

GU-samtal och nya utmaningar

INSTRUKTIONER TILL HANDLEDAREN

Syfte: Att vårda förmågan, att utan hinder kunna fokusera på uppgifternas lösande, som gruppen byggt upp.

Tid: cirka 2 timmar

Det här behöver ni:

- Papper och penna till alla deltagare
- Blädderblocksblad
- Tuschpennor
- Tejp, maskeringstejp
- Ett rum med bekväma arbetsytor och väggar att hänga upp blädderblocksblad på.

Delar

🕒 5 minuter

Start – hälsa välkomna

Vad ska vi göra?

GU-samtal, det vill säga utvecklingssamtal i grupp är ett sätt att tillsammans fortsätta att utveckla gruppen och verksamheten. Styrkan med GU-samtal är att vi kan ta del av varandras tänkande och erfarenheter och iaktta mönster i gruppen. Just nu är vi nöjda, men sakt kan en känsla av att vara liknöjd smyga sig på om vi inte skaffar oss nya utmaningar. Intressanta och utmanade uppgifter är betydelsefullt för att hålla motivationen uppe. Det gör det lättare för oss som grupp att stanna kvar i vår produktiva gemenskap och inte falla tillbaka. Tar vi hjälp av metaforen Huset, handlar vårt kommande samtal i den här övningen om att underhålla huset genom att utmana och utveckla oss som bor i det.

Hur ska vi göra? Varför?

Ramar för arbetet.

🕒 120 minuter

Kompetensanalys – gruppen

En kompetensanalys hjälper gruppen att tillsammans tydliggöra vilka kompetenser gruppen har och vilka som är önskvärda framöver för att kunna genomföra gruppens uppdrag. Börja med att dela in gruppen i mindre grupper om fyra personer. Be dem i punktform på blädderblocksblad skriva ner vilka kompetensområden som är viktiga för att gruppen ska kunna lösa in sitt uppdrag nu och i framtiden?

Lyft fram att kompetens är ett omfattande begrepp. Tänk i termer av kunskaper, färdigheter, erfarenheter och personliga egenskaper.

Be de mindre grupperna att hänga upp blädderblocksbladen på ena väggen när de är klara.

Samla därefter hela gruppen framför väggen med blädderblocksblad och be dem prioritera mellan de olika kompetensområdena.

När gruppen prioriterat, be dem att fylla i matrisen för kompetensanalys (du har i förväg ritat upp den). Kontrollera att alla har förstått uppgiften.

Avsluta övningen genom att diskutera hur gruppens samlade kompetens ser ut i förhållande till uppdraget. Om det går – besluta för vilka i gruppen kompetensutveckling är viktigast.

Kom ihåg att varje gruppmedlem har ett eget syfte med arbetet. Var därför lyhörd för gruppmedlemmarnas intresse. Blir de stimulerade och utmanade av den nya tänkta kompetens utvecklingen?

GRUPPENS KOMPETENSANALYS



Identifiera relevanta kompetenser

A. Viktiga kompetenser

Dela upp gruppen i mindre grupper om fyra personer. Varje grupp skriver ner på ett blädderblocksblad i punktform: Vilka kompetensområden är viktiga för att gruppen ska kunna lösa in sitt uppdrag nu och i framtiden?

Häng upp bladen på ena väggen när ni är klara.

B. Prioritera

Samla hela gruppen framför väggen med blädderblocksblad.

Prioritera tillsammans och försök hitta en lagom detaljnivå för beskrivningen av kompetenserna. När ni känner att ni har arbetat igenom kompetensområdena för ni in dem på den vertikala axeln i matrisen »Kompetensanalys«. På den horisontella axeln skriver ni in gruppmedlemmarnas namn.

C. Nuläge och önskeläge

1. Varje cell i matrisen är delad i två delar. I den översta anger ni nuläget för varje medarbetares kompetens. Och i den undre cellen anger ni det önskade läget.

2. Börja med nuläget. Använd följande beteckningar:

++ = Mycket god kompetens

+ = God kompetens

- = Svag kompetens/inte relevant

3. Fortsätt med önskat läget. Använd följande beteckningar.

++ = Hög prioritet av kompetensutveckling.

+ = Visst behov av kompetensutveckling

- = Inget behov av kompetensutveckling

D. Besluta om kompetensutveckling

Avsluta med att besluta om för vilka gruppmedlemmar det är mest angeläget med kompetensutveckling.

Kompetensanalys

övre fältet = nuläget

nedre fältet = önskat läge

Kompetens- områden	Gruppmedlem namn				
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					