



WHITEPAPER · OKTOBER 2026

SGL Coach

Produktbeschreibung

SGL Coach AS

Unternehmensnr. 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSION 1.0
OKTOBER 2026

EINLEITUNG

SGL Coach hilft dir, eigene Erfahrungen zu verstehen und neue Handlungsweisen auszuprobieren. Die gleiche Fachsprache lässt sich im Team und in der gesamten Organisation nutzen. Das Produkt bietet drei Abo-Stufen. Persönlich unterstützt deine eigene Entwicklung. Team ergänzt sämtliche Fachinhalte und gemeinsame Erkenntnisse. Organisation gibt der Leitung einen Überblick und Werkzeuge zur Nachverfolgung in der gesamten Organisation.

Der Coach heißt JP2 und basiert auf Jan Petrus Hagbergs SGL, Modellen für Zusammenspiel, Gruppenwachstum und Führung. Du kannst schreiben oder sprechen. Die Gespräche sind mit Übungsvideos, Modellen und dem Ordner verknüpft. Erkenntnisse entstehen durch eigene Beispiele, Reflexion und Handlungen, die du im Alltag ausprobierst.

Wähle danach, was du erreichen willst

Persönlich ist für dich selbst. Du willst deine eigenen Reaktionen, Entscheidungen und Bedürfnisse besser kennenlernen. Das kann für dich relevant sein, wenn du ein Studium oder einen Job wählst, neuen Erwartungen begegnest oder eine bessere Balance finden willst. Diese Stufe umfasst acht Gesprächsthemen.

Team ist für Menschen, die zusammenarbeiten. Ihr wollt das Zusammenspiel verstehen, Rollen klären und die Zusammenarbeit vereinfachen. Ihr erhaltet alle fünfzehn Themen und könnt mit Erkenntnissen arbeiten, die die Mitglieder freiwillig teilen. Team eignet sich sowohl für den Arbeitsplatz als auch für andere Gruppen und Organisationen.

Organisation ist für Unternehmen, die mehrere Einheiten entwickeln und begleiten wollen. HR erhält eine Grundlage für die Entwicklungsarbeit mit einer gemeinsamen Sprache, die Mitarbeitende in der gesamten Organisation nutzen können. Die Leitung erhält Unterstützung dabei, Prioritäten zu setzen, Veränderungen zu untersuchen und Maßnahmen nachzuverfolgen. Mitarbeitende behalten ihren eigenen Coach und die Teamfunktionen. Führungskraft-Lizenzen sind eine Zusatzoption für alle, die ein eigenes Führung coaching benötigen.

Von der Erkenntnis zum Handeln

Eine Privatperson kann mit JP2 ein Gespräch vorbereiten. Ein Team kann eine neue Art ausprobieren, Entscheidungen zu treffen. Eine Organisation kann untersuchen, wo eine Veränderung Unsicherheit auslöst, und konkretere Unterstützung geben. Der Wert liegt darin, wie du die Erkenntnisse nutzt und weiterverfolgst.

SGL Coach macht diese Arbeitsweise zwischen Besprechungen, Kursen und Zusammenkünften zugänglich. Das persönliche Gespräch, die Inhalte, die das Team teilen will, und die zusammengefassten Zahlen der Organisation dienen unterschiedlichen Zwecken. Für sie gelten jeweils eigene Zugriffsregeln.

Dieses Whitepaper vergleicht die Stufen und beschreibt Inhalte, Arbeitsweisen und das Teilen von Informationen. Umfragen sind in Organisation enthalten. Die Reise als Führungskraft ist eine Zusatzoption mit zehn Führungsschritten.

INHALT

- | | |
|----|---|
| 01 | Unterschiede zwischen den Stufen |
| 02 | SGL auf deine Art |
| 03 | Persönlich für deine eigene Entwicklung |
| 04 | Team für Zusammenarbeit und gemeinsame Erkenntnisse |
| 05 | Organisation für Leitung und HR |
| 06 | Umfragen bei Veränderungen |
| 07 | Führungskraft als Zusatzoption zu Organisation |
| 08 | Inhalte der Reise als Führungskraft |
| 09 | Teilen und Datenschutz |

KAPITEL 01

Unterschiede zwischen den Stufen

Wähle Persönlich für deine eigene Entwicklung, Team für sämtliche Inhalte und Zusammenarbeit und Organisation für Überblick und Nachverfolgung im Unternehmen. Führungskraft ist eine Zusatzoption mit einem eigenen Preis pro Führungskraft.

INHALT	PERSÖNLICH	TEAM	ORGANISATION
Hauptzweck	Dich selbst und deine eigenen Entscheidungen verstehen	Das Zusammenspiel im Team entwickeln	Prioritäten für die Unternehmensentwicklung setzen und sie begleiten
Privates Gespräch mit JP2	Ja	Ja	Ja
Gesprächsthemen	8	15	15
Persönliche Kartierungsschritte	8	12	12 / 22 mit Führungskraft-Lizenz
Übungsvideos und Aufgaben	Innerhalb der 8 Themen	Alle Inhalte	Alle Inhalte
Videos	15 Einführungsvideos und 24 Übungsvideos	15 Einführungsvideos und 44 Übungsvideos	15 Einführungsvideos und 44 Übungsvideos
Der Ordner	Ausgewählte Kapitel	Der ganze Ordner	Der ganze Ordner
Teamkarte und gemeinsamer Chat	Nein	Ja	Ja
Ergebnisse im Team teilen	Nein	Nach Wahl der Person	Nach Wahl der Person
Organisationsstruktur mit Einblicken pro Abteilung	Nein	Nein	Ja
Umfragen bei Veränderungen	Nein	Nein	Ja
Reise als Führungskraft und Führungskoaching	Nein	Nein	Mit optionaler Führungskraft-Lizenz

Preise

ABO	MONAT	JAHR	DER PREIS GILT FÜR
Persönlich	6,99 €	69,90 €	Eine Person. Verbraucherpreis.
Team	12 €	120 €	Pro Nutzer.
Organisation	17 €	170 €	Pro Nutzer.
Führungskraft als Zusatzoption	34 €	340 €	Pro Führungskraft-Lizenz.

Der Jahrespreis entspricht zehn Monatszahlungen. Der Preis für Führungskraft ist der Gesamtpreis für die Führungskraft-Lizenz. Dieselbe Person braucht kein zusätzliches reguläres Mitarbeiterabo.

Die Anzahl der Abos und die Anzahl der Antworten, die für die Anzeige zusammengefasster Zahlen nötig sind, sind zwei verschiedene Dinge. Du kannst mit einem Nutzer beginnen. Ein gemeinsames Ergebnis erscheint erst, wenn genügend Personen beigetragen haben und die Datenschutzregeln es erlauben.

KAPITEL 02

SGL auf deine Art

Menschen lernen auf unterschiedliche Weise. Manche möchten zuschauen und zuhören. Andere möchten lesen und schreiben. SGL Coach bietet mehrere Zugänge zu denselben Inhalten. Du wählst, was zu dir passt. Du kannst jederzeit wechseln.

WAS DU BEVORZUGST	SO LERNST DU SGL KENNEN
Zuschauen und zuhören	Zu jedem der fünfzehn Gesprächsthemen gibt es ein Einführungsvideo, in dem Jan Petrus das Thema erklärt. Die Einführungsvideos findest du in der App und auf YouTube. Die Übungsvideos in der App geben dir eine Erklärung und eine Aufgabe.
Sprechen	Sprich mit JP2, statt zu schreiben. In einem mündlichen Gespräch antwortet JP2 mit seiner Stimme. Du kannst auch eine Nachricht diktieren und den Text prüfen, bevor du sie sendest.
Kurz lesen	Auf SGL Secrets schreibt Jan Petrus kurz und ansprechend über alle Themen. Die Website ist kostenlos und auf Englisch.
Vertiefend lesen	Der Ordner ist Jans Fachtext. Er behandelt jedes Thema ausführlich, mit den Modellen und Formularen zum Ausfüllen.
Schreiben	Schreib JP2 im Gespräch oder füll die Übungen im Formular auf der Übungsseite aus.

Worauf du Zugriff hast, hängt von deiner Stufe ab. Persönlich schaltet die Übungen und die Kapitel des Ordners für seine acht Themen frei. Team und Organisation schalten alle fünfzehn frei.

Beantworte die Übungen so, wie es zu dir passt

Jede Übung enthält eine Aufgabe. Du kannst deine Antwort im Formular auf der Übungsseite eintragen. Nur du siehst die Antwort. JP2 erhält sie, wenn du sie sendest. Du kannst JP2 auch direkt im Gespräch antworten, schriftlich oder mündlich.

JP2 bringt alles zusammen

Du kannst von Tag zu Tag zwischen den Formen wechseln. JP2 weiß, welche Übungsvideos du gesehen und zu welchen Übungen du Antworten gesendet hast. Wenn du das Gespräch aus einem Kapitel im Ordner startest, weiß JP2, von welchem Thema du kommst. JP2 erinnert sich auch daran, worüber ihr gesprochen habt.

Die Kartierung erfolgt im Gespräch. JP2 kartiert anhand dessen, was du erzählst und sendest. Die Karte zeigt, wo du bei den Themen stehst. So gewinnst du ein geordnetes Verständnis von dir selbst und den Menschen um dich herum, unabhängig davon, welchen Einstieg du gewählt hast.

Im Team wählt jede Person ihren eigenen Weg

In Team und Organisation lernt jede Person auf ihre eigene Weise. Die eine schaut die Videos und spricht mit JP2. Die andere liest den Ordner und schreibt. Beide lernen dieselbe Sprache für das Zusammenspiel. Diese Sprache nutzt das Team gemeinsam.

KAPITEL 03

Persönlich für deine eigene Entwicklung

Persönlich ist für dich, wenn du besser verstehen willst, wie du reagierst, kommunizierst und Entscheidungen triffst. Du brauchst kein fertig formuliertes Problem. Du kannst mit einer Situation beginnen, die du schwer einordnen kannst, oder mit etwas, das du erreichen möchtest.

Für einen jungen Menschen kann es darum gehen, eine Richtung zu wählen, sich in einer neuen Gruppe sicherer zu fühlen oder eigene Wünsche von den Erwartungen anderer zu unterscheiden. Später im Leben kann es um neue Rollen, Beziehungen oder Prioritäten gehen. JP2 hilft dir, deine Erfahrungen zu untersuchen und Handlungen zu finden, die du selbst ausprobieren willst.

Die acht enthaltenen Themen

Die Zahlen kennzeichnen die Gesprächsthemen im Produkt. Sie folgen dem Ordner. Deshalb bilden sie bei Persönlich keine lückenlose Zahlenfolge.

THEMA	INHALT	WAS DU ERKUNDEN KANNST
1	Farbsprache und Farbprofil	Wie du kommunizierst und anderen begegnest.
2	Teamzone	Wie deine Herausforderungen zu deinen Fertigkeiten passen.
4	Entscheidungsprofil	Wie du zu einer Wahl oder Entscheidung kommst.
5	Belastung und Lebensbalance	Was dich belastet und welche Prioritäten du anders setzen willst.
6	Teamrolle	Wie du dich einbringst, wenn du etwas gemeinsam mit anderen tust.
7	Der PPP-Kreis	Wie deine Eigenschaften die anderer ergänzen.
12	Lebensarenen und Motivation	Was dich in verschiedenen Lebensbereichen antreibt.
14	Das Selbstwachstums-Modell	Wie du an deiner eigenen Entwicklung arbeiten kannst.

Drei Wege zu lernen

Das Gespräch geht von dem aus, was du JP2 schreibst oder sagst. Du kannst ein Ereignis untersuchen, das Verständnis des Coaches korrigieren und später auf die Erfahrung zurückkommen.

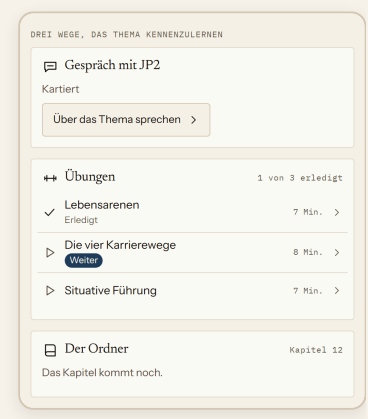
Die Übungsvideos geben dir eine Erklärung und eine Aufgabe. Du kannst deine Antwort ins Gespräch einbringen. Persönlich gibt dir Zugang zu den Videos und Aufgaben der acht Themen.

Der Ordner lässt dich lesen, Modelle ansehen und mit Reflexionen arbeiten. Persönlich gibt dir Zugang zu den Kapiteln der Themen, zur Einführung in SGL und die Farbsprache sowie zur Übersicht der Gesprächsthemen.

Die Karte führt die Themen zusammen und zeigt deine Arbeit. Ziel ist, dass du die Erkenntnisse verstehst und in deinem eigenen Leben nutzt. Ein Video gesehen zu haben, bedeutet allein noch nicht, dass ein Thema kartiert ist. Die Kartierung entwickelt sich im Gespräch und lässt sich mit der Zeit verfeinern.

Wenn du mehr willst

Wähle Team, wenn du die übrigen sieben Gesprächsthemen nutzen oder die Erkenntnisse gemeinsam mit anderen anwenden willst. Deine bisherige Arbeit bleibt beim Wechsel der Stufe erhalten. Dein Zugang bestimmt, mit welchen Inhalten du weiterarbeiten kannst.



DREI WEGE ZU LERNEN

Unter jedem Thema findest du das Gespräch, die Übungen und das Kapitel aus dem Ordner zusammen.

KAPITEL 04

Team für Zusammenarbeit und gemeinsame Erkenntnisse

Team verbindet die eigene Entwicklung jeder Person mit der Arbeit am Zusammenspiel in der Gruppe. Ihr könnt Kollegen, eine Projektgruppe, ein Vorstand oder ein Verein sein. Entscheidend ist, dass ihr gemeinsam etwas erreichen wollt.

Alles aus Persönlich ist auch in Team enthalten. Jedes Mitglied erhält alle SGL-Inhalte, alle fünfzehn Gesprächsthemen und zwölf persönliche Kartierungsschritte. Die sieben zusätzlichen Themen gegenüber Persönlich ermöglichen es, Kommunikation, Gruppenentwicklung und die Arbeit der Organisation zu vertiefen.

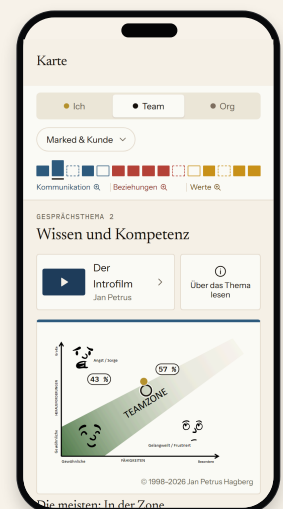
THEMA	INHALTE ÜBER PERSÖNLICH HINAUS
3	Identität, Werte und Organisationskultur
8	Die Kommunikationstreppe und Triple-T
9	Gruppenwachstum
10	Großgruppe, Prozess und Projekt
11	Das Polaritätsmodell und Veränderung
13	Vision und innere Bilder
15	Lebensphasen und Weisheit

Die fünfzehn Gesprächsthemen gliedern die Fachinhalte. Die zwölf persönlichen Schritte gliedern die Kartierung. Einige Themen bieten fachliche Vertiefung ohne eigenen persönlichen Kartierungsschritt. Team gibt dir auch Zugang zum gesamten Ordner mit Beobachtungswerkzeugen und vertiefenden Inhalten.

Die Teamkarte macht Unterschiede sichtbar

Die Mitglieder wählen, welche Ergebnisse ihrer Kartierung sie teilen wollen. Die Teamkarte bietet euch einen Ort, um sie gemeinsam anzusehen. Ihr könnt Kommunikationsformen, Rollen und Wege zur Entscheidungsfindung untersuchen. Ihr könnt besprechen, was die Aufgaben von euch verlangen.

Die Karte kann es leichter machen, einen Unterschied in Worte zu fassen. Eine Person möchte vorankommen, während eine andere weitere Möglichkeiten prüfen will. Das Team kann vereinbaren, wann Raum zum Erkunden ist und wann eine Entscheidung fallen soll. Die Profile dienen als Ausgangspunkt für das Gespräch. Sie sollen niemanden auf eine Rolle festlegen.



TEAMKARTE

Die Teamzone zeigt, wo du und das Team stehen. Die Karte zeigt auch, wie viele mitmachen.

Gemeinsames Gespräch und Nachbereitung

Im Chat könnt ihr Aufgaben und Zusammenarbeit besprechen. Die Teamleitung kann JP2 um eine SGL-Analyse eines Gesprächsverlaufs bitten. Die Analyse beschreibt das Zusammenspiel, ohne die Teilnehmenden namentlich zu nennen. Einzelne Beiträge dürfen nur mit Zustimmung des Verfassers mit MASK, den Kommunikationsbeschreibungen von SGL, gekennzeichnet werden.

Wählt eine Änderung, die ihr in einer Besprechung oder bei der Aufgabenverteilung ausprobieren wollt. Vereinbart, wann ihr über eure Erfahrungen spricht. Jede Person kann zugleich ihr privates Gespräch mit JP2 nutzen, um sich vorzubereiten oder im Nachhinein zu reflektieren.

JP2 · SGL-PERSPEKTIVE AUF DEN THREAD

Die Farben im Gespräch
 Blau 50 % · Rot 50 %
 The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them.

SGL-Modelle im Gespräch
Die Kommunikationstreppe
 The thread is about how to conduct the customer meetings.

Der Thread ist bei Entwickelnd
 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.

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

Basiert auf 2 Beiträgen. JP2 nennt keine Namen. Alle im Thread sehen die Analyse.

ANALYSE EINES GESPRÄCHSVERLAUFS

JP2 beschreibt die Farben und Modelle im Gespräch. JP2 nennt keine Namen.

Was Team teilt

WAS DU MIT DEM TEAM TEILST

Das Team sieht dich als Punkt ohne Namen. Die Punkte erscheinen erst, wenn mindestens 3 etwas geteilt haben.

Meine Karte teilen
 Wie du kommunizierst, Entscheidungen triffst und im Team arbeitest.

Teilen, wie es mir geht
 Dein Gleichgewicht, deine Energie und deine Lebensphase im Moment.

Teilen, wie ich das Team sehe
 Wie du die Zusammenarbeit im Team erlebst.

Mit den Führungskräften über dem Team teilen
 Die Leiter in Produkt & Teknologi sehen Zahlen für die ganze Einheit, nie für dich allein. Nur was du mit dem Team teilst, zählt mit.

Was sie von dir sehen Unsere Karte

WAS DU TEILST

Jede Person schaltet die Freigabe für jeden Bereich ein oder aus.

Die Freigabe ist standardmäßig ausgeschaltet. Für jeden Schritt wählst du, was die Teamleitung und die anderen Mitglieder sehen dürfen. Dazu können auch Ergebnisse mit deinem Namen gehören. Zusammengefasste Zahlen setzen eine ausreichende Beteiligung voraus. Dein privates Coachinggespräch teilst du dabei nie.

Organisation ist die nächste Stufe, wenn du eine Struktur mit mehreren Einheiten, Berichte an übergeordnete Ebenen und Umfragen brauchst.

KAPITEL 05

Organisation für Leitung und HR

Organisation hilft deinem Unternehmen, Entwicklungsarbeit mit seinen Zielen zu verbinden. Die Leitung erhält Unterstützung beim Setzen von Prioritäten und bei der Nachverfolgung. Die Mitarbeitenden erhalten persönliches Coaching und Teamfunktionen, mit denen sie im Alltag an ihrer Entwicklung arbeiten können. Organisation enthält auch alles aus Persönlich und Team.

Eine gemeinsame Sprache in der ganzen Organisation

Für HR schafft SGL eine Grundlage für die Entwicklungsarbeit mit einer Sprache, die Mitarbeitende über Teams, Fachbereiche und Ebenen hinweg nutzen können. Gemeinsame Begriffe für Kommunikation, Rollen, Entscheidungen, Sicherheit und Vertrauen erleichtern es, Bedürfnisse zu beschreiben und Erwartungen zu klären. Die Sprache begleitet die Mitarbeitenden von der eigenen Reflexion bis zur Zusammenarbeit mit Kollegen in anderen Teilen des Unternehmens. HR kann sie in Schulungen, in der Führungskräfteentwicklung und bei der Begleitung von Veränderungen nutzen.

Drei Bedürfnisse im Unternehmen

Veränderungen umsetzen. Eine Entscheidung kann für die Leitung klar sein und für diejenigen unklar, die sie umsetzen sollen. Mit Organisation kannst du untersuchen, wie Menschen die Situation erleben und wo sie Unterstützung brauchen. Die Umfragen geben ein direktes Bild einer benannten Veränderung.

Prioritäten in der Entwicklungsarbeit setzen. Zusammengefasste Zahlen können zeigen, wo du Belastung, Bewältigung oder Zusammenarbeit genauer untersuchen solltest. Das erleichtert dir die Entscheidung, wofür du Zeit einsetzt. Du musst nicht alle Einheiten so behandeln, als hätten sie dieselben Bedürfnisse.

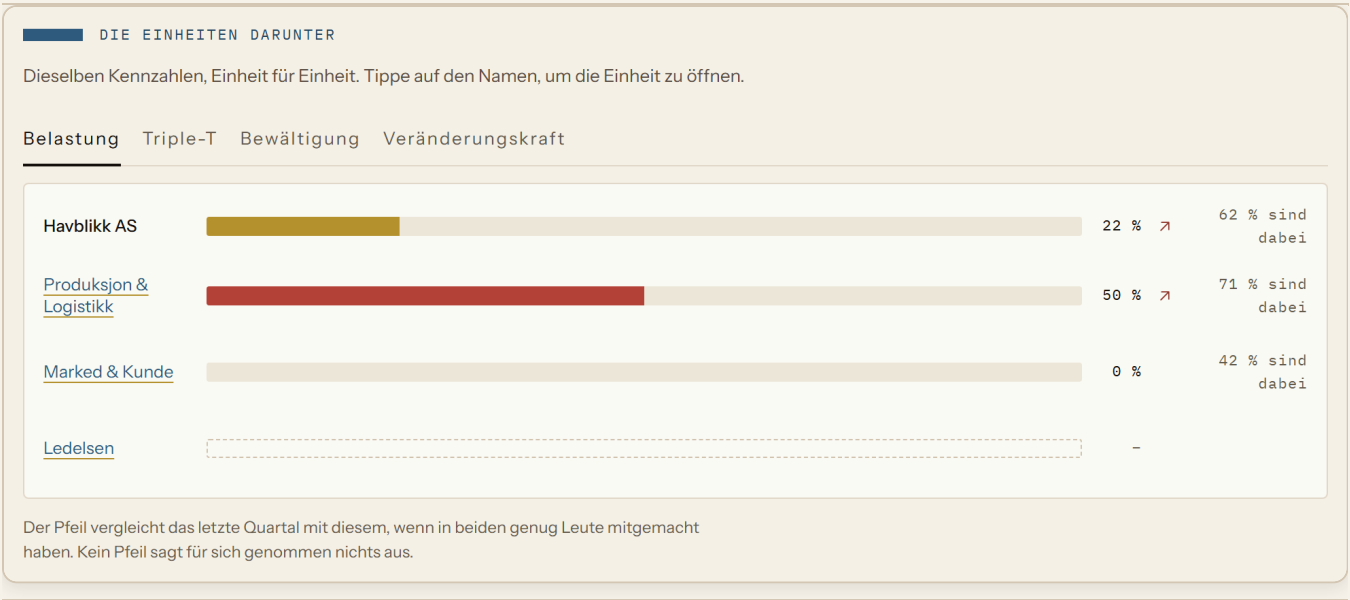
Verantwortung nachverfolgen. Vereinbare, was die Führungskraft tun soll und wann du die Erfahrungen auswertest. Mit Führungskraft-Lizenzen erhalten Führungskräfte dabei Unterstützung durch Coaching. Die Organisation kann dokumentierte Maßnahmen und deren Nachverfolgung einsehen.

Was die Organisationsübersicht zeigt

Die Übersicht basiert auf Ergebnissen aus der Kartierung, die Mitarbeitende zur Weitergabe freigegeben haben. Führungskräfte und benannte Leseberechtigte sehen zusammengefasste Zahlen für die Einheiten, auf die sie Zugriff haben.

BEREICH	WAS DU UNTERSUCHEN KANNST
Belastung	Ob Mitarbeitende einen Druck beschreiben, dem du nachgehen solltest.
Sicherheit, Zugehörigkeit und Vertrauen	Welche Voraussetzungen für die Zusammenarbeit in der Einheit bestehen.
Bewältigung	Wie die Herausforderungen zu den Fertigkeiten passen.
Veränderung	Wie diejenigen, die ihre Ergebnisse teilen, ihre Situation angesichts einer Veränderung beschreiben.
Vielfalt im Team	Welche Kommunikationsformen, Entscheidungsstile und Rollen vertreten sind.

Die Zahlen beschreiben diejenigen, die dazu beigetragen haben. Für die Deutung ist relevant, wie viele Personen beigetragen haben und wie alt die Angaben sind. Aus wenigen oder fehlenden Antworten lässt sich nicht schließen, dass alles gut funktioniert. Eine zusammengefasste Zahl allein erklärt auch nicht die Ursache einer Herausforderung.



DIE UNTERGEORDNETEN EINHEITEN

Dieselben Messgrößen für jede Einheit. Hier ist die Belastung in Produksjon & Logistikk am höchsten.

Zentrale Verwaltung

Die Organisation kann Einheiten anlegen, Teams zuordnen, Führungskräfte mit der richtigen Einheit verknüpfen und Nutzer einladen. Der Zugriff auf Berichte richtet sich nach der Verantwortung und den vergebenen Leserechten. Ein Administrator kann die Struktur und die Nutzer verwalten, ohne dadurch Einblick in die Inhalte zu erhalten.

Die Teamentwicklung unterstützt die Ziele des Unternehmens. Menschen, die das Unternehmen kennen, entscheiden über seine Organisation.

KAPITEL 06

Umfragen bei Veränderungen

Umfragen sind in Organisation enthalten. Damit kannst du Fragen zu einer konkreten Veränderung stellen und auf die Aussagen der Mitarbeitenden eingehen. Mögliche Anlässe sind unter anderem eine Fusion, eine Umstrukturierung, eine neue Führungskraft oder die Einführung von KI bei der Arbeit.

Eine kurze Umfrage mit relevanten Fragen

Die Führungskraft beschreibt die Veränderung und wählt bis zu drei Skalen aus einer festen SGL-Auswahl. Die Auswahl deckt dreizehn Bereiche ab. Dazu gehören Verständnis, Reaktion, Belastung, Motivation, Bewältigung, Unterstützung durch Führungskräfte, Mitwirkung, Kommunikation, Sicherheit, Werte und der Umgang der Gruppe mit der Situation.

Bei der Einführung von KI kannst du untersuchen, ob die Mitarbeitenden ihre Fertigkeiten als passend für die neuen Aufgaben erleben. Du kannst auch untersuchen, welche Unterstützung sie brauchen und was sie beunruhigt. Bei einer Fusion können Reaktionen und Zugehörigkeit besonders relevant sein. Die SGL-Skalen lassen Raum für mehrere Seiten einer Reaktion.



STELLE EINE FRAGE

Die Führungskraft wählt, auf welche Art von Veränderung sich die Frage bezieht.

So gehst du den Ergebnissen nach



DAS ERGEBNIS

Die Teilnehmenden sehen dasselbe wie die Führungskräfte. Hier hat mehr als die Hälfte geantwortet.

- 1 Die Führungskraft fragt.** Eine Führungskraft kann ihre eigenen Einheiten befragen. Ein Administrator kann eine Umfrage für die gesamte Organisation starten. Jede Person darf höchstens eine offene Organisationsumfrage gleichzeitig haben.
- 2 Der Mitarbeitende entscheidet sich zu antworten.** Die Person antwortet in der App mit festen Antwortmöglichkeiten. Es gibt keinen Freitext. Bis zum Ablauf der Frist kann sie ihre Antwort ändern. Die App macht auf die Frage aufmerksam. JP2 kann sie einmal erwähnen.
- 3 Die Gruppe erhält das Ergebnis.** Wenn die Umfrage endet und genügend Personen geantwortet haben, sehen alle Befragten dieselben zusammengefassten Zahlen wie die Führungskräfte. Das Ergebnis zeigt die Verteilung der Antworten. Der Arbeitgeber erhält keine Übersicht darüber, wer geantwortet hat und wer nicht.
- 4 Die Führungskraft antwortet.** Die Führungskraft schreibt, was die Organisation aus den Ergebnissen mitnimmt und tun wird. Mit einer Führungskraft-Lizenz kann JP2 ihr helfen, das Ergebnis zu verstehen, Maßnahmen auszuwählen und die Rückmeldung vorzubereiten.
- 5 Du bewertest die Entwicklung.** Nach der Rückmeldung der Führungskraft ist standardmäßig eine neue Runde vorgesehen, normalerweise nach zwei Wochen. Die Führungskraft kann einen Zeitpunkt zwischen einer und sechs Wochen wählen oder auf eine neue Runde verzichten. Die Ergebnisse beider Runden erscheinen zusammen, wenn der Datenschutz es zulässt.

Über das private Gespräch entscheidest du selbst

Mitarbeitende können von ihrer Antwort aus ein Gespräch mit JP2 öffnen. Dabei bringen sie die Antwort selbst in das Gespräch ein und können untersuchen, was die Veränderung bedeutet. Das Gespräch wird nicht Teil des Berichts für den Arbeitgeber. Die Organisation erhält keine Themen oder Zusammenfassungen aus privaten Coachinggesprächen.

Ergebnisse setzen mindestens fünf Antworten voraus. Eine höhere Mindestzahl in der Organisation gilt auch hier. Die App blendet kleine Gruppen und Kombinationen aus, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen ermöglichen könnten. SGL Coach speichert die Antwort jeder Person, damit sie ihre eigenen Angaben sehen, ändern und löschen kann. Der Arbeitgeber sieht nur zusammengefasste Zahlen.

Du kannst auch eine eigene Triple-T-Runde für die Organisationseinheit nutzen. Sie richtet die Aufmerksamkeit auf Sicherheit, Zugehörigkeit und Vertrauen in der Gruppe.

KAPITEL 07

Führungskraft als Zusatzoption zu Organisation

Eine Führungskraft-Lizenz bietet dir ein eigenes Führungsgespräch mit JP2 und Zugang zur Reise als Führungskraft. Sie passt zu Führungskräften, die systematisch mit ihrer eigenen Einheit arbeiten wollen. Das reicht vom Verständnis der Situation bis zum Handeln und zur Nachverfolgung.

Eine Führungsrolle und eine Führungskraft-Lizenz erfüllen unterschiedliche Aufgaben. Die Rolle bestimmt, für welche Einheiten die Person verantwortlich ist und auf welche sie Zugriff hat. Die Führungskraft-Lizenz bietet die Unterstützung durch Coaching. Mit Organisation lässt sich die Umfrage nutzen, ohne dass alle Führungskräfte eine Führungskraft-Lizenz kaufen. Mit der Zusatzoption hilft JP2 dabei, das Ergebnis aufzuarbeiten und die Antwort an die Gruppe zu planen.

Gehe von deinem eigenen Verständnis aus

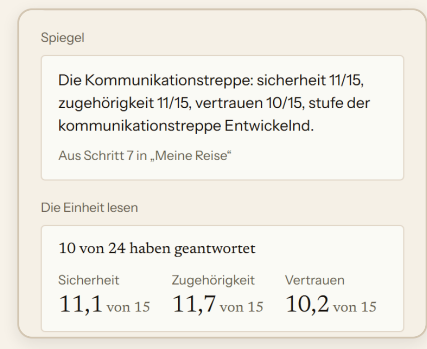
Die Reise als Führungskraft baut auf der persönlichen SGL-Arbeit der Führungskraft auf. Ein Führungsschritt öffnet sich, sobald die Führungskraft die Kartierung der relevanten persönlichen Schritte abgeschlossen hat. Sie untersucht, wie ihre eigenen Vorlieben, Reaktionen und Erfahrungen die Beurteilung der Einheit beeinflussen können.

Es kann zum Beispiel hilfreich sein, dein eigenes Entscheidungsprofil zu verstehen, bevor du Delegation beurteilst. Eine Führungskraft, die schnell eine Lösung sieht, muss möglicherweise untersuchen, ob andere genug Zeit und Informationen erhalten haben, um Verantwortung zu übernehmen.

Untersuche die Einheit

JP2 nutzt zusammengefasste Zahlen, auf die die Führungskraft Zugriff hat, zusammen mit dem, was sie selbst erzählt. JP2 hält die Quellen auseinander. Die Einschätzung der Führungskraft bleibt eine Einschätzung, auch wenn nicht genügend geteilte Antworten vorliegen.

Der Coach hilft der Führungskraft, zwischen einer Beobachtung, einer möglichen Erklärung und einer Handlungsmöglichkeit zu unterscheiden. Eine veränderte Zahl wirft eine Frage auf, der die Führungskraft nachgehen kann. Sie belegt nicht, was ein bestimmter Mitarbeiter denkt oder warum sich die Situation verändert hat.



ZWEI QUELLEN

Die eigene Kartierung der Führungskraft und die zusammengefassten Zahlen der Einheit stehen getrennt voneinander.

Wähle eine Maßnahme und verfolge sie weiter

Die Führungsarbeit mündet in eine konkrete Maßnahme und einen Termin zur Nachverfolgung. Das kann eine Klärung von Befugnissen, ein Gespräch über Belastung oder eine neue Art sein, eine Besprechung durchzuführen.

Bei der Nachverfolgung schauen die Führungskraft und JP2 darauf, was die Führungskraft getan hat, was passiert ist und was sie als Nächstes ausprobieren sollte. Die übergeordnete Führungskraft und andere mit entsprechenden Zugriffsrechten können die dokumentierte Maßnahme und die Nachverfolgung sehen. Die Übersicht zeigt den übrigen Teil des Führungsgesprächs nicht.

Ein Beispiel aus der Arbeit mit KI

Eine Umfrage zeigt, dass mehrere Personen den Eindruck haben, die neuen Aufgaben erfordern Fertigkeiten, die sie noch nicht haben. Die Führungskraft nutzt JP2, um den Bedarf an Schulung und klaren Erwartungen zu untersuchen. Eine mögliche Maßnahme ist, Zeit für praktisches Üben einzuplanen und zu klären, welche Arbeitsergebnisse Vorrang haben, während das Team lernt.

Die Führungskraft teilt der Gruppe mit, was sie tun wird. Eine spätere Umfrage und ein gemeinsames Gespräch können mehr Erkenntnisse darüber liefern, wie sich die Situation entwickelt. Dies ist ein Anwendungsbeispiel, kein Beleg für eine gemessene Wirkung bei einem Kunden.

Die Führungskraft-Lizenz umfasst auch alle persönlichen Fachinhalte und die Teamfunktionen. Der Preis für die gesamte Führungskraft-Lizenz beträgt 34 € pro Monat oder 340 € pro Jahr.

Neue Aufträge erweitern das Produkt

Das Produkt wird laufend um neue Aufträge erweitert. Der erste heißt „Baue mit JP2 ein Team von Anfang an auf“. Die Führungskraft erhält eine eigene Seite, auf der JP2 beim Teamaufbau hilft, eine Maßnahme nach der anderen, entlang von vier Säulen aus SGL. Der Auftrag erfordert eine Führungskraft-Lizenz. Das Team sieht nur den Teil, den die Führungskraft zum Teilen auswählt.

 Auswahl Wer gehört ins Team?	 Zusammenspiel Wie arbeiten wir zusammen?	 Gruppenwachstum Wie werden wir ein Team?	 Führung Wie erzielen wir Ergebnisse?
 Leg fest, was die Aufgabe braucht und welche Rollen wichtig sind.  Schritt 3 · 5 Steht an	 Nutze die Farbsprache offen und klar.  Schritt 1 Steht an	 Respektiere Unterschiede.  Schritt 6 Umgesetzt	 Nutze die gemeinsame Zeit, um aus Erfahrungen zu lernen.  Thema 3 Steht an
 Finde die richtige Mischung aus Eigenschaften und Denkweisen.  Schritt 5 · 6 Steht an	 Nutze den Entscheidungsbaum, um gemeinsam gute Entscheidungen zu treffen.  Schritt 3 Steht an	 Bau Vertrauen auf und fördere die Beteiligung an den Aufgaben der anderen.  Schritt 7 · 8 In Arbeit. Du schaust am 7.10.2026 nach.	 Gib jedem einen Mentor oder Coach.  Schritt 12 Steht an
 Lass jeden mit dem Gefühl ins Team kommen, ausgewählt und willkommen zu sein.  Schritt 8 Steht an	 Mach aus Uneinigkeit Fortschritt und Kreativität.  Schritt 6 · 8 Steht an	 Akzeptiere Unterschiede und gleiche die blinden Flecken der anderen aus.  Schritt 6  Vorschlag von JP2	 Zeig, dass dir die Lebenssituation der anderen am Herzen liegt.  Schritt 4 · 12 Steht an
 Fordere gemeinsamen Einsatz für gemeinsame Ziele.  Schritt 8 Steht an	 Halte dich an offene und klare Spielregeln.  Schritt 7 Steht an	 Sieh, unterstütze und feiere die Erfolge der anderen.  Schritt 8	 Führe klar und arbeite laufend an Verbesserungen.  Schritt 3 · 10 · 12 Steht an

BAUE EIN TEAM AUF

Vier Säulen mit je vier Maßnahmen. JP2 schlägt die nächste Maßnahme vor.

KAPITEL 08

Inhalte der Reise als Führungskraft

Die Reise als Führungskraft umfasst zehn Schritte, die unterschiedliche Zugänge zur Arbeit der Einheit bieten. Die Führungsschritte haben eine eigene Nummerierung, die nicht den Gesprächsthemen folgt. Eine aktuelle Situation kann bestimmen, wo die Führungskraft beginnt, sobald sie die notwendige persönliche Kartierung abgeschlossen hat.

SCHRITT	THEMA	WAS DIE FÜHRUNGSKRAFT UNTERSUCHT
L1	Die Farbsprache der Einheit	Wie die Einheit kommuniziert und was die Aufgaben erfordern.
L2	Die Zone der Einheit und die Führungszone der Führungskraft	Das Verhältnis zwischen Herausforderungen und Fertigkeiten sowie der Bedarf an Steuerung und Aufmerksamkeit.
L3	Entscheidungsspielraum und Delegation	Welche Entscheidungen andere treffen können und wo ihre Befugnisse enden.
L4	Belastung und Reaktionszeit	Der Druck in der Einheit und die Zeit, die Menschen haben, um auf Veränderungen zu reagieren.
L5	Zusammensetzung	Rollen, Idealpartner und Stellvertreter im Verhältnis zu den Aufgaben.
L6	Sicherheit, Zugehörigkeit und Vertrauen	Um welche Bedürfnisse sich die Führungskraft für die Zusammenarbeit kümmern muss.
L7	Die Gruppenphase und die Antwort der Führungskraft	Wie sich die Gruppe entwickelt und welche Unterstützung sie braucht.
L8	Der Qualitätsspiegel	Qualität, Werte und Machtformen sowie Möglichkeiten, wiederkehrenden Fehlern vorzubeugen.
L9	Veränderung, Widerstand und Krise	Wie die Einheit mit Veränderungen umgeht und wie die Führungskraft Raum für Reaktionen schafft.
L10	Kunden und Wertschöpfung	Für wen die Einheit Wert schafft und wie sie die Begegnung mit dem Kunden verbessern kann.

Nutze die Schritte für aktuelle Situationen

Ein Team unter Lieferdruck kann an Belastung, Teamzone und Delegation arbeiten. Eine neue Gruppe kann mit Gruppenwachstum und Sicherheit beginnen. Die Zusammenarbeit über Einheiten hinweg kann Fragen zur Kommunikation, zu Rollen und dazu aufwerfen, für wen die Einheit Wert schafft.

Die Schritte helfen bei der Führungsarbeit. Die Führungskraft wählt aus, was relevant ist, probiert eine Handlung aus und untersucht die Erfahrungen. Mehr abgeschlossene Schritte sind für sich genommen kein Maß für bessere Führung.

Das Mitarbeitergespräch

JP2 hilft der Führungskraft auch, Mitarbeitergespräche und regelmäßige Gespräche mit jeder einzelnen Person vorzubereiten. Dabei verknüpft die Führungskraft die Entwicklung der Person mit Aufgaben, Erwartungen und Unterstützung. Sie hält nach, was vereinbart wurde.

Die Reise als Führungskraft unterstützt die SGL-Arbeit, Reflexion und praktisches Handeln. Die Führungskraft behält die Verantwortung für Entscheidungen, den Dialog mit den Mitarbeitenden und die Personalprozesse des Unternehmens.

KAPITEL 09

Teilen und Datenschutz

SGL Coach unterscheidet zwischen deinem eigenen Gespräch, dem, was du mit einem Team teilen möchtest, und zusammengefassten Zahlen, die die Organisation nutzen kann. Diese Trennung ermöglicht es, persönliche Entwicklung und gemeinsame Arbeit zu verbinden.

INFORMATION	WER SIE IM PRODUKT SEHEN KANN
Privates Gespräch mit JP2	Nur du selbst. Das Team und dein Arbeitgeber erhalten keinen Zugriff.
Deine vollständige Kartierung	Nur du selbst. Du kannst ausgewählte Ergebnisse teilen.
Mit dem Team geteilte Ergebnisse	Die Empfänger, die du für jeden Schritt ausgewählt hast. Manche Ergebnisse kannst du auf Wunsch mit deinem Namen teilen.
Beiträge im gemeinsamen Chat	Die Mitglieder des Teams.
Übersichten der Organisation	Führungskräfte und benannte Leseberechtigte mit Zugriff auf die Einheit. Nur zusammengefasste Zahlen von Personen, die ihre Ergebnisse weitergeben.
Umfrageantwort	Du siehst deine eigene Antwort. Dein Arbeitgeber sieht zusammengefasste Zahlen. Die Teilnehmenden erhalten dasselbe gemeinsame Ergebnis wie die Führungskräfte.
Maßnahmen und Nachverfolgung der Führungskraft	Personen mit den entsprechenden Zugriffsrechten in der Organisation. Der Rest des Führungsgesprächs ist nicht enthalten.

Du bestimmst über Teilen und Teilnahme

Das Teilen von Kartierungsergebnissen ist standardmäßig ausgeschaltet. Du entscheidest, was du mit wem teilst. Du kannst deine Entscheidung zurücknehmen. Du entscheidest jedes Mal gesondert, ob du an einer Organisationsumfrage teilnimmst. Diese Entscheidung ist vom Teilen deiner Kartierung getrennt.

Ein zusammengefasstes Teamergebnis erfordert mindestens drei Mitwirkende. Für Organisationseinheiten liegt der Standard bei fünf, die Untergrenze bei drei. Umfragen erfordern immer mindestens fünf Antworten. Zusätzliche Regeln können ein Ergebnis ausblenden, wenn die Kombination mit anderen Zahlen sonst Rückschlüsse auf einzelne Personen ermöglichen könnte.

Die Berichterstattung verwendet keine Inhalte, Themen oder Zusammenfassungen aus privaten Coachinggesprächen. Die Ergebnisse sollen der gemeinsamen Entwicklung dienen. Du darfst sie nicht nutzen, um Mitarbeitende in eine Rangfolge zu bringen oder individuelle Personalentscheidungen zu treffen.

Kläre die Nutzung vor dem Start

Erkläre, wofür das Unternehmen die Angaben nutzen will, wer Einblick erhält und wie du Maßnahmen nachverfolgst. Gehe die Vereinbarungen und die Datenverarbeitung durch. Beziehe Mitarbeitende und ihre Vertretungen ein, bevor du die Berichterstattung für die Organisation und neue Umfragen einfühst.

SGL Coach nutzt Dienstleister unter anderem für KI, Sprache, Speicherung und Zahlungen. Die Datenbank speichert deine Gespräche mit dem Coach, seine Notizen über dich und deine Antworten in den Übungen und im Ordner verschlüsselt. Der Schlüssel liegt nicht dort. Ein Einbruch in die Datenbank liefert nur Text, den niemand lesen kann. Die Gespräche sind jedoch nicht Ende-zu-Ende-verschlüsselt. Der Dienst muss sie entschlüsseln können, damit der Coach antworten kann. Wer sowohl auf die Datenbank als auch auf den Schlüssel zugreifen kann, kann sie daher technisch gesehen lesen. Die Konsole, mit der wir den Dienst betreiben, hat keine Funktion zum Öffnen eines Gesprächs. Sicherungskopien aus der Zeit vor der Aktivierung der Verschlüsselung sind nicht verschlüsselt. Wir löschen sie nach Ablauf ihrer Aufbewahrungsfrist. Du kannst deine eigenen Daten exportieren und dein Konto löschen. Die aktuelle [Datenschutzerklärung](#) beschreibt die Verarbeitung und die Dienstleister.

JP2 ist eine KI und kann Fehler machen. SGL Coach ist ein Werkzeug für Lernen und Entwicklung. Es ist keine medizinische Versorgung, keine Therapie und kein Meldekanal für Missstände.