



WHITE PAPER · OKTOBER 2026

SGL Coach

Produktbeskrivelse

SGL Coach AS

Org.nr. 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSION 1.0
OKTOBER 2026

INDLEDNING

SGL Coach hjælper dig med at forstå dine egne erfaringer og prøve nye måder at handle på. Du kan bruge det samme faglige sprog i teams og i hele organisationen. Produktet har tre abonnementsniveauer. Personlig støtter din egen udvikling. Team tilføjer alt det faglige indhold og fælles indsigt. Organisation giver ledelsen overblik og værktøjer til opfølgning på tværs af organisationen.

Coachhen hedder JP2 og bygger på Jan Petrus Hagbergs SGL, modeller for samspil, gruppevækst og ledelse. Du kan skrive eller bruge stemmen. Samtalerne hænger sammen med øvelsesfilm, modeller og Ringbindet. Du udvikler indsigt gennem dine egne eksempler, refleksion og handlinger, du prøver i hverdagen.

Vælg ud fra det, du vil opnå

Personlig er til dig selv. Du vil lære dine egne reaktioner, valg og behov bedre at kende. Det kan være relevant, når du vælger uddannelse eller job, møder nye forventninger eller vil finde en bedre balance. Niveauet omfatter otte samtaleemner.

Team er til jer, der arbejder sammen. I vil forstå samspillet, afklare roller og gøre samarbejdet enklere. I får alle femten emner og kan arbejde med den indsigt, medlemmerne vælger at dele. Team passer både på jobbet og i andre grupper og organisationer.

Organisation er til virksomheder, der vil udvikle og følge op på flere enheder. HR får et fundament for udviklingsarbejdet med et fælles sprog, som medarbejderne kan bruge på tværs af hele organisationen. Ledelsen får støtte til at prioritere indsatsen, undersøge ændringer og følge op på tiltag. Medarbejderne beholder deres egen coach og teamfunktionerne. Leder-pladser er et tilvalg for dem, der har brug for deres egen ledercoaching.

Fra indsigt til handling

En privatperson kan bruge JP2 til at forberede en samtale. Et team kan prøve en ny måde at træffe beslutninger på. En organisation kan undersøge, hvor en ændring skaber usikkerhed, og give mere konkret støtte. Værdien ligger i, hvordan du bruger og følger op på indsigten.

SGL Coach gør denne arbejdsform tilgængelig mellem møder, kurser og samlinger. Den personlige samtale, det, teamet vælger at dele, og organisationens fælles tal har forskellige formål og hver sine regler for adgang.

Dette white paper sammenligner niveauerne og beskriver indhold, arbejdsformer og deling. Spørgeskemaundersøgelserne indgår i Organisation. Lederrejsen er et tilvalg med ti ledertrin.

INDHOLD

- | | |
|----|---|
| 01 | Forskellene mellem niveauerne |
| 02 | SGL på din måde |
| 03 | Personlig til din egen udvikling |
| 04 | Team til samarbejde og fælles indsigt |
| 05 | Organisation for ledelsen og HR |
| 06 | Spørgeskemaundersøgelser ved forandring |
| 07 | Leder som tilvalg til Organisation |
| 08 | Indholdet i Lederrejsen |
| 09 | Deling og databeskyttelse |

KAPITEL 01

Forskellene mellem niveauerne

Vælg Personlig til din egen udvikling, Team til hele indholdet og samarbejde, og Organisation til overblik og opfølgning i virksomheden. Leder er et tilvalg med en særskilt pris pr. leder.

INDHOLD	PERSONLIG	TEAM	ORGANISATION
Hovedformål	Forstå dig selv og dine egne valg	Udvikl samspillet i teamet	Prioriter og følg op på virksomhedens udvikling
Privat samtale med JP2	Ja	Ja	Ja
Samtaleemner	8	15	15
Personlige kortlægningstrin	8	12	12 / 22 med en Leder-plads
Øvelsesfilm og opgaver	Inden for de 8 emner	Hele indholdet	Hele indholdet
Videoer	15 introduktionsvideoer og 24 opgavevideoer	15 introduktionsvideoer og 44 opgavevideoer	15 introduktionsvideoer og 44 opgavevideoer
Ringbindet	Udvalgte kapitler	Hele ringbindet	Hele ringbindet
Teamkort og fælles Chat	Nej	Ja	Ja
Deling af resultater i teams	Nej	Efter personens eget valg	Efter personens eget valg
Organisationsstruktur med indsigt pr. afdeling	Nej	Nej	Ja
Spørgeskemaundersøgelser ved forandring	Nej	Nej	Ja
Lederrejsen og ledercoaching	Nej	Nej	Med en Leder-plads som tilvalg

Priser

ABONNEMENT	MÅNED	ÅR	PRISEN GÆLDER
Personlig	59 kr.	590 kr.	Én person. Forbrugerpris.
Team	89 kr.	890 kr.	Pr. bruger.
Organisation	125 kr.	1.250 kr.	Pr. bruger.
Leder som tilvalg	250 kr.	2.500 kr.	Pr. Leder-plads.

Årsprisen svarer til ti månedsbetalinger. Leder-prisen er den samlede pris for Leder-pladsen. Den samme person behøver ikke også at have et almindeligt medarbejderabonnement.

Antallet af abonnementer og antallet af svar, der kræves for at vise fælles tal, er to forskellige ting. I kan begynde med én bruger. Et fælles resultat vises først, når nok personer har bidraget, og reglerne om databaseskyttelse tillader det.

KAPITEL 02

SGL på din måde

Folk lærer på forskellige måder. Nogle vil se og lytte. Andre vil læse og skrive. SGL Coach giver flere veje ind i det samme indhold. Du vælger det, der passer dig. Du kan skifte, når du vil.

DU FORETRÆKKER	SÅDAN MØDER DU SGL
At se og lytte	Hvert af de femten samtaleemner har en introduktionsfilm, hvor Jan Petrus forklarer emnet. Introduktionsfilmene ligger i appen og på YouTube. Øvelsesfilmene i appen giver dig en forklaring og en opgave.
At tale	Tal med JP2 i stedet for at skrive. I en mundtlig samtale svarer JP2 med tale. Du kan også diktere en besked og læse teksten igennem, før du sender den.
At læse kort	På SGL Secrets skriver Jan Petrus kort og engagerende om alle emnerne. Hjemmesiden er gratis og på engelsk.
At læse i dybden	Ringbindet er Jans fagtekst. Det gennemgår hvert emne grundigt med modellerne og skemaer, du kan udfylde.
At skrive	Skriv til JP2 i samtalen, eller udfyld øvelserne i skemaet på øvelsessiden.

Hvad du får adgang til, afhænger af dit niveau. Personlig giver adgang til øvelserne og Ringbindets kapitler for sine otte emner. Team og Organisation giver adgang til alle femten.

Besvar øvelserne, som det passer dig

Hver øvelse har en opgave. Du kan skrive svaret i skemaet på øvelsessiden. Kun du ser svaret. JP2 får det, når du sender det. Du kan også svare JP2 direkte i samtalen, skriftligt eller mundtligt.

JP2 sætter det i system

Du kan skifte mellem måderne fra dag til dag. JP2 ved, hvilke øvelsesfilm du har set, og hvilke øvelser du har sendt svar på. Starter du samtalen fra et kapitel i Ringbindet, ved JP2, hvilket emne du kommer fra. JP2 husker også det, I har talt om.

Kortlægningen sker i samtalen. JP2 kortlægger ud fra det, du fortæller og sender, og Kort viser, hvor du står inden for emnerne. På den måde får du en struktureret forståelse af dig selv og menneskene omkring dig, uanset hvilken vej du kommer ind.

I et team vælger hver person sin vej

I Team og Organisation lærer hver person på sin egen måde. Den ene ser filmene og taler med JP2. Den anden læser Ringbindet og skriver. Begge får det samme sprog for samspil, og det er det sprog, teamet bruger sammen.

KAPITEL 03

Personlig til din egen udvikling

Personlig er til dig, der vil forstå mere om, hvordan du reagerer, kommunikerer og vælger. Du behøver ikke at have et færdigformuleret problem. Du kan starte med en situation, der er svær at få overblik over, eller med noget, du ønsker at opnå.

For en ung person kan det handle om at vælge retning, blive mere tryk i en ny gruppe eller skelne mellem egne ønsker og andres forventninger. Senere i livet kan det handle om nye roller, relationer eller prioriteringer. JP2 hjælper dig med at undersøge dine erfaringer og finde handlinger, du selv vil prøve.

De otte emner, der indgår

Tallene angiver samtaleemnerne i produktet. De følger Ringbindet og danner derfor ikke en fortløbende talrække i Personlig.

EMNE	INDHOLD	HVAD DU KAN UDFORSKE
1	Farvesprog og farveprofil	Hvordan du kommunikerer og møder andre.
2	Teamzone	Hvordan dine udfordringer passer til dine færdigheder.
4	Beslutningsprofil	Hvordan du når frem til valg og beslutninger.
5	Belastning og balance i livet	Hvad der belaster dig, og hvad du vil prioritere anderledes.
6	Teamrolle	Hvordan du bidrager, når du gør noget sammen med andre.
7	PPP-cirklen	Hvordan dine egenskaber supplerer andres.
12	Livsarenaer og motivation	Hvad der driver dig på forskellige områder af livet.
14	Selvvækstmodellen	Hvordan du kan arbejde med din egen udvikling.

Tre måder at lære på

Samtalen tager udgangspunkt i det, du skriver eller siger til JP2. Du kan undersøge en hændelse, korrigere coachens forståelse og vende tilbage til erfaringen senere.

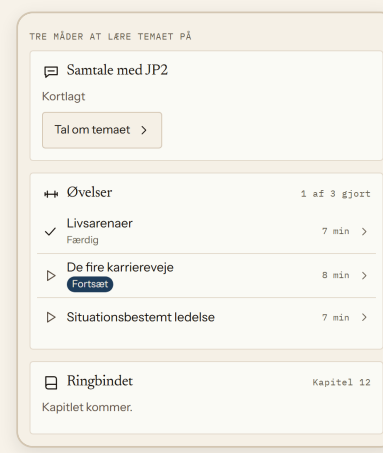
Øvelsesfilmene giver dig en forklaring og en opgave. Du kan tage svaret med ind i samtalen. Personlig giver adgang til filmene og opgaverne inden for de otte emner.

Ringbindet giver dig mulighed for at læse, se modeller og arbejde med refleksioner. Personlig giver adgang til kapitlerne, der hører til emnerne, introduktionen til SGL og farvesproget samt oversigten over samtaleemnerne.

Kort samler emnerne og viser dit arbejde. Målet er, at du skal forstå og bruge indsigten i dit eget liv. At du har set en film, betyder ikke i sig selv, at du har kortlagt et emne. Kortlægningen udvikler sig i samtalen og kan blive mere nuanceret over tid.

Når du vil have mere

Vælg Team, når du vil have de øvrige syv samtaleemner eller bruge indsigten sammen med andre. Du beholder dit tidligere arbejde, når du skifter niveau. Din adgang afgør, hvilket indhold du kan arbejde videre med.



TRE MÅDER AT LÆRE PÅ

Samtalen, øvelserne og kapitlet i Ringbindet ligger samlet under hvert emne.

KAPITEL 04

Team til samarbejde og fælles indsigt

Team kombinerer hver persons egen udvikling med arbejde med samspillet i gruppen. I kan være kolleger, en projektgruppe, en bestyrelse eller en forening. Det centrale er, at I har noget, I vil opnå sammen.

Alt i Personlig er også med i Team. Hvert medlem får hele SGL-indholdet, alle femten samtaleemner og tolv personlige kortlægningstrin. De syv emner ud over Personlig gør det muligt at gå mere i dybden med kommunikation, gruppeudvikling og organisationens arbejde.

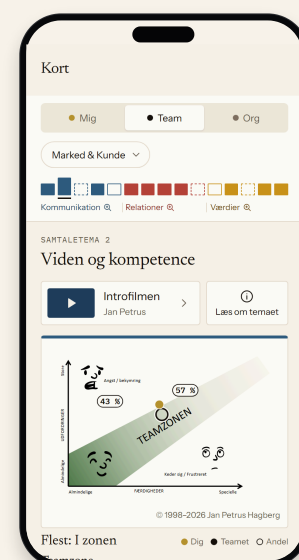
EMNE	INDHOLD UD OVER PERSONLIG
3	Identitet, værdier og organisationskultur
8	Kommunikationstrappen og Triple-T
9	Gruppevækst
10	Storgruppe, proces og projekt
11	Polaritetsmodellen og forandring
13	Vision og mentale billeder
15	Livsfaser og visdom

De femten samtaleemner organiserer fagstoffet. De tolv personlige trin organiserer kortlægningen. Nogle emner giver faglig fordybelse uden et særskilt personligt kortlægningstrin. Team giver også adgang til hele Ringbindet med observationsværktøjer og fordybelse.

Teamkort gør forskelle synlige

Medlemmerne vælger, hvilke kortlagte resultater de vil dele. Teamkort giver jer et sted, hvor I kan se på dem sammen. I kan undersøge kommunikationsformer, roller og måder at træffe beslutninger på og drøfte, hvad opgaverne kræver af jer.

Kortet kan gøre det lettere at sætte ord på en forskel. En person ønsker fremdrift, mens en anden vil undersøge flere alternativer. Teamet kan aftale, hvornår der er plads til at udforske, og hvornår der skal træffes en beslutning. Profilerne er udgangspunkt for samtalen og skal ikke låse nogen fast i en rolle.



TEAMKORT

Teamzone viser, hvor du og teamet står. Kortet viser også, hvor mange der er med.

Fælles samtale og opfølgning

I Chat kan I drøfte opgaver og samarbejde. Teamlederen kan bede JP2 om en SGL-analyse af en samtaletråd. Analysen beskriver samspillet uden at nævne deltagerne ved navn. Mærkning af enkelte indlæg med MASK, SGL's beskrivelser af kommunikation, kræver, at forfatteren har sagt ja.

Vælg én ændring, I vil prøve på et møde eller i opgavefordelingen. Aftal, hvornår I skal tale om erfaringerne. Hver person kan samtidig bruge sin private JP2-samtale til at forberede sig eller reflektere bagefter.

JP2 · SGL-PERSPEKTIV PÅ TRÅDEN

Farverne i samtalen

Blå 50 % · Rød 50 %

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

SGL-modeller i samtalen

Kommunikationstrappen

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Tråden står på Udviklende

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.

Ét greb

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

Bygger på 2 indlæg. JP2 nævner ingen ved navn. Alle i tråden ser analysen.

ANALYSE AF EN TRÅD

JP2 beskriver farverne og modellerne i samtalen. JP2 nævner ingen ved navn.

Hvad Team deler

DET, DU DELER MED TEAMET

Teamet ser dig som en prik uden navn. Prikkerne vises først, når mindst 3 har delt.

Del kortet over mig

Hvordan du kommunikerer, tager beslutninger og arbejder i team.



Del, hvordan jeg har det

Din balance, energi og livsfase lige nu.



Del, hvordan jeg ser teamet

Hvordan du oplever samarbejdet i teamet.



Del med lederne over teamet

Lederne i Produkt & Teknologi ser tal for hele enheden, aldrig dig. Kun det, du deler med teamet, kommer med.



Hvad de ser af dig

Vores kort

DET, DU DELER

Hver person slår deling fra eller til for hvert område.

Deling er slået fra som udgangspunkt. Personen vælger for hvert trin, hvad teamlederen og de andre medlemmer må se. Valget kan omfatte resultater med navn på. Fælles tal kræver tilstrækkelig deltagelse. Den private coachingsamtale følger aldrig med.

Organisation er det næste niveau, når I har brug for en struktur med flere enheder, rapportering opad og spørgeskemaundersøgelser.

KAPITEL 05

Organisation for ledelsen og HR

Organisation hjælper virksomheden med at knytte udviklingsarbejdet til det, I skal opnå. Ledelsen får støtte til at prioritere og følge op. Medarbejderne får personlig coaching og teamfunktioner, som lader dem arbejde med udvikling i hverdagen. Alt i Personlig og Team er også med i Organisation.

Et fælles sprog i hele organisationen

For HR giver SGL et fundament for udviklingsarbejdet med et sprog, som medarbejdere kan bruge på tværs af teams, fagområder og niveauer. Fælles begreber for kommunikation, roller, beslutninger, tryghed og tillid gør det lettere at beskrive behov og afklare forventninger. Sproget følger medarbejderne fra egen refleksion til samarbejde med kolleger i andre dele af virksomheden. HR kan bruge det i oplæring, lederudvikling og opfølgning på forandringer.

Tre behov i virksomheden

Gennemførelse af forandringer. En beslutning kan være tydelig for ledelsen og uklar for dem, der skal gennemføre den. Organisation giver jer mulighed for at undersøge, hvordan situationen opleves, og hvor der er brug for støtte. Spørgeskemaundersøgelserne giver et direkte billede af en navngiven forandring.

Prioritering af udviklingsarbejde. Fælles tal kan pege på, hvor I bør undersøge belastning, mestring eller samarbejde nærmere. Det gør det lettere at vælge, hvad I skal bruge tid på. I slipper for at behandle alle enheder, som om de har samme behov.

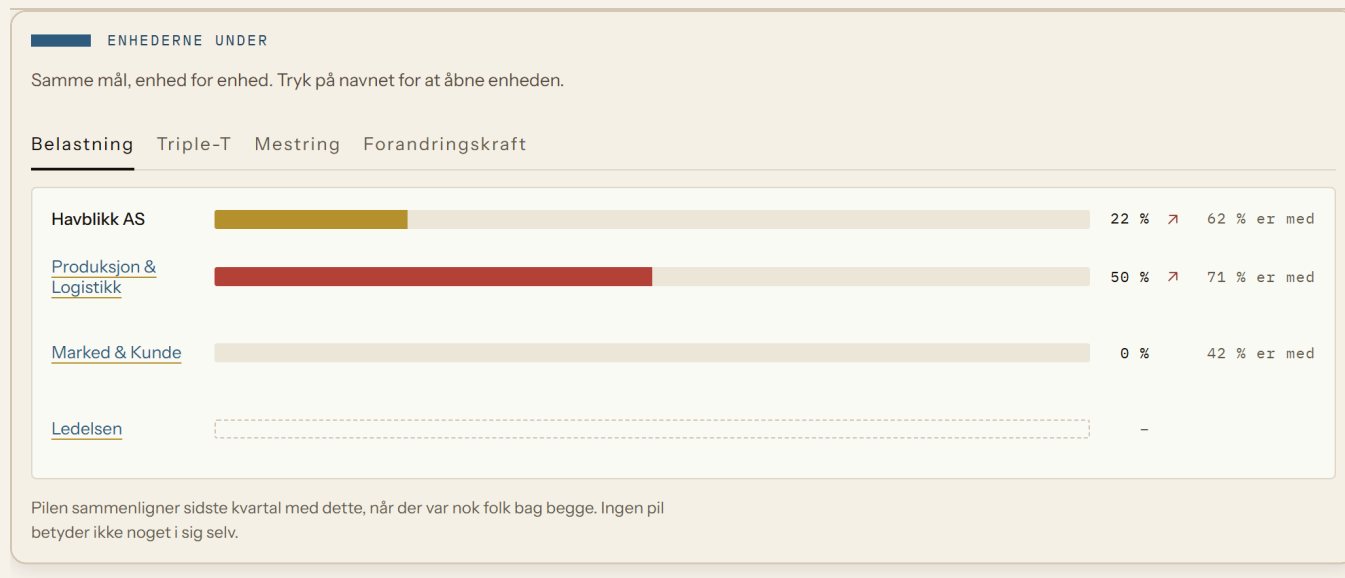
Opfølgning på ansvar. Aftal, hvad lederen skal gøre, og hvornår erfaringerne skal vurderes. Med Leder-pladser får lederne coachingstøtte til dette arbejde, og organisationen kan følge dokumenterede greb og opfølgning.

Hvad organisationsoversigten viser

Oversigten bygger på kortlagte resultater, som medarbejderne har valgt at dele videre. Ledere og udpegede læsere ser fælles tal for de enheder, de har adgang til.

OMRÅDE	HVAD I KAN UNDERSØGE
Belastning	Om medarbejderne beskriver et pres, som bør følges op.
Tryghed, tilhørsforhold og tillid	Hvilke forudsætninger der er for samarbejdet i enheden.
Mestring	Hvordan udfordringerne passer til færdighederne.
Forandring	Hvordan de, der deler, beskriver deres situation i mødet med forandring.
Bredde i teamet	Hvilke kommunikationsformer, beslutningsstile og roller der er repræsenteret.

Tallene beskriver dem, der har bidraget. Antallet af deltagere og oplysningernes alder har betydning for fortolkningen. Få eller manglende svar kan ikke bruges til at konkludere, at alt fungerer godt. Et fælles tal forklarer heller ikke alene årsagen til en udfordring.

**ENHEDERNE NEDENFOR**

De samme målepunkter for hver enhed. Her er belastningen højest i Produksjon & Logistikk.

Samlet administration

Organisationen kan oprette enheder, placere teams, knytte ledere til den rette enhed og invitere brugere. Adgangen til rapporter følger ansvar og tildelte læserettigheder. En administrator kan håndtere struktur og brugere uden dermed at få indblik i indholdet.

Teamudviklingen understøtter virksomhedens mål. Mennesker med kendskab til virksomheden træffer beslutninger om organisering.

KAPITEL 06

Spørgeskemaundersøgelser ved forandring

Spørgeskemaundersøgelserne indgår i Organisation. De lader jer spørge om en konkret forandring og følge op på det, medarbejderne fortæller. Relevante situationer kan blandt andet være en sammenlægning, en omorganisering, en ny leder og indførelse af AI i arbejdet.

En kort undersøgelse med relevante spørgsmål

Lederen beskriver forandringen og vælger op til tre skalaer fra et fast SGL-udvalg. Udvalget dækker tretten områder. Det omfatter forståelse, reaktion, belastning, motivation, mestring, lederstøtte, medvirken, kommunikation, tryghed, værdier og hvordan gruppen møder situationen.

Ved indførelse af AI kan I undersøge, om medarbejderne oplever, at deres færdigheder passer til de nye opgaver, hvilken støtte de har brug for, og hvad der bekymrer dem. Ved en sammenlægning kan reaktioner og tilhørsforhold være særligt relevante. SGL-skalaerne giver plads til flere sider af en reaktion.

STIL ET SPØRGSMÅL

Lederen vælger, hvilken slags forandring spørgsmålet handler om.

Sådan følger I op

RESULTATET

Deltagerne ser det samme som lederne. Her svarede over halvdelen.

- 1 Lederen spørger.** En leder kan spørge sine egne enheder. En administrator kan sætte en undersøgelse i gang for hele organisationen. Hver person må højst have én åben organisationsundersøgelse ad gangen.
- 2 Medarbejderen vælger at svare.** Personen svarer i appen med faste svarmuligheder. Der er ingen fritekst. Personen kan ændre svaret frem til fristen. Appen gør opmærksom på spørgsmålet, og JP2 kan nævne det én gang.
- 3 Gruppen får resultatet.** Når undersøgelsen lukker, og nok har svaret, får alle, der blev spurgt, de samme fælles tal at se som lederne. Resultatet viser fordelingen af svar. Arbejdsgiveren får ingen oversigt over, hvem der svarede eller lod være.
- 4 Lederen svarer tilbage.** Lederen skriver, hvad organisationen tager med sig og vil gøre. Med en Leder-plads kan JP2 hjælpe lederen med at forstå resultatet, vælge tiltag og forberede tilbagemeldingen.
- 5 I vurderer udviklingen.** En ny runde er standard efter lederens tilbagemelding, normalt efter to uger. Lederen kan vælge et tidspunkt fra én til seks uger eller fravælge en ny runde. Resultaterne fra de to runder vises sammen, når hensynet til databeskyttelse tillader det.

Den private samtale er personens eget valg

Medarbejderen kan åbne en JP2-samtale fra sit svar. Personen tager så selv svaret med ind i samtalen og kan undersøge, hvad forandringen betyder. Samtalen bliver ikke en del af arbejdsgiverens rapport. Organisationens får ingen emner eller opsummeringer fra private coachingsamtaler.

Resultater kræver mindst fem svar. En højere grænse i organisationen gælder også her. Appen skjuler små grupper og kombinationer, der kan afsløre enkeltpersoner. SGL Coach gemmer den enkeltes svar, så personen kan se, ændre og slette sine egne oplysninger. Arbejdsgiveren ser kun fælles tal.

I kan også bruge en særskilt Triple-T-runde for organisationsenheden. Den retter opmærksomheden mod tryghed, tilhørsforhold og tillid i gruppen.

KAPITEL 07

Leder som tilvalg til Organisation

En Leder-plads giver en særskilt ledersamtale med JP2 og adgang til Lederrejsen. Den passer til ledere, der vil arbejde systematisk med deres egen enhed, fra forståelse af situationen til handling og opfølgning.

En lederrolle og en Leder-plads har forskellige funktioner. Rollen bestemmer, hvilke enheder personen har ansvar for og adgang til. Leder-pladsen giver coachingstøtten. Organisation kan bruge spørgeskemaundersøgelsen, uden at alle ledere køber Leder. Tilvalget giver JP2's hjælp til at bearbejde resultatet og planlægge svaret til gruppen.

Tag udgangspunkt i din egen forståelse

Lederrejsen bygger på lederens personlige SGL-arbejde. Et ledertrin åbner, når lederen har kortlagt de relevante personlige trin. Lederen undersøger, hvordan egne præferencer, reaktioner og erfaringer kan påvirke vurderingen af enheden.

Det kan for eksempel være nyttigt at forstå din egen beslutningsprofil, før du vurderer delegering. En leder, der hurtigt ser en løsning, kan have behov for at undersøge, om andre har fået nok tid og information til at tage ansvar.

Undersøg enheden

JP2 bruger fælles tal, som lederen har adgang til, sammen med det, lederen selv fortæller. JP2 holder kilderne adskilt. Lederens vurdering er en vurdering, også når der ikke er tilstrækkeligt med fælles svar.

Coachen hjælper lederen med at skelne mellem en observation, en mulig forklaring og noget, lederen kan gøre. En ændring i et tal giver et spørgsmål at undersøge. Den fastslår ikke, hvad en bestemt medarbejder mener, eller hvorfor situationen har ændret sig.

Spejl

Kommunikationstrappen: tryghed 11/15, tilhørsforhold 11/15, tillid 10/15, niveau på kommunikationstrappen Udviklende.
Fra trin 7 i Min rejse

Læs enheden

10 af 24 har svaret

Tryghed	Tilhørsforhold	Tillid
11,1 af 15	11,7 af 15	10,2 af 15

TO KILDER

Lederens egen kortlægning og enhedens fælles tal står hver for sig.

Vælg ét greb og følg op på det

Ledelsesarbejdet munder ud i et konkret greb og et tidspunkt for opfølgning. Det kan være en afklaring af beføjelser, en samtale om belastning eller en ny måde at gennemføre et møde på.

Ved opfølgningen ser lederen og JP2 på, hvad lederen gjorde, hvad der skete, og hvad lederen bør prøve som det næste. Lederens egen leder og andre med relevant adgang kan se det dokumenterede greb og opfølgningen. Oversigten viser ikke resten af ledersamtalen.

Et eksempel fra arbejdet med AI

En undersøgelse viser, at flere oplever, at de nye opgaver kræver færdigheder, de endnu ikke har. Lederen bruger JP2 til at undersøge behovet for oplæring og tydelige forventninger. Et muligt greb er at afsætte tid til praktisk træning og afklare, hvilke leverancer teamet skal prioritere, mens det lærer.

Lederen fortæller gruppen, hvad lederen vil gøre. En senere undersøgelse og en fælles samtale kan give mere viden om, hvordan situationen udvikler sig. Dette er et eksempel på brug, ikke dokumentation for en målt effekt hos en kunde.

Leder-pladsen omfatter også hele det personlige faglige indhold og teamfunktionerne. Prisen er 250 kr. om måneden eller 2.500 kr. om året for hele Leder-pladsen.

Nye opgaver udvider produktet

Produktet udvides løbende med støtte til nye opgaver. Den første er »Byg et team fra starten med JP2«. Lederen får en særskilt side, hvor JP2 hjælper med at bygge teamet, ét greb ad gangen, ud fra fire søjler i SGL. Opgaven kræver en Lederplads. Teamet ser kun den del, lederen vælger at dele.

 Udvælgelse Hvem hører til i teamet?	 Samspil Hvordan arbejder vi sammen?	 Gruppevækst Hvordan bliver vi et team?	 Ledelse Hvordan leverer vi resultater?
 Definér opgavens behov og nøgleroller.   Trin 3 · 5 Kommer	 Brug farvesproget åbent og tydeligt.  Trin 1 Kommer	 Respekter forskelle.  Trin 6 Påplads	 Brug tiden sammen til at lære af erfaring.  Tema 3 Kommer
 Find den rette blanding af egenskaber og tænkemåder.   Trin 5 · 6 Kommer	 Brug Beslutningstræet til at træffe gode beslutninger sammen.  Trin 3 Kommer	 Byg tillid og involvering i hinandens opgaver.   Trin 7 · 8 I gang. Du følger op 7.10.2026.	 Giv alle en mentor eller coach.  Trin 12 Kommer
 Lad hver enkelt komme ind som valgt og ønsket.  Trin 8 Kommer	 Gør uenighed til fremdrift og kreativitet.   Trin 6 · 8 Kommer	  Accepter forskelle og dæk hinandens blinde vinkler.  Trin 6  Forslag fra JP2	 Vis omsorg for hinandens livssituation.   Trin 4 · 12 Kommer
 Kræv en fælles indsats mod fælles mål.  Trin 8 Kommer	 Følg åbne og tydelige spilleregler.  Trin 7 Kommer	  Se, støt og fejrr hinandens succes.  Trin 8	 Led tydeligt, med løbende forbedring.   Trin 3 · 10 · 12 Kommer

BYG ET TEAM

Fire søjler med fire greb hver. JP2 foreslår næste greb.

KAPITEL 08

Indholdet i Lederrejsen

Lederrejsen har ti trin, som giver forskellige indgange til enhedens arbejde. Ledertrinnene har deres egen nummerering, som ikke følger samtaleemnerne. En aktuel situation kan afgøre, hvor lederen begynder, når lederen har gennemført den nødvendige personlige kortlægning.

TRIN	EMNE	HVAD LEDEREN UNDERSØGER
L1	Farvesproget i enheden	Hvordan enheden kommunikerer, og hvad opgaverne kræver.
L2	Enhedens zone og lederens ledelseszone	Forholdet mellem udfordringer og færdigheder samt behovet for styring og opmærksomhed.
L3	Beslutningsrum og delegering	Hvilke beslutninger andre kan træffe, og hvor grænserne for deres beføjelser går.
L4	Belastning og reaktionstid	Presset i enheden og den tid, mennesker får til at reagere på forandring.
L5	Sammensætningen	Roller, idealpartnere og stedfortræder set i forhold til opgaverne.
L6	Tryghed, tilhørsforhold og tillid	Hvilke behov samarbejdet kræver, at lederen følger op på.
L7	Gruppens fase og lederens svar	Hvordan gruppen udvikler sig, og hvilken støtte den har brug for.
L8	Kvalitetsspejlet	Kvalitet, værdier og magtformer samt hvordan man kan forebygge tilbagevendende fejl.
L9	Forandring, modstand og krise	Hvordan enheden møder forandring, og hvordan lederen giver plads til reaktioner.
L10	Kunder og værdiskabelse	Hvem enheden skaber værdi for, og hvordan den kan forbedre mødet med kunden.

Brug trinnene i aktuelle situationer

Et team under pres for at levere kan arbejde med belastning, Teamzone og delegering. En ny gruppe kan begynde med gruppevækst og tryghed. Samarbejde på tværs af enheder kan rejse spørgsmål om kommunikation, roller og hvem enheden skaber værdi for.

Trinnene hjælper med ledelsesarbejdet. Lederen vælger, hvad der er relevant, prøver en handling og undersøger erfaringerne. Flere gennemførte trin er ikke i sig selv et mål for bedre ledelse.

Medarbejdersamtalen

JP2 hjælper også lederen med at forberede medarbejdersamtaler og faste samtaler med hver enkelt. Lederen knytter personens udvikling til opgaver, forventninger og støtte. Lederen følger op på det, de aftaler.

Lederrejsen støtter SGL-arbejde, refleksion og praktiske handlinger. Lederen beholder ansvaret for beslutninger, medarbejderdialog og virksomhedens personaleprocesser.

KAPITEL 09

Deling og databeskyttelse

SGL Coach skelner mellem din egen samtale, det, du vælger at dele med et team, og fælles tal, som organisationen kan bruge. Denne skelnen gør det muligt at kombinere personlig udvikling og fælles arbejde.

INFORMATION	HVEM DER KAN SE DEN I PRODUKTET
Privat samtale med JP2	Kun du. Teamet og din arbejdsgiver får ikke adgang.
Din egen fulde kortlægning	Kun du. Du kan dele udvalgte resultater.
Resultater delt med teamet	De modtagere, du har valgt for hvert trin. Du kan vælge at dele nogle resultater med navn på.
Indlæg i fælles Chat	Teamets medlemmer.
Organisationens oversigter	Ledere og udpegede læsere med adgang til enheden. Kun fælles tal fra dem, der deler videre.
Svar på spørgeskemaundersøgelse	Du ser dit eget svar. Din arbejdsgiver ser fælles tal. Deltagerne får samme fælles resultat som lederne.
Lederens greb og opfølgning	Personer med relevant adgang til organisationen. Resten af ledersamtalen følger ikke med.

Du styrer deling og deltagelse

Deling af kortlagte resultater er slået fra som udgangspunkt. Du vælger, hvad du deler og med hvem. Du kan trække dit valg tilbage. At svare på en organisationsundersøgelse er et særskilt valg hver gang. Det er adskilt fra deling af kortlægningen.

Et samlet teamresultat kræver mindst tre bidragydere. For organisationsenheder er standarden fem med en nedre grænse på tre. Spørgeskemaundersøgelserne kræver altid mindst fem svar. Yderligere regler kan skjule et resultat, hvis en sammenstilling med andre tal ellers kunne identificere enkeltpersoner.

Rapporteringen bruger ikke indhold, emner eller opsummeringer fra private coachingsamtaler. Resultaterne skal bruges til fælles udvikling. De må ikke bruges til at rangordne medarbejdere eller træffe individuelle personalebeslutninger.

Afklar brugen før opstart

Forklar, hvad virksomheden vil bruge oplysningerne til, hvem der får adgang til dem, og hvordan tiltag skal følges op. Gennemgå aftaler og databehandling. Inddrag medarbejdere og deres repræsentanter, før I indfører organisationsrapportering og nye undersøgelser.

SGL Coach bruger leverandører til blandt andet AI, tale, lagring og betaling. Dine samtaler med coachen, coachens noter om dig og dine svar i øvelserne og i Ringbindet ligger krypteret i databasen. Nøglen ligger ikke der. Et indbrud i databasen giver kun tekst, som ingen kan læse. Samtalerne er dog ikke ende-til-ende-krypterede, fordi tjenesten skal kunne låse dem op, så coachen kan svare. Den, der har adgang til både databasen og nøglen, kan derfor teknisk set læse dem. Den konsol, vi bruger til at drive tjenesten, har ingen funktion, der åbner en samtale. Sikkerhedskopier fra før krypteringen blev slået til, er ikke krypterede. Vi sletter dem, når opbevaringsperioden udløber. Du kan eksportere dine egne data og slette din konto. Den gældende [privatlivserklæring](#) beskriver behandlingen og leverandørerne.

JP2 er en AI og kan tage fejl. SGL Coach er et værktøj til læring og udvikling. Det er ikke sundhedsfaglig hjælp, terapi eller en whistleblowerkanal.