

## 2-årig uddannelse for organisationskonsulenter Kompleksitet, Organisation, Konsultation (KOK 3)

CompLead's organisationspsykologiske uddannelse med et multiteoretisk, tværdisciplinært og forretningsorienteret perspektiv på konsulentens rolle og praksis. Uddannelsen vil øge dine teoretiske, professionelle og personlige kompetencer og give dig praksisorienterede værktøjer.

**Januar 2010 – November 2011**

# Kompleksitet, Organisation, Konsultation (KOK)

## Toårig multiteoretisk organisationspsykologisk konsulentuddannelse

- Målgruppe:** Uddannelsen henvender sig til organisationskonsulenter med psykologisk baggrund, anden akademisk uddannelse eller mange års erfaring inden for konsulentfaget.
- (Uddannelsen er godkendt som grundstammeforløb på specialiseringsmodulet for Arbejds- og organisationspsykologer)
- Deltagerantal:** Max. 12
- Tid:** Januar 2010 – november 2011
- 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. og specialist 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 én teori og én faglighed. Vi trækker derfor på mange videnskabelige tilgange, psykologiske teorier og tilstødende synsvinkler. Vi opfatter samspillet mellem kunderne og konsulenten som det styrende i opgaveløsningen. Det kalder vi den ko-kreative tilgang. Mange af vores opgaver handler om forandrings- og projektledelse i en kontekst af organisationsudvikling - og læring.
- 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 arbejde med komplekse cases, og med kunderelationen gennem anvendelse af organisationspsykologisk og anden psykologisk teori og ko-kreative metoder.

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 værktøjsafprøvning, observationer, refleksioner og lignende. Du vil løbende skulle reflektere skriftligt over din læring – bl.a. i forhold til et eller flere casestudies. Dette vil bl.a. blive understøttet af netdiskussioner.

**Det særlige ved KOK?** Denne uddannelse er multiteoretisk og flugter dermed i sit fokus med Edgar H. Schein's definition på organisations-psykologi, nemlig på at gøre konsulenter og organisationspsykologer gode til at:

- arbejde tværvideenskabeligt og bruge mange psykologier
- inddrage multiple positioner og perspektiver
- hjælpe organisationer med at håndtere en kompleks og globaliseret verden i konstant forandring.

Holdet er på max 12 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](mailto:kontakt@complead.dk)

## 40 timers teoriundervisning

Teoridelen omfatter dels et bredt udsnit af organisationspsykologien, andre områder inden for psykologi samt tilstødende fagområder og discipliner. Organisationspsykologien forstås således som tværdisciplinær, tager multiple perspektiver og fokuserer på organisationens håndtering af kompleksitet.

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 projektmylderet

Ledelse af projekter i komplekse kontekster

Forandring som organisatorisk læreproces

### **Den ko-kreative konsulentrolle**

Eksistentielt 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, rolleanalyse

Coaching og andre reflekterende samtaler

## Litteratur:

Til hvert modul skal der læses 100-200 siders 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.(1993): | Ledelse i kompleksitet. Erhvervspsykologi.   |
| Andersen, Tom:                       | Reflekterende processer – samtaler og samtaler om samtalen. Dansk Psykologisk Forlag |
| Armstrong, David.:                   | The Dynamics of Lateral relations in Changing Organisational worlds                  |
| Barnes, B. & Hyde, K.:               | Working together. P 145-162 i: "An introduction to Groupwork"                        |
| Brunning, Halina (red):              | Executive Coaching – Systems-psychodynamic Perspective                               |
| Cooperrider og Whitney:              | A positive revolution in Change: Appreciative Inquiry                                |
| Campbell, David: (2000):             | The socially constructed organization. Karnac.                                       |
| Gergen, K. &M. (2005):               | Social Konstruktion – ind I samtalen. Dansk Psykologisk Forlag                       |
| Jacobsen, Bo (2005):                 | Eksistensens psykologi. Hans Reitzel.  |
| Johnsrud Langslet, G.: (2000)        | LØFT i organisationer. Dansk Psykologisk Forlag.                                     |
| Kirkeby, Ole Fogh:                   | Kunst og Lederskab – Arts in Residence   |
| Maurer, Rick.:                       | Why Resistance Matters.  |
| Mikkelsen, H. & Riis, J.O.:          | Adræt virksomhedsudvikling   |
| Mikkelsen, H. & Riis, J.O.:          | Linieledelse og projektledelse   |
| Palazzoli, M.S. et.al. (1980):       | The problem of the referring person. Journal of Marital and Family Therapy.          |
| Scharmer, O.: Theory U:              | Leading from the Future as it emerges.   |
| Shaw, P.:                            | Intervening in the shadow systems of organizations.                                  |
| Smedegaard, M. & Vestergaard, A.:    | Projektledelse på kanten af kaos   |
| Stacey, R.(2007):                    | Strategic management and organisational dynamics. Prentice Hall.                     |
| Vestergaard, A., og Dræby, I.:       | Hvis Teambuilding er svaret, hvad var da spørgsmålet? Ledelse i Dag 1995.            |
| Vestergaard, A.:                     | Kompetenceudvikling i systemisk perspektiv   |
| Vestergaard, A.:                     | Non-determinist Vocabularies of Coping with Complexity                               |
| Visholm, S & Heinskou, T.:(2004):    | Psykodynamisk Organisationspsykologi. Reitzel.                                       |
| Weick, K. & Sutcliffe M.:            | Organizing and the Process of Sensemaking  |
| Weick, K.:                           | Improvisation as a Mindset for Organisational Analysis                               |

## 40 timers supervision i gruppe

I de 20 dages uddannelse indgår så vidt muligt 40 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 á 6 personer med én af underviserne som supervisor i vekslende grupperinger.

Supervisionens indhold skal tage udgangspunkt i deltagernes aktuelle arbejdsopgaver og andre professionelle udfordringer (casestudies) 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 mm.
- Teori U perspektiv: presencing, feldgang o.l.

## 40 timers personligt udviklingsarbejde

De 40 timers udviklingsarbejde skal understøtte deltagerens udviklingsmål. 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 selvbilleder 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 til at dygtiggøre sig som konsulent og psykolog med afsæt i egne faglige kompetencer og personlige ressourcer samt forfinelse af særlige evner og stil gennem individuelt arbejde og øvelser i mindre grupper.

### 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

### 2010:

#### **Modul 1: 19.-20. 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: 3.-4. marts (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 3: 18.-20. maj (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 4: 25.-26. august (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 5: 11.-12. nov. (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

### 2011

#### **Modul 6: 18.-19. 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: 31. marts (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 8: 7.-8. juni (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 9: 30.aug.-1. sep. (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: 10.-11. nov. (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 Ethiske rammer

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