



WHITE PAPER · OKTOBER 2026

SGL Coach

Produktbeskrivelse

SGL Coach AS

Org.nr. 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSJON 1.0
OKTOBER 2026

INNLEDNING

SGL Coach gir mennesker hjelp til å forstå egne erfaringer og prøve nye måter å handle på. Det samme faglige språket kan brukes i team og i hele organisasjonen. Produktet har tre abonnementsnivåer. Personlig støtter egen utvikling, Team legger til hele faginnholdet og felles innsikt, og Organisasjon gir ledelsen oversikt og verktøy for oppfølging på tvers.

Coachen heter JP2 og bygger på Jan Petrus Hagbergs SGL, modeller for samspill, gruppevekst og ledelse. Du kan skrive eller bruke stemmen. Samtalene henger sammen med øvelsesfilmer, modeller og SGL-permen. Innsikten utvikles gjennom egne eksempler, refleksjon og handlinger du prøver i hverdagen.

Velg ut fra hva du vil få til

Personlig er for deg selv. Du vil bli bedre kjent med egne reaksjoner, valg og behov. Det kan være aktuelt når du velger studier eller jobb, møter nye forventninger eller vil finne bedre balanse. Nivået omfatter åtte samtaletemaer.

Team er for dere som arbeider sammen. Dere vil forstå samspillet, avklare roller og gjøre samarbeidet enklere. Dere får alle femten temaene og kan arbeide med innsikt medlemmene velger å dele. Team passer både på jobb og i andre grupper og organisasjoner.

Organisasjon er for virksomheter som vil utvikle og følge opp flere enheter. HR får et fundament for utviklingsarbeidet med et felles språk medarbeidere kan bruke på tvers av hele organisasjonen. Ledelsen får støtte til å prioritere innsats, undersøke endringer og følge opp tiltak. Medarbeiderne beholder sin egen coach og teamfunksjonene. Leder-seter er et tilvalg for dem som trenger egen ledercoaching.

Fra innsikt til handling

En privatperson kan bruke JP2 til å forberede en samtale. Et team kan prøve en ny måte å ta beslutninger på. En organisasjon kan undersøke hvor en endring skaper usikkerhet, og gi mer konkret støtte. Verdien ligger i hvordan innsikten brukes og følges opp.

SGL Coach gjør denne arbeidsmåten tilgjengelig mellom møter, kurs og samlinger. Den personlige samtalen, det teamet velger å dele, og organisasjonens fellestill har forskjellige formål og egne regler for innsyn.

Dette white paperet sammenligner nivåene og beskriver innhold, arbeidsmåter og deling. Spørreundersøkelsene inngår i Organisasjon. Lederreisen er et tilvalg med ti ledersteg.

INNHOOLD

- | | |
|----|--------------------------------------|
| 01 | Forskjellene mellom nivåene |
| 02 | SGL på din måte |
| 03 | Personlig for egen utvikling |
| 04 | Team for samarbeid og felles innsikt |
| 05 | Organisasjon for ledelsen og HR |
| 06 | Spørreundersøkelser ved endring |
| 07 | Leder som tilvalg på Organisasjon |
| 08 | Innholdet i Lederreisen |
| 09 | Deling og personvern |

KAPITTEL 01

Forskjellene mellom nivåene

Velg Personlig for egen utvikling, Team for hele innholdet og samarbeid, og Organisasjon for oversikt og oppfølging i virksomheten. Leder er et tilvalg med egen pris per leder.

INNHOOLD	PERSONLIG	TEAM	ORGANISASJON
Hovedformål	Forstå deg selv og egne valg	Utvikle samspillet i teamet	Prioritere og følge opp virksomhetens utvikling
Privat samtale med JP2	Ja	Ja	Ja
Samtaletemaer	8	15	15
Personlige kartleggingssteg	8	12	12 / 22 med Leder-sete
Øvelsesfilmer og oppgaver	Innenfor de 8 temaene	Hele innholdet	Hele innholdet
Videoer	15 introduksjonsvideoer og 24 oppgavevideoer	15 introduksjonsvideoer og 44 oppgavevideoer	15 introduksjonsvideoer og 44 oppgavevideoer
SGL-permen	Utvalgte kapitler	Hele permen	Hele permen
Teamkart og felles Prat	Nei	Ja	Ja
Deling av resultater i team	Nei	Etter personens valg	Etter personens valg
Organisasjonsstruktur med innsikt per avdeling	Nei	Nei	Ja
Spørreundersøkelser ved endring	Nei	Nei	Ja
Lederreisen og ledercoaching	Nei	Nei	Med Leder-sete som tilvalg

Priser

ABONNEMENT	MÅNED	ÅR	PRISEN GJELDER
Personlig	79 kr	790 kr	Én person. Forbrukerpris.
Team	129 kr	1290 kr	Per bruker.
Organisasjon	179 kr	1790 kr	Per bruker.
Leder som tilvalg	358 kr	3 580 kr	Per Leder-sete.

Årsprisen tilsvarer ti månedsbetalinger. Lederprisen er totalprisen for Leder-setet. Den samme personen trenger ikke i tillegg et ordinært medarbeiderabonnement.

Antallet abonnementer og antallet svar som kreves for å vise fellestall, er to ulike ting. Dere kan begynne med én bruker. Et felles resultat vises først når nok har bidratt og personvernreglene tillater det.

KAPITTEL 02

SGL på din måte

Folk lærer på forskjellige måter. Noen vil se og lytte. Andre vil lese og skrive. SGL Coach gir flere veier inn i det samme innholdet, og du velger det som passer deg. Du kan bytte når du vil.

DU LIKER BEST	SLIK MØTER DU SGL
Å se og lytte	Hvert av de femten samtaletemaene har en introduksjonsfilm der Jan Petrus forklarer temaet. Introduksjonsfilmene ligger i appen og på YouTube. Øvelsesfilmene i appen gir deg en forklaring og en oppgave.
Å snakke	Snakk med JP2 i stedet for å skrive. I en muntlig samtale svarer JP2 med stemme. Du kan også diktere en melding og se over teksten før du sender den.
Å lese kort	På SGL Secrets skriver Jan Petrus kort og engasjerende om alle temaene. Nettstedet er gratis og på engelsk.
Å lese i dybden	SGL-permen er Jans fagtekst. Den går grundig gjennom hvert tema, med modellene og skjemaer du kan fylle ut.
Å skrive	Skriv til JP2 i samtalen, eller fyll inn øvelsene i skjemaet på øvelsessiden.

Hva du får tilgang til, følger nivået ditt. Personlig åpner øvelsene og permens kapitler for sine åtte temaer. Team og Organisasjon åpner alle femten.

Svar på øvelsene slik det passer deg

Hver øvelse har en oppgave. Du kan fylle inn svaret i skjemaet på øvelsessiden. Bare du ser svaret. JP2 får det når du sender det. Du kan også svare JP2 direkte i samtalen, skriftlig eller muntlig.

JP2 setter det i system

Du kan veksle mellom formene fra dag til dag. JP2 vet hvilke øvelsesfilmer du har sett, og hvilke øvelser du har sendt svar på. Starter du samtalen fra et kapittel i permen, vet JP2 hvilket tema du kommer fra. JP2 husker også det dere har snakket om.

Kartleggingen skjer i samtalen. JP2 kartlegger ut fra det du forteller og sender, og Kart viser hvor du står i temaene. Slik får du en ordnet forståelse av deg selv og menneskene rundt deg, samme hvilken vei du kom inn.

I et team velger hver person sin vei

I Team og Organisasjon lærer hver person på sin egen måte. Den ene ser filmene og snakker med JP2. Den andre leser permen og skriver. Begge får det samme språket for samspill, og det er språket teamet bruker sammen.

KAPITTEL 03

Personlig for egen utvikling

Personlig er for deg som vil forstå mer av hvordan du reagerer, kommuniserer og velger. Du trenger ikke ha et ferdig formulert problem. Du kan starte med en situasjon som er vanskelig å sortere, eller med noe du ønsker å få til.

For en ung person kan det handle om å velge retning, bli tryggere i en ny gruppe eller skille egne ønsker fra andres forventninger. Senere i livet kan det handle om nye roller, relasjoner eller prioriteringer. JP2 hjelper deg å undersøke erfaringene dine og finne handlinger du selv vil prøve.

De åtte temaene som inngår

Tallene er samtaletemaene i produktet. De følger SGL-permen, og er derfor ikke en sammenhengende tallrekke på Personlig.

TEMA	INNHOOLD	HVA DU KAN UTFORSKE
1	Fargespråk og fargeprofil	Hvordan du kommuniserer og møter andre.
2	Teamsone	Hvordan utfordringene dine passer med ferdighetene dine.
4	Beslutningsprofil	Hvordan du kommer frem til valg og beslutninger.
5	Belastning og livsbalanse	Hva som belaster deg, og hva du vil prioritere annerledes.
6	Teamrolle	Hvordan du bidrar når du gjør noe sammen med andre.
7	PPP-sirkelen	Hvordan dine egenskaper utfyller andres.
12	Livsarenaer og motivasjon	Hva som driver deg på ulike områder av livet.
14	Selvvekstmodellen	Hvordan du kan arbeide med din egen utvikling.

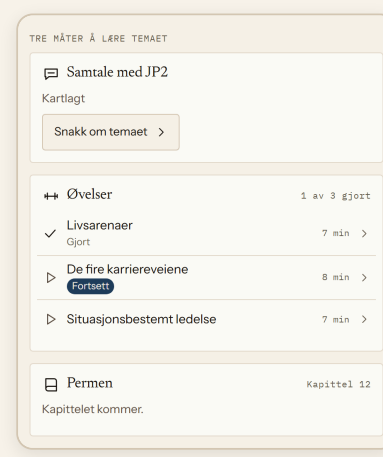
Tre måter å lære på

Samtalen tar utgangspunkt i det du skriver eller sier til JP2. Du kan undersøke en hendelse, korrigere coachens forståelse og komme tilbake til erfaringen senere.

Øvelsesfilmene gir deg en forklaring og en oppgave. Du kan ta svaret med inn i samtalen. Personlig åpner filmene og oppgavene innenfor de åtte temaene.

SGL-permen lar deg lese, se modeller og arbeide med refleksjoner. Personlig gir tilgang til kapitlene som hører til temaene, innføringen i SGL og fargespråket, og oversikten over samtaletemaene.

Kart samler temaene og viser arbeidet ditt. Målet er at du skal forstå og bruke innsikten i eget liv. Å ha sett en film betyr ikke i seg selv at et tema er kartlagt. Kartleggingen utvikles i samtalen og kan nyanseres over tid.



TRE MÅTER Å LÆRE

Samtalen, øvelsene og kapittelet i Permen ligger samlet under hvert tema.

Når du vil ha mer

Velg Team når du vil ha de øvrige sju samtaletemaene eller bruke innsikten sammen med andre. Tidligere arbeid bevares ved bytte av nivå. Hvilket innhold du kan arbeide videre med, følger tilgangen du har.

KAPITTEL 04

Team for samarbeid og felles innsikt

Team kombinerer hver persons egen utvikling med arbeid om samspillet i gruppen. Dere kan være kolleger, en prosjektgruppe, et styre eller en forening. Det sentrale er at dere har noe å få til sammen.

Alt i Personlig er også med i Team. Hvert medlem får hele SGL-innholdet, alle femten samtaletemaene og tolv personlige kartleggingssteg. De sju temaene som kommer i tillegg til Personlig, gjør det mulig å gå videre inn i kommunikasjon, gruppeutvikling og organisasjonens arbeid.

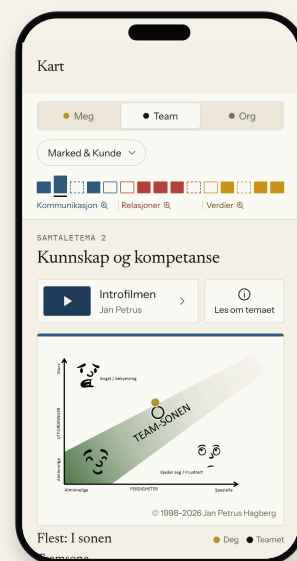
TEMA	INNHOOLD UTOVER PERSONLIG
3	Identitet, verdier og organisasjonskultur
8	Kommunikasjonstrappen og Trippel-T
9	Gruppevekst
10	Storgruppe, prosess og prosjekt
11	Polaritetsmodellen og endring
13	Visjon og mentale bilder
15	Livsfaser og visdom

De femten samtaletemaene organiserer fagstoffet. De tolv personlige stegene organiserer kartleggingen. Noen temaer er faglig fordypning uten et eget personlig kartleggingssteg. Team åpner også hele SGL-permen, med observasjonsverktøy og fordypning.

Teamkart gjør forskjeller synlige

Medlemmene velger hvilke kartlagte resultater de vil dele. Teamkart gir dere et sted å se på dem sammen. Dere kan undersøke kommunikasjonsformer, roller og måter å ta beslutninger på, og drøfte hva oppgavene krever av dere.

Kartet kan gjøre det enklere å sette ord på en forskjell. En person ønsker fremdrift, mens en annen vil undersøke flere alternativer. Teamet kan avtale når det er rom for utforsking, og når en beslutning skal tas. Profilene er utgangspunkt for samtalen, og skal ikke låse noen til en rolle.



TEAMKART

Teamsone viser hvor du og teamet står. Kartet viser også hvor mange som er med.

Felles samtale og oppfølging

I Prat kan dere drøfte oppgaver og samarbeid. Teamlederen kan be JP2 om en SGL-analyse av en samtaletråd. Analysen beskriver samspillet uten å navngi deltakerne. Merking av enkeltinnlegg med MASK, SGLs beskrivelser av kommunikasjon, krever at forfatteren har sagt ja.

Velg én endring dere vil prøve i et møte eller i oppgavefordelingen. Avtal når dere skal snakke om erfaringene. Hver person kan samtidig bruke sin private JP2-samtale til å forberede seg eller reflektere etterpå.

JP2 · SGL-PERSPEKTIV PÅ TRÅDEN

Fargene i samtalen

Blå 50 % · Rød 50 %

Tråden ble ført i blått og rødt: fakta om møtene, og forslag til hvordan de kan bli bedre.

SGL-modeller i samtalen

Kommunikasjonstrappen

Tråden handler om hvordan kundemøtene skal føres.

Tråden står på Utviklende

Språket i tråden peker mot Utviklende: innleggene spør og bygger videre på hverandre. Nyskapende krever at teamet også samler trådene.

Ett grep

La én oppsummere forslagene i tråden før fredag.

Bygger på 2 innlegg. JP2 navngir ingen. Alle i tråden ser analysen.

ANALYSE AV EN TRÅD

JP2 beskriver fargene og modellene i samtalen. Ingen blir navngitt.

Hva Team deler

DET DU DELER MED TEAMET

Teamet ser deg som en prikk uten navn. Prikkene vises først når minst 3 har delt.

Del kartet av meg

Hvordan du kommuniserer, tar beslutninger og jobber i team.



Del hvordan jeg har det

Balansen, energien og livsfasen din nå.



Del hvordan jeg ser teamet

Hvordan du opplever samarbeidet i teamet.



Del med lederne over teamet

Lederne i Produkt & Teknologi ser tall for hele enheten, aldri deg. Bare det du deler med teamet blir med.



Hva de ser av deg

Kartet vårt

DET DU DELER

Hver person slår delingen av eller på for hvert område.

Deling er av fra start. Personen velger for hvert steg hva teamlederen og de andre medlemmene får se. Valget kan omfatte navngitte resultater. Fellestall krever tilstrekkelig deltakelse. Den private coachsamtalen følger aldri med.

Organisasjon er neste nivå når dere trenger en struktur med flere enheter, rapportering oppover og spørreundersøkelser.

KAPITTEL 05

Organisasjon for ledelsen og HR

Organisasjon hjelper virksomheten å knytte utviklingsarbeid til det dere skal oppnå. Ledelsen får støtte til å prioritere og følge opp. Medarbeiderne får personlig coaching og teamfunksjoner som lar dem arbeide med utvikling i hverdagen. Alt i Personlig og Team er også med i Organisasjon.

Et felles språk i hele organisasjonen

For HR gir SGL et fundament for utviklingsarbeidet med et språk medarbeidere kan bruke på tvers av team, fagområder og nivåer. Felles begreper for kommunikasjon, roller, beslutninger, trygghet og tillit gjør det lettere å beskrive behov og avklare forventninger. Språket følger medarbeiderne fra egen refleksjon til samarbeid med kolleger i andre deler av virksomheten. HR kan bruke det i opplæring, lederutvikling og oppfølging av endringer.

Tre behov i virksomheten

Gjennomføring av endringer. En beslutning kan være tydelig for ledelsen og uklar for dem som skal gjennomføre den. Organisasjon gir dere mulighet til å undersøke hvordan situasjonen oppleves og hvor støtte trengs. Spørreundersøkelsene gir et direkte bilde av en navngitt endring.

Prioritering av utviklingsarbeid. Fellestall kan peke på hvor dere bør undersøke belastning, mestring eller samarbeid nærmere. Det gjør det lettere å velge hva dere skal bruke tid på. Dere slipper å behandle alle enheter som om de har samme behov.

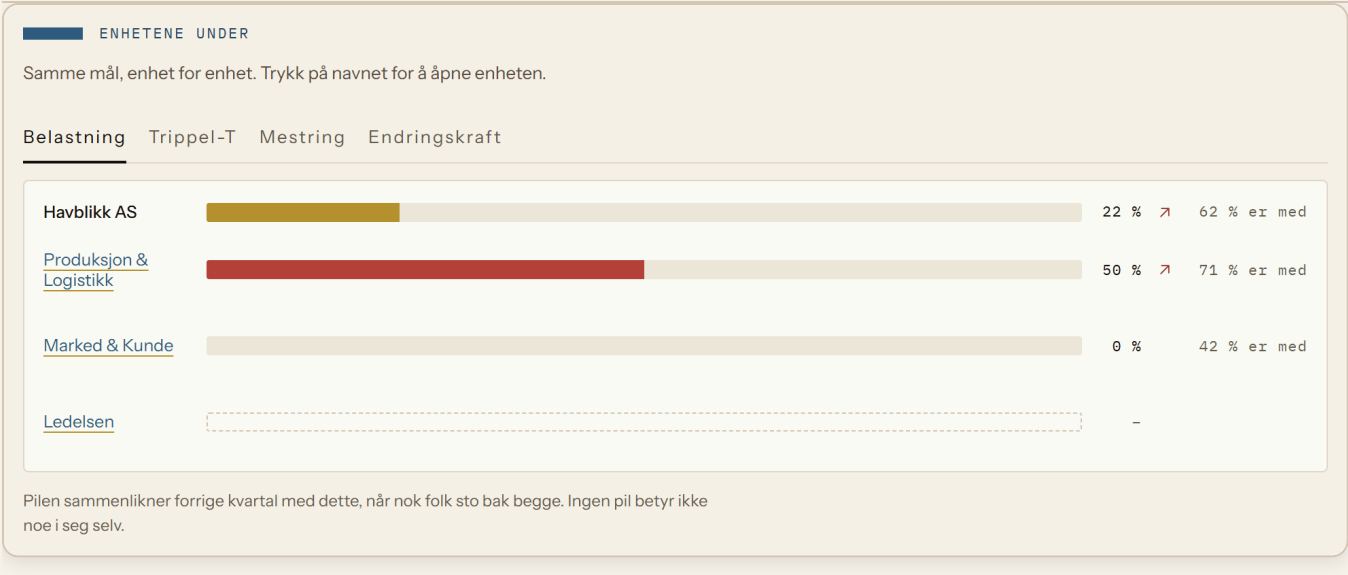
Oppfølging av ansvar. Avtal hva lederen skal gjøre, og når erfaringene skal vurderes. Med Leder-seter får lederne coachstøtte til dette arbeidet, og organisasjonen kan følge dokumenterte grep og oppfølging.

Hva organisasjonsoversikten viser

Oversikten bygger på kartlagte resultater som medarbeiderne har valgt å dele videre. Ledere og utpekte lesere ser fellestall for de enhetene de har tilgang til.

OMRÅDE	HVA DERE KAN UNDERSØKE
Belastning	Om medarbeiderne beskriver et press som bør følges opp.
Trygghet, tilhørighet og tillit	Hvilke forutsetninger samarbeidet har i enheten.
Mestring	Hvordan utfordringene passer med ferdighetene.
Endring	Hvordan de som deler, beskriver sin situasjon i møte med endring.
Bredde i teamet	Hvilke kommunikasjonsformer, beslutningsstiler og roller som er representert.

Tallene beskriver dem som har bidratt. Hvor mange som bidro og hvor gamle opplysningene er, har betydning for tolkningen. Få eller manglende svar kan ikke brukes til å konkludere med at alt fungerer godt. Et fellestall forklarer heller ikke alene årsaken til en utfordring.



ENHETENE UNDER

Samme mål for hver enhet. Her er belastningen høyest i Produksjon & Logistikk.

Samlet administrasjon

Organisasjonen kan opprette enheter, plassere team, knytte ledere til riktig enhet og invitere brukere. Tilgang til rapportene følger ansvar og tildelte leserrettigheter. En administrator kan håndtere struktur og brukere uten dermed å få innsyn i innholdet.

Teamutviklingen støtter virksomhetens mål. Beslutninger om organisering tas av mennesker med kjennskap til virksomheten.

KAPITTEL 06

Spørreundersøkelser ved endring

Spørreundersøkelsene inngår i Organisasjon. De lar dere spørre om en konkret endring og følge opp det medarbeiderne forteller. Aktuelle situasjoner kan være sammenslåing, omorganisering, ny leder og innføring av KI i arbeidet, med mer.

En kort undersøkelse med relevante spørsmål

Lederen beskriver endringen og velger inntil tre skalaer fra et fast SGL-utvalg. Utvalget dekker tretten områder. Det omfatter forståelse, reaksjon, belastning, motivasjon, mestring, lederstøtte, medvirkning, kommunikasjon, trygghet, verdier og hvordan gruppen møter situasjonen.

Ved innføring av KI kan dere undersøke om medarbeiderne opplever at ferdighetene deres passer med de nye oppgavene, hvilken støtte de trenger, og hva som bekymrer dem. Ved en sammenslåing kan reaksjoner og tilhørighet være særlig relevante. SGL-skalaene gir plass til flere sider av en reaksjon.

STILL ET SPØRSMÅL

Lederen velger hva slags endring spørsmålet gjelder.

Slik følger dere opp

RESULTATET

Deltakerne ser det samme som lederne. Her svarte over halvparten.

- Lederen spør.** En leder kan spørre egne enheter. En administrator kan sette i gang en undersøkelse for hele organisasjonen. Hver person skal ha høyst én åpen organisasjonsundersøkelse om gangen.
- Medarbeideren velger å svare.** Personen svarer i appen med faste svaralternativer. Det er ingen fritekst. Svaret kan endres frem til fristen. Appen gjør oppmerksom på spørsmålet, og JP2 kan nevne det én gang.
- Gruppen får resultatet.** Når undersøkelsen stenger og nok har svart, får alle som ble spurt, se samme fellestall som lederne. Resultatet viser fordelingen av svar. Arbeidsgiveren får ingen oversikt over hvem som svarte eller lot være.
- Lederen svarer tilbake.** Lederen skriver hva organisasjonen tar med seg og vil gjøre. Med Leder-sete kan JP2 hjelpe lederen å forstå resultatet, velge tiltak og forberede tilbakemeldingen.
- Dere vurderer utviklingen.** En ny runde er standard etter lederens tilbakemelding, normalt etter to uker. Lederen kan velge tidspunkt fra én til seks uker eller velge bort en ny runde. Resultatene fra de to rundene vises sammen når personvernet tillater det.

Den private samtalen er personens eget valg

Medarbeideren kan åpne en JP2-samtale fra sitt svar. Da tar personen selv svaret inn i samtalen og kan undersøke hva endringen betyr. Samtalen blir ikke del av arbeidsgiverens rapport. Organisasjonen får ingen temaer eller oppsummeringer hentet fra private coachsamtaler.

Resultater krever minst fem svar. En høyere grense i organisasjonen gjelder også her. Små grupper og kombinasjoner som kan røpe enkeltpersoner, skjules. SGL Coach lagrer den enkeltes svar slik at personen kan se, endre og slette egne opplysninger. Arbeidsgiveren ser bare fellestall.

Dere kan også bruke en egen Trippel-T-runde for organisasjonsenheten. Den retter oppmerksomheten mot trygghet, tilhørighet og tillit i gruppen.

KAPITTEL 07

Leder som tilvalg på Organisasjon

Et Leder-sete gir en egen ledersamtale med JP2 og tilgang til Lederreisen. Det passer for ledere som vil arbeide systematisk med egen enhet, fra forståelse av situasjonen til handling og oppfølging.

En lederrolle og et Leder-sete har ulike oppgaver. Rollen bestemmer hvilke enheter personen har ansvar for og tilgang til. Leder-setet gir coachstøtten. Organisasjon kan bruke spørreundersøkelsen uten at alle ledere kjøper Leder. Tilvalget gir JP2s hjelp til å bearbeide resultatet og planlegge svaret til gruppen.

Ta utgangspunkt i egen forståelse

Lederreisen bygger på lederens personlige SGL-arbeid. Et ledersteg åpner når de relevante personlige stegene er kartlagt. Lederen undersøker hvordan egne preferanser, reaksjoner og erfaringer kan påvirke vurderingen av enheten.

Det kan for eksempel være nyttig å forstå egen beslutningsprofil før man vurderer delegering. En leder som raskt ser en løsning, kan ha behov for å undersøke om andre har fått nok tid og informasjon til å ta ansvar.

Undersøk enheten

JP2 bruker fellestill lederens har tilgang til, sammen med det lederen selv forteller. Kildene holdes fra hverandre. Lederens vurdering er en vurdering, også når det mangler tilstrekkelige felles svar.

Coachen hjelper lederen å skille mellom det som er observert, en mulig forklaring og noe lederen kan gjøre. En endring i et tall gir et spørsmål å undersøke. Den fastslår ikke hva en bestemt medarbeider mener eller hvorfor situasjonen har endret seg.

Speil

Kommunikasjonstrappen: trygghet 11/15, tilhørighet 11/15, tillit 10/15, kommunikasjonstrapp-nivå Utviklende.
Fra steg 7 i Min reise

Les enheten

10 av 24 har svart

trygghet	tilhørighet	tillit
11,1 av 15	11,7 av 15	10,2 av 15

TO KILDER

Lederens egen kartlegging og enhetens fellestill står hver for seg.

Velg ett grep og følg det opp

Ledararbeidet munner ut i et konkret grep og et tidspunkt for oppfølging. Det kan være en avklaring av fullmakter, en samtale om belastning eller en ny måte å gjennomføre et møte på.

Ved oppfølgingen ser lederen og JP2 på hva som ble gjort, hva som skjedde, og hva som bør prøves videre. Lederens egen leder og andre med relevant tilgang kan se det dokumenterte grepet og oppfølgingen. Den øvrige ledersamtalen vises ikke i oversikten.

Et eksempel fra arbeid med KI

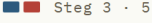
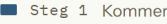
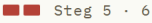
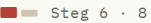
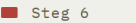
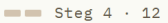
En undersøkelse viser at flere opplever at de nye oppgavene krever ferdigheter de ennå ikke har. Lederen bruker JP2 til å undersøke behovet for opplæring og tydelige forventninger. Et mulig grep er å avsette tid til praktisk trening og avklare hvilke leveranser som skal prioriteres mens teamet lærer.

Lederen forteller gruppen hva som vil bli gjort. En senere undersøkelse og en felles samtale kan gi mer kunnskap om hvordan situasjonen utvikler seg. Dette er et brukseksempel, ikke dokumentasjon på en målt kundeeffekt.

Leder-setet omfatter også hele det personlige faginnholdet og teamfunksjonene. Prisen er 358 kr per måned eller 3 580 kr per år for hele Leder-setet.

Nye oppdrag utvider produktet

Produktet utvides fortløpende med støtte for nye oppdrag. Det første er «Bygg et team fra starten med JP2». Lederen får en egen side der JP2 hjelper til å bygge teamet, ett grep om gangen, langs fire søyler i SGL. Oppdraget krever Leder-sete. Teamet ser bare den delen lederen velger å dele.

 Utvelgelse Hvem hører til i teamet?	 Samspill Hvordan jobber vi sammen?	 Gruppevekst Hvordan blir vi et team?	 Ledelse Hvordan leverer vi resultater?
 Definér oppgavens behov og nøkkelroller.  Steg 3 · 5 Kommer	 Bruk fargespråket åpent og tydelig.  Steg 1 Kommer	 Respekter forskjeller.  Steg 6 På plass	 Bruk tiden sammen til å lære av erfaring.  Tema 3 Kommer
 Finn riktig blanding av egenskaper og tenkemåter.  Steg 5 · 6 Kommer	 Bruk Beslutningstreet til å ta gode beslutninger sammen.  Steg 3 Kommer	 Bygg tillit og involvering i hverandres oppgaver.  Steg 7 · 8 I gang. Du følger opp 7.10.2026.	 Gi alle en mentor eller coach.  Steg 12 Kommer
 La hver enkelt komme inn som valgt og ønsket.  Steg 8 Kommer	 Gjør uenighet om til fremdrift og kreativitet.  Steg 6 · 8 Kommer	 Godta forskjeller og dekk hverandres blinde flekker.  Steg 6 Forslag fra JP2	 Vis omsorg for hverandres livssituasjon.  Steg 4 · 12 Kommer
 Krev felles innsats mot felles mål.  Steg 8 Kommer	 Praktiser åpne og tydelige spilleregler.  Steg 7 Kommer	 Se, støtt og feir hverandres suksess.  Steg 8	 Led tydelig, med kontinuerlig forbedring.  Steg 3 · 10 · 12 Kommer

BYGG ET TEAM

Fire søyler med fire grep hver. JP2 foreslår neste grep.

KAPITTEL 08

Innholdet i Lederreisen

Lederreisen har ti steg som gir forskjellige innganger til enhetens arbeid. Lederstegene har en egen nummerering som ikke følger samtaletemaene. En aktuell situasjon kan bestemme hvor lederen begynner, når den nødvendige personlige kartleggingen er gjort.

STEG	TEMA	HVA LEDEREN UNDERSØKER
L1	Fargespråket i enheten	Hvordan enheten kommuniserer, og hva oppgavene krever.
L2	Enhetens sone og lederens ledelsessone	Forholdet mellom utfordringer og ferdigheter, og behovet for styring og oppmerksomhet.
L3	Beslutningsrom og delegering	Hvilke beslutninger andre kan ta, og hvor fullmaktene går.
L4	Belastning og reaksjonstid	Presset i enheten og tiden mennesker får til å reagere på endring.
L5	Sammensetningen	Roller, idealpartnere og stedfortreder sett opp mot oppgavene.
L6	Trygghet, tilhørighet og tillit	Hvilke behov samarbeidet krever at lederen følger opp.
L7	Gruppens fase og lederens svar	Hvordan gruppen utvikler seg, og hvilken støtte den trenger.
L8	Kvalitetsspeilet	Kvalitet, verdier og maktformer, og hvordan gjentakende feil kan forebygges.
L9	Endring, motstand og krise	Hvordan enheten møter endring, og hvordan lederen gir plass til reaksjoner.
L10	Kunder og verdiskapning	Hvem enheten skaper verdi for, og hvordan møtet med kunden kan forbedres.

Bruk stegene på aktuelle situasjoner

Et team med leveransepress kan arbeide med belastning, Teamsone og delegering. En ny gruppe kan begynne med gruppevekst og trygghet. Samarbeid på tvers av enheter kan åpne spørsmål om kommunikasjon, roller og hvem enheten skaper verdi for.

Stegene er hjelp til lederarbeidet. Lederen velger hva som er relevant, prøver en handling og undersøker erfaringene. Flere gjennomførte steg er ikke i seg selv et mål på bedre ledelse.

Medarbeidersamtalen

JP2 hjelper også lederen å forberede medarbeidersamtaler og faste samtaler med hver enkelt. Personens utvikling knyttes til oppgaver, forventninger og støtte, og lederen følger opp det som blir avtalt.

Lederreisen støtter SGL-arbeid, refleksjon og praktiske handlinger. Lederen beholder ansvaret for beslutninger, medarbeiderdialog og virksomhetens personalprosesser.

KAPITTEL 09

Deling og personvern

SGL Coach skiller mellom personens egen samtale, det vedkommende velger å dele med et team, og fellestall som organisasjonen kan bruke. Dette skillet gjør det mulig å kombinere personlig utvikling og felles arbeid.

INFORMASJON	HVEM SOM KAN SE DEN I PRODUKTET
Privat samtale med JP2	Personen selv. Teamet og arbeidsgiveren får ikke tilgang.
Egen full kartlegging	Personen selv. Utvalgte resultater kan deles.
Resultater delt med teamet	Mottakerne personen har valgt for hvert steg. Noe kan deles med navn etter personens valg.
Innlegg i felles Prat	Teamets medlemmer.
Organisasjonens oversikter	Ledere og utpekte lesere med tilgang til enheten. Bare fellestall fra dem som deler videre.
Svar på spørreundersøkelse	Personen ser sitt eget svar. Arbeidsgiveren ser fellestall. Deltakerne får samme felles resultat som lederne.
Lederens grep og oppfølging	Personer med relevant organisasjonstilgang. Den øvrige ledersamtalen følger ikke med.

Personen styrer deling og deltakelse

Deling av kartlagte resultater er av fra start. Personen velger hva som deles, med hvem, og kan trekke valget tilbake. Å svare på en organisasjonsundersøkelse er et eget valg hver gang. Det er adskilt fra deling av kartleggingen.

Et samlet teamresultat krever minst tre bidragsytere. For organisasjonsenheter er standarden fem, med en nedre grense på tre. Spørreundersøkelsene krever alltid minst fem svar. Flere regler kan skjule et resultat når sammenstilling med andre tall ellers kunne røpe enkeltpersoner.

Rapporteringen bruker ikke innhold, temaer eller oppsummeringer fra private coachsamtaler. Resultatene skal brukes til felles utvikling. De skal ikke brukes til å rangere medarbeidere eller treffe individuelle personalbeslutninger.

Avklar bruken før oppstart

Forklar hva virksomheten vil bruke opplysningene til, hvem som får innsyn, og hvordan tiltak skal følges opp. Gå gjennom avtaler og databehandling. Involver medarbeidere og deres representanter før innføring av organisasjonsrapportering og nye undersøkelser.

SGL Coach bruker leverandører til blant annet KI, tale, lagring og betaling. Samtalene med coachen, coachens notater om deg og svarene i øvelsene og i Permen er kryptert i databasen. Nøkkelen ligger ikke der. Et innbrudd i databasen gir bare tekst ingen kan lese. Samtalene er likevel ikke ende-til-ende-kryptert, fordi tjenesten må kunne låse dem opp for at coachen skal kunne svare. Den som har tilgang til både databasen og nøkkelen, kan derfor teknisk sett lese dem. Konsollen vi drifter tjenesten med, har ingen funksjon som åpner en samtale. Sikkerhetskopier som ble tatt før krypteringen ble slått på, er ikke kryptert. De slettes når lagringstiden går ut. Den enkelte kan eksportere egne data og slette kontoen. Gjeldende personvernerklæring beskriver behandlingen og leverandørene.

JP2 er en KI og kan ta feil. SGL Coach er et verktøy for læring og utvikling. Det er ikke helsehjelp, terapi eller en varslingskanal.