



WHITEPAPER · OKTOBER 2026

SGL Coach

Productbeschrijving

SGL Coach AS

Organisatiernr. 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSIE 1.0
OKTOBER 2026

INLEIDING

SGL Coach helpt je om je eigen ervaringen te begrijpen en nieuwe manieren van handelen uit te proberen. Je kunt dezelfde vaktaal gebruiken in teams en in de hele organisatie. Het product heeft drie abonnementsniveaus. Persoonlijk ondersteunt je eigen ontwikkeling. Team voegt alle vakinhoud en gedeeld inzicht toe. Organisatie geeft de leiding overzicht en hulpmiddelen voor opvolging in de hele organisatie.

De coach heet JP2 en is gebaseerd op SGL van Jan Petrus Hagberg, modellen voor interactie, groepsgroei en leiderschap. Je kunt schrijven of je stem gebruiken. De gesprekken sluiten aan op oefenvideo's, modellen en De map. Je ontwikkelt inzicht via je eigen voorbeelden, reflectie en handelingen die je in het dagelijks leven uitprobeert.

Kies op basis van wat je wilt bereiken

Persoonlijk is voor jezelf. Je wilt je eigen reacties, keuzes en behoeften beter leren kennen. Dat kan van pas komen wanneer je een studie of baan kiest, met nieuwe verwachtingen te maken krijgt of een betere balans wilt vinden. Dit niveau omvat acht gespreksthema's.

Team is voor mensen die samenwerken. Jullie willen de interactie begrijpen, rollen verduidelijken en de samenwerking eenvoudiger maken. Jullie krijgen alle vijftien thema's en kunnen werken met inzichten die de leden zelf kiezen om te delen. Team past zowel op het werk als in andere groepen en organisaties.

Organisatie is voor organisaties die meerdere eenheden willen ontwikkelen en opvolgen. HR krijgt een basis voor het ontwikkelingswerk met een gemeenschappelijke taal die medewerkers in de hele organisatie kunnen gebruiken. De leiding krijgt ondersteuning om prioriteiten te stellen, veranderingen te onderzoeken en maatregelen op te volgen. Medewerkers behouden hun eigen coach en de teamfuncties. Leider-licenties zijn een extra optie voor wie eigen leiderschapcoaching nodig heeft.

Van inzicht naar actie

Als individu kun je JP2 gebruiken om een gesprek voor te bereiden. Een team kan een nieuwe manier uitproberen om beslissingen te nemen. Een organisatie kan onderzoeken waar een verandering onzekerheid veroorzaakt en concretere ondersteuning bieden. De waarde zit in hoe je het inzicht gebruikt en opvolgt.

SGL Coach maakt deze werkwijze beschikbaar tussen vergaderingen, cursussen en bijeenkomsten. Het persoonlijke gesprek, wat het team kiest om te delen en de gezamenlijke cijfers van de organisatie dienen verschillende doelen en hebben elk eigen regels voor inzage.

Deze whitepaper vergelijkt de niveaus en beschrijft de inhoud, werkwijzen en mogelijkheden om te delen. Enquêtes zijn inbegrepen bij Organisatie. De leiderschapsreis is een extra optie met tien leiderschapstappen.

INHOUD

- | | |
|----|---|
| 01 | De verschillen tussen de niveaus |
| 02 | SGL op jouw manier |
| 03 | Persoonlijk voor je eigen ontwikkeling |
| 04 | Team voor samenwerking en gedeeld inzicht |
| 05 | Organisatie voor de leiding en HR |
| 06 | Enquêtes bij verandering |
| 07 | Leider als extra optie bij Organisatie |
| 08 | De inhoud van De leiderschapsreis |
| 09 | Delen en privacy |

HOOFDSTUK 01

De verschillen tussen de niveaus

Kies Persoonlijk voor je eigen ontwikkeling, Team voor alle inhoud en samenwerking, en Organisatie voor overzicht en opvolging binnen je organisatie. Leider is een extra optie met een aparte prijs per leider.

INHOUD	PERSOONLIJK	TEAM	ORGANISATIE
Hoofddoel	Jezelf en je eigen keuzes begrijpen	De interactie in je team ontwikkelen	Prioriteiten stellen voor de ontwikkeling van je organisatie en die opvolgen
Privégesprek met JP2	Ja	Ja	Ja
Gespreksthema's	8	15	15
Stappen om jezelf in kaart te brengen	8	12	12 / 22 met een Leider-licentie
Oefenvideo's en opdrachten	Binnen de 8 thema's	Alle inhoud	Alle inhoud
Video's	15 introductievideo's en 24 oefenvideo's	15 introductievideo's en 44 oefenvideo's	15 introductievideo's en 44 oefenvideo's
De map	Geselecteerde hoofdstukken	De hele map	De hele map
Teamkaart en gezamenlijke Chat	Nee	Ja	Ja
Resultaten delen in teams	Nee	Naar keuze van de persoon	Naar keuze van de persoon
Organisatiestructuur met inzicht per afdeling	Nee	Nee	Ja
Enquêtes bij verandering	Nee	Nee	Ja
De leiderschapsreis en leiderschapscoaching	Nee	Nee	Met een Leider-licentie als extra optie

Prijzen

ABONNEMENT	MAAND	JAAR	DE PRIJS GELDT VOOR
Persoonlijk	€ 6,99	€ 69,90	Eén persoon. Consumentenprijs.
Team	€ 12	€ 120	Per gebruiker.
Organisatie	€ 17	€ 170	Per gebruiker.
Leider als extra optie	€ 34	€ 340	Per Leider-licentie.

De jaarprijs komt overeen met tien maandbetalingen. De prijs voor Leider is de totaalprijs voor de Leider-licentie. Dezelfde persoon heeft daarnaast geen regulier medewerkersabonnement nodig.

Het aantal abonnementen en het aantal antwoorden dat nodig is om gezamenlijke cijfers te tonen, zijn twee verschillende dingen. Je kunt met één gebruiker beginnen. Een gezamenlijk resultaat verschijnt pas als genoeg mensen hebben bijgedragen en de privacyregels het toestaan.

HOOFDSTUK 02

SGL op jouw manier

Mensen leren op verschillende manieren. Sommigen willen kijken en luisteren. Anderen willen lezen en schrijven. SGL Coach biedt verschillende manieren om dezelfde inhoud te ontdekken. Je kiest wat bij je past. Je kunt wisselen wanneer je wilt.

WAT JE HET LIEFST DOET	ZO MAAK JE KENNIS MET SGL
Kijken en luisteren	Elk van de vijftien gespreksthema's heeft een introductievideo waarin Jan Petrus het thema uitlegt. De introductievideo's staan in de app en op YouTube. De oefenvideo's in de app geven je uitleg en een opdracht.
Praten	Praat met JP2 in plaats van te schrijven. In een mondeling gesprek antwoordt JP2 met zijn stem. Je kunt ook een bericht dicteren en de tekst nakijken voordat je het verstuurt.
Korte teksten lezen	Op SGL Secrets schrijft Jan Petrus kort en boeiend over alle thema's. De website is gratis en in het Engels.
Verdiepende teksten lezen	De map is de vaktekst van Jan. Daarin behandelt hij elk thema grondig, met de modellen en formulieren die je kunt invullen.
Schrijven	Schrijf aan JP2 in het gesprek of vul de oefeningen in het formulier op de oefeningenpagina in.

Waar je toegang toe hebt, hangt af van je niveau. Persoonlijk geeft toegang tot de oefeningen en de hoofdstukken van De map voor de acht thema's van dit niveau. Team en Organisatie geven toegang tot alle vijftien.

Beantwoord de oefeningen op een manier die bij je past

Elke oefening heeft een opdracht. Je kunt je antwoord invullen in het formulier op de oefeningenpagina. Alleen jij ziet het antwoord. JP2 ontvangt het wanneer je het verstuurt. Je kunt JP2 ook rechtstreeks in het gesprek antwoorden, schriftelijk of mondeling.

JP2 brengt alles samen

Je kunt van dag tot dag wisselen tussen deze manieren. JP2 weet welke oefenvideo's je hebt bekeken en voor welke oefeningen je antwoorden hebt ingestuurd. Als je het gesprek vanuit een hoofdstuk in De map begint, weet JP2 vanuit welk thema je komt. JP2 onthoudt ook wat jullie hebben besproken.

Het in kaart brengen gebeurt tijdens het gesprek. JP2 brengt je in kaart op basis van wat je vertelt en instuurt. Kaart laat zien waar je staat binnen de thema's. Zo krijg je een gestructureerd beeld van jezelf en de mensen om je heen, ongeacht hoe je bent begonnen.

In een team kiest iedereen een eigen weg

In Team en Organisatie leert iedereen op een eigen manier. De een bekijkt de video's en praat met JP2. De ander leest De map en schrijft. Beiden krijgen dezelfde taal voor interactie. Die taal gebruikt het team samen.

HOOFDSTUK 03

Persoonlijk voor je eigen ontwikkeling

Persoonlijk is er voor je als je beter wilt begrijpen hoe je reageert, communiceert en kiest. Je hoeft nog geen duidelijk geformuleerd probleem te hebben. Je kunt beginnen met een situatie die je moeilijk kunt doorgronden, of met iets wat je wilt bereiken.

Voor een jongere kan het gaan om een richting kiezen, je veiliger voelen in een nieuwe groep of je eigen wensen onderscheiden van de verwachtingen van anderen. Later in het leven kan het gaan om nieuwe rollen, relaties of prioriteiten. JP2 helpt je je ervaringen te onderzoeken en acties te vinden die je zelf wilt uitproberen.

De acht inbegrepen thema's

De nummers verwijzen naar de gespreksthema's in het product. Ze volgen De map en vormen daarom binnen Persoonlijk geen aaneengesloten reeks.

THEMA	INHOUD	WAT JE KUNT VERKENNEN
1	Kleurentaal en kleurenprofiel	Hoe je communiceert en met anderen omgaat.
2	Teamzone	Hoe je uitdagingen aansluiten bij je vaardigheden.
4	Beslissingsprofiel	Hoe je tot keuzes en beslissingen komt.
5	Belasting en balans in je leven	Wat je belast en welke prioriteiten je anders wilt stellen.
6	Teamrol	Hoe je bijdraagt wanneer je samen met anderen iets doet.
7	De PPP-cirkel	Hoe je eigenschappen die van anderen aanvullen.
12	Levensarena's en motivatie	Wat je drijft op verschillende gebieden van je leven.
14	Het zelfgroeimodel	Hoe je aan je eigen ontwikkeling kunt werken.

Drie manieren om te leren

Het gesprek begint bij wat je aan JP2 schrijft of vertelt. Je kunt een gebeurtenis onderzoeken, bijstellen hoe de coach die begrijpt en later op de ervaring terugkomen.

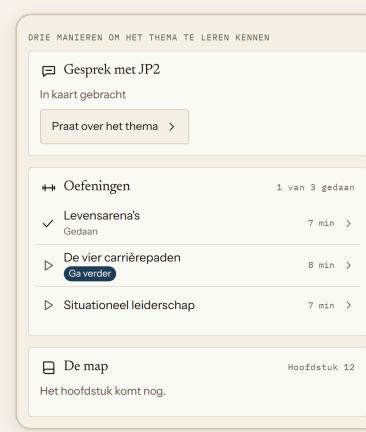
De oefenvideo's geven je uitleg en een opdracht. Je kunt je antwoord meenemen in het gesprek. Persoonlijk geeft je toegang tot de video's en opdrachten binnen de acht thema's.

De map laat je lezen, modellen bekijken en reflecteren. Persoonlijk geeft toegang tot de hoofdstukken die bij de thema's horen, de inleiding in SGL en de kleurentaal, en het overzicht van de gespreksthema's.

Kaart brengt de thema's samen en laat je werk zien. Het doel is dat je de inzichten begrijpt en in je eigen leven gebruikt. Een video bekijken betekent op zichzelf niet dat je een thema in kaart hebt gebracht. Het in kaart brengen krijgt vorm tijdens het gesprek en kan met de tijd meer nuance krijgen.

Wanneer je meer wilt

Kies Team als je de overige zeven gespreksthema's wilt of de inzichten samen met anderen wilt gebruiken. Je behoudt je eerdere werk als je van niveau wisselt. Je toegang bepaalt met welke inhoud je verder kunt werken.



DRIE MANIEREN OM TE LEREN

Onder elk thema vind je het gesprek, de oefeningen en het hoofdstuk uit De map bij elkaar.

HOOFDSTUK 04

Team voor samenwerking en gedeeld inzicht

Team combineert ieders eigen ontwikkeling met werken aan de interactie binnen de groep. Jullie kunnen collega's, een projectgroep, een bestuur of een vereniging zijn. Het gaat erom dat jullie samen iets willen bereiken.

Alles uit Persoonlijk zit ook in Team. Elk lid krijgt alle SGL-inhoud, alle vijftien gespreksthema's en twaalf persoonlijke stappen om zichzelf in kaart te brengen. De zeven thema's boven op Persoonlijk maken het mogelijk om dieper in te gaan op communicatie, groepsontwikkeling en het werk van de organisatie.

THEMA	INHOUD BOVEN OP PERSOONLIJK
3	Identiteit, waarden en organisatiecultuur
8	De communicatietrap en Triple-T
9	Groeps groei
10	Grote groep, proces en project
11	Het polariteitsmodel en verandering
13	Visie en mentale beelden
15	Levensfasen en wijsheid

De vijftien gespreksthema's geven structuur aan de leerstof. De twaalf persoonlijke stappen geven structuur aan het in kaart brengen. Sommige thema's bieden inhoudelijke verdieping zonder een aparte persoonlijke stap om jezelf in kaart te brengen. Team geeft ook toegang tot heel De map, met observatiehulpmiddelen en verdieping.

Teamkaart maakt verschillen zichtbaar

De leden kiezen welke in kaart gebrachte resultaten ze willen delen. Teamkaart biedt jullie een plek om die samen te bekijken. Jullie kunnen communicatievormen, rollen en manieren om beslissingen te nemen onderzoeken. Ook kunnen jullie bespreken wat de taken van jullie vragen.

De kaart kan het makkelijker maken om een verschil onder woorden te brengen. De een wil vooruitgang, terwijl de ander meer alternatieven wil onderzoeken. Het team kan afspreken wanneer er ruimte is om te verkennen en wanneer het een beslissing moet nemen. De profielen vormen het uitgangspunt voor het gesprek en mogen niemand vastzetten in een rol.



TEAMKAART

Teamzone laat zien waar jij en het team staan. De kaart laat ook zien hoeveel mensen meedoen.

Gezamenlijk gesprek en opvolging

In Chat kunnen jullie taken en samenwerking bespreken. De teamleider kan JP2 om een SGL-analyse van een gespreksthread vragen. De analyse beschrijft de interactie zonder deelnemers bij naam te noemen. Afzonderlijke berichten labelen met MASK, de beschrijvingen van communicatie binnen SGL, kan alleen als de auteur toestemming heeft gegeven.

Kies één verandering die jullie in een vergadering of in de taakverdeling willen uitproberen. Spreek af wanneer jullie de ervaringen bespreken. Iedereen kan daarnaast het eigen privégesprek met JP2 gebruiken om zich voor te bereiden of achteraf te reflecteren.

JP2 · SGL-BLIK OP DE THREAD

De kleuren in het gesprek

Blauw 50 % · Rood 50 %

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

SGL-modellen in het gesprek

De communicatietrap

The thread is about how to conduct the customer meetings.

De thread staat op Ontwikkend

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.

Eén actie

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

Gebaseerd op 2 berichten. JP2 noemt geen namen. Iedereen in de thread ziet de analyse.

ANALYSE VAN EEN GESPREKSTHREAD

JP2 beschrijft de kleuren en modellen in het gesprek. JP2 noemt niemand bij naam.

Wat Team deelt

WAT JE MET HET TEAM DEELT

Het team ziet je als een stip zonder naam. De stippen verschijnen pas als minstens 3 mensen hebben gedeeld.

Deel mijn kaart

Hoe je communiceert, beslissingen neemt en in een team werkt.



Deel hoe het met me gaat

Je balans, je energie en je levensfase op dit moment.



Deel hoe ik het team zie

Hoe je de samenwerking in het team ervaart.



Delen met de leiders boven het team

De leiders van Produkt & Teknologi zien cijfers voor de hele eenheid, nooit jou persoonlijk. Alleen wat je met het team deelt, telt mee.



Wat ze van je zien Onze kaart

WAT JE DEELT

Iedereen zet het delen per gebied aan of uit.

Delen staat standaard uit. Per stap kies je wat de teamleider en de andere leden mogen zien. Je kunt ook resultaten met je naam erbij delen. Gezamenlijke cijfers vereisen voldoende deelname. Je privécoachgesprek wordt nooit gedeeld.

Organisatie is het volgende niveau als je een structuur met meerdere eenheden, rapportage aan hogere niveaus en enquêtes nodig hebt.

Organisatie voor de leiding en HR

Organisatie helpt je organisatie om het werk aan ontwikkeling te verbinden met wat je wilt bereiken. De leiding krijgt ondersteuning bij het stellen van prioriteiten en de opvolging. Medewerkers krijgen persoonlijke coaching en teamfuncties waarmee ze dagelijks aan ontwikkeling kunnen werken. Alles in Persoonlijk en Team zit ook in Organisatie.

Een gemeenschappelijke taal in de hele organisatie

Voor HR biedt SGL een basis voor het werk aan ontwikkeling met een taal die medewerkers in verschillende teams, vakgebieden en op verschillende niveaus kunnen gebruiken. Gemeenschappelijke begrippen voor communicatie, rollen, beslissingen, veiligheid en vertrouwen maken het makkelijker om behoeften te beschrijven en verwachtingen te verduidelijken. De taal gaat met medewerkers mee van hun eigen reflectie tot de samenwerking met collega's in andere delen van de organisatie. HR kan de taal gebruiken bij opleidingen, leiderschapsontwikkeling en de opvolging van veranderingen.

Drie behoeften in je organisatie

Veranderingen doorvoeren. Een beslissing kan duidelijk zijn voor de leiding en onduidelijk voor degenen die haar moeten uitvoeren. Met Organisatie kun je onderzoeken hoe mensen de situatie ervaren en waar ze ondersteuning nodig hebben. De enquêtes geven een direct beeld van een benoemde verandering.

Prioriteiten stellen in het werk aan ontwikkeling. Gezamenlijke cijfers kunnen aangeven waar je belasting, beheersing of samenwerking nader moet onderzoeken. Dat maakt het makkelijker om te kiezen waaraan je tijd besteedt. Je hoeft niet alle eenheden te behandelen alsof ze dezelfde behoeften hebben.

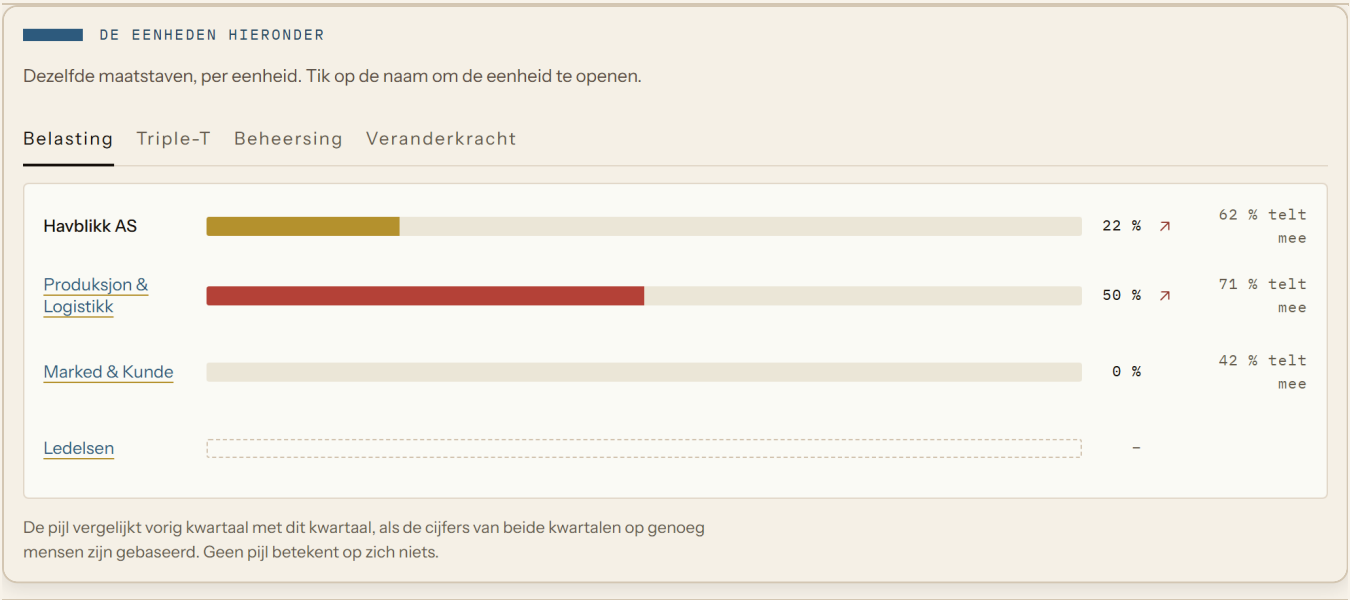
Verantwoordelijkheden opvolgen. Spreek af wat de leider gaat doen en wanneer je de ervaringen evalueert. Met Leider-licenties krijgen leiders coaching bij dit werk. De organisatie kan de vastgelegde acties en de opvolging ervan bijhouden.

Wat het organisatieoverzicht laat zien

Het overzicht is gebaseerd op in kaart gebrachte resultaten die medewerkers verder willen delen. Leiders en aangewezen lezers zien gezamenlijke cijfers voor de eenheden waartoe ze toegang hebben.

GEBIED	WAT JE KUNT ONDERZOEKEN
Belasting	Of medewerkers druk beschrijven die opvolging vraagt.
Veiligheid, saamhorigheid en vertrouwen	Welke voorwaarden voor samenwerking er in de eenheid zijn.
Beheersing	Hoe de uitdagingen aansluiten bij de vaardigheden.
Verandering	Hoe degenen die delen hun situatie beschrijven wanneer ze met verandering te maken krijgen.
Breedte binnen het team	Welke communicatievormen, beslissingsstijlen en rollen vertegenwoordigd zijn.

De cijfers beschrijven degenen die hebben bijgedragen. Het aantal deelnemers en de ouderdom van de gegevens zijn van belang voor de interpretatie. Uit weinig of geen antwoorden kun je niet concluderen dat alles goed werkt. Een gezamenlijk cijfer verklaart op zichzelf ook niet de oorzaak van een uitdaging.



DE ONDERLIGGENDE EENHEDEN

Dezelfde maatstaven voor elke eenheid. Hier is de belasting het hoogst in Produksjon & Logistikk.

Centraal beheer

Je organisatie kan eenheden aanmaken, teams toewijzen, leiders aan de juiste eenheid koppelen en gebruikers uitnodigen. Verantwoordelijkheden en toegewezen leesrechten bepalen de toegang tot de rapporten. Een beheerder kan de structuur en gebruikers beheren zonder daarmee inzage in de inhoud te krijgen.

Teamontwikkeling ondersteunt de doelen van de organisatie. Mensen die de organisatie kennen, beslissen over de inrichting ervan.

HOOFDSTUK 06

Enquêtes bij verandering

Enquêtes zijn inbegrepen bij Organisatie. Hiermee kun je vragen stellen over een concrete verandering en opvolgen wat medewerkers vertellen. Denk aan een fusie, een reorganisatie, een nieuwe leider of de invoering van AI op het werk.

Een korte enquête met relevante vragen

De leider beschrijft de verandering en kiest maximaal drie schalen uit een vaste SGL-selectie. De selectie omvat dertien gebieden. Daaronder vallen begrip, reactie, belasting, motivatie, beheersing, ondersteuning door leiders, inspraak, communicatie, veiligheid, waarden en hoe de groep met de situatie omgaat.

Bij de invoering van AI kun je onderzoeken of medewerkers vinden dat hun vaardigheden aansluiten bij de nieuwe taken. Je kunt ook onderzoeken welke ondersteuning ze nodig hebben en waarover ze zich zorgen maken. Bij een fusie kunnen reacties en saamhorigheid bijzonder relevant zijn. De SGL-schalen bieden ruimte voor meerdere kanten van een reactie.

STEL EEN VRAAG

De leider kiest over welk soort verandering de vraag gaat.

Zo volg je het op

HET RESULTAAT

Deelnemers zien hetzelfde als leiders. Hier heeft meer dan de helft geantwoord.

- 1 De leider stelt een vraag.** Een leider kan de eigen eenheden bevragen. Een beheerder kan een enquête voor de hele organisatie starten. Per persoon mag er maximaal één organisatie-enquête tegelijk openstaan.
- 2 De medewerker kiest ervoor te antwoorden.** De medewerker antwoordt in de app met vaste antwoordopties. Er is geen vrije tekst. De medewerker kan het antwoord tot de deadline wijzigen. De app vestigt de aandacht op de vraag. JP2 kan de vraag één keer noemen.
- 3 De groep krijgt het resultaat.** Zodra de enquête sluit en genoeg mensen hebben geantwoord, ziet iedereen die is uitgenodigd dezelfde gezamenlijke cijfers als de leiders. Het resultaat toont de verdeling van de antwoorden. De werkgever krijgt geen overzicht van wie wel of niet heeft geantwoord.
- 4 De leider reageert.** De leider schrijft op wat de organisatie uit de resultaten meeneemt en gaat doen. Met een Leider-licentie kan JP2 de leider helpen om het resultaat te begrijpen, maatregelen te kiezen en de terugkoppeling voor te bereiden.
- 5 Je beoordeelt de ontwikkeling.** Na de terugkoppeling van de leider volgt standaard een nieuwe ronde, normaal gesproken na twee weken. De leider kan een termijn van één tot zes weken kiezen of afzien van een nieuwe ronde. De resultaten van beide rondes verschijnen samen als de privacy dat toelaat.

Een privégesprek is je eigen keuze

De medewerker kan vanuit het eigen antwoord een gesprek met JP2 openen. De medewerker brengt het antwoord dan zelf in het gesprek in en kan onderzoeken wat de verandering betekent. Het gesprek maakt geen deel uit van het rapport voor de werkgever. De organisatie krijgt geen onderwerpen of samenvattingen uit privécoachgesprekken.

Resultaten vereisen minstens vijf antwoorden. Een hogere drempel binnen de organisatie geldt ook hier. De app verbergt kleine groepen en combinaties die individuele personen herkenbaar kunnen maken. SGL Coach slaat ieders antwoord op zodat die persoon de eigen gegevens kan bekijken, wijzigen en verwijderen. De werkgever ziet alleen gezamenlijke cijfers.

Je kunt ook een aparte Triple-T-ronde gebruiken voor de organisatie-eenheid. Die richt de aandacht op veiligheid, saamhorigheid en vertrouwen in de groep.

HOOFDSTUK 07

Leider als extra optie bij Organisatie

Een Leider-licentie geeft je een apart leiderschapsgesprek met JP2 en toegang tot De leiderschapsreis. De licentie past bij leiders die systematisch met hun eigen eenheid willen werken, van inzicht in de situatie tot actie en opvolging.

Een leidersrol en een Leider-licentie hebben verschillende functies. De rol bepaalt voor welke eenheden de persoon verantwoordelijk is en tot welke eenheden die toegang heeft. De Leider-licentie biedt coaching. Organisatie kan de enquête gebruiken zonder dat alle leiders Leider kopen. Met deze extra optie helpt JP2 bij het verwerken van het resultaat en het plannen van de reactie aan de groep.

Ga uit van je eigen inzicht

De leiderschapsreis bouwt voort op het persoonlijke SGL-werk van de leider. Een leiderschapstap gaat open zodra de leider de relevante persoonlijke stappen in kaart heeft gebracht. De leider onderzoekt hoe eigen voorkeuren, reacties en ervaringen de beoordeling van de eenheid kunnen beïnvloeden.

Het kan bijvoorbeeld nuttig zijn om je eigen beslissingsprofiel te begrijpen voordat je delegeren overweegt. Een leider die snel een oplossing ziet, moet mogelijk onderzoeken of anderen genoeg tijd en informatie hebben gekregen om verantwoordelijkheid te nemen.

Onderzoek de eenheid

JP2 gebruikt gezamenlijke cijfers waartoe de leider toegang heeft, samen met wat de leider zelf vertelt. JP2 houdt de bronnen gescheiden. De beoordeling van de leider blijft een beoordeling, ook als er onvoldoende gedeelde antwoorden zijn.

De coach helpt de leider onderscheid te maken tussen een observatie, een mogelijke verklaring en iets wat de leider kan doen. Een verandering in een cijfer levert een vraag op om te onderzoeken. Die verandering stelt niet vast wat een bepaalde medewerker denkt of waarom de situatie is veranderd.



TWEE BRONNEN

Wat de leider zelf in kaart heeft gebracht en de gezamenlijke cijfers van de eenheid staan los van elkaar.

Kies één actie en volg die op

Het leiderschapswerk mondt uit in een concrete actie en een moment voor opvolging. Dat kan het verduidelijken van bevoegdheden zijn, een gesprek over belasting of een nieuwe manier om een vergadering te houden.

Bij de opvolging kijken de leider en JP2 naar wat er is gedaan, wat er is gebeurd en wat de leider verder zou moeten uitproberen. De leidinggevende van de leider en anderen met de relevante toegangsrechten kunnen de vastgelegde actie en de opvolging zien. Het overzicht toont de rest van het leiderschapsgesprek niet.

Een voorbeeld uit het werken met AI

Een enquête laat zien dat meerdere mensen ervaren dat de nieuwe taken vaardigheden vragen die ze nog niet hebben. De leider gebruikt JP2 om de behoefte aan opleiding en duidelijke verwachtingen te onderzoeken. Een mogelijke actie is tijd vrijmaken om in de praktijk te oefenen en duidelijk maken welke resultaten voorrang krijgen terwijl het team leert.

De leider vertelt de groep wat er gedaan gaat worden. Een latere enquête en een gezamenlijk gesprek kunnen meer inzicht geven in hoe de situatie zich ontwikkelt. Dit is een gebruiksvoorbeeld, geen bewijs van een gemeten effect bij een klant.

De Leider-licentie omvat ook alle persoonlijke vakinhoud en de teamfuncties. De prijs voor de volledige Leider-licentie is € 34 per maand of € 340 per jaar.

Nieuwe opdrachten breiden het product uit

Het product krijgt voortdurend ondersteuning voor nieuwe opdrachten. De eerste is 'Bouw vanaf het begin een team op met JP2'. De leider krijgt een eigen pagina waarop JP2 helpt het team op te bouwen, één actie tegelijk, aan de hand van vier pijlers van SGL. De opdracht vereist een Leider-licentie. Het team ziet alleen het deel dat de leider kiest om te delen.

 Selectie Wie hoort er in het team?	 Interactie Hoe werken we samen?	 Groeps groei Hoe worden we een team?	 Leiderschap Hoe behalen we resultaten?
 Bepaal wat de taak vraagt en wat de sleutelrollen zijn.  Stap 3 · 5 Volgt nog	 Gebruik de kleurentaal open en duidelijk.  Stap 1 Volgt nog	 Respecteer verschillen.  Stap 6 Afgerond	 Gebruik de tijd samen om van ervaring te leren.  Thema 3 Volgt nog
 Vind de juiste mix van eigenschappen en manieren van denken.  Stap 5 · 6 Volgt nog	 Gebruik de beslisboom om samen goede beslissingen te nemen.  Stap 3 Volgt nog	 Bouw aan vertrouwen en betrokkenheid bij elkaars taken.  Stap 7 · 8 Bezig. Je komt erop terug op 7-10-2026.	 Geef iedereen een mentor of coach.  Stap 12 Volgt nog
 Laat iedereen zich bij de start gekozen en gewenst voelen.  Stap 8 Volgt nog	 Zet onenigheid om in vooruitgang en creativiteit.  Stap 6 · 8 Volgt nog	 Accepteer verschillen en vang elkaars blinde vlekken op.  Stap 6  Voorstel van JP2	 Heb oog voor elkaars levenssituatie.  Stap 4 · 12 Volgt nog
 Eis gezamenlijke inzet voor gezamenlijke doelen.  Stap 8 Volgt nog	 Werk met open en duidelijke spelregels.  Stap 7 Volgt nog	 Zie, steun en vier elkaars succes.  Stap 8	 Geef duidelijk leiding en blijf verbeteren.  Stap 3 · 10 · 12 Volgt nog

BOUW EEN TEAM OP

Vier pijlers met elk vier acties. JP2 stelt de volgende actie voor.

HOOFDSTUK 08

De inhoud van De leiderschapsreis

De leiderschapsreis heeft tien stappen die verschillende ingangen bieden voor het werk van de eenheid. De leiderschapsstappen hebben een eigen nummering die de gespreksthema's niet volgt. Een actuele situatie kan bepalen waar de leider begint, zodra de leider zichzelf in de nodige mate in kaart heeft gebracht.

STAP	THEMA	WAT DE LEIDER ONDERZOEKT
L1	De kleurentaal in de eenheid	Hoe de eenheid communiceert en wat de taken vragen.
L2	De zone van de eenheid en de leiderschapszone van de leider	De verhouding tussen uitdagingen en vaardigheden en de behoefte aan sturing en aandacht.
L3	Beslissingsruimte en delegeren	Welke beslissingen anderen kunnen nemen en waar hun bevoegdheden ophouden.
L4	Belasting en reactietijd	De druk in de eenheid en de tijd die mensen krijgen om op verandering te reageren.
L5	De samenstelling	Rollen, ideale partners en de plaatsvervanger in relatie tot de taken.
L6	Veiligheid, saamhorigheid en vertrouwen	Welke behoeften de leider voor de samenwerking moet opvolgen.
L7	De fase van de groep en de reactie van de leider	Hoe de groep zich ontwikkelt en welke ondersteuning die nodig heeft.
L8	De kwaliteitsspiegel	Kwaliteit, waarden en machtsvormen en hoe je terugkerende fouten kunt voorkomen.
L9	Verandering, weerstand en crisis	Hoe de eenheid omgaat met verandering en hoe de leider ruimte geeft aan reacties.
L10	Klanten en waardecreatie	Voor wie de eenheid waarde creëert en hoe je het contact met de klant kunt verbeteren.

Pas de stappen toe op actuele situaties

Een team dat onder druk staat om te leveren kan werken aan belasting, teamzone en delegeren. Een nieuwe groep kan beginnen met groepsgroei en veiligheid. Samenwerking tussen eenheden kan vragen oproepen over communicatie, rollen en voor wie de eenheid waarde creëert.

De stappen helpen bij het leiderschapswerk. De leider kiest wat relevant is, probeert een actie uit en onderzoekt de ervaringen. Meer afgeronde stappen zijn op zichzelf geen maatstaf voor beter leiderschap.

Het functioneringsgesprek

JP2 helpt de leider ook bij de voorbereiding van functioneringsgesprekken en vaste gesprekken met iedere medewerker. De ontwikkeling van de persoon wordt gekoppeld aan taken, verwachtingen en ondersteuning. De leider volgt de afspraken op.

De leiderschapsreis ondersteunt het werken met SGL, reflectie en praktische acties. De leider behoudt de verantwoordelijkheid voor beslissingen, de dialoog met medewerkers en de personeelsprocessen van de organisatie.

HOOFDSTUK 09

Delen en privacy

SGL Coach maakt onderscheid tussen je eigen gesprek, wat je kiest om met een team te delen en gezamenlijke cijfers die de organisatie kan gebruiken. Dit onderscheid maakt het mogelijk om persoonlijke ontwikkeling en gezamenlijk werk te combineren.

INFORMATIE	WIE DIE IN HET PRODUCT KAN ZIEN
Privégesprek met JP2	Alleen jij. Het team en je werkgever krijgen geen toegang.
Jezelf volledig in kaart brengen	Alleen jij. Je kunt geselecteerde resultaten delen.
Resultaten die je met het team deelt	De ontvangers die je voor elke stap hebt gekozen. Je kunt sommige resultaten naar keuze met je naam delen.
Berichten in de gezamenlijke Chat	De teamleden.
De overzichten van de organisatie	Leiders en aangewezen lezers met toegang tot de eenheid. Alleen gezamenlijke cijfers van mensen die verder delen.
Antwoord op een enquête	Je ziet je eigen antwoord. Je werkgever ziet gezamenlijke cijfers. Deelnemers krijgen hetzelfde gezamenlijke resultaat als de leiders.
Acties en opvolging van de leider	Personen met de relevante toegangsrechten binnen de organisatie. De rest van het leiderschapsgesprek hoort daar niet bij.

Je bepaalt zelf wat je deelt en waaraan je deelneemt

Het delen van in kaart gebrachte resultaten staat standaard uit. Je kiest wat je deelt en met wie. Je kunt die keuze intrekken. Je kiest elke keer opnieuw of je een organisatie-enquête invult. Die keuze staat los van het delen van wat je in kaart hebt gebracht.

Een gezamenlijk teamresultaat vereist minstens drie bijdragers. Voor organisatie-eenheden is de standaard vijf, met een ondergrens van drie. Enquêtes vereisen altijd minstens vijf antwoorden. Aanvullende regels kunnen een resultaat verbergen als de combinatie met andere cijfers anders individuele personen herkenbaar zou kunnen maken.

De rapportage gebruikt geen inhoud, onderwerpen of samenvattingen uit privécoachgesprekken. Gebruik de resultaten voor gezamenlijke ontwikkeling. Je mag ze niet gebruiken om medewerkers te rangschikken of individuele personeelsbeslissingen te nemen.

Maak vóór de start duidelijk hoe je de gegevens gaat gebruiken

Leg uit waarvoor de organisatie de gegevens wil gebruiken. Maak duidelijk wie inzage krijgt. Leg uit hoe je acties gaat opvolgen. Neem de afspraken en de gegevensverwerking door. Betrek medewerkers en hun vertegenwoordigers voordat je organisatie rapportage en nieuwe enquêtes invoert.

SGL Coach gebruikt leveranciers voor onder meer AI, spraak, opslag en betalingen. Je gesprekken met de coach, de notities van de coach over jou en je antwoorden in de oefeningen en in De map staan versleuteld in de database. De sleutel staat daar niet. Een inbraak in de database levert alleen tekst op die niemand kan lezen. De gesprekken zijn echter niet end-to-end versleuteld. De dienst moet ze namelijk kunnen ontsleutelen zodat de coach kan antwoorden. Wie toegang heeft tot zowel de database als de sleutel, kan ze daarom technisch gezien lezen. De console waarmee we de dienst beheren, heeft geen functie om een gesprek te openen. Back-ups van vóór het inschakelen van de versleuteling zijn niet versleuteld. We verwijderen ze zodra de bewaartermijn afloopt. Je kunt je eigen gegevens exporteren en je account verwijderen. De geldende [privacyverklaring](#) beschrijft de verwerking en de leveranciers.

JP2 is een AI en kan fouten maken. SGL Coach is een hulpmiddel voor leren en ontwikkeling. Het is geen gezondheidszorg, therapie of meldkanaal voor misstanden.