



WHITE PAPER · LOKAKUU 2026

SGL Coach

Tuotekuvaus

SGL Coach AS

Rekisterinumero 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSIO 1.0
LOKAKUU 2026

JOHDANTO

SGL Coach auttaa sinua ymmärtämään omia kokemuksiasi ja kokeilemaan uusia toimintatapoja. Voit käyttää samaa ammatillista kieltä tiimeissä ja koko organisaatiossa. Tuotteessa on kolme tilaustasoa. Henkilökohtainen tukee omaa kehittymistäsi. Tiimi tuo mukaan koko asiasisällön ja yhteiset oivallukset. Organisaatio antaa johdolle yleiskuvan ja työkalut seurantaan koko organisaatiossa.

Valmentajan nimi on JP2, ja se perustuu Jan Petrus Hagbergin SGL:ään eli vuorovaikutuksen, ryhmäkasvun ja johtajuuden malleihin. Voit kirjoittaa tai puhua. Keskustelut liittyvät harjoitusvideoihin, malleihin ja Kansioon. Omat esimerkkisi, pohdintasi ja arjessa kokeilemasi teot auttavat sinua oivaltamaan.

Valitse sen mukaan, mitä haluat saavuttaa

Henkilökohtainen on sinua itseäsi varten. Haluat oppia tuntemaan omia reaktioitasi, valintojasi ja tarpeitasi paremmin. Tämä voi olla ajankohtaista, kun valitset opintoja tai työpaikkaa, kohtaat uusia odotuksia tai haluat löytää paremman tasapainon. Taso sisältää kahdeksan keskusteluaihetta.

Tiimi on teille, jotka työskentelette yhdessä. Haluatte ymmärtää vuorovaikutustanne, selkeyttää rooleja ja helpottaa yhteistyötä. Saatte kaikki viisitoista aihetta ja voitte työstää oivalluksia, joita jäsenet päättävät jakaa. Tiimi sopii sekä työpaikoille että muihin ryhmiin ja organisaatioihin.

Organisaatio on organisaatioille, jotka haluavat kehittää useita yksiköitä ja seurata niiden kehitystä. HR saa kehitystyölle perustan ja yhteisen kielen, jota työntekijät voivat käyttää koko organisaatiossa. Johto saa tukea panostusten priorisointiin, muutosten tarkasteluun ja toimenpiteiden seurantaan. Työntekijät säilyttävät oman valmentajansa ja tiimitoiminnot. Johtaja-käyttäjäpaikat ovat lisävalinta niille, jotka tarvitsevat omaa johtajuusvalmennusta.

Oivalluksista toimintaan

Yksityishenkilö voi valmistautua keskusteluun JP2:n avulla. Tiimi voi kokeilla uutta tapaa tehdä päätöksiä. Organisaatio voi selvittää, missä muutos aiheuttaa epävarmuutta, ja tarjota konkreettisempaa tukea. Arvo syntyy siitä, miten oivalluksia hyödynnetään ja niiden pohjalta tehtyjä toimia seurataan.

SGL Coach tuo tämän työskentelytavan käyttöösi kokousten, kurssien ja tapaamisten välillä. Henkilökohtaisella keskustelulla, tiimin jakamilla tiedoilla ja organisaation koontiluvuilla on eri tarkoitukset. Niillä on myös omat sääntönsä siitä, kuka saa nähdä ne.

Tämä white paper vertailee tasoja ja kuvaa sisältöä, työskentelytapoja ja jakamista. Kyselyt sisältyvät Organisaatio-tasoon. Johtajan polku on lisävalinta, jossa on kymmenen johtajan askelta.

SISÄLLYS

- | | |
|----|--|
| 01 | Tasojen erot |
| 02 | SGL omalla tavallasi |
| 03 | Henkilökohtainen oman kehittymisesi tueksi |
| 04 | Tiimi yhteistyön ja yhteisten oivallusten tueksi |
| 05 | Organisaatio johdolle ja HR:lle |
| 06 | Kyselyt muutostilanteissa |
| 07 | Johtaja lisävalintana Organisaatio-tasoon |
| 08 | Johtajan polun sisältö |
| 09 | Jakaminen ja tietosuoja |



LUKU 01

Tasojen erot

Valitse Henkilökohtainen omaan kehittymiseesi. Valitse Tiimi, kun haluat koko sisällön ja tukea yhteistyöhön. Valitse Organisaatio, kun tarvitset yleiskuvan organisaatiosta ja tukea seurantaan. Johtaja on lisävalinta, jolla on erillinen hinta johtajaa kohden.

SISÄLTÖ	HENKILÖKOHTAINEN	TIIMI	ORGANISAATIO
Päätarkoitus	Ymmärrä itseäsi ja omia valintojasi	Kehitä tiimisi vuorovaikutusta	Priorisoi ja seuraa organisaatiosi kehitystä
Yksityinen keskustelu JP2:n kanssa	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Keskusteluaiheet	8	15	15
Henkilökohtaiset kartoitusaskeleet	8	12	12 / 22 Johtaja-käyttäjäpaikalla
Harjoitusvideot ja tehtävät	8 aiheen piirissä	Koko sisältö	Koko sisältö
Videot	15 esittelyvideota ja 24 tehtävävideota	15 esittelyvideota ja 44 tehtävävideota	15 esittelyvideota ja 44 tehtävävideota
Kansio	Valitut luvut	Koko Kansio	Koko Kansio
Tiimikartta ja yhteinen Keskustelu	Ei	Kyllä	Kyllä
Tulosten jakaminen tiimissä	Ei	Henkilön oman valinnan mukaan	Henkilön oman valinnan mukaan
Organisaatorakenne ja osastokohtaiset tiedot	Ei	Ei	Kyllä
Kyselyt muutostilanteissa	Ei	Ei	Kyllä
Johtajan polku ja johtajuusvalmennus	Ei	Ei	Valinnaisella Johtaja-käyttäjäpaikalla

Hinnat

TILAUS	KUUKAUSI	VUOSI	HINTA KOSKEE
Henkilökohtainen	6,99 €	69,90 €	Yhtä henkilöä. Kuluttajahinta.
Tiimi	12 €	120 €	Käyttäjää kohden.
Organisaatio	17 €	170 €	Käyttäjää kohden.
Johtaja lisävalintana	34 €	340 €	Johtaja-käyttäjäpaikkaa kohden.

Vuosihinta vastaa kymmentä kuukausimaksua. Johtaja-hinta on Johtaja-käyttäjäpaikan kokonaishinta. Sama henkilö ei tarvitse lisäksi tavallista työntekijätilausta.

Tilausten määrä ja koontilukujen näyttämiseen tarvittava vastausten määrä ovat kaksi eri asiaa. Voit aloittaa yhdellä käyttäjällä. Yhteinen tulos näkyy vasta, kun riittävän moni on vastannut ja tietosuojasäännöt sallivat sen.

LUKU 02

SGL omalla tavallasi

Ihmiset oppivat eri tavoin. Jotkut haluavat katsella ja kuunnella. Toiset haluavat lukea ja kirjoittaa. SGL Coach tarjoaa useita tapoja tutustua samaan sisältöön. Sinä valitset itsellesi sopivan tavan. Voit vaihtaa tapaa milloin haluat.

MIELUISIN TAPASI	NÄIN TUTUSTUT SGL:ÄÄN
Katselu ja kuuntelu	Jokaisella viidestätoista keskusteluaiheesta on esittelyvideo, jossa Jan Petrus selittää aiheen. Löydät esittelyvideot sovelluksesta ja YouTubea. Sovelluksen harjoitusvideoissa saat selityksen ja tehtävän.
Puhuminen	Puhu JP2:lle kirjoittamisen sijaan. Suullisessa keskustelussa JP2 vastaa puhumalla. Voit myös sanella viestin ja tarkistaa tekstin ennen lähettämistä.
Lyhyiden tekstien lukeminen	SGL Secrets -sivustolla Jan Petrus kirjoittaa kaikista aiheista lyhyesti ja kiinnostavasti. Sivusto on maksuton ja englanninkielinen.
Syvällinen lukeminen	Kansio on Janin asiantuntijateksti. Se käy jokaisen aiheen perusteellisesti läpi ja sisältää mallit sekä lomakkeet, jotka voit täyttää.
Kirjoittaminen	Kirjoita JP2:lle keskustelussa tai täytä harjoitusten vastaukset Harjoitukset-sivun lomakkeeseen.

Tasosi määrittää, mihin sisältöihin pääset. Henkilökohtainen-tasolla pääset sen kahdeksan aiheen harjoituksiin ja Kansion lukuihin. Tiimi- ja Organisaatio-tasoilla pääset kaikkien viidentoista aiheen sisältöihin.

Vastaa harjoituksiin sinulle sopivalla tavalla

Jokaisessa harjoituksessa on tehtävä. Voit kirjoittaa vastauksesi Harjoitukset-sivun lomakkeeseen. Vain sinä näet vastauksen. JP2 saa sen, kun lähetät sen. Voit myös vastata JP2:lle suoraan keskustelussa kirjoittamalla tai puhumalla.

JP2 kokoaa kaiken yhteen

Voit vaihtaa tapaa päivästä toiseen. JP2 tietää, mitkä harjoitusvideot olet katsonut ja mihin harjoituksiin olet lähettänyt vastauksia. Jos aloitat keskustelun Kansion luvusta, JP2 tietää, mistä aiheesta tulet. JP2 muistaa myös, mistä olette puhuneet.

Kartoitus tapahtuu keskustelussa. JP2 tekee kartoitusta sen perusteella, mitä kerrot ja lähetät. Kartta näyttää, missä vaiheessa olet eri aiheissa. Näin saat jäsennellenä käsityksen itsestäsi ja ympärilläsi olevista ihmisistä riippumatta siitä, mistä aloitit.

Tiimissä jokainen valitsee oman tapansa

Tiimi- ja Organisaatio-tasoilla jokainen oppii omalla tavallaan. Yksi katsoo videoita ja keskustele JP2:n kanssa. Toinen lukee Kansiota ja kirjoittaa. Molemmat saavat saman kielen vuorovaikutukseen. Tiimi käyttää tätä kieltä yhdessä.

Henkilökohtainen oman kehittymisesi tueksi

Henkilökohtainen on sinulle, jos haluat ymmärtää paremmin, miten reagoit, viestit ja teet valintoja. Sinun ei tarvitse osata määritellä ongelmaa valmiiksi. Voit aloittaa tilanteesta, jota on vaikea jäsentää, tai jostakin, jonka haluat saada aikaan.

Nuorelle kyse voi olla suunnan valitsemisesta, turvallisemman olon löytämisestä uudessa ryhmässä tai omien toiveiden erottamisesta muiden odotuksista. Myöhemmin elämässä kyse voi olla uusista rooleista, ihmissuhteista tai tärkeysjärjestyksistä. JP2 auttaa sinua tarkastelemaan kokemuksiasi ja löytämään toimintatapoja, joita itse haluat kokeilla.

Kahdeksan mukana olevaa aihetta

Numerot viittaavat tuotteen keskusteluaiheisiin. Ne noudattavat Kansion numerointia, joten ne eivät muodosta yhtenäistä lukujonoa Henkilökohtainen-tasolla.

AIHE	SISÄLTÖ	MITÄ VOIT TUTKIA
1	Värikieli ja väriprofiili	Miten viestit ja kohtaavat muita.
2	Tiimivyyhyke	Miten haasteesi vastaavat taitojasi.
4	Päätösprofiili	Miten päädyt valintoihin ja päätöksiin.
5	Kuormitus ja elämän tasapaino	Mikä kuormittaa sinua ja minkä haluat priorisoida toisin.
6	Tiimirooli	Miten osallistut, kun teet jotakin yhdessä muiden kanssa.
7	PPP-ympyrä	Miten ominaisuutesi täydentävät muiden ominaisuuksia.
12	Elämänareenat ja motivaatio	Mikä motivoi sinua elämän eri alueilla.
14	Itsekasvumalli	Miten voit työskennellä oman kehittymisesi parissa.

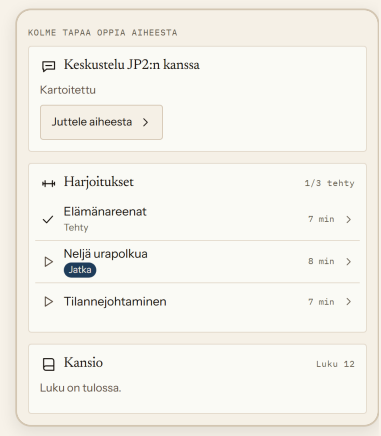
Kolme tapaa oppia

Keskustelu lähtee siitä, mitä kirjoitat tai sanot JP2:lle. Voit tarkastella tapahtumaa, korjata valmentajan käsitystä ja palata kokemukseen myöhemmin.

Harjoitusvideot antavat sinulle selityksen ja tehtävän. Voit tuoda vastauksesi keskusteluun. Henkilökohtainen antaa pääsyn kahdeksan aiheen videoihin ja tehtäviin.

Kansiossa voit lukea, tarkastella malleja ja työstää pohdintojasi. Henkilökohtainen antaa pääsyn aiheisiin liittyviin lukuihin, SGL:n ja värikielen esittelyyn sekä keskusteluaiheiden yleiskatsaukseen.

Kartta kokoaa aiheet yhteen ja näyttää työskentelysi. Tavoitteena on, että ymmärrät oivalluksesi ja käytät niitä omassa elämässäsi. Pelkkä videon katsominen ei tarkoita, että olet kartoittanut aiheen. Kartoitus kehittyi keskustelussa ja voi tarkentua ajan myötä.



KOLME TAPAA OPPIA

Keskustelu, harjoitukset ja Kansion luku löytyvät yhdessä kunkin aiheen alta.

Kun haluat enemmän

Valitse Tiimi, kun haluat käyttöösi muut seitsemän keskusteluaihetta tai käyttää oivalluksiasi yhdessä muiden kanssa. Aiempi työsi säilyy, kun vaihdat tasoa. Käyttöoikeutesi määräävät, minkä sisältöjen parissa voit jatkaa työskentelyä.

LUKU 04

Tiimi yhteistyön ja yhteisten oivallusten tueksi

Tiimi yhdistää jokaisen jäsenen oman kehittymisen ja työskentelyn ryhmän vuorovaikutuksen parissa. Voitte olla kollegoita, projektiryhmä, hallitus tai yhdistys. Olennaista on, että teillä on jotakin, jonka haluatte saada aikaan yhdessä.

Tiimi sisältää kaiken, mitä Henkilökohtainen sisältää. Jokainen jäsen saa koko SGL-sisällön, kaikki viisitoista keskusteluaihetta ja kaksitoista henkilökohtaista kartoitusaskelta. Henkilökohtainen-tason lisäksi tulevat seitsemän aihetta antavat mahdollisuuden syventyä viestintään, ryhmän kehittämiseen ja organisaation työhön.

AIHE	SISÄLTÖ HENKILÖKOHTAINEN-TASON LISÄKSI
3	Identiteetti, arvot ja organisaatiokulttuuri
8	Viestintäportaati ja Triple-T
9	Ryhmäkasvu
10	Suuryhmä, prosessi ja projekti
11	Polariteettimalli ja muutos
13	Visio ja mielikuvat
15	Elämänvaiheet ja viisaus

Viisitoista keskusteluaihetta jäsentävät oppisisältöä. Kaksitoista henkilökohtaista askelta jäsentävät kartoitusta. Osa aiheista syventää tietoa ilman erillistä henkilökohtaista kartoitusaskelta. Tiimi antaa myös pääsyn koko Kansioon, sen havainnointityökaluihin ja syventäviin sisältöihin.

Tiimikartta tekee erot näkyviksi

Jäsenet valitsevat, mitkä kartoitustuloksensa he haluavat jakaa. Tiimikartta antaa teille paikan tarkastella niitä yhdessä. Voitte tutkia viestintätapoja, rooleja ja päätöksentekotapoja sekä keskustella siitä, mitä tehtävät teiltä vaativat.

Kartta voi helpottaa eron sanoittamista. Yksi haluaa edetä, kun taas toinen haluaa tutkia useampia vaihtoehtoja. Tiimi voi sopia, milloin on tilaa tutkimiselle ja milloin päätös tehdään. Profiilit ovat keskustelun lähtökohta, eikä niiden pidä lukita ketään tiettyyn rooliin.



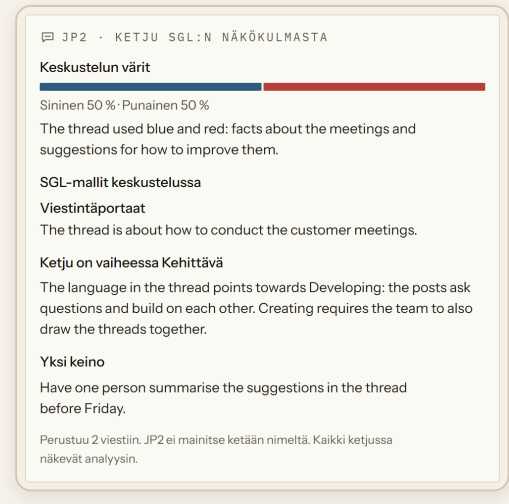
TIIMIKARTTA

Tiimivyöhyke näyttää, missä sinä ja tiimisi olette. Kartta näyttää myös, kuinka moni on mukana.

Yhteinen keskustelu ja seuranta

Keskustelu-osiossa voitte keskustella tehtävistä ja yhteistyöstä. Tiimin johtaja voi pyytää JP2:lta SGL-analyysin keskusteluketjusta. Analyysi kuvaa vuorovaikutusta nimeämättä osallistujia. Yksittäisten viestien merkitseminen MASKilla eli SGL:n viestintäkuvauksilla edellyttää kirjoittajan suostumusta.

Valitkaa yksi muutos, jota haluatte kokeilla kokouksessa tai tehtävien jaossa. Sopikaa, milloin keskustelette kokemuksista. Jokainen voi samalla käyttää omaa yksityistä JP2-keskusteluaan valmistautumiseen tai jälkikäteen pohtimiseen.



KESKUSTELUKETJUN ANALYYSI

JP2 kuvaa keskustelun värejä ja malleja. JP2 ei nimeä ketään.

Mitä Tiimi-tasolla jaetaan

MITÄ JAAT TIIMIN KANSSA

Tiimi näkee sinut nimettömänä pisteinä. Pisteet näkyvät vasta, kun vähintään 3 henkilöä on jakanut tietonsa.

Jaa kartta minusta ☐

Miten viestit, teet päätöksiä ja työskentelet tiimissä.

Jaa, miten voin ☐

Tasapainosi, energiasi ja elämänvaiheesi juuri nyt.

Jaa, miten näen tiimin ☐

Miten koet tiimin yhteistyön.

Jaa tiimin yläpuolella oleville johtajille ☒

Yksikön Produkt & Teknologi johtajat näkevät koko yksikön luvut, eivät koskaan sinua. Mukaan tulee vain se, mitä jaat tiimille.

[Mitä he näkevät sinusta](#) [Meidän karttamme](#)

MITÄ JAAT

Jokainen ottaa jakamisen käyttöön tai poistaa sen käytöstä erikseen kullakin osa-alueella.

Jakaminen on oletuksena pois käytöstä. Valitset kunkin askeleen kohdalla, mitä tiimin johtaja ja muut jäsenet näkevät. Voit jakaa myös tuloksia, joissa näkyy nimesi. Koontiluvut edellyttävät riittävää osallistumista. Yksityinen valmennuskeskustelusi ei koskaan sisälly jaettaviin tietoihin.

Organisaatio on seuraava taso, kun tarvitset useista yksiköistä koostuvan rakenteen, raportointia ylemmille tasoille ja kyselyitä.

Organisaatio johdolle ja HR:lle

Organisaatio auttaa yhdistämään organisaation kehitystyön sen tavoitteisiin. Johto saa tukea priorisointiin ja seurantaan. Työntekijät saavat henkilökohtaista valmennusta ja tiimitoimintoja, joiden avulla he voivat työskennellä kehityksen parissa arjessa. Organisaatio sisältää myös kaiken, mitä Henkilökohtainen ja Tiimi sisältävät.

Yhteinen kieli koko organisaatiossa

SGL antaa HR:lle perustan kehitystyöhön ja kielen, jota työntekijät voivat käyttää yli tiimien, alojen ja tasojen rajojen. Viestinnän, roolien, päätösten, turvallisuuden ja luottamuksen yhteiset käsitteet helpottavat tarpeiden kuvaamista ja odotusten selventämistä. Kieli kulkee työntekijöiden mukana omasta pohdinnasta yhteistyöhön organisaation muissa osissa työskentelevien kollegoiden kanssa. HR voi käyttää sitä koulutuksessa, johtajuuden kehittämisessä ja muutosten seurannassa.

Organisaation kolme tarvetta

Muutosten toteuttaminen. Päätös voi olla johdolle selkeä ja sen toteuttajille epäselvä. Organisaatio antaa mahdollisuuden selvittää, miten ihmiset kokevat tilanteen ja missä he tarvitsevat tukea. Kyselyt antavat suoran kuvan nimenytystä muutoksesta.

Kehitystyön priorisointi. Koontiluvut voivat osoittaa, missä kuormitusta, hallinnan tunnetta tai yhteistyötä kannattaa selvittää tarkemmin. Tämä helpottaa sen valitsemista, mihin käytät aikaa. Sinun ei tarvitse käsitellä kaikkia yksiköitä kuin niillä olisi samat tarpeet.

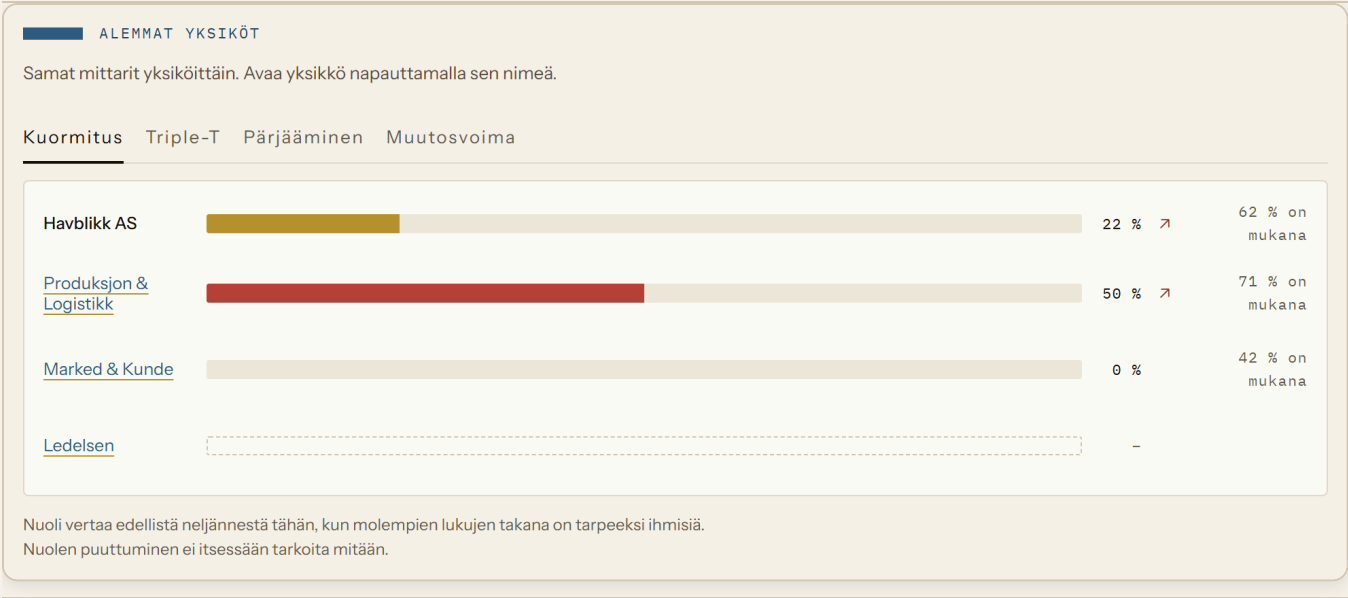
Vastuiden seuranta. Sovi, mitä johtaja tekee ja milloin kokemuksia arvioidaan. Johtaja-käyttäjäpaikkojen avulla johtajat saavat valmennustukea tähän työhön. Organisaatio voi seurata dokumentoituja toimenpiteitä ja niiden seuranta.

Mitä organisaation yleisnäkymä näyttää

Yleisnäkymä perustuu kartoitustuloksiin, jotka työntekijät ovat päättäneet jakaa eteenpäin. Johtajat ja nimetyt lukijat näkevät niiden yksiköiden koontiluvut, joihin heillä on käyttöoikeus.

OSA - ALUE	MITÄ VOIT SELVITTÄÄ
Kuormitus	Kuvaavatko työntekijät painetta, joka vaatii seuranta.
Turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja luottamus	Millaiset edellytykset yksiköllä on yhteistyöhön.
Hallinnan tunne	Miten haasteet vastaavat taitoja.
Muutos	Miten tietojään jakavat kuvaavat tilannettaan muutoksen edessä.
Tiimin monipuolisuus	Mitä viestintämuotoja, päätöksentekotyyplejä ja rooleja tiimissä on edustettuina.

Luvut kuvaavat tietojään jakaneita. Heidän määränsä ja tietojen ikä vaikuttavat tulkintaan. Vähäisten tai puuttuvien vastausten perusteella ei voi päätellä, että kaikki toimii hyvin. Koontiluku ei myöskään yksin selitä haasteen syytä.



ALAYKSIKÖT

Samat mittarit jokaiselle yksikölle. Tässä kuormitus on suurinta Produksjon & Logistikk -yksikössä.

Keskitetty hallinta

Organisaatio voi luoda yksiköitä, sijoittaa tiimejä, liittää johtajia oikeisiin yksiköihin ja kutsua käyttäjiä. Vastuut ja myönnetyt lukuoikeudet määrittävät pääsyn raportteihin. Ylläpitäjä voi hallita rakennetta ja käyttäjiä saamatta samalla pääsyä sisältöön.

Tiimien kehittäminen tukee organisaation tavoitteita. Organisaation tuntevat ihmiset päättävät sen organisoinnista.

LUKU 06

Kyselyt muutostilanteissa

Kyselyt sisältävät Organisaatio-tasoon. Niiden avulla voit kysyä tietystä muutoksesta ja seurata työntekijöiden kertomia asioita. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi yhdistyminen, uudelleenorganisointi, uusi johtaja ja tekoälyn käyttöönotto työssä.

Lyhyt kysely, jossa on tilanteeseen sopivat kysymykset

Johtaja kuvaa muutoksen ja valitsee enintään kolme asteikkoa kiinteästä SGL-valikoimasta. Valikoima kattaa kolmesta osa-alueesta. Siihen kuuluvat ymmärrys, reaktio, kuormitus, motivaatio, hallinnan tunne, johtajan tuki, osallistuminen, viestintä, turvallisuus, arvot ja se, miten ryhmä kohtaa tilanteen.

Tekoälyn käyttöönoton yhteydessä voit selvittää, kokevatko työntekijät taitojensa vastaavan uusia tehtäviä, millaista tukea he tarvitsevat ja mikä heitä huolestuttaa. Yhdistymisen yhteydessä reaktiot ja yhteenkuuluvuus voivat olla erityisen olennaisia. SGL-asteikot antavat tilaa reaktion eri puolille.

ESITÄ KYSYMYS

Johtaja valitsee, millaista muutosta kysymys koskee.

Näin seuraat tilannetta

TULOS

Osallistujat näkevät samat tiedot kuin johtajat. Tässä yli puolet vastasi.

- 1 Johtaja kysyy.** Johtaja voi kysyä omilta yksiköiltään. Ylläpitäjä voi käynnistää kyselyn koko organisaatiolle. Kullakin henkilöllä saa olla enintään yksi avoin organisaatiokysely kerrallaan.
- 2 Työntekijä päättää vastata.** Hän vastaa sovelluksessa valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Vapaata tekstikenttää ei ole. Hän voi muuttaa vastaustaan määräaikaan asti. Sovellus kiinnittää huomion kysymykseen, ja JP2 voi mainita sen kerran.
- 3 Ryhmä saa tuloksen.** Kun kysely sulkeutuu ja riittävän moni on vastannut, kaikki kyselyn saaneet näkevät samat koontiluvut kuin johtajat. Tulos näyttää vastausten jakauman. Työnantaja ei saa tietoa siitä, ketkä vastasivat ja ketkä jättivät vastaamatta.
- 4 Johtaja vastaa ryhmälle.** Johtaja kirjoittaa, mitä organisaatio ottaa tuloksista mukaansa ja mitä se aikoo tehdä. Kun johtajalla on Johtaja-käyttäjäpaikka, JP2 voi auttaa häntä ymmärtämään tuloksen, valitsemaan toimenpiteet ja valmistelemaan palautteen.
- 5 Arvioit kehitystä.** Johtajan palautetta seuraa oletuksena uusi kierros, tavallisesti kahden viikon kuluttua. Johtaja voi valita ajankohdan yhden ja kuuden viikon väliä tai jättää uuden kierroksen pois. Kahden kierroksen tulokset näkyvät yhdessä, kun tietosuoja sallii sen.

Jokainen päättää itse yksityisistä keskustelusta

Työntekijä voi avata vastauksestaan keskustelun JP2:n kanssa. Silloin hän tuo itse vastauksensa keskusteluun ja voi pohtia, mitä muutos merkitsee. Keskustelu ei tule osaksi työnantajan raporttia. Organisaatio ei saa yksityisistä valmennuskeskusteluista poimittuja aiheita tai yhteenvetoja.

Tulokset edellyttävät vähintään viittä vastausta. Jos organisaation vähimmäisraja on korkeampi, se pätee myös tässä. Sovellus piilottaa pienet ryhmät ja yhdistelmät, jotka voivat paljastaa yksittäisiä henkilöitä. SGL Coach tallentaa jokaisen henkilön vastauksen, jotta hän voi tarkastella, muuttaa ja poistaa omia tietojaan. Työnantaja näkee vain koontiluvut.

Voit myös käyttää organisaatioyksiköille erillistä Triple-T-kierrosta. Se kohdistaa huomion ryhmän turvallisuuteen, yhteenkuuluvuuteen ja luottamukseen.

Johtaja lisävalintana Organisaatio-tasoon

Johtaja-käyttäjäpaikka antaa sinulle erillisen johtajuuskeskustelun JP2:n kanssa ja pääsyn Johtajan polulle. Se sopii johtajille, jotka haluavat työskennellä järjestelmällisesti oman yksikkönsä kanssa tilanteen ymmärtämisestä toimintaan ja seurantaan.

Johtajaroolilla ja Johtaja-käyttäjäpaikalla on eri tehtävät. Rooli määrittää, mistä yksiköistä henkilö vastaa ja mihin hänellä on käyttöoikeus. Johtaja-käyttäjäpaikka antaa valmennustuen. Organisaatio-tasolla voi käyttää kyselyä ilman, että kaikki johtajat ostavat Johtaja-lisävalinnan. Lisävalinnan avulla JP2 auttaa käsittelemään tulosta ja suunnittelemaan vastausta ryhmälle.

Lähde omasta ymmärryksestäsi

Johtajan polku perustuu johtajan henkilökohtaiseen SGL-työskentelyyn. Johtajan askel avautuu, kun hän on kartoittanut siihen liittyvät henkilökohtaiset askeleet. Johtaja tutkii, miten hänen omat mieltymyksensä, reaktionsa ja kokemuksensa voivat vaikuttaa hänen arvioonsa yksiköstä.

Esimerkiksi oman päätösprofiilin ymmärtäminen voi olla hyödyllistä ennen delegoinnin arviointia. Johtajan, joka näkee ratkaisun nopeasti, voi olla tarpeen selvittää, ovatko muut saaneet riittävästi aikaa ja tietoa vastuun ottamiseen.

Tutki yksikköä

JP2 käyttää koontilukuja, joihin johtajalla on käyttöoikeus, yhdessä johtajan itse kertomien tietojen kanssa. JP2 pitää lähteet erillään. Johtajan arvio on arvio myös silloin, kun yhteisiä vastauksia ei ole riittävästi.

Valmentaja auttaa johtajaa erottamaan toisistaan havainnon, mahdollisen selityksen ja toimenpiteen, jonka johtaja voi tehdä. Luvun muutos antaa kysymyksen tutkittavaksi. Se ei osoita, mitä tietty työntekijä ajattelee tai miksi tilanne on muuttunut.

Pelli

Viestintäportaat: turvallisuus 11/15, yhteenkuuluvuus 11/15, luottamus 10/15, viestintäportaiden taso Kehittävä.
Oman matkan askeleesta 7

Lue yksikköä

10 / 24 on vastannut

Turvallisuus	Yhteenkuuluvuus	Luottamus
11,1 15:stä	11,7 15:stä	10,2 15:stä

KAKSI LÄHDETTÄ

Johtajan oma kartoitus ja yksikön koontiluvut näkyvät erillään.

Valitse yksi toimenpide ja seuraa sitä

Johtamistyön tuloksena on konkreettinen toimenpide ja sovittu seuranta-ajankohta. Toimenpide voi olla päätösvaltuuksien selkeyttäminen, keskustelu kuormituksesta tai uusi tapa toteuttaa kokous.

Seurannassa johtaja ja JP2 tarkastelevat, mitä johtaja teki, mitä tapahtui ja mitä seuraavaksi kannattaa kokeilla. Johtajan oma esihenkilö ja muut, joilla on tarvittavat käyttöoikeudet, voivat nähdä kirjatun toimenpiteen ja sen seurannan. Yleisnäkymä ei näytä muuta johtajan keskustelusta.

Esimerkki tekoälyn parissa työskentelystä

Kysely osoittaa, että useat kokevat uusien tehtävien vaativan taitoja, joita heillä ei vielä ole. Johtaja selvittää JP2:n avulla koulutuksen ja selkeiden odotusten tarvetta. Yksi mahdollinen toimenpide on varata aikaa käytännön harjoitteluun ja selvittää, mitkä tuotokset asetetaan etusijalle tiimin oppiessa.

Johtaja kertoo ryhmälle, mitä hän aikoo tehdä. Myöhempi kysely ja yhteinen keskustelu voivat antaa lisää tietoa tilanteen kehityksestä. Tämä on käyttöesimerkki, ei näytöä mitatusta asiakasvaikutuksesta.

Johtaja-käyttäjäpaikka sisältää myös kaiken henkilökohtaisen tason tietosisällön ja tiimitoiminnot. Koko Johtaja-käyttäjäpaikan hinta on 34 € kuukaudessa tai 340 € vuodessa.

Uudet tehtävät laajentavat tuotetta

Tuote laajenee jatkuvasti tukemaan uusia tehtäviä. Ensimmäinen on ”Rakenna tiimi alusta alkaen JP2:n kanssa”. Johtaja saa oman sivun, jolla JP2 auttaa rakentamaan tiimiä toimenpide kerrallaan SGL:n neljän pilarin pohjalta. Tehtävä edellyttää Johtaja-käyttäjäpaikkaa. Tiimi näkee vain sen osan, jonka johtaja päättää jakaa.

 Valinta Ketkä kuuluvat tiimiin?	 Vuorovaikutus Miten teemme töitä yhdessä?	 Ryhmäkasvu Miten meistä tulee tiimi?	 Johtajuus Miten saamme aikaan tuloksia?
 Määrittele tehtävän tarpeet ja avainroolit.  Askel 3 · 5 Tulossa	 Käytä värikieltä avoimesti ja selkeästi.  Askel 1 Tulossa	 Kunnioita eroja.  Askel 6 Valmiina	 Käytä yhteinen aika kokemuksista oppimiseen.  Teema 3 Tulossa
 Löydä sopiva yhdistelmä ominaisuuksia ja ajattelutapoja.  Askel 5 · 6 Tulossa	 Käytä päätöspuuta hyvien yhteisten päätösten tekemiseen.  Askel 3 Tulossa	 Rakenna luottamusta ja huolehdi, että osallistut teistenne tehtäviin.  Askel 7 · 8 Käynnissä. Palaat asiaan 7.10.2026.	 Anna jokaiselle mentorin tai valmentajan.  Askel 12 Tulossa
 Anna jokaisen tulla mukaan valittuna ja toivottuna.  Askel 8 Tulossa	 Muuta erimielisyys edistymiseksi ja luovuudeksi.  Askel 6 · 8 Tulossa	 Hyväksy erot ja huolehdi, että paikkaatte toistenne sokeita pisteitä.  Askel 6 JP2:n ehdotus	 Osoita välittämistä toistenne elämäntilanteesta.  Askel 4 · 12 Tulossa
 Vaadi yhteistä panosta yhteisten tavoitteiden eteen.  Askel 8 Tulossa	 Noudata avoimia ja selkeitä pelisääntöjä.  Askel 7 Tulossa	 Huomaa, tue ja juhli toistenne onnistumisia.  Askel 8	 Johda selkeästi ja paranna toimintaa jatkuvasti.  Askel 3 · 10 · 12 Tulossa

RAKENNA TIIMI

Neljä pilaria, joissa jokaisessa on neljä toimenpidettä. JP2 ehdottaa seuraavaa toimenpidettä.

Johtajan polun sisältö

Johtajan polussa on kymmenen askelta, jotka tarjoavat erilaisia lähtökohtia yksikön työhön. Johtajan askelilla on oma numerointi, joka ei noudata keskusteluaiheiden numerointia. Ajankohtainen tilanne voi ratkaista, mistä johtaja aloittaa, kun hän on tehnyt tarvittavan henkilökohtaisen kartoituksen.

ASKEL	AIHE	MITÄ JOHTAJA TUTKII
L1	Yksikön värikieli	Miten yksikkö viestii ja mitä tehtävät vaativat.
L2	Yksikön vyöhyke ja johtajan johtamisvyöhyke	Haasteiden ja taitojen suhde sekä ohjauksen ja huomion tarve.
L3	Päätöksentekotila ja delegointi	Mitä päätöksiä muut voivat tehdä ja missä heidän valtuuksiensa rajat kulkevat.
L4	Kuormitus ja reaktioaika	Yksikön paineet ja aika, jonka ihmiset saavat muutokseen reagoimiseen.
L5	Kokoonpano	Roolit, ihannekumppanit ja sijainen suhteessa tehtäviin.
L6	Turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja luottamus	Mihin tarpeisiin johtajan on vastattava, jotta ihmiset voivat tehdä yhteistyötä.
L7	Ryhmän vaihe ja johtajan vastaus	Miten ryhmä kehittyy ja millaista tukea se tarvitsee.
L8	Laatupeili	Laatu, arvot ja vallan muodot sekä toistuvien virheiden ehkäiseminen.
L9	Muutos, vastarinta ja kriisi	Miten yksikkö kohtaa muutoksen ja miten johtaja antaa tilaa reaktioille.
L10	Asiakkaat ja arvонуonti	Kenelle yksikkö luo arvoa ja miten asiakkaan kohtaamista voi parantaa.

Sovella askelia ajankohtaisiin tilanteisiin

Toimituspaineiden alla oleva tiimi voi käsitellä kuormitusta, tiimivyöhykettä ja delegointia. Uusi ryhmä voi aloittaa ryhmäkasvusta ja turvallisuudesta. Yksiköiden välinen yhteistyö voi nostaa esiin kysymyksiä viestinnästä, rooleista ja siitä, kenelle yksikkö luo arvoa.

Askeleet auttavat johtamistyössä. Johtaja valitsee, mikä on olennaista, kokeilee toimenpidettä ja tarkastelee kokemuksia. Useampien askelten suorittaminen ei itsessään mittaa parempaa johtajuutta.

Kehityskeskustelu

JP2 auttaa johtajaa myös valmistautumaan kehityskeskusteluihin ja säännöllisiin keskusteluihin kunkin henkilön kanssa. Henkilön kehittyminen liittyy tehtäviin, odotuksiin ja tukeen. Johtaja seuraa sovittujen asioiden toteutumista.

Johtajan polku tukee SGL-työtä, pohdintaa ja käytännön toimenpiteitä. Johtaja vastaa edelleen päätöksistä, vuoropuhelusta työntekijöiden kanssa ja organisaation henkilöstöprosesseista.

Jakaminen ja tietosuoja

SGL Coach erottaa toisistaan oman keskustelusi, tiimille jakamasi tiedot ja koontiluvut, joita organisaatio voi käyttää. Tämä erottelu mahdollistaa henkilökohtaisen kehittymisen ja yhteisen työn yhdistämisen.

TIETO	KUKA NÄKEE TIEDON TUOTTEESSA
Yksityinen keskustelu JP2:n kanssa	Vain sinä. Tiimi ja työnantajasi eivät saa pääsyä keskusteluun.
Oma täydellinen kartoituksesi	Vain sinä. Voit jakaa valitsemiasi tuloksia.
Tiimin kanssa jaetut tulokset	Kunkin askeleen kohdalla valitsemasi vastaanottajat. Voit halutessasi jakaa osan tuloksista nimelläsi.
Viestit yhteisessä Keskustelussa	Tiimin jäsenet.
Organisaation yleisnäkyvät	Johtajat ja nimetyt lukijat, joilla on pääsy yksikön tietoihin. Vain koontiluvut niiltä, jotka jakavat tietoja eteenpäin.
Kyselyvastaus	Näet oman vastauksesi. Työnantajasi näkee koontiluvut. Osallistujat saavat saman yhteisen tuloksen kuin johtajat.
Johtajan toimenpiteet ja seuranta	Henkilöt, joilla on tarvittavat käyttöoikeudet organisaatiossa. Johtajan keskustelun muu sisältö ei tule mukaan.

Päätät itse jakamisesta ja osallistumisesta

Kartoitustulosten jakaminen on oletuksena pois käytöstä. Valitset itse, mitä jaat ja kenen kanssa. Voit perua valintasi. Päätät organisaation kyselyyn vastaamisesta erikseen joka kerta. Se on eri asia kuin kartoitustulosten jakaminen.

Tiimin yhteinen tulos edellyttää vähintään kolmea tuloksensa jakanutta henkilöä. Organisaatioyksiköissä oletus on viisi ja alaraja kolme. Kyselyt edellyttävät aina vähintään viittä vastausta. Lisäsäännöt voivat piilottaa tuloksen, jos sen yhdistäminen muihin lukuihin voisi muuten mahdollistaa yksittäisten henkilöiden tunnistamisen.

Raportointi ei käytä yksityisten valmennuskeskustelujen sisältöä, aiheita tai yhteenvetoja. Tuloksia tulee käyttää yhteiseen kehittämiseen. Niitä ei saa käyttää työntekijöiden asettamiseen paremmuusjärjestykseen tai yksittäisiä työntekijöitä koskeviin henkilöstöpäätöksiin.

Selvitä käyttötarkoitus ennen aloittamista

Kerro, mihin organisaatio aikoo käyttää tietoja. Kerro, kuka pääsee näkemään ne. Selitä, miten toimenpiteitä seurataan. Käy läpi sopimukset ja tietojen käsittely. Ota työntekijät ja heidän edustajansa mukaan ennen organisaatioraportoinnin ja uusien kyselyjen käyttöönottoa.

SGL Coach käyttää palveluntarjoajia muun muassa tekoäly-, puhe-, tallennus- ja maksupalveluihin. Keskustelusi valmentajan kanssa, valmentajan muistiinpanot sinusta sekä vastauksesi Harjoituksissa ja Kansiossa ovat salattuina tietokannassa. Salausavainta ei säilytetä siellä. Tietokantaan murtautuva saa vain tekstiä, jota kukaan ei voi lukea. Keskustelut eivät kuitenkaan ole päästä päähän salattuja, koska palvelun on voitava purkaa salaus, jotta valmentaja voi vastata. Siksi henkilö, jolla on pääsy sekä tietokantaan että salausavaimen, voi teknisesti lukea keskustelut. Palvelun ylläpitoon käyttämässämme hallintakonsolissa ei ole toimintoa keskustelun avaamiseen. Ennen salauksen käyttöönottoa otetut varmuuskopiot eivät ole salattuja. Poistamme ne säilytysajan päätyttyä. Voit viedä omat tietosi ja poistaa tilisi. Voimassa oleva [tietosuojaseloste](#) kuvaa tietojen käsittelyn ja palveluntarjoajat.

JP2 on tekoäly ja voi erehtyä. SGL Coach on oppimisen ja kehittymisen työkalu. Se ei ole terveydenhuoltoa, terapiaa eikä väärinkäytösten ilmoituskanava.