



Gruppeudviklingssamtalen (GRUS)



Høje-Taastrup
Kommune

Gruppeudviklingssamtalen (GRUS)



GRUS er en samtale mellem en leder og en gruppe af medarbejdere med det formål at udvikle gruppens kompetencer. Fokus for samtalen er kompetenceudvikling og gruppeudvikling. Men hvor en MUS alene fokuserer på udviklingen af den enkelte medarbejders kompetencer, ses der i en GRUS på gruppens samlede kompetencer og behov for udvikling. Her er det ikke den enkeltes kompetencer, men gruppe-medlemmernes samlede kompetencer og samlede udviklingsbehov, der er det interessante.

GRUS anvendes typisk som et supplement til den enkelte medarbejders individuelle MUS. Afholdes GRUS som erstatning for MUS kræver det, at der på baggrund af GRUS-samtalen udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan for hver enkelt medarbejder.

GRUS og strategisk kompetenceudvikling

GRUS tager afsæt i en strategisk udvikling af gruppens samlede kompetencebeholdning. Dvs. at der tages afsæt i, hvilke kompetencer gruppen aktuelt og fremadrettet skal have til rådighed for at kunne realisere arbejdspladsens mål, relevante elementer af direktionens strategibrev samt samarbejdet med leder, kolleger, borgere, politikere og andre relevante samarbejdspartner.

Målet er at udvikle gruppens samlede kompetencebehov i relation til:

- Gruppens arbejdsopgaver
- Gruppens samarbejde
- Gruppens relationer til borgere/brugere

3 relevante spørgsmål, som gør gruppens kompetenceudvikling strategisk:

- Hvilke kompetencer besidder gruppen allerede?
- I hvilken retning udvikles gruppens arbejdsopgaver?
- I hvilken retning udvikles gruppens relationer til borgere/brugere?
- Hvordan kan der tilføres nye kompetencer til gruppen, og hvad betyder det for den enkelte medarbejder?

Der er udarbejdet et forberedelsesmateriale, som både lederen og gruppens medlemmer kan tage udgangspunkt i.

Opsamling på GRUS

Der er ikke nogle formelle krav til, hvordan der samles op på de aftaler om udviklingspunkter, der er resultatet af GRUS-samtalen. Det anbefales dog, at der udarbejdes et referat eller en skriftlig aftale om gruppens udviklingspunkter, så det står klart for alle, hvilke udviklingsmål der er aftalt. I den forbindelse er det væsentligt at beskrive:

- Hvad skal udvikles?
- Hvad er målet med udviklingen?
- Aktiviteter, der skal igangsættes for at opnå målet
- Tidsfrist for de enkelte aktiviteter
- Hvem der er ansvarlig for de enkelte aktiviteter
- Dato for, hvornår der følges op på udviklingsaftalen/referatet

Som tidligere nævnt anvendes GRUS typisk som et supplement til den enkelte medarbejders individuelle MUS. Afholdes GRUS som erstatning for MUS kræver det, at der på baggrund af GRUS-samtalen udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan for hver enkelt medarbejder.