, motivaci, zvládání, podporu od vedoucích, zapojení, komunikaci, bezpečí, hodnoty a to, jak skupina přistupuje k situaci.

Při zavádění AI můžete zkoumat, zda zaměstnanci vnímají své dovednosti jako odpovídající novým úkolům, jakou podporu potřebují a co jim dělá starosti. Při sloučení mohou být zvlášť relevantní reakce a sounáležitost. Škály SGL dávají prostor více stránkám reakce.

POLOŽ OTÁZKU

Vedoucí vybírá, jakého typu změny se otázka týká.

Jak postupovat dál

VÝSLEDEK

Účastníci vidí totéž co vedoucí. Zde odpověděla více než polovina.

- 1 Vedoucí se ptá.** Vedoucí se může ptát vlastních jednotek. Administrátor může spustit šetření pro celou organizaci. Každý smí mít současně nejvýše jedno otevřené organizační šetření.
- 2 Zaměstnanec se rozhodne odpovědět.** Odpovídá v aplikaci výběrem z předem daných možností. Vlastní text nelze zadat. Odpověď může změnit až do uzávěrky. Aplikace na otázku upozorní a JP2 ji může jednou zmínit.
- 3 Skupina dostane výsledek.** Po uzavření šetření uvidí všichni oslovení stejné souhrnné údaje jako vedoucí, pokud odpovědělo dost lidí. Výsledek ukazuje rozložení odpovědí. Zaměstnavatel nedostane žádný přehled o tom, kdo odpověděl a kdo ne.
- 4 Vedoucí reaguje.** Vedoucí napíše, co si organizace z výsledků odnáší a co udělá. S licencí Vedoucí mu JP2 může pomoci porozumět výsledku, vybrat opatření a připravit zpětnou vazbu.
- 5 Vyhodnotíte vývoj.** Po zpětné vazbě vedoucího standardně následuje další kolo, obvykle za dva týdny. Vedoucí může zvolit termín za jeden až šest týdnů nebo další kolo vynechat. Výsledky obou kol se zobrazí společně, pokud to ochrana soukromí dovolí.

O soukromém rozhovoru se každý rozhoduje sám

Zaměstnanec může ze své odpovědi otevřít rozhovor s JP2. Sám tím odpověď přenesse do rozhovoru a může zkoumat, co změna znamená. Rozhovor se nestane součástí zprávy pro zaměstnavatele. Organizace nedostává žádná témata ani shrnutí ze soukromých rozhovorů s koučem.

Zobrazení výsledků vyžaduje alespoň pět odpovědí. Pokud má organizace vyšší hranici, platí i zde. Aplikace skryje malé skupiny a kombinace, které by mohly odhalit totožnost jednotlivců. SGL Coach ukládá odpověď každého člověka, aby si mohl své údaje prohlížet, měnit je a mazat. Zaměstnavatel vidí jen souhrnné údaje.

Pro organizační jednotku můžete využít i samostatné kolo Triple-T. Zaměřuje pozornost na bezpečí, sounáležitost a důvěru ve skupině.

KAPITOLA 07

Vedoucí jako doplněk k úrovni Organizace

Licence Vedoucí ti poskytne samostatný rozhovor s JP2 o vedení a přístup k Cestě vedoucího. Hodí se pro vedoucí, kteří chtějí systematicky pracovat s vlastní jednotkou od porozumění situaci až po jednání a sledování dalšího postupu.

Role vedoucího a licence Vedoucí slouží různým účelům. Role určuje, za které jednotky člověk odpovídá a ke kterým má přístup. Licence Vedoucí poskytuje podporu kouče. Na úrovni Organizace lze využívat dotazníkové šetření, aniž by si všichni vedoucí museli koupit doplněk Vedoucí. Doplněk poskytuje pomoc JP2 při zpracování výsledku a plánování odpovědi skupině.

Vyjdí z vlastního porozumění

Cesta vedoucího vychází z osobní práce vedoucího se SGL. Krok pro vedoucího se otevře, jakmile vedoucí dokončí mapování v příslušných osobních krocích. Vedoucí zkoumá, jak mohou jeho vlastní preference, reakce a zkušenosti ovlivnit hodnocení jednotky.

Než začneš posuzovat delegování, může být například užitečné porozumět vlastnímu rozhodovacímu profilu. Vedoucí, který rychle vidí řešení, může potřebovat prozkoumat, zda ostatní dostali dost času a informací k převzetí odpovědnosti.

Prozkoumej jednotku

JP2 používá souhrnné údaje, ke kterým má vedoucí přístup, spolu s tím, co vedoucí sám sdělí. Oba zdroje drží odděleně. Hodnocení vedoucího zůstává hodnocením i tehdy, když není dostatek sdílených odpovědí.

Kouč pomáhá vedoucímu rozlišovat mezi pozorováním, možným vysvětlením a tím, co může vedoucí udělat. Změna číselného údaje přináší otázku k prozkoumání. Neurčuje, co si konkrétní zaměstnanec myslí ani proč se situace změnila.

Zrcadlo

Komunikační schody: bezpečí 11/15, sounáležitost 11/15, důvěra 10/15, úroveň komunikačních schodů Rozvíjející.

Z kroku 7 v části Moje cesta

Poznej útvar

Odpovědělo: 10 z 24

Bezpečí	Sounáležitost	Důvěra
11,1 z 15	11,7 z 15	10,2 z 15

DVA ZDROJE

Vlastní mapování vedoucího a souhrnné údaje jednotky se zobrazují odděleně.

Vyber jeden krok a pak ho vyhodnoť

Práce vedoucího vyústí v konkrétní krok a termín následného vyhodnocení. Může jít o vyjasnění rozhodovacích pravomocí, rozhovor o zátěži nebo nový způsob vedení porady.

Při následném vyhodnocení se vedoucí a JP2 zabývají tím, co vedoucí udělal, co se stalo a co by měl vyzkoušet dál. Nadřazený vedoucího a další lidé s příslušným přístupem vidí zaznamenaný krok i následné vyhodnocení. Zbytek rozhovoru o vedení přehled nezobrazuje.

Příklad z práce s AI

Šetření ukazuje, že několik lidí vnímá nové úkoly jako náročné na dovednosti, které ještě nemají. Vedoucí s pomocí JP2 zkoumá potřebu školení a jasných očekávání. Jedním z možných kroků je vyhradit čas na praktický nácvik a vyjasnit, které výstupy mají přednost v době, kdy se tým učí.

Vedoucí sdělí skupině, co udělá. Pozdější šetření a společný rozhovor mohou přinést více poznatků o tom, jak se situace vyvíjí. Jde o příklad použití, nikoli o doklad naměřeného účinku u zákazníka.

Licence Vedoucí zahrnuje také veškerý odborný obsah úrovně Osobní a týmové funkce. Cena za celou licenci Vedoucí je 34 € měsíčně nebo 340 € ročně.

Nová zadání rozšiřují produkt

Produkt průběžně rozšiřuje podporu pro nová zadání. První z nich je „Vybuduj tým od začátku s JP2“. Vedoucí získá samostatnou stránku, kde mu JP2 pomáhá budovat tým krok za krokem podle čtyř pilířů SGL. Zadání vyžaduje licenci Vedoucí. Tým vidí jen tu část, kterou se vedoucí rozhodne sdílet.

 Výběr Kdo patří do týmu?	 Interakce Jak spolupracujeme?	 Skupinový růst Jak se staneme týmem?	 Vedení Jak dosahujeme výsledků?
 Urči, co úkol vyžaduje a jaké jsou klíčové role. Krok 3 · 5 Už brzy	 Používej jazyk barev otevřeně a jasně. Krok 1 Už brzy	 Respektuj rozdíly. Krok 6 Hotovo	 Využívej společný čas k učení ze zkušeností. Téma 3 Už brzy
 Najdi správnou směs vlastností a způsobů myšlení. Krok 5 · 6 Už brzy	 Používej rozhodovací strom k dobrým společným rozhodnutím. Krok 3 Už brzy	 Buduj důvěru a podporuj vzájemné zapojení do úkolů. Krok 7 · 8 Probíhá. Vrátiš se k tomu 7.10.2026.	 Dej každému mentora nebo kouče. Krok 12 Už brzy
 Dej každému při příchodu pocítit, že si ho tým vybral a chce ho mezi sebou. Krok 8 Už brzy	 Proměň neshody v pokrok a kreativitu. Krok 6 · 8 Už brzy	 Přijmi rozdíly a pomáhej týmu vzájemně vykrývat slepá místa. Krok 6 ● Návrh od JP2	 Projevuj zájem o životní situaci ostatních. Krok 4 · 12 Už brzy
 Vyžaduj společné úsilí o společné cíle. Krok 8 Už brzy	 Dodržuj otevřená a jasná pravidla hry. Krok 7 Už brzy	 Všiměj si úspěchů ostatních, podporuj je a slav je s nimi. Krok 8	 Ved' jasně a neustále hledej, co zlepšit. Krok 3 · 10 · 12 Už brzy

VYBUDUJ TÝM

Čtyři pilíře, každý se čtyřmi kroky. JP2 navrhuje další krok.

KAPITOLA 08

Obsah Cesty vedoucího

Cesta vedoucího má deset kroků, které nabízejí různé výchozí body pro práci jednotky. Kroky pro vedoucí mají vlastní číslování, které nesleduje témata rozhovorů. Jakmile vedoucí dokončí potřebné osobní mapování, může aktuální situaci určit, kde začne.

KROK	TÉMA	CO VEDOUČÍ ZKOUMÁ
L1	Jazyk barev v jednotce	Jak jednotka komunikuje a co vyžadují úkoly.
L2	Zóna jednotky a zóna vedení vedoucího	Vztah mezi výzvami a dovednostmi a potřebu řízení a pozornosti.
L3	Prostor pro rozhodování a delegování	Jaká rozhodnutí mohou dělat ostatní a kam sahají jejich pravomoci.
L4	Zátěž a čas na reakci	Tlak v jednotce a čas, který lidé dostávají na reakci na změnu.
L5	Složení	Role, ideální partnery a zástupce ve vztahu k úkolům.
L6	Bezpečí, sounáležitost a důvěra	Jakým potřebám se musí vedoucí věnovat, aby lidé mohli spolupracovat.
L7	Fáze skupiny a reakce vedoucího	Jak se skupina vyvíjí a jakou podporu potřebuje.
L8	Zrcadlo kvality	Kvalitu, hodnoty a formy moci a jak předcházet opakujícím se chybám.
L9	Změna, odpor a krize	Jak jednotka reaguje na změnu a jak vedoucí dává prostor reakcím.
L10	Zákazníci a tvorba hodnot	Pro koho jednotka vytváří hodnotu a jak zlepšit kontakt se zákazníkem.

Použij kroky v aktuálních situacích

Tým pod tlakem na dodání výsledků může pracovat se zátěží, týmovou zónou a delegováním. Nová skupina může začít skupinovým růstem a bezpečím. Spolupráce napříč jednotkami může otevřít otázky komunikace, rolí a toho, pro koho jednotka vytváří hodnotu.

Kroky pomáhají při práci vedoucího. Vedoucí vybírá, co je relevantní, zkouší konkrétní jednání a zkoumá získané zkušenosti. Větší počet dokončených kroků sám o sobě není měřítkem lepšího vedení.

Hodnoticí rozhovor

JP2 také pomáhá vedoucímu připravovat se na hodnoticí rozhovory a pravidelné rozhovory s každým jednotlivcem. Rozvoj člověka navazuje na úkoly, očekávání a podporu. Vedoucí sleduje plnění toho, na čem se dohodnou.

Cesta vedoucího podporuje práci se SGL, reflexi a praktické kroky. Vedoucí si ponechává odpovědnost za rozhodnutí, dialog se zaměstnanci a personální procesy organizace.

KAPITOLA 09

Sdílení a ochrana soukromí

SGL Coach rozlišuje mezi tvým vlastním rozhovorem, tím, co se rozhodneš sdílet s týmem, a souhrnnými údaji, které může organizace využívat. Toto rozlišení umožňuje spojit osobní rozvoj a společnou práci.

INFORMACE	KDO JE V PRODUKTU VIDÍ
Soukromý rozhovor s JP2	Jen ty. Tým ani zaměstnavatel k němu nemají přístup.
Tvé vlastní úplné mapování	Jen ty. Vybrané výsledky můžeš sdílet.
Výsledky sdílené s týmem	Příjemci, které si vybereš pro každý krok. Některé výsledky můžeš podle svého rozhodnutí sdílet se svým jménem.
Příspěvky ve společném Chatu	Členové týmu.
Přehledy organizace	Vedoucí a určení čtenáři s přístupem k dané jednotce. Pouze souhrnné údaje od těch, kdo sdílejí dál.
Odpověď v dotazníkovém šetření	Ty vidíš svou vlastní odpověď. Zaměstnavatel vidí souhrnné údaje. Účastníci dostávají stejný souhrnný výsledek jako vedoucí.
Kroky vedoucího a jejich následné vyhodnocení	Lidé s příslušným přístupem v organizaci. Zbytek rozhovoru o vedení se nesdílí.

O sdílení a účasti rozhoduješ ty

Sdílení výsledků mapování je ve výchozím nastavení vypnuté. Vybíráš si, co budeš sdílet a s kým. Svou volbu můžeš odvolat. O účasti v dotazníkovém šetření organizace se pokaždé rozhoduješ zvlášť. Toto rozhodnutí je oddělené od sdílení mapování.

Souhrnný výsledek týmu vyžaduje alespoň tři přispěvatele. U organizačních jednotek je výchozí počet pět a dolní hranice tři. Dotazníková šetření vždy vyžadují alespoň pět odpovědí. Další pravidla mohou výsledek skrýt, pokud by jeho propojení s jinými údaji mohlo odhalit totožnost jednotlivců.

Přehledy nevyužívají obsah, témata ani shrnutí soukromých rozhovorů s koučem. Výsledky mají sloužit ke společnému rozvoji. Nesmíš je používat k sestavování žebříčků zaměstnanců ani k individuálním personálním rozhodnutím.

Vyjasni použití před zahájením

Vysvětli, k čemu chce organizace údaje používat. Uveď, kdo k nim bude mít přístup. Vysvětli, jak budeš sledovat plnění opatření. Projdi smlouvy a zpracování údajů. Zapoj zaměstnance a jejich zástupce před zavedením přehledů pro organizaci a nových dotazníkových šetření.

SGL Coach využívá dodavatele mimo jiné pro AI, řeč, ukládání dat a platby. Tvé rozhovory s koučem, poznámky kouče o tobě a tvé odpovědi ve Cvičeních a v Příručce šifrujeme v databázi. Klíč tam neukládáme. Při průniku do databáze získá útočník pouze text, který nikdo nedokáže přečíst. Rozhovory ale nemají koncové šifrování, protože služba je musí umět dešifrovat, aby kouč mohl odpovědět. Kdo má přístup k databázi i ke klíči, může je proto technicky přečíst. Konzole, kterou používáme k provozu služby, nemá funkci pro otevření rozhovoru. Zálohy vytvořené před zapnutím šifrování nejsou zašifrované. Mažeme je po uplynutí doby uchování. Své údaje si můžeš exportovat a účet smazat. Aktuální [informace o ochraně osobních údajů](#) popisují zpracování údajů a dodavatele.

JP2 je AI a může se mýlit. SGL Coach je nástroj pro učení a rozvoj. Nejde o zdravotní péči, terapii ani kanál pro oznamování protiprávního jednání.