

Kort vejledning til GRUS

Hvad er GRUS?

- En GRuppeUdviklingsSamtale
- En dialog mellem leder og medarbejdere om fælles arbejdsopgaver og mål, fagligt og socialt samarbejde, kompetenceudvikling og gruppeudvikling
- Direkte og aktiv videndeling
- Gensidigt forpligtende aftaler mellem alle i gruppen
- Et nuanceret blik på de forhold, der har betydning for det faglige og sociale samarbejde
- En god opstart til udarbejdelse af handlingsplan og UMV

Hvornår er GRUS relevant?

- Inden for samme team med beslægtede arbejdsopgaver og reference til samme leder
- GRUS forudsætter åbenhed og gensidig tillid i teamet

GRUS-konceptet

- GRUS er IKKE obligatorisk, men kan gennemføres som et supplement til den obligatoriske MUS
- GRUS afholdes med gruppens nærmeste leder
- GRUS erstatter ikke den daglige dialog
- Der medbringes altid 2 aktive GRUS-skemaer til samtalen – første gang vil der kun være ét skema
- GRUS er fortrolig mellem leder og medarbejdere - og overgår ikke ved lederskift

Samtaleteknik under GRUS

- Der er tid nok, fortrolighed og ro
- Begge parter lytter koncentreret og prøver at forstå og acceptere
- Gensidig dialog og forpligtigelse

Forberedelse inden GRUS

- Lederen inviterer til GRUS minimum 14 dage før, som oftest efter ønske fra medarbejderne
- Medarbejderne forbereder sig hver især og tænker over deres bud på hvad GRUS skal handle om (skriftlig forberedelse ikke påkrævet)
- GRUS-skemaet er udgangspunkt for dialogen under GRUS

GRUS-samtalens forløb

- Et tomt GRUS-skema medbringes
- Har gruppen tidligere haft GRUS starter gruppen med at evaluere status på målene fra sidste GRUS (dialog om hvor krydserne i skemaets højre side skal stå)
- Der vælges en referent der tager noter undervejs i GRUS (udkast til hvordan GRUS-dokumentation skal udfyldes)
- Væsentligt at gruppedialogen styres af den rækkefølge der lægges op til i GRUS-konceptet
- Bestræb jer på at de opstillede mål er: Specifikke, Målbare, Ambitiøse, Realistiske og Tidsbestemte (SMART)

Efter GRUS

- Referenten renskriver GRUS-dokumentation (på baggrund af noter fra samtalen)
- GRUS-dokumentation sendes rundt til alle deltagende parter til godkendelse
- Endelig godkendelse af nærmeste leder
- GRUS-dokumentation opbevares af leder med kopi til medarbejderne

OBS ved GRUS

- Ikke velegnet til ledergrupper
- At alle kommer til orde
- At lederen er bevidst om egen rolle
- Er der uoverensstemmelse mellem GRUS- og MUS-aftaler er sidstnævnte gældende

Side 1. Gruppens fremtidige arbejdsopgaver og mål		Status – registreres ved næste GRUS		
Tag gerne udgangspunkt i en vurdering af jeres nuværende væsentligste arbejdsopgaver og hvilke krav det må forventes at der i fremtiden vil blive stillet til gruppen	Ansvarlig (initialer)	Meget godt	Godt	Mindre godt
Fx krav fra omverden, kvalitetssikring, teknologi, generationsskifte orlov, fravær, andet mv.				
A.				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Side 2. Fagligt og socialt samarbejde	Status – registreres ved næste GRUS		
Tag gerne udgangspunkt i jeres vurdering af det nuværende faglige og sociale samarbejde i gruppen	Meget godt	Godt	Mindre godt
A. Gruppens samarbejde internt; dialog og læring, videndeling, omgangstone, hjælpsomhed, feedback:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Gruppens omstillingsevne, fleksibilitet og ansvarlighed:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Gruppens faglige resultater og styrke:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Andet:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Samlet vurdering: Fungerer gruppen tilfredsstillende?			

Side 3. Det fremtidige behov for kompetenceudvikling - set i forhold til fremtidige arbejdsopgaver og mål

Hvad medfører forandringerne i opgaverne af kompetenceudviklingsbehov for gruppen? Fx videndeling, tilførsel af viden, tekniske færdigheder, sprog, kommunikation, IT-færdigheder, nye samarbejdsformer, behov for uddannelse af superbrugere, undervisere, sidemandsoplæring mv	Relevant for: (initialer)
A.	
B.	
C.	
D.	
E.	

Side 4. De fremtidige behov for gruppeudvikling - set i forhold til det faglige og sociale samarbejde	Status – registreres ved næste GRUS		
Tag gerne udgangspunkt i jeres vurdering af det nuværende faglige og sociale samarbejde i gruppen	Meget godt	Godt	Mindre godt
A. Gruppens samarbejde internt; opgavefordeling, dialog og læring, videndeling, omgangstone samt feedback:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Gruppens omstillingsevne, fleksibilitet og ansvarlighed:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Gruppens faglige resultater og styrke:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Andet:			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Samlet vurdering: Fungerer gruppen tilfredsstillende?			