



BALTOJI KNYGA · 2026 M. SPALIS

SGL Coach

Produkto aprašymas

SGL Coach AS

Įmonės kodas 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

1.0 VERSIJA
2026 M. SPALIS

IVADAS

SGL Coach padeda suprasti savo patirtį ir išbandyti naujus veikimo būdus. Tą pačią profesinę kalbą galima vartoti komandose ir visoje organizacijoje. Produktas turi tris prenumeratos lygius. „Asmeninis“ padeda tobulėti pačiam. „Komanda“ papildomai suteikia visą dalykinį turinį ir bendras įžvalgas. „Organizacija“ suteikia vadovybei bendrą vaizdą ir priemonės pažangai visoje organizacijoje stebėti.

Koučeris vadinasi JP2 ir remiasi Jan Petrus Hagberg sukurtais SGL sąveikos, grupės augimo ir lyderystės modeliais. Gali rašyti arba kalbėti balsu. Pokalbiai siejasi su pratimų vaizdo įrašais, modeliais ir „Vadovu“. Įžvalgas plėtoji remdamasis savo pavyzdžiais, apmąstymais ir veiksmais, kuriuos išbandai kasdienybėje.

Rinkis pagal tai, ką nori pasiekti

„Asmeninis“ skirtas tau pačiam. Nori geriau pažinti savo reakcijas, pasirinkimus ir poreikius. Tai gali būti aktualu renkantis studijas ar darbą, susiduriant su naujais lūkesčiais ar ieškant geresnės pusiausvyros. Šis lygis apima aštuonias pokalbių temas.

„Komanda“ skirta jums, dirbantiems kartu. Norite suprasti tarpusavio sąveiką, išsiaiškinti vaidmenis ir palengvinti bendradarbiavimą. Gaunate visas penkiolika temų ir galite dirbti su įžvalgomis, kuriomis nariai pasirenka dalytis. „Komanda“ tinka tiek darbe, tiek kitose grupėse ir organizacijose.

„Organizacija“ skirta organizacijoms, kurios nori tobulinti kelis padalinius ir stebėti jų pažangą. Personalo skyrius gauna pagrindą tobulėjimo veiklai ir bendrą kalbą, kurią darbuotojai gali vartoti visoje organizacijoje. Vadovybė gauna pagalbą nustatydama veiklos prioritetus, nagrinėdama pokyčius ir stebėdama priemonių įgyvendinimą. Darbuotojai išlaiko savo koučerį ir komandos funkcijas. „Vadovas“ vietos yra papildomas pasirinkimas tiems, kuriems reikia individualaus lyderystės koučingo.

Nuo įžvalgos prie veiksmo

Pavienis žmogus gali pasitelkti JP2 ruošdamasis pokalbiui. Komanda gali išbandyti naują sprendimų priėmimo būdą. Organizacija gali išsiaiškinti, kur pokytis kelia netikrumą, ir suteikti konkretesnę paramą. Vertė priklauso nuo to, kaip įžvalgos panaudojamos ir kaip stebimas jų taikymas.

SGL Coach leidžia taip dirbti tarp susitikimų, mokymų ir susibūrimų. Asmeninis pokalbis, tai, kuo komanda pasirenka dalytis, ir bendri organizacijos rodikliai turi skirtingas paskirtis ir atskiras prieigos taisykles.

Šioje baltojoje knygoje lyginami lygiai ir aprašomas turinys, darbo būdai bei dalijimasis. Apklausos įtrauktos į „Organizaciją“. „Vadovo kelionė“ yra papildomas pasirinkimas, apimantis dešimt vadovo žingsnių.

TURINYS

- | | |
|----|---|
| 01 | Lygių skirtumai |
| 02 | SGL taip, kaip tau tinka |
| 03 | „Asmeninis“ tavo tobulėjimui |
| 04 | „Komanda“ bendradarbiavimui ir bendroms įžvalgoms |
| 05 | „Organizacija“ vadovybei ir personalo skyriui |
| 06 | Apklausos vykstant pokyčiams |
| 07 | „Vadovas“ kaip lygio „Organizacija“ priedas |
| 08 | „Vadovo kelionė“ turinys |
| 09 | Dalijimasis ir privatumas |

01 SKYRIUS

Lygių skirtumai

Rinkis „Asmeninį“, jei nori tobulėti pats. Rinkis „Komandą“, jei nori viso turinio ir bendradarbiavimo. Rinkis „Organizaciją“, jei nori bendro vaizdo ir stebėti organizacijos pažangą. „Vadovas“ yra priedas su atskira kaina kiekvienam vadovui.

TURINYS	ASMENINIS	KOMANDA	ORGANIZACIJA
Pagrindinis tikslas	Suprasti save ir savo pasirinkimus	Tobulinti sąveiką komandoje	Nustatyti organizacijos tobulėjimo prioritetus ir stebėti pažangą
Privatus pokalbis su JP2	Taip	Taip	Taip
Pokalbių temos	8	15	15
Asmeninio profilio sudarymo žingsniai	8	12	12 / 22 su „Vadovas“ vieta
Pratimų vaizdo įrašai ir užduotys	8 temų ribose	Visas turinys	Visas turinys
Vaizdo įrašai	15 įvadinių vaizdo įrašų ir 24 užduočių vaizdo įrašai	15 įvadinių vaizdo įrašų ir 44 užduočių vaizdo įrašai	15 įvadinių vaizdo įrašų ir 44 užduočių vaizdo įrašai
Vadovas	Atrinkti skyriai	Visas „Vadovas“	Visas „Vadovas“
Komandos žemėlapis ir bendra skiltis „Pokalbiai“	Ne	Taip	Taip
Dalijimasis rezultatais komandose	Ne	Asmens pasirinkimu	Asmens pasirinkimu
Organizacijos struktūra su įžvalgomis pagal padalinius	Ne	Ne	Taip
Apklausa vykstant pokyčiams	Ne	Ne	Taip
„Vadovo kelionė“ ir lyderystės koučingas	Ne	Ne	Su papildomai pasirenkama „Vadovas“ vieta

Kainos

PRENUMERATA	MĖNUO	METAI	KAINA TAIKOMA
Asmeninis	6,99 €	69,90 €	Vienam asmeniui. Kaina vartotojui.
Komanda	12 €	120 €	Vienam naudotojui.
Organizacija	17 €	170 €	Vienam naudotojui.
Papildomai pasirenkamas „Vadovas“	34 €	340 €	Vienai „Vadovas“ vietai.

Metinė kaina atitinka dešimt mėnesinių įmokų. „Vadovas“ kaina yra visa „Vadovas“ vietos kaina. Tam pačiam asmeniui papildomai nereikia įprastos darbuotojo prenumeratos.

Prenumeratų skaičius ir atsakymų skaičius, kurio reikia bendriems rodikliams rodyti, yra du skirtingi dalykai. Galite pradėti nuo vieno naudotojo. Bendras rezultatas rodomas tik tada, kai prisideda pakankamai žmonių ir tai leidžia privatumo taisyklės.

02 SKYRIUS

SGL taip, kaip tau tinka

Žmonės mokosi skirtingai. Vieni nori žiūrėti ir klausytis. Kiti nori skaityti ir rašyti. SGL Coach siūlo kelis būdus susipažinti su tuo pačiu turiniu. Tu pasirenki tai, kas tau tinka. Būdą gali pakeisti kada panorėjęs.

TAU LABIAUSIAI PATINKA	KAIP SUSIPAŽISTI SU SGL
Žiūrėti ir klausytis	Kiekvieną iš penkiolikos pokalbių temų Jan Petrus paaiškina įvadiniam vaizdo įrašui. Įvadinis vaizdo įrašas rasi programėlėje ir „YouTube“. Pratimų vaizdo įrašuose programėlėje rasi paaiškinimą ir užduotį.
Kalbėti	Kalbėk su JP2 užuot rašęs. Kai kalbiesi žodžiu, JP2 atsako balsu. Taip pat gali padiktuoti žinutę ir peržiūrėti tekstą prieš ją išsiųsdamas.
Skaityti trumpus tekstus	Svetainėje „SGL Secrets“ Jan Petrus trumpai ir įtraukiančiai rašo apie visas temas. Svetainė nemokama ir anglų kalba.
Skaityti išsamius tekstus	„Vadovas“ yra Jan parengtas dalykinis tekstas. Jame jis išsamiai aptaria kiekvieną temą, pateikia modelius ir formas, kurias gali užpildyti.
Rašyti	Rašyk JP2 pokalbyje arba įrašyk pratimų atsakymus į formą puslapyje „Pratimai“.

Prieiga prie turinio priklauso nuo tavo lygio. Lygis „Asmeninis“ suteikia prieigą prie aštuonių jam priskirtų temų pratimų ir „Vadovo“ skyrių. Lygiai „Komanda“ ir „Organizacija“ suteikia prieigą prie visų penkiolikos.

Atsakyk į pratimų klausimus taip, kaip tau tinka

Kiekvienas pratimas turi užduotį. Atsakymą gali įrašyti į formą puslapyje „Pratimai“. Atsakymą matai tik tu. JP2 jį gauna, kai išsiunti. Taip pat gali atsakyti JP2 tiesiogiai pokalbyje, raštu arba žodžiu.

JP2 viską susistestina

Kasdien gali rinktis vis kitą būdą. JP2 žino, kuriuos pratimų vaizdo įrašus peržiūrėjai ir kurių pratimų atsakymus išsiuntei. Jei pradedi pokalbį iš „Vadovo“ skyriaus, JP2 žino, nuo kurios temos atėjai. JP2 taip pat prisimena, apie ką kalbėjotės.

Profilio sudarymas vyksta pokalbio metu. JP2 sudaro profilį pagal tai, ką pasakoji ir siunti, o „Žemėlapis“ rodo, kur esi kiekvienoje temoje. Taip susidari nuoseklų supratimą apie save ir aplinkinius, kad ir nuo kurio būdo pradėjai.

Komandoje kiekvienas renkasi savo kelią

Lygiuose „Komanda“ ir „Organizacija“ kiekvienas mokosi savaip. Vienas žiūri vaizdo įrašus ir kalbasi su JP2. Kitas skaito „Vadovą“ ir rašo. Abu išmoksta tą pačią sąveikos kalbą, kurią komanda naudoja kartu.

03 SKYRIUS

„Asmeninis“ tavo tobulėjimui

Lygis „Asmeninis“ skirtas tau, jei nori geriau suprasti, kaip reaguoji, bendrauji ir renkiesi. Nebūtina turėti aiškiai suformuluotos problemos. Gali pradėti nuo situacijos, kurioje sunku susigaudyti, arba nuo to, ką nori pasiekti.

Jaunam žmogui tai gali reikšti krypties pasirinkimą, didesnį saugumą naujoje grupėje ar savo norų atskyrimą nuo kitų lūkesčių. Vėliau gyvenime tai gali būti susiję su naujais vaidmenimis, santykiais ar prioritetais. JP2 padeda tau nagrinėti savo patirtį ir rasti veiksmus, kuriuos nori išbandyti.

Aštuonios įtrauktos temos

Skaičiai žymi programėlės pokalbių temas. Jie atitinka „Vadovo“ numeraciją, todėl lygyje „Asmeninis“ nesudaro nuoseklios skaičių sekos.

TEMA	TURINYS	KĄ GALI TYRINĖTI
1	Spalvų kalba ir spalvų profilis	Kaip bendrauji ir užmezgi ryšį su kitais.
2	Komandos zona	Kaip tavo iššūkiai atitinka tavo įgūdžius.
4	Sprendimų profilis	Kaip prieini prie pasirinkimų ir sprendimų.
5	Krūvis ir gyvenimo pusiausvyrą	Kas tave slegia ir kokius prioritetus nori keisti.
6	Komandos vaidmuo	Kaip prisidedi, kai ką nors darai kartu su kitais.
7	PPP ratas	Kaip tavo savybės papildo kitų savybes.
12	Gyvenimo arenos ir motyvacija	Kas tave skatina įvairiose gyvenimo srityse.
14	Asmeninio augimo modelis	Kaip gali siekti savo tobulėjimo.

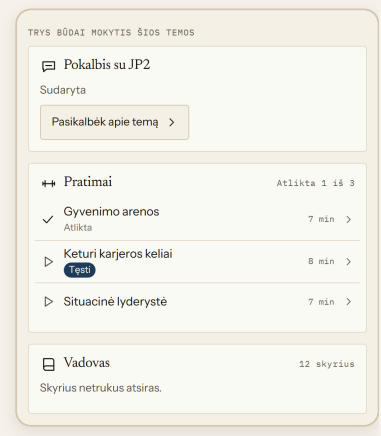
Trys mokymosi būdai

Pokalbis prasideda nuo to, ką parašai ar pasakai JP2. Gali nagrinėti įvykį, pataisyti, kaip jį suprato koučeris, ir vėliau grįžti prie tos patirties.

Pratimų vaizdo įrašuose rasi paaiškinimą ir užduotį. Savo atsakymą gali aptarti pokalbyje. Lygis „Asmeninis“ suteikia prieigą prie aštuonių temų vaizdo įrašų ir užduočių.

„Vadovas“ leidžia skaityti, peržiūrėti modelius ir apmąstyti savo patirtį. Lygis „Asmeninis“ suteikia prieigą prie temoms skirtų skyrių, įvado į SGL ir spalvų kalbą bei pokalbių temų apžvalgą.

„Žemėlapis“ sujungia temas ir rodo tavo darbą. Tikslas yra padėti tau suprasti įžvalgas ir jas pritaikyti savo gyvenime. Vien vaizdo įrašo peržiūra nereiškia, kad jau sudarei tos temos profilį. Profilį kuri pokalbio metu ir laikui bėgant gali jį tikslinti.



TRYS MOKYMOŠI BŪDAI

Prie kiekvienos temos vienoje vietoje rasi pokalbį, pratimus ir „Vadovo“ skyrių.

Kai nori daugiau

Rinkis lygį „Komanda“, kai nori kitų septynių pokalbių temų arba naudoti įžvalgas kartu su kitais. Pakeitus lygį, ankstesnis tavo darbas išlieka. Su koku turiniu gali dirbti toliau, priklauso nuo tavo turimos prieigos.

04 SKYRIUS

„Komanda“ bendradarbiavimui ir bendroms išvalgoms

Lygis „Komanda“ sujungia kiekvieno žmogaus tobulėjimą su darbu, skirtu sąveikai grupėje. Galite būti kolegų, projekto grupės, valdyba ar asociacija. Svarbiausia, kad turėtumėte ką pasiekti kartu.

Lygis „Komanda“ apima viską, kas įeina į lygį „Asmeninis“. Kiekvienas narys gauna visą SGL turinį, visas penkiolika pokalbių temų ir dvylika asmeninio profilio sudarymo žingsnių. Septynios papildomos temos, kurių nėra lygyje „Asmeninis“, leidžia giliau nagrinėti komunikaciją, grupės vystymąsi ir organizacijos darbą.

TEMA	PAPILDOMAS TURINYS, KURIO NĖRA LYGYJE „ASMENINIS“
3	Tapatybė, vertybės ir organizacijos kultūra
8	Komunikacijos laiptai ir Triple-T
9	Grupės augimas
10	Didelė grupė, procesas ir projektas
11	Poliarumo modelis ir pokyčiai
13	Vizija ir mintyse kuriami vaizdiniai
15	Gyvenimo fazės ir išmintis

Penkiolika pokalbių temų suskirsto mokomąją medžiagą. Dvylika asmeninių žingsnių suskirsto profilio sudarymą. Kai kurios temos leidžia gilinti žinias ir neturi atskiro asmeninio profilio sudarymo žingsnio. Lygis „Komanda“ taip pat suteikia prieigą prie viso „Vadovo“, įskaitant stebėjimo įrankius ir medžiagą žinioms gilinti.

Komandos žemėlapis atskleidžia skirtumus

Nariai pasirenka, kuriais profilio sudarymo rezultatais nori dalytis. Komandos žemėlapyje galite juos peržiūrėti kartu. Galite nagrinėti bendravimo formas, vaidmenis ir sprendimų priėmimo būdus bei aptarti, ko iš jūsų reikalauja užduotys.

Žemėlapis gali padėti lengviau įvardyti skirtumą. Vienas žmogus nori judėti pirmyn, o kitas nori išnagrinėti daugiau galimybių. Komanda gali susitarti, kada skirti laiko tyrinėjimui, o kada priimti sprendimą. Profiliai yra pokalbio pradžios taškas ir neturėtų pririšti žmogaus prie vieno vaidmens.



KOMANDOS ŽEMĖLAPIS

Komandos zona rodo, kur esi tu ir tavo komanda. Žemėlapis taip pat rodo, kiek žmonių dalyvauja.

Bendras pokalbis ir tolesnis aptarimas

Skiltyje „Pokalbiai“ galite aptarti užduotis ir bendradarbiavimą. Komandos vadovas gali paprašyti JP2 atlikti pokalbio gijos SGL analizę. Analizė apibūdina sąveiką neįvardydamas dalyvių. Atskiroms žinutėms žymėti pagal MASK, SGL komunikacijos aprašymus, reikia autoriaus sutikimo.

Pasirinkite vieną pokytį, kurį norite išbandyti susirinkime arba skirstydami užduotis. Susitarkite, kada aptarsite patirtį. Kiekvienas taip pat gali naudoti savo privatų pokalbį su JP2 pasiruošimui ar vėlesniam apmąstymui.

JP2 · SGL POŽIŪRIS Į GIJĄ

Pokalbio spalvos

Mėlyna 50 % · Raudona 50 %

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

SGL modeliai pokalbyje

Komunikacijos laiptai

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Gijos pakopa: Vystantis

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.

Vienas veiksmas

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

Remiamasi gijos įrašais: 2 JP2 nieko neįvardija. Analizę mato visi gijos dalyviai.

POKALBIO GIJOS ANALIZĖ

JP2 apibūdina pokalbyje atsiskleidžiančias spalvas ir modelius. JP2 nieko neįvardija.

Kuo dalijasi „Komanda“

KUO DALIJIESI SU KOMANDA

Komanda mato tavo kaip tašką be vardo. Taškai pasirodo tik tada, kai pasidalijusiuji yra bent 3.

Dalytis mano žemėlapiu

Kaip bendrauji, priimi sprendimus ir dirbi komandoje.



Dalytis tuo, kaip jaučiuosi

Tavo pusiausvyrą, energiją ir gyvenimo fazę dabar.



Dalytis tuo, kaip matau komandą

Kaip matai bendradarbiavimą komandoje.



Dalytis su aukštesnio lygio vadovais

Produkt & Technologijų vadovai mato viso padalinio skaičius, bet niekada nemato tavęs asmeniškai. Įtraukiama tik tai, kuo dalijiesi su komanda.



Ką jie mato apie tave

Mūsų žemėlapis

KUO DALIJIESI

Kiekvienas žmogus įjungia arba išjungia dalijimąsi kiekvienoje srityje.

Iš pradžių dalijimasis išjungtas. Kiekviename žingsnyje žmogus pasirenka, ką gali matyti komandos vadovas ir kiti nariai. Jis gali pasirinkti dalytis ir rezultatais su savo vardu. Bendriems rodikliams reikia pakankamo dalyvių skaičiaus. Dalijimasis niekada neapima privataus koučingo pokalbio.

„Organizacija“ yra kitas lygis, kai jums reikia struktūros su keliais padaliniais, ataskaitų aukštesniems lygiams ir apklausų.

05 SKYRIUS

„Organizacija“ vadovybei ir personalo skyriui

„Organizacija“ padeda susieti organizacijos tobulėjimo veiklą su tuo, ką ji turi pasiekti. Vadovybė gauna pagalbą nustatydama prioritetus ir stebėdama pažangą. Darbuotojai gauna asmeninį koučingą ir komandos funkcijas, kurios leidžia jiems tobulėti kasdien. „Organizacija“ taip pat apima viską, ką suteikia lygiai „Asmeninis“ ir „Komanda“.

Bendra kalba visoje organizacijoje

SGL suteikia personalo skyriui pagrindą tobulėjimo veiklai ir kalbą, kurią darbuotojai gali vartoti skirtingose komandose, profesinėse srityse ir lygiuose. Bendros komunikacijos, vaidmenų, sprendimų, saugumo ir pasitikėjimo sąvokos padeda lengviau apibūdinti poreikius ir išsiaiškinti lūkesčius. Darbuotojai šią kalbą vartoja ir apmąstydami savo patirtį, ir bendradarbiaudami su kolegomis iš kitų organizacijos dalių. Personalo skyrius gali ją taikyti mokymuose, ugdydamas vadovus ir stebėdamas pokyčių eigą.

Trys organizacijos poreikiai

Pokyčių įgyvendinimas. Sprendimas gali būti aiškus vadovybei ir neaiškus tiems, kurie turės jį įgyvendinti. „Organizacija“ leidžia jums išsiaiškinti, kaip žmonės patiria situaciją ir kur reikia paramos. Apklausos tiesiogiai parodo padėtį, susijusią su konkrečiais įvardytu pokyčiais.

Tobulėjimo veiklos prioritetų nustatymas. Bendri rodikliai gali parodyti, kur reikėtų atidžiau ištirti krūvį, meistriškumą ar bendradarbiavimą. Taip lengviau pasirinkti, kam skirti laiką. Jums nereikia su visais padaliniais elgtis taip, lyg jų poreikiai būtų vienodi.

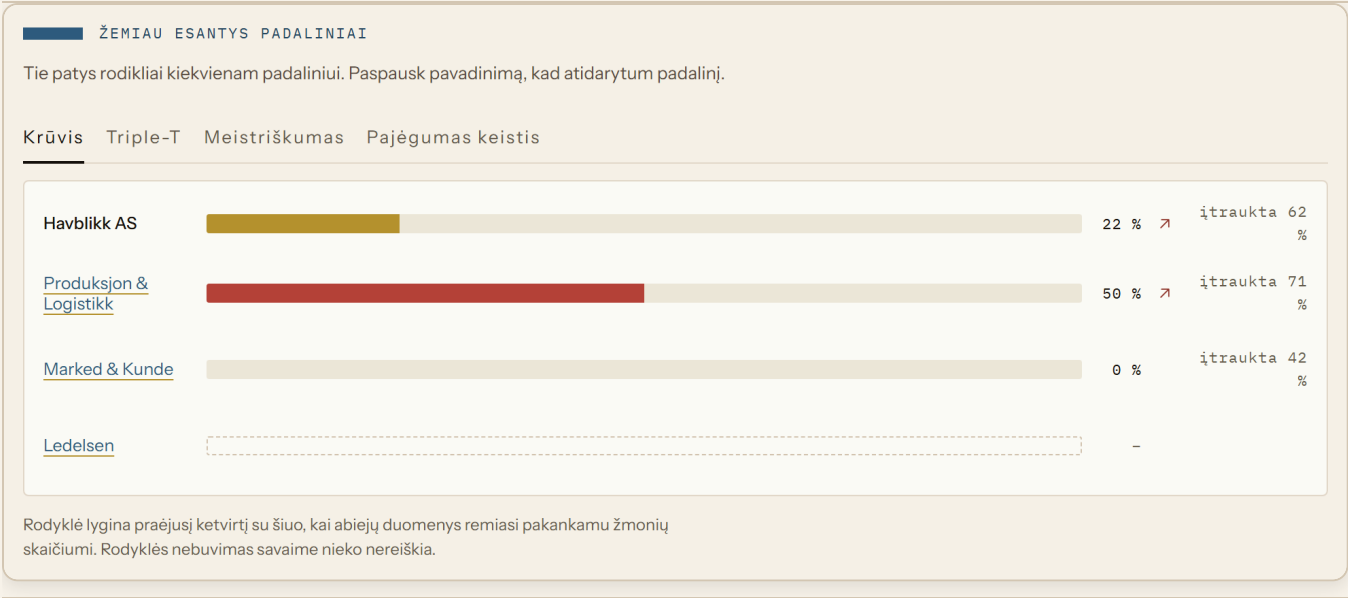
Atsakomybių vykdymo stebėjimas. Susitark, ką darys vadovas ir kada bus vertinama patirtis. Su „Vadovas“ vietomis vadovai gauna koučingo pagalbą šiam darbui, o organizacija gali stebėti užfiksuotus veiksmus ir tolesnę eigą.

Ką rodo organizacijos apžvalga

Apžvalga remiasi profilio sudarymo rezultatais, kuriais darbuotojai pasirinko dalytis toliau. Vadovai ir paskirti skaitytojai mato bendrus tų padalinių rodiklius, prie kurių turi prieigą.

SRIITIS	KĄ GALITE IŠTIRTI
Krūvis	Ar darbuotojai apibūdina spaudimą, į kurį reikėtų reaguoti.
Saugumas, priklausymo jausmas ir pasitikėjimas	Kokias sąlygas bendradarbiauti turi padalinys.
Meistriškumas	Kaip iššūkiai atitinka įgūdžius.
Pokytis	Kaip tie, kurie dalijasi, apibūdina savo situaciją susidūrę su pokyčiais.
Komandos įvairovė	Kokios komunikacijos formos, sprendimų priėmimo stiliai ir vaidmenys yra komandoje.

Rodikliai apibūdina tuos, kurie pateikė duomenis. Interpretacijai svarbu, kiek žmonių prisidėjo ir kokio senumo informacija. Nedaug atsakymų arba jų nebuvimas neleidžia daryti išvados, kad viskas veikia gerai. Vien bendras rodiklis taip pat nepaaiškina iššūkio priežasties.



ŽEMESNIO LYGIO PADALINIAI

Kiekvienam padaliniui taikomi tie patys rodikliai. Čia didžiausias krūvis tenka padaliniui Produksjon & Logistikk.

Centralizuotas administravimas

Organizacija gali kurti padalinius, priskirti komandas, susieti vadovus su atitinkamais padaliniais ir kviesti naudotojus. Prieiga prie ataskaitų priklauso nuo atsakomybės ir suteiktų skaitymo teisių. Administratorius gali valdyti struktūrą ir naudotojus negaudamas prieigos prie turinio.

Komandos tobulėjimas padeda siekti organizacijos tikslų. Sprendimus dėl organizacinės struktūros priima organizaciją pažįstantys žmonės.

06 SKYRIUS

Apklaustos vykstant pokyčiams

Apklaustos įeina į lygį „Organizacija“. Jos leidžia jums klausti apie konkretų pokytį ir reaguoti į tai, ką pasakoja darbuotojai. Tai gali būti susijungimas, reorganizacija, naujas vadovas, dirbtinio intelekto diegimas darbe ir kitos situacijos.

Trumpa apklausa su aktualiais klausimais

Vadovas apibūdina pokytį ir pasirenka iki trijų skalių iš nustatyto SGL rinkinio. Rinkinys apima tryliką sričių. Į jį įeina supratimas, reakcija, krūvis, motyvacija, meistriškumas, vadovo parama, dalyvavimas, komunikacija, saugumas, vertybės ir tai, kaip grupė pasitinka situaciją.

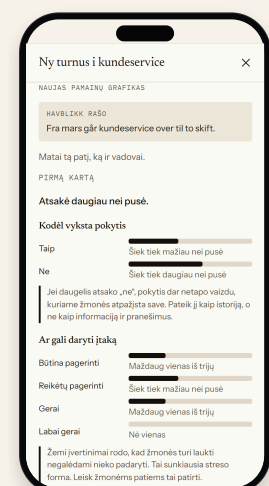
Diegdami dirbtinį intelektą galite išsiaiškinti, ar darbuotojai mano, kad jų įgūdžiai atitinka naujas užduotis, kokios paramos jiems reikia ir kas jiems kelia nerimą. Vykstant susijungimui, reakcijos ir priklausymo jausmas gali būti ypač svarbūs. SGL skalės leidžia atskleisti kelis reakcijos aspektus.



UŽDUOK KLAUSIMĄ

Vadovas pasirenka, su kokio tipo pokyčių susijęs klausimas.

Kaip tęsti darbą



REZULTATAS

Dalyviai mato tą patį, ką ir vadovai. Čia atsakė daugiau nei pusė.

- 1 Vadovas klausia.** Vadovas gali apklausti savo padalinius. Administratorius gali pradėti visos organizacijos apklausą. Kiekvienam žmogui vienu metu gali būti atvira ne daugiau kaip viena organizacijos apklausa.
- 2 Darbuotojas pasirenka atsakyti.** Žmogus atsako programėlėje pasirinkdamas iš nustatytų atsakymų variantų. Laisvo teksto nėra. Atsakymą galima keisti iki termino pabaigos. Programėlė praneša apie klausimą, o JP2 gali jį paminėti vieną kartą.
- 3 Grupė gauna rezultatą.** Kai apklausa baigiasi ir atsako pakankamai žmonių, visi, kurių buvo klausama, mato tuos pačius bendrus rodiklius kaip ir vadovai. Rezultatas rodo atsakymų pasiskirstymą. Darbdavys negauna informacijos apie tai, kas atsakė, o kas ne.
- 4 Vadovas pateikia atsaką.** Vadovas parašo, ką organizacija sužinojo iš rezultatų ir ką darys. Turint „Vadovas“ vietą, JP2 gali padėti vadovui suprasti rezultatą, pasirinkti veiksmus ir parengti grįžtamąjį ryšį.
- 5 Vertinate, kaip keičiasi padėtis.** Po vadovo grįžtamojo ryšio pagal numatytąją tvarką vyksta naujas apklausos etapas, paprastai po dviejų savaitių. Vadovas gali pasirinkti laiką nuo vienos iki šešių savaitių arba atsisakyti naujo etapo. Abiejų etapų rezultatai rodomi kartu, kai tai leidžia privatumo taisyklės.

Privatų pokalbį žmogus pasirenka pats

Darbuotojas gali pradėti pokalbį su JP2 iš savo atsakymo. Tuomet žmogus pats įtraukia atsakymą į pokalbį ir gali patyrinti, ką reiškia pokytis. Pokalbis netampa darbdavio ataskaitos dalimi. Organizacija negauna nei temų, nei santraukų iš privačių kouchingo pokalbių.

Rezultatams reikia bent penkių atsakymų. Jei organizacija taiko aukštesnę ribą, ji galioja ir čia. Programėlė slepia mažas grupes ir derinius, kurie galėtų atskleisti atskirus žmones. SGL Coach saugo kiekvieno žmogaus atsakymą, kad jis galėtų peržiūrėti, keisti ir ištrinti savo duomenis. Darbdavys mato tik bendrus rodiklius.

Organizacijos padaliniui taip pat galite surengti atskirą Triple-T apklausos etapą. Jis sutelkia dėmesį į saugumą, priklausymo jausmą ir pasitikėjimą grupėje.

„Vadovas“ kaip lygio „Organizacija“ priedas

„Vadovas“ vieta suteikia atskirą pokalbį su JP2 apie lyderystę ir prieigą prie „Vadovo kelionės“. Ji tinka vadovams, kurie nori sistemingai dirbti su savo padaliniu, nuo situacijos supratimo iki veiksmų ir tolesnės eigos stebėjimo.

Vadovo vaidmuo ir „Vadovas“ vieta atlieka skirtingas funkcijas. Vaidmuo lemia, už kuriuos padalinius žmogus atsako ir prie kurių turi prieigą. „Vadovas“ vieta suteikia koučingo pagalbą. Lygyje „Organizacija“ galima naudotis apklausa ir tada, kai ne visi vadovai įsigyja priedą „Vadovas“. Priedas suteikia JP2 pagalbą nagrinėjant rezultatus ir planuojant atsaką grupei.

Pradėk nuo savo supratimo

„Vadovo kelionė“ remiasi vadovo asmeniniu darbu su SGL. Vadovui skirtas žingsnis atsiveria, kai jis sudaro profilius atitinkamuose asmeniniuose žingsniuose. Vadovas nagrinėja, kaip jo paties polinkiai, reakcijos ir patirtis gali paveikti padalinio vertinimą.

Pavyzdžiui, prieš vertinant delegavimą gali būti naudinga suprasti savo sprendimų profilį. Vadovui, kuris greitai įžvelgia sprendimą, gali reikėti išsiaiškinti, ar kiti gavo pakankamai laiko ir informacijos atsakomybei prisiimti.

Patyrinėk padalinį

JP2 naudoja bendrus rodiklius, prie kurių vadovas turi prieigą, kartu su tuo, ką pasakoja pats vadovas. JP2 atskiria šiuos šaltinius. Vadovo vertinimas lieka vertinimu ir tada, kai nepakanka pasidalytų atsakymų.

Koučeris padeda vadovui atskirti tai, ką jis pastebėjo, nuo galimo paaiškinimo ir veiksmo, kurio jis gali imtis. Pasikeitęs rodiklis iškelia klausimą, kurį reikia išnagrinėti. Jis nenustato, ką mano konkretus darbuotojas ar kodėl situacija pasikeitė.



DU ŠALTINIAI

Paties vadovo sudarytas profilis ir bendri padalinio rodikliai pateikiami atskirai.

Pasirink vieną veiksmą ir sek jo įgyvendinimą

Dirbdamas vadovas numato konkretų veiksmą ir laiką jo įgyvendinimui peržiūrėti. Tai gali būti įgaliojimų patikslinimas, pokalbis apie krūvį ar naujas būdas vesti susirinkimą.

Peržiūrėdami įgyvendinimą, vadovas ir JP2 aptaria, ką vadovas padarė, kas įvyko ir ką reikėtų išbandyti toliau. Vadovo vadovas ir kiti atitinkamą prieigą turintys asmenys gali matyti užfiksuotą veiksmą ir jo įgyvendinimo peržiūrą. Apžvalga nerodo likusios pokalbio apie lyderystę dalies.

Darbo su DI pavyzdys

Apklausa rodo, kad keli žmonės mano, jog naujoms užduotims reikia įgūdžių, kurių jie dar neturi. Vadovas pasitelkia JP2, kad išnagrinėtų mokymų ir aiškių lūkesčių poreikį. Vienas galimas veiksmas yra skirti laiko praktiniam mokymuisi ir išsiaiškinti, kuriems darbams teikti pirmenybę, kol komanda mokosi.

Vadovas papasakoja grupei, ką darys. Vėlesnė apklausa ir bendras pokalbis gali suteikti daugiau žinių apie tai, kaip keičiasi situacija. Tai naudojimo pavyzdys, o ne išmatuoto poveikio klientui įrodymas.

Su „Vadovas“ vieta taip pat gauni visą asmeninį dalykinį turinį ir komandos funkcijas. Visa „Vadovas“ vieta kainuoja 34 € per mėnesį arba 340 € per metus.

Naujos užduotys plečia produktą

Produktas nuolat plečiasi ir padeda atlikti naujas užduotis. Pirmoji yra „Kurk komandą nuo pradžių su JP2“. Vadovas gauna atskirą puslapį, kuriame JP2 padeda kurti komandą po vieną veiksmą, remiantis keturiais SGL ramsčiais. Užduočiai reikia „Vadovas“ vietos. Komanda mato tik tą dalį, kuria vadovas pasirenka pasidalyti.

 Atranka Kas priklauso komandai?	 Sąveika Kaip dirbame kartu?	 Grupės augimas Kaip tampame komanda?	 Lyderystė Kaip pasiekiami rezultatai?
 Apibrėžk užduoties poreikius ir pagrindinius vaidmenis.  Žingsnis 3 · 5 Netrukus	 Naudok spalvų kalbą atvirai ir aiškiai.  Žingsnis 1 Netrukus	 Gerbk skirtumus.  Žingsnis 6 Atlikta	 Išnaudok laiką kartu, kad mokytumėtės iš patirties.  Tema 3 Netrukus
 Rask tinkamą savybių ir mąstymo būdų derinį.  Žingsnis 5 · 6 Netrukus	 Naudok sprendimų medį, kad kartu priimtumėte gerus sprendimus.  Žingsnis 3 Netrukus	 Stiprink pasitikėjimą ir įsitraukimą į vieni kitų užduotis.  Žingsnis 7 · 8 Vyksta. Pažangą peržiūrėsi 2026-10-07.	 Pasirūpink, kad kiekvienas turėtų mentorių ar koučerį.  Žingsnis 12 Netrukus
 Pasirūpink, kad kiekvienas ateitų jausdamasis pasirinktas ir laukiamas.  Žingsnis 8 Netrukus	 Paversk nesutarimus pažanga ir kūrybiškumu.  Žingsnis 6 · 8 Netrukus	 Priimk skirtumus ir pridenk vieni kitų akląsias zonas.  Žingsnis 6 ● JP2 pasiūlymas	 Rūpinkis vieni kitų gyvenimo situacija.  Žingsnis 4 · 12 Netrukus
 Reikalauk bendrų pastangų siekiant bendrų tikslų.  Žingsnis 8 Netrukus	 Laikykis atvirų ir aiškių bendro darbo taisyklių.  Žingsnis 7 Netrukus	 Pastebėk, palaikyk ir švėsk vieni kitų sėkmę.  Žingsnis 8	 Vadovauk aiškiai ir nuolat tobulink darbą.  Žingsnis 3 · 10 · 12 Netrukus

KURK KOMANDĄ

Keturi ramsčiai po keturis veiksmus. JP2 siūlo kitą veiksmą.

08 SKYRIUS

„Vadovo kelionės“ turinys

„Vadovo kelionė“ sudaro dešimt žingsnių, kurie suteikia skirtingus atspirties taškus padalinio darbui. Vadovo žingsniai turi atskirą numeraciją, kuri nesutampa su pokalbių temų numeracija. Kai vadovas atlieka būtiną asmeninio profilio sudarymą, esama situacija gali nulemti, nuo ko jis pradės.

ŽINGSNIS	TEMA	KĄ NAGRINĖJA VADOVAS
L1	Spalvų kalba padalinyje	Kaip padalinys bendrauja ir ko reikalauja užduotys.
L2	Padalinio zona ir vadovo lyderystės zona	Iššūkių ir įgūdžių santykis bei vadovavimo ir dėmesio poreikis.
L3	Sprendimų erdvė ir delegavimas	Kokius sprendimus gali priimti kiti ir kokios yra jų įgaliojimų ribos.
L4	Krūvis ir reakcijos laikas	Spaudimas padalinyje ir laikas, kurį žmonės turi reaguoti į pokyčius.
L5	Sudėtis	Vaidmenys, idealūs partneriai ir pavaduotojas atsižvelgiant į užduotis.
L6	Saugumas, priklausymo jausmas ir pasitikėjimas	Kokiais poreikiais vadovas turi pasirūpinti, kad žmonės galėtų bendradarbiauti.
L7	Grupės fazė ir vadovo atsakas	Kaip grupė vystosi ir kokios paramos jai reikia.
L8	Kokybės veidrodis	Kokybė, vertybės ir galios formos bei būdai užkirsti kelią pasikartojančioms klaidoms.
L9	Pokyčiai, pasipriešinimas ir krizė	Kaip padalinys reaguoja į pokyčius ir kaip vadovas suteikia erdvės reakcijoms.
L10	Klientai ir vertės kūrimas	Kam padalinys kuria vertę ir kaip pagerinti bendravimą su klientu.

Taikykit žingsnius esamoms situacijoms

Komanda, kuri patiria spaudimą pasiekti rezultatus, gali nagrinėti krūvį, komandos zoną ir delegavimą. Nauja grupė gali pradėti nuo grupės augimo ir saugumo. Bendradarbiavimas tarp padalinių gali iškelti klausimų apie komunikaciją, vaidmenis ir tai, kam padalinys kuria vertę.

Žingsniai padeda vadovui dirbti. Vadovas pasirenka tai, kas aktualu, išbando veiksmą ir nagrinėja patirtį. Daugiau įveiktų žingsnių savaime nerodo geresnės lyderystės.

Darbuotojo veiklos vertinimo pokalbis

JP2 taip pat padeda vadovui pasirengti darbuotojo veiklos vertinimo pokalbiams ir reguliariems pokalbiams su kiekvienu asmeniu. Asmens tobulėjimas siejasi su užduotimis, lūkesčiais ir parama. Vadovas seka, kaip įgyvendinami susitarimai.

„Vadovo kelionė“ padeda dirbti su SGL, reflektuoti ir imtis praktinių veiksmų. Vadovas ir toliau atsako už sprendimus, dialogą su darbuotojais ir organizacijos personalo procesus.

09 SKYRIUS

Dalijimasis ir privatumas

SGL Coach atskiria tavo asmeninį pokalbį, tai, kuo pasirenki dalytis su komanda, ir bendrus rodiklius, kuriuos gali naudoti organizacija. Šis atskyrimas leidžia derinti asmeninį tobulėjimą ir bendrą darbą.

INFORMACIJA	KAS JĄ GALI MATYTI PRODUKTE
Privatus pokalbis su JP2	Tik tu. Komanda ir darbdavys prieigos negauna.
Išsamus tavo profilio sudarymas	Tik tu. Gali dalytis pasirinktais rezultatais.
Rezultatai, kuriais dalijamasi su komanda	Gavėjai, kuriuos pasirinkai kiekvienam žingsniui. Kai kuriais rezultatais gali dalytis nurodymas savo vardą.
Įrašai bendroje skiltyje „Pokalbiai“	Komandos nariai.
Organizacijos apžvalgos	Vadovai ir paskirti skaitytojai, turintys prieigą prie padalinio. Tik bendri tų, kurie dalijasi toliau, rodikliai.
Atsakymas į apklausą	Tu matai savo atsakymą. Darbdavys mato bendrus rodiklius. Dalyviai gauna tą patį bendrą rezultatą kaip ir vadovai.
Vadovo veiksmai ir jų stebėseną	Asmenys, turintys atitinkamas prieigos teises organizacijoje. Likusi pokalbio apie lyderystę dalis neįtraukiama.

Tu sprendi, kuo dalytis ir ar dalyvauti

Dalijimasis profilio sudarymo rezultatais pagal numatytąją nuostatą yra išjungtas. Tu pasirenki, kuo ir su kuo dalytis. Gali atšaukti savo pasirinkimą. Kaskart atskirai pasirenki, ar atsakyti į organizacijos apklausą. Šis pasirinkimas nepriklauso nuo dalijimosi profilio sudarymo rezultatais.

Bendram komandos rezultatui reikia bent trijų dalyvių duomenų. Organizacijos padaliniams numatytasis dalyvių skaičius yra penki, o mažiausias leistinas skaičius yra trys. Apklausoms visada reikia bent penkių atsakymų. Papildomos taisyklės gali paslėpti rezultatą, jei jį sugretinus su kitais duomenimis būtų galima atpažinti atskirus asmenis.

Atskaitoms nenaudojame privačių koučingo pokalbių turinio, temų ar santraukų. Rezultatai skirti bendram tobulėjimui. Jų negalima naudoti darbuotojams reitinguoti ar individualiems personalo sprendimams priimti.

Prieš pradėdamas išsiaiškink, kaip bus naudojami duomenys

Paaiškink, kam organizacija naudos duomenis, kas turės prieigą ir kaip bus stebimas priemonių įgyvendinimas. Peržiūrėk sutartis ir duomenų tvarkymą. Prieš pradėdamas teikti organizacijos ataskaitas ir rengti naujas apklausas, įtrauk darbuotojus ir jų atstovus.

SGL Coach naudojasi tiekėjų paslaugomis, be kita ko, DI, balso funkcijoms, duomenų saugojimui ir mokėjimams. Duomenų bazėje šifruojame tavo pokalbius su koučerių, koučerio užrašus apie tave ir tavo atsakymus skiltyse „Pratimai“ ir „Vadovas“. Rakto ten nelaikome. Įsilaužus į duomenų bazę galima gauti tik tekstą, kurio niekas negali perskaityti. Vis dėlto pokalbiams netaikome ištiesinio šifravimo, nes paslauga turi galėti juos iššifruoti, kad koučeris galėtų atsakyti. Todėl tas, kas turi prieigą ir prie duomenų bazės, ir prie rakto, techniškai gali juos perskaityti. Konsolė, kuria valdome paslaugą, neturi pokalbio atidarymo funkcijos. Atsarginės kopijos, kurias sukūrėme prieš įjungdami šifravimą, nėra užšifruotos. Jas ištriname pasibaigus saugojimo laikotarpiui. Gali eksportuoti savo duomenis ir ištrinti paskyrą. Galiojančiame privatumo pranešime aprašome duomenų tvarkymą ir tiekėjus.

JP2 yra dirbtinis intelektas ir gali klysti. SGL Coach yra mokymosi ir tobulėjimo priemonė. Tai nėra sveikatos priežiūra, terapija ar pranešimų apie pažeidimus kanalas.