

Beroepsprofiel van de postmaster opgeleide Arbeids- en Organisatiepsycholoog

Een beschrijving in professionele activiteiten



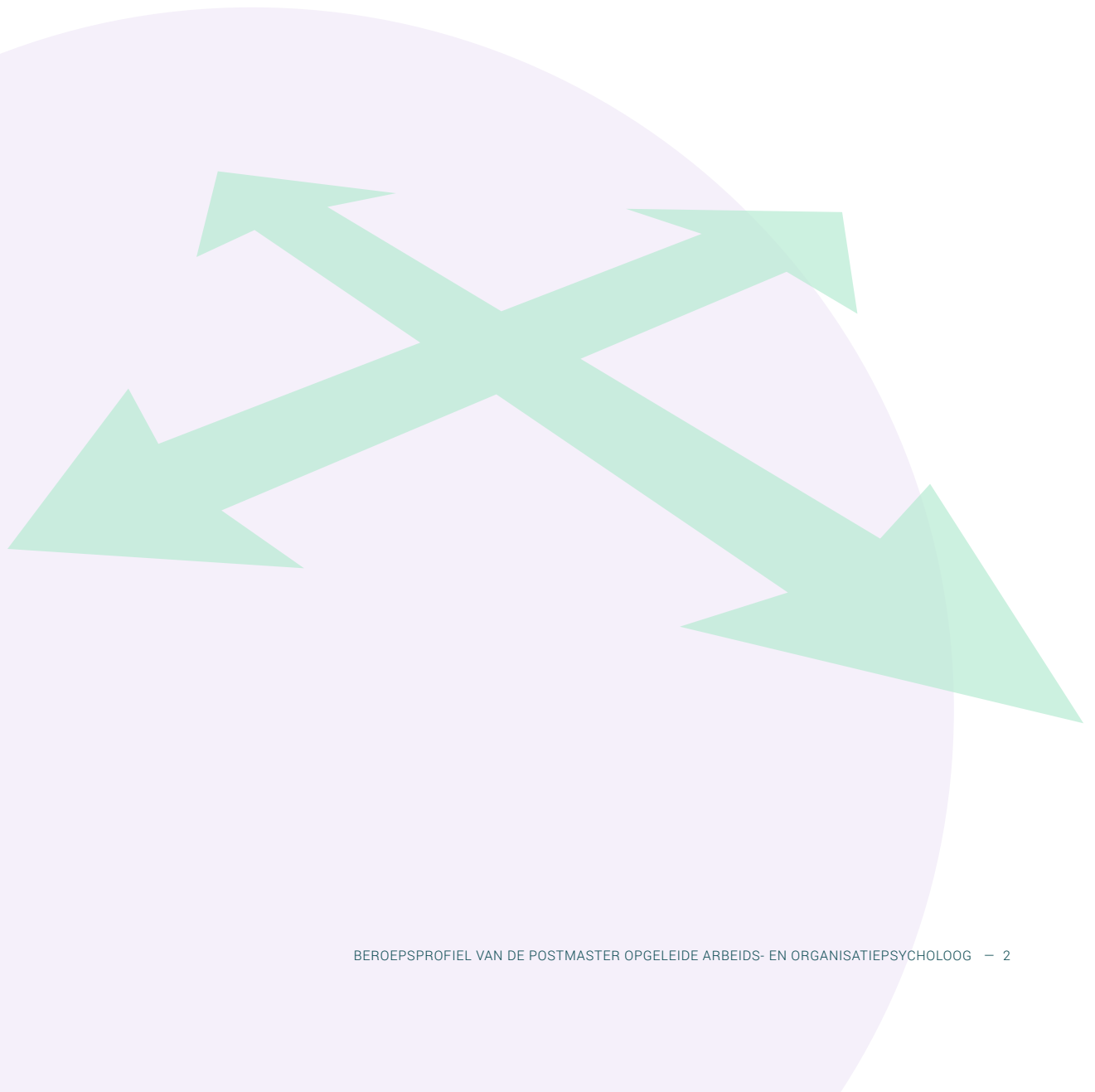
Intro

De curriculum commissie van de NIP sectie A&O heeft het profiel van de postmaster Arbeids- en Organisationspsycholoog opgesteld. Dit profiel is een definiëring van werk dat aan een Arbeids- en Organisationspsycholoog op geregistreerd postmaster niveau wordt toevertrouwd.

De commissie heeft het beroepsprofiel uitgewerkt zodat:

- Het profiel geschikt is voor het vormgeven, inrichten en verzorgen van een postmaster opleiding.
- Het profiel past in het Europese beroepsprofiel van het ENOP.
- Het profiel aansluit bij de beroepspraktijk van de A&O psycholoog.
- Het profiel herkenbaar is voor psychologen en niet-psychologen.

Het profiel is vormgegeven in zo genoemde EPA's. De lezer die de uitleg wil overslaan, vindt het overzicht van de EPA's in hoofdstuk 5 (blz. 9) en verder.



Inhoud

1	Introductie bij het Beroepsprofiel	4
2	Zes Vaardigheden	5
3	De vier werkterreinen van de postmaster A&O psycholoog	6
4	Een beroepsprofiel in EPA's	7
5	Overzicht van de EPA's	9
6	Uitwerking EPA's: Werk	10
7	Uitwerking EPA's: Organisatie	11
8	Uitwerking EPA's: Personeel	13
9	Uitwerking EPA's: Gezondheid	15

1. Introductie bij het Beroepsprofiel

Om het Beroepsprofiel van de postmaster opgeleide Arbeids- en Organisationspsycholoog te schrijven is het Europese profiel (ENOP-profiel= *ENOP-EAWOP Reference Model for academic curricula in Work and Organisational psychology*) gebruikt als referentie. Daarvoor is gekozen vanwege de kwaliteiten van het bestaande ENOP-profiel. Bovendien is het profiel daarmee gestroomlijnd voor Europese certificatie van A&O psychologen.

De praxis van een psycholoog is het inzetten van kennis en vaardigheden op een van de werkerreinen van de A&O-psycholoog. Beheersing van urgente thema's (zie EPA-overzicht) op de werkerreinen vraagt om bijpassende kennis, rollen, vaardigheden of kerncompetenties. Het ENOP-profiel voorziet in niveaus van beheersing (vaardigheidsniveaus) oplopend van passief begrijpen tot actief ingrijpen: verklaren (kennis & weten), ontwerpen (instrumentatie & techniek), diagnosticeren (toepassen) en interveniëren (actief ingrijpen). Wij voegen twee vaardigheidsniveaus toe, te weten: 'wetenschappelijk' en 'leiden' (actief groeperen personen beïnvloeden). Het beroepsprofiel **postmaster A&O psycholoog** is daarmee opgebouwd uit de combinatie van zes vaardigheidsniveau's en vier werkerreinen.

Dat leidt tot deze matrix:

Vaardigheid	WT1	WT2	WT3	WT4
1. Verklarend	Werk	Organisatie	Personeel	Gezondheid
2. Ontwerpend				
3. Diagnosticerend				
4. Intervenierend				
5. Wetenschappelijk*				
6. Leidend **				

*) Wetenschappelijk heet Methods in het Europees profiel en is toepasbaar op de matrix als geheel: de vier werkgebieden en de vier niveaus erboven.

**) Het niveau Leidend is toegevoegd om drie redenen: (a) past bij de leidende rol die door veel A&O psychologen wordt ingevuld in projecten en organisaties (b) is in het ENOP-profiel onderbelicht en (c) is in veel masteropleidingen een onderdeel van de studie, waarop verder ontwikkeld wordt in de postmaster.

Op de volgende bladzijden staat de beschrijving van de zes verschillende vaardigheden en vervolgens een overzicht van de vier werkerreinen met daarin toepassingen en voorbeelden van werkzaamheden.

2. Zes Vaardigheden

In het ENOP-profiel wordt gesproken over dimensies. Wat ons betreft is elke dimensie te zien als handelingen en een combinatie van kennis en vaardigheden. Wij gebruiken in het kort de term **vaardigheden**. In dit profiel zijn de EPA's bepalend voor de gewenste vaardigheid en het gewenste niveau daarvan. Vaardigheden zijn **dienend** aan de EPA's en daarom specifiek en op maat voor een EPA. In onderstaand schema staan de generieke beschrijvingen van de vaardigheden. In het ENOP-profiel staan meer gedetailleerde beschrijvingen voor elk werkterrein.

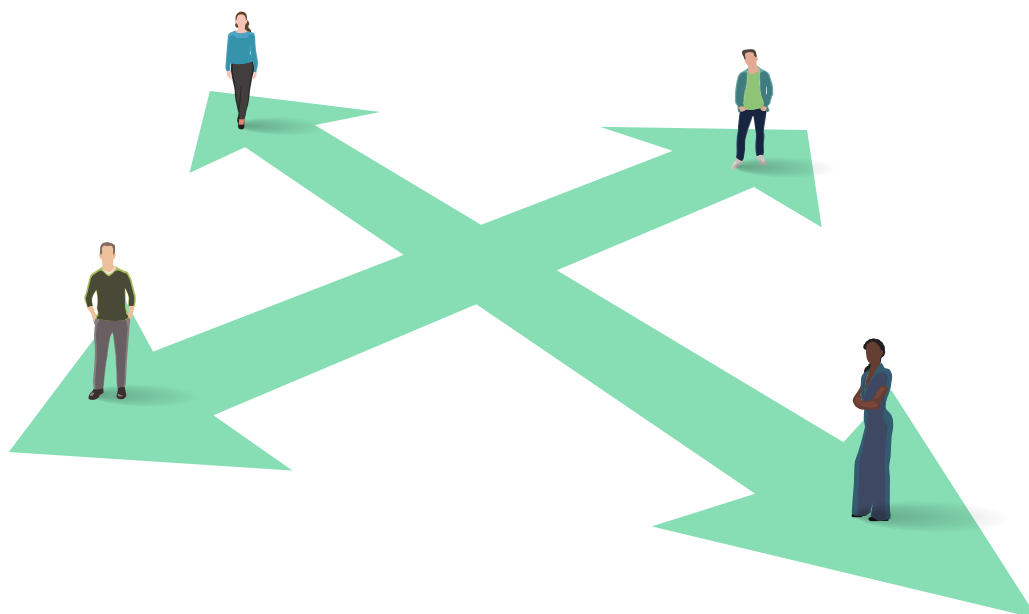
Vaardigheid	Beschrijving
Verklarend	Kennis hebben over theorieën en onderzoek in de A&O psychologie. Die kennis betreft theorieën op de vier werkterreinen en gaat bovendien over onderzoek en onderzoekstechnieken. Kennis over relevante wetenschap - (theorie en onderzoek) - kwalitatief en effectief uitdragen. Op veel werkterreinen is het ook belangrijk om te beschikken over kennis van andere psychologiegebieden en over interdisciplinaire kennis (recht, economie, bedrijfskunde, personeelswetenschap).
Ontwerpend	Kennis en theorie over meerdere technieken en interventies in een van de werkterreinen. De mogelijkheden kennen voor (her)ontwerp, verbetering & verandering en de introductie van nieuwe technologieën in een werkterrein. De effectiviteit van verschillende technieken en interventies goed over dragen en uitleggen.
Diagnosticeren	Methoden en instrumenten kunnen inzetten waarmee kenmerken van mensen, het werk en werkomgeving worden beoordeeld. Weten welke diagnostische middelen en meettechnieken er zijn. Op basis van de vraag van een klant/opdrachtgever een plan maken voor de juiste diagnose die de goede gegevens/basis voor een interventie gaat leveren. Het uitvoeren van diagnoses en toepassen van meettechnieken.
Interveniërend	Beschikken over meerdere methodieken en praktijkvaardigheden die toepasbaar zijn in een werkterrein. In staat zijn op basis van de vraagstelling, de context en diagnostische gegevens een keuze voor een interventie te kiezen of voor te stellen. Het ontwerpen, plannen en uitvoeren van een interventie of anderen begeleiden bij de uitvoering ervan.
Wetenschappelijk	Bijdragen aan de kennisvergroting in de vier werkgebieden door het doen van theoretisch onderzoek en basis empirisch onderzoek in de vier werkgebieden. Kennis hebben van onderzoek naar productontwikkeling (R&D). Rapporteren over onderzoek in publicaties op wetenschappelijke niveau.
Leidend	Invloed uitoefenen op mensen, processen en samenwerkingsverbanden. In goede banen leiden van projecten en de uitvoering daarvan. Leidinggeven aan veranderingsprocessen. Het aansturen van mensen, samenwerkingsverbanden en organisatievormen.

3. De vier werkterreinen van de postmaster Arbeids- en Organisatiepsycholoog

In de tabel hieronder staan de vier werkterreinen voor de A&O psycholoog. Deze werkterreinen zijn de voortzetting van de drie disciplines uit het ENOP-profiel.

Voorbeelden van onderwerpen:

Werk	Organisatie	Personeel	Gezondheid
• Werkprocessen • Functies • Tevredenheid • Commitment • Nieuwe werkvormen	• Organisaties • Organisatiecultuur • Herstructureren • Veranderen • Samenwerken • Teams	• Instroom • Doorstroom • Functioneren • Prestatiemanagement • Analytics	• Duurzame inzetbaarheid • Psychische gezondheid en klachten • Gedragsverandering • Gezonde organisaties



4. Een beroepsprofiel in EPA's

Vaak worden opleidingen vormgegeven in competenties die de deelnemers gaan beheersen. Een recente ontwikkeling is het opleiden voor een EPA. Een EPA is een 'Entrustable Professional Activity'. EPA's zijn kenmerkende professionele activiteiten uit het dagelijks werk (in dit geval dus van de Post-master Psycholoog). Met een EPA wordt een beroepsactiviteit aangegeven die kenmerkend of zelfs kritisch is voor de specifieke beroepsuitoefening.

Een EPA is een beroepsactiviteit (een issue/een probleem) die een opdrachtgever aan een A&O psycholoog kan uitbesteden. Anders gezegd: Welke vraag vertrouwt de opdrachtgever toe aan de A&O psycholoog? Daarbij kan de opdrachtgever erop vertrouwen dat de betrokken psycholoog deze zelfstandig en professioneel tot een goed einde brengt, binnen een afmeetbare tijd.

Een voorbeeld van een EPA:

Voorbeeld EPA P2	Selectieprocedure
Vraag	Het ontwikkelen, begeleiden en uitvoeren van een selectieprocedure waarmee de beste kandidaten worden gekozen voor een gegeven (of meerdere) vacature(s).
Doel van EPA	Beste kandidaat/kandidaten. De juiste mensen op de juiste plek.

EPA's zijn te beoordelen op vier generieke kwaliteitseisen:

Technische kwaliteit	Er wordt gewerkt op basis van de actuele stand van zaken in de wetenschap. Er wordt gebruik gemaakt van evidence based diagnostiek en interventies. Effectiviteit is gebaseerd op HR analytics.
Acceptatie	Opdrachtgever en stakeholders zijn tevreden over de uitvoering, de kwaliteit, de nieuwe bereikte situatie en kunnen zonder hulp en advies verder.
Effectiviteit	Opdracht wordt uitgevoerd op basis van doelen die duidelijk zijn voor opdrachtgevers en betrokkenen. Er wordt planmatig gewerkt met herkenbare fases en terugkoppeling aan betrokkenen en opdrachtgever volgens afspraak. Er wordt economisch en doelmatig gewerkt met ROI.
Verantwoordelijkheid & Professionaliteit	Een A&O psycholoog werkt voor mensen en met mensen. Alle betrokkenen kunnen erop rekenen dat opdrachten worden uitgevoerd binnen de kaders van de toepasbare wetgeving en de beroepsethiek van het NIP. Een psycholoog is altijd expliciet over de relevantie van de wetgeving en de beroepsethiek voor het uit te voeren werk.

De curriculum commissie heeft besloten om het profiel van de postmaster opgeleide A&O psycholoog vorm te geven in EPA's. Dit om de volgende redenen:

- Het profiel krijgt een grote mate van herkenbaarheid voor psychologen en buitenstaanders zoals opdrachtgevers en werknemers.
- Met de EPA's past het profiel in het ENOP-profiel met de vier werkterreinen en de vijf vaardigheden
- EPA's vormen voor opleiders herkenbare opleidingsdoelen. Externe aanbieders zoals bureaus of universiteiten kunnen op grond hiervan een voorstel doen voor opleidingsinterventies, die leiden tot de beheersing van een EPA op een gewenst niveau. Denk bijvoorbeeld aan theoretische vakken (vaardigheid verklarend), of coaching in het werk (vaardigheid interveniërend) of een ontwerp-opdracht (vaardigheid ontwerpend).

Een profiel dat is vormgegeven in EPA's komt er als volgt uit zien:

	Werk	Organisatie	Personeel	Gezondheid
Vaardigheden:	EPA's:	EPA's:	EPA's:	EPA's:
Verklarend Ontwerpend Diagnosticerend Intervenierend Wetenschappelijk Leidend <i>Op maat voor elke EPA</i>	EPAW1	EPA01	EPAP1	EPAG1
	EPAW2	EPA02	EPAP2	EPAG2
	EPAW3	EPA03	EPAP3	EPAG3
	EPAW4	EPA04	EPAP4	EPAG4

Op de volgende bladzijden staan in willekeurige volgorde de EPA's van de postmaster opgeleide A&O psycholoog. We verwachten niet dat een postmaster psycholoog alle EPA's beheerst. Het profiel in EPA's is te zien als een *menu* van professionele activiteiten waarvan de A&O psycholoog er een of meerdere beheerst.

5. Overzicht van de EPA's

EPA's = Entrustable Professional Activity

● = EPA's voor Psycholoog Arbeid & Gezondheid NIP

Werk	Organisatie	Personeel	Gezondheid
W1 ● Adviseer over inrichting van werkprocessen, werk of een functie (taakontwerp). W2 ● Onderzoek en/of adviseer over de bepalende factoren voor medewerker tevredenheid en commitment. W3 Onderzoek en adviseer over nieuwe vormen van werk, zoals gig economy, platform werk en crowd work op Europees niveau.	O1 ● Ontwikkel en implementeer beleid t.a.v. sociale werkomgeving (bijvoorbeeld met het oog op realisatie van sociale veiligheid). O2 ● Ontwikkel/voer uit een leiderschapsprogramma met specifiek thema. O3 Adviseer/begeleid een organisatieverandering (-herstructurering). O4 Adviseer/begeleid een cultuurverandering. O5 ● Ondersteun/begeleid om een conflict op te lossen. O6 ● Adviseer over teamontwikkeling of begeleid een team. Verbeter de samenwerking in een team.	P1 Ontwerp/voer uit/evalueer een wervingsselectieprocedure. P2 Ontwerp een assessment center en voer het uit. P3 Ontwikkel en implementeer een opleiding op bijvoorbeeld het gebied van diversiteitsmanagement. P4 ● Ondersteun/bied begeleiding bij een individueel functioneringsprobleem. P5 Adviseer over (of ontwerp) beoordelings- en beloningsmaatregelen in het kader van de gehele prestatie managementcyclus. P6 Adviseer en begeleid HR-beleid op basis van kengetallen (HR analytics). P7 Ontwerp en adviseer over onboarding en behoud van medewerkers in de organisatie of bij het inwerken in een nieuwe functie. P8 ● Adviseer, begeleid en coach mensen bij het zetten van stappen in hun ontwikkeling of loopbaan.	G1 ● Onderzoek, begeleid en/of behandel psychische problematiek en realiseer re-integratie op de werkvloer. G2 ● Adviseer en breng afstemming teweeg bij issues m.b.t. gezondheid en re-integratie van werknemers. G3 ● Adviseer m.b.t. preventiebeleid t.a.v. kwaliteit van arbeid en het terugdringen van ziekteverzuim. G4 ● Ontwikkel en verzorg trainingen, bijvoorbeeld persoonlijke effectiviteit. G5 ● Adviseer m.b.t. bevordering van inzetbaarheid en vitaal gedrag op de werkvloer.

6. Uitwerking EPA's: *Werk*

● = EPA's voor Psycholoog Arbeid & Gezondheid NIP

EPA W1 ●	De inrichting van werk en functies (taakontwerp)
Vraag	Ontwerp een of meer functies of adviseer over de inrichting van functies.
Resultaat van EPA	Functies waarin mensen met plezier goed werk leveren en die effectief bijdragen aan bedrijfsmatige doelen.

EPA W2 ●	Tevredenheid en commitment
Vraag	Hoe draagt het ontwerp, c.q. de inhoud van functies optimaal bij aan medewerker tevredenheid en commitment aan de organisatie.
Resultaat van EPA	Functies uitgerust met o.a. werkprocessen, werkomstandigheden en hulpmiddelen die de tevredenheid en binding van mensen aan de organisatie bevorderen.

EPA W3	Nieuwe vormen van werk
Vraag	Wat is het effect van bijvoorbeeld de GIG economy op de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van GIG werkers?
Resultaat van EPA	Advies over de voor- en nadelen voor werkenden van freelance, parttime en zelfstandig werken. De effecten op het functioneren mensen van de klusjes economie.

7. Uitwerking EPA's: *Organisatie*

● = EPA's voor Psycholoog Arbeid & Gezondheid NIP

EPA 01 ●	Ontwikkel en implementeer beleid t.a.v. Sociale werkomgeving
Vraag	Ontwikkel en implementeer beleid waarmee de organisatie specifieke veranderingen/verbeteringen in de sociale werkomgeving wil realiseren. Voorbeelden van specifiek: Ontwikkel en implementeer beleid t.a.v. D&I, Sociale Veiligheid, Commitment, Werk op afstand.
Resultaat van EPA	Een verbetering of vernieuwing in de sociale werkomgeving van personeel in de organisatie of een onderdeel.

EPA 02 ●	Leiderschapsprogramma
Vraag	Ontwikkel (adviseer over) en implementeer (voer uit) een leiderschapsprogramma waarmee de organisatie een specifiek doel gaat bereiken. Voorbeelden van doelen: Inclusie, psychisch welzijn, motivatie en betrokkenheid van medewerkers, werk op afstand.
Resultaat van EPA	Verandering van leiderschapsgedrag welke daadwerkelijk bijdraagt aan het bereiken van een gesteld doel in de organisatie.

EPA 03	Organisatieverandering
Vraag	Adviseer over de uitvoering van - en begeleiding van een organisatieverandering (-herstructurering).
Resultaat van EPA	Toename klanttevredenheid; efficiënter werken; toename werkbeleving.

EPA 04	Cultuurverandering
Vraag	Adviseer over/begeleid een cultuurverandering.
Resultaat van EPA	Toename positieve werkbeleving; stijging innovatie; daling verzuim en verloop.

EPA 05 ●	Conflicten
Vraag	Help een conflict oplossen dat gaande is tussen twee of meer medewerkers (incl. leiding) op de werkvloer.
Resultaat van EPA	Bereik dat mensen weer samenwerken en dat verstoringen in de werkzaamheden zijn hersteld.

EPA 06 ●	Teams begeleiden en ontwikkelen
Vraag	Adviseer over samenwerking in teams. Help een team of afdeling met verbeterde of nieuwe vormen van samenwerken. Adviseer een team of afdeling of begeleid een team bij het bereiken van nieuwe doelen. Help een team (afdeling) doelen te bereiken door het verbeteren van de samenwerking, organisatie van het werk en onderlinge communicatie.
Resultaat van EPA	Verbetering van de samenwerking in een team. Ondersteun opdat een team geformuleerde doelen bereikt.

8. Uitwerking EPA's: *Personeel*

● = EPA's voor Psycholoog Arbeid & Gezondheid NIP

EPA P1	Selectieprocedure
Vraag	Het ontwikkelen, begeleiden en uitvoeren van een selectieprocedure waarmee de beste kandidaten worden gekozen voor een gegeven vacante functie.
Resultaat van EPA	Beste kandidaat/kandidaten. De juiste mensen op de juiste plek.

EPA P2	Assessment center
Vraag	Ontwerp een assessment center waarmee de vereiste kwaliteiten worden gewezen. Voer een assessment center uit van ontwerp tot advies dat een eenduidig oordeel geeft over de kwaliteiten van kandidaten. Kwaliteiten = psychologische eigenschappen, beroepsvaardigheden etc.
Resultaat van EPA	Een rapport over kandidaten dat eenduidig beschrijft hoe de kwaliteiten van de kandidaat zich verhouden tot de vereiste kwaliteiten.

EPA P3	Opleiding & Training
Vraag	Ontwerp en ontwikkel een opleiding. De opdrachtgever vraagt om een verandering in houding, de vaardigheden en het gedrag van medewerkers. Ontwerp een opleiding of training die helpt de gewenste veranderingen te bereiken.
Resultaat van EPA	Opleiding of training die de opdrachtgever de gevraagde <i>Return on Investment</i> biedt.

EPA P4 ●	Functioneringsprobleem
Vraag	Organisatie, leidinggevende of medewerker constateren een <i>functioneringsprobleem</i> . Het verschil tussen hetgeen de medewerker zou moeten doen en wat hij doet wordt door partijen te groot bevonden. Los dit probleem op: Maakt het probleem bespreekbaar, diagnosticeer en adviseer over oplossingsrichtingen.
Resultaat van EPA	Het probleem is opgelost door interventies in het werk, de werkomgeving of gericht op medewerker zelf.

EPA P5	Prestatie managementcyclus
Vraag	Adviseer (+ opleiden + coachen) over veranderingen en implementatie van beoordelings- en beloningsregelingen en de (gewenste effecten), in kader van gehele prestatie managementcyclus.
Resultaat van EPA	Een verandering (ontwerp/vernieuwing) van de prestatie managementcyclus die beoogd doel bereikt en ongewenste effecten voorkomt.

EPA P6	HRM kengetallen en analytics
Vraag	Adviseren en begeleiden van HR en van management: Op basis van HRM kengetallen en analytics, advies leveren op gebied van werk, personeel, organisatie en gezondheid. Advies dat duidelijk maakt wat feitelijk de situatie is, wat bereikt is, en aanwijzingen geeft voor de toekomst. Data verzamelen, analyse, duiding en advies voor vervolgstappen.
Resultaat van EPA	<i>Evidence based</i> advies over de situatie (wpog), bereikte effecten en voortgang.

EPA P7	Onboarding en inwerken
Vraag	Adviseren en begeleiden van HR en management: Adviseren over of ontwerpen van een programma voor de succesvolle onboarding van nieuwe medewerkers. Adviseren over instroomprogramma's en goed inwerken van individuele medewerkers in een functie.
Resultaat van EPA	Onboarding programma's en inwerk programma's of maatregelen.

EPA P8 ●	Loopbaan en ontwikkeling
Vraag	Adviseren, begeleiden en coachen van mensen bij het zetten van stappen in hun ontwikkeling of loopbaan. Mensen ondersteunen bij de beoordeling van hun eigen situatie en beroepsmatig zelfbeeld. Mensen adviseren en coachen bij de inventarisatie van volgende stappen in ontwikkeling of loopbaan en de noodzakelijke keuzes die daaruit voortvloeien.
Resultaat van EPA	Passende en succesvolle loopbaankeuzes en ontwikkelingsstappen.

9. Uitwerking EPA's: *Gezondheid*

● = EPA's voor Psycholoog Arbeid & Gezondheid NIP

EPA G1 ●	Psychische Problematiek en re-integratie
Vraag	Het onderzoeken, begeleiden en behandelen van psychische problematiek en realiseer re-integratie op de werkvloer. Dit kan zowel op individueel als op team-niveau.
Resultaat van EPA	Afname van psychische problematiek bij een werknemer. Toename van arbeidstevredenheid binnen een team.

EPA G2 ●	Overleg en advies gezondheid
Vraag	Advisering en afstemming teweeg kunnen brengen tussen de belangen van de werkgever en de werknemer. Bijvoorbeeld tijdens een re-integratie traject na ziekte van een werknemer in overleg met de bedrijfsarts of m.b.t. preventief medisch onderzoek.
Resultaat van EPA	Duidelijke afspraken die leiden tot het beoogde resultaat.

EPA G3 ●	Advies preventiebeleid
Vraag	Advies uitbrengen over verbetering van de kwaliteit van arbeid, het terugdringen van ziekteverzuim, het verhogen van motivatie en welbevinden, het verminderen van psychische klachten. Het ontwikkelen van organisatiebeleid.
Resultaat van EPA	Een heldere visie en koers waarop het preventiebeleid van een organisatie kan worden gebaseerd.

EPA G4 ●	Training & Opleiding Gezondheid Verzorgen
Vraag	Trainingen ontwikkelen en verzorgen ten aanzien van bijvoorbeeld persoonlijke effectiviteit in werk, het vergroten van groepscohesie, het verbeteren van de samenwerking.
Resultaat van EPA	Vaardigheden en lerend vermogen vergroten van werknemer en werkgever.

EPA G5 ●	Duurzame inzetbaarheid, Gedragsverandering & Gezondheid
Vraag	Gedragsverandering teweeg kunnen brengen ten aanzien van duurzame inzetbaarheid, vitaal gedrag onder de werknemers.
Resultaat van EPA	Verbetering gezondheid en afname ziekteverzuim.





Sectie Arbeids- & Organisationspsychologie
(030) 820 1500 | www.nip.nl | info@nip.nl

NIP  Nederlands
Instituut van
Psychologen