

Vejledning om **GRUS**

Dette er en vejledning om at holde GRUS (gruppeudviklingssamtale). Her gennemgås arbejdsproces og materialer til forberedelsen, selve samtalen og opfølgningen på GRUS.

Introduktion til GRUS

GRUS (gruppeudviklingssamtale) er et supplement til den årlige MUS (medarbejderudviklingssamtale) eller LUS (lederudviklingssamtale). Gruppen kan være et team, en afdeling eller et arbejdsfællesskab. Ligesom MUS og LUS er GRUS en anledning til fælles dialog og refleksion over arbejdsstrivsel, motivation, udvikling og resultater.

Med Strategi for attraktive og bæredygtige arbejdspladser og visionen i Stærkere fællesskaber sætter Børn og Unge fokus på at fremme trivsel, samarbejde og et godt arbejdsmiljø. Det skal være meningsfuldt for alle at arbejde i Børn og Unge. Det betyder blandt andet, at alle skal have mulighed for fortsat at udvikle sig - uanset erfaring. I Børn og Unge prioriterer vi samarbejde og dialog samt fremmer videndeling, så vi sammen finder de bedste løsninger og anvender vores ressourcer optimalt. Børn og Unge vil være en organisation, som er lærende, i progression – og som stræber efter at udleve sit fulde potentiale.

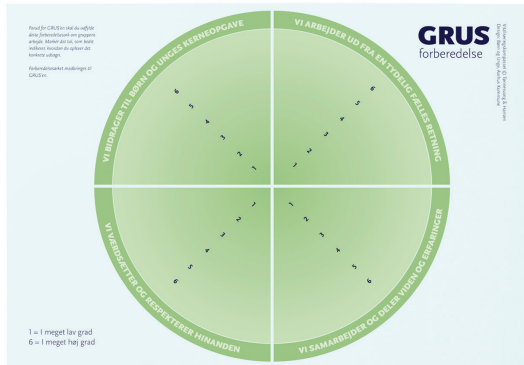
Det er udgangspunktet for Børn og Unges MUS/LUS/GRUS-materiale og den ambition, som udviklingssamtalerne skal underbygge. Den konkrete udformning af materialerne er inspireret af Jan Tønnesvangs vitaliseringsmodel, som også er en fælles forståelsesramme i Børn og Unge. Vitaliseringsmodellen beskriver fire grundlæggende psykologiske behov, der har betydning for trivsel, motivation og udvikling i arbejdslivet; mestring, mening, samhørighed og autonomi. I en GRUS handler det om at:

- Gruppen mestrer arbejdsopgaverne og bidrager til Børn og Unges kerneopgave.
- Gruppen oplever mening og retning i arbejdsopgaverne og arbejder ud fra Børn og Unges visioner og strategier.
- Gruppen oplever samhørighed og samarbejder om arbejdsopgaverne.
- Gruppen værdsætter og respekterer hinanden som fagpersoner og som mennesker.

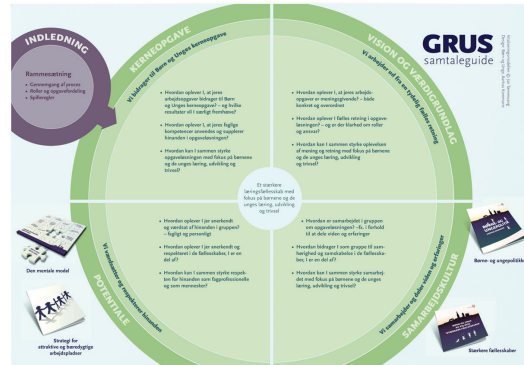
GRUS'en er en mulighed for at gøre status og løfte jer lidt op over den daglige drift og skabe grundlag for fælles læring og udvikling – på et datainformeret og handlingsorienteret grundlag. Samtidig sætter GRUS'en fokus på sammenhængen mellem gruppens opgaveløsning og udvikling og Børn og Unges visioner og strategier. Målet er at styrke gruppen som et stærkere læringsfællesskab:

- *Et fællesskab*, som er forpligtende og hvor vi tager ansvar for at forbedre hinandens professionelle praksis – med respekt for hinanden som fagprofessionelle og som mennesker.
- *Et læringsfællesskab*, hvor fokus er på børnene og de unges læring, udvikling og trivsel, og hvor vi fremmer en åben og undersøgelsen tilgang for at identificere og udvikle de bedste langsigtede løsninger.
- *Et professionelt læringsfællesskab*, hvor vi tager afsæt i professionel viden og data i kombination med vores fagprofessionelle erfaringer og indlevelse.

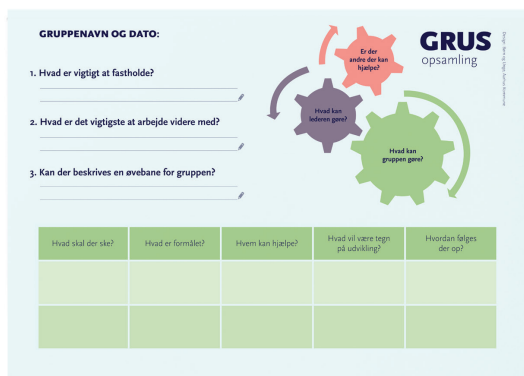
Materialer til GRUS



Forberedelsesark til GRUS



Samtaleguide til GRUS



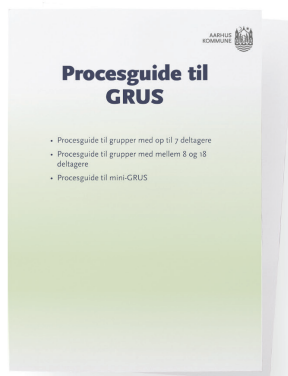
Opsamlingsark til GRUS



Samtaleguide til opfølgning på GRUS



Forslag til invitation til GRUS



Tre forslag til procesguide til GRUS

Forudsætninger

GRUS er et redskab til fælles dialog og refleksion over gruppens arbejdsstrivsel, motivation, udvikling og resultater. Det forudsætter en at gruppens samarbejde er præget af åbenhed og tillid. Ligeledes må en GRUS ikke have skjulte dagsordener. Hvis gruppens samspil er præget af mistillid eller egentlige konflikter kan det anbefales at søge råd og vejledning og eventuelt konsulentbistand fra HR og Organisation.

GRUS kan holdes både før og efter MUS/LUS med lidt forskelligt perspektiv. Hvis GRUS'en holdes før MUS/LUS kan nogle af de emner, der drøftes i GRUS'en, tages op i de individuelle samtaler og eventuelt omsættes i individuelle aktiviteter, som supplerer de fælles tiltag. Hvis GRUS'en holdes efter MUS/LUS kan den bidrage til en opsamling på nogle af de emner og tiltag, der har været gennemgående i de individuelle samtaler. GRUS'en kan også holdes uafhængigt af MUS/LUS, fx som opfølgning på trivselsundersøgelsen.

Forberedelse

Processen og materialerne til GRUS er udformet i et enkelt og letforståeligt design, som gør det muligt for lederen af gruppen selv at planlægge og facilitere GRUS'en. Planlægning kan eventuelt ske i et samarbejde mellem leder og repræsentanter for medarbejderne. Eller i et samarbejde mellem lederkollegaer.

Det er vigtigt at gennemtænke og tilpasse en GRUS-proces til den konkrete situation og arbejdsplads. Til inspiration er udarbejdet forskellige forslag til procesguides, som I kan tage udgangspunkt i, når I planlægger jeres GRUS;

- Procesguide til grupper med op til 7 deltagere (2 timer)
- Procesguide til grupper med mellem 8 og 18 deltagere, hvor der under vejs i processen opdeles i mindre grupper men laves en fælles opsamling (2½ - 3 timer)
- Procesguide til mini-GRUS, hvor man på én time får en hurtig rundtur i GRUS'en

For grupper større end 18 personer anbefales det at lave en særligt tilpasset proces. Kontakt eventuelt HR og Organisation for råd og vejledning eller konsulentbistand. Husk at finde egnede lokaler, hvis I skal arbejde i flere mindre grupper.

Det kan være en god ide at gennemgå processen for jeres GRUS på et personalemøde forud for GRUS'en. Her kan I eventuelt også aftale nogle spilleregler for samtalen. Spillereglerne skal blandt andet sikre, at alle bliver hørt, og at dialogen er præget af en åben og undersøgende tilgang. Det handler om at opnå øget indsigt i den måde, I løser jeres arbejdsopgaver og på den måde skabe mulighed for læring og udvikling.

Lederen sender en invitation med det relevante materiale, som skal bruges i forbindelse med forberedelsen og selve samtalen. Der er udarbejdet et *forslag til invitation til GRUS*, som der kan tages udgangspunkt i.

Samtalen

Deltagerne i GRUS'en har forberedt sig individuelt ved at udfylde forberedelsesark til GRUS. Forberedelsesarket har fire konkrete udsagn om gruppens måde at arbejde, som hver skal vurderes på en skala fra 1 til 6. Forberedelsesarket medbringes til samtalen.

GRUS'en indledes med at lederen rammesætter med en kort gennemgang af processen, roller og opgavefordeling samt spilleregler. Herefter følges den planlagte proces. Lav en oversigt med tidspunkter for jeres proces, som kan printes i A3 og hænges op som en fælles guideline. Så kan alle se, hvor lang tid der kan bruges på de forskellige trin i processen.

Samtaleguide til GRUS er omdrejningspunktet i GRUS-samtalen. Spørgsmålene i samtaleguiden er formuleret med udgangspunkt i vitaliseringsprincipperne og målrettede visionerne for Stærkere Læringsfællesskaber. De har en kronologi, hvor især det sidste spørgsmål peger fremad og har et handlingsorienteret præg.

Som afslutning på GRUS-samtalen, skal I ved fælles hjælp opsummere jeres drøftelser og notere de vigtigste beslutninger og handlinger i opsamlingsark til GRUS. Her har lederen en vigtig rolle i forhold til at målrette indsatsen, så der er sammenhæng til gruppens øvrige aktiviteter og Børn og Unges visioner og strategier. Husk at afsætte god tid til opsamlingen. Helt afslutningsvist skal I evaluere samtalen – fx ud fra spørgsmålet: *Hvordan har det været at holde GRUS på denne måde?*

Opfølgning

Det er afgørende, at der følges op på de tiltag og aftaler, der laves i GRUS'en. Til det formål er der udarbejdet en samtaleguide til *opfølgning på GRUS*. Samtaleguiden til opfølgning er designet ud fra principperne i aktionslæring. Her kan I gennem læringscirklen følge op på aftalte handlinger, herunder hvilken udvikling og læring det har givet jer.

Husk at involvere eventuelle nye medarbejdere i jeres arbejde med opfølgning på GRUS'en.