

## 17 Arbejds- og organisationspsykologimodulet

Arbejds- og organisationsmodulet er fælles for alle specialister indenfor arbejds- og organisationspsykologi og skal som sådan sikre en grundlæggende introduktion til arbejds- og organisationspsykologiens genstandsfelt, teorigrundlag og metoder.

Det overordnede formål med modulet er at sikre, at specialisten opnår:

- Kendskab til, hvordan man kan foretage relevante og metodisk forsvarlige udredninger af arbejds- og organisationspsykologiske problemstillinger på individ-, gruppe-, organisations- og samfunds niveau.
- Kompetence til at kunne vurdere forskellige metoders anvendelighed, deres styrker og svagheder samt deres forankring i de arbejds- og organisationspsykologiske teorier.
- Kendskab til de mest gængse interventionsformer i forhold til de forskellige typer problemstillinger der arbejdes med på individ, gruppe og organisationsniveau. Der lægges vægt på, at det så vidt muligt er interventionsformer med en dokumenteret effekt.
- Kendskab til relevante og aktuelle udviklingstendenser herunder forskning inden for arbejds- og organisationspsykologiens genstandsfelt fx i forhold til organisering, ledelse og arbejdsliv.
- Kendskab til relevant lovgivning inden for området.
- Forståelse for nødvendigheden af løbende at reflektere over egen praksis og tage ansvar for sin egen fortsatte udvikling, som arbejds- og organisationspsykolog.

Det må forventes, at der til hvert af de 3 kurser er et obligatorisk pensum på ca. 150 sider. Kurserne tilrettelægges med 2-3 moduler pr. kursus og der vil således også indgå relevante læringsforløb mellem modulerne, hvor deltagerne forventes at relatere undervisningen til egen praksis.

### 17.2 Kursus 1 - Med individet i fokus: 30 timer

#### 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 udbændthed, med henblik på at kunne identificere problemer og udviklingsmuligheder for den enkelte og udforme relevante interventionsstrategier for den enkelte medarbejder eller leder.

#### Specialisten forventes efter gennemført kursus at være introduceret til:

- Relevant teori om stress og udbændthed.
- Relevant teori om, hvad der skaber trivsel og mental sundhed for den enkelte.
- Relevant teori om hvordan voksne lærer og udvikler sig også under pres.
- Metoder til afdækning af arbejdsvilkår for individet og vurdering af samspillet og betydningen af disse.
- Symptomer på belastningsreaktioner og relevante tests og diagnostiske redskaber i forbindelse med afdækning heraf.
- Praksis, lovgivning og etik ved udarbejdelse af relevante erklæringer.
- Metoder til tilrettelæggelse af behandlings-/samtaleforløb for enkeltpersoner med forskellige grader af stress og udbændthed.

- Måder at kunne indgå i dialog med eventuel arbejdsplads og relevante myndigheder om medarbejders tilbagevenden til arbejdet i forbindelse med behandling af stress og udbrændthed.
- Forskellige typer af medarbejdersamtaler som redskab til individuel udvikling på arbejdspladsen.
- Metoder til assessment af kompetenceudviklingsbehov hos enkeltpersoner.
- Metoder til tilrettelæggelse af individuelle udviklingsforløb for ledere og nøglepersoner.

**Specialisten forventes endvidere at kunne:**

- Reflektere over individets potentielle sårbarhed i den igangværende opgave/proces og kunne håndtere dette på en etisk forsvarlig måde.
- Reflektere over eventuelle samfundsmæssige og organisatoriske vilkårs betydning for individets behov og udviklingsmuligheder.

Det forudsættes, at deltagerne på minimumsniveau introduceres til alle ovenstående punkter og at der desuden arbejdes mere i dybden med udvalgte metoder, cases eller teoretiske modeller.

**Eksempler på cases som vil kunne indgå i undervisningen**

Personcases med forskellige typer af samspilsfaktorer og udfordringer, strategisk opgave om udviklingssamtalen, henvendelse om coaching/supervision af mellemlider, afdækning af udviklingsbehov for ledere eller nøglepersoner.

**17.3 Kursus 2 – Med gruppen i fokus: 30 timer**

**Formål**

Formålet med kurset er, at deltagerne får kendskab til forskellige teorier og modeller om grupper og grupperes udvikling, med henblik på at kunne identificere problemer og udviklingsmuligheder i disse og udforme relevante interventionsstrategier samt at kunne reflektere over egen rolle som medlem af/i arbejdet med grupper.

**Specialisten forventes efter gennemført kursus at være introduceret til:**

- Relevant teori om grupper herunder grupperes udvikling, samarbejde i grupper, gruppedynamik, ledelse i og af grupper samt intergrupperelationer.
- Metoder møntet på at kunne afdække og analysere gruppens aktuelle udviklingsbehov.
- Metoder til hvordan man kan tilrettelægge og gennemføre en relevant udviklingsproces i samarbejde med gruppen og med den organisation, som gruppen er en del af.
- Modeller/metoder til identifikation og arbejde med gruppens magt-, autoritets og samarbejdsrelationer.
- Metoder til identifikation af og arbejde med individets rolle i og relation til gruppen.

**Specialisten forventes endvidere at kunne:**

- Forholde sig reflektivt til sin egen relation til gruppen, herunder at kunne formulere sig eksplicit herom.
- Reflektere over individets potentielle sårbarhed i den igangværende opgave/proces og kunne håndtere dette på en etisk forsvarlig måde.
- Reflektere over eventuelle samfundsmæssige og organisatoriske vilkårs betydning for gruppens behov og udviklingsmuligheder.

Det forudsættes, at deltagerne på minimumsniveau introduceres til alle ovenstående punkter og at der desuden arbejdes mere i dybden med udvalgte metoder, cases eller teoretiske modeller.

### **Eksempler på cases der vil kunne indgå i undervisningen**

Etablering af teamsamarbejde på forskellige typer af arbejdspladser, Henvendelse om samarbejdsproblemer i gruppe, Udvikling af samarbejdet i ledergruppe, Udvikling af selvledelsesfunktioner i gruppe/team, Gruppeudviklingssamtalen.

### **17.4 Kursus 3 – Med organisationen i fokus: 30 timer**

#### **Formål**

Formålet med kurset er, at deltagerne får kendskab til forskellige teorier og modeller om organisationer og organisationers udvikling, med henblik på at identificere problemer og udviklingsmuligheder og udforme relevante interventionsstrategier samt kunne reflektere over egen rolle i arbejdet med organisationer.

#### **Specialisten forventes efter gennemført kursus at være introduceret til:**

- Relevant organisationsteori, herunder teori om organisationers udvikling og ledelse af organisationer.
- Modeller/metoder til identifikation af og arbejde med organisationens magt, autoritets og samarbejdsrelationer.
- Metoder til at kunne tilrette og gennemføre en kvalificeret og relevant organisationsanalyse inden for et givent område og efterfølgende formidle resultaterne på en etisk forsvarlig måde.
- Metoder til at kunne tilrettelægge og gennemføre en relevant forundersøgelse af organisationen f.eks. i forhold til rammer og vilkår, opgave, organisering, historie, kultur m.m. med inddragelse af dette i opgaveløsningen.
- Metoder til facilitering af udviklingsprocesser i organisationen med relevant fokus på samspillet mellem de strukturelle rammer og vilkår, organisationens aktører og organisationskulturen.

#### **Specialisten forventes endvidere at kunne:**

- Forholde sig reflektivt til sin egen relation til organisationen herunder at kunne formulere sig eksplicit herom.
- Reflektere over individets potentielle sårbarhed i den igangværende opgave/proces og kunne håndtere dette på en etisk forsvarlig måde.
- Reflektere over eventuelle samfundsmæssige vilkårs betydning for organisationens behov og udviklingsmuligheder.

Det forudsættes, at deltagerne på minimumsniveau introduceres til ovenstående og at der desuden arbejdes mere i dybden med udvalgte metoder, cases eller teoretiske modeller.

### **Eksempler på cases som vil kunne indgå i undervisningen**

Fusionsproces, outsourcing, udvikling af ny strategi for organisationen, indførelse af teamstruktur, udvikling af ledelsesorganisationen, ændring af organisationskulturen, arbejdsmiljøproblemer, samarbejdsproblemer m.m. Det kan være en ide med nogle cases, som ikke direkte inviterer til organisationsperspektivet, så det bliver tydeligt, at der også er en vigtig organisationsvinkel på disse problemstillinger, som kan have betydning for problemstillingen.