

# MPO studieåret 2010-2011

## Uddannelseslederrapport

Denne Uddannelseslederrapport, der udfærdiges på opdrag fra specialkonsulent Geeske de Witte Vestergaard, Uddannelse og Innovation, RUC, skal forstås som et kvalitetssikringsredskab til brug for dialog mellem institutleder, styregruppe og uddannelsesleder på masteruddannelsen MPO.

### 1. STATUS

#### MPO's formål og kompetenceprofil

"Masteruddannelsen i organisationspsykologi har til formål at tilbyde en videregående uddannelse til studerende med henblik på erhvervelse af kompetence til dels at intervenere i organisationer på et organisationspsykologisk kvalificeret grundlag, dels at forstå og vurdere teorier, interventionsformer og organisationspsykologiske undersøgelsesmetoder ud fra videnskabelige, praktiske og etiske synsvinkler" (MPO Studieordning 2010 § 1)

En Master i Organisationspsykologi fra RUC opnår gennem studiet kompetencer til at kunne:

- dels intervenere organisationspsykologisk kvalificeret i organisationer og dels foretage videnskabelige, praktiske og etiske vurderinger af teorier, interventionsformer og erhvervspsykologiske undersøgelsesmetoder
- forstå hovedretningerne i organisations- og arbejdspsykologiens historiske udvikling og kunne diskutere, kritisere og vurdere aktuelle teorier og praksisformer både i lyset af traditionen og i forhold til aktuelle standarder. Denne forståelse bygger på viden, der på udvalgte områder er baseret på højeste internationale forskning inden for faget
- analysere organisationspsykologiske problemstillinger i organisationer og designe arbejdsprocesser og interventioner til løsning af disse problemstillinger
- arbejde med såvel egne som andres tanker, følelser og fantasier i forbindelse med organisation af arbejdsprocesser, udøvelse af ledelse, implementering af forandringsprocesser og løsning af konflikter i organisationer
- kunne diskutere professionelle og videnskabelige problemstillinger med både fagfæller og ikke-specialister
- kunne udrede de etiske og interessemæssige implikationer af brugen af forskellige former for ledelse, konsultation, organisation, intervention og erhvervspsykologiske undersøgelsesmetoder
- tage ansvar for egen faglig udvikling og specialisering

## MPO's design

For at opfylde dette formål er uddannelsen opdelt i fire spor: 1) teoriseminarer, 2) projektarbejde, 3) supervision af de studerendes egne organisationspsykologiske problemstillinger, og 4) oplevelsesbaseret læring i form af arbejdskonferencer og processtudiegrupper.

I papir om RUC's kvalitetspolitik (fremsendt fra Geeske, uden nærmere specificeret afsender) hedder det, at RUC's grundlæggende pædagogiske principper udfoldes i det problemorienterede projektarbejde. Denne RUC pædagogik skriver sig tilbage til efterkrigstidens pædagogiske reformtænkning, hvor grupper, problemorientering og deltagerstyring blev centrale anti-autoritære værdier inden for progressive uddannelses-, psykiatri- og institutionsmiljøer. På MPO er spor 1 og 2 umiddelbart designet efter RUC skabelonen, mens den oplevelsesbaserede læring i spor 3 og 4 udspringer af samme bevægelse, men er udviklet i miljøerne omkring Tavistock Instituttet i London, A.K. Rice Instituttet i USA og det internationale miljø samlet i IPSO. Oplevelsesbaseret læring stiller andre krav til undervisning og evaluering end både den traditionelle akademiske fremgangsmåde og projektpædagogikken.

### a) MPO i tal - studieåret 2010-2011

| <u>(anslåede tal, Lanni må supplere) hele</u> |    | <u>merit</u> |
|---|----|--------------|
| Antal optagne 1/9 2010                        | 35 | 04           |
| Antal indskrevne 1/9 2010                     | 70 | 09           |
| Udmeldte 1/9-10 - 15/6-11                     | 02 | -            |
| Mastere 1/9-10 - 15/6-11                      | 38 | 09           |
| På orlov pr. 15/6-11                          | 09 | 02           |

| <u>(statistikken kommer senere)</u> | -3 | 00 | 02 | 05 | 07 | 10 | 12 | snit |
|-------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|
| Karakterer ved projekteksamen       |    |    |    |    |    |    |    |      |
| Karakterer ved masterafhandling     |    |    |    |    |    |    |    |      |

### Staben 2010-2011:

|                |                           |                          |                         |                        |
|----------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|
| 1              | Kristoffer Lande Andersen | Akd. Medarbejder         | CEMT                    | Cand. Scient. Pol, MPO |
| 2              | Kirsti Andersson          | Konsulent                | DR udvikling            | Cand. Psych.           |
| 3              | Ulla Beck                 | Org. Kons./psykoterapeut | Eget firma              | Cand. Mag.             |
| 4              | Jytte Bonde               | Organisationspsykolog    | Københavns kommune      | Cand. Psych. & Ph.d    |
| 5              | Birgitte Bonnerup         | Organisationskonsulent   | Eget firma              | Cand. Psych.           |
| 6              | Annemette Hasselager      | Organisationskonsulent   | Eget firma              | Cand. Psych.           |
| 7              | Inger-Margrethe Holm      | Konsulent/underviser     | Eget firma              | Cand. Mag & Psych.     |
| 8              | Åse Lading                | Lektor                   | RUC                     | Cand. Mag., P.hd.      |
| 9              | Zanne Lorenzen            | PROCES Aps               | PROCES Aps              | Cand. Psych.           |
| 10             | Dorthe Sandager           | Konsulent                | Transitions             | Cand. Comm, MPO        |
| 11             | Klaus Stagis              | Konsulent                | Organisation og Ledelse | Speciallæge, P.hd.     |
| 12             | Lotte Svalgaard           | Konsulent                | Eget firma / Action Lab | Cand. Psych.           |
| 13             | Steen Visholm             | Lektor                   | RUC                     | Cand. Psych, P.hd.     |
| Orlov:         |                           |                          |                         |                        |
|                | Bent Jørgensen            | UPC/eget firma           | UPC /eget firma         | Cand. Psych.           |
| Administratør: |                           |                          |                         |                        |
|                | Lanni Füssel              | Administrator            | RUC                     | Cand. Techn.Soc, Ph.d. |

### b) MPOs evalueringsprogram I: De studerendes synsvinkel

MPOs evalueringsprogram består dels af studierefleksionsgrupper og plenum, der er en del af studiedagene, mens der på arbejdskonferencerne er varierende kombinationer af rolleanalysegrupper, tilbageblik- og anvendelsesgrupper, åbnings- og afslutningsplenum på arbejdskonferencerne.

### Studierefleksionsgrupper (SRG)

"Studierefleksionsgrupperne har samme deltagere og konsulenter som supervisionsgrupperne. Der afholdes én SRG pr. semester.

Opgaven er for hver enkelt gruppemedlem at kigge tilbage på sit studieforløb og overveje sit forhold til samtlige af uddannelsens elementer: teoriseminarer (forelæsninger, netklynger, læsning og essayopgaver), projekt- og mastergrupper, supervision, processtudiegruppe, storgruppe, arbejdskonferencer, plenum, studierefleksionsgrupper, styregruppe, ledelse, Institut for Psykologi og Filosofi/Videnskabsteori og RUC - for derved at blive opmærksom på styrker og svagheder i egen indsats, på oplevelser af sammenhænge og u-sammenhænge i studiet etc. og derved blive i stand til at overveje ændringer af uhensigtsmæssige måder at studere på. Fokus er på den enkeltes oplevelse og indsats - tilfredshed og utilfredshed med studiet, dets lærere, konsulenter, forelæsere og ledelse kan artikulere på plenum, umiddelbart i forløbet og overfor studievejlederne, uddannelsesleder og styregruppe."

### Plenum

"Plenum er lærere og studerendes fælles 'demokratiske' forum. Der afholdes et langt plenum (ca. 90 min) i efterårssemesteret, hvor der orienteres om MPO uddannelsens organisatoriske opbygning og indplacering, uddannelsen diskuteres og styregruppen aflægger beretning. I forårssemesteret afholdes et kort plenum (60 min), hvor uddannelsen diskuteres. Styregruppen er vært for mødet, leder mødet og tager referat til offentliggørelse på MPOs interne hjemmeside."

### **REFERAT AF MPO PLENUM 22 NOVEMBER 2010/LF**

#### **"1. INTRO v SV.**

Orientering om plenum's formål og funktion på studiet samt aktuell dagsorden. Desuden er den gamle studievejledning udsendt til orientering og til videre revision i styregruppen, nu da en godkendt studieordning foreligger.

#### **2. BERETNING v AS. Siden sidst har styregruppen arbejdet med**

- Evaluering og forslag til forbedringer af temaet konflikthåndtering
- Planlægning af relativt velbesøgte informationsmøde i foråret
- Planlægning af plenum
- Revision af studievejledningen bliver en af den nye styregruppes væsentligste opgaver
- En tak til Caspar og Nina for planlægningen af dimissions/eksamensfesten

#### **3. OMKRING MPO v SV:**

- Planlægningen af MPOs 10 års jubilæum til september er løbet i gang. Der planlægges et arrangement i september med relevante keynotespeakers samt workshops inden for organisationspsykologien. Om alt går vel kan jubilæet tillige markere starten på et organisationspsykologisk forskningscenter ved instituttet. Endelig kan jubilæet markere et nyt logo – fra: cirkler til dansende fødder
- Sammen med MPO Foreningen arrangerer MPO en forelæsning med Jim Krantz 2. februar 2011 på instituttet
- MPOs hjemmeside er 'under construction' og gøres operationel i RUCs nye design/IT-system så hurtigt som muligt

#### **4. CAFÉ v ÅL: Værdsættelse / kritik / forslag til ændringer**

Tematiseret, men i øvrigt uredigeret referat af caféplenum:

#### **Form og indhold**

- Plenum som evalueringsform positivt; kunne med fordel anvendes som afslutning på arbejdskonferencer
- Der efterlyses mere vægt på 'værktøjskassen' i undervisningen
- Arbejdskonferencer: organisationsøvelsen for lang ift udbytte
- Forelæsninger/forelæsere gode: tydelig 'RUC-kultur'
- Flere netklynge-live / behov for diskussion af tekster
- Sammenhæng mellem forelæsninger og netklyngelitteratur kunne være bedre (modul I kommentar)
- Oplevet god sammenhæng mellem forelæsninger-netklyngelitteratur samt netklyngelitteratur-praksis (modul II kommentar)

- Gruppedannelse bør afsluttes med evaluering af processen
- NK vejlederes mere aktive deltagelse savnes
- Eksempel på en god netklynge-besvarelse savnes
- PSG ofte for sent på dagen; byt evt. med forelæsning
- Arbejdskonferencer tæt på studiestart positivt
- Virksomheder med MPO'ere bøg involveres mere i undervisningen
- Forslag om involvere 'live organisationer' i SUP
- Mere vejledning i hvordan man skriver et essay
- MPO identitet og symbol: kunne man indføre en særlig MPO-ring?

### **Afvikling og logistik**

- Forslag om at samle flere studiedage / 9-20 er for lang en dag
- Kan NK-spørgsmål lægges ud tidligere, så 'forudlæsere' har en retningsgiver?
- Læg alle forelæsnings PP i netklyngerne
- Spiralryg går i stykker
- Læg ikke studieaktiviteter i uge 7 og 8
- Lokaleoversigt m.v. skal være tilgængelig 3 dage før
- Indførelse af DW for meritter positivt
- For anonym markedsføring over for kunder/arbejdsgivere
- God logistik: styr på kaffen og chokoladen / lærerne er der / bøgerne er der
- For sen udmelding af semesterprogram, især hvornår netklyngerne ligger

### **5. VALG TIL STYREGRUPPE**

- For de studerende: Anne Sandbeck og Lene Kronborg
- For staben: Åse Lading"

### **REFERAT AF PLENUM (CAFE DEBAT) 2.2.11/LF**

#### **AD 1. Motivation for at søge MPO?**

- Eksisterende og uløselige udfordringer i jobbet
- Møde ligesindede
- Bringe sig selv i spil

#### **AD 2. Hvad bruger du MPO viden til?**

- Bedre forståelse af situationer
- Bedre opgaveløsning
- Mere nuanceret sprog / problemforståelse
- Mere kvalificeret rådgivning af virksomheder
- Større rummelighed overfor negativitet og frustration
- Blevet tydeligere i rollen og rammesætning
- 'Løser' færre problemer for medarbejderne
- Bedre til at se den enkelte / problemet som en del af gruppens problemer
- Ro i at prioritere hvad der i virkeligheden er vigtigt

#### **AD 3. Hvordan formidle viden om MPO? Hvem skal kende MPO?**

- Større synliggørelse af MPOs styrke: den oplevelses- og erfaringsbaserede læring
- Mere direkte fokus på hvilke problematikker en MPO'er kan løse (i modsætning til f.eks. en MBA'er)
- Hjemmesiden opdateres og suppleres med storytelling med færdige MPO'ere, videoclips etc
- Brug medierne mere: artikler i aviser og erhvervstidsskrifter, face book, linkedin
- Opdatere og forbedre folder som også kan vises i eget firma
- MPO elevator-tale / Pixiudgave: Hvad er det uddannelsen kan som f.eks. en MBA ikke kan (forretningsprog, værdier, hvad kan færdige kandidater, relevans til praksis)
- Gratis workshops / supervisionssessioner i virksomheder
- Brug MPO netværk mere aktivt
- Købe Google ads
- Mere aktivt skrivende og debatterende stab i det offentlige rum / ekspertstatus ej synlig
- Hvem er egentlig målgruppen? / Hvad vil vi med MPO?

Arbejdskonferencerne benytter en særlig form for evaluering. Deltagerne deltager på de fleste konferencer i *tilbageblik-* og *anvendelsesgrupper* hvis opgave det er for den enkelte deltager at blive opmærksom på den læring konferencen producerer og mere detaljeret at forbinde læringen med daglig praksis i egen organisation. Undertiden forenes disse i rolleanalyse metoden, hvor de studerende arbejder med 'links' mellem roller i nuværende og barndomsfamilie, hjemorganisation og den aktuelle conference. På konferencens

åbnings- og afslutningsplenum og på organisationsøvelses-review arbejdes der også med eksplicitering af læringsudbyttet på konferencen.

Savnet af værktøj til den organisationspsykologiske værktøjskasse er en ofte forekommende klage. Ligesom nogen studerende fremhæver, at de udvikler sig meget personligt af uddannelsen, men har svært ved at implementere læring i praksis i organisationen.

### **c) MPOs evalueringsprogram I: Lærerne synsvinkel**

Lærerguppen eller MPO-staben, som den kaldes, mødes otte gange pr. år. På disse stabsmøder evalueres den afholdte undervisning og den kommende planlægges. De fleste møder afsluttes med en refleksionsgruppe, hvor staben undersøger og reflekterer over tilstanden i uddannelsen.

#### **I. August (3 timer)**

Her mødes staben efter sommerferien, gennemgår programmet og de nye deltagere og aftaler det der skal aftales for at studieåret kan få en god begyndelse.

#### **II. Efterår (6 timer)**

Forefaldende opgaver. Planlægning af projekt- og masterforløb

#### **III. Jul (4 timer plus middag)**

Den endelige vejlederfordeling, det nye semester på plads, gennemgang af de studerende, m.v.

#### **IV. Forår (6 timer)**

Forefaldende opgaver. Gennemgang af studerende.

#### **V. Forår emne PSG-systemet (6 timer)**

Status på Processtudiegruppesystemet.

#### **VI. Forår emne SUP-systemet (6 timer)**

Status på Supervisionsgruppesystemet.

#### **VII. Helenekilde (24 timer)**

Evaluering af studieåret. Kritik af litteraturlister og nye ideer. Fordeling af opgaver for det kommende år. Temadiskussioner. Udvikling af reformer.

#### **VIII. Personaletæring (7 timer)**

Her arbejder hele staben med samarbejde og ledelse i forhold til opgaven: drive og udvikle MPO. De sidste mange år har Olya Khaleelee være konsulent. Olya Khaleelee er BSc, Dip IPD, MA, organisationspsykolog, Tavistock Institute associate.

Steen Visholm  
28. April 2011

MPO stabens  
Personaletæring &  
Helenekildeseminar 2011

Dagsorden:  
Sorte diamant 29/4  
9-16  
830 kaffe+  
Frokost 12-13

## 1. Orienteringspunkter

Jubi-konf.: MPO 10 år September 2011  
RUC's vanskeligheder med OPU og MPO  
Arbejdsfordeling 2011-2012  
Rejsemuligheder 2011.  
Hvor skal konferencerne være 11-12  
Obs. studerende

## 2. Autoritet, magt og ledelse – Oplæg og diskussion.

Steen gennemgår, hvad han opfatter som basic Tavistock definitioner og sætter et par krøller på.

Derefter diskussion i grupper og plenum:

1) Er disse begreber sammenhængende og fornuftige

2) Indeholder de en ideologi? Hvis ja, hvilken?

3) Har verden ændret sig således, at nogle af disse begreber er blevet uholdbare?

Hvis ja:

a) Hvad har ændret sig

b) Hvilken betydning har det

4) Hvad betyder det for ledelse på arbejdskonferencer?

Næste fase i diskussionen foregår på Helenekilde.

Diskussionen slutter med ideer til planlægning af denne.

## 3. Center for Organisationspsykologi

MPO, COP-R og COP-C

## 4. Gennemgang af stabsvejledning

a) Årsprogram & netklynger (Jytte & Zanne)

Er det muligt at planlægge mere praktisk?

b) Konflikt og forhandling (Steen ..)

## 5. Skal vi evaluere konsulenterne i PSG og SUP?

## 6. Evaluering af det nye gruppesystem på MPO 09-11

## 7. Evaluering: Forelæsninger, skriveworkshops mv ./ Div. programmer

## 8. Tilstandsrunde

Helenekilde 17-18/5

16-20 Studievejledning

Magt, ledelse og autoritet II

Bent Jørgensen: Jan Myrdal – et organisationspsykologisk casestudy. Oplæg og debat.

9-16 Personaletræning med Olya Khaleelee

MPO staben blev ved lærerseminaret på Den sorte Diamant enige om, at den nye forsøgsordning med årgangsoptagne PSG grupper, hvor de 2. årsstuderende selv får lejlighed til at optræde i konsulentrollen, hvor rolleanalyse er en fast bestanddel af efterårskonferencen er en succes, som indtil videre skal være gældende. Rolleanalysen på første konference synes at 'booste' både læring, tilknytning til uddannelsen og engagement.

### **d) MPOs evalueringsprogram I: Lederens synsvinkel**

Uddannelseslederen opsøger selv 1-2 gange årlig William Halton i London. Han er BA, Mbr. ACP, Mbr. BPC , uafhængig organisationskonsulent og executive coach. Han har en psykodynamisk systemteoretisk tilgang til den menneskelige dimension i organisationer.

### **eA) MPOs evalueringsprogram I: set udefra**

MPO har ikke nogen systematisk evaluering set udefra. Via MPO foreningen og NAPSO er vi dog i løbende kontakt med tidligere studerede og har lejlighed til at høre om deres brug af uddannelsen. Hvad der også blev klart ved MPOs jubilæum i september er, at det er de færdige MPO'ere, der står for rekrutteringen til MPO. Vi bruger ikke mange kræfter på rekruttering, men vores tidligere studerende 'sender' ofte nye studerende ned på RUC. Dette er jo en god, men ikke let målbar metode. Når metoden er god er det fordi en så speciel uddannelse som MPO kræver en personlig kontakt i salgsarbejdet.

### **eB) MPOs evalueringsprogram I: set udefra/interne kunder**

MPO får en del kritik fra regnskabskontoret, administrationen af studerende, for sen og forkert udbetaling af honorarer m.m. Administrationen bærer da også præg af at udspringe af en pionerorganisation og være lidt improviseret i flere henseender.

#### **f) MPOs forskningsbasering**

På RUCs prorektor Hanne Leth Andersens slides defineres forskningsbaseret undervisning således:

Forskningsbaseret undervisning

1. Undervisningens indhold er i overensstemmelse med de nyeste forskningsresultater
2. Undervisningen er tilknyttet et forskningsmiljø, således at der forskes i samme faglige og institutionelle miljø
3. Undervisningen ledes, men udføres ikke nødvendigvis af forskere
4. Underviseren er aktiv forsker i det fagområde han underviser i
5. De studerende får træning i videnskabelig metode gennem samarbejde med praktiserende forskere

(Forskningsbasering og anvendelsesorientering: begrebsforståelser og kompetencemål. Forskningspolitisk årsmøde Videnskabernes Selskab 22. marts 2011. Hanne Leth Andersen RUC)

Krav til forskningsbaseret undervisning

1. De studerende inddrages som aktive deltagere i undervisning og faglige fællesskaber, forskningsmiljøer og -programmer
  2. Der arbejdes med fagets primære sag, genstand eller kilder – ikke blot med lærebøger
  3. De centrale faglige og forskningsmæssige aktiviteter praktiseres i undervisningen (empiriske undersøgelser, kildekritiske studier m.v.)
- (Forskningsbasering og anvendelsesorientering: begrebsforståelser og kompetencemål. Forskningspolitisk årsmøde Videnskabernes Selskab 22. marts 2011. Hanne Leth Andersen RUC)

MPOs 29 forelæsninger fordeler sig således mellem de forskellige kategorier:

| Forelæsninger          | Antal | Procent |
|------------------------|-------|---------|
| MPO/RUC lektor         | 8     | 28 F    |
| RUC lektor             | 1     | 3 F     |
| MPOs eksterne lektorer | 10    | 34      |
| MPO tidl. studerende   | 3     | 10      |
| Danske professorer     | 2     | 7 F     |
| Privatprak. konsulent  | 1     | 3       |
| Udl. gæsteforelæsere   | 4     | 14 F    |
| I ALT                  | 29    | 100     |

52 % af MPOs forelæsere er aktive forskere, de eksterne lektorer på MPO arbejder under ledelse af aktive forskere og de tidligere studerende fremlægger arbejde, som har forskningskarakter idet der er tale om projektarbejder.

MPOs forelæsningsprogram varetages af lektor Åse Lading, mens undertegnede tager sig af pensum på teoriseminarerne. Både heltids- og deltidslektorer holder sig løbende opdaterede på feltets forskning gennem deltagelse i internationale konferencer.

MPOs eksterne lektorer er i det hele taget en atypisk gruppe eksterne lektorer. Uddannelsen har løbende bidraget til deres videreuddannelse og motiveret dem til at bidrage til den organisationspsykologiske faglitteratur.

MPO uddannelsens styrke er dens kombination af psykologi 'in action' og traditionel RUC'sk projektundervisning. Udfordringen er at skaffe lærere, der der både er velkvalificerede akademisk og samtidig er uddannende i psykodynamisk procesarbejde og supervision.

#### **g) Status for opfølgning på sidste års handlingsplan**

-

#### **h) Samlet vurdering af uddannelsens aktuelle situation**

##### **Uddannelsen som helhed:**

MPO kører for en helhedsbetragtning ganske glimrende. Folk lærer langt hen ad vejen det de skal, frafaldet er behersket og de færdige mastere sælger uddannelsen videre. Lærerne er engagerede og har formået at udvikle sig både praktisk, teoretisk og skriftligt.

##### **Optag:**

MPO har trods finanskrisen klaret sig godt og får stadig flere ansøgere end der udbydes pladser. En vis nedgang har dog også kunnet registreres. I den forbindelse er den opstramning af kravet om formel kompetence på realkompetencernes bekostning en kedelig udvikling,

- der harmonerer dårligt med diplom og masteruddannelsernes oprindelige idé,
- der reducerer mangfoldigheden i deltagerkaren og endelig
- reducerer rekrutteringsgrundlaget.

##### **'Værktøj til kassen':**

Der kan gøres mere for at uddannelsen opleves mere anvendelig. Og selvom efterlysningen af værktøj i udgangspunktet er 'u-mpo'sk' i sin formulering peger det på, at case-gennemgange og designs bør fylde mere i programmet.

##### **Forskningsbaserings:**

Det vil ikke være nogen skade til, hvis MPO styrkes i forhold til forskningsbaserings.

##### **Synliggørelse:**

Det er et gennemgående ønske fra de studerende og de færdige mastere, at MPO bliver mere synlig i de relevante dele af offentligheden.

##### **Administration:**

Administrationen savner systematik, effektivitet og personuafhængighed.

##### **Hjemmeside:**

MPOs hjemmeside fungerer for dårligt og for langsomt.

## **2. HANDLINGSPLAN**

### **Ad. optag.**

Vi bør forsøge os med noget politisk argumentation for en rehabilitering af realkompetencerne.



**Ad. 'Værktøj til kassen':**

Vi bør i staben sætte fokus på hvorfor det tilsyneladende er så svært at blive mere eksplicit anvendelsesorienterede. En pæn del af staben har masser af spændende erfaringer fra ledelses og konsulentarbejde, så det er ikke materiale der mangler. Der bør arbejdes på at finde ud af hvad der blokerer dette arbejde og der bør skabes incitamenter til dets påbegyndelse/styrkelse.

**Ad. Forskningsbasering:**

MPO brugte 10 årsjubilæet i september 2011 til at starte et Center for Organisationspsykologi, der ud over MPO indeholder en forskningsafdeling COP-R og en konsulentafdeling COP-C. Aktiviteterne skal skabe et forskningsmiljø omkring MPO.

Det skal nok skeles lidt mere til forelæsernes forskningsbasering.

Hvis forskningscenteret på sig kan skabe basis for flere VIP ansættelser vil disse også kunne integreres i undervisningen, hvor der også i løbet af de næste år blive nogle ledige pladser, da flere lærere overvejer af gå på pension.

**Ad. Synliggørelse:**

10 års jubilæet var et forsøg på synliggørelse, der dog næppe kom ud over de allerede kendtes cirkler. Lærerne opfordres til at optræde mere i medierne. COP arbejder på at arrangere et årligt seminar - en årlig konference.

**Ad. Administration:**

Der arbejdes på at gøre MPO administrationen til en del af den øvrige administration på instituttet. Vi må udvikle procedurer, der er kongruente med resten af RUC og til at gå til umiddelbart for flere i sekretariatsfunktionerne.

**Ad. Hjemmeside:**

MPOs hjemmeside bør køres op i et helt andet gear.

Steen Visholm  
Uddannelsesleder MPO  
31. Oktober 2011