



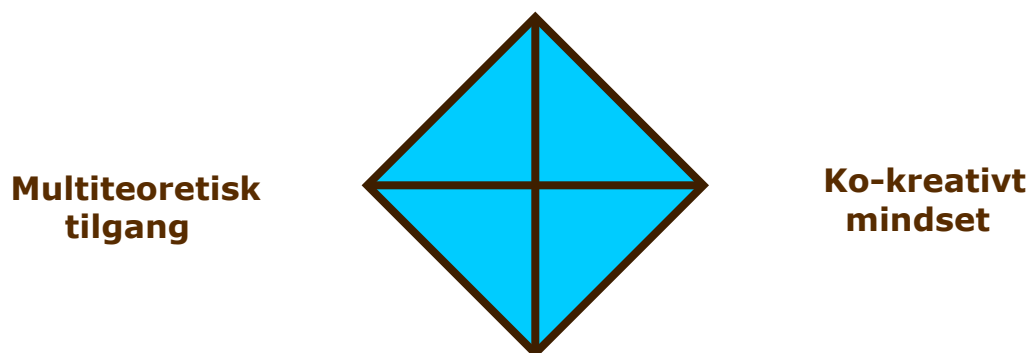
KOK 5: Komplexitet, Organisationspsykologi, Ko-kreativitet.

Organisationskonsulentens rollespektrum. Sep. 2012 - juni 2014

KOK 5 er en toårig konsulentuddannelse, der retter sig mod erfarne konsulenter og organisationspsykologer, der ønsker at arbejde mere ko-kreativt og multiteoretisk med komplekse opgaver. Det kan f.eks. være opgaver i forbindelse med strategiprocesser, organisationsudvikling, forandringer, projektorganisation/ledelse, ledelsesudvikling, teambuilding, coaching, procesfacilitering, innovation, lean mm. Som deltager får du mulighed for at afklare, udvide og forankre dit repertoire som konsulent og i det hele taget skabe dig et rum til at arbejde på at blive den konsulent, som du gerne vil være.

Uddannelsens gennemgående ledere, undervisere og supervisorere er organisationspsykologerne Mette Amtoft og Arne Vestergaard, der begge er godkendte specialister og supervisorere i organisationspsykologi. For deltagende psykologer under specialistuddannelse gælder uddannelsen for et helt grundstammeforløb. Uddannelsen svarer til et antal ECTS point, der i øjeblikket bliver beregnet.

Organisatorisk Komplexitet



Konsulentens rollespektrum

- 26 undervisningsdage inklusivt 4 selvorganiserede læringsdage
- Minimum 3 x 40 timer til hhv. teori, supervision og udvikling af personlig stil
- 3 individuelle vejledningssamtaler
- Case studie på 1. år
- Formidlingsopgave på 2. år
- Løsning af diverse opgaver mellem modulerne i egen praksis
- 2 internater på tre dage
- Prisen er 42.000 + moms pr. år



Målgruppe:

Organisationskonsulenter med psykologisk baggrund, eller med en anden akademisk uddannelse og/eller mange års erfaring som organisationskonsulent. Som deltager på denne uddannelse ønsker du at arbejde mere ko-kreativt og multiteoretisk med komplekse organisationsopgaver.

Deltagerantal: Max. 12 deltagere

Indhold:

44 timers teori, 44 timers supervision i gruppe, 44 timers personligt udviklingsarbejde og 24 timers selvorganiserede læringsmøder fordelt over 26 dage over to år. Indholdet beskrives nærmere på de følgende sider.

Undervisere / vejledere:

Mette Amtoft, cand. psych., specialist i klinisk psykologi og organisationspsykologi, supervisor i organisationspsykologi. Arne Vestergaard, cand. psych., ph.d., specialist og supervisor i organisationspsykologi.

Hvad er CompLead:

Mette Amtoft og Arne Vestergaard har tilsammen dannet konsulentfirmaet CompLead. CompLead har siden 2005 arbejdet med organisationsudvikling, ledelsesudvikling og konsulentuddannelse. Vi arbejder ud fra en tese om, at kompleksiteten i moderne organisationer er for stor til, at den kan favnes med kun én teori og én tilgang. Vi trækker derfor på mange videnskaber, psykologiske teorier og tilstødende praksisfelter. Vi opfatter samspillet mellem kunderne og konsulenten som det styrende i opgaveløsningen. Det kalder vi en ko-kreativ tilgang.

Du kan forvente:

I løbet af de to år kan du forvente, at du gradvist vil øge din indsigt og dit metodiske repertoire. Du kommer til at arbejde med konsulentrollen gennem konkrete cases, hvor vi anvender organisationspsykologi og anden teori samt ko-kreative metoder.

Vi forventer:

Som deltager forventes du at deltage aktivt i diskussioner, øvelser og refleksioner. Du skal regne med, at der skal læses 300-500 siders teori hvert semester. Desuden vil der ofte være opgaver, der skal løses i forbindelse med din egen praksis, f.eks. afprøvning af værktøj, observationer, refleksioner og lignende. Du vil løbende skulle reflektere skriftligt over din læring – bl.a. i forhold til et eller flere casestudies. Dette vil evt. blive understøttet af netdiskussioner.

Det særlige ved KOK?

Denne uddannelse er ko-kreativ og multiteoretisk og flugter dermed bl.a. med Edgar H. Schein's definition på organisationspsykologi, i sit fokus på at de deltagende konsulenter bliver rigtig gode til at:

- Arbejde tværdisciplinært og bruge mange psykologier
- Inddrage multiple positioner og perspektiver
- Hjælpe organisationer med at håndtere en kompleks og globaliseret verden i konstant forandring



44 timers teoriundervisning

Der præsenteres udvalgte tekster, ikke blot fra organisationspsykologisk litteratur, men også fra andre psykologier og fagområder. Der fokuseres først og fremmest på konsulentens og organisationens håndtering af organisatorisk kompleksitet.

Deltagerne har inden hvert modul læst og sat sig ind i de udvalgte tekster. Selve undervisningen forudsætter at dette er læst og fokuserer på at undersøge og demonstrere teoriernes konkrete perspektiver i forhold til organisationskonsulentens praksisfelter. Teoriundervisning omfatter ud over præsentation af teori også diskussioner i grupper, såkaldte "mindsettere", demonstrationer af eksempler på værktøj og refleksioner i forhold til praksis. Emnerne kan rubriceres under overskrifterne:

- Organisatorisk kompleksitet
- Den ko-kreative konsulentrolle
- Organisationsudvikling
- Ledelse af forandringer, projekter og innovation
- Organisationspsykologiske praksisfelter

44 timers supervision i gruppe

Der indgår 44 timers supervision i grupper som en integreret del af forløbet. Supervision fungerer som en forlængelse af eller en indgang til teoridelens elementer. Supervisionen foregår i grupper med én af underviserne som supervisor i vekslende grupperinger.

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

- Roller, positioner og relationer i forhold til kunde/klientsystemets organisation
- Tilgange til forskellige praksisfelter
- Konsulentens kompetenceudvikling
- At være i og agere i kompleksiteten og uvisheden
- Brug af flere teoretiske perspektiver til at forstå opgavernes fordring

Der bruges forskellige varianter af metoder, og der inddrages de forskellige traditioner og teoretiske perspektiver på organisation, udvikling og læring. Eksempelvis:

- Systemisk perspektiv: reflekterende teams og andre reflekterende processer
- Socialkonstruktionisme: kritisk refleksion over diskurs, relationel væren og narrativ bevidning



- Komplexitetsperspektiv: reviewing og forumteater/rollespil, sensemaking og changing conversations
- Psykodynamisk perspektiv: fritflydende dialog, associerende matrix, overføring/modoverføring, ubevidste følelser og fantasier
- Eksistensielt perspektiv: eksistensielle samtaler om autencitet, bæredygtighed i konsulentlivet, etik i konsulentarbejdet mm.
- Teori U perspektiv: case clinics

44 timers personligt udviklingsarbejde

De 44 timers personligt udviklingsarbejde skal først og fremmest understøtte deltagerens proces med at blive den konsulent hun/han gerne vil være, og som det er formuleret i dennes udviklingsmål. Disse mål formuleres inden kursusstart og bearbejdes løbende under uddannelsen.

Det personlige udviklingsarbejde vil naturligt lappe over nogle af temaerne fra supervisionen, men sikrer et rum for personlig integration og udfordring i forhold til f.eks. selvbilleder og konsulentidentitet. Supervision og personligt udviklingsarbejde skal spille sammen og gensidigt bidrage til hinanden. Deltageren udfordres og støttes til at dygtiggøre sig som konsulent med afsæt i nye perspektiver, egne faglige kompetencer og personlige ressourcer samt forfinelse af særlige evner og stil gennem feedback, individuelt arbejde og øvelser i mindre grupper.

Det personlige udviklingsarbejde ses på denne uddannelse som den indsats der er påkrævet for at få implementeret og integreret nye teoretiske forståelser, tilgange og måder at være konsulent på. Der bruges flere forskellige metoder til dette, og som vælges undervejs i forløbet. Her kommer eksempler på metoder der hidtil er brugt:

Individuelle refleksioner

Det personlige portræt

Feedback og spejling

Parvis coaching om personlige og professionelle udviklingsmål

Netværk

Eksistentielle overvejelser om at sikre bæredygtighed i livet.

U-journaling

Walk-and-talk



1. Semester: Komplexitet. September-december 2012

Modul 1: 19. september: Uddannelsen begynder

- Uddannelsens rammer, læringssyn og professionsforståelse
- Etablering af diverse læringsrum
- Introduktion til 1. semester

Modul 2: 3.-5. oktober: Systemer og komplekse responsive processer

- Komplexitetsperspektivet på organisation og ledelse
- Det systemisk-konstruktionistiske perspektiv på organisation og ledelse
- Individuel opgave, case læring og supervision

Modul 3: 8. november: U-teoretisk perspektiv

- Innovationsperspektiv på organisation og ledelse
- Presencing baseret case læring og supervision

Modul 4: 7. december: Psykodynamisk perspektiv

- Psykoanalytisk organisationspsykologi: kompleksitet og sociale forsvar
- Gruppetanalytisk organisationspsykologi: Positiv og negativ formåen
- Supervision i forhold til interessant dialoger

Individuel opgave mellem modul 2 og 4: Interessent dialoger (ca. 3 timer)

Litteratur:

Amtoft, M. og

Vestergaard, A.(1993): *Ledelse i kompleksitet*. Erhvervspsykologi.

Gergen, K. & M. (2005): *Social konstruktion – ind i samtalen*. Kap 1-2 Dansk Psykologisk Forlag

Granhof Juhl, A. &

Dahl, K (2009): *Den professionelle proceskonsulent*. Kapitel 5. Hans Reitzel.

Hasselager, A-M. &

Bonnerup, B. (2008): *Gruppen på Arbejde*. Hans Reitzel. Kapitel 7.

Scharmer, O.(2007):

Theory U. Leading from the Future as It Emerges. SOL. Introduktion & Kap. 4.

Shaw, P. (1997):

Intervening in the shadow systems of organizations: Consulting from a complexity perspective. Journal of Organizational Change Management. Vol 10, No. 3

Shaw. P. (2002):

Changing conversations – a complexity approach to organizational change. Routledge. (kap 1)

Stacey, R. (2003):

Complex, responsive processes of relating Journal of Innovative Management Vol. 8 no 2.



- Stacey, R. (2007): *Strategic management and organisational dynamics*. Kap. 10. Prentice Hall.
- Vestergaard, A. (2002): *Systemisk Konstruktionisme for projektledere*. Arbejdsrapport.
- Visholm, S & Heinskou, T.(2004): *Psykodynamisk Organisationspsykologi*. Introduktion + kapitel 10. Hans Reitzels Forlag
- Zimmermann, B. (2009): *Ralph Stacey's Agreement & Certainty Matrix*. Webpage Plexusinstitute.com.

2. Semester: Ko-kreativitet . Januar-juni 2013

Modul 5: 24.-25. januar: Teori U + case studie

- U processen i teori og praksis
- Ko-kreativitet i kunderelationerne
- Case studie supervision

Modul 6: 28. februar: Selvorganiseret læring i 2 grupper

Modul 7: 4.-5. april: Intersubjektivitet, relationel væren og partnerskabelse

- Teori og ko-kreativ konsulent praksis
- Ko-kreativ pagt
- Supervision: Case studie læring

Modul 8: 15. maj: Selvorganiseret læring i 2 gruppe

Modul 9: 13. juni: Gruppeanalyse og analytisk psykologi

- Emergens og matrix
- Konsulentskygger og hjælpeløshed
- Evaluering og udvikling af læringsrummet

Individuel opgave: Case studie (ca. 10-16 timer mellem modulerne)

Litteratur

Amtoft & Vestergaard (2009): *Ko-kreativitet og kompleksitet i konsulentarbejdet*. Erhvervspsykologi.

Armstrong, D. (2005): *Organisation-in-the mind*. Kap. 7. Karnac Ltd.



Barnes, et.al. (1999):

An introduction to Groupwork. Working together. Basic Texts in counseling and therapy.

Gergen, K. (2009):

Relational Being. Beyond Self and Community. Kapitel 2. Oxford University Press Inc.

Guggenbühl-Craig, A. (2009):

Power in the helping professions. Spring Publications.

Hasselager & Bonnerup (2008):

Gruppen på arbejde. Hans Reitzel. Fra kap. 7: Psykologiske processer i gruppen som helhed.

Scharmer, O. (2007):

Theory U - Leading from the Future as it Emerges. SOL. Kapitel 1 og 21.

Shaw, P. (2002):

Changing Conversations: Organisational Change From a Complexity Perspective. Routledge. Kapitel 2.

Stacey, R. (2007):

Strategic management and organisational dynamics. Prentice Hall. Kapitel 5

Stern, D. (2004):

Det nuværende øjeblikke i psykoterapi og hverdagsliv. Hans Reitzels Forlag. Kapitel 5

Åkerstrøm N. (2006):

Partnerskabelse. Hans Reitzels Forlag. Kapitel 6



3. Semester: Multiteoretisk tilgang. Aug.-dec. 2013

August (28.-30.): Individuelle vejledningssamtaler midtvejs

Modul 10: 4.-6. september: Multiteoretisk case arbejde og supervision

- Repetition og genopdagelse. Bricolage.
- Supervision
- Personligt portræt

Modul 11: 10. oktober: Sensemaking i organisationer

- Syv egenskaber ved sensemaking i organisationer
- Forandring og forankring
- Supervision

Modul 12: 15. november: Eksistentielt perspektiv

- Personlige portrætter og eksistentielle spørgsmål
- Fænomenologisk og filosofisk tilgang

Modul 13: 18. december: Improvisation og teater

- Improvisation som mindset
- Supervision med teater

Individuel opgave: Personligt portræt (ca. 8 timer mellem modul 10 og 12)

Litteratur:

Armstrong, D. (2007): *The Dynamics of Lateral relations in Changing Organisational worlds*. Organisational and Social Dynamics 7 (2)

Høpner, J. mf. : *Modstillinger i organisations- og ledelsesteori*. Kapitel 7. Academia.

Jacobsen, B. (2005): *Eksistensens Psykologi*. Kapitel 5. Hans Reitzel.

Moss-Kanter, R. (2008): *Strategy as Improvisational Theater*. Harvard Business Review

Spinelli E. (2007): *Handbook of Coaching Psychology. A Guide for Practitioners*. Kapitel 7. Routledge.

Weick K. E.(1995): *Sensemaking in Organisations*. Thousand Oaks, Sage. Kap. 2

Weick, K.E.(1998): *Improvisation as a mindset for Organisational Analysis*. Organisation Science Vol 9 no.5.

Yalom, I.D. (1998): *Eksistentiel psykoterapi*. Indledningen. Hans Reitzels Forlag



4. SEMESTER: Konsulent og kompleksitet. Jan. – juni 2014

Modul 14: 30.-31. januar.: Dilemmaer, modsætninger og konflikter.

- Oplæg til 2. års formidlingsopgave
- Multiple tilgange til konflikter etc.
- Case læring og supervision

Modul 15: 6. marts: Selvorganiseret læring

Modul 16: 10.-11. april: Praksisfeltet Ledelsesudvikling

- Komplexitet og ledelseskompetencer: In charge, but not in control
- Læreprocesser for ledere i et kompleksitetsperspektiv: evidens og kritisk tilgang
- Case læring og supervision

Modul 17: 15. maj: Selvorganiseret læring i netværk

Modul 18: 19.-20. juni: Formidling, etik og afslutning af uddannelsen

- Komplexitet og coaching: hvordan begrundes vi praksis?
- Præsentation af formidlingsopgaver
- Afslutning

Individuel opgave.: 2. års formidlingsopgave (20-30 timer)

Litteratur:

Bertelsen, J. (2001): *Dilemmaet som lærer*. Kapitel 1. Samfundslitteratur.

Deurzen, E.V. (2009): *Psychotherapy and the Quest for Happiness*. Kap. 2. SAGE.

Grønbæk, M. & Campbell, D. (2006): *Sematiske polariteter og positioner*. Kap. 4. M.G. Udviklings Forlag

Humble, A.-S. (2004): *Dialog der bygger bro*. Schultz. Kapitel 5.

Jung, C.G. (1958): *The Transcendent Function*. CW. Vol. 8. Routledge.

Langslet, G.J. (2006): *Løft – Løsningsfokuseret tilnærmning til problem-løsning og udviklingsarbejde*. Erhvervspsykologi vol. 1, 2003

Marriott, S. (2007): *Making Sense of power and conflict in a Healthcare organisation*
I: Stacey, R.: (2007): *Strategic Management and Organisational Dynamics*. Prentice Hall.

Rousseau, D.M. (2006): *Is there such a thing as "evidence-based management"?* Academy of Management Review vol. 31 no. 2.



CompLead

Western, S. (2009): *Leadership: A critical Text*. Kapitel 1, 6, 12, 13, 14. SAGE.