



백서 · 2026년 10월

SGL Coach

제품 소개

SGL Coach AS

법인 등록번호 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

버전 1.0
2026년 10월

들어가며

SGL Coach는 자신의 경험을 이해하고 새로운 행동 방식을 시도하도록 도와줘요. 팀에서도 조직 전체에서도 같은 전문 용어를 사용할 수 있어요. 구독 등급은 세 가지예요. 개인은 자기개발을 지원해요. 팀은 여기에 전체 전문 콘텐츠와 함께 나누는 통찰을 더해요. 조직은 경영진이 조직 전반의 현황을 파악하고 후속 관리를 할 수 있는 도구를 제공해요.

코치의 이름은 JP2예요. JP2는 Jan Petrus Hagberg의 상호작용, 집단 성장, 리더십 모델인 SGL을 바탕으로 해요. 글이나 음성으로 대화할 수 있어요. 대화는 연습 영상, 모델, 안내서와 연결돼요. 자신의 사례를 돌아보고 일상에서 행동으로 옮겨 보면서 통찰을 키워요.

이루고 싶은 목표에 따라 선택해요

개인은 나 자신을 위한 등급이에요. 자신의 반응과 선택, 욕구를 더 잘 알고 싶을 때 맞아요. 전공이나 직업을 선택할 때, 새로운 기대를 마주할 때, 더 나은 균형을 찾고 싶을 때 활용할 수 있어요. 이 등급에는 대화 주제 8개가 포함돼요.

팀은 함께 일하는 사람들을 위한 등급이에요. 서로의 상호작용을 이해하고, 역할을 명확히 하고, 협업을 더 수월하게 만들고 싶을 때 맞아요. 주제 15개를 모두 이용할 수 있어요. 구성원들이 공유하기로 선택한 통찰을 활용할 수 있어요. 팀은 직장뿐 아니라 다른 모임과 조직에도 적합해요.

조직은 여러 단위의 발전과 후속 관리를 원하는 조직을 위한 등급이에요. HR은 직원들이 조직 전체에서 함께 사용할 수 있는 언어를 바탕으로 발전 활동의 토대를 마련해요. 경영진은 노력을 기울일 일의 우선순위를 정하고, 변화를 살펴보고, 조치의 후속 관리를 하는 데 도움을 받아요. 직원들은 자신의 코치와 팀 기능을 계속 이용해요. 리더 이용권은 자신을 위한 리더십 코칭이 필요한 분들이 선택할 수 있는 추가 옵션이에요.

통찰에서 행동으로

개인은 JP2로 대화를 준비할 수 있어요. 팀은 새로운 의사결정 방식을 시도할 수 있어요. 조직은 변화가 어디에서 불확실성을 만드는지 살펴보고 더 구체적으로 지원할 수 있어요. 가치는 통찰을 어떻게 활용하고 후속 행동으로 이어 가느냐에 달려 있어요.

SGL Coach를 통해 회의, 교육, 모임 사이에도 이런 방식으로 활동할 수 있어요. 개인 대화, 팀이 공유하기로 선택한 내용, 조직의 집계 수치는 각각 목적이 달라요. 열람 규칙도 각각 달라요.

이 백서는 구독 등급을 비교하고 콘텐츠, 활용 방식, 공유에 관해 설명해요. 설문조사는 조직에 포함돼요. 리더 여정은 리더 단계 10개로 구성된 추가 옵션이에요.

목차

- 01 구독 등급별 차이
- 02 나만의 방식으로 활용하는 SGL
- 03 자기개발을 위한 개인
- 04 협업과 통찰 공유를 위한 팀
- 05 경영진과 HR을 위한 조직
- 06 변화 시기의 설문조사
- 07 조직의 추가 옵션인 리더
- 08 리더 여정의 내용
- 09 공유와 개인정보 보호

01장

구독 등급별 차이

자기개발을 원하면 개인을 선택해요. 전체 콘텐츠와 협업을 원하면 팀을 선택해요. 조직의 현황 파악과 후속 관리를 원하면 조직을 선택해요. 리더는 리더 한 명당 별도 요금을 내는 추가 옵션이에요.

내용	개인	팀	조직
주요 목적	자신과 자신의 선택 이해하기	팀의 상호작용 발전시키기	조직 발전의 우선순위를 정하고 후속 관리하기
JP2와의 비공개 대화	네	네	네
대화 주제	8	15	15
개인 탐색 단계	8	12	12개 / 리더 이용권이 있으면 22개
연습 영상과 과제	주제 8개에 해당하는 콘텐츠	전체 콘텐츠	전체 콘텐츠
영상	소개 영상 15개와 과제 영상 24개	소개 영상 15개와 과제 영상 44개	소개 영상 15개와 과제 영상 44개
안내서	선별된 장	안내서 전체	안내서 전체
팀 지도와 공동 채팅	아니요	네	네
팀 내 결과 공유	아니요	본인 선택에 따라	본인 선택에 따라
부서별 통찰을 볼 수 있는 조직 구조	아니요	아니요	네
변화 시기의 설문조사	아니요	아니요	네
리더 여정과 리더십 코칭	아니요	아니요	리더 이용권 추가 시

요금

구독	월	연	요금 적용 기준
개인	€6.99	€69.90	1인 기준이에요. 소비자 가격이에요.
팀	€12	€120	사용자 1인당
조직	€17	€170	사용자 1인당
리더 추가 옵션	€34	€340	리더 이용권당

연간 요금은 월 요금의 10배예요. 리더 요금은 리더 이용권의 전체 요금이에요. 같은 사람이 일반 직원 구독을 별도로 추가할 필요는 없어요.

구독 수와 집계 수치를 표시하는 데 필요한 응답 수는 서로 달라요. 사용자 한 명으로 시작할 수 있어요. 충분한 인원이 참여하고 개인정보 보호 규칙이 허용할 때만 공동 결과를 표시해요.

02장

나만의 방식으로 활용하는 SGL

사람마다 배우는 방식이 달라요. 보고 들으며 배우고 싶은 사람도 있어요. 읽고 쓰며 배우고 싶은 사람도 있어요. SGL Coach는 같은 내용을 여러 방식으로 접할 수 있게 해요. 자신에게 맞는 방식을 선택해요. 원할 때 언제든지 바꿀 수 있어요.

선호하는 방식	SGL을 만나는 방법
보고 듣기	15가지 대화 주제마다 Jan Petrus가 해당 주제를 설명하는 소개 영상이 있어요. 소개 영상은 앱과 YouTube에 있어요. 앱의 연습 영상은 설명과 과제를 제공해요.
말하기	글을 쓰는 대신 JP2와 말로 대화해요. 음성으로 대화하면 JP2도 음성으로 답해요. 메시지를 말로 입력하고 보내기 전에 내용을 확인할 수도 있어요.
짧게 읽기	SGL Secrets에서 Jan Petrus는 모든 주제를 짧고 흥미롭게 풀어 써요. 이 웹사이트는 무료이며 영어로 되어 있어요.
깊이 읽기	안내서는 Jan이 쓴 전문 문서예요. 각 주제를 모델과 직접 작성할 수 있는 양식과 함께 자세히 다뤄요.
쓰기	대화에서 JP2에게 글을 쓰거나 연습 페이지의 양식에 연습 답변을 작성해요.

이용할 수 있는 내용은 구독 등급에 따라 달라요. 개인에서는 해당하는 8가지 주제의 연습과 안내서 장을 이용할 수 있어요. 팀과 조직에서는 15가지 주제의 연습과 안내서 장을 모두 이용할 수 있어요.

자신에게 맞는 방식으로 연습에 답해요

각 연습에는 과제가 있어요. 연습 페이지의 양식에 답변을 작성할 수 있어요. 답변은 본인만 볼 수 있어요. 답변을 보내면 JP2가 받아요. 대화에서 글이나 말로 JP2에게 직접 답할 수도 있어요.

JP2가 하나로 정리해 줘요

날마다 다른 방식을 선택할 수 있어요. JP2는 어떤 연습 영상을 봤는지, 어떤 연습에 답을 보냈는지 알아요. 안내서의 한 장에서 대화를 시작하면 JP2는 어떤 주제에서 왔는지 알아요. JP2는 함께 나눈 대화도 기억해요.

탐색은 대화 속에서 이루어져요. JP2는 들려주는 이야기와 보내는 내용을 바탕으로 탐색해요. 지도는 각 주제에서 현재 어디에 있는지 보여 줘요. 어떤 방식으로 시작하든 자신과 주변 사람들을 체계적으로 이해할 수 있어요.

팀에서는 각자 자신의 방식을 선택해요

팀과 조직에서는 각자 자신의 방식으로 배워요. 한 사람은 영상을 보고 JP2와 이야기해요. 다른 사람은 안내서를 읽고 글을 써요. 두 사람 모두 상호작용을 위한 같은 언어를 익혀요. 팀은 이 언어를 함께 사용해요.

03장

자기개발을 위한 개인

개인은 자신이 어떻게 반응하고 소통하고 선택하는지 더 알고 싶은 사람을 위한 등급이에요. 문제를 명확하게 정리해 두지 않아도 돼요. 이해하기 어려운 상황이나 이루고 싶은 일에서 시작할 수 있어요.

젊은 사람에게는 방향을 선택하는 일, 새로운 집단에서 더 안전하다고 느끼는 일, 자신의 바람과 다른 사람의 기대를 구분하는 일이 주제가 될 수 있어요. 이후의 삶에서는 새로운 역할이나 관계, 우선순위가 주제가 될 수 있어요. JP2는 자신의 경험을 살펴보고 직접 시도하고 싶은 행동을 찾도록 도와줘요.

포함된 8가지 주제

숫자는 제품 안의 대화 주제를 나타내요. 안내서의 순서를 따르기 때문에 개인에서는 번호가 연속으로 이어지지 않아요.

주제	내용	살펴볼 수 있는 내용
1	색깔 언어와 색깔 프로필	어떻게 소통하고 다른 사람을 대하는지 살펴봐요.
2	팀 영역	자신이 마주한 도전과 자신의 기술이 얼마나 잘 맞는지 살펴봐요.
4	의사결정 프로필	어떤 과정을 거쳐 선택하고 결정하는지 살펴봐요.
5	부담과 삶의 균형	무엇이 부담을 주고, 어떤 우선순위를 바꾸고 싶은지 살펴봐요.
6	팀 역할	다른 사람과 함께 무언가를 할 때 어떻게 기여하는지 살펴봐요.
7	PPP 서클	자신의 특성이 다른 사람의 특성을 어떻게 보완하는지 살펴봐요.
12	삶의 영역과 동기	삶의 여러 영역에서 무엇이 자신을 움직이는지 살펴봐요.
14	자기성장 모델	자신의 발전을 위해 어떻게 노력할 수 있는지 살펴봐요.

배우는 세 가지 방법

대화는 JP2에게 글로 쓰거나 말하는 내용에서 시작해요. 어떤 일을 살펴보고, 코치가 이해한 내용을 바로잡고, 나중에 그 경험을 다시 돌아볼 수 있어요.

연습 영상은 설명과 과제를 제공해요. 자신의 답을 대화로 가져올 수 있어요. 개인에서는 8가지 주제의 영상과 과제를 이용할 수 있어요.

안내서에서는 글을 읽고, 모델을 보고, 성찰할 수 있어요. 개인에서는 각 주제에 해당하는 장, SGL과 색깔 언어의 소개, 대화 주제의 개요를 볼 수 있어요.

지도는 주제를 한데 모으고 지금까지 한 활동을 보여 줘요. 목표는 얻은 통찰을 이해하고 자신의 삶에 활용하는 거예요. 영상을 봤다는 사실만으로 주제 탐색을 마쳤다고 할 수는 없어요. 탐색은 대화를 통해 발전해요. 시간이 지나면서 더 세밀해질 수 있어요.



배우는 세 가지 방법
각 주제 아래에 대화, 연습, 안내서의 해당 장이 모여 있어요.

더 많은 것을 원할 때

나머지 7가지 대화 주제를 이용하거나 다른 사람과 함께 통찰을 활용하고 싶다면 팀을 선택하세요. 등급을 바꿔도 이전에 한 활동은 유지돼요. 어떤 콘텐츠로 계속 활동할 수 있는지는 이용 권한에 따라 달라져요.

04장

협업과 통찰 공유를 위한 팀

팀은 각자의 발전과 집단 안의 상호작용을 다루는 활동을 결합해요. 동료나 프로젝트 그룹, 이사회, 협회가 함께할 수 있어요. 중요한 것은 함께 이루려는 일이 있다는 거예요.

팀에는 개인의 모든 내용이 포함돼요. 각 구성원은 SGL 콘텐츠 전체, 15가지 대화 주제 전체, 12개의 개인 탐색 단계를 이용할 수 있어요. 개인에 더해지는 7가지 주제를 통해 소통, 집단의 발전, 조직의 업무를 더 깊이 살펴볼 수 있어요.

주제	개인에 더해지는 내용
3	정체성, 가치관과 조직 문화
8	소통의 계단과 Triple-T
9	집단 성장
10	대집단, 프로세스와 프로젝트
11	극성 모델과 변화
13	비전과 마음속 이미지
15	인생 단계와 지혜

15가지 대화 주제는 학습 내용을 체계적으로 구성해요. 12개의 개인 단계는 탐색을 체계적으로 구성해요. 일부 주제는 별도의 개인 탐색 단계 없이 학습 내용을 더 깊이 다뤄요. 팀에서는 관찰 도구와 심화 내용을 포함한 안내서 전체도 이용할 수 있어요.

팀 지도는 차이를 보여 줘요

구성원은 어떤 탐색 결과를 공유할지 선택해요. 팀 지도는 그 결과를 함께 볼 수 있는 공간이에요. 소통 방식, 역할, 의사결정 방식을 살펴볼 수 있어요. 과제를 수행하려면 무엇이 필요한지도 함께 논의할 수 있어요.

지도는 차이를 말로 표현하기 쉽게 해 줄 수 있어요. 한 사람은 일을 진전시키고 싶어 하고, 다른 사람은 더 많은 대안을 살펴보고 싶어 해요. 팀은 언제 여러 가능성을 살펴보고 언제 결정을 내릴지 합의할 수 있어요. 프로필은 대화의 출발점이에요. 프로필 때문에 누군가가 특정 역할에 갇혀서는 안 돼요.



팀 지도

팀 영역은 자신과 팀이 현재 어디에 있는지 보여 줘요. 지도에서는 몇 명이 참여하고 있는지도 볼 수 있어요.

함께하는 대화와 후속 활동

채팅에서는 과제와 협업을 논의할 수 있어요. 팀 리더는 JP2에게 대화 스레드의 SGL 분석을 요청할 수 있어요. 분석은 참여자의 이름을 밝히지 않고 상호작용을 설명해요. MASK는 SGL에서 소통을 설명하는 표현이에요. 개별 게시물에 MASK로 표시하려면 작성자가 동의해야 해요.

회의나 과제 배분에서 시도할 변화 한 가지를 선택하세요. 경험을 언제 함께 이야기할지 정하세요. 각자 비공개 JP2 대화를 이용해 준비하거나 나중에 되돌아볼 수도 있어요.

JP2 · SGL로 보는 스레드

대화 속 색깔

파랑 50% 빨강 50%

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

대화 속 SGL 모델

소통의 계단

The thread is about how to conduct the customer meetings.

스레드는 지금 발전에 있어요

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.

한 가지 방법

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

글 2개를 바탕으로 했어요. JP2는 누구의 이름도 밝히지 않아요. 스레드에 있는 모두가 분석을 볼 수 있어요.

대화 스레드 분석

JP2는 대화에 나타난 색깔과 모델을 설명해요. 누구의 이름도 언급하지 않아요.

팀에서 공유하는 내용

팀과 공유하는 내용

팀에는 이름 없는 점으로 보여요. 최소 3명이 공유해야 점들이 나타나요.

나의 지도 공유

어떻게 소통하고, 결정하고, 팀에서 일하는지 보여줘요.



내 상태 공유

지금 삶의 균형, 에너지, 인생 단계를 보여줘요.



내가 보는 팀 공유

팀에서 함께 일하는 것을 어떻게 느끼는지 보여줘요.



팀 상위 리더들과 공유

Produkt & Teknologi의 리더들은 조직 단위 전체의 수치만 볼 수 있고, 나 개인의 수치는 절대 볼 수 없어요. 팀과 공유한 내용만 포함돼요.



팀이 보는 당신 우리 지도

공유하는 내용

각자가 영역별로 공유를 켜거나 꺼요.

공유는 기본적으로 꺼져 있어요. 각자가 단계별로 팀 리더와 다른 구성원에게 무엇을 보여 줄지 선택해요. 이름이 표시된 결과도 공유 대상으로 선택할 수 있어요. 집계 수치를 보려면 충분한 인원이 참여해야 해요. 비공개 코칭 대화는 절대 공유에 포함되지 않아요.

여러 단위로 구성된 구조, 상위 보고, 설문조사가 필요할 때는 다음 등급인 조직을 이용해요.

05장

경영진과 HR을 위한 조직

조직은 조직이 달성해야 할 목표와 발전 활동을 연결하도록 도와줘요. 경영진은 우선순위를 정하고 후속 조치를 하는 데 지원을 받아요. 직원들은 개인 코칭과 팀 기능을 통해 일상에서 발전을 위한 활동을 할 수 있어요. 조직에는 개인과 팀의 모든 내용도 포함돼요.

조직 전체가 함께 쓰는 언어

SGL은 직원들이 팀, 전문 분야, 직급을 넘어 사용할 수 있는 언어로 HR의 발전 활동에 토대를 제공해요. 소통, 역할, 의사결정, 안전감, 신뢰에 관한 공통 개념이 있으면 필요한 것을 설명하고 서로의 기대를 명확히 하기 쉬워져요. 직원들은 혼자 성찰할 때부터 조직의 다른 부서 동료들과 협업할 때까지 이 언어를 사용해요. HR은 교육, 리더 육성, 변화에 따른 후속 조치에 이 언어를 활용할 수 있어요.

조직에 필요한 세 가지

변화 실행. 경영진에게 명확한 결정도 실행하는 사람들에게는 불명확할 수 있어요. 조직에서는 사람들이 상황을 어떻게 받아들이는지, 어디에 지원이 필요한지 살펴볼 수 있어요. 설문조사는 구체적으로 명시한 변화의 상황을 직접 보여 줘요.

발전 활동의 우선순위 정하기. 집계 수치는 부담, 과제 수행 능력, 협업을 어디에서 더 자세히 살펴봐야 할지 알려 줄 수 있어요. 그러면 어디에 시간을 쓸지 정하기 쉬워져요. 모든 단위에 같은 필요가 있다고 보고 대응하지 않아도 돼요.

책임 이행 확인. 리더가 무엇을 할지, 그 경험을 언제 검토할지 합의하세요. 리더 이용권이 있으면 리더들은 이 일을 위한 코칭 지원을 받아요. 조직은 기록된 조치와 후속 활동을 확인할 수 있어요.

조직 개요에서 보여 주는 내용

개요는 직원들이 추가 공유를 선택한 탐색 결과를 바탕으로 해요. 리더와 지정된 열람자는 접근 권한이 있는 단위의 집계 수치를 볼 수 있어요.

영역	살펴볼 수 있는 내용
부담	직원들이 후속 조치가 필요한 압박을 이야기하는지 살펴봐요.
안전감, 소속감, 신뢰	해당 단위에 협업을 위한 어떤 조건이 갖춰져 있는지 살펴봐요.
과제 수행 능력	도전 과제가 보유한 기술과 얼마나 잘 맞는지 살펴봐요.
변화	공유에 참여한 사람들이 변화에 직면한 자신의 상황을 어떻게 설명하는지 살펴봐요.
팀 내 다양성	어떤 소통 방식, 의사결정 스타일, 역할이 있는지 살펴봐요.

수치는 참여한 사람들의 응답만 반영해요. 참여 인원과 정보가 얼마나 오래됐는지는 해석에 영향을 줘요. 응답이 적거나 없다고 해서 모든 것이 잘 돌아간다고 결론 내릴 수는 없어요. 집계 수치 하나만으로는 어려움의 원인도 설명할 수 없어요.



하위 단위
각 단위에 같은 지표를 적용해요. 여기서는 Produksjon & Logistikk의 부담이 가장 높아요.

통합 관리

조직은 단위를 만들고, 팀을 배치하고, 리더를 해당 단위에 연결하고, 사용자를 초대할 수 있어요. 보고서 접근 권한은 담당 책임과 부여된 열람 권한에 따라 정해져요. 관리자는 구조와 사용자를 관리할 수 있지만, 그렇다고 내용까지 열람할 수 있는 것은 아니에요.

팀의 발전은 조직의 목표 달성을 뒷받침해요. 조직을 어떻게 구성할지는 조직을 잘 아는 사람들이 결정해요.

06 장

변화 시기의 설문조사

조직에는 설문조사가 포함돼요. 구체적인 변화에 관해 묻고 직원들의 이야기에 후속 조치를 할 수 있어요. 합병, 조직 개편, 새 리더의 부임, 업무에 AI 도입 등 다양한 상황에서 활용할 수 있어요.

상황에 맞는 질문으로 구성된 짧은 설문조사

리더는 변화를 설명하고 정해진 SGL 척도 중 최대 세 개를 선택해요. 선택 가능한 척도는 13개 영역을 다뤄요. 여기에는 이해, 반응, 부담, 동기, 과제 수행 능력, 리더의 지원, 참여, 소통, 안전감, 가치관, 집단이 상황에 대응하는 방식이 포함돼요.

AI를 도입할 때는 직원들이 자신의 기술이 새 업무에 맞다고 느끼는지 살펴볼 수 있어요. 어떤 지원이 필요한지, 무엇을 걱정하는지도 살펴볼 수 있어요. 합병 시에는 반응과 소속감이 특히 중요할 수 있어요. SGL 척도는 반응의 여러 측면을 담을 수 있어요.

질문하기

리더가 질문할 변화의 유형을 선택해요.

후속 조치를 하는 방법

결과

참여자들은 리더와 같은 내용을 봐요. 여기서는 절반 이상이 응답했어요.

비공개 대화는 본인이 선택해요

직원은 자신의 응답에서 JP2 대화를 시작할 수 있어요. 그러면 본인이 직접 응답을 대화에 가져와 변화가 어떤 의미인지 살펴볼 수 있어요. 이 대화는 고용주의 보고서에 포함되지 않아요. 조직은 비공개 코칭 대화에서 가져온 주제나 요약만 받아요.

결과를 보려면 최소 5명의 응답이 필요해요. 조직에서 더 높은 기준을 정했다면 여기에도 적용해요. 앱은 소규모 집단과 개인을 알아볼 수 있는 조합을 숨겨요. SGL Coach는 각자가 자신의 정보를 확인하고 수정하고 삭제할 수 있도록 개인별 응답을 저장해요. 고용주는 집계 수치만 봐요.

조직 단위를 대상으로 별도의 Triple-T 조사도 진행할 수 있어요. 이 조사는 집단의 안전감, 소속감, 신뢰에 초점을 맞춰요.

- 1 리더가 질문해요.** 리더는 자신이 담당하는 단위에 질문할 수 있어요. 관리자는 조직 전체를 대상으로 설문조사를 시작할 수 있어요. 한 사람에게 동시에 열려 있는 조직 설문조사는 최대 한 개여야 해요.
- 2 직원이 응답 여부를 선택해요.** 각자 앱에서 정해진 선택지로 응답해요. 자유롭게 글을 쓰는 항목은 없어요. 마감 전까지 응답을 바꿀 수 있어요. 앱은 질문이 있다는 것을 알려 줘요. JP2도 한 번 언급할 수 있어요.
- 3 집단이 결과를 받아요.** 설문조사가 마감되고 충분한 인원이 응답하면, 질문을 받은 모든 사람이 리더와 같은 집계 수치를 볼 수 있어요. 결과는 응답의 분포를 보여 줘요. 고용주는 누가 응답했고 누가 응답하지 않았는지 알 수 있는 내역을 받지 않아요.
- 4 리더가 답해요.** 리더는 조직이 결과에서 무엇을 받아들이고 무엇을 할지 글로 적어요. 리더 이용권이 있으면 JP2가 리더의 결과 이해, 조치 선택, 피드백 준비를 도울 수 있어요.
- 5 변화 추이를 평가해요.** 기본 설정에서는 리더의 피드백 이후에 설문조사를 다시 진행해요. 보통 2주 후에 진행해요. 리더는 1주에서 6주 사이로 시점을 정하거나 다시 진행하지 않기로 선택할 수 있어요. 개인정보 보호에 문제가 없을 때 두 차례의 결과를 함께 보여 줘요.

07장

조직의 추가 옵션인 리더

리더 이용권은 JP2와의 별도 리더십 대화와 리더 여정 이용 권한을 제공해요. 상황 이해부터 행동과 후속 조치까지, 자신이 담당하는 단위를 위해 체계적으로 활동하려는 리더에게 맞아요.

리더 역할과 리더 이용권은 서로 다른 기능을 해요. 역할은 어떤 단위를 책임지고 접근할 수 있는지 결정해요. 리더 이용권은 코칭 지원을 제공해요. 조직에서는 모든 리더가 리더 옵션을 구매하지 않아도 설문조사를 사용할 수 있어요. 이 추가 옵션을 이용하면 결과를 검토하고 집단에 전달할 답변을 계획할 때 JP2의 도움을 받아요.

자신을 이해하는 데서 시작하세요

리더 여정은 리더가 개인적으로 수행한 SGL 활동을 바탕으로 해요. 관련 개인 단계의 탐색을 마치면 리더 단계가 열려요. 리더는 자신의 선호, 반응, 경험이 담당 단위에 대한 판단에 어떤 영향을 줄 수 있는지 살펴봐요.

예를 들어 권한 위임을 검토하기 전에 자신의 의사결정 프로필을 이해하면 도움이 될 수 있어요. 해결책을 빨리 찾는 리더는 다른 사람들이 책임을 맡을 만큼 충분한 시간과 정보를 받았는지 살펴볼 필요가 있을 수 있어요.

담당 단위를 살펴보세요

JP2는 리더가 접근할 수 있는 집계 수치와 리더가 직접 이야기한 내용을 함께 활용해요. 두 출처는 구분해요. 공동으로 공유한 응답이 충분하지 않더라도 리더의 판단은 하나의 판단이에요.

코치는 리더가 관찰한 사실과 가능한 설명, 리더가 할 수 있는 일을 구분하도록 도와줘요. 수치가 달라지면 살펴볼 질문이 생겨요. 수치의 변화만으로 특정 직원이 무엇을 생각하는지, 상황이 왜 달라졌는지 단정할 수는 없어요.



두 가지 출처
리더 자신의 탐색과 담당 단위의 집계 수치를 따로 보여 줘요.

조치 하나를 선택하고 후속 점검을 하세요

리더는 리더십 활동을 통해 구체적인 조치와 후속 점검 시점을 정해요. 권한을 명확히 하거나, 부담에 관해 대화하거나, 회의를 새로운 방식으로 진행하는 조치일 수 있어요.

후속 점검에서 리더와 JP2는 무엇을 했는지, 어떤 일이 일어났는지, 다음에는 무엇을 시도해야 할지 살펴봐요. 리더의 상사와 관련 접근 권한이 있는 사람들은 기록한 조치와 후속 점검 내용을 볼 수 있어요. 개요에는 리더십 대화의 나머지 내용을 표시하지 않아요.

AI 업무 사례

한 설문조사에서 여러 사람이 새로운 과제에 자신이 아직 갖추지 못한 기술이 필요하다고 느낀다는 결과가 나와요. 리더는 JP2를 활용해 교육과 명확한 기대가 얼마나 필요한지 살펴봐요. 실습 시간을 확보하고 팀이 배우는 동안 어떤 결과물을 우선해야 할지 명확히 하는 조치를 취할 수 있어요.

리더는 어떤 조치를 취할지 집단에 알려 줘요. 이후 설문조사와 공동 대화를 통해 상황이 어떻게 달라지는지 더 알 수 있어요. 이는 사용 사례이며, 고객에게 나타난 효과를 측정한 근거 자료는 아니에요.

리더 이용권에는 모든 개인 전문 콘텐츠와 팀 기능도 포함돼요. 리더 이용권 전체 가격은 월 €34 또는 연 €340이에요.

새로운 과제로 제품의 범위를 넓혀요

새로운 과제를 지원하며 제품의 범위를 계속 넓혀 가요. 첫 번째 과제는 “JP2와 처음부터 팀 만들기”예요. 리더에게는 전용 페이지가 생겨요. 이 페이지에서 JP2는 SGL의 네 가지 기동을 따라 한 번에 하나씩 조치를 취하며 팀을 만들도록 도와줘요. 이 과제에는 리더 이용권이 필요해요. 팀은 리더가 공유하기로 선택한 부분만 볼 수 있어요.

 선발 누가 팀에 속하나요?	 상호작용 우리는 어떻게 함께 일하나요?	 집단 성장 우리는 어떻게 팀이 되나요?	 리더십 우리는 어떻게 성과를 내나요?
〰 과제에 필요한 것과 핵심 역할을 정하세요.   3 · 5단계 예정	〰 색깔 언어를 더놓고 명확하게 쓰세요.  1단계 예정	● 차이를 존중하세요.  6단계 자리 잡았어요	〰 함께하는 시간을 경험에서 배우는 데 쓰세요.  주제 3 예정
〰 특성과 생각하는 방식이 잘 어우러지는 조합을 찾으세요.   5 · 6단계 예정	〰 의사결정 나무로 함께 좋은 결정을 내리세요.  3단계 예정	① 신뢰를 쌓고 서로의 과제에 함께 참여하세요.   7 · 8단계 진행 중이에요. 2026. 10. 7.에 후속 활동을 해요.	〰 모두에게 멘토나 코치를 연결해 주세요.  12단계 예정
〰 각자가 선택받고 환영받는다고 느끼며 팀에 합류하게 하세요.  8단계 예정	〰 의견 차이를 앞으로 나아가는 힘과 창의성으로 바꾸세요.   6 · 8단계 예정	○ 차이를 받아들이고 서로 놓치는 부분을 채워 주세요.  6단계 ● JP2의 제안	〰 서로의 삶의 형편을 살피고 배려하세요.  4 · 12단계 예정
〰 공동 목표를 위해 함께 노력하도록 요구하세요.  8단계 예정	〰 모두에게 공개된 명확한 기본 규칙을 지키세요.  7단계 예정	○ 서로의 성공을 알아 주고 응원하고 축하하세요.  8단계	〰 명확하게 이끌고 꾸준히 개선하세요.    3 · 10 · 12단계 예정

팀 만들기

네 가지 기동마다 네 가지 조치가 있어요. JP2가 다음 조치를 제안해요.

08장

리더 여정의 내용

리더 여정에는 단위의 업무에 서로 다른 방식으로 접근할 수 있는 10개 단계가 있어요. 리더 단계는 대화 주제와 별도로 번호를 매겨요. 필요한 개인 탐색을 마친 뒤에는 현재 상황에 따라 리더가 어디서 시작할지 정할 수 있어요.

단계	주제	리더가 살펴보는 내용
L1	단위의 색깔 언어	단위가 어떻게 소통하는지, 과제가 무엇을 요구하는지
L2	단위의 영역과 리더의 리더십 영역	도전과 기술의 관계, 방향 제시와 관심의 필요성
L3	의사결정의 여지와 권한 위임	다른 사람들이 어떤 결정을 내릴 수 있는지, 권한의 범위가 어디까지인지
L4	부담과 반응 시간	단위가 받는 압박과 사람들이 변화에 반응할 수 있는 시간
L5	구성	과제와 관련해 살펴보는 역할, 이상적인 파트너와 대리자
L6	안전감, 소속감과 신뢰	사람들이 함께 일하려면 리더가 어떤 욕구를 지속적으로 살펴야 하는지
L7	집단 단계와 리더의 대응	집단이 어떻게 발전하는지, 어떤 지원이 필요한지
L8	품질의 거울	품질, 가치관과 권력의 형태, 반복되는 오류를 예방하는 방법
L9	변화, 저항과 위기	단위가 변화에 어떻게 대응하는지, 리더가 사람들이 반응할 여지를 어떻게 마련하는지
L10	고객과 가치 창출	단위가 누구를 위해 가치를 창출하는지, 고객과의 만남을 어떻게 개선할 수 있는지

현재 상황에 단계를 적용해요

결과물을 내야 한다는 압박을 받는 팀은 부담, 팀 영역과 권한 위임을 다룰 수 있어요. 새로운 집단은 집단 성장과 안전감부터 시작할 수 있어요. 단위 간 협력에서는 소통, 역할, 단위가 누구를 위해 가치를 창출하는지에 관한 질문을 다룰 수 있어요.

각 단계는 리더십 활동을 도와줘요. 리더는 관련 있는 내용을 선택하고 행동을 시도한 뒤 경험을 살펴봐요. 더 많은 단계를 완료했다는 사실 자체가 더 나은 리더십을 나타내는 척도는 아니에요.

인사평가 면담

JP2는 리더가 인사평가 면담과 구성원별 정기 대화를 준비하도록 도와주기도 해요. 개인의 발전을 과제, 기대와 지원에 연결해요. 리더는 합의한 내용을 후속 점검해요.

리더 여정은 SGL 활동, 성찰과 실천을 지원해요. 의사결정, 직원과의 대화, 조직의 인사 절차에 대한 책임은 리더가 계속 맡아요.

09장

공유와 개인정보 보호

SGL Coach는 개인의 대화, 본인이 팀에 공유하기로 선택한 내용, 조직이 활용할 수 있는 집계 수치를 구분해요. 이렇게 구분하면 개인의 발전과 공동 작업을 함께 이어 갈 수 있어요.

정보	제품에서 볼 수 있는 사람
JP2와의 비공개 대화	본인만 볼 수 있어요. 팀과 고용주는 접근할 수 없어요.
본인의 전체 탐색	본인만 볼 수 있어요. 선택한 결과는 공유할 수 있어요.
팀과 공유한 결과	본인이 단계마다 선택한 수신자가 볼 수 있어요. 본인의 선택에 따라 일부 결과는 이름과 함께 공유할 수 있어요.
공동 채팅의 게시물	팀 구성원이 볼 수 있어요.
조직 개요	해당 조직 단위에 접근 권한이 있는 리더와 지정된 열람자가 볼 수 있어요. 조직으로도 공유하기로 한 사람들의 집계 수치만 볼 수 있어요.
설문 응답	본인은 자신의 응답을 볼 수 있어요. 고용주는 집계 수치를 볼 수 있어요. 참여자는 리더와 동일한 집계 결과를 받아요.
리더의 조치와 후속 점검	관련 조직 접근 권한이 있는 사람이 볼 수 있어요. 리더십 대화의 나머지 내용은 포함하지 않아요.

공유와 참여는 본인이 결정해요

탐색 결과 공유는 기본적으로 꺼져 있어요. 본인이 무엇을 누구와 공유할지 선택해요. 이 선택은 철회할 수 있어요. 조직 설문에 응답하지는 매번 별도로 선택해요. 탐색 결과 공유와는 별개예요.

팀의 종합 결과를 내려면 최소 3명이 결과를 공유해야 해요. 조직 단위에서는 기본 기준이 5명이고, 최소 기준은 3명이에요. 설문에는 항상 최소 5개의 응답이 필요해요. 다른 수치와 조합했을 때 개인을 식별할 수 있다면 추가 규칙에 따라 결과를 숨길 수 있어요.

보고에는 개인 코칭 대화의 내용, 주제, 요약을 사용하지 않아요. 결과는 공동의 발전을 위해 사용해야 해요. 직원의 순위를 매기거나 개인별 인사 결정을 내리는 데 사용해서는 안 돼요.

시작 전에 활용 방식을 명확히 해요

조직이 정보를 어디에 사용할지, 누가 열람할 수 있는지, 조치를 어떻게 후속 관리할지 설명해 주세요. 계약과 데이터 처리 방식을 검토해 주세요. 조직 보고와 새로운 설문을 도입하기 전에 직원과 직원 대표가 참여하도록 해 주세요.

SGL Coach는 AI, 음성, 저장, 결제 등의 서비스를 제공하는 공급업체를 이용해요. 코치와 나눈 대화, 코치가 본인에 대해 작성한 메모, 연습과 안내서에 작성한 답변은 데이터베이스에 암호화해 저장해요. 암호화 키는 그곳에 저장하지 않아요. 데이터베이스에 침입해도 아무도 읽을 수 없는 텍스트만 얻을 수 있어요. 하지만 대화에 중단 간 암호화를 적용하지는 않아요. 코치가 답변하려면 서비스가 대화의 암호화를 해제할 수 있어야 하기 때문이에요. 따라서 데이터베이스와 키에 모두 접근할 수 있는 사람은 기술적으로 대화를 읽을 수 있어요. 저희가 서비스 운영에 사용하는 콘솔에는 대화를 여는 기능이 없어요. 암호화를 적용하기 전에 만든 백업은 암호화되어 있지 않아요. 이 백업은 보관 기간이 끝나면 삭제해요. 각자 자신의 데이터를 내보내고 계정을 삭제할 수 있어요. 현재 적용되는 개인정보 처리방침에서 처리 방식과 공급업체를 설명해요.

JP2는 AI이므로 틀릴 수 있어요. SGL Coach는 학습과 발전을 위한 도구예요. 의료 서비스나 심리 치료, 내부 신고 채널은 아니에요.