



白皮書 · 2026 年 10 月

SGL Coach

產品說明

SGL Coach AS

公司登記編號：938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

版本 1.0
2026 年 10 月

前言

SGL Coach 幫助你理解自己的經驗，並嘗試新的行動方式。團隊和整個組織都能使用同一套專業語言。產品提供三種訂閱層級。「個人」支持你自身的發展。「團隊」增加完整的專業內容與共同洞察。「組織」讓管理階層掌握全貌，並提供跨單位追蹤的工具。

教練名叫 JP2，以 Jan Petrus Hagberg 的 SGL 為基礎。SGL 是一套關於互動、群體成長與領導的模型。你可以打字或使用語音。對話串連練習影片、模型與手冊。你透過自身的例子、反思，以及在日常生活中嘗試的行動，逐步形成洞察。

依照你想達成的目標選擇

個人適合你自己使用。你想更了解自己的反應、選擇與需求。當你選擇科系或工作、面對新的期望，或想找到更好的平衡時，都可能適用。此層級包含八個對話主題。

團隊適合一起工作的人。你們想了解彼此的互動、釐清角色，讓合作更容易。你們可以使用全部十五個主題，並運用成員選擇分享的洞察。「團隊」適用於職場，也適用於其他群體與組織。

組織適合希望推動多個單位發展並追蹤進展的組織。人資可藉此建立發展工作的基礎，讓員工在整個組織中使用共同語言。管理階層可獲得支援，決定投入的優先順序、了解變化並追蹤措施。員工仍保有自己的教練與團隊功能。需要專屬領導教練服務的人可以加購主管席位。

從洞察到行動

個人可以使用 JP2 為一場對話做準備。團隊可以嘗試新的決策方式。組織可以了解一項變革在哪些地方造成不確定感，並提供更具體的支持。價值取決於如何運用洞察，以及後續如何追蹤。

SGL Coach 讓你在會議、課程與聚會之間也能運用這種工作方式。個人對話、團隊選擇分享的內容，以及組織的彙總數據，各有不同的用途與存取規則。

這份白皮書比較各個層級，並說明內容、工作方式與分享方式。「組織」包含問卷調查。領導之旅是加購選項，包含十個領導步驟。

目錄

01 各層級的差異

02 以你的方式使用 SGL

03 個人：支持自身發展

04 團隊：支持合作與共同洞察

05 組織：供管理階層與人資使用

06 變革期間的問卷調查

07 主管：組織的加購選項

08 領導之旅的內容

09 分享與隱私

第 01 章

各層級的差異

想支持自身發展，選擇「個人」。想使用完整內容並一起合作，選擇「團隊」。想掌握組織全貌並追蹤進展，選擇「組織」。「主管」是加購選項，按每位主管另行計費。

內容	個人	團隊	組織
主要用途	了解自己與自己的選擇	發展團隊中的互動	決定組織發展的優先順序並追蹤進展
與 JP2 的私人對話	是	是	是
對話主題	8	15	15
個人盤點步驟	8	12	12 / 有主管席位時為 22
練習影片與作業	8 個主題範圍內	完整內容	完整內容
影片	15 部介紹影片與 24 部練習影片	15 部介紹影片與 44 部練習影片	15 部介紹影片與 44 部練習影片
手冊	精選章節	整本手冊	整本手冊
團隊地圖與共用聊天	否	是	是
在團隊中分享結果	否	由本人選擇	由本人選擇
組織架構與各部門洞察	否	否	是
變革期間的問卷調查	否	否	是
領導之旅與領導教練	否	否	加購主管席位即可使用

價格

訂閱方案	月	年	價格適用對象
個人	€6.99	€69.90	一人。消費者價格。
團隊	€12	€120	每位使用者。
組織	€17	€170	每位使用者。
加購主管	€34	€340	每個主管席位。

年費相當於十個月的月費。主管價格是主管席位的總價。同一人無須另外訂閱一般員工方案。

訂閱數量與顯示彙總數據所需的回覆數量是兩回事。你可以從一位使用者開始。只有在足夠的人參與，且隱私規則允許的情況下，才會顯示彙總結果。

第 02 章

以你的方式使用 SGL

每個人的學習方式都不同。有些人喜歡看和聽。有些人喜歡讀和寫。SGL Coach 提供多種方式，讓你接觸相同的內容。你可以選擇適合自己的方式。你隨時都能切換。

你偏好的方式	你如何接觸 SGL
看和聽	十五個對話主題各有一部介紹影片，由 Jan Petrus 講解主題。介紹影片可在應用程式和 YouTube 上觀看。應用程式中的練習影片會提供說明和一項作業。
說話	用說話代替打字，與 JP2 對話。在語音對話中，JP2 會用語音回覆。你也可以口述訊息，並在傳送前檢查文字。
閱讀短文	Jan Petrus 在 SGL Secrets 上以簡短且引人入勝的文字介紹所有主題。網站免費開放，內容為英文。
深入閱讀	手冊是 Jan 撰寫的專業文本。手冊深入介紹每個主題，並附有模型和可供你填寫的表格。
書寫	在對話中打字給 JP2，或在練習頁面的表格中填寫練習答案。

你能使用哪些內容，取決於你的層級。「個人」開放其八個主題的練習與手冊章節。「團隊」和「組織」開放全部十五個主題。

用適合你的方式回答練習

每個練習都有一項作業。你可以在練習頁面的表格中填寫答案。只有你能看到答案。你傳送後，JP2 才會收到。你也可以在對話中直接用文字或語音回答 JP2。

JP2 將一切有系統地整合起來

你每天都可以切換不同的方式。JP2 知道你看過哪些練習影片，也知道你提交過哪些練習的答案。如果你從手冊中的某個章節開始對話，JP2 就知道你是從哪個主題進來的。JP2 也記得你們聊過的內容。

盤點在對話中進行。JP2 根據你說的話和傳送的内容進行盤點，地圖則顯示你在各個主題上的狀態。不論你從哪種方式開始，都能有系統地了解自己和身邊的人。

在團隊中，每個人都能選擇自己的方式

在「團隊」和「組織」中，每個人都用自己的方式學習。有人看影片，再與 JP2 對話。有人閱讀手冊，再寫下想法。兩者都能學到同一套互動語言，團隊也用這套語言彼此交流。

第 03 章

個人：支持自身發展

如果你想進一步了解自己如何反應、溝通和選擇，「個人」適合你。你不必先把問題想得很清楚。你可以從一個難以理清的情境開始，也可以從一件想做到的事開始。

對年輕人來說，這可能是選擇方向、在新群體中更有安全感，或分清自己的願望與別人的期待。到了人生後期，可能涉及新的角色、關係或優先順序。JP2 幫助你檢視自己的經驗，找出你想親自嘗試的行動。

包含的八個主題

這些數字是產品中對話主題的編號。編號依照手冊排列，因此在「個人」中並不連續。

主題	內容	你可以探索什麼
1	色彩語言與色彩特質	你如何溝通並與他人互動。
2	團隊區域	你面對的挑戰與你的技能如何相配。
4	決策特質	你如何做出選擇與決策。
5	負荷與生活平衡	什麼讓你感到負荷，以及你想如何調整優先順序。
6	團隊角色	你與他人一起做事時，如何做出貢獻。
7	PPP 圓圈	你的特質如何與他人互補。
12	生活場域與動機	在生活的不同領域中，什麼驅動著你。
14	自我成長模型	你可以如何推動自己的發展。

三種學習方式

對話從你寫給 JP2 或對 JP2 說的內容開始。你可以探討一件事，修正教練的理解，之後再回頭檢視這段經驗。

練習影片提供說明和一項作業。你可以把答案帶進對話中。「個人」開放八個主題中的影片和作業。

手冊讓你閱讀、查看模型並進行反思。「個人」開放各主題對應的章節、SGL 與色彩語言的入門介紹，以及對話主題總覽。

地圖彙整各個主題，呈現你做過的內容。目的是讓你理解這些洞察，並運用在自己的生活中。看過影片本身不代表已完成某個主題的盤點。盤點隨著對話逐步發展，也能隨時間變得更細緻。



三種學習方式

每個主題都將對話、練習和手冊章節放在一起。

當你想要更多

如果你想使用其餘七個對話主題，或與他人一起運用洞察，可以選擇「團隊」。切換層級時，你先前的成果會保留下來。你能繼續使用哪些內容，取決於你的存取權限。

第 04 章

團隊：支持合作與共同洞察

「團隊」結合每個人的自身發展，以及群體互動方面的工作。你們可以是同事、專案小組、董事會或協會。重點是你們有想一起達成的事。

「團隊」包含「個人」的所有內容。每位成員都能使用完整的 SGL 內容、全部十五個對話主題和十二個個人盤點步驟。比「個人」多出的七個主題，讓你能更深入探索溝通、群體發展與組織的工作。

主題	「個人」以外的內容
3	身分認同、價值觀與組織文化
8	溝通階梯與 Triple-T
9	群體成長
10	大群體、歷程與專案
11	極性模型與變革
13	願景與心中意象
15	生命階段與智慧

十五個對話主題用來編排專業內容。十二個個人步驟用來安排盤點流程。有些主題提供更深入的專業知識，沒有獨立的個人盤點步驟。「團隊」也開放完整的手冊，包括觀察工具和深入探索的內容。

團隊地圖讓差異看得見

成員自行選擇要分享哪些盤點結果。團隊地圖讓你們能在同一個地方一起查看這些結果。你們可以探索溝通方式、角色和決策方式，也可以討論任務對你們有什麼要求。

地圖可以讓差異更容易用言語表達。一個人想推進進度，另一個人則想探索更多選項。團隊可以約定何時留出探索的空間，何時做出決策。這些特質是對話的起點，不應將任何人固定在某個角色上。



團隊地圖

團隊區域顯示你和團隊目前的狀態。地圖也顯示有多少人參與。

共同對話與後續追蹤

在「聊天」中，你們可以討論任務與合作。團隊主管可以請 JP2 對某個討論串進行 SGL 分析。分析會描述互動情形，不會指名參與者。MASK 是 SGL 對溝通的描述方式。使用 MASK 標記個別貼文，需要先取得作者同意。

選擇一項你們想在會議或任務分配中嘗試的改變。約定何時一起討論經驗。每個人也可以透過自己與 JP2 的私人對話，事先準備或事後反思。

JP2 | 從 SGL 觀點看這個討論串

對話中的色彩

藍色 50% · 紅色 50%

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

對話中的 SGL 模型

溝通階梯

The thread is about how to conduct the customer meetings.

討論串目前在發展

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.

一個做法

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

根據 2 則貼文分析。JP2 不會點名任何人。討論串裡的每個人都看得到分析。

討論串分析

JP2 描述對話中的色彩與模型。JP2 不會指名任何人。

「團隊」分享哪些內容

你與團隊分享的內容

團隊看到的你是一個沒有名字的點。至少有 3 人分享後，這些點才會顯示。

分享我的地圖

你如何溝通、做決定，以及在團隊中工作。

分享我的近況

你現在的平衡、精力和生命階段。

分享我眼中的團隊

你對團隊合作的感受。

分享給團隊的上級主管

Produkt & Teknologi 的領導者只看得到整個單位的數據，看不到你個人的數據，只有你分享給團隊的內容才會算進去。

團隊看見的你

我們的地圖

你分享的內容

每個人都能針對各個領域開啟或關閉分享。

分享功能預設為關閉。你可以在每個步驟選擇讓團隊主管和其他成員看到哪些內容。你選擇分享的內容可以包含具名結果。彙總數據需要足夠的人參與。分享内容絕不包含你的私人教練對話。

當你需要包含多個單位的架構、向上報告和問卷調查時，「組織」就是下一個層級。

第 05 章

組織：供管理階層與人資使用

「組織」協助你將發展工作與組織要達成的目標連結起來。管理階層能獲得設定優先順序和追蹤的支援。員工能使用個人教練服務和團隊功能，在日常生活中持續進行發展工作。「組織」也包含「個人」和「團隊」的所有功能。

整個組織共用的語言

對人資而言，SGL 為發展工作奠定基礎，提供員工能跨團隊、專業領域和層級使用的語言。溝通、角色、決策、安全感與信任的共同概念，讓員工更容易描述需求和釐清期望。從自我反思到與組織其他部門的同事合作，員工都能使用這套語言。人資可以將它運用在培訓、領導力發展和變革追蹤上。

組織的三項需求

落實變革。一項決策對管理階層來說可能很清楚，對負責執行的人卻可能不明確。「組織」讓你了解大家如何感受目前的情況，以及哪些地方需要支持。問卷調查能直接呈現大家對某項特定變革的看法。

設定發展工作的優先順序。彙總數據能指出哪些地方的負荷、勝任程度或合作情況值得進一步了解。這讓你更容易決定要把時間花在哪裡。你不必把所有單位都當成有相同需求來處理。

追蹤責任的落實情況。約定主管要做什麼，以及何時檢視實際經驗。有了主管席位，主管就能獲得教練支持來進行這項工作，組織也能追蹤已記錄的做法和後續跟進。

組織總覽顯示哪些內容

總覽根據員工選擇進一步分享的盤點結果呈現資訊。主管和指定的檢視者可以查看其存取權限所涵蓋單位的彙總數據。

領域	你可以了解的内容
負荷	員工是否描述了需要追蹤的壓力。
安全感、歸屬感與信任	單位具備哪些合作條件。
勝任程度	挑戰與技能的契合程度。
變革	選擇分享的人如何描述自己面對變革時的處境。
團隊的多樣性	團隊涵蓋哪些溝通方式、決策風格和角色。

數據描述的是提供資料的人。參與人數和資料距今多久，都會影響詮釋。回覆很少或沒有回覆，不能作為一切運作良好的結論依據。單一彙總數據也無法獨自解釋問題的成因。



下屬單位

每個單位都使用相同的指標。在此例中，Produksjon & Logistikk 的負荷最高。

集中管理

組織可以建立單位、安排團隊歸屬、將主管連結至正確的單位，並邀請使用者。報告的存取權限取決於職責和獲指派的檢視權限。管理員可以管理架構和使用者，但不會因此取得內容的檢視權限。

團隊發展支持組織達成目標。熟悉組織的人負責決定如何安排組織架構。

第 06 章

變革期間的問卷調查

「組織」包含問卷調查功能。你可以針對具體的變革提問，並追蹤員工反映的情況。適用情境包括合併、組織重整、新主管到任，以及在工作中導入 AI 等。

用相關問題進行簡短調查

主管描述變革，並從固定的 SGL 選項中選擇最多三個量尺。這些選項涵蓋十三個領域。內容包括理解、反應、負荷、動機、勝任程度、主管支持、參與、溝通、安全感、價值觀，以及群體如何面對目前的情況。

導入 AI 時，你可以了解員工是否覺得自己的技能符合新任務的需要、他們需要哪些支持，以及有哪些擔憂。合併期間，反應和歸屬感可能尤其值得關注。SGL 量尺能涵蓋反應的多個面向。



提出問題

主管選擇問題涉及哪一類變革。

如何進行後續追蹤



結果

參與者看到的內容與主管相同。這裡有超過半數的人回覆。

是否進行私人對話，由本人決定

員工可以從自己的答案開啟與 JP2 的對話。這時，員工自行將答案帶入對話，探索變革的意義。對話不會成為雇主報告的一部分。組織不會收到從私人教練對話中擷取的主題或摘要。

至少需要五份回覆才能顯示結果。如果組織設定了更高的門檻，這裡也適用。應用程式會隱藏人數較少的群體，以及可能讓人辨識出個人的資料組合。SGL Coach 會儲存每個人的答案，讓本人可以查看、修改和刪除自己的資料。雇主只能看到彙總數據。

你也可以為組織單位另外進行一輪 Triple-T。它聚焦於群體中的安全感、歸屬感與信任。

- 1 主管提問。**主管可以向自己負責的單位提問。管理員可以對整個組織發起調查。每個人同一時間最多只能有一份尚未截止的組織問卷。
- 2 員工選擇是否回覆。**員工在應用程式中從固定選項中作答。問卷不提供自由填答欄位。員工可以在截止前修改答案。應用程式會提醒員工留意問題，JP2 也可以提及一次。
- 3 群體收到結果。**調查截止且回覆人數足夠時，所有受邀填答的人都能看到與主管相同的彙總數據。結果呈現答案的分布。雇主不會取得誰已回覆或未回覆的名單。
- 4 主管回應。**主管寫下組織從結果中了解到什麼，以及將採取什麼行動。有了主管席位，JP2 就能協助主管理解結果、選擇措施和準備回饋。
- 5 你們評估發展情況。**主管提供回饋後，系統預設會再進行一輪調查，通常安排在兩週後。主管可以選擇一至六週後進行，也可以選擇不再調查。在隱私保護條件允許的情況下，系統會並列顯示兩輪結果。

第 07 章

主管：組織的加購選項

主管席位提供與 JP2 獨立進行的領導對話，以及領導之旅的使用權限。它適合希望有系統地經營所屬單位的主管，從理解情況到採取行動和後續追蹤。

主管角色與主管席位有不同的用途。角色決定使用者負責哪些單位，以及可以存取哪些單位的資料。主管席位則提供教練支持。使用「組織」的問卷調查功能，不需要每位主管都加購「主管」。這項加購功能讓 JP2 協助主管分析結果，並規劃如何向群體回應。

從自己的理解出發

領導之旅以主管個人的 SGL 工作為基礎。主管完成相關個人步驟的盤點後，就能開啟相應的領導步驟。主管會探索自己的偏好、反應和經驗如何影響對單位的評估。

例如，在評估授權之前，先了解自己的決策特質可能會有幫助。很快就想到解決方法的主管，可能需要了解其他人是否有足夠的時間和資訊來承擔責任。

了解單位

JP2 會同時使用主管有權查看的彙總數據，以及主管自己提供的敘述。JP2 會區分這些來源。主管的評估仍然是一項評估，即使共同回覆不足也是如此。

教練協助主管區分觀察到的事實、可能的解釋，以及主管可以採取的行動。數字的變化提供了一個值得探究的問題。它無法確定某位員工的想法，也無法確定情況改變的原因。



兩個來源
主管自己的盤點與單位的彙總數據分開呈現。

選擇一項措施並追蹤

領導工作最終會形成一項具體措施，並訂定追蹤時間。這項措施可能是釐清決策權限、討論工作負荷，或採用新的會議進行方式。

追蹤時，主管與 JP2 一起檢視採取了哪些行動、發生了什麼事，以及接下來應該嘗試什麼。主管的直屬主管及其他具備相關存取權限的人，可以查看已記錄的措施與追蹤內容。總覽不會顯示領導對話的其餘內容。

導入 AI 工作的例子

一項調查顯示，有多位成員認為新任務需要他們尚未具備的技能。主管透過 JP2 探究培訓與明確期望的需求。一項可能的措施是安排實作練習時間，並釐清團隊學習期間應優先完成哪些交付項目。

主管向群體說明將採取哪些行動。後續調查與共同對話，可以讓大家更了解情況如何發展。這是使用情境範例，並非客戶成效的實測證據。

主管席位也包含個人層級的全部專業內容與團隊功能。完整主管席位的價格為每月 €34 或每年 €340。

新任務持續擴充產品

產品持續擴充，支援新的任務。第一項任務是「與 JP2 從零開始建立團隊」。主管會有一個專屬頁面，讓 JP2 沿著 SGL 的四大支柱，協助主管逐項採取措施來建立團隊。這項任務需要主管席位。團隊只能看到主管選擇分享的部分。

 挑選 誰是團隊的一份子？	 互動 我們怎麼一起工作？	 群體成長 我們怎麼成為一個團隊？	 領導 我們怎麼做出成果？
 明確界定任務的需求和關鍵角色。 第 3 · 5 步 即將推出	 坦率、清楚地使用色彩語言。 第 1 步 即將推出	 尊重差異。 第 6 步 已到位	 利用相處的時間，從經驗中學習。 主題 3 即將推出
 找出特質和思考方式的合適組合。 第 5 · 6 步 即將推出	 用決策樹一起做出好的決定。 第 3 步 即將推出	 建立信任，參與彼此的任務。 第 7 · 8 步 進行中。你會在 2026/10/7 進行後續追蹤。	 為每個人安排一位導師或教練。 第 12 步 即將推出
 讓每個人加入時，都感到自己是被選中、被期待的。 第 8 步 即將推出	 把不同意見轉化為進展和創造力。 第 6 · 8 步 即將推出	 接納差異，補足彼此的盲點。 第 6 步  JP2 的建議	 關心彼此的生活狀況。 第 4 · 12 步 即將推出
 要求大家為共同目標一起努力。 第 8 步 即將推出	 遵守公開、清楚的合作規則。 第 7 步 即將推出	 看見、支持並慶祝彼此的成功。 第 8 步	 清楚地領導，持續改進。 第 3 · 10 · 12 步 即將推出

建立團隊

四大支柱，每個支柱各有四項措施。JP2 會建議下一項措施。

第 08 章

領導之旅的內容

領導之旅包含十個步驟，為單位的工作提供不同的切入點。領導步驟有獨立的編號，不依循對話主題的順序。完成必要的個人盤點後，主管可以依據當前情況決定從哪裡開始。

步驟	主題	主管探究的內容
L1	單位的色彩語言	單位如何溝通，以及任務有哪些要求。
L2	單位的區域與主管的領導區域	挑戰與技能之間的關係，以及對引導和關注的需求。
L3	決策空間與授權	其他人可以做哪些決策，以及權限的界線在哪裡。
L4	負荷與反應時間	單位承受的壓力，以及成員有多少時間對變革做出反應。
L5	成員組成	角色、理想搭檔與代理人如何配合任務。
L6	安全感、歸屬感與信任	為了讓成員共同合作，主管必須追蹤哪些需求。
L7	群體階段與主管的回應	群體如何發展，以及需要哪些支持。
L8	品質之鏡	品質、價值觀與權力形式，以及如何預防錯誤反覆發生。
L9	變革、抗拒與危機	單位如何面對變革，以及主管如何留出空間讓成員表達反應。
L10	客戶與價值創造	單位為誰創造價值，以及如何改善與客戶的互動。

將步驟運用於當前情況

面臨交付壓力的團隊，可以從負荷、團隊區域與授權著手。新成立的群體可以從群體成長與安全感開始。跨單位合作可以引出溝通、角色，以及單位為誰創造價值等問題。

這些步驟協助主管進行領導工作。主管選擇相關內容，嘗試一項行動，再檢視經驗。完成更多步驟，本身並不代表領導更好。

員工考核面談

JP2 也協助主管準備員工考核面談，以及與每位成員的定期對話。個人的發展與任務、期望及支持相連結。主管會追蹤雙方約定的事項。

領導之旅支援 SGL 工作、反思與實際行動。主管仍須對決策、與員工的對話，以及組織的人事流程負責。

第 09 章

分享與隱私

SGL Coach 區分你自己的對話、你選擇與團隊分享的內容，以及組織可以使用的彙總數據。這樣的區分讓個人發展與共同工作得以結合。

資訊	誰可以在產品中查看
與 JP2 的私人對話	只有你自己。團隊與雇主無法存取。
你自己的完整盤點	只有你自己。你可以分享選定的結果。
與團隊分享的結果	你為每個步驟選定的接收者。你可以選擇具名分享部分結果。
共用聊天中的貼文	團隊成員。
組織總覽	擁有該單位存取權限的主管與指定檢視者。僅包含選擇進一步分享者的彙總數據。
問卷回覆	你可以看到自己的回覆。雇主看到的是彙總數據。參與者取得的彙總結果與主管相同。
主管的做法與後續追蹤	擁有相關組織存取權限的人。其餘的領導對話內容不包含在內。

你決定分享與參與

盤點結果的分享功能預設為關閉。你可以選擇分享哪些內容，以及與誰分享。你也可以撤回選擇。每次是否回覆組織問卷，都由你另外決定。這與分享盤點結果是分開的。

團隊彙總結果至少需要三人提供資料。組織單位預設需要五人，最低為三人。問卷一律至少需要五份回覆。如果結果與其他數據合併後可能讓個人身分曝光，其他規則可能會隱藏該結果。

報告不會使用私人教練對話的內容、主題或摘要。結果應用於共同發展。不得用來為員工排名或做出個別人事決策。

開始前先釐清用途

說明組織將如何使用資料、誰能查閱，以及如何追蹤後續措施。檢視協議與資料處理方式。在導入組織報告及新問卷前，讓員工及其代表參與。

SGL Coach 使用供應商提供的服務，包括 AI、語音、儲存與付款。你與教練的對話、教練對你的筆記，以及你在練習和手冊中的回答，都以加密形式儲存在資料庫中。金鑰不存放在資料庫中。入侵資料庫只能取得無人能讀懂的文字。不過，對話並未採用端對端加密，因為服務必須能解密對話，教練才能回應。因此，同時能存取資料庫與金鑰的人，在技術上可以閱讀這些對話。我們用來維運服務的管理主控台沒有開啟對話的功能。啟用加密前建立的備份並未加密。我們會在保存期限屆滿時刪除這些備份。你可以匯出自己的資料並刪除帳號。現行的[隱私權聲明](#)說明了資料處理方式與供應商。

JP2 是 AI，可能會出錯。SGL Coach 是學習與發展工具。它不提供醫療照護或治療，也不是檢舉管道。