



WHITE PAPER · OKTOBER 2026

SGL Coach

Produktbeskrivning

SGL Coach AS

Org.nr 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSION 1.0
OKTOBER 2026

INLEDNING

SGL Coach hjälper dig att förstå dina egna erfarenheter och prova nya sätt att agera. Du kan använda samma fackspråk i team och i hela organisationen. Produkten har tre abonnemangsnivåer. Personlig stöder din egen utveckling. Team lägger till hela innehållet och gemensamma insikter. Organisation ger ledningen överblick och verktyg för uppföljning i hela organisationen.

Coachen heter JP2 och bygger på Jan Petrus Hagbergs SGL, modeller för samspel, grupptillväxt och ledarskap. Du kan skriva eller använda rösten. Samtalen hänger ihop med övningsfilmer, modeller och Pärmen. Du utvecklar insikter genom egna exempel, reflektion och handlingar som du provar i vardagen.

Välj utifrån vad du vill uppnå

Personlig är för dig själv. Du vill lära känna dina egna reaktioner, val och behov bättre. Det kan vara aktuellt när du väljer studier eller jobb, möter nya förväntningar eller vill hitta bättre balans. Nivån omfattar åtta samtalsteman.

Team är för er som arbetar tillsammans. Ni vill förstå samspelet, tydliggöra roller och göra samarbetet enklare. Ni får alla femton teman och kan arbeta med insikter som medlemmarna väljer att dela. Team passar både på jobbet och i andra grupper och organisationer.

Organisation är för verksamheter som vill utveckla och följa upp flera enheter. HR får en grund för utvecklingsarbetet med ett gemensamt språk som medarbetare kan använda i hela organisationen. Ledningen får stöd för att prioritera insatser, undersöka förändringar och följa upp åtgärder. Medarbetarna behåller sin egen coach och teamfunktionerna. Ledare-platser är ett tillval för dem som behöver egen ledarskapscoaching.

Från insikt till handling

En privatperson kan använda JP2 för att förbereda ett samtal. Ett team kan prova ett nytt sätt att fatta beslut. En organisation kan undersöka var en förändring skapar osäkerhet och ge mer konkret stöd. Värdet ligger i hur du använder insikterna och följer upp dem.

SGL Coach gör det här arbetssättet tillgängligt mellan möten, kurser och träffar. Det personliga samtalet, det som teamet väljer att dela och organisationens sammanställda siffror har olika syften och egna regler för insyn.

Detta white paper jämför nivåerna och beskriver innehåll, arbetssätt och delning. Enkäterna ingår i Organisation. Ledarresan är ett tillval med tio ledarsteg.

INNEHÅLL

01 Skillnaderna mellan nivåerna

02 SGL på ditt sätt

03 Personlig för egen utveckling

04 Team för samarbete och gemensamma insikter

05 Organisation för ledningen och HR

06 Enkäter vid förändring

07 Ledare som tillval till Organisation

08 Innehållet i Ledarresan

09 Delning och integritet

KAPITEL 01

Skillnaderna mellan nivåerna

Välj Personlig för egen utveckling, Team för hela innehållet och samarbete och Organisation för överblick och uppföljning i verksamheten. Ledare är ett tillval med ett separat pris per ledare.

INNEHÅLL	PERSONLIG	TEAM	ORGANISATION
Huvudsyfte	Förstå dig själv och dina egna val	Utveckla samspelet i teamet	Prioritera och följa upp verksamhetens utveckling
Privat samtal med JP2	Ja	Ja	Ja
Samtalsteman	8	15	15
Personliga kartläggningssteg	8	12	12 / 22 med en Ledare-plats
Övningsfilmer och uppgifter	Inom de 8 temana	Hela innehållet	Hela innehållet
Videor	15 introduktionsvideor och 24 videor med uppgifter	15 introduktionsvideor och 44 videor med uppgifter	15 introduktionsvideor och 44 videor med uppgifter
Pärmen	Utvalda kapitel	Hela Pärmen	Hela Pärmen
Teamkarta och gemensam Chatt	Nej	Ja	Ja
Delning av resultat i team	Nej	Om personen väljer det	Om personen väljer det
Organisationsstruktur med insikter per avdelning	Nej	Nej	Ja
Enkäter vid förändring	Nej	Nej	Ja
Ledarresan och ledarskapscoaching	Nej	Nej	Med en Ledare-plats som tillval

Priser

ABONNEMANG	MÅNAD	ÅR	PRISET GÄLLER
Personlig	79 kr	790 kr	En person. Konsumentpris.
Team	129 kr	1 290 kr	Per användare.
Organisation	189 kr	1 890 kr	Per användare.
Ledare som tillval	378 kr	3 780 kr	Per Ledare-plats.

Årspriset motsvarar tio månadsbetalningar. Priset för Ledare är totalpriset för Ledare-platsen. Samma person behöver inte dessutom ett vanligt medarbetarabonnemang.

Antalet abonnemang och antalet svar som krävs för att visa sammanställda siffror är två olika saker. Du kan börja med en användare. Ett gemensamt resultat visas först när tillräckligt många har bidragit och reglerna för integritetsskydd tillåter det.

KAPITEL 02

SGL på ditt sätt

Människor lär sig på olika sätt. Vissa vill titta och lyssna. Andra vill läsa och skriva. SGL Coach ger flera vägar in i samma innehåll. Du väljer det som passar dig. Du kan byta när du vill.

DU FÖREDRAR	SÅ MÖTER DU SGL
Att titta och lyssna	Vart och ett av de femton samtalsteman har en introduktionsfilm där Jan Petrus förklarar temat. Introduktionsfilmerna finns i appen och på YouTube. Övningsfilmerna i appen ger dig en förklaring och en uppgift.
Att prata	Prata med JP2 i stället för att skriva. I ett muntligt samtal svarar JP2 med rösten. Du kan också diktera ett meddelande och se över texten innan du skickar det.
Att läsa korta texter	På SGL Secrets skriver Jan Petrus kort och engagerande om alla teman. Webbplatsen är gratis och på engelska.
Att läsa på djupet	Pärmen är Jans facktext. Den går grundligt igenom varje tema, med modellerna och formulär som du kan fylla i.
Att skriva	Skriv till JP2 i samtalet eller fyll i övningarna i formuläret på övningssidan.

Vad du får tillgång till beror på din nivå. Personlig ger tillgång till övningarna och kapitlen i Pärmen för sina åtta teman. Team och Organisation ger tillgång till alla femton.

Svara på övningarna på det sätt som passar dig

Varje övning har en uppgift. Du kan fylla i svaret i formuläret på övningssidan. Bara du ser svaret. JP2 får det när du skickar det. Du kan också svara JP2 direkt i samtalet, skriftligt eller muntligt.

JP2 sätter det i system

Du kan växla mellan formerna från dag till dag. JP2 vet vilka övningsfilmer du har sett och vilka övningar du har skickat in svar på. Om du börjar samtalet från ett kapitel i Pärmen vet JP2 vilket tema du kommer från. JP2 minns också vad ni har pratat om.

Kartläggningen sker i samtalet. JP2 kartlägger utifrån det du berättar och skickar. Karta visar var du står inom de olika temana. På så sätt får du en strukturerad förståelse av dig själv och människorna omkring dig, oavsett vilken väg du kom in.

I ett team väljer varje person sin egen väg

I Team och Organisation lär sig varje person på sitt eget sätt. Den ena ser filmerna och pratar med JP2. Den andra läser Pärmen och skriver. Båda får samma språk för samspel. Det är det språket teamet använder tillsammans.

KAPITEL 03

Personlig för egen utveckling

Personlig är för dig som vill förstå mer om hur du reagerar, kommunicerar och väljer. Du behöver inte ha ett färdigformulerat problem. Du kan börja med en situation som är svår att reda ut eller med något du vill uppnå.

För en ung person kan det handla om att välja riktning, bli tryggare i en ny grupp eller skilja egna önskemål från andras förväntningar. Senare i livet kan det handla om nya roller, relationer eller prioriteringar. JP2 hjälper dig att undersöka dina erfarenheter och hitta handlingar du själv vill pröva.

De åtta teman som ingår

Siffrorna anger samtalstemana i produkten. De följer Pärmerna och bildar därför inte en sammanhängande talföljd på nivån Personlig.

TEMA	INNEHÅLL	VAD DU KAN UTFORSKA
1	Färgspråk och färgprofil	Hur du kommunicerar och möter andra.
2	Teamzon	Hur dina utmaningar matchar dina färdigheter.
4	Beslutsprofil	Hur du kommer fram till val och beslut.
5	Belastning och balans i livet	Vad som belastar dig och vad du vill prioritera annorlunda.
6	Teamroll	Hur du bidrar när du gör något tillsammans med andra.
7	PPP-cirkeln	Hur dina egenskaper kompletterar andras.
12	Livsarenor och motivation	Vad som driver dig inom olika områden i livet.
14	Självutvecklingsmodellen	Hur du kan arbeta med din egen utveckling.

Tre sätt att lära sig

Samtalet utgår från det du skriver eller säger till JP2. Du kan undersöka en händelse, korrigera coachens förståelse och återkomma till erfarenheten senare.

Övningsfilmerna ger dig en förklaring och en uppgift. Du kan ta med svaret in i samtalet. Personlig ger tillgång till filmerna och uppgifterna inom de åtta temana.

Pärmen låter dig läsa, se modeller och arbeta med reflektioner. Personlig ger tillgång till kapitlen som hör till temana, introduktionen till SGL och färgspråket samt översikten över samtalstemana.

Karta samlar temana och visar ditt arbete. Målet är att du ska förstå och använda insikterna i ditt eget liv. Att du har sett en film betyder inte i sig att ett tema är kartlagt. Kartläggningen utvecklas i samtalet och kan nyanseras över tid.



TRE SÄTT ATT LÄRA SIG
Samtalet, övningarna och kapitlet i Pärmerna finns samlade under varje tema.

När du vill ha mer

Välj Team när du vill ha de övriga sju samtalstemana eller använda insikterna tillsammans med andra. Du behåller ditt tidigare arbete när du byter nivå. Din tillgång styr vilket innehåll du kan arbeta vidare med.

KAPITEL 04

Team för samarbete och gemensamma insikter

Team kombinerar varje persons egen utveckling med arbete kring samspelet i gruppen. Ni kan vara kollegor, en projektgrupp, en styrelse eller en förening. Det centrala är att ni har något att uppnå tillsammans.

Allt i Personlig ingår också i Team. Varje medlem får hela SGL-innehållet, alla femton samtalsteman och tolv personliga kartläggningsskeden. De sju teman som tillkommer utöver Personlig gör det möjligt att fördjupa sig i kommunikation, grupp-utveckling och organisationens arbete.

TEMA	INNEHÅLL UTÖVER PERSONLIG
3	Identitet, värderingar och organisationskultur
8	Kommunikationstrappan och Triple-T
9	Grupptillväxt
10	Storgrupp, process och projekt
11	Polaritetsmodellen och förändring
13	Vision och mentala bilder
15	Livsfaser och visdom

De femton samtalsteman strukturerar ämnesinnehållet. De tolv personliga stegen strukturerar kartläggningen. Vissa teman ger ämnesfördjupning utan ett eget personligt kartläggningsskeden. Team ger också tillgång till hela Pärmen, med observationsverktyg och fördjupning.

Teamkartan gör skillnader synliga

Medlemmarna väljer vilka kartlagda resultat de vill dela. Teamkartan ger er en plats där ni kan titta på dem tillsammans. Ni kan undersöka kommunikationsformer, roller och sätt att fatta beslut. Ni kan diskutera vad uppgifterna kräver av er.

Kartan kan göra det lättare att sätta ord på en skillnad. En person vill komma framåt, medan en annan vill undersöka fler alternativ. Teamet kan komma överens om när det finns utrymme för utforskning och när ett beslut ska fattas. Profilerna är utgångspunkter för samtalet. De ska inte låsa någon vid en roll.



TEAMKARTA

Teamzon visar var du och teamet står. Kartan visar också hur många som deltar.

Gemensamt samtal och uppföljning

I Chatt kan ni diskutera uppgifter och samarbete. Teamledaren kan be JP2 om en SGL-analys av en samtalstråd. Analysen beskriver samspelet utan att namnge deltagarna. Märkning av enskilda inlägg med MASK, SGL:s beskrivningar av kommunikation, kräver att författaren har sagt ja.

Välj en förändring ni vill pröva i ett möte eller i uppgiftsfördelningen. Kom överens om när ni ska prata om erfarenheterna. Varje person kan samtidigt använda sitt privata JP2-samtal för att förbereda sig eller reflektera efteråt.

JP2 · SGL-PERSPEKTIV PÅ TRÅDEN

Färgerna i samtalet

Blå 50 % · Röd 50 %

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

SGL-modeller i samtalet

Kommunikationstrappan

The thread is about how to conduct the customer meetings.

Tråden är på Utvecklande

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.

Ett grepp

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

Bygger på 2 inlägg. JP2 nämner ingen vid namn. Alla i tråden ser analysen.

ANALYS AV EN TRÅD

JP2 beskriver färgerna och modellerna i samtalet. JP2 namnger ingen.

Vad Team delar

DET DU DELAR MED TEAMET

Teamet ser dig som en prick utan namn. Prickarna visas först när minst 3 har delat.

Dela kartan över mig

Hur du kommunicerar, fattar beslut och jobbar i team.



Dela hur jag mår

Din balans, din energi och din livsfas just nu.



Dela hur jag ser teamet

Hur du upplever samarbetet i teamet.



Dela med ledarna över teamet

Ledarna i Produkt & Teknologi ser siffror för hela enheten, aldrig dig. Bara det du delar med teamet kommer med.



Vad de ser av dig Vår karta

DET DU DELAR

Varje person slår av eller på delningen för varje område.

Delningen är avstängd från början. Personen väljer för varje steg vad teamledaren och de andra medlemmarna får se. Valet kan omfatta resultat med personens namn. Sammanställda siffror kräver tillräckligt många deltagare. Det privata coachsamtal följer aldrig med.

Organisation är nästa nivå när ni behöver en struktur med flera enheter, rapportering uppåt och enkäter.

KAPITEL 05

Organisation för ledningen och HR

Organisation hjälper verksamheten att knyta utvecklingsarbetet till det den ska uppnå. Ledningen får stöd för att prioritera och följa upp. Medarbetarna får personlig coaching och teamfunktioner som låter dem arbeta med utveckling i vardagen. Allt i Personlig och Team ingår också i Organisation.

Ett gemensamt språk i hela organisationen

För HR ger SGL en grund för utvecklingsarbetet med ett språk som medarbetare kan använda över teamgränser, fackområden och nivåer. Gemensamma begrepp för kommunikation, roller, beslut, trygghet och tillit gör det lättare att beskriva behov och klargöra förväntningar. Språket följer medarbetarna från egen reflektion till samarbete med kollegor i andra delar av verksamheten. HR kan använda det i utbildning, ledarutveckling och uppföljning av förändringar.

Tre behov i verksamheten

Genomföra förändringar. Ett beslut kan vara tydligt för ledningen och oklart för dem som ska genomföra det. Organisation ger dig möjlighet att undersöka hur människor upplever situationen och var de behöver stöd. Enkäterna ger en direkt bild av en namngiven förändring.

Prioritera utvecklingsarbete. Sammanställda siffror kan visa var du bör undersöka belastning, förmåga att klara uppgifterna eller samarbete närmare. Det gör det lättare att välja vad du ska lägga tid på. Du slipper behandla alla enheter som om de har samma behov.

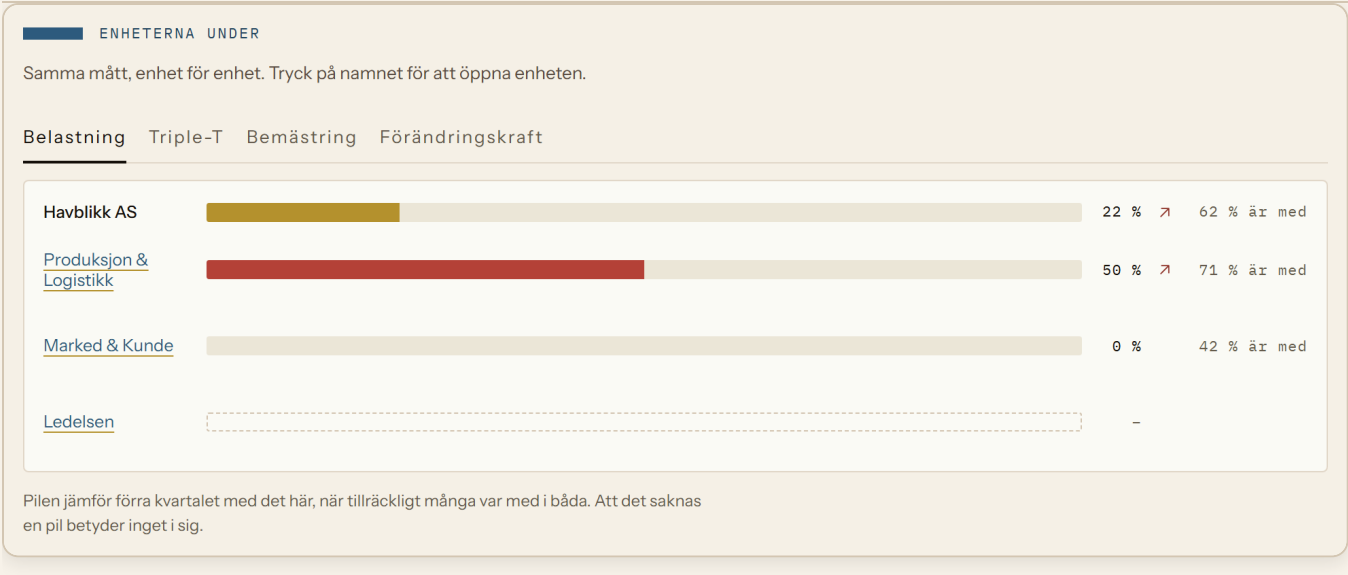
Följa upp ansvar. Kom överens om vad ledaren ska göra och när erfarenheterna ska utvärderas. Med Ledare-platser får ledarna coachstöd i detta arbete, och organisationen kan följa dokumenterade åtgärder och uppföljning.

Vad organisationsöversikten visar

Översikten bygger på kartlagda resultat som medarbetarna har valt att dela vidare. Ledare och utsedda läsare ser sammanställda siffror för de enheter de har tillgång till.

OMRÅDE	VAD DU KAN UNDERSÖKA
Belastning	Om medarbetarna beskriver press som du bör följa upp.
Trygghet, tillhörighet och tillit	Vilka förutsättningar enheten har för samarbete.
Förmåga att klara uppgifterna	Hur utmaningarna matchar färdigheterna.
Förändring	Hur de som delar beskriver sin situation när de möter förändring.
Bredd i teamet	Vilka kommunikationsformer, beslutsstilar och roller som finns representerade.

Siffrorna beskriver dem som har bidragit. Hur många som bidrog och hur gamla uppgifterna är har betydelse för tolkningen. Få eller uteblivna svar ger ingen grund för att dra slutsatsen att allt fungerar bra. En sammanställd siffra förklarar inte heller ensam orsaken till en utmaning.



ENHETERNA NEDAN

Samma mått för varje enhet. Här är belastningen högst i Produksjon & Logistikk.

Samlad administration

Organisationen kan skapa enheter, placera team, koppla ledare till rätt enhet och bjuda in användare. Tillgången till rapporterna följer ansvar och tilldelade läsbehörigheter. En administratör kan hantera strukturen och användarna utan att därmed få insyn i innehållet.

Teamutvecklingen stöder verksamhetens mål. Människor som känner verksamheten fattar beslut om organiseringen.

KAPITEL 06

Enkäter vid förändring

Enkäterna ingår i Organisation. De låter dig fråga om en konkret förändring och följa upp det medarbetarna berättar. Aktuella situationer kan vara en sammanslagning, en omorganisation, en ny ledare och införande av AI i arbetet, med mera.

En kort enkät med relevanta frågor

Ledaren beskriver förändringen och väljer upp till tre skalor från ett fast SGL-urval. Urvalet täcker tretton områden. Det omfattar förståelse, reaktion, belastning, motivation, förmåga att klara uppgifterna, stöd från ledaren, delaktighet, kommunikation, trygghet, värderingar och hur gruppen möter situationen.

När du inför AI kan du undersöka om medarbetarna upplever att deras färdigheter matchar de nya uppgifterna, vilket stöd de behöver och vad som oroar dem. Vid en sammanslagning kan reaktioner och tillhörighet vara särskilt relevanta. SGL-skolorna ger utrymme för flera sidor av en reaktion.

STÄLL EN FRÅGA

Ledaren väljer vilken typ av förändring frågan gäller.

Så följer du upp

RESULTATET

Deltagarna ser samma sak som ledarna. Här svarade över hälften.

- 1 Ledaren frågar.** En ledare kan fråga sina egna enheter. En administratör kan starta en enkät för hela organisationen. Varje person ska ha högst en öppen organisationsenkät åt gången.
- 2 Medarbetaren väljer att svara.** Personen svarar i appen med fasta svarsalternativ. Det finns ingen fritext. Personen kan ändra sitt svar fram till sista svarsdag. Appen uppmärksammar personen på frågan, och JP2 kan nämna den en gång.
- 3 Gruppen får resultatet.** När enkäten stänger och tillräckligt många har svarat får alla som fick frågan se samma sammanställda siffror som ledarna. Resultatet visar fördelningen av svar. Arbetsgivaren får ingen översikt över vilka som svarade eller lät bli.
- 4 Ledaren återkopplar.** Ledaren skriver vad organisationen tar med sig och tänker göra. Med en Ledare-plats kan JP2 hjälpa ledaren att förstå resultatet, välja åtgärder och förbereda återkopplingen.
- 5 Du utvärderar utvecklingen.** En ny omgång är standard efter ledarens återkoppling, normalt efter två veckor. Ledaren kan välja en tidpunkt från en till sex veckor eller välja bort en ny omgång. Appen visar resultaten från de två omgångarna tillsammans när integritetsskyddet tillåter det.

Det privata samtalet är personens eget val

Medarbetaren kan öppna ett JP2-samtal utifrån sitt svar. Då tar personen själv med svaret in i samtalet och kan undersöka vad förändringen betyder. Samtalet blir inte en del av arbetsgivarens rapport. Organisationen får inga teman eller sammanfattningar från privata coachsamtal.

Resultat kräver minst fem svar. En högre gräns i organisationen gäller även här. Appen döljer små grupper och kombinationer som kan röja enskilda personer. SGL Coach lagrar varje persons svar så att personen kan se, ändra och radera sina egna uppgifter. Arbetsgivaren ser bara sammanställda siffror.

Du kan också använda en separat Triple-T-omgång för organisationsenheten. Den riktar uppmärksamheten mot trygghet, tillhörighet och tillit i gruppen.

KAPITEL 07

Ledare som tillval till Organisation

En Ledare-plats ger ett separat ledarsamtal med JP2 och tillgång till Ledarresan. Den passar ledare som vill arbeta systematiskt med sin egen enhet, från förståelse av situationen till handling och uppföljning.

En ledarroll och en Ledare-plats fyller olika funktioner. Rollen avgör vilka enheter personen har ansvar för och tillgång till. Ledare-platsen ger coachstödet. Organisation kan använda enkäten utan att alla ledare köper Ledare. Tillvalet ger hjälp från JP2 med att bearbeta resultatet och planera svaret till gruppen.

Utgå från din egen förståelse

Ledarresan bygger på ledarens personliga SGL-arbete. Ett ledarsteg öppnas när ledaren har kartlagt de relevanta personliga stegen. Ledaren undersöker hur egna preferenser, reaktioner och erfarenheter kan påverka bedömningen av enheten.

Det kan till exempel vara värdefullt att förstå sin egen beslutsprofil innan man bedömer delegering. En ledare som snabbt ser en lösning kan behöva undersöka om andra har fått tillräckligt med tid och information för att ta ansvar.

Undersök enheten

JP2 använder sammanställda siffror som ledaren har tillgång till tillsammans med det ledaren själv berättar. JP2 håller isär källorna. Ledarens bedömning är en bedömning, även när det saknas tillräckligt många gemensamma svar.

Coachen hjälper ledaren att skilja mellan en observation, en möjlig förklaring och något ledaren kan göra. En förändring i en siffra ger en fråga att undersöka. Den slår inte fast vad en viss medarbetare tycker eller varför situationen har förändrats.



TVÅ KÄLLOR

Ledarens egen kartläggning och enhetens sammanställda siffror står var för sig.

Välj en åtgärd och följ upp den

Ledarskapsarbetet leder fram till en konkret åtgärd och en tidpunkt för uppföljning. Det kan handla om att klargöra befogenheter, samtala om belastning eller genomföra ett möte på ett nytt sätt.

Vid uppföljningen tittar ledaren och JP2 på vad ledaren gjorde, vad som hände och vad nästa steg bör vara. Ledarens egen ledare och andra med relevant behörighet kan se den dokumenterade åtgärden och uppföljningen. Översikten visar inte resten av ledarskapssamtalet.

Ett exempel från arbete med AI

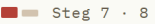
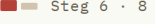
En enkät visar att flera upplever att de nya uppgifterna kräver färdigheter som de ännu inte har. Ledaren använder JP2 för att undersöka behovet av utbildning och tydliga förväntningar. En möjlig åtgärd är att avsätta tid för praktisk träning och klargöra vilka leveranser teamet ska prioritera medan det lär sig.

Ledaren berättar för gruppen vad som kommer att hända. En senare enkät och ett gemensamt samtal kan ge mer kunskap om hur situationen utvecklas. Det här är ett användningsexempel, inte dokumentation av en uppmätt effekt hos en kund.

Ledare-platsen omfattar också hela det personliga fackinnehållet och teamfunktionerna. Priset är 378 kr per månad eller 3 780 kr per år för hela Ledare-platsen.

Nya uppdrag utökar produkten

Produkten får löpande stöd för nya uppdrag. Det första är ”Bygg ett team från grunden med JP2”. Ledaren får en egen sida där JP2 hjälper till att bygga teamet, en åtgärd i taget, utifrån fyra pelare i SGL. Uppdraget kräver en Ledare-plats. Teamet ser bara den del som ledaren väljer att dela.

 Urval Vem hör hemma i teamet?	 Samspel Hur jobbar vi tillsammans?	 Grupptillväxt Hur blir vi ett team?	 Ledarskap Hur levererar vi resultat?
 Definiera uppgiftens behov och nyckelroller.  Steg 3 · 5 Kommer snart	 Använd färgspråket öppet och tydligt.  Steg 1 Kommer snart	 Respektera skillnader.  Steg 6 På plats	 Använd tiden tillsammans till att lära av erfarenheter.  Tema 3 Kommer snart
 Hitta rätt blandning av egenskaper och sätt att tänka.  Steg 5 · 6 Kommer snart	 Använd Beslutsträdet för att fatta bra beslut tillsammans.  Steg 3 Kommer snart	 Bygg tillit och delaktighet i varandras uppgifter.  Steg 7 · 8 I gång. Du följer upp 2026-10-07.	 Ge alla en mentor eller coach.  Steg 12 Kommer snart
 Låt var och en komma in som vald och önskad.  Steg 8 Kommer snart	 Gör oenighet till framsteg och kreativitet.  Steg 6 · 8 Kommer snart	 Godta skillnader och täck upp för varandras blinda fläckar.  Steg 6  Förslag från JP2	 Visa omtanke om varandras livssituation.  Steg 4 · 12 Kommer snart
 Kräv gemensamma insatser mot gemensamma mål.  Steg 8 Kommer snart	 Följ öppna och tydliga spelregler.  Steg 7 Kommer snart	 Se, stötta och fira varandras framgångar.  Steg 8	 Led tydligt, med ständiga förbättringar.  Steg 3 · 10 · 12 Kommer snart

BYGG ETT TEAM

Fyra pelare med fyra åtgärder vardera. JP2 föreslår nästa åtgärd.

KAPITEL 08

Innehållet i Ledarresan

Ledarresan har tio steg som ger olika ingångar till enhetens arbete. Ledarstegen har en egen numrering som inte följer samtalstemana. En aktuell situation kan avgöra var ledaren börjar när ledaren har gjort den personliga kartläggning som krävs.

STEG	TEMA	VAD LEDAREN UNDERSÖKER
L1	Färgspråket i enheten	Hur enheten kommunicerar och vad uppgifterna kräver.
L2	Enhetens zon och ledarens ledarskapszon	Förhållandet mellan utmaningar och färdigheter och behovet av styrning och uppmärksamhet.
L3	Beslutsutrymme och delegering	Vilka beslut andra kan fatta och var gränserna för befogenheterna går.
L4	Belastning och reaktionstid	Pressen i enheten och tiden människor får för att reagera på förändring.
L5	Sammansättningen	Roller, idealpartner och ställföreträdare i förhållande till uppgifterna.
L6	Trygghet, tillhörighet och tillit	Vilka behov ledaren behöver följa upp för att samarbetet ska fungera.
L7	Gruppens fas och ledarens svar	Hur gruppen utvecklas och vilket stöd den behöver.
L8	Kvalitetsspeglarna	Kvalitet, värderingar och maktformer och hur man kan förebygga återkommande fel.
L9	Förändring, motstånd och kris	Hur enheten möter förändring och hur ledaren ger utrymme för reaktioner.
L10	Kunder och värdeskapande	Vem enheten skapar värde för och hur man kan förbättra mötet med kunden.

Använd stegen i aktuella situationer

Ett team under leveranspress kan arbeta med belastning, teamzon och delegering. En ny grupp kan börja med grupptillväxt och trygghet. Samarbete mellan enheter kan väcka frågor om kommunikation, roller och vem enheten skapar värde för.

Stegen är ett stöd i ledarskapsarbetet. Ledaren väljer vad som är relevant, prövar en handling och undersöker erfarenheterna. Fler genomförda steg är inte i sig ett mått på bättre ledarskap.

Medarbetarsamtalet

JP2 hjälper också ledaren att förbereda medarbetarsamtal och regelbundna samtal med var och en. Ledaren kopplar personens utveckling till uppgifter, förväntningar och stöd. Ledaren följer upp det som de kommer överens om.

Ledarresan stöder SGL-arbete, reflektion och praktiska handlingar. Ledaren behåller ansvaret för beslut, dialog med medarbetarna och verksamhetens personalprocesser.

KAPITEL 09

Delning och integritet

SGL Coach skiljer mellan ditt eget samtal, det du väljer att dela med ett team och sammanställda siffror som organisationen kan använda. Den här uppdelningen gör det möjligt att kombinera personlig utveckling och gemensamt arbete.

INFORMATION	VEM SOM KAN SE DEN I PRODUKTEN
Privat samtal med JP2	Bara du. Teamet och din arbetsgivare får inte tillgång.
Din egen fullständiga kartläggning	Bara du. Du kan dela utvalda resultat.
Resultat som du delar med teamet	De mottagare du har valt för varje steg. Du kan välja att dela vissa resultat med ditt namn.
Inlägg i gemensam Chatt	Teamets medlemmar.
Organisationens översikter	Ledare och utsedda läsare med åtkomst till enheten. Bara sammanställda siffror från dem som delar vidare.
Enkät svar	Du ser ditt eget svar. Din arbetsgivare ser sammanställda siffror. Deltagarna får samma gemensamma resultat som ledarna.
Ledarens åtgärder och uppföljning	Personer med relevant åtkomst till organisationen. Resten av ledarskapssamtalet följer inte med.

Du styr delning och deltagande

Delning av kartläggningsresultat är avstängd från början. Du väljer vad du delar och med vem. Du kan återkalla ditt val. Att svara på en organisationsenkät är ett separat val varje gång. Det är skilt från delningen av din kartläggning.

Ett samlat teamresultat kräver minst tre bidragsgivare. För organisationsenheter är standarden fem, med en nedre gräns på tre. Enkäterna kräver alltid minst fem svar. Ytterligare regler kan dölja ett resultat när en sammanställning med andra siffror annars skulle kunna röja enskilda personer.

Rapporteringen använder inte innehåll, teman eller sammanfattningar från privata coachsamtal. Du ska använda resultaten för gemensam utveckling. Du får inte använda dem för att rangordna medarbetare eller fatta individuella personalbeslut.

Klargör användningen före start

Förklara vad verksamheten ska använda uppgifterna till, vem som får insyn och hur du ska följa upp åtgärder. Gå igenom avtal och databehandling. Involvera medarbetare och deras representanter innan du inför organisationsrapportering och nya enkäter.

SGL Coach använder leverantörer för bland annat AI, tal, lagring och betalning. Samtalen med coachen, coachens anteckningar om dig och svaren i övningarna och i Pärmen är krypterade i databasen. Nyckeln finns inte där. Ett intrång i databasen ger bara text som ingen kan läsa. Samtalen är ändå inte end-to-end-krypterade, eftersom tjänsten måste kunna låsa upp dem för att coachen ska kunna svara. Den som har åtkomst till både databasen och nyckeln kan därför tekniskt sett läsa dem. Konsolen som vi använder för att driva tjänsten har ingen funktion som öppnar ett samtal. Säkerhetskopior från tiden innan krypteringen aktiverades är inte krypterade. Vi raderar dem när lagringstiden löper ut. Du kan exportera dina egna data och radera ditt konto. Den gällande integritetspolicyn beskriver behandlingen och leverantörerna.

JP2 är en AI och kan göra fel. SGL Coach är ett verktyg för lärande och utveckling. Det är inte hälso- och sjukvård, terapi eller en visselblåsarkanal.