

Historien bakom EGOL och UGL

Av Thomas Larsson

Ursprunget till båda kurserna finner vi i USA, närmare bestämt i Fort Ord i Kalifornien på slutet av 70-talet. Där hade det amerikanska försvaret utvecklat ett 16 veckor långt program för interna konsulter, som efter genomgången utbildning skulle arbeta som förändringsagenter och omforma ledarutbildningen inom hela amerikanska försvaret. Den kurs som de använde som grundkurs i alla sina insatser hette LMDC (Leadership and Management Development Course) och blev med tiden obligatorisk för alla med ledarbefattning inom amerikanska försvaret.

Den svenske psykologen Anders Risling – som då arbetade inom Svenska Försvaret – hörde talas om konsultprogrammet och reste till Fort Ord för att titta närmare på det. Han fann LMDC intressant och skaffade licens för att utveckla och bedriva den i Sverige. År 1978 genomförde han den första kursen här i Sverige, med bl a Johan Kempff, Effectiveness Consultants, som deltagare. Utbildningen kallades UGL (Utveckling av Grupp och Ledare).

Nästan samtidigt som Anders Risling – och oberoende av denne – for också Seppo Nyman från FRI (Försvarets rationaliseringsinstitut) till Fort Ord för att studera konsultprogrammet. Seppo engagerade senare Dr Richard E Zackrison, en av dem som utvecklat programmet, att komma till Sverige för att genomföra ett 'pilotprogram' av den sexton veckor långa konsultutbildningen, tillsammans med Anders Risling.

UGL utvecklades sedan vidare av Anders Risling med hjälp av bl a Richard E Zackrison och några av de konsulter som utbildats, bl a Margaretha Cedergren, Effectiveness Consultants, som då var verksam inom försvaret.

Dr Zackrison kom sedermera att stanna i Sverige och fortsatte att utbilda konsulter för försvarets räkning, men han fann också en marknad för sina konsultfärdigheter utanför försvaret. På detta sätt etablerades Dr Zackrisons – då USA-baserade - företag Effectiveness Consultants sin verksamhet i Sverige. För denna civila marknad utvecklade Dr Zackrison en självsikts- och gruppdynamisk kurs kallad EGOL (Effektivare Grupper Och Ledare)

Vilka är då skillnaderna mellan EGOL och UGL?

EGOL och UGL har alltså en gemensam historia och de har fortfarande många gemensamma drag; Den grundläggande pedagogiken (upplevelsebaserad inläring) är densamma, deltagarantalet är maximerat till tolv, kurserna leds av två handledare och båda bygger på vedertagen grupputvecklingsteori (FIRO-Fundamental Interpersonal Relationship Orientation, utvecklad av Will Schutz).

Genom åren har båda kurserna utvecklats och skiljer sig idag åt på några väsentliga punkter:

1. Metodik

UGL är mycket strukturerad med utarbetad, tydlig handledarmanual som handledarna skall följa. Det är med hjälp av strukturen som deltagarna lotsas mot de pedagogiska och gruppsykologiska målen. UGL använder FIRO som förklaringsmodell

EGOL har en grundstruktur som förväntas användas mycket flexibelt, som en verktygslåda. Det som styr kursens väg mot de övergripande målen är den unika gruppens egna satta mål samt de specifika behov handledarna bedömer att just den aktuella gruppen har. EGOL bygger på FIRO, men belyser även andra grupputvecklingsteorier.

2. Kraven på handledarna

Det är fortfarande försvaret som äger och håller kontrollen över konceptet UGL. De styr vilket material som skall användas, strukturen i genomförandet och certifieringen av handledare.

För att bli certifierad UGL-handledare krävs att man:

1. går en egen UGL
2. genomgår utbildningen FUGL (Fördjupad UGL), två veckor
3. genomgår handledarutbildning UGL, sk HUGL, en vecka
4. genomför UGL tillsammans med erfaren handledare

Våra konsulter Johan Kempff, Margaretha Cedergren och Lars Bonthron är certifierade UGL-handledare. Alla tre fick sin grundutbildning som konsulter inom försvaret och har, under sin tid där, utbildat och godkänt UGL-handledare.

Vi certifierar själva EGOL-handledare. För att bli handledare på EGOL krävs att man:

1. Går en egen EGOL (eller UGL)
2. Genomgår vår konsultutbildning "Organization Change Agent" (omfattar 5 intensivveckor plus praktik).
3. Genomgår en särskild handledarutbildning EGOL. Detta ger rätten att tillsammans med erfaren handledare genomföra

EGOL i egen organisation (t ex som internkonsult). För att bli huvudhandledare krävs dessutom att man:

4. Genomför minst fem kurser tillsammans med en erfaren handledare
5. Genomgår den sista delen av vår konsultutbildning (sex intensivveckor + praktik)
6. Är medlem i nätverket Effectiveness Consultants

Samtliga konsulter inom Effectiveness Consultants är behöriga huvudhandledare. För övrigt har alla akademisk examen bakom sig, minst tio års erfarenhet som praktiserande organisationskonsulter samt mångårig erfarenhet från andra yrken där alla innehaft ledande ställningar.

3. Beteendeprofilen IDI

IDI (Interpersonal Dynamics Inventory) har utvecklats av Dr Zackrisson och ägs av Effectiveness Consultants Sverige AB. Beteendeprofilen ingår i EGOL men inte i UGL.

4. Omfattning

UGL omfattar fem dagar på internat.

EGOL omfattar sex dagar. Fem på internat plus en sjätte dag 4 -6 månader efter internatveckan.

Sedan något år tillbaka har vi lagt in den sjätte dagen som en obligatorisk del av EGOL. Den tid som förflyter mellan kursen och den sjätte dagen är viktig för den effekt kursen får för deltagarna och deras organisationer. Under denna period arbetar deltagarna med sina 'personliga handlingsprogram' som de tagit fram under slutet av EGOL-veckan.

Effectiveness Consultants

Gribbylundsvägen 3
187 62 Täby
tel: 08-756 70 35, fax:08-732 37 18,
info@eff-con.com
www.eff-con.com