

GRUS helt overordnet

Eksempel på GRUS forløb

- Velkomst, indledning og spilleregler: Lederen udstikker en kort status, temaer for mødet, rammer (hvordan skal vi tale sammen?), og overordnede forventninger til teamet.
- Mødets forløb, som det er planlagt (f.eks. udvælge temaer, hvad skal bevares, hvad skal udvikles, prioritering og udviklingsfokus, opfølgning).

Indledning: Individuelle refleksioner over gruppens arbejdsopgaver (dette kan også være gjort inden mødet, så alle er forberedte)

- Hvad fungerer godt?
- Hvad gør det muligt?
- Hvad kunne jeg godt tænke mig fremover?

Selve gruppedialogen – GRUS-skemaet kan benyttes og suppleres med yderligere spørgsmål:

- Hvad bør vi prøve af helt nyt?
- Hvad bør bevares?
- Hvad bør vi stoppe med?
- Hvad kunne vi gøre anderledes fremover?

Afrunding

Hvilke idéer skal vi arbejde videre med nu?

Hvordan realiserer vi de gode idéer?

Risikoanalyse: Hvad kan gå galt, og hvordan undgår vi det?

Er der fortrolige områder der bliver i teamet?

Handlingsplan og forpligtelse:

- Hvem gør hvad fra nu?
- Hvornår følger vi op?
- Hvem er ansvarlig?

Aftaler skrives ind i en handlingsplan.

Eksempel på GRUS-skema

I dette skema er vægten lagt på gruppens opgaver. Skemaet tager udgangspunkt i gruppen og dennes interne samarbejde samt dens samspil med lederen. Skemaet er tænkt som en form for bruttoliste. Det vil næppe være realistisk at nå alle punkterne igennem. Derfor bør gruppen på forhånd vælge de punkter, som man ønsker, skal være i fokus.

Individuel besvarelse	Gruppens besvarelse
Hvilke arbejdsopgaver i det forløbne år har jeg været mest glad for? Begrund.	
På hvilke områder har jeg haft de bedste resultater? Begrund.	
Hvilke arbejdsopgaver synes jeg, vores gruppe er bedst til at løse? Begrund.	
Hvilke opgaver kunne jeg tænke mig, at vores gruppe blev bedre til at løse? Begrund.	
Hvornår (i hvilke situationer) har samarbejdet i gruppen fungeret rigtig godt? Begrund.	
I hvor høj grad synes jeg, at vores gruppe lever op til de mål, der er fastlagt for gruppen? Begrund.	
Hvad betragter jeg som de vigtigste egenskaber (fagligt og personligt) hos gruppens medlemmer? Begrund.	

Er der nogle af disse, gruppen bør arbejde på, at udvikle yderligere? Begrund.	
Er der områder, hvor vi kunne udnytte gruppens ressourcer bedre? (Anden arbejdsfordeling, tidsforbrug på bestemte opgaver eller andet?) Begrund.	
Hvornår (i hvilke situationer) synes jeg, at vores leder fungerer bedst i forhold til vores gruppe? Begrund.	
Er der områder, hvor jeg synes, at vores leder kunne fungere bedre i forhold til gruppen? Begrund.	
Hvad synes jeg er det vigtigste for vores gruppe at arbejde på at udvikle i løbet af det næste år? Begrund.	