



BALTĀ GRĀMATA · 2026. GADA OKTOBRIS

SGL Coach

Produkta apraksts

SGL Coach AS

Reģ. Nr. 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSIJA 1.0

2026. GADA OKTOBRIS

IEVADS

SGL Coach palīdz tev izprast savu pieredzi un izmēģināt jaunus rīcības veidus. To pašu profesionālo valodu vari izmantot komandā un visā organizācijā. Produktam ir trīs abonēšanas līmeņi. Līmenis „Personīgais” atbalsta tavu personīgo attīstību. Līmenis „Komanda” papildus nodrošina visu mācību saturu un kopīgu izpratni. Līmenis „Organizācija” sniedz vadībai pārskatu un rīkus, lai sekotu līdzi attīstībai visā organizācijā.

Kouču sauc JP2. Tā pamatā ir Jan Petrus Hagberg veidotā SGL: mijiedarbības, grupas izaugsmes un vadības modeļi. Tu vari rakstīt vai runāt. Sarunas ir saistītas ar vingrinājumu video, modeļiem un Rokasgrāmatu. Izpratni tu veido ar saviem piemēriem, pārdomām un rīcību, ko izmēģini ikdienā.

Izvēlies atbilstoši tam, ko vēlies sasniegt

Līmenis „Personīgais” ir paredzēts tev pašam. Tu vēlies labāk iepazīt savas reakcijas, izvēles un vajadzības. Tas var noderēt, kad izvēlies studijas vai darbu, saskaries ar jaunām gaidām vai vēlies atrast labāku līdzsvaru. Šis līmenis ietver astoņas sarunu tēmas.

Līmenis „Komanda” ir paredzēts tev un tiem, ar kuriem strādā kopā. Kopā vēlaties izprast mijiedarbību, precizēt lomas un atvieglot sadarbību. Jums ir pieejamas visas piecpadsmit tēmas. Varat strādāt ar atziņām, kurās dalībnieki izvēlas dalīties. Līmenis „Komanda” ir piemērots gan darbavietai, gan citām grupām un organizācijām.

Līmenis „Organizācija” ir paredzēts organizācijām, kas vēlas attīstīt vairākas struktūrvienības un sekot līdzi to attīstībai. Personāla vadības speciālisti iegūst pamatu attīstības darbam ar kopīgu valodu, ko darbinieki var izmantot visā organizācijā. Vadība saņem atbalstu, lai noteiktu prioritātes, izpētītu pārmaiņas un sekotu līdzi pasākumu īstenošanai. Darbinieki saglabā savu kouču un komandas funkcijas. „Vadītājs” licences ir papildinājums tiem, kam nepieciešams individuāls vadības koučings.

No izpratnes līdz rīcībai

Privātpersona var izmantot JP2, lai sagatavotos sarunai. Komanda var izmēģināt jaunu lēmumu pieņemšanas veidu. Organizācija var izpētīt, kur pārmaiņas rada nedrošību, un sniegt konkrētāku atbalstu. Vērtību rada tas, kā izpratni izmanto un kāda rīcība tai seko.

SGL Coach ļauj šādi strādāt starp sanāksmēm, kursiem un tikšanās reizēm. Personīgajai sarunai, informācijai, ar kuru komanda izvēlas dalīties, un organizācijas apkopotajiem rādītājiem ir atšķirīgi mērķi un savi piekļuves noteikumi.

Šajā baltajā grāmatā salīdzinām līmeņus un aprakstām saturu, darba veidus un kopīgošanu. Līmenis „Organizācija” ietver aptaujas. Vadītāja ceļš ir papildinājums ar desmit vadītāja soļiem.

SATURS

- | | |
|----|---|
| 01 | Līmeņu atšķirības |
| 02 | SGL tev piemērotā veidā |
| 03 | „Personīgais” tavai personīgajai attīstībai |
| 04 | „Komanda” sadarbībai un kopīgai izpratnei |
| 05 | „Organizācija” vadībai un personāla vadības speciālistiem |
| 06 | Aptaujas pārmaiņu laikā |
| 07 | „Vadītājs” kā līmeņa „Organizācija” papildinājums |
| 08 | Vadītāja ceļa saturs |
| 09 | Kopīgošana un privātums |

01. NODAĻA

Līmeņu atšķirības

Izvēlies līmeni „Personīgais” savai personīgajai attīstībai. Izvēlies līmeni „Komanda”, lai piekļūtu visam saturam un sadarbotos. Izvēlies līmeni „Organizācija”, lai iegūtu pārskatu par organizāciju un sekotu līdz tās attīstībai. „Vadītājs” ir papildinājums ar atsevišķu cenu par katru vadītāju.

SATURS	PERSONĪGAIS	KOMANDA	ORGANIZĀCIJA
Galvenais mērķis	Izprast sevi un savas izvēles	Attīstīt mijiedarbību komandā	Noteikt organizācijas attīstības prioritātes un sekot līdz tās attīstībai
Privāta saruna ar JP2	Jā	Jā	Jā
Sarunu tēmas	8	15	15
Personīgās kartēšanas soļi	8	12	12 / 22 ar „Vadītājs” licenci
Vingrinājumu video un uzdevumi	8 tēmu ietvaros	Viss saturs	Viss saturs
Video	15 ievada video un 24 uzdevumu video	15 ievada video un 44 uzdevumu video	15 ievada video un 44 uzdevumu video
Rokasgrāmata	Atlasītas nodaļas	Visa Rokasgrāmata	Visa Rokasgrāmata
Komandas karte un kopīgā Tērzēšana	Nē	Jā	Jā
Rezultātu kopīgošana komandā	Nē	Pēc personas izvēles	Pēc personas izvēles
Organizācijas struktūra ar ieskatu katrā nodaļā	Nē	Nē	Jā
Aptaujas pārmaiņu laikā	Nē	Nē	Jā
Vadītāja ceļš un vadības koučings	Nē	Nē	Ar „Vadītājs” licenci kā papildinājumu

Cenas

ABONEMENTS	MĒNESIS	GADS	UZ KO ATTIECAS CENA
Personīgais	6,99 €	69,90 €	Vienai personai. Cena patērētājam.
Komanda	12 €	120 €	Par lietotāju.
Organizācija	17 €	170 €	Par lietotāju.
Vadītājs kā papildinājums	34 €	340 €	Par „Vadītājs” licenci.

Gada cena atbilst desmit ikmēneša maksājumiem. Papildinājuma „Vadītājs” cena ir kopējā cena par „Vadītājs” licenci. Tai pašai personai nav vajadzīgs vēl arī standarta darbinieka abonements.

Abonementu skaits un apkopoto rādītāju attēlošanai nepieciešamais atbilžu skaits ir divas dažādas lietas. Tu vari sākt ar vienu lietotāju. Kopējais rezultāts parādās tikai tad, kad pietiekami daudz cilvēku ir iesnieguši atbildes un privātuma noteikumi to atļauj.

02. NODAĻA

SGL tev piemērotā veidā

Cilvēki mācās dažādos veidos. Daži vēlas skatīties un klausīties. Citi vēlas lasīt un rakstīt. SGL Coach piedāvā vairākus veidus, kā iepazīt vienu un to pašu saturu. Tu izvēlies sev piemērotāko. Tu vari mainīt savu izvēli jebkurā brīdī.

TEV VISLABĀK PATĪK	TĀ TU IEPAZĪSTI SGL
Skatīties un klausīties	Katrai no piecpadsmit sarunu tēmām ir ievada video, kurā Jan Petrus izskaidro tēmu. Ievada video ir pieejami lietotnē un vietnē YouTube. Vingrinājumu video lietotnē sniedz tev skaidrojumu un uzdevumu.
Runāt	Runā ar JP2, nevis raksti. Mutiskā sarunā JP2 atbild balsī. Tu vari arī nodiktēt ziņu un pārskatīt tekstu pirms nosūtīšanas.
Lasīt īsus tekstus	Vietnē SGL Secrets Jan Petrus īsi un saistoši raksta par visām tēmām. Vietne ir bez maksas un angļu valodā.
Lasīt padziļināti	Rokasgrāmata ir Jan rakstītais mācību teksts. Tajā rūpīgi aplūkota katra tēma ar modeļiem un veidlapām, kuras tu vari aizpildīt.
Rakstīt	Raksti JP2 sarunā vai aizpildi vingrinājumu veidlapu lapā Vingrinājumi.

Tas, kam tu vari piekļūt, ir atkarīgs no tava līmeņa. Līmenis „Personīgais” dod piekļuvi vingrinājumiem un Rokasgrāmatas nodaļām tā astoņās tēmās. Līmeņi „Komanda” un „Organizācija” dod piekļuvi visām piecpadsmit tēmām.

Atbildi uz vingrinājumiem sev piemērotā veidā

Katram vingrinājumam ir uzdevums. Atbildi vari ierakstīt veidlapā, kas ir lapā Vingrinājumi. Tikai tu redzi atbildi. JP2 to saņem, kad tu to nosūti. Tu vari arī atbildēt JP2 tieši sarunā, rakstiski vai mutiski.

JP2 visu sakārto vienotā sistēmā

Katru dienu vari izvēlēties citu veidu. JP2 zina, kurus vingrinājumu video esi noskatījis un uz kuriem vingrinājumiem esi nosūtījis atbildes. Ja sāc sarunu no kādas Rokasgrāmatas nodaļas, JP2 zina, no kuras tēmas esi atnācis. JP2 atceras arī to, par ko esat runājuši.

Kartēšana notiek sarunā. JP2 kartē, balstoties uz to, ko tu stāsti un sūti, un Karte rāda, kur tu atrodies katrā tēmā. Tā tu iegūsti sakārtotu izpratni par sevi un apkārtējiem cilvēkiem neatkarīgi no tā, ar kuru veidu sāki.

Komandā katrs izvēlas savu ceļu

Līmeņos „Komanda” un „Organizācija” katrs mācās savā veidā. Viens skatās video un sarunājas ar JP2. Otrs lasa Rokasgrāmatu un raksta. Abi apgūst vienu un to pašu mijiedarbības valodu, ko komanda izmanto kopā.

03. NODAĻA

„Personīgais“ tavai personīgajai attīstībai

Līmenis „Personīgais“ ir domāts tev, ja vēlies labāk izprast, kā tu reaģē, sazinies un izvēlies. Tev nav jābūt skaidri formulētai problēmai. Vari sākt ar situāciju, kurā grūti orientēties, vai ar kaut ko, ko vēlies sasniegt.

Jaunam cilvēkam tas var nozīmēt virziena izvēli, lielāku drošības sajūtu jaunā grupā vai savu vēlmju nošķiršanu no citu gaidām. Vēlāk dzīvē tas var būt saistīts ar jaunām lomām, attiecībām vai prioritātēm. JP2 palīdz tev izpētīt savu pieredzi un atrast rīcību, ko pats vēlies izmēģināt.

Astoņas iekļautās tēmas

Skatīti apzīmē sarunu tēmas lietotnē. Numerācija seko Rokasgrāmatai, tāpēc līmenī „Personīgais“ skatīti neveido secīgu virkni.

TĒMA	SATURS	KO TU VARI IZPĒTĪT
1	Krāsu valoda un krāsu profils	Kā tu sazinies un veido kontaktu ar citiem.
2	Komandas zona	Kā tavi izaicinājumi atbilst tavām prasmēm.
4	Lēmumu profils	Kā tu nonāc pie izvēlēm un lēmumiem.
5	Slodze un dzīves līdzsvars	Kas tevi noslogo un kā tu vēlies mainīt savas prioritātes.
6	Komandas loma	Kādu ieguldījumu tu sniedz, darbojoties kopā ar citiem.
7	PPP aplis	Kā tavas īpašības papildina citu īpašības.
12	Dzīves arēnas un motivācija	Kas tevi virza dažādās dzīves jomās.
14	Pašizaugsmes modelis	Kā tu vari strādāt pie savas attīstības.

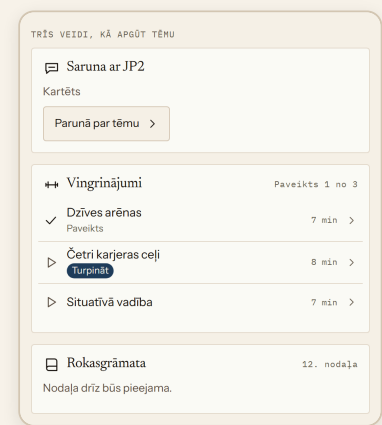
Trīs veidi, kā mācīties

Saruna sākas ar to, ko tu raksti vai saki JP2. Vari izpētīt kādu notikumu, labot kouča izpratni un vēlāk atgriezties pie šīs pieredzes.

Vingrinājumu video sniedz skaidrojumu un uzdevumu. Savu atbildi vari izmantot sarunā. Līmenis „Personīgais“ dod piekļuvi video un uzdevumiem astoņās tēmās.

Rokasgrāmata ļauj tev lasīt, aplūkot modeļus un pārdomāt izlasīto. Līmenis „Personīgais“ dod piekļuvi tēmām atbilstošajām nodaļām, ievadam SGL un krāsu valodā, kā arī sarunu tēmu pārskatam.

Karte apkopo tēmas un rāda tavu darbu. Mērķis ir palīdzēt tev izprast atziņas un izmantot tās savā dzīvē. Video noskatīšanās pati par sevi nenozīmē, ka esi kartējis tēmu. Kartēšana attīstās sarunā un laika gaitā var kļūt niansētāka.



TRĪS VEIDI, KĀ MĀCĪTIES

Katrā tēmā vienuviet atradīsi sarunu, vingrinājumus un Rokasgrāmatas nodaļu.

Kad vēlies vairāk

Izvēlies līmeni „Komanda“, ja vēlies piekļūt pārējām septiņām sarunu tēmām vai izmantot atziņas kopā ar citiem. Mainot līmeni, tu saglabā iepriekš paveikto. Tava piekļuve nosaka, ar kuru saturu vari turpināt strādāt.

04. NODAĻA

„Komanda“ sadarbībai un kopīgai izpratnei

Līmenis „Komanda“ apvieno katra cilvēka personīgo attīstību ar darbu pie mīļiedarbības grupā. Jūs varat būt kolēģi, projekta grupa, valde vai biedrība. Galvenais ir tas, ka jūs kopā vēlaties kaut ko panākt.

Līmenis „Komanda“ ietver visu, kas pieejams līmenī „Personīgais“. Katrs dalībnieks iegūst visu SGL saturu, visas piecpadsmit sarunu tēmas un divpadsmit personīgās kartēšanas soļus. Septiņas tēmas, kas papildina līmeni „Personīgais“, ļauj padziļināti izpētīt komunikāciju, grupas attīstību un organizācijas darbu.

TĒMA	SATURS PAPILDUS LĪMENIM „PERSONĪGAIS“
3	Identitāte, vērtības un organizācijas kultūra
8	Komunikācijas kāpnes un Triple-T
9	Grupas izaugsme
10	Lielā grupa, process un projekts
11	Polaritātes modelis un pārmaiņas
13	Vīzija un iztēles tēli
15	Dzīves fāzes un gudrība

Piecpadsmit sarunu tēmas sakārto mācību saturu. Divpadsmit personīgie soļi sakārto kartēšanu. Dažas tēmas sniedz padziļinātas zināšanas bez atsevišķa personīgās kartēšanas soļa. Līmenis „Komanda“ dod piekļuvi arī visai Rokasgrāmatai, tostarp novērojumu rīkiem un padziļinātam saturam.

Komandas karte padara atšķirības redzamas

Dalībnieki izvēlas, ar kuriem kartēšanas rezultātiem dalīties. Komandas karte ir vieta, kur tos vari aplūkot kopā ar pārējiem. Kopā varat izpētīt saziņas veidus, lomas un lēmumu pieņemšanas veidus. Varat pārrunāt arī to, ko uzdevumi no jums prasa.

Karte var palīdzēt vieglāk izteikt atšķirību vārdos. Viens cilvēks vēlas virzīties uz priekšu, bet otrs vēlas izpētīt vairāk iespēju. Komanda var vienoties, kad ir laiks izpētei un kad jāpieņem lēmums. Profili ir sarunas sākumpunkts, un tiem nevajadzētu nevienu piesaistīt nemainīgai lomai.



KOMANDAS KARTE

Komandas zona rāda, kur atrodaties tu un tava komanda. Karte rāda arī dalībnieku skaitu.

Kopīga saruna un turpmākā rīcība

Sadaļā Tērzēšana vari kopā ar pārējiem pārrunāt uzdevumus un sadarbību. Komandas vadītājs var lūgt JP2 veikt sarunas pavadiena SGL analīzi. Analīze apraksta mijiedarbību, nenosaucot dalībniekus vārdā. Atsevišķus ierakstus drīkst marķēt ar MASK, SGL komunikācijas aprakstiem, tikai tad, ja autors ir piekritis.

Izvēlieties vienu pārmaiņu, ko vēlaties izmēģināt sanāksmē vai uzdevumu sadalē. Vienojieties, kad pārrunāsiet pieredzi. Katrs vienlaikus var izmantot savu privāto sarunu ar JP2, lai sagatavotos vai pēc tam pārdomātu pieredzēto.

JP2 · SGL SKATĪJUMS UZ PAVEDIENU

Krāsas sarunā

Zils 50 % · Sarkans 50 %

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

SGL modeļi sarunā

Komunikācijas kāpnes

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Pavediens ir posmā Attīstība

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.

Viens paņēmieni

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

Balstās uz 2 ierakstiem. JP2 nevienam nesauca vārdā. Visi pavadienā redz analīzi.

SARUNAS PAVEDIENA ANALĪZE

JP2 apraksta sarunā redzamās krāsas un modeļus. JP2 nevienam nenosauca vārdā.

Ko kopīgo līmenī „Komanda“

AR KO TU DALIES AR KOMANDU

Komanda redz tevi kā punktu bez vārda. Punkti parādās tikai tad, kad vismaz 3 cilvēki ir dalījušies.

Dalīties ar savu karti

Kā tu sazinies, pieņem lēmumus un strādā komandā.



Dalīties ar to, kā jūtos

Tavs līdzsvars, enerģija un dzīves fāze šobrīd.



Dalīties ar to, kā redzu komandu

Kā tu izjūti sadarbību komandā.



Kopīgot ar vadītājiem virs komandas

Vienības Produkt & Tehnologi vadītāji redz skaitļus par visu vienību, nekad par tevi. Tajos iekļauts tikai tas, ko tu kopīgo ar komandu.



Ko viņi redz par tevi

Mūsu karte

KO TU KOPĪGO

Katrs cilvēks ieslēdz vai izslēdz kopīgošanu katrai jomai.

Sākotnēji kopīgošana ir izslēgta. Katrā solī tu izvēlies, ko komandas vadītājs un pārējie dalībnieki var redzēt. Tu vari izvēlēties kopīgot arī rezultātus ar savu vārdu. Apkopotajiem rādītājiem nepieciešama pietiekama dalība. Kopīgošana nekad neietver tavu privāto koučinga sarunu.

„Organizācija“ ir nākamais līmenis, ja tev nepieciešama struktūra ar vairākām struktūrvienībām, ziņošana augstākiem vadības līmeņiem un aptaujas.

05. NODAĻA

„Organizācija” vadībai un personāla vadības speciālistiem

Līmenis „Organizācija” palīdz organizācijai sasaistīt attīstības darbu ar sasniedzamajiem mērķiem. Vadība saņem atbalstu, lai noteiktu prioritātes un sekotu līdzi. Darbinieki saņem personīgo koučingu un komandas funkcijas, kas ļauj ikdienā strādāt pie attīstības. Līmenis „Organizācija” ietver arī visu, kas pieejams līmeņos „Personīgais” un „Komanda”.

Kopīga valoda visā organizācijā

SGL nodrošina personāla vadībai pamatu attīstības darbam ar valodu, ko darbinieki var izmantot dažādās komandās, profesionālajās jomās un līmeņos. Kopīgi jēdzieni par komunikāciju, lomām, lēmumiem, drošību un uzticēšanos atvieglo vajadzību aprakstīšanu un gaidu precizēšanu. Darbinieki izmanto šo valodu gan savās pārdomās, gan sadarbībā ar kolēģiem citās organizācijas daļās. Personāla vadība var to izmantot apmācībā, vadītāju attīstībā un pārmaiņu gaitas uzraudzībā.

Trīs vajadzības organizācijā

Pārmaiņu īstenošana. Lēmums var būt skaidrs vadībai un neskaidrs tiem, kuriem tas jāīsteno. Līmenis „Organizācija” ļauj tev izpētīt, kā cilvēki izjūt situāciju un kur nepieciešams atbalsts. Aptaujas sniedz tiešu priekšstatu par konkrētu pārmaiņu.

Attīstības darba prioritāšu noteikšana. Apkopotie rādītāji var norādīt, kur tev būtu rūpīgāk jāizpēta slodze, spēja tikt galā vai sadarbība. Tas atvieglo izvēli, kam veltīt laiku. Tev nav jāizturas pret visām struktūrvienībām tā, it kā tām būtu vienādas vajadzības.

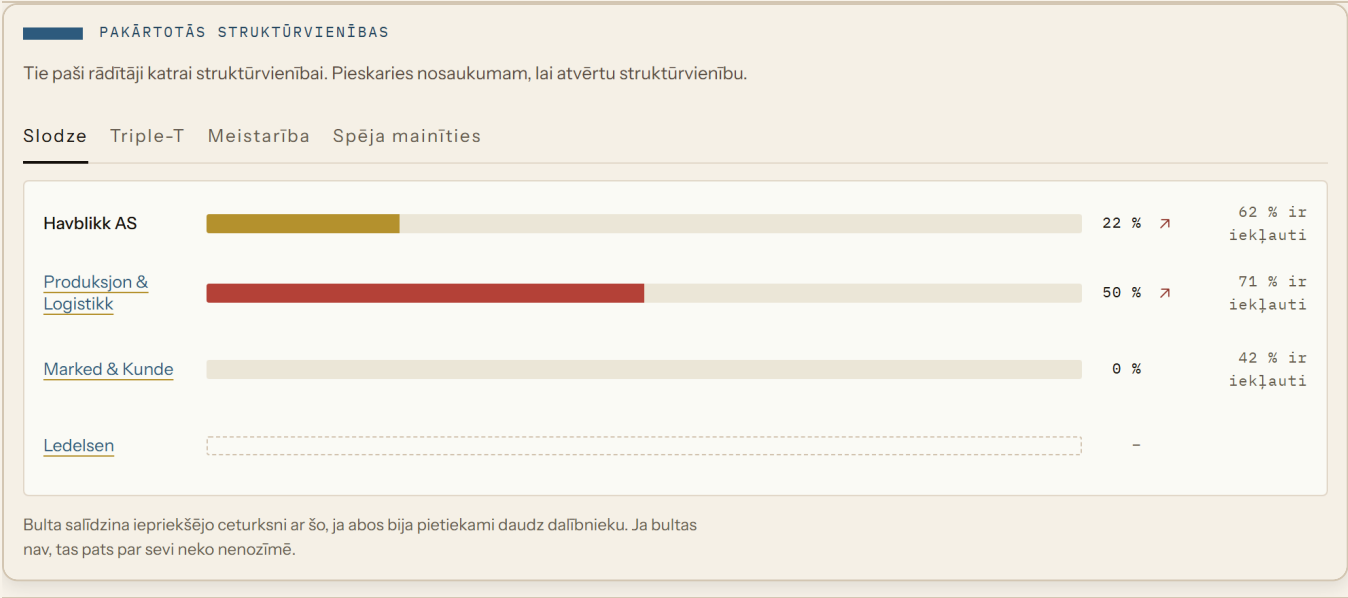
Sekošana pienākumu izpildei. Vienojieties, ko vadītājs darīs un kad izvērtēsiet gūto pieredzi. Ar „Vadītājs” licencēm vadītāji saņem koučinga atbalstu šim darbam. Organizācija var sekot līdzi dokumentētajām darbībām un turpmākajai rīcībai.

Ko rāda organizācijas pārskats

Pārskats balstās uz kartēšanas rezultātiem, kurus darbinieki izvēlējušies kopīgot tālāk. Vadītāji un izraudzītie lasītāji redz apkopotos rādītājus par struktūrvienībām, kurām viņiem ir piekļuve.

JOMA	KO TU VARI IZPĒTĪT
Slodze	Vai darbinieki apraksta spiedienu, kam būtu jāpievēršas.
Drošība, piederība un uzticēšanās	Kādi sadarbības priekšnosacījumi ir struktūrvienībā.
Spēja tikt galā	Kā izaicinājumi atbilst prasmēm.
Pārmaiņas	Kā tie, kuri kopīgo datus, apraksta savu situāciju, saskaroties ar pārmaiņām.
Daudzveidība komandā	Kādi komunikācijas veidi, lēmumu pieņemšanas stili un lomas ir pārstāvētas.

Rādītāji raksturo tos, kuri ir snieguši datus. Interpretācijā ir nozīme dalībnieku skaitam un informācijas vecumam. Mazs atbilžu skaits vai to trūkums neļauj secināt, ka viss darbojas labi. Arī apkopots rādītājs pats par sevi neizskaidro grūtību cēloni.



PAKĻAUTĀS STRUKTŪRVIENTĪBAS

Vienādi rādītāji katrai struktūrvienībai. Šeit vislielākā slodze ir struktūrvienībā Produksjon & Logistikk.

Centralizēta administrēšana

Organizācija var izveidot struktūrvienības, izvietot tajās komandas, piesaistīt vadītājus atbilstošajai struktūrvienībai un uzaicināt lietotājus. Piekļuve pārskatiem ir atkarīga no atbildības un piešķirtajām lasīšanas tiesībām. Administrators var pārvaldīt struktūru un lietotājus, tādējādi neiegūstot piekļuvi saturam.

Komandu attīstība palīdz sasniegt organizācijas mērķus. Lēmumus par organizatorisko struktūru pieņem cilvēki, kuri pārzina organizāciju.

06. NODAĻA

Aptaujas pārmaiņu laikā

Aptaujas ir iekļautas līmenī „Organizācija”. Tās ļauj tev jautāt par konkrētu pārmaiņu un rīkoties, balstoties uz darbinieku stāstīto. Šādas situācijas var būt apvienošanās, reorganizācija, jauns vadītājs, mākslīgā intelekta ieviešana darbā un citas.

Īsa aptauja ar atbilstošiem jautājumiem

Vadītājs apraksta pārmaiņu un izvēlas līdz trim skalām no noteikta SGL skalu klāsta. Klāsts aptver trīspadsmit jomas. Tas ietver izpratni, reakciju, slodzi, motivāciju, spēju tikt galā, vadītāja atbalstu, līdzdalību, komunikāciju, drošību, vērtības un to, kā grupa saskaras ar situāciju.

Ieviešot mākslīgo intelektu, tu vari izpētīt, vai darbinieki uzskata, ka viņu prasmes atbilst jaunajiem uzdevumiem. Tu vari arī izpētīt, kāds atbalsts viņiem nepieciešams un kas viņus satrauc.

Apvienošanās laikā īpaši svarīgas var būt reakcijas un piederība. SGL skalas ļauj aptvert vairākas reakcijas puses.

UZDOD JAUTĀJUMU

Vadītājs izvēlas, uz kādu pārmaiņu veidu jautājums attiecas.

Kā tu rīkoies tālāk

REZULTĀTS

Dalībnieki redz to pašu, ko vadītāji. Šeit atbildēja vairāk nekā puse.

- 1 Vadītājs jautā.** Vadītājs var uzdot jautājumus savām struktūrvienībām. Administrators var sākt aptauju visai organizācijai. Katram cilvēkam vienlaikus drīkst būt ne vairāk kā viena atvērta organizācijas aptauja.
- 2 Darbinieks izvēlas atbildēt.** Cilvēks atbild lietotnē, izmantojot noteiktus atbilžu variantus. Brīva teksta lauka nav. Atbildi var mainīt līdz termiņa beigām. Lietotne atgādina par jautājumu, un JP2 var to pieminēt vienu reizi.
- 3 Grupa saņem rezultātu.** Kad aptauja noslēdzas un ir atbildējis pietiekams skaits cilvēku, visi aptaujas adresāti redz tos pašus apkopotos rādītājus, ko vadītāji. Rezultāts rāda atbilžu sadalījumu. Darba devējs nesaņem pārskatu par to, kuri atbildēja un kuri neatbildēja.
- 4 Vadītājs sniedz atbildi.** Vadītājs rakstiski norāda, ko organizācija ņem vērā un ko darīs. Ar „Vadītājs” licenci JP2 var palīdzēt vadītājam izprast rezultātu, izvēlēties pasākumus un sagatavot atgriezenisko saiti.
- 5 Tu izvērtē attīstību.** Pēc vadītāja sniegtās atgriezeniskās saites pēc noklusējuma seko jauna kārta, parasti pēc divām nedēļām. Vadītājs var izvēlēties laiku no vienas līdz sešām nedēļām vai atteikties no jaunas kārtas. Abu kārtu rezultāti parādās kopā, ja to pieļauj privātuma aizsardzība.

Privātā saruna ir katra paša izvēle

Darbinieks var atvērt sarunu ar JP2 no savas atbildes. Tad cilvēks pats iekļauj atbildi sarunā un var izpētīt, ko pārmaiņa nozīmē. Saruna nekļūst par darba devēja pārskata daļu. Organizācija nesaņem tēmas vai kopsavilkumus no privātajām koučinga sarunām.

Lai parādītu rezultātus, nepieciešamas vismaz piecas atbildes. Ja organizācijā noteikts augstāks sliekšnis, tas attiecas arī uz šo aptauju. Lietotne slēpj mazas grupas un kombinācijas, kas varētu atklāt atsevišķus cilvēkus. SGL Coach saglabā katra cilvēka atbildi, lai viņš varētu skatīt, mainīt un dzēst savus datus. Darba devējs redz tikai apkopotos rādītājus.

Tu vari arī izmantot atsevišķu Triple-T kārtu organizācijas struktūrvienībai. Tās uzmanības centrā ir drošība, piederība un uzticēšanās grupā.

07. NODAĻA

„Vadītājs“ kā līmeņa „Organizācija“ papildinājums

„Vadītājs“ licence nodrošina atsevišķu vadītāja sarunu ar JP2 un piekļuvi Vadītāja ceļam. Tā ir piemērota vadītājiem, kuri vēlas sistemātiski strādāt ar savu struktūrvienību, no situācijas izpratnes līdz rīcībai un turpmākai sekošanai līdz.

Vadītāja lomai un „Vadītājs“ licencei ir atšķirīgi uzdevumi. Loma nosaka, par kurām struktūrvienībām cilvēks atbild un kurām viņam ir piekļuve. „Vadītājs“ licence nodrošina koučinga atbalstu. Līmenī „Organizācija“ var izmantot aptauju, arī ja ne visi vadītāji iegādājas papildinājumu „Vadītājs“. Papildinājums nodrošina JP2 palīdzību rezultāta izskatīšanā un atbildes plānošanā grupai.

Sāc ar savu izpratni

Vadītāja ceļš balstās uz vadītāja personīgo darbu ar SGL. Vadītāja solis kļūst pieejams, kad vadītājs ir veicis kartēšanu attiecīgajos personīgajos soļos. Vadītājs pēta, kā viņa paša preferences, reakcijas un pieredze var ietekmēt struktūrvienības vērtējumu.

Piemēram, pirms deleģēšanas izvērtēšanas var būt noderīgi izprast savu lēmumu profilu. Vadītājam, kurš ātri saskata risinājumu, var būt nepieciešams izpētīt, vai citi ir saņēmuši pietiekami daudz laika un informācijas, lai uzņemtos atbildību.

Izpēti struktūrvienību

JP2 izmanto apkopotos rādītājus, kuriem vadītājam ir piekļuve, kopā ar vadītāja paša stāstīto. JP2 nodala šos avotus. Vadītāja vērtējums paliek vērtējums arī tad, ja kopīgoto atbildžu nepietiek.

Koučs palīdz vadītājam nošķirt novērojumu, iespējamo skaidrojumu un darbību, ko vadītājs var veikt. Rādītāja izmaiņas dod jautājumu, ko izpētīt. Tās nenosaka, ko domā konkrēts darbinieks vai kāpēc situācija ir mainījusies.



DIVI AVOTI

Vadītāja paša kartēšana un struktūrvienības apkopotie rādītāji ir nodalīti.

Izvēlies vienu darbību un seko tai līdz

Vadītāja darba rezultāts ir konkrēta darbība un noteikts laiks tās izvērtēšanai. Tā var būt lēmumu pieņemšanas pilnvaru precizēšana, saruna par slodzi vai jauns sanāksmes vadīšanas veids.

Izvērtēšanas laikā vadītājs un JP2 aplūko paveikto, notikušo un to, ko vajadzētu izmēģināt turpmāk. Vadītāja tiešais vadītājs un citi ar atbilstošām piekļuves tiesībām var redzēt dokumentēto darbību un tās izvērtējumu. Pārskatā nav redzama pārējā vadītāja saruna.

Piemērs no darba ar mākslīgo intelektu

Aptauja rāda, ka vairāki cilvēki uzskata, ka jaunajiem uzdevumiem vajadzīgas prasmes, kuru viņiem vēl nav. Vadītājs izmanto JP2, lai izpētītu vajadzību pēc apmācībām un skaidrām gaidām. Viena iespējamā darbība ir atvēlēt laiku praktiskiem treniņiem un precizēt, kuriem darba rezultātiem dot priekšroku, kamēr komanda mācās.

Vadītājs pastāsta grupai, ko darīs. Vēlāka aptauja un kopīga saruna var sniegt vairāk zināšanu par situācijas attīstību. Šis ir lietošanas piemērs, nevis pierādījums ietekmei, kas izmērīta pie klienta.

„Vadītājs“ licence ietver arī visu personīgo mācību saturu un komandas funkcijas. Cena par visu „Vadītājs“ licenci ir 34 € mēnesī vai 340 € gadā.

Jauni uzdevumi paplašina produktu

Produkts pastāvīgi tiek papildināts ar atbalstu jauniem uzdevumiem. Pirmais ir „Veido komandu no paša sākuma ar JP2“. Vadītājs saņem atsevišķu lapu, kurā JP2 palīdz veidot komandu pa vienai darbībai, balstoties uz četriem SGL pīlāriem. Šim uzdevumam nepieciešama „Vadītājs“ licence. Komanda redz tikai to daļu, ar kuru vadītājs izvēlas dalīties.

 Atlase Kam ir vieta komandā?	 Mijiedarbība Kā mēs strādājam kopā?	 Grupas izaugsme Kā mēs kļūstam par komandu?	 Vadība Kā mēs sasniedzam rezultātus?
 Nosaki, kas vajadzīgs uzdevumam un kādas ir galvenās lomas. Posms 3 · 5 Drīzumā	 Lieto krāsu valodu atklāti un skaidri. Posms 1 Drīzumā	 Cieni atšķirības. Posms 6 Paveikts	 Izmanto kopīgo laiku, lai mācītos no pieredzes. Tēma 3 Drīzumā
 Atrodi īsto tīpašību un domāšanas veidu salikumu. Posms 5 · 6 Drīzumā	 Izmanto lēmumu koku, lai kopā pieņemtu labus lēmumus. Posms 3 Drīzumā	 Veido uzticēšanos un veicini iesaisti cits cita uzdevumos. Posms 7 · 8 Procesā. Tu pārskatīsi paveikto 7.10.2026..	 Sagādā katram mentoru vai kouču. Posms 12 Drīzumā
 Ļauj katram ienākt komandā ar sajūtu, ka viņš ir izvēlēts un gaidīts. Posms 8 Drīzumā	 Pārvērt domstarpības virzībā uz priekšu un radošumā. Posms 6 · 8 Drīzumā	 Pieņem atšķirības un palidzi pamanīt to, ko pārējie neredz. Posms 6 JP2 ieteikums	 Izrādi rūpes par to, kā pārējiem klājas dzīvē. Posms 4 · 12 Drīzumā
 Prasi kopīgas pūles kopīgu mērķu sasniegšanai. Posms 8 Drīzumā	 Ievēro atklātus un skaidrus spēles noteikumus. Posms 7 Drīzumā	 Pamāni, atbalsti un svini pārējo panākumus. Posms 8	 Vadi skaidri un nepārtraukti uzlabo darbu. Posms 3 · 10 · 12 Drīzumā

VEIDO KOMANDU

Četri pīlāri ar četrām darbībām katrā. JP2 iesaka nākamo darbību.

08. NODAĻA

Vadītāja ceļa saturs

Vadītāja ceļā ir desmit soļi, kas piedāvā dažādus sākumpunktus struktūrvienības darbam. Vadītāja soļiem ir sava numerācija, kas neseko sarunu tēmām. Kad vadītājs ir pabeidzis nepieciešamo personīgo kartēšanu, aktuālā situācija var noteikt, ar ko sākt.

SOLIS	TĒMA	KO VADĪTĀJS PĒTA
L1	Krāsu valoda struktūrvienībā	Kā struktūrvienība sazinās un ko prasa uzdevumi.
L2	Struktūrvienības zona un vadītāja vadības zona	Izaicinājumu un prasmju attiecība un vajadzība pēc vadības un uzmanības.
L3	Lēmumu pieņemšanas telpa un deleģēšana	Kādus lēmumus citi var pieņemt un kur ir viņu pilnvaru robežas.
L4	Slodze un reakcijas laiks	Spiediens struktūrvienībā un laiks, ko cilvēki saņem, lai reaģētu uz pārmaiņām.
L5	Sastāvs	Lomas, ideālie partneri un vietnieks saistībā ar uzdevumiem.
L6	Drošība, piederība un uzticēšanās	Kādām vajadzībām vadītājam jāseko līdzi, lai cilvēki varētu sadarboties.
L7	Grupas fāze un vadītāja reakcija	Kā grupa attīstās un kāds atbalsts tai vajadzīgs.
L8	Kvalitātes spogulis	Kvalitāte, vērtības un varas formas, kā arī iespējas novērst atkārtotas kļūdas.
L9	Pārmaiņas, pretestība un krīze	Kā struktūrvienība reaģē uz pārmaiņām un kā vadītājs dod vietu reakcijām.
L10	Klienti un vērtības radīšana	Kam struktūrvienība rada vērtību un kā uzlabot saskarsmi ar klientu.

Izmanto soļus aktuālās situācijās

Komanda, kas izjūt spiedienu sasniegt darba rezultātus, var strādāt ar slodzi, komandas zonu un deleģēšanu. Jauna grupa var sākt ar grupas izaugsmi un drošību. Sadarbība starp struktūrvienībām var rosināt jautājumus par komunikāciju, lomām un to, kam struktūrvienība rada vērtību.

Soļi palīdz vadītāja darbā. Vadītājs izvēlas būtisko, izmēģina darbību un izvērtē pieredzi. Lielāks paveikto soļu skaits pats par sevi neliecina par labāku vadību.

Darbinieka novērtēšanas pārrunas

JP2 arī palīdz vadītājam sagatavoties darbinieka novērtēšanas pārrunām un regulārām sarunām ar katru cilvēku. Cilvēka attīstību sasaista ar uzdevumiem, gaidām un atbalstu. Vadītājs seko līdzi tam, par ko ir panākta vienošanās.

Vadītāja ceļš atbalsta SGL darbu, pārdomas un praktiskas darbības. Vadītājs saglabā atbildību par lēmumiem, dialogu ar darbiniekiem un organizācijas personāla procesiem.

09. NODAĻA

Kopīgošana un privātums

SGL Coach nošķir tavu personīgo sarunu, to, ar ko tu izvēlies dalīties ar komandu, un apkopotos rādītājus, ko organizācija var izmantot. Šis nošķīrums ļauj apvienot personīgo attīstību un kopīgu darbu.

INFORMĀCIJA	KAS TO VAR REDZĒT PRODUKTĀ
Privāta saruna ar JP2	Tikai tu. Komanda un darba devējs nesaņem piekļuvi.
Tava pilnā kartēšana	Tikai tu. Tu vari kopīgot atlasītus rezultātus.
Ar komandu kopīgotie rezultāti	Tavi izvēlētie saņēmēji katram solim. Daļu rezultātu tu vari izvēlēties kopīgot ar savu vārdu.
Ieraksti kopīgajā Tērēšanā	Komandas dalībnieki.
Organizācijas pārskati	Vadītāji un izraudzītie lasītāji ar piekļuvi struktūrvienībai. Tikai apkopotie rādītāji no tiem, kuri kopīgo datus tālāk.
Atbilde uz aptauju	Tu redzi savu atbildi. Tavs darba devējs redz apkopotos rādītājus. Dalībnieki saņem tādu pašu kopējo rezultātu kā vadītāji.
Vadītāja darbības un turpmākā rīcība	Cilvēki ar attiecīgajām piekļuves tiesībām organizācijā. Pārējais vadītāja sarunas saturs netiek iekļauts.

Tu kontrolē kopīgošanu un dalību

Kartēšanas rezultātu kopīgošana sākotnēji ir izslēgta. Tu izvēlies, ko un ar ko kopīgot. Tu vari atsaukt savu izvēli. Atbildēt uz organizācijas aptauju ir atsevišķa izvēle katru reizi. Tā ir nošķirta no kartēšanas rezultātu kopīgošanas.

Kopējam komandas rezultātam vajadzīgi vismaz trīs dalībnieku dati. Organizācijas struktūrvienībām noklusējuma skaits ir pieci, bet minimālais ir trīs. Aptaujām vienmēr vajadzīgas vismaz piecas atbildes. Papildu noteikumi var paslēpt rezultātu, ja tā salīdzināšana ar citiem rādītājiem citādi ļautu identificēt atsevišķus cilvēkus.

Pārskatos neizmanto privāto koučinga sarunu saturu, tēmas vai kopsavilkumus. Rezultāti jāizmanto kopīgai attīstībai. Tos nedrīkst izmantot darbinieku sarindošanai vai individuālu personāla lēmumu pieņemšanai.

Pirms sākšanas precizē, kā dati tiks izmantoti

Paskaidro, kādam nolūkam organizācija izmantos informāciju, kam būs piekļuve un kā tiks sekots līdzi pasākumiem. Pārskati vienošanās un datu apstrādi. Iesaisti darbiniekus un viņu pārstāvjus, pirms ievieš organizācijas pārskatus un jaunas aptaujas.

SGL Coach izmanto piegādātājus cita starpā mākslīgā intelekta, runas, datu glabāšanas un maksājumu pakalpojumiem. Sarunas ar kouču, kouča piezīmes par tevi un tavas atbildes Vingrinājumos un Rokasgrāmatā ir šifrētas datubāzē. Atslēga tur neglabājas. Ielaužoties datubāzē, var iegūt tikai tekstu, ko neviens nevar izlasīt. Tomēr sarunas nav šifrētas no viena gala līdz otram, jo pakalpojumam jāspēj tās atšifrēt, lai koučs varētu atbildēt. Tāpēc ikviens, kam ir piekļuve gan datubāzei, gan atslēgai, tehniski var tās izlasīt. Konsolē, ar kuru mēs pārvaldām pakalpojumu, nav funkcijas sarunas atvēršanai. Rezerves kopijas, kas izveidotas pirms šifrēšanas ieslēgšanas, nav šifrētas. Mēs tās dzēšam, kad beidzas glabāšanas termiņš. Tu vari eksportēt savus datus un dzēst kontu. Spēkā esošajā privātuma paziņojumā ir aprakstīta datu apstrāde un piegādātāji.

JP2 ir mākslīgais intelekts un var kļūdīties. SGL Coach ir rīks mācībām un attīstībai. Tas nav veselības aprūpe, terapija vai trauksmes celšanas kanāls.