



WHITE PAPER · OTTOBRE 2026

SGL Coach

Descrizione del prodotto

SGL Coach AS

N. di registrazione 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSIONE 1.0

OTTOBRE 2026

INTRODUZIONE

SGL Coach ti aiuta a comprendere le tue esperienze e a provare nuovi modi di agire. Puoi usare lo stesso linguaggio professionale nella squadra e in tutta l'organizzazione. Il prodotto offre tre livelli di abbonamento. Personale sostiene il tuo sviluppo. Squadra aggiunge tutti i contenuti formativi e la consapevolezza condivisa. Organizzazione offre alla direzione una visione d'insieme e strumenti per seguire le attività in tutta l'organizzazione.

Il coach si chiama JP2 e si basa sui modelli SGL di Jan Petrus Hagberg per l'interazione, la crescita di gruppo e la leadership. Puoi scrivere o usare la voce. Le conversazioni si collegano ai video degli esercizi, ai modelli e al manuale. Sviluppi consapevolezza attraverso i tuoi esempi, la riflessione e le azioni che provi nella vita quotidiana.

Scegli in base a ciò che vuoi ottenere

Personale è per te come individuo. Vuoi conoscere meglio le tue reazioni, le tue scelte e i tuoi bisogni. Può esserti utile quando scegli un percorso di studi o un lavoro, affronti nuove aspettative o cerchi un equilibrio migliore. Il livello comprende otto temi di conversazione.

Squadra è per chi lavora insieme. Vuoi comprendere l'interazione, chiarire i ruoli e rendere più semplice la collaborazione. Hai accesso a tutti e quindici i temi e puoi lavorare sulla consapevolezza che i membri scelgono di condividere. Squadra è adatto sia al lavoro sia ad altri gruppi e organizzazioni.

Organizzazione è per le organizzazioni che vogliono sviluppare e seguire più unità. Le risorse umane hanno una base per il lavoro di sviluppo, con un linguaggio comune che il personale può usare in tutta l'organizzazione. La direzione riceve supporto per stabilire le priorità, esaminare i cambiamenti e seguire gli interventi. Il personale mantiene il proprio coach e le funzioni di squadra. Le licenze Responsabile sono un'opzione aggiuntiva per chi ha bisogno di un coaching individuale sulla leadership.

Dalla consapevolezza all'azione

Una persona può usare JP2 per prepararsi a una conversazione. Una squadra può provare un nuovo modo di prendere decisioni. Un'organizzazione può esaminare dove un cambiamento crea incertezza e offrire un sostegno più concreto. Il valore sta nel modo in cui usi la consapevolezza acquisita e le dai seguito.

SGL Coach rende disponibile questo modo di lavorare tra riunioni, corsi e incontri. La conversazione personale, ciò che la squadra sceglie di condividere e i dati aggregati dell'organizzazione hanno scopi diversi e regole di accesso specifiche.

Questo white paper confronta i livelli e descrive i contenuti, i modi di lavorare e la condivisione. I sondaggi sono inclusi in Organizzazione. Il percorso del leader è un'opzione aggiuntiva con dieci passaggi dedicati alla leadership.

INDICE

01	Le differenze tra i livelli
02	SGL a modo tuo
03	Personale per il tuo sviluppo
04	Squadra per la collaborazione e la consapevolezza condivisa
05	Organizzazione per la direzione e le risorse umane
06	Sondaggi durante il cambiamento
07	Responsabile come opzione aggiuntiva di Organizzazione
08	I contenuti del percorso del leader
09	Condivisione e privacy

CAPITOLO 01

Le differenze tra i livelli

Scegli Personale per il tuo sviluppo, Squadra per tutti i contenuti e la collaborazione, e Organizzazione per una visione d'insieme e per seguire lo sviluppo della tua organizzazione. Responsabile è un'opzione aggiuntiva con un prezzo separato per ogni leader.

CONTENUTI	PERSONALE	SQUADRA	ORGANIZZAZIONE
Scopo principale	Comprendere te stesso e le tue scelte	Sviluppare l'interazione nella squadra	Stabilire le priorità e seguire lo sviluppo dell'organizzazione
Conversazione privata con JP2	Sì	Sì	Sì
Temi di conversazione	8	15	15
Passaggi di mappatura personale	8	12	12 / 22 con una licenza Responsabile
Video degli esercizi e compiti	Nell'ambito degli 8 temi	Tutti i contenuti	Tutti i contenuti
Video	15 video introduttivi e 24 video di esercizi	15 video introduttivi e 44 video di esercizi	15 video introduttivi e 44 video di esercizi
Il manuale	Capitoli selezionati	Tutto il manuale	Tutto il manuale
Mappa della squadra e Chat condivisa	No	Sì	Sì
Condivisione dei risultati nella squadra	No	A scelta della persona	A scelta della persona
Struttura organizzativa con analisi per reparto	No	No	Sì
Sondaggi durante il cambiamento	No	No	Sì
Il percorso del leader e il coaching sulla leadership	No	No	Con una licenza Responsabile opzionale

Prezzi

ABBONAMENTO	MESE	ANNO	IL PREZZO SI APPLICA A
Personale	6,99 €	69,90 €	Una persona. Prezzo al consumatore.
Squadra	12 €	120 €	Per utente.
Organizzazione	17 €	170 €	Per utente.
Responsabile come opzione aggiuntiva	34 €	340 €	Per licenza Responsabile.

Il prezzo annuale equivale a dieci pagamenti mensili. Il prezzo di Responsabile è il prezzo totale della licenza Responsabile. La stessa persona non ha bisogno anche di un abbonamento standard per dipendenti.

Il numero di abbonamenti e il numero di risposte necessarie per mostrare i dati aggregati sono due cose diverse. Puoi iniziare con un solo utente. Un risultato aggregato compare solo quando un numero sufficiente di persone ha contribuito e le regole sulla privacy lo consentono.

CAPITOLO 02

SGL a modo tuo

Le persone imparano in modi diversi. Alcune preferiscono guardare e ascoltare. Altre preferiscono leggere e scrivere. SGL Coach offre diversi modi per accedere agli stessi contenuti. Scegli quello che fa per te. Puoi cambiare quando vuoi.

COSA PREFERISCI	COME SCOPRI SGL
Guardare e ascoltare	Ciascuno dei quindici temi di conversazione ha un video introduttivo in cui Jan Petrus spiega il tema. Trovi i video introduttivi nell'app e su YouTube. I video degli esercizi nell'app ti danno una spiegazione e un compito.
Parlare	Parla con JP2 invece di scrivere. In una conversazione a voce, JP2 risponde a voce. Puoi anche dettare un messaggio e controllare il testo prima di inviarlo.
Leggere testi brevi	Su SGL Secrets, Jan Petrus scrive di tutti i temi in modo breve e coinvolgente. Il sito è gratuito e in inglese.
Leggere per approfondire	Il manuale è il testo specialistico di Jan. Approfondisce ogni tema, con i modelli e le schede che puoi compilare.
Scrivere	Scrivi a JP2 nella conversazione oppure compila gli esercizi nel modulo della pagina Esercizi.

I contenuti a cui puoi accedere dipendono dal tuo livello. Personale dà accesso agli esercizi e ai capitoli del manuale per i suoi otto temi. Squadra e Organizzazione danno accesso a tutti e quindici.

Rispondi agli esercizi nel modo che preferisci

Ogni esercizio ha un compito. Puoi inserire la risposta nel modulo della pagina Esercizi. Solo tu vedi la risposta. JP2 la riceve quando la invii. Puoi anche rispondere a JP2 direttamente nella conversazione, per iscritto o a voce.

JP2 mette tutto in ordine

Puoi passare da una modalità all'altra di giorno in giorno. JP2 sa quali video degli esercizi hai guardato e a quali esercizi hai risposto. Se inizi la conversazione da un capitolo del manuale, JP2 sa da quale tema parti. JP2 ricorda anche ciò di cui avete parlato.

La mappatura avviene durante la conversazione. JP2 traccia la mappatura in base a ciò che racconti e invii. Mappa mostra a che punto sei nei vari temi. In questo modo puoi comprendere te stesso e le persone intorno a te in modo strutturato, qualunque sia il tuo punto di partenza.

In una squadra, ogni persona sceglie il proprio percorso

Nei livelli Squadra e Organizzazione, ogni persona impara a modo suo. Una guarda i video e parla con JP2. Un'altra legge il manuale e scrive. Entrambe acquisiscono lo stesso linguaggio per l'interazione. È il linguaggio che la squadra usa insieme.

CAPITOLO 03

Personale per il tuo sviluppo

Personale fa per te se vuoi capire meglio come reagisci, comunichi e scegli. Non devi avere già definito con chiarezza un problema. Puoi partire da una situazione difficile da decifrare o da qualcosa che vuoi realizzare.

Per una persona giovane può trattarsi di scegliere una direzione, sentirsi più sicura in un nuovo gruppo o distinguere i propri desideri dalle aspettative degli altri. Più avanti nella vita può trattarsi di nuovi ruoli, relazioni o priorità. JP2 ti aiuta a esaminare le tue esperienze e a individuare azioni che vuoi provare in prima persona.

Gli otto temi inclusi

I numeri identificano i temi di conversazione nel prodotto. Seguono il manuale, perciò nel livello Personale non formano una sequenza consecutiva.

TEMA	CONTENUTO	COSA PUOI ESPLORARE
1	Linguaggio dei colori e profilo dei colori	Come comunichi ed entri in relazione con gli altri.
2	Zona di squadra	Come le tue sfide si rapportano alle tue abilità.
4	Profilo decisionale	Come arrivi a scelte e decisioni.
5	Carico ed equilibrio di vita	Cosa ti pesa e come vuoi cambiare le tue priorità.
6	Ruolo di squadra	Come contribuisce quando fai qualcosa insieme agli altri.
7	Il cerchio PPP	Come le tue qualità completano quelle degli altri.
12	Arene di vita e motivazione	Cosa ti motiva nei diversi ambiti della vita.
14	Il modello di crescita personale	Come puoi lavorare sul tuo sviluppo.

Tre modi per imparare

La conversazione parte da ciò che scrivi o dici a JP2. Puoi esplorare un evento, correggere ciò che il coach ha capito e tornare sull'esperienza in seguito.

I video degli esercizi ti offrono una spiegazione e un compito. Puoi portare la tua risposta nella conversazione. Personale ti dà accesso ai video e ai compiti degli otto temi.

Il manuale ti permette di leggere, vedere i modelli e lavorare sulle tue riflessioni. Personale ti dà accesso ai capitoli collegati ai temi, all'introduzione a SGL e al linguaggio dei colori, e alla panoramica dei temi di conversazione.

Mappa riunisce i temi e mostra il tuo lavoro. L'obiettivo è che tu comprenda ciò che emerge e lo usi nella tua vita. Aver guardato un video non significa di per sé aver completato la mappatura di un tema. La mappatura si sviluppa durante la conversazione e può affinarsi nel tempo.



TRE MODI PER IMPARARE

La conversazione, gli esercizi e il capitolo del manuale sono raccolti sotto ciascun tema.

Quando vuoi di più

Scegli Squadra quando vuoi accedere agli altri sette temi di conversazione o usare insieme agli altri ciò che hai compreso. Quando cambi livello, conservi il lavoro precedente. I contenuti su cui puoi continuare a lavorare dipendono dall'accesso che hai.

CAPITOLO 04

Squadra per la collaborazione e la consapevolezza condivisa

Squadra combina lo sviluppo di ogni persona con il lavoro sull'interazione nel gruppo. Puoi far parte di un gruppo di colleghi, di un gruppo di progetto, di un consiglio di amministrazione o di un'associazione. Ciò che conta è avere qualcosa da realizzare insieme.

Squadra include tutto ciò che offre Personale. Ogni membro ha accesso a tutti i contenuti SGL, a tutti e quindici i temi di conversazione e a dodici passaggi di mappatura personale. I sette temi in più rispetto a Personale permettono di approfondire la comunicazione, lo sviluppo del gruppo e il lavoro dell'organizzazione.

TEMA	CONTENUTI IN PIÙ RISPETTO A PERSONALE
3	Identità, valori e cultura organizzativa
8	La scala della comunicazione e Triple-T
9	Crescita di gruppo
10	Grande gruppo, processo e progetto
11	Il modello di polarità e il cambiamento
13	Visione e immagini mentali
15	Fasi della vita e saggezza

I quindici temi di conversazione organizzano i contenuti teorici. I dodici passaggi personali organizzano la mappatura. Alcuni temi offrono un approfondimento teorico senza un passaggio di mappatura personale dedicato. Squadra dà anche accesso all'intero manuale, con strumenti di osservazione e approfondimenti.

La mappa della squadra rende visibili le differenze

I membri scelgono quali risultati della mappatura condividere. La mappa della squadra ti offre uno spazio per esaminarli insieme agli altri. Insieme puoi esplorare forme di comunicazione, ruoli e modi di prendere decisioni e discutere di ciò che i compiti richiedono a ciascuno.

La mappa può aiutarti a esprimere a parole una differenza. Una persona vuole procedere, mentre un'altra vuole esplorare più alternative. La squadra può concordare quando lasciare spazio all'esplorazione e quando prendere una decisione. I profili sono un punto di partenza per la conversazione. Non devono vincolare nessuno a un ruolo.



MAPPA DELLA SQUADRA

Zona di squadra mostra a che punto siete tu e la squadra. La mappa mostra anche quante persone partecipano.

Conversazione condivisa e verifica

In Chat puoi discutere con gli altri di compiti e collaborazione. Il leader della squadra può chiedere a JP2 un'analisi SGL di una discussione. L'analisi descrive l'interazione senza fare i nomi dei partecipanti. Per etichettare i singoli messaggi con MASK, le descrizioni della comunicazione di SGL, occorre il consenso dell'autore.

Scegli insieme agli altri un cambiamento da provare in una riunione o nella distribuzione dei compiti. Concorda con loro quando parlare delle esperienze. Ogni persona può anche usare la propria conversazione privata con JP2 per prepararsi o riflettere in seguito.

JP2 · PROSPETTIVA SGL SULLA DISCUSSIONE

I colori nella conversazione

Blu 50 % · Rosso 50 %

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

Modelli SGL nella conversazione

La scala della comunicazione

The thread is about how to conduct the customer meetings.

La discussione è a questo punto: Di sviluppo

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together.

Una mossa

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

Si basa su 2 messaggi. JP2 non fa nomi. Tutti nella discussione vedono l'analisi.

ANALISI DI UNA DISCUSSIONE

JP2 descrive i colori e i modelli presenti nella conversazione. JP2 non fa nomi.

Cosa condivide Squadra

CIÒ CHE CONDIVIDI CON LA SQUADRA

La squadra ti vede come un punto senza nome. I punti compaiono solo quando almeno 3 persone hanno condiviso.

Condividi la mia mappa

Come comunichi, prendi decisioni e lavori in squadra.



Condividi come sto

Il tuo equilibrio, la tua energia e la tua fase della vita adesso.



Condividi come vedo la squadra

Come vivi la collaborazione nella squadra.



Condividi con i leader al di sopra della squadra

I leader di Produkt & Teknologi vedono i dati di tutta l'unità, mai i tuoi singoli dati. Viene incluso solo ciò che condividi con la squadra.



Cosa vedono di te

La nostra mappa

COSA CONDIVIDI

Ogni persona attiva o disattiva la condivisione per ciascun ambito.

La condivisione è disattivata per impostazione predefinita. Per ogni passaggio, scegli cosa possono vedere il leader della squadra e gli altri membri. La scelta può includere risultati associati al tuo nome. I dati aggregati richiedono una partecipazione sufficiente. La condivisione non include mai la tua conversazione privata con il coach.

Organizzazione è il livello successivo quando ti serve una struttura con più unità, report per i livelli superiori e sondaggi.

CAPITOLO 05

Organizzazione per la direzione e le risorse umane

Organizzazione aiuta la tua organizzazione a collegare il lavoro di sviluppo agli obiettivi da raggiungere. La direzione riceve supporto per stabilire le priorità e seguire i progressi. I dipendenti hanno accesso al coaching personale e a funzioni di squadra che permettono di lavorare sullo sviluppo nella quotidianità. Organizzazione include tutto ciò che offrono Personale e Squadra.

Un linguaggio condiviso in tutta l'organizzazione

SGL offre alle risorse umane una base per il lavoro di sviluppo con un linguaggio che i dipendenti possono usare tra squadre, ambiti professionali e livelli diversi. Concetti condivisi per comunicazione, ruoli, decisioni, sicurezza e fiducia rendono più facile descrivere i bisogni e chiarire le aspettative. Il linguaggio accompagna i dipendenti dalla riflessione personale alla collaborazione con colleghi di altre parti dell'organizzazione. Le risorse umane possono usarlo nella formazione, nello sviluppo della leadership e nel monitoraggio dei cambiamenti.

Tre esigenze nella tua organizzazione

Attuare i cambiamenti. Una decisione può essere chiara per la direzione e poco chiara per chi deve attuarla. Organizzazione ti permette di esplorare come le persone vivono la situazione e dove serve supporto. I sondaggi offrono un quadro diretto di un cambiamento specifico.

Stabilire le priorità del lavoro di sviluppo. I dati aggregati possono indicare dove dovresti approfondire il carico, la padronanza o la collaborazione. Questo rende più facile scegliere a cosa dedicare tempo. Non serve trattare tutte le unità come se avessero le stesse esigenze.

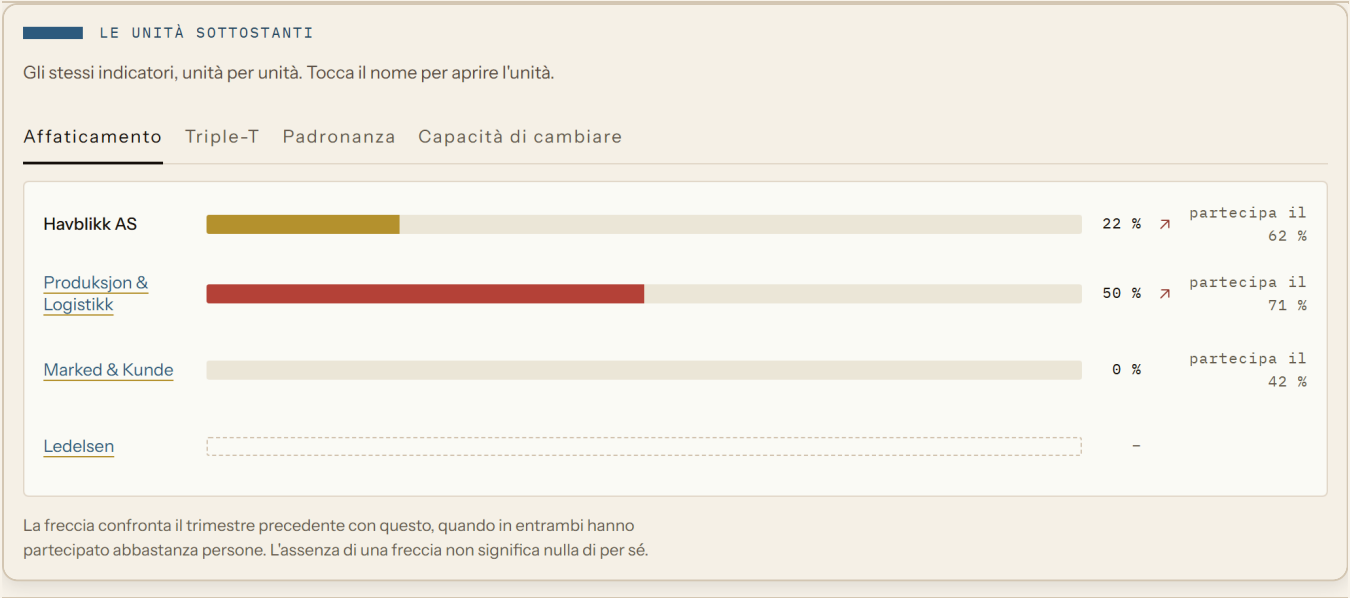
Seguire gli impegni assunti. Concorde cosa farà il leader e quando valutare le esperienze. Con le licenze Responsabile, i leader ricevono supporto dal coach per questo lavoro. L'organizzazione può seguire le azioni documentate e la verifica.

Cosa mostra la panoramica dell'organizzazione

La panoramica si basa sui risultati delle mappature che i dipendenti hanno scelto di condividere ulteriormente. I leader e le persone designate per la consultazione vedono i dati aggregati delle unità a cui hanno accesso.

AMBITO	COSA PUOI ESPLORARE
Carico	Se i dipendenti descrivono una pressione che richiede attenzione.
Sicurezza, appartenenza e fiducia	Quali condizioni offre l'unità per la collaborazione.
Padronanza	In che misura le sfide corrispondono alle abilità.
Cambiamento	Come chi condivide descrive la propria situazione di fronte al cambiamento.
Varietà nella squadra	Quali forme di comunicazione, stili decisionali e ruoli sono presenti.

I dati descrivono chi ha contribuito. Il numero di partecipanti e il tempo trascorso dalla raccolta delle informazioni contano per l'interpretazione. Poche risposte o nessuna risposta non permettono di concludere che tutto funzioni bene. Un dato aggregato, da solo, non spiega neppure la causa di una difficoltà.



LE UNITÀ SOTTOSTANTI

Gli stessi indicatori per ogni unità. Qui il carico è più alto in Produksjon & Logistikk.

Amministrazione centralizzata

L'organizzazione può creare unità, assegnare squadre, associare i leader all'unità corretta e invitare utenti. L'accesso ai report dipende dalle responsabilità e dai permessi di lettura assegnati. Un amministratore può gestire la struttura e gli utenti senza per questo accedere ai contenuti.

Lo sviluppo delle squadre sostiene gli obiettivi dell'organizzazione. Le persone che conoscono l'organizzazione prendono le decisioni su come organizzarla.

CAPITOLO 06

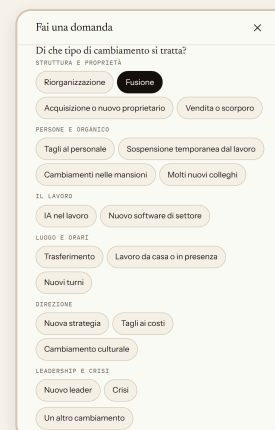
Sondaggi durante il cambiamento

Organizzazione include i sondaggi. Ti permettono di porre domande su un cambiamento concreto e dare seguito a ciò che raccontano i dipendenti. Le situazioni pertinenti possono includere una fusione, una riorganizzazione, un nuovo leader e l'introduzione dell'IA nel lavoro.

Un breve sondaggio con domande pertinenti

Il leader descrive il cambiamento e sceglie fino a tre scale da una selezione SGL predefinita. La selezione copre tredici ambiti. Include comprensione, reazione, carico, motivazione, padronanza, supporto dei leader, partecipazione, comunicazione, sicurezza, valori e il modo in cui il gruppo affronta la situazione.

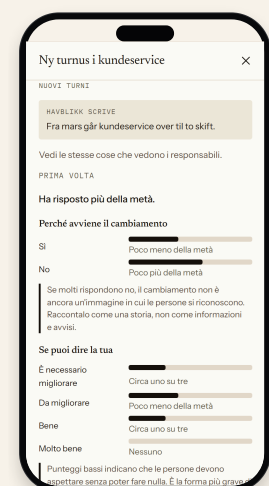
Quando introduci l'IA, puoi esplorare se i dipendenti ritengono che le loro abilità siano adatte ai nuovi compiti. Puoi anche esplorare di quale supporto hanno bisogno e cosa li preoccupa. Durante una fusione, le reazioni e l'appartenenza possono essere particolarmente rilevanti. Le scale SGL lasciano spazio a più aspetti di una reazione.



PONI UNA DOMANDA

Il leader sceglie il tipo di cambiamento a cui si riferisce la domanda.

Come dare seguito



IL RISULTATO

I partecipanti vedono gli stessi dati dei leader. Qui ha risposto più della metà.

- 1 Il leader pone la domanda.** Un leader può rivolgere domande alle proprie unità. Un amministratore può avviare un sondaggio per tutta l'organizzazione. Ogni persona deve avere al massimo un sondaggio organizzativo aperto alla volta.
- 2 Il dipendente sceglie di rispondere.** La persona risponde nell'app scegliendo tra opzioni predefinite. Non ci sono campi di testo libero. Può modificare la risposta fino alla scadenza. L'app segnala la domanda e JP2 può menzionarla una volta.
- 3 Il gruppo riceve il risultato.** Quando il sondaggio si chiude e ha risposto un numero sufficiente di persone, tutti gli invitati vedono gli stessi dati aggregati dei leader. Il risultato mostra la distribuzione delle risposte. Il datore di lavoro non riceve alcun riepilogo di chi ha risposto e chi no.
- 4 Il leader dà un riscontro.** Il leader scrive cosa l'organizzazione ricava dai risultati e cosa intende fare. Con una licenza Responsabile, JP2 può aiutare il leader a comprendere il risultato, scegliere gli interventi e preparare il riscontro.
- 5 Valuti l'evoluzione.** Dopo il riscontro del leader è previsto, per impostazione predefinita, un nuovo ciclo di sondaggio, normalmente dopo due settimane. Il leader può scegliere un intervallo da una a sei settimane oppure rinunciare a un nuovo ciclo. L'app mostra insieme i risultati dei due cicli quando la tutela della privacy lo consente.

La conversazione privata è una scelta personale

Il dipendente può avviare una conversazione con JP2 a partire dalla propria risposta. In questo caso, è la persona stessa a portare la risposta nella conversazione. Può così esplorare cosa significa il cambiamento. La conversazione non entra nel report del datore di lavoro. L'organizzazione non riceve temi o riepiloghi tratti dalle conversazioni private con il coach.

I risultati richiedono almeno cinque risposte. Se l'organizzazione prevede una soglia più alta, questa vale anche qui. L'app nasconde i gruppi piccoli e le combinazioni che potrebbero identificare singole persone. SGL Coach conserva la risposta di ogni persona per permetterle di vedere, modificare ed eliminare le proprie informazioni. Il datore di lavoro vede solo dati aggregati.

Puoi anche usare un ciclo Triple-T separato per l'unità organizzativa. Concentra l'attenzione su sicurezza, appartenenza e fiducia nel gruppo.

CAPITOLO 07

Responsabile come opzione aggiuntiva di Organizzazione

Una licenza Responsabile ti offre una conversazione separata sulla leadership con JP2 e l'accesso al percorso del leader. È adatta ai leader che vogliono lavorare in modo sistematico con la propria unità, dalla comprensione della situazione all'azione e alla verifica.

Il ruolo di leader e una licenza Responsabile hanno funzioni diverse. Il ruolo determina di quali unità la persona ha la responsabilità e a quali può accedere. La licenza Responsabile offre il supporto del coach. Con Organizzazione puoi usare il sondaggio senza che tutti i leader acquistino Responsabile. L'opzione aggiuntiva offre l'aiuto di JP2 per elaborare il risultato e pianificare la risposta al gruppo.

Parti dalla tua comprensione

Il percorso del leader si basa sul lavoro personale del leader con SGL. Un passaggio del percorso si apre quando il leader ha completato la mappatura dei passaggi personali pertinenti. Il leader esplora come le proprie preferenze, reazioni ed esperienze possono influenzare la valutazione dell'unità.

Per esempio, può essere utile comprendere il tuo profilo decisionale prima di valutare la delega. Un leader che individua rapidamente una soluzione può aver bisogno di verificare se gli altri hanno avuto tempo e informazioni sufficienti per assumersi delle responsabilità.

Esplora l'unità

JP2 usa i dati aggregati a cui il leader ha accesso insieme a ciò che il leader stesso racconta. JP2 mantiene separate le fonti. La valutazione del leader resta una valutazione, anche quando le risposte condivise non sono sufficienti.

Il coach aiuta il leader a distinguere tra ciò che ha osservato, una possibile spiegazione e un'azione che può compiere. Un cambiamento in un dato offre una domanda da approfondire. Non stabilisce cosa pensa un determinato dipendente o perché la situazione è cambiata.

Specchio

La scala della comunicazione: sicurezza 11/15, appartenenza 11/15, fiducia 10/15, livello della scala della comunicazione Di sviluppo.

Dal passo 7 in «Il mio percorso»

Leggi l'unità

Hanno risposto 10 su 24

Sicurezza	Appartenenza	Fiducia
11,1 su 15	11,7 su 15	10,2 su 15

DUE FONTI

La mappatura del leader e i dati aggregati dell'unità restano separati.

Scegli un'azione e verificane gli esiti

Il lavoro di leadership porta a un'azione concreta e a un momento di verifica. Può trattarsi di chiarire i poteri decisionali, parlare del carico di lavoro o adottare un nuovo modo di condurre una riunione.

Durante la verifica, il leader e JP2 esaminano cosa è stato fatto, cosa è successo e cosa provare in seguito. Il superiore del leader e le altre persone con le autorizzazioni di accesso necessarie possono vedere l'azione documentata e la verifica. La panoramica non mostra il resto della conversazione sulla leadership.

Un esempio dal lavoro con l'IA

Un sondaggio mostra che diverse persone ritengono che i nuovi compiti richiedano abilità che ancora non hanno. Il leader usa JP2 per esaminare il bisogno di formazione e di aspettative chiare. Una possibile azione consiste nel dedicare tempo alla pratica e chiarire quali risultati da consegnare abbiano la priorità mentre la squadra impara.

Il leader comunica al gruppo cosa farà. Un sondaggio successivo e una conversazione di gruppo possono fornire maggiori informazioni su come evolve la situazione. Questo è un esempio d'uso, non una prova di un effetto misurato presso un cliente.

La licenza Responsabile comprende anche tutti i contenuti del livello Personale e le funzioni per la squadra. Il prezzo è di 34 € al mese o 340 € all'anno per l'intera licenza Responsabile.

Nuovi incarichi ampliano il prodotto

Il prodotto si amplia continuamente per supportare nuovi incarichi. Il primo è «Costruisci una squadra da zero con JP2». Il leader dispone di una pagina dedicata in cui JP2 lo aiuta a costruire la squadra, un'azione alla volta, lungo quattro pilastri di SGL. L'incarico richiede una licenza Responsabile. La squadra vede solo la parte che il leader sceglie di condividere.

 Selezione Chi fa parte della squadra?	 Interazione Come lavoriamo insieme?	 Crescita di gruppo Come diventiamo una squadra?	 Leadership Come otteniamo risultati?
 Definisci cosa serve per il compito e i ruoli chiave. Passo 3 · 5 In arrivo	 Usa il linguaggio dei colori in modo aperto e chiaro. Passo 1 In arrivo	Rispetta le differenze. Passo 6 Completata	 Usa il tempo insieme per imparare dall'esperienza. Tema 3 In arrivo
 Trova il giusto mix di qualità e modi di pensare. Passo 5 · 6 In arrivo	 Usa l'albero decisionale per prendere buone decisioni insieme. Passo 3 In arrivo	Costruisci fiducia e coinvolgimento reciproco nei compiti di ciascuno. Passo 7 · 8 In corso. Fai il punto il 07/10/2026.	 Dai a tutti un mentore o un coach. Passo 12 In arrivo
 Fai in modo che ogni persona entri sentendosi scelta e voluta. Passo 8 In arrivo	 Trasforma il disaccordo in progresso e creatività. Passo 6 · 8 In arrivo	Accetta le differenze e fai in modo che ciascuno compensi i punti ciechi degli altri. Passo 6 Proposta di JP2	 Mostra attenzione per la situazione di vita di ciascuno. Passo 4 · 12 In arrivo
 Richiedi un impegno comune verso obiettivi comuni. Passo 8 In arrivo	 Segui regole del gioco aperte e chiare. Passo 7 In arrivo	Riconosci, sostieni e celebra i successi di ciascuno. Passo 8	 Guida con chiarezza, migliorando di continuo. Passo 3 · 10 · 12 In arrivo

COSTRUISCI UNA SQUADRA

Quattro pilastri con quattro azioni ciascuno. JP2 suggerisce l'azione successiva.

CAPITOLO 08

I contenuti del percorso del leader

Il percorso del leader comprende dieci passaggi che offrono diversi punti di partenza per il lavoro dell'unità. I passaggi del percorso hanno una numerazione propria che non segue i temi di conversazione. Una situazione attuale può determinare da dove inizia il leader, una volta completata la mappatura personale necessaria.

PASSAGGIO	TEMA	COSA ESPLORA IL LEADER
L1	Il linguaggio dei colori nell'unità	Come comunica l'unità e cosa richiedono i compiti.
L2	La zona dell'unità e la zona di leadership del leader	Il rapporto tra sfide e abilità e il bisogno di direzione e attenzione.
L3	Spazio decisionale e delega	Quali decisioni possono prendere gli altri e quali sono i limiti dei loro poteri decisionali.
L4	Carico di lavoro e tempo di reazione	La pressione nell'unità e il tempo che le persone hanno per reagire al cambiamento.
L5	La composizione	Ruoli, partner ideali e sostituto in relazione ai compiti.
L6	Sicurezza, appartenenza e fiducia	Quali bisogni deve seguire il leader per consentire alle persone di collaborare.
L7	La fase del gruppo e la risposta del leader	Come si sviluppa il gruppo e di quale sostegno ha bisogno.
L8	Lo specchio della qualità	Qualità, valori e forme di potere e come prevenire gli errori ricorrenti.
L9	Cambiamento, resistenza e crisi	Come l'unità affronta il cambiamento e come il leader dà spazio alle reazioni.
L10	Clienti e creazione di valore	Per chi l'unità crea valore e come migliorare l'incontro con il cliente.

Applica i passaggi alle situazioni attuali

Una squadra sotto pressione per le consegne può lavorare sul carico di lavoro, sulla zona di squadra e sulla delega. Un nuovo gruppo può iniziare dalla crescita di gruppo e dalla sicurezza. La collaborazione tra unità può sollevare domande sulla comunicazione, sui ruoli e su chi beneficia del valore creato dall'unità.

I passaggi aiutano nel lavoro di leadership. Il leader sceglie ciò che è pertinente, prova un'azione ed esamina l'esperienza. Completare più passaggi non è di per sé una misura di una leadership migliore.

Il colloquio di valutazione del personale

JP2 aiuta anche il leader a preparare i colloqui di valutazione del personale e i colloqui periodici con ciascuna persona. Lo sviluppo della persona si collega a compiti, aspettative e sostegno. Il leader dà seguito a quanto concordato.

Il percorso del leader sostiene il lavoro con SGL, la riflessione e le azioni pratiche. Il leader mantiene la responsabilità delle decisioni, del dialogo con il personale e dei processi di gestione del personale dell'organizzazione.

CAPITOLO 09

Condivisione e privacy

SGL Coach distingue tra la tua conversazione personale, ciò che scegli di condividere con una squadra e i dati aggregati che l'organizzazione può usare. Questa distinzione permette di combinare sviluppo personale e lavoro comune.

INFORMAZIONI	CHI PUÒ VEDERLE NEL PRODOTTO
Conversazione privata con JP2	Solo tu. La squadra e il tuo datore di lavoro non hanno accesso.
La tua mappatura completa	Solo tu. Puoi condividere risultati selezionati.
Risultati condivisi con la squadra	I destinatari che hai scelto per ogni passaggio. Puoi scegliere di condividere alcuni risultati con il tuo nome.
Messaggi nella Chat condivisa	I membri della squadra.
Le panoramiche dell'organizzazione	I leader e le persone designate per la consultazione con accesso all'unità. Solo dati aggregati di chi condivide anche a questo livello.
Risposta al sondaggio	Tu vedi la tua risposta. Il tuo datore di lavoro vede i dati aggregati. I partecipanti ricevono lo stesso risultato aggregato dei leader.
Azioni e verifica del leader	Le persone con il relativo accesso all'organizzazione. Il resto della conversazione sulla leadership non è incluso.

Sei tu a decidere cosa condividere e se partecipare

La condivisione dei risultati della mappatura è disattivata per impostazione predefinita. Scegli tu cosa condividere e con chi. Puoi revocare la tua scelta. Ogni volta scegli separatamente se rispondere a un sondaggio dell'organizzazione. Questa scelta è distinta dalla condivisione della mappatura.

Un risultato aggregato della squadra richiede almeno tre contributori. Per le unità organizzative, il valore predefinito è cinque, con un limite minimo di tre. I sondaggi richiedono sempre almeno cinque risposte. Ulteriori regole possono nascondere un risultato quando il confronto con altri dati potrebbe altrimenti identificare singole persone.

I report non utilizzano contenuti, temi o riepiloghi delle conversazioni private con il coach. I risultati devono servire allo sviluppo comune. Non devi usarli per classificare i dipendenti o prendere decisioni individuali sul personale.

Chiarisci l'utilizzo prima di iniziare

Spiega per quali scopi l'organizzazione userà le informazioni, chi potrà accedervi e come seguirai gli interventi. Esamina gli accordi e il trattamento dei dati. Coinvolgi i dipendenti e i loro rappresentanti prima di introdurre i report dell'organizzazione e nuovi sondaggi.

SGL Coach utilizza fornitori per l'IA, la voce, l'archiviazione e i pagamenti, tra le altre cose. Le tue conversazioni con il coach, gli appunti del coach su di te e le tue risposte negli Esercizi e nel manuale sono crittografati nel database. La chiave non si trova nel database. Una violazione del database dà accesso solo a testo che nessuno può leggere. Le conversazioni, tuttavia, non sono protette da crittografia end-to-end, perché il servizio deve poterle decifrare per consentire al coach di rispondere. Chi ha accesso sia al database sia alla chiave può quindi tecnicamente leggerle. La console che usiamo per gestire il servizio non ha alcuna funzione per aprire una conversazione. I backup effettuati prima dell'attivazione della crittografia non sono crittografati. Li eliminiamo alla scadenza del periodo di conservazione. Puoi esportare i tuoi dati ed eliminare il tuo account. [L'informativa sulla privacy in vigore](#) descrive il trattamento e i fornitori.

JP2 è un'IA e può sbagliare. SGL Coach è uno strumento per l'apprendimento e lo sviluppo. Non è un servizio di assistenza sanitaria, una terapia o un canale per la segnalazione di illeciti.