

# Med individet i fokus, København

## Formål

Formålet med kurset er, at deltagerne får kendskab til forskellige teorier og modeller til belysning af individets trivsel, udvikling og læring i en arbejdsrelateret kontekst, samt til individets reaktioner i forskellige belastningssituationer som fx stress eller udbrændthed, med henblik på at kunne identificere problemer og udviklingsmuligheder for den enkelte og udforme relevante interventionsstrategier for den enkelte medarbejder eller leder.

## Læringsmål

Med fokus på individet i en arbejdsrelateret kontekst arbejdes på kurset med kvadrantmodellen og dens fortolknings- og observationsperspektiver. Der arbejdes med trivsel, læring og udvikling og fremme heraf samt stress - både tegn på stress og forebyggelse og behandling heraf.

Endvidere vil diagnostiske redskaber - primært dialogiske være et tema på kurset, såvel som lovgivning og etik, tilrettelæggelse af behandlings- og samtaleforløb og dialoger med arbejdsplads og relevante myndigheder om forebyggelse og tilbagevenden til arbejdsplads.

## På baggrund af ovenstående viden og med fokus på individ i en arbejdsrelateret kontekst opnår kursisten færdigheder i

- at analysere, hvad det vil sige at individet trives, lærer og udvikles i en arbejdsrelateret kontekst og hvordan individets trivsel, læring og udvikling kan fremmes.
- at anvende dialogiske værktøjer til at analysere om individet er stresset, forklare hvorfor det er sket og hvordan stress kan forebygges og hvordan der kan interveneres sundhedsfremmende.
- at tilrettelægge behandlings- og samtaleforløb

## Med fokus på individ i en arbejdsrelateret kontekst opnår kursisten mulighed for at udvikle kompetencer til at bruge denne viden og disse færdigheder til

- at fremme individets trivsel, læring og udvikling i forhold til egne aktuelle opgaver.
- at undersøge og vurdere om individet er stresset og intervenere adækvat i forlængelse af analysen foretaget i forhold til egne aktuelle opgaver.

## Målgruppe

Kurset henvender sig til autoriserede psykologer, der ønsker at specialisere sig i arbejds- og organisationspsykologi. Kurset er et af de tre kurser på Arbejds- og organisationsmodulet.

Andre psykologer med speciel interesse indenfor området kan også deltage.



### **Undervisningsform**

Undervisningen vil veksle mellem oplæg, dialoger, gruppedrøftelser, øvelser og arbejde med kursisternes aktuelle opgaver i aktionslæringsgrupper. Det forventes, at man er indstillet på at bruge sig selv i dialoger/øvelser, indgå i øvelser til fremme af trivsel, læring og udvikling som individ i arbejdsrelateret kontekst, og bringe egne erfaringer og en aktuell opgave, med fokus på individ i arbejdsrelateret kontekst, i spil. Derudover gives der mulighed for at vælge aktionslæringsprojekt, at gøre erfaringer med at anvende præ-senteret viden og nye færdigheder i forhold til egen opgave i perioden mellem første del og anden del af kurset, og få disse erfaringer reflekteret i aktionslæringsgrupper i anden del af kurset.

### **Temaer i kurset**

#### **Videnskabsteoretisk perspektiv på emnet**

En perspektivismemodel med blik for det sunde og usunde arbejdsliv, når individet er i fokus.

#### **Det sunde – individ**

- Person/selv, trivsel og mental sundhed - Hvad, hvorfor og hvordan?
- Hvordan bevare det sunde – f.x. AL
- Hvordan skabe læring og udvikling også under pres?
- Medarbejdersamtaler som redskab til individuel udvikling på arbejdspladsen
- Det sunde samspil mellem individ og arbejdsvilkår/miljø
- Tilrettelæggelse af individuelle udviklingsforløb for ledere og nøglepersoner
- Kursisternes opgaver ift. at bevare sunde individer i organisationer

#### **Det usunde - individ**

- Stress - Hvad, hvorfor og hvordan?
- Hvordan forebygge? Hvordan få øje på opstarts-tegn. Registrering af belastningsreaktioner. Dialogiske diagnostiske redskaber.
- Kort: Erklæringer, lovgivning og etik.
- Hvad kan gøres for at forebygge det usunde?
- Hvad kan gøres, når det er gået galt?
- Tilrettelæggelse af behandlings- og samtaleforløb.
- Dialog med arbejdsplads/relevante myndigheder/... om forebyggelse af stress/tilbagevenden til arbejdsplads
- Kursisternes aktuelle opgaver ift. stress. Teorierne sættes på arbejde til at forstå hvorfor det gik galt. Hvordan intervenere?

### **Forberedelse**

- Alle kursister opfordres til at vælge en aktuell opgave, som de vil arbejde med i aktionslæringsgrupper
- Alle opfordres til at sætte sig ind i den nævnte litteratur



### Efter kurset

- Alle opfordres til at gøre erfaringer med det valgte aktionslæringsprojekt i perioden mellem de to kursusgange.
- De etablerede aktionslæringsgrupper aftaler selv, om de vil forsætte med at fungere efter endt kursus.

### Litteratur

**Bro, K. m.fl.**(2014). Hands on aktionslæring - en guidet tour i 6 trin. VIA Videreuddannelse

Formål: kort at præsentere aktionslæring, som en trivselsfremmende kompetenceudviklingsmetode

**Netterstrøm, Bo** (2014). Stress og arbejde – nyeste viden om årsager, konsekvenser, forebyggelse og behandling. Hans Reitzels Forlag

Formål: Bogen forventes ikke læst, men kan med fordel bruges til at orientere sig i nyere viden om stress.

**Tønnesvang, J & Hedegaard, N. B.**(2015). [Vitaliseringsmodellen – en introduktion.](#)

Formål: at introducere til en teori om individs trivsel og udvikling

**Tønnesvang, J, Hedegaard, N.B. & Nygaard, S.E.** (2015). [Kvadrantmodellen – en introduktion.](#) Klim

Formål: at introducere til kvadrantmodel, et integrativt perspektiv på fænomener i verden, der bliver et styrende metaperspektiv i kursusforløbet

I undervisningsplanen, der udleveres på kurset, vil der være supplerende litteratur knyttet til planens oplæg og øvelser.

### Godkendt til

Specialistuddannelse i arbejds- og organisationspsykologi: 17.2., 30 timer

