

Kompleksitet, Organisation, Konsultation (KOK)

Organisationskonsulentens rollespektrum

Hvad er KOK?	En toårig organisationspsykologisk konsulentuddannelse.
Målgruppe:	Organisationskonsulenter med baggrund som psykolog, anden akademisk uddannelse eller minimum 3-4 års erfaring. (Uddannelsen forventes godkendt som et Grundstammeforløb på specialiseringsmodulet for Arbejds- og organisationspsykologer)
Deltagerantal:	12-14
Tid:	Januar 2009 – december 2010
Indhold	40 timers teori, 40 timers supervision i gruppe og 40 timers personligt udviklingsarbejde fordelt over ti moduler over to år. Indholdet beskrives nærmere over de følgende sider.
Undervisere / vejledere:	Mette Amtoft, cand. psych. 1987, specialist i klinisk og organisationspsykologi, supervisor i organisationspsykologi Arne Vestergaard, cand. psych. 1988, Ph.d., specialist og (snart) supervisor i organisationspsykologi. Mette Amtoft og Arne Vestergaard har tilsammen dannet konsulentfirmaet CompLead.
Hvad er CompLead:	CompLead har siden 2005 arbejdet med organisationsudvikling, ledelsesudvikling og kompetenceudvikling. Vi arbejder ud fra en tese om, at kompleksiteten i moderne organisationer er for stor til at den kan favnes med kun een teori og én faglighed. Vi bestræber os derfor på at trække på en mangfoldighed af psykologiske og tilstødende teorier og videnskaber. Vi arbejder ud fra en ko-kreativ position, hvor det er samspillet mellem kunderne og os der styrer opgavens løsning. Mange af vores opgaver har været indenfor forandrings- og projektledelse i en kontekst af organisationsudvikling - og læring.
Du kan forvente	At du i løbet af de to år gradvist vil øge din mestring i forhold til konsulentrollen ved komplekse organisationsopgaver og i forhold til at bruge organisationspsykologi og anden psykologi kreativt til at skabe ko-kreative kunderelationer.

Som deltager forventes du at deltage aktivt i diskussioner, øvelser og refleksioner. Du skal regne med at der skal læses 100-200 siders teori til hvert modul. Desuden vil der til hvert modul være en opgave der skal løses i din egen organisation eller af dig personligt, f.eks. i form af observationer, refleksioner og lignende. Du vil løbende skulle reflektere skriftligt over din læring – bl.a. i forhold til et eller flere case studies – bl.a. undertøttet af netdiskussion.

Det særlige ved KOK? Denne uddannelse flugter i sit fokus med Edgar H. Schein's definition på organisationspsykologi, nemlig på at gøre organisationspsykologer gode til at:

- arbejde tværvideenskabeligt og bruge mange psykologier
- med inddragelse af multiple positioner og perspektiver i forsøget på
- at hjælpe organisationer til at cope med en kompleks verden i konstant forandring

Holdet er på max 14 deltagere og begge undervisere er med på alle moduler.

Pris: 36.000 kr. pr. år ekskl. Moms, inkl. Materialer og forplejning

Tilmelding: Tilmelding og anden interessetilkendegivelse samt yderligere oplysninger: kontakt@complead.dk

40 timers teoriundervisning

Teoridelen omfatter dels et bredt udsnit af organisationspsykologien, andre områder indenfor psykologi samt tilstødende fagområder og discipliner. Organisationspsykologien forstås som en akademisk disciplin, der karakteriseres ved at være tværdisciplinær, tager multiple perspektiver og fokuserer på organisationens coping med kompleksitet (Schein, 1995)

Undervisningen sigter på at spænde fra det filosofiske/erkendelsesteoretiske til det konkrete, praksisnære niveau og omfatter ud over præsentation af teori også såkaldte ”mindsettere”, demonstrationer af eksempler på værktøj og refleksioner i forhold til praksis. Emnerne vil kunne rubriceres under overskrifterne:

- Organisatorisk kompleksitet
- Organisationsudvikling.
- Ledelse af forandringer og projekter
- Den ko-kreative konsulentrolle

Organisatorisk kompleksitet

Hvad menes der med kompleksitet i organisationer? – teoretisk og praktisk belysning. Uvished og multiplicitet i ledelsesprocesser.

Ledelse som komplekse responsive processer.

Psykodynamiske perspektiver på konsultation og kompleksitet: overføring, modoverføring, projektiv identifikation, enageret og indageret organisation i konsulentrollen.

Organisationsudvikling

Hvad betyder organisatorisk kompleksitet for forståelsen af organisationsudviklingsopgaver?

Emergente processer i grupper: Teori U, Presencing og Co-construction.

Konsultation som facilitering af selvorganisering og læring

Systemiske, anerkendende og socialkonstruktionistiske principper for design.

Ledelse af forandringer og projekter

Samtidighed i udvikling og implementering

Porteføljeledelse, ledelse af projektmyndere

Ledelse af projekter i komplekse kontekster

Forandring som organisatorisk læreproces

Den ko-kreative konsulentrolle

Eksistensielt perspektiv på konsulentrollen: autencitet og bæredygtighed
Skygger, arketyper og metaforer i forbindelse med professionen som organisationspsykolog

Kunst og konsultation: improvisation, iscenesættelse, symbolsk arbejde, intuition mm.

Etisk perspektiv: lysten, pligten og trangen – den tavse, etiske fordring

Identitet og professionsfantasier, rolle analyse

Coaching og andre reflekterende samtaler

Litteratur:

Til hvert modul skal der læses en del litteratur, der hovedsageligt udvælges fra nedenstående litteraturliste

Amtoft, M.:	Storytelling as a tool for project management
Amtoft, M. & Strøier, V.:	Organisationsudvikling som leg og poesi
Amtoft, M.:	Psykologisk kompetenceudvikling i netværk
Amtoft, M. og Vestergaard, A.:	Ledelse i kompleksitet
Armstrong, D.:	The Dynamics of Lateral relations in Changing Organisational worlds
Barnes, B. & Hyde, K.:	Working together. P 145-162 i: "An introduction to Groupwork"
Cooperrider og Whitney:	A positive revolution in Change: Appreciative Inquiry
Kirkeby, Ole Fogh:	Kunst og Lederskab – Arts in Residence
Maurer, Rick:	Why Resistance Matters.
Mikkelsen, H. & Riis, J.O.:	Adræt virksomhedsudvikling
Scharmer, O.:	Theory U: Leading from the Future as it emerges. Intro, kap. 1 og 21.
Shaw, P.:	Intervening in the shadow systems of organizations.
Smedegaard, M. & Vestergaard, A.:	Projektledelse på kanten af kaos
Stacey, R.:	Organisations as Complex responsive processes of relating.
Vestergaard, A., og Dræby, I.:	Hvis Teambuilding er svaret, hvad var da spørgsmålet?
Vestergaard, A.:	Kompetenceudvikling i systemisk perspektiv
Vestergaard, A.:	Non-determinist Vocabularies of Coping with Complexity
Weick, K. & Sutcliffe M.:	Organizing and the Process of Sensemaking
Weick, K.:	Improvisation as a Mindset for Organisational Analysis

40 timers supervision i gruppe

Indgår i de 20 dage, så vidt muligt som en integreret del af forløbet, dvs. som en forlængelse af, eller evt. som en indgang til – teoridelens elementer. Supervisionen foregår i grupper a 6-7 med én af underviserne som supervisor – i vekslende grupperinger.

Supervisionens indhold skal tage udgangspunkt i deltagernes aktuelle arbejdsopgaver og andre professionelle udfordringer (case studies) og dermed afspejle og berige praksis, f.eks. i forhold til:

- psykologens roller, positioner og relationer i forhold til kunde/klientsystemets organisation
- konsulentens kompetenceudvikling
- ledelse af projekter og forandringsprocesser
- at være i og agere i kompleksiteten og uvisheden
- nyttiggørelse af teori – brug af flere teoretiske perspektiver

Der bruges forskellige metoder der bygger på forskellige traditioner og teoretiske perspektiver på organisation, udvikling og læring, eksempelvis:

- Systemisk perspektiv: reflekterende teams og andre reflekterende processer
- Socialkonstruktionisme: kritisk refleksion, narrativ bevidning og appreciative inquiry
- Komplexitetsperspektiv: reviewing og forumtater/rollespil
- Psykodynamisk perspektiv: ubevidste processer, rolleanalyse, fantasier, følelser, "organisation-in-the-mind", drømmematrix
- Eksistensielt perspektiv: eksistensielle samtaler om autencitet, bæredygtighed i konsulentlivet, etik i konsulentarbejdet
- Teori U perspektiv: presencing, feldgang o.l.

40 timers personligt udviklingsarbejde

Udviklingsarbejdet skal understøtte deltagerens udviklingsmål som organisationspsykolog. Disse mål formuleres inden kursusstart og bearbejdes løbende i dialog med vejleder. Temaerne vil naturligt lappe over temaerne fra supervisionen, men sikrer et rum for personlig integration og udfordring i forhold til selv billeder og identitet.

Supervision og personligt udviklingsarbejde skal spille sammen og gensidigt bidrage til hinanden. Arbejdet finder sted på de forskellige moduler – og i mere intens form på modul 4 (3 dages internat) hvor de 20 af de 40 timer er placeret.

Deltageren udfordres gennem individuelt arbejde og øvelser i mindre grupper med henblik på dygtiggørelse som psykolog med afsæt i egne faglige kompetencer og personlige ressourcer samt forfinelse af særlige evner og stil. Styrke i konsulentrollen i forhold til at agere i det komplekse organisatoriske felt: de mange interessenter og den indbyggede uvished.

Metoder

Dagbogsoptegnelser

Net-dialog og blogging

Refleksion og selvindsigt

Det personlige portræt

Feedback og spejling

Analyse- profilværktøj

Samtaler (coaching) om udviklingsmål

Netværk

Eksistensielle overvejelser om at sikre bæredygtighed i livet.

Feedback

Improvisation

Program

2009:

Modul 1: 15.-16. januar (12 timer)

Teori: 5 timer: Organisationsteoretiske perspektiver på kompleksitet i organisationer. Introduktion til spektret af konsulentroller.

Supervision: 3 timer: Udfordringer og muligheder i konsulentrollen

PU: 4 timer: Mit projekt med at deltage i dette program

Modul 2: 12.-13. marts (12 timer)

Teori: 4 timer: Psykodynamiske perspektiver på organisation og konsulentrollen
Gruppedynamik
Ubevidste processer i konsulentarbejdet

Supervision: 4 timer: Gruppesupervision og facilitering

PU: 4 timer: Personlige refleksioner: Individet i gruppen og gruppen i individet.

Modul 3: 2.-3. juni (12 timer)

Teori: 4 timer: Systemisk, socialkonstruktionistisk perspektiv
Anerkendende tilgang
360 graders feedback og det personlige portræt

Supervision: 4 timer: Sparring i forhold til individuelt forarbejde

PU: 4 timer: Individuelle overvejelser

Modul 4: 26.-28. august (18 timer) (internat)

Teori: (6 timer) Intersubjektivitet og autencitet i konsulentarbejdet
Narrativ tilgang og eksistentialisme

Supervision: (5 timer) Eksistensielt perspektiv på konsulentrollen

PU: (7 timer) Feedback, refleksion og markvandring

Modul 5: 4.-5. november (12 timer)

Teori: 3 timer: Non-determinisme som mindset
Teori U
Den ko-kreative organisationspsykolog

Supervision: 4 timer: Presencing baseret supervision

PU: 5 timer: Arbejde med fordømmelsens, frygtens og kynismens stemmer i forbindelse med presencing

Program

2010:

Modul 6: 26.-27. januar: (12 timer)

Teori: 5 timer:	Organisationsudvikling Ledelse af projekter og forandring Ledelse af projektmylderet
Supervision: 5 timer:	Supervision af aktuelle sager
PU: 2 timer:	Refleksion

Modul 7: 30.-31. marts: (12 timer)

Teori: 3 timer:	Læringsrelationer, praksisfællesskaber og kompetencenetværk
Supervision: 6 timer:	Aktuelle udfordringer – 3-4 sager
PU: 3 timer	Konsulenten i det intersubjektive møde

Modul 8: 18. juni: (6 timer)

Teori: 2 timer	Kunst og kreativitet i lederskab Begivenhedsledelse
Supervision: 0	Jagten på grundstemningen – grundstemningens betydning
PU: 4 timer	”Finding the Source”

Modul 9: 1. – 2. september (12 timer)

Teori: 4 timer:	Intervention og design i et kompleksitets perspektiv Interagerende iscenesættelse og pragmatisme Organisationspsykologen som aktionsforsker og reflekterende praktiker
Supervision: 6 timer	Teater som supervisionsmetode
PU: 2 timer	Fortolkningsrammer og handlerepertoire som konsulent Skriftlig refleksionsopgave defineres

Modul 10: 1.-2. december (12 timer)

Teori: 4 timer	Deltagerne præsenterer ”praksisteori” (skriftlige refleksioner over egen praksis i forhold til at favne kompleksitet med hjælp af multiple teoretiske perspektiver)
Supervision: 3 timer	Gruppesupervision og feedback: min fortsatte udvikling som organisationspsykolog
PU: 5 timer	Etiske rammer

I alt over de to år: 40 timer teori, 40 timer supervision og 40 timer personlig udvikling