**OK specialist grundstammepakke**

Grundstammeforløbet er godkendt af arbejds- og organisationspsykologisk fagnævn i Dansk Psykologforening og er tilrettelagt i overensstemmelse med Dansk Psykologforenings retningslinjer.

**Formålet med uddannelsen er** at kvalificere psykologer til at bidrage til og tage medansvar for en bæredygtig arbejds- og organisationsudvikling ved at undersøge essentielle teorier og nødvendige kompetencer herfor. **Bæredygtighed** er en oversættelse af det engelske ord sustainability, der kommer af sustain. Sustain betyder at støtte, holde, holde oppe, bære. At noget er bæredygtigt betyder altså, at det er i stand til at bære eller opretholde noget andet eller sig selv.

En bæredygtig arbejds- og organisationsudvikling kan således holde og opretholde sig selv blandt andet ved at skabe de bedst mulige betingelser for mennesker og miljø både nu og i den fjerne fremtid. Bæredygtighed skal på denne videreuddannelse forstås som en økonomisk, social, etisk og økologisk synsvinkel, hvor hensigten er at strukturere civilisationen og menneskelig aktivitet på en måde, så man på den ene side kan efterkomme samfundets og borgernes behov og udfoldelsestrang i nutiden, men man på den anden side bevarer biodiversitet og naturlige økosystemer. Planlægning og handling skal have som mål, at fastholde disse idealer ind i al fremtid.

Bæredygtig arbejds- og organisationsudvikling antages derfor at være kendetegnet ved:

* en balanceret opmærksomhed på individ, gruppe og organisation
* en balanceret opmærksomhed på organisationen og det store fælleskab, den er indlejret i
* en balanceret opmærksomhed på organisationen og det miljø, den er indlejret i
* en historisk (tidslig) opmærksomhed, med inddragelse af det fortidige, det nutidige og et fremtidigt perspektiv
* at der skabes en balance mellem arbejde og liv i almindelighed
* at der skabes en balance mellem sundhed og effektivitet
* at perspektivet på det indre og perspektivet på det ydre er sammentænkt i en udviklende og trivselsskabende daglig praksis
* at der skabes en kultur i arbejdsliv og i organisation, båret af bæredygtige værdier
* at der skabes strukturer i organisationen, der matcher og støtter den ønskede kultur
* en leder, der idealiserer et trivselsfuldt og socialt bæredygtigt arbejdsliv, både økonomisk og miljømæssigt
* et blik for og håndtering af de etiske dilemmaer, der opstår i bæredygtigt udviklingsarbejde
* en løbende refleksion over hvordan værdien bæredygtighed realiseres.

**Pakkens indholdsmæssige temaer**

Videnskabsteoretisk anlægges en kritisk realistisk forståelse af virkeligheden, og der arbejdes systematisk med at integrere (Integral Theory) forskellige perspektiver på det fænomen eller den opgave, der aktuelt er i fokus.

Psykologen på grundstammeforløbet vil efter gennemført forløb være introduceret til følgende temaer:

* Organisation og organisationsudvikling
* Arbejde, arbejdsmarkedet og arbejdsidentitet, herunder det rummelige arbejdsmarked
* Arbejdsmiljø og arbejdsmiljø udvikling
* Projektudvikling og procesledelse, herunder løbende evaluering (formativ)
* Konsultation og intervention over for individer, grupper og organisationer
* Ledelse og ledelse af anden orden
* Det personlige lederskab og følgeskab
* Dynamikker i organisation, grupper og individer, herunder følelsers betydning
* Trivsel og stress
* Resultater og målstyring, herunder evaluering (summativ)
* Dilemmaer, moral og etik i forhold til interventioner i grupper og organisationer. Etiske problemstillinger i relation til interventioner i organisationer.

Grundet de valgte metoder (se nedenfor) i grundstammeforløbet forventes det, at deltagerne efter afsluttet forløb:

* kan forholde sig refleksivt til sig selv, de relationer hun indgår i, og de opgaver hun varetager, så hun kan holde og opretholde sig selv, og udvikle kompetencer til dette refleksive arbejde.
* kan reflektere over hvordan analyser foretages af arbejde og organisationer med afsæt i værdien bæredygtighed og udvikler kompetencer til at foretage sådanne analyser.
* han reflektere over hvordan der kan interveneres i arbejde og organisationer, så der er tale om en bæredygtig udvikling, og udvikler kompetencer til at foretage sådanne interventioner.
* har fået en øget opmærksomhed på og bevidsthed om egen rolle i bæredygtig arbejds- og organisationsudvikling.
* har udviklet redskaber (viden og kompetencer), der muliggør at bæredygtig arbejds- og organisationsudvikling kan varetages effektivt og etisk forsvarligt.

**Uddannelsens opbygning**

Uddannelsen forløber over 2 år, i hvilke der er indlagt 10 x 2 kursusdage svarende til i alt 120 timer.

Uddannelsen er opbygget som et aktionslæringsforløb. Kort fortalt vil det sige at deltagerne systematisk arbejder med deres handlinger (aktioner) i egen praksis og handler på basis af det de har lært (læring), enten som følge af undervisningen på kursusdagene eller som følge af refleksioner i aktionslæringsgruppens arbejde (nedenfor benævnt produktionsgruppe). Aktionslæringsgruppen er et forpligtende fællesskab på 4-6 personer, som deltagerne organiseres i. Udover de 10 x 2 kursusdage forventes det, at der gennemføres minimum 10 aktionslæringsgruppedage, der ligger mellem kursusdagene, enten med fysiske møder eller som skypebaserede ’lærings pit-stops’, der hjælper til dels monitorering af den enkeltes læring og udvikling, samt til konkret støtte (se indsatte figur for grafisk overblik over aktionslæringsformen på forløbet). Uddannelsens undervisere deltager ikke i aktionslæringsgruppedagene mellem kursusgangene.



De 120 timer på kursusdagene er fordelt således, at der bruges 40 timer på teori, 40 timer til supervision og 40 timer til personligt udviklingsarbejde. I praksis betyder det, at der er 4 timers teori, 4 timers supervision og 4 timers personligt udviklingsarbejde fordelt på 2 kursusdage.

Konkret kunne en plan for en kursusdag se således ud: Formiddag 2 timers teori, eftermiddag 2 timers personligt udviklingsarbejde og 2 timers supervision. Planerne for kursusdagene varierer dog svarende til indhold. F.eks. vil der med fokus på et psykodynamisk teoretisk perspektiv kunne gennemføres en mini-arbejdskonference for hele gruppen af længere varighed.

Ved systematisk at inddrage erfaringer fra praksis og systematisk arbejde med vidensgenererende processer på kursusdagene, vil der være mulighed for at deltagerne kan bedrive aktionsforskning med afgrænsede selvvalgte foci.

Det første år vil **indholdsmæssigt** fokusere på generelle arbejds- og organisationspsykologiske temaer, nemlig: Organisation og organisationsudvikling; Arbejde, arbejdsmarkedet og arbejdsidentitet – herunder det rummelige arbejdsmarked; Arbejdsmiljø og arbejdsmiljø udvikling; Projektudvikling; Konsultation og intervention over for individer, grupper og organisationer. Etiske dilemmaer og evaluering vil blive inddraget løbende i forløbet.

Det andet år vil der blive arbejdet med mere specifikke temaer, nemlig: Ledelse, ledelse af anden orden; Det personlige lederskab og følgeskab; Dynamikker i organisation, grupper og individer, herunder følelsers betydning; Trivsel og stress; Resultater og målstyring. Etiske dilemmaer og evaluering vil blive inddraget løbende i forløbet.

I forløbet **undervises** der systematisk i relevante temaer, der dels er styret af uddannelsesplanen (se nedenfor), dels er styret af deltagernes opståede behov i deres praksis. Sidstnævnte er følgelig ikke beskrevet her, men forhandles og fastlægges løbende gennem systematisk udviklingsfeedback både på individ og organisationsniveau.

**Supervisionen** forgår i grupper (nedenfor benævnt som supervisionsgrupper). Afhængigt af antal tilmeldte og kursusudbydernes godkendelse som supervisorer, vil supervisionen foregå i 2 til 3 mindre grupper. Gruppen inddrages systematisk som reflekterende team i supervisionsprocessen. For at sikre bredde og for illustrere forskellige arbejdsformer og stile for deltagerne, reorganiseres grupperne undervejs i forløbet. Supervisor vil være en af de supervisorgodkendte kursusansvarlige. De kursusansvarlige superviserer hinanden i forhold til supervisions- og vejledningsopgaven.

Det **personlige udviklingsarbejde** sker i form af individuel supervision, coaching på konsulentrollen og håndtering af konsulentrollen eller af egenterapi tilpasset den enkelte deltagers behov og udviklingsønsker. For at sikre kontinuitet og for at holde tov i det personlige udviklingsarbejde, vil den kursusansvarlige person, der varetager denne opgave, være den samme i hele forløbet.

**Uddannelsens metoder:**

Vi vil etablere og agere som en organisation, der har til formål at danne en eksemplarisk og bæredygtig ramme for at muliggøre den bedst mulige løsning af hovedopgaven, nemlig dels at udvikle viden om individer og organisationer i samspil, samt at udvikle og producere viden og kompetencer om bæredygtig arbejds- og organisationsudvikling, herunder deltagernes selvindsigt og handlekompetencer som A&O-psykologer fagligt, socialt og personligt.

Vi tilstræber løbende at agere og uddrage erfaringer og indsigter gennem etablering og opbygning af en videns- og serviceproducerende organisation i lighed med andre moderne organisationer. Selve organiseringen af organisationen sker i et forsøg på at producere den for nuværende bedst mulige ramme ud fra de kursusansvarliges erfaringer med det in mente at den løbende skal udvikles gennem praksisorienterede evaluering og indbygget organisatorisk systemfeedback.

Det er vigtigt at understrege, at vi er en virkelig organisation som vil indgå i relation med eksterne organisationer omkring løsning af forskellige konsulentopgaver (casestudier eller feltarbejde) med fokus på bæredygtighed. Vi har derfor organiseret den service- og vidensproducerende virksomhed, således at vi vil kunne løse sådanne opgaver, herunder med tilstrækkelig ledelseskapacitet og –stil med løbende opmærksomhed på fordeling af såvel ressourcer og bemanding i forhold til forhåndenværende opgaver.

Forventede organisatoriske enheder/fora:

*Stab og ledelse –* De uddannelsesansvarlige udgør stab og ledelse.

*Produktionsgrupper (læringsgrupper) –* hovedopgave: at producere læring og nye kompetencer, herunder et fokus på den enkelte deltagers hjemtagelse og anvendelse af viden og kompetencer i egen organisation og ift. casestudies. Produktionsgruppen bidrager således både til monitorering og støtte af den enkeltes læring og udvikling, samt til konkretisering og anvendelse. Ansvaret for løsningen af hovedopgaven påhviler gruppedeltagerne selv.

*Projektgrupper* – hovedopgave: at definere og løse afgrænsede opgaver i organisationen. Disse grupper er midlertidige og kan både arbejde med projekter, casestudier, feltarbejde, træning, personligt udviklingsarbejde, feedback ol.

*Supervisionsgrupper -* hovedopgave: at arbejde med aktuelle problemstillinger fra deltagernes egen praksis, casestudier, samt faglig og personlig udvikling.

*Refleksionsgrupper* – hovedopgave: at undersøge og udvikle såvel individuelle og gruppens udviklingsprocesser, som grundlag for at erhverve både procesforståelse og konsulentkompetencer i forhold til at ansvarliggøre deltagerne når det kommer til at definere og iværksætte relevante bæredygtige udviklingsprocesser.

*1:1 udviklingssamtaler* – hovedopgave: at understøtte den enkelte deltagers personlig udvikling og håndtering af egne organisatoriske roller (som leder eller konsulent).

*Plenum –* forum for teoriformidling, erfarings- og vidensudveksling, organisatorisk læring og udvikling, oplevelsesorienterede læringsformer.

*Åbne møder –* hovedopgave:at være eksemplariske og transparente i forhold til at øge deltagernes forståelse og indsigt i organisatoriske processer.

Aktionslæring er gennemgående metode i OK-pakken og de enkelte arbejdsformer i organisationen vil veksle mellem undervisning, øvelser, refleksion og supervision. Vi inviterer til at træne nye færdigheder og kompetencer i egne organisationer, dvs. praksis og cases deles og udvikles undervejs.

**Uddannelsesplan (vejledende) start august 2017 og slut marts 2019**

Uddannelsen formål og uddannelsens metoder vil være styrende for hvorfor og hvordan der arbejdes med nedenstående temaer, som udmøntes i konkrete læringsmål. Disse udarbejdes løbende.

Teorier og litteratur er valgt så de matcher temaerne og i videst muligt omfang også anlægger et bæredygtigheds perspektiv. Underviserne vil på skift varetage præsentationen af de valgte teorier, og vil i det omfang det er relevant og muligt, sammenholde med teorier, der ikke anlægger et bæredygtighedsperspektiv. Deltagerne vil således også blive præsenteret til teorier, der ikke er nævnt i uddannelsesplanen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dato** | **Tema**  | **Primær litteratur – Grundbog fremhævet med rødt** |
| Modul 124-25/8/17 | Introduktion til hinanden og forløbetOrganisation og organisationsudvikling  | Laloux, Frederic (2016) *Reinventing organizations*, Nelson Parker Tønnesvang, J., Hedegaard, N. & Nygaard, S. E. (2015). *Kvadrantmodellen – en introduktion*. 2. udg. Aarhus. Klim. Hildebrandt, Steen (2015) *Vækst og bære- dygtighed.* Libris BusinessWegener, C. (2016). *Skriv med glæde. En guide til akademisk skrivning.* København: Samfundslitteratur. Robertson, J. L. & Barling, J. (Eds.) (2015). *The Psychology of Green Organisations.* New York., NY: Oxford University Press.  |
| Modul 209-10/10/17 | Arbejde, arbejdsmarkedet og arbejdsidentitet, herunder det rummelige arbejdsmarked | Christensen, Jørgen G. og Mortensen, Peter B. (2016). ”Begrænset Rationalitet”, Djøf-Forlag. Eriksen, Cecilie (2009) *Det meningsfulde arbejdsliv*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag. Wahlgreen; Bjarne (2012) *Det rummelige arbejdsmarked.* Hans Reitzel |
| Modul 323-24/11/17 | Arbejdsmiljø og arbejdsmiljø udvikling | Kristensen, Tage S. (2015) Arbejdspladsens sociale kapital. En vej til både trivsel, kvalitet og større borgertilfredshed. I: *Ledelse og psykisk arbejdsmiljø.* SystimePelletier, L. & Aitken, L. (2014). Encouraging Environmental Actions in Employees and in the Working Environment: A Self-Determination Theory Perspective. In M. Gagne (Eds.). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory (kap. 19, 314-334)*. New York, NY: Oxford University Press. Merrill, R. & Covey, S. (2008) *The Speed of Trust- The One Thing That Changes Everything.* Free PrMaister, D. H., Galford, R. & Green, C. (2012) *The Trusted Advisor.* Simon & Schuster Ltd. Seneca, A. Christensen, M. (2012) *Kend din kerneopgave. Innovation til hverdag.* Gyldendal Public |
| Modul 415-16/1/18 | Projektudvikling, procesdesign og procesledelse | Madsen, Benedicte (2016) *Processer & proces-ledelse*. *Håndbog for konsulenter, vejledere, undervisere & ledere*. Dansk Psykologisk ForlagTanggaard, L. og Juelsbo, T. (2015). *LÆR – en effektiv vej til talentudvikling og innovation.* København: Gyldendal Business. Dall, M. Bohni, T. & Iversen, F. (2011) *Frisættende ledelse. Kunsten at integrere medarbejdere i ledelsesprocessen.* Frydenlund |
| Modul 515-16/3/18 | Konsultation og intervention over for individer, grupper/team og organisationer | Cooperrider, D. & Fry, Ronald (2012). Mirror Flourishing and the Positive Psychology of Sustainability+. *Journal of Corporate Citizenship,* 46, summer 2012, s. 3-12. Glavas, A (2012). Employee Engagement and Sustainability. A model for Implementing Meaningfulness at and in Work. *Journal of Corporate Citizenship*, 46, summer 2012, s. 13-29. Ericson, T., Kjønstad, B. G. & Barstad, A. (2014). Mindfulness and sustainability. *Ecological Economics 104 (2014) 73-79.* Molly-Søholm, T., Dahl, K., Elmholdt, C., Conrad, T, Nielsen, K.M., Bonderup T. og Nielsen, N. B. (2016) *FemfaktorConsulting.* Lead – enter next level.<https://lead.eu/wp-content/uploads/2015/11/FemfaktorConsulting_.pdf>Heen, S. & Stone, D (2015) *Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well.* |
| Modul 628-29/5/18 | Ledelse og ledelse af anden orden | Ravn, I. (2009). Meningsledelse – ledelsesredskaber til at skabe mening i arbejdet med. In C. Lynnerup Eriksen (Eds.). *Det meningsfulde arbejdsliv*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag. Hildebrandt. S. (2015, 13. juni). Hvorfor bæredygtighed og bæredygtig ledelse? *Mandag Morgen* Hammer, S. og Høpner, J. (2014) *Meningsskabelse, organisering og ledelse – en introduktion til Weicks univers.* København: SamfundslitteraturAndersen, Frode (2014) *Anden ordens ledelse. Ledelse af ledelse i organisationer.* VIA SystimeLindholm, A.B. (2016) *Ledelse uden personale ansvar.* Akademisk Sandler, C. (2012). *The Emotional triangle: Working with leaders under Pressure.* Emerald Group Publishing LimitedHenriksen, M.N. & Lundby, T. (2016) Frygtløs ledelse (psykologi på arbejde). Dansk Psykologisk Forlag.Rabin, R. (2014). *Blended Learning for Leadership The CCL Approach.* Center for Creative Leadership |
| Modul 716-17/8/18 | Det personlige lederskab og følgeskab | Visholm, S. (2008). Ledelse i den postmoderne organisation - fra roller i struktur til personer i relationer. I: Sørensen, E.E. et. al. (red.): *Ledelse og læring i organisationer.* København: Hans Reitzels Forlag.Holm, Inge S.(2014) Det personlige lederskabHans Reitzels ForlagBohni, Timo K. (2015) Vitaliseringspsykologiske perspektiver på ledelse. I: *Psykologisk ilt i pædagogisk og organisatorisk arbejde.* KlimStein, S.J. & Book, H.E. (2011) *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success.*Goffe, R. & Jones, G. (2011), *Why should anyone be led by you*. Harward Business ReviewGelfand et al. (2012), Conflict Cultures in Organizations: How Leaders Shape Conflict Cultures and Their Organizational-Level Consequences. Journal of Applied Psychology. |
| Modul 825-26/10/18 | Dynamikker i organisation, grupper og individer, herunder følelsers betydning | Visholm, S. (2004). Organisationspsykologi og psykodynamisk systemteori. I: Heinskou, T. & Visholm, S. (red.). *Psykodynamisk organisationspsykologi – på arbejde under overfladen*. Hans Reitzels Forlag.Visholm, S. (2013): “Kapitel 2: Ødipuskomplekset – nu med søskende – argumentationslinjer” I: *Forfremmede søskende. Om åben og skjult familiedynamik i organisationer.* København: Hans Reitzel.Nitsun, M. (2002) *The Anti-Group: Destructive Forces in the Group and their Creative Potential.* RoutledgeLencioni, P. (2015) D*e fem dysfunktioner i et team- en fortælling om lederskab.* Gyldendal BusinessLencioni, P. (2016) *Den ideelle holdspiller**En fortælling om det gode samarbejde.* Gyldendal Business |
| Modul 97-8/1/19 | Trivsel og stress | Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being* (s. 9-40). New York: Simon & Schuster. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life’s Domains. *Canadian Psychology,* 49 (1) s. 14-23.  |
| Modul 107-8/3/19 | Resultater og målstyring | Epstein, M. J., Buhavic, A. and Yuthas, K. (2010). Implementing Sustainability: The role of leadership and organizational culture. *Strategic Finance*, April 2010. p 41-48.  |

**Case studie:**

Alle deltagere forventes at være i gang med en arbejds- og organisationspsykologisk praksis gennem lønarbejde eller egen virksomhed, og det forventes, at denne praksis inddrages aktivti grundstammeforløbet.

Deltageren kan vælge et casestudie uafhængigt af egen praksis og arbejde med sin problemstilling i en anden kontekst, fx ved at gennemføre en undersøgelse for et eksternt firma. Casestudiet sikrer en grundig og dybtgående analyse af et eller flere praksisforløb. Casestudiet skal godkendes af en af underviserne. Casestudiet kan være grundlaget for en rapport eller anden form for formidling

**Formidling:**

Grundstammeforløbet afsluttes med en rapport eller anden formidlingsmetode med et omfang på eller svarende til 10-20 sider. Man kan formidle alene eller i samarbejde med én anden deltager på grunduddannelsen.

**Underviserne:**

Mads Krarup, A&O specialist: E: mads@org-kons.dk, www.org-kons.dk, T: 2193 7992.

Kirsten Bro, A&O specialist, supervisor, specialist i psykoterapi med voksne, Ph.d.: E: post@kirstenbro.dk, www.kirstenbro.dk, T: 3027 0908.

Merete Elizabeth Houston Lund, A&O specialist, supervisor *in spe*: E: merete@houston.dk, www.houston.dk, T: 2153 5512.

**Deltagere:**

Autoriserede psykologer, der ønsker at arbejde henimod at blive specialister i arbejds- og organisationspsykologi.

**Deltagerantal:**

Minimum 12 max 24.

**Deltagelse:**

Som en del af pakken er der et individuelt formøde, hvor forventninger bliver afstemt og afklaring af, om denne pakke er meningsfuld. Disse finder sted d. 30.3. og d.31.3.2017

For at få fuldt kursusbevis kræves en deltagelse på min. 90 % af uddannelsestiden, godkendt supervision og eget udviklingsarbejde, samt en godkendt formidlingsopgave ved OK-pakkens afslutning.

**Kursussted:**

Grundstammeforløbet gennemføres på Skanderborg Vandrehjem, Kindlersvej 9, 8660 Skanderborg

**Pris:**

Prisen for hele forløbet er 80.000 kr. ekskl. moms. Beløbet betales senest d. 01.05.2017 på reg.nr. 2267 kontonr. 6276841856.

Beløbet kan betales i 2 rater. Første rate betales senest den 01.05.2017 anden rate betales senest den 01.05.2018.