



BIAŁA KSIĘGA · PAŹDZIERNIK 2026

SGL Coach

Opis produktu

SGL Coach AS

Nr rejestrowy 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

WERSJA 1.0
PAŹDZIERNIK 2026

WPROWADZENIE

SGL Coach pomaga ci zrozumieć własne doświadczenia i wypróbować nowe sposoby działania. Z tego samego języka fachowego możesz korzystać w zespołach i w całej organizacji. Produkt ma trzy poziomy subskrypcji. Osobisty wspiera twój własny rozwój. Zespół dodaje wszystkie treści merytoryczne i wspólne wnioski. Organizacja daje kierownictwu ogólny obraz sytuacji i narzędzia do monitorowania działań w całej organizacji.

Coach nazywa się JP2 i opiera się na SGL, którego twórcą jest Jan Petrus Hagberg. SGL to modele interakcji, rozwoju grupy i przywództwa. Możesz pisać lub rozmawiać głosowo. Rozmowy łączą się z filmami z ćwiczeniami, modelami i Podręcznikiem. Pogłębiasz zrozumienie dzięki własnym przykładom, refleksji i działaniom, które wypróbujesz na co dzień.

Wybierz na podstawie tego, co chcesz osiągnąć

Osobisty jest dla ciebie jako osoby. Chcesz lepiej poznać własne reakcje, wybory i potrzeby. Ten poziom może ci się przydać, gdy wybierasz studia lub pracę, stajesz wobec nowych oczekiwań albo chcesz znaleźć lepszą równowagę. Obejmuje osiem tematów rozmów.

Zespół jest dla was, jeśli razem pracujecie. Chcecie zrozumieć waszą interakcję, jasno określić role i ułatwić współpracę. Otrzymujecie wszystkie piętnaście tematów i możecie pracować z wnioskami, którymi członkowie zdecydują się podzielić. Zespół sprawdza się zarówno w pracy, jak i w innych grupach i organizacjach.

Organizacja jest dla organizacji, które chcą rozwijać kilka jednostek i monitorować ich rozwój. HR zyskuje podstawę do pracy nad rozwojem w postaci wspólnego języka, którym pracownicy mogą się posługiwać w całej organizacji. Kierownictwo otrzymuje wsparcie w ustalaniu priorytetów, badaniu zmian i monitorowaniu działań. Pracownicy zachowują własnego coacha i funkcje zespołowe. Licencje Lider to dodatek dla tych, którzy potrzebują własnego coachingu przywództwa.

Od zrozumienia do działania

Osoba prywatna może skorzystać z JP2, aby przygotować się do rozmowy. Zespół może wypróbować nowy sposób podejmowania decyzji. Organizacja może zbadać, gdzie zmiana wywołuje niepewność, i zapewnić bardziej konkretne wsparcie. Wartość zależy od tego, jak wykorzystujesz wnioski i jakie dalsze działania podejmujesz.

SGL Coach umożliwia taki sposób pracy między spotkaniami, kursami i zjazdami. Rozmowa osobista, treści, którymi zespół zdecyduje się podzielić, oraz zbiorcze dane liczbowe organizacji służą różnym celom i mają odrębne zasady dostępu.

Ta biała księga porównuje poziomy oraz opisuje treści, sposoby pracy i udostępnianie. Poziom Organizacja obejmuje ankiety. Droga lidera to dodatek z dziesięcioma krokami lidera.

SPIS TREŚCI

- | | |
|----|--|
| 01 | Różnice między poziomami |
| 02 | SGL po twojemu |
| 03 | Osobisty dla własnego rozwoju |
| 04 | Zespół dla współpracy i wspólnych wniosków |
| 05 | Organizacja dla kierownictwa i HR |
| 06 | Ankiety podczas zmian |
| 07 | Lider jako dodatek do poziomu Organizacja |
| 08 | Zawartość Drogi lidera |
| 09 | Udostępnianie i prywatność |

ROZDZIAŁ 01

Różnice między poziomami

Wybierz poziom Osobisty, aby pracować nad własnym rozwojem. Wybierz poziom Zespół, aby korzystać ze wszystkich treści i współpracować. Wybierz poziom Organizacja, aby mieć ogólny obraz sytuacji i monitorować rozwój organizacji. Lider to dodatek z osobną ceną za każdego lidera.

ZAWARTOŚĆ	OSOBISTY	ZESPÓŁ	ORGANIZACJA
Główny cel	Zrozumieć siebie i własne wybory	Rozwijać interakcję w zespole	Ustalać priorytety i monitorować rozwój organizacji
Prywatna rozmowa z JP2	Tak	Tak	Tak
Tematy rozmów	8	15	15
Kroki mapowania osobistego	8	12	12 / 22 z licencją Lider
Filmy z ćwiczeniami i zadania	W ramach 8 tematów	Wszystkie treści	Wszystkie treści
Filmy	15 filmów wprowadzających i 24 filmy z zadaniami	15 filmów wprowadzających i 44 filmy z zadaniami	15 filmów wprowadzających i 44 filmy z zadaniami
Podręcznik	Wybrane rozdziały	Cały Podręcznik	Cały Podręcznik
Mapa zespołu i wspólny Czat	Nie	Tak	Tak
Udostępnianie wyników w zespołach	Nie	Zgodnie z wyborem danej osoby	Zgodnie z wyborem danej osoby
Struktura organizacyjna z wglądem w wyniki poszczególnych działów	Nie	Nie	Tak
Ankiety podczas zmian	Nie	Nie	Tak
Droga lidera i coaching przywództwa	Nie	Nie	Z licencją Lider jako dodatkiem

Ceny

ABONAMENT	MIESIĄC	ROK	CENA DOTYCZY
Osobisty	6,99 €	69,90 €	Jedna osoba. Cena dla konsumenta.
Zespół	12 €	120 €	Za użytkownika.
Organizacja	17 €	170 €	Za użytkownika.
Lider jako dodatek	34 €	340 €	Za licencję Lider.

Cena roczna odpowiada dziesięciu opłatom miesięcznym. Cena dodatku Lider to pełna cena licencji Lider. Ta sama osoba nie potrzebuje dodatkowo standardowego abonamentu pracowniczego.

Liczba abonamentów i liczba odpowiedzi potrzebnych do wyświetlenia zbiorczych danych to dwie różne rzeczy. Możecie zacząć od jednego użytkownika. Wspólny wynik pojawi się dopiero wtedy, gdy odpowie wystarczająco dużo osób i pozwolą na to zasady ochrony prywatności.

ROZDZIAŁ 02

SGL po twojemu

Ludzie uczą się na różne sposoby. Niektórzy wolą oglądać i słuchać. Inni wolą czytać i pisać. SGL Coach daje kilka sposobów dostępu do tych samych treści. Wybierasz ten, który ci odpowiada. Możesz go zmienić w dowolnym momencie.

CO LUBISZ NAJBARDZIEJ	JAK POZNAJESZ SGL
Oglądanie i słuchanie	Każdy z piętnastu tematów rozmów ma film wprowadzający, w którym Jan Petrus wyjaśnia dany temat. Filmy wprowadzające znajdziesz w aplikacji i na YouTube. Filmy z ćwiczeniami w aplikacji zawierają wyjaśnienie i zadanie.
Mówienie	Rozmawiaj z JP2, zamiast pisać. W rozmowie głosowej JP2 odpowiada głosem. Możesz też podyktować wiadomość i sprawdzić tekst przed wysłaniem.
Czytanie krótkich tekstów	Na stronie SGL Secrets Jan Petrus pisze krótko i ciekawie o wszystkich tematach. Strona jest bezpłatna i dostępna po angielsku.
Czytanie szczegółowych tekstów	Podręcznik to specjalistyczny tekst Jana. Szczegółowo omawia każdy temat, wraz z modelami i formularzami, które możesz wypełnić.
Pisanie	Pisz do JP2 w rozmowie lub wpisz odpowiedzi na ćwiczenia w formularzu na stronie Ćwiczenia.

Twój poziom określa, do czego masz dostęp. Poziom Osobisty udostępnia ćwiczenia i rozdziały Podręcznika dla swoich ośmiu tematów. Poziomy Zespół i Organizacja udostępniają je dla wszystkich piętnastu tematów.

Odpowiadaj na ćwiczenia tak, jak ci odpowiada

Każde ćwiczenie zawiera zadanie. Możesz wpisać odpowiedź w formularzu na stronie Ćwiczenia. Tylko ty widzisz odpowiedź. JP2 otrzyma ją, gdy ją wyślesz. Możesz też odpowiedzieć JP2 bezpośrednio w rozmowie, pisemnie lub ustnie.

JP2 porządkuje całość

Możesz zmieniać te formy z dnia na dzień. JP2 wie, które filmy z ćwiczeniami masz już za sobą i do których ćwiczeń masz już wysłane odpowiedzi. Jeśli zaczynasz rozmowę od rozdziału w Podręczniku, JP2 wie, od jakiego tematu zaczynasz. JP2 pamięta też wasze wcześniejsze rozmowy.

Mapowanie odbywa się w rozmowie. JP2 tworzy je na podstawie tego, co opowiadasz i przesyłasz. Mapa pokazuje, na jakim etapie jesteś w poszczególnych tematach. Dzięki temu zyskujesz uporządkowane zrozumienie siebie i ludzi wokół, niezależnie od wybranej drogi.

W zespole każda osoba wybiera własną drogę

Na poziomach Zespół i Organizacja każda osoba uczy się na swój sposób. Jedna ogląda filmy i rozmawia z JP2. Druga czyta Podręcznik i pisze. Obie poznają ten sam język interakcji. To właśnie tym językiem zespół posługuje się wspólnie.

ROZDZIAŁ 03

Osobisty dla własnego rozwoju

Poziom Osobisty jest dla ciebie, jeśli chcesz lepiej zrozumieć, jak reagujesz, komunikujesz się i dokonujesz wyborów. Nie musisz mieć jasno sformułowanego problemu. Możesz zacząć od sytuacji, w której trudno ci się rozeznąć, lub od czegoś, co chcesz osiągnąć.

Dla młodej osoby może to oznaczać wybór kierunku, budowanie poczucia bezpieczeństwa w nowej grupie lub oddzielenie własnych pragnień od oczekiwań innych. W późniejszym okresie życia może chodzić o nowe role, relacje lub priorytety. JP2 pomaga ci przyjrzeć się swoim doświadczeniom i znaleźć działania, które chcesz wypróbować.

Osiem dostępnych tematów

Numery oznaczają tematy rozmów w aplikacji. Odpowiadają numeracji w Podręczniku, dlatego na poziomie Osobisty nie tworzą ciągłej sekwencji.

TEMAT	TREŚĆ	CO MOŻESZ ZGŁĘBIĆ
1	Język kolorów i profil kolorów	Jak się komunikujesz i nawiązujesz kontakt z innymi.
2	Strefa zespołu	Jak twoje wyzwania odpowiadają twoim umiejętnościom.
4	Profil decyzyjny	Jak dochodzisz do wyborów i decyzji.
5	Obciążenie i równowaga życiowa	Co cię obciąża i jak chcesz zmienić swoje priorytety.
6	Rola zespołowa	Co wnosisz, gdy robisz coś wspólnie z innymi.
7	Krąg PPP	Jak twoje cechy uzupełniają cechy innych.
12	Areny życia i motywacja	Co cię napędza w różnych obszarach życia.
14	Model rozwoju osobistego	Jak możesz pracować nad własnym rozwojem.

Trzy sposoby nauki

Rozmowa zaczyna się od tego, co piszesz lub mówisz do JP2. Możesz przyjrzeć się zdarzeniu, skorygować sposób, w jaki coach je rozumie, i wrócić do tego doświadczenia później.

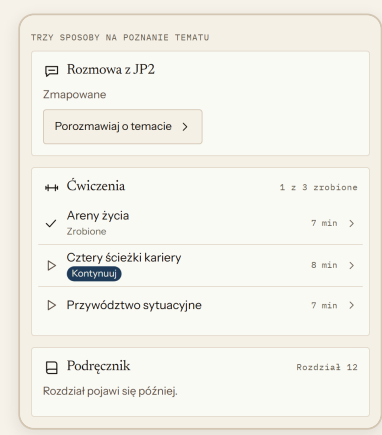
Filmy z ćwiczeniami zawierają wyjaśnienie i zadanie. Możesz wykorzystać swoją odpowiedź w rozmowie. Poziom Osobisty daje dostęp do filmów i zadań w ramach ośmiu tematów.

Podręcznik pozwala ci czytać, oglądać modele i pracować nad refleksjami. Poziom Osobisty daje dostęp do rozdziałów związanych z tematami, wprowadzenia do SGL i języka kolorów oraz przeglądu tematów rozmów.

Mapa zbiera tematy w jednym miejscu i pokazuje twoją pracę. Celem jest zrozumienie zdobytej wiedzy i wykorzystanie jej we własnym życiu. Samo obejrzenie filmu nie oznacza, że mapowanie danego tematu jest gotowe. Mapowanie rozwija się w rozmowie i z czasem może uwzględniać więcej niuansów.

Gdy chcesz więcej

Wybierz poziom Zespół, jeśli chcesz uzyskać dostęp do pozostałych siedmiu tematów rozmów lub wykorzystać zdobytą wiedzę wspólnie z innymi. Zachowujesz dotychczasową pracę przy zmianie poziomu. Możesz dalej pracować nad treściami, do których masz dostęp.



TRZY SPOSOBY NAUki

Przy każdym temacie znajdziesz razem rozmowę, ćwiczenia i rozdział w Podręczniku.

ROZDZIAŁ 04

Zespół dla współpracy i wspólnych wniosków

Poziom Zespół łączy własny rozwój każdej osoby z pracą nad interakcją w grupie. Możecie być współpracownikami, grupą projektową, zarządem lub stowarzyszeniem. Najważniejsze jest to, że macie coś do osiągnięcia razem.

Poziom Zespół obejmuje wszystko, co zawiera poziom Osobisty. Każdy członek otrzymuje wszystkie treści SGL, wszystkie piętnaście tematów rozmów i dwanaście kroków mapowania osobistego. Siedem tematów uzupełniających poziom Osobisty pozwala głębiej poznać komunikację, rozwój grupy i pracę organizacji.

TEMAT	TREŚCI WYKRACZAJĄCE POZA POZIOM OSOBISTY
3	Tożsamość, wartości i kultura organizacyjna
8	Schody komunikacji i Triple-T
9	Rozwój grupy
10	Duża grupa, proces i projekt
11	Model polaryzacji i zmiana
13	Wizja i obrazy mentalne
15	Fazy życia i mądrość

Piętnaście tematów rozmów porządkuje materiał merytoryczny. Dwanaście kroków osobistych porządkuje mapowanie. Niektóre tematy pogłębiają wiedzę bez osobnego kroku mapowania osobistego. Poziom Zespół daje też dostęp do całego Podręcznika, w tym narzędzi obserwacji i materiałów pogłębiających wiedzę.

Mapa zespołu uwidacznia różnice

Członkowie wybierają, które wyniki mapowania chcą udostępnić. Mapa zespołu daje wam miejsce, w którym możecie wspólnie się im przyjrzeć. Możecie zgłębiać formy komunikacji, role i sposoby podejmowania decyzji oraz omawiać, czego wymagają od was zadania.

Mapa może ułatwić nazwanie różnicy. Jedna osoba chce ruszyć naprzód, a druga chce rozważyć więcej możliwości. Zespół może ustalić, kiedy jest czas na poszukiwania, a kiedy trzeba podjąć decyzję. Profile stanowią punkt wyjścia do rozmowy i nie powinny zamykać nikogo w jednej roli.



MAPA ZESPOŁU

Strefa zespołu pokazuje, gdzie jesteście ty i zespół. Mapa pokazuje też, ile osób uczestniczy.

Wspólna rozmowa i dalsze działania

Na Czacie możecie omawiać zadania i współpracę. Lider zespołu może poprosić JP2 o analizę wątku rozmowy według SGL. Analiza opisuje interakcję bez wymieniania uczestników z imienia ani nazwiska. Oznaczanie poszczególnych wpisów za pomocą MASK, czyli opisów komunikacji w SGL, wymaga zgody autora.

Wybierzcie jedną zmianę, którą chcecie wypróbować na spotkaniu lub w podziale zadań. Ustalcie, kiedy porozmawiacie o doświadczeniach. Każda osoba może jednocześnie korzystać z prywatnej rozmowy z JP2, aby się przygotować lub później zastanowić się nad tym, co się wydarzyło.

JP2 · WĄTEK Z PERSPEKTYWY SGL

Kolory w rozmowie

Niebieski 50 % · Czerwony 50 %

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

Modele SGL w rozmowie

Schody komunikacji

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Wątek jest na etapie: Rozwijający

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.

Jeden ruch

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

Na podstawie 2 wpisów. JP2 nie wymienia nikogo z imienia. Wszyscy w wątku widzą analizę.

ANALIZA WĄTKU

JP2 opisuje kolory i modele w rozmowie. Nie wymienia nikogo z imienia ani nazwiska.

Co udostępniasz na poziomie Zespół

CO UDOSTĘPNIASZ ZESPOŁOWI

Zespół widzi cię jako kropkę bez imienia. Kropki pojawiają się dopiero wtedy, gdy liczba osób, które udostępniły swoje dane, wyniesie co najmniej 3.

Udostępnij moją mapę

Jak się komunikujesz, podejmujesz decyzje i pracujesz w zespole.



Udostępnij, jak się czuję

Twoja równowaga, energia i obecna faza życia.



Udostępnij, jak widzę zespół

Jak odbierasz współpracę w zespole.



Udostępnij liderom nad zespołem

Liderzy w Produkt & Technologi widzą liczby dla całej jednostki, nigdy dla ciebie osobno. Uwzględniane jest tylko to, co udostępniasz zespołowi.



Co o tobie widzą Nasza mapa

CO UDOSTĘPNIASZ

Każda osoba włącza lub wyłącza udostępnianie dla każdego obszaru.

Udostępnianie jest domyślnie wyłączone. Dla każdego kroku wybierasz, co mogą zobaczyć lider zespołu i pozostali członkowie. Możesz udostępnić także wyniki ze swoim imieniem i nazwiskiem. Dane zbiorcze wymagają udziału wystarczającej liczby osób. Udostępnianie nigdy nie obejmuje prywatnej rozmowy coachingowej.

Organizacja to kolejny poziom, gdy potrzebujecie struktury z wieloma jednostkami, raportowania do wyższych szczebli i ankiet.

ROZDZIAŁ 05

Organizacja dla kierownictwa i HR

Poziom Organizacja pomaga powiązać pracę nad rozwojem z tym, co macie osiągnąć. Kierownictwo otrzymuje wsparcie w ustalaniu priorytetów i monitorowaniu działań. Pracownicy otrzymują osobisty coaching i funkcje zespołowe, które pozwalają im na co dzień pracować nad rozwojem. Poziom Organizacja obejmuje też wszystko, co oferują poziomy Osobisty i Zespół.

Wspólny język w całej organizacji

SGL daje działowi HR podstawę do pracy nad rozwojem dzięki językowi, którym pracownicy mogą posługiwać się w różnych zespołach, dziedzinach i na różnych szczeblach. Wspólne pojęcia dotyczące komunikacji, ról, decyzji, bezpieczeństwa i zaufania ułatwiają opisywanie potrzeb i wyjaśnianie oczekiwań. Język ten towarzyszy pracownikom od własnej refleksji po współpracę z kolegami z innych części organizacji. HR może go wykorzystywać w szkoleniach, rozwoju liderów i monitorowaniu zmian.

Trzy potrzeby organizacji

Wdrażanie zmian. Decyzja może być jasna dla kierownictwa i niejasna dla osób, które mają ją wdrożyć. Poziom Organizacja pozwala wam zbadać, jak ludzie odbierają sytuację i gdzie potrzebują wsparcia. Ankiety dają bezpośredni obraz konkretnej, wskazanej zmiany.

Ustalanie priorytetów w pracy nad rozwojem. Dane zbiorcze mogą wskazać, gdzie należy dokładniej zbadać obciążenie, radzenie sobie z zadaniami lub współpracę. Ułatwia to wybór tego, na co poświęćcie czas. Nie musicie traktować wszystkich jednostek tak, jakby miały te same potrzeby.

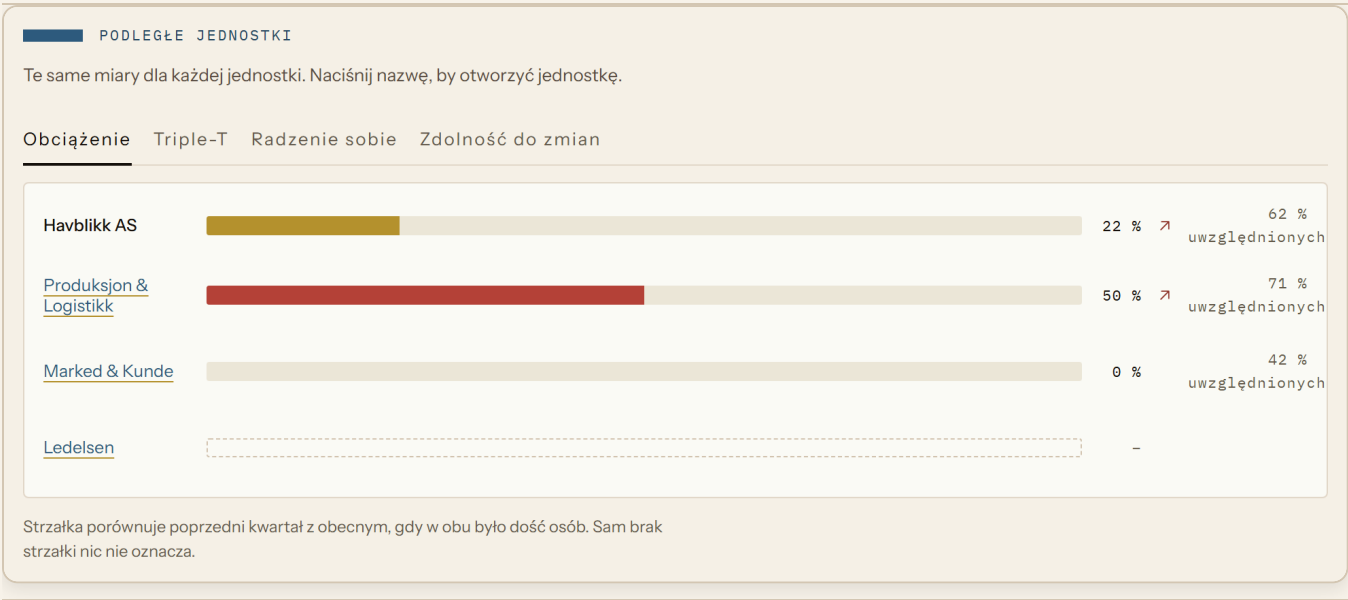
Monitorowanie realizacji obowiązków. Ustalcie, co lider ma zrobić i kiedy ocenicie doświadczenia. Licencje Lider zapewniają liderom wsparcie coachingowe w tej pracy. Organizacja może śledzić udokumentowane działania i ich dalszy przebieg.

Co pokazuje przegląd organizacji

Przegląd opiera się na wynikach mapowania, które pracownicy postanowili udostępnić dalej. Liderzy i wyznaczone osoby z uprawnieniami do odczytu widzą dane zbiorcze jednostek, do których mają dostęp.

OBSZAR	CO MOŻECIE ZBADAĆ
Obciążenie	Czy pracownicy opisują presję, która wymaga dalszych działań.
Bezpieczeństwo, przynależność i zaufanie	Jakie warunki do współpracy panują w jednostce.
Radzenie sobie z zadaniami	Jak wyzwania odpowiadają umiejętnościom.
Zmiana	Jak osoby udostępniające dane opisują swoją sytuację w obliczu zmiany.
Różnorodność zespołu	Jakie formy komunikacji, style podejmowania decyzji i role występują w zespole.

Dane opisują osoby, które je udostępniły. Liczba tych osób i aktualność informacji mają znaczenie dla interpretacji. Niewielka liczba odpowiedzi lub ich brak nie pozwalają stwierdzić, że wszystko działa dobrze. Same dane zbiorcze nie wyjaśniają też przyczyny trudności.



PODLEGŁE JEDNOSTKI

Te same miary dla każdej jednostki. Tutaj obciążenie jest najwyższe w Produksjon & Logistikk.

Centralna administracja

Organizacja może tworzyć jednostki, przypisywać do nich zespoły, łączyć liderów z właściwymi jednostkami i zapraszać użytkowników. Dostęp do raportów zależy od zakresu odpowiedzialności i przyznanych uprawnień do odczytu. Administrator może zarządzać strukturą i użytkownikami bez uzyskiwania tym samym dostępu do treści.

Rozwój zespołu wspiera cele organizacji. Decyzje dotyczące jej struktury podejmują ludzie, którzy ją znają.

ROZDZIAŁ 06

Ankiety podczas zmian

Ankiety wchodzą w skład poziomu Organizacja. Pozwalają wam zapytać o konkretną zmianę i podjąć dalsze działania na podstawie tego, co mówią pracownicy. Mogą dotyczyć między innymi połączenia organizacji, reorganizacji, nowego lidera lub wprowadzenia AI do pracy.

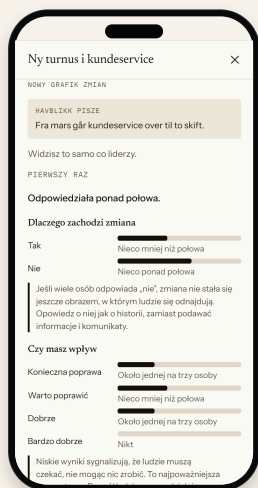
Krótki ankieta z pytaniami dopasowanymi do sytuacji

Lider opisuje zmianę i wybiera maksymalnie trzy skale ze stałego zestawu SGL. Zestaw obejmuje trzynaście obszarów. Dotyczą one rozumienia, reakcji, obciążenia, motywacji, radzenia sobie z zadaniami, wsparcia ze strony lidera, udziału w działaniach, komunikacji, bezpieczeństwa, wartości i tego, jak grupa reaguje na sytuację.

Przy wprowadzaniu AI możecie zbadać, czy pracownicy uważają, że ich umiejętności odpowiadają nowym zadaniom. Możecie też sprawdzić, jakiego wsparcia potrzebują i co ich niepokoi. Przy połączeniu organizacji szczególne znaczenie mogą mieć reakcje i przynależność. Skale SGL pozwalają uwzględnić różne aspekty reakcji.

ZADAJ PYTANIE
Lider wybiera, jakiego rodzaju zmiany dotyczy pytanie.

Jak podejmiecie dalsze działania



WYNIK

Uczestnicy widzą to samo co liderzy. Tutaj odpowiedziała ponad połowa.

- Lider pyta.** Lider może zadawać pytania swoim jednostkom. Administrator może uruchomić ankietę dla całej organizacji. Każda osoba może mieć najwyżej jedną otwartą ankietę organizacyjną naraz.
- Pracownik decyduje, czy odpowie.** Odpowiada w aplikacji, wybierając spośród ustalonych opcji. Nie ma pola na własny tekst. Odpowiedź można zmienić do upływu terminu. Aplikacja zwraca uwagę na pytanie, a JP2 może wspomnieć o nim raz.
- Grupa otrzymuje wynik.** Po zamknięciu ankiety, jeśli odpowiedziało wystarczająco dużo osób, wszyscy zaproszeni do udziału widzą te same dane zbiorcze co liderzy. Wynik pokazuje rozkład odpowiedzi. Pracodawca nie otrzymuje informacji o tym, kto odpowiedział, a kto nie.
- Lider udziela odpowiedzi.** Lider pisze, jakie wnioski organizacja wyciąga z wyników i co zamierza zrobić. Dzięki licencji Lider JP2 może pomóc liderowi zrozumieć wynik, wybrać działania i przygotować informację zwrotną.
- Ocenianie rozwój sytuacji.** Po informacji zwrotnej od lidera domyślnie odbywa się kolejna runda, zwykle po dwóch tygodniach. Lider może wybrać termin od jednego do sześciu tygodni lub zrezygnować z kolejnej rundy. Wyniki obu rund pojawiają się razem, gdy pozwala na to ochrona prywatności.

Prywatna rozmowa zależy od decyzji danej osoby

Pracownik może rozpocząć rozmowę z JP2 z poziomu swojej odpowiedzi. Wtedy sam wprowadza odpowiedź do rozmowy i może zbadać, co oznacza ta zmiana. Rozmowa nie staje się częścią raportu dla pracodawcy. Organizacja nie otrzymuje tematów ani podsumowań z prywatnych rozmów coachingowych.

Wyniki wymagają co najmniej pięciu odpowiedzi. Jeśli organizacja stosuje wyższy próg, obowiązuje on także tutaj. Aplikacja ukrywa małe grupy i kombinacje danych, które mogłyby ujawnić tożsamość poszczególnych osób. SGL Coach przechowuje odpowiedź każdej osoby, aby mogła przeglądać, zmieniać i usuwać własne dane. Pracodawca widzi tylko dane zbiorcze.

Możecie też przeprowadzić osobną rundę Triple-T dla jednostki organizacyjnej. Skupia ona uwagę na bezpieczeństwie, przynależności i zaufaniu w grupie.

ROZDZIAŁ 07

Lider jako dodatek do poziomu Organizacja

Licencja Lider daje ci osobną rozmowę z JP2 poświęconą przywództwu i dostęp do Drogi lidera. Jest przeznaczona dla liderów, którzy chcą systematycznie pracować ze swoją jednostką, od zrozumienia sytuacji po działanie i monitorowanie efektów.

Rola lidera i licencja Lider pełnią różne funkcje. Rola określa, za które jednostki dana osoba odpowiada i do których ma dostęp. Licencja Lider zapewnia wsparcie coachingowe. Organizacja może korzystać z ankiety bez konieczności zakupu dodatku Lider przez wszystkich liderów. Dodatek zapewnia pomoc JP2 w analizie wyniku i planowaniu odpowiedzi dla grupy.

Zaczynij od własnego rozumienia

Droga lidera opiera się na osobistej pracy lidera z SGL. Krok lidera otwiera się po ukończeniu mapowania w odpowiednich krokach osobistych. Lider bada, jak jego własne preferencje, reakcje i doświadczenia mogą wpływać na ocenę jednostki.

Na przykład przed oceną delegowania zadań może być przydatne zrozumienie własnego profilu decyzyjnego. Lider, który szybko dostrzega rozwiązanie, może potrzebować sprawdzić, czy inni otrzymali wystarczająco dużo czasu i informacji, by wziąć na siebie odpowiedzialność.

Zbadaj jednostkę

JP2 korzysta z danych zbiorczych, do których lider ma dostęp, oraz z tego, co lider sam opowiada. JP2 rozdziela te źródła. Ocena lidera pozostaje oceną, także wtedy, gdy brakuje wystarczającej liczby wspólnych odpowiedzi.

Coach pomaga liderowi odróżnić obserwację od możliwego wyjaśnienia i działania, które lider może podjąć. Zmiana wartości liczbowej rodzi pytanie do zbadania. Nie rozstrzyga, co myśli konkretny pracownik ani dlaczego sytuacja się zmieniła.

Zwierciadło

Schody komunikacji: bezpieczeństwo 11/15, przynależność 11/15, zaufanie 10/15, poziom na schodach komunikacji Rozwijający.

Z kroku 7 w Mojej podróży

Odczytaj sytuację jednostki

Odpowiedzi: 10 z 24

Bezpieczeństwo	Przynależność	Zaufanie
11,1 z 15	11,7 z 15	10,2 z 15

DWA ŹRÓDŁA

Własne mapowanie lidera i dane zbiorcze jednostki są przedstawione osobno.

Wybierz jedno działanie i sprawdź jego przebieg

Praca lidera prowadzi do konkretnego działania i ustalenia terminu sprawdzenia jego przebiegu. Może to być doprecyzowanie uprawnień decyzyjnych, rozmowa o obciążeniu lub nowy sposób prowadzenia spotkania.

Podczas podsumowania lider i JP2 przyglądają się temu, co lider zrobił, co się wydarzyło i czego warto spróbować dalej. Przełożony lidera i inne osoby z odpowiednimi uprawnieniami dostępu mogą zobaczyć udokumentowane działanie i jego podsumowanie. Widok ogólny nie pokazuje pozostałej części rozmowy lidera.

Przykład z pracy z AI

Ankieta pokazuje, że kilka osób uważa, że nowe zadania wymagają umiejętności, których jeszcze nie mają. Lider korzysta z JP2, by zbadać potrzebę szkoleń i jasnych oczekiwań. Jednym z możliwych działań jest przeznaczenie czasu na praktyczne ćwiczenia i ustalenie, które zadania mają pierwszeństwo, gdy zespół się uczy.

Lider mówi grupie, co zrobi. Kolejna ankieta i wspólna rozmowa mogą dostarczyć więcej wiedzy o tym, jak rozwija się sytuacja. To przykład zastosowania, a nie dowód na zmierzony efekt u klienta.

Licencja Lider obejmuje również wszystkie treści merytoryczne do pracy osobistej oraz funkcje zespołowe. Cena całej licencji Lider wynosi 34 € miesięcznie lub 340 € rocznie.

Nowe zadania rozszerzają produkt

Produkt stale zyskuje obsługę nowych zadań. Pierwsze z nich to „Zbuduj zespół od podstaw z JP2”. Lider otrzymuje osobną stronę, na której JP2 pomaga budować zespół, po jednym działaniu, w oparciu o cztery filary SGL. Zadanie wymaga licencji Lider. Zespół widzi tylko tę część, którą lider zdecyduje się udostępnić.

 Dobór Kto powinien być w zespole?	 Interakcja Jak pracujemy razem?	 Rozwój grupy Jak stajemy się zespołem?	 Przywództwo Jak osiągamy wyniki?
 Określ, czego wymaga zadanie i jakie role są kluczowe.   Krok 3 · 5 Wkrótce	 Używaj języka kolorów otwarcie i jasno.  Krok 1 Wkrótce	 Szanuj różnice.  Krok 6 Gotowe	 Wykorzystuj wspólny czas na naukę z doświadczeń.  Temat 3 Wkrótce
 Znajdź odpowiednią mieszankę cech i sposobów myślenia.   Krok 5 · 6 Wkrótce	 Korzystaj z drzewa decyzyjnego, by wspólnie podejmować dobre decyzje.  Krok 3 Wkrótce	 Buduj zaufanie i angażuj się w zadania innych.   Krok 7 · 8 W toku. Sprawdź postępy 7.10.2026.	 Zapewnij każdemu mentora lub coacha.  Krok 12 Wkrótce
 Zadbaj, by każdy dołączał z poczuciem, że jest wybrany i mile widziany.  Krok 8 Wkrótce	 Zamieniaj różnice zdań w postęp i kreatywność.   Krok 6 · 8 Wkrótce	 Akceptuj różnice i dbaj, byście wzajemnie dostrzegali to, co umyka innym.  Krok 6  Propozycja JP2	 Okazuj troskę o sytuację życiową innych.   Krok 4 · 12 Wkrótce
 Wymagaj wspólnego wysiłku na rzecz wspólnych celów.  Krok 8 Wkrótce	 Stosuj jawne i jasne zasady współpracy.  Krok 7 Wkrótce	 Dostrzegaj i wspieraj sukcesy innych oraz świętuj je razem z nimi.  Krok 8	 Kieruj jasno i stale wprowadzaj ulepszenia.   Krok 3 · 10 · 12 Wkrótce

ZBUDUJ ZESPÓŁ

Cztery filary, po cztery działania w każdym. JP2 proponuje kolejne działania.

ROZDZIAŁ 08

Zawartość Drogi lidera

Droga lidera obejmuje dziesięć kroków, które dają różne punkty wyjścia do pracy z jednostką. Kroki lidera mają własną numerację, niezależną od tematów rozmów. Gdy lider ukończy niezbędne mapowanie osobiste, bieżąca sytuacja może zdecydować o tym, od czego zacząć.

KROK	TEMAT	CO BADA LIDER
L1	Język kolorów w jednostce	Jak jednostka się komunikuje i czego wymagają zadania.
L2	Strefa jednostki i strefa przywództwa lidera	Relacja między wyzwaniami a umiejętnościami oraz potrzeba kierowania i uwagi.
L3	Przestrzeń decyzyjna i delegowanie	Jakie decyzje mogą podejmować inni i gdzie kończą się ich uprawnienia.
L4	Obciążenie i czas reakcji	Presja w jednostce i czas, jaki ludzie mają na reakcję na zmianę.
L5	Skład	Role, idealni partnerzy i zastępca w odniesieniu do zadań.
L6	Bezpieczeństwo, przynależność i zaufanie	O jakie potrzeby lider musi zadbać, by ludzie mogli współpracować.
L7	Faza grupy i odpowiedź lidera	Jak grupa się rozwija i jakiego wsparcia potrzebuje.
L8	Zwierciadło jakości	Jakość, wartości i formy władzy oraz sposoby zapobiegania powtarzającym się błędom.
L9	Zmiana, opór i kryzys	Jak jednostka reaguje na zmianę i jak lider daje przestrzeń na reakcję.
L10	Klienci i tworzenie wartości	Dla kogo jednostka tworzy wartość i jak poprawić kontakt z klientem.

Stosuj kroki w bieżących sytuacjach

Zespół pod presją realizacji zadań może pracować nad obciążeniem, strefą zespołu i delegowaniem. Nowa grupa może zacząć od rozwoju grupy i bezpieczeństwa. Współpraca między jednostkami może rodzić pytania o komunikację, role i to, dla kogo jednostka tworzy wartość.

Kroki pomagają w pracy lidera. Lider wybiera to, co istotne, wypróbowuje działanie i analizuje doświadczenia. Sama większa liczba ukończonych kroków nie jest miarą lepszego przywództwa.

Rozmowa oceniająca

JP2 pomaga też liderowi przygotować się do rozmów oceniających i regularnych rozmów z każdą osobą. Rozwój danej osoby wiąże się z zadaniami, oczekiwaniami i wsparciem. Lider sprawdza realizację ustaleń.

Droga lidera wspiera pracę z SGL, refleksję i praktyczne działania. Lider zachowuje odpowiedzialność za decyzje, dialog z pracownikami i procesy kadrowe organizacji.

ROZDZIAŁ 09

Udostępnianie i prywatność

SGL Coach rozróżnia twoją własną rozmowę, to, co zdecydujesz się udostępnić zespołowi, i zbiorcze dane liczbowe, z których może korzystać organizacja. Ten podział pozwala łączyć rozwój osobisty ze wspólną pracą.

INFORMACJE	KTO MOŻE JE ZOBACZYĆ W PRODUKCIE
Prywatna rozmowa z JP2	Tylko ty. Zespół i pracodawca nie mają dostępu.
Twoje pełne mapowanie	Tylko ty. Możesz udostępnić wybrane wyniki.
Wyniki udostępnione zespołowi	Odbiorcy wybrani przez ciebie dla każdego kroku. Niektóre wyniki możesz udostępnić ze swoim imieniem i nazwiskiem.
Wpisy na wspólnym Czacie	Członkowie zespołu.
Przeglądy organizacji	Liderzy i wyznaczone osoby z uprawnieniami do odczytu, które mają dostęp do jednostki. Tylko dane zbiorcze od osób, które udostępniają je dalej.
Odpowiedź na ankietę	Widzisz swoją odpowiedź. Twój pracodawca widzi dane zbiorcze. Uczestnicy otrzymują ten sam zbiorczy wynik co liderzy.
Działania lidera i ich podsumowanie	Osoby z odpowiednimi uprawnieniami dostępu w organizacji. Pozostała część rozmowy lidera nie jest udostępniana.

Ty decydujesz o udostępnianiu i uczestnictwie

Udostępnianie wyników mapowania jest domyślnie wyłączone. Wybierasz, co udostępniasz i komu. Możesz cofnąć tę decyzję. Za każdym razem osobno decydujesz, czy odpowiesz na ankietę organizacji. Ta decyzja jest niezależna od udostępniania wyników mapowania.

Zbiorczy wynik zespołu wymaga udziału co najmniej trzech osób. Dla jednostek organizacyjnych domyślny próg wynosi pięć osób, a dolna granica to trzy osoby. Ankiety zawsze wymagają co najmniej pięciu odpowiedzi. Dodatkowe reguły mogą ukryć wynik, jeśli zestawienie go z innymi danymi mogłoby ujawnić tożsamość poszczególnych osób.

Raportowanie nie wykorzystuje treści, tematów ani podsumowań prywatnych rozmów coachingowych. Wyniki mają służyć wspólnemu rozwojowi. Nie wolno ich używać do tworzenia rankingów pracowników ani podejmowania indywidualnych decyzji kadrowych.

Ustal sposób wykorzystania danych przed rozpoczęciem

Wyjaśnij, do czego organizacja będzie wykorzystywać informacje, kto uzyska do nich wgląd i jak będzie wyglądało monitorowanie działań. Przeanalizuj umowy i sposób przetwarzania danych. Zaangażuj pracowników i ich przedstawicieli przed wprowadzeniem raportowania organizacyjnego i nowych ankiet.

SGL Coach korzysta z dostawców między innymi w zakresie AI, obsługi mowy, przechowywania danych i płatności. Twoje rozmowy z coachem, jego notatki o tobie oraz twoje odpowiedzi w Ćwiczeniach i Podręczniku są zaszyfrowane w bazie danych. Klucz nie jest tam przechowywany. Włamanie do bazy danych daje dostęp jedynie do tekstu, którego nikt nie może odczytać. Rozmowy nie są jednak szyfrowane metodą end-to-end, ponieważ usługa musi móc je odszyfrować, aby coach mógł odpowiedzieć. Osoba z dostępem zarówno do bazy danych, jak i do klucza może więc technicznie je odczytać. Konsola, której używamy do obsługi usługi, nie ma funkcji otwierania rozmów. Kopie zapasowe wykonane przed włączeniem szyfrowania nie są zaszyfrowane. Usuwamy je po upływie okresu przechowywania. Możesz wyeksportować swoje dane i usunąć konto. Aktualna polityka prywatności opisuje przetwarzanie danych i dostawców.

JP2 to sztuczna inteligencja i może się mylić. SGL Coach to narzędzie do nauki i rozwoju. Nie jest formą opieki zdrowotnej, terapią ani kanałem zgłaszania nieprawidłowości.