

Verkenning beroepspraktijk Toegepaste Psychologie Hogeschool Leiden

Eindrapportage

Katja van Vliet
Myriam Vandenbroucke

Met medewerking van Hans Boutellier

April 2009

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Probleemstelling	9
3.	Vraagstelling	11
4.	Onderzoeksopzet en methoden	13
5.	Resultaten	15
	5.1. Kennisdomeinen, kennisontwikkeling/onderzoek, lectoraat	15
	5.2. Ontwikkelingen toekomst	18
	5.3. Competenties en mogelijke taken/functies algemeen	19
	5.4. Stages, beroepsmogelijkheden en opleidingsbehoefte binnen de organisatie	21
6.	Conclusies	25
	6.1. Begripsafbakening	25
	6.2. Beroepsmogelijkheden	26
	6.3. Kennisdomeinen, kennisontwikkeling/onderzoek, lectoraat	28
	6.4. Kerncompetenties	29
	6.5. Samenvattende conclusie	31
	 Bijlage 1 Topiclist interviews beroepspraktijk HBO Toegepaste Psychologie	 47
	 Bijlage 2 Overzicht van organisaties	 49
	 Bijlage 3 Deelnemers Bijeenkomst 3 februari 2009	 51

1. *Inleiding*

In februari 2007 is bij Hogeschool Leiden de Bacheloropleiding Toegepaste Psychologie van start gegaan. Deze opleiding leidt studenten op die verschillende beroepen uitoefenen op HBO-niveau binnen het kennisdomein van de psychologie.

De HBO psycholoog wordt opgeleid om in een breed scala aan rollen in de profit en non-profit sector werkzaam te zijn. De belangrijkste werkterreinen zijn:

- consument en maatschappij;
- arbeid en organisatie;
- maatschappelijke participatie en veiligheid;
- gezondheid en zorg;
- onderwijs en ontwikkeling;
- intermenselijke relaties.

Het professioneel handelen waar de HBO psycholoog voor wordt opgeleid kan het beste worden beschreven aan de hand van acht kerncompetenties, te weten:

- assessen
- adviseren
- begeleiden en coachen
- trainen
- voorlichten
- praktijkgericht onderzoeken
- professionaliseren
- interdisciplinair en internationaal samenwerken

Assessen

Zelfstandig op systematische en methodische wijze inventariseren, analyseren en interpreteren van gegevens met betrekking tot gedragsvraagstukken die zich voordoen op individueel niveau, groepsniveau, organisatieniveau of samenlevingsniveau en dit op verantwoorde wijze vastleggen in (concept) onderzoeksverslagen. Het in opdracht en onder supervisie van een wetenschappelijk opgeleide (WO-) psycholoog zelfstandig ontwerpen en uitvoeren van een testprogramma (interviews, testen, gedragsobservaties) in het kader van psychologisch onderzoek. Het interpreteren en evalueren van onderzoeksuitkomsten en dit op een verantwoorde wijze vastleggen in een concept onderzoeksverslag. Beroepsrol: gedragsbeoordelaar.

Adviseren

Op basis van het assessment, begrijpelijke aanbevelingen en zo nodig een plan van aanpak (met betrekking tot interventies) formuleren rond menselijk gedrag, die aansluiten bij de belangen en waarden van de opdrachtgever / adviesvragende, en die op overtuigende en onderbouwde wijze presenteren aan betrokkenen. Creëren van draagvlak, betrokkenheid en besluitvaardigheid. Beroepsrol: gedragsadviseur.

Coachen

In direct persoonlijk contact met individuen en groepen op methodische en verantwoorde wijze bijdragen leveren aan de verbetering van het functioneren gericht op vergroting van zelfsturing in werken, leren en leven. Beroepsrol: Gedragsbegeleider/-coach.

Trainen

Op basis van een vastgestelde (leer)behoefte ontwerpen en uitvoeren van een trainingstraject, met als doel het leren van inter- en intrapersonlijke vaardigheden aan individuen en groepen. Beroepsrol: gedragstrainer.

Voorlichten

Ontwerpen en uitvoeren van op psychologische kennis gefundeerde activiteiten gericht op attitude- en / of gedragsbeïnvloeding van mensen door het verschaffen van informatie afgestemd op de doelgroep. Beroepsrol: gedragsvoorlichter.

Onderzoeken

Zelfstandig en op methodologisch verantwoorde wijze opzetten en uitvoeren van onderzoek rondom praktijkvraagstukken die gerelateerd zijn aan de kennis- en innovatiebehoefte van bedrijfsleven, overheid en non-profit organisaties. Het accent ligt op handelingsgericht onderzoek.

De HBO psycholoog speelt tevens een rol bij de innovatie van instrumenten, protocollen en methoden. Beroepsrol: praktijkgericht onderzoeker.

Professionaliseren

Door spiegeling en zelfontwikkeling de effectiviteit en efficiency van de eigen beroepshandeling verbeteren. Op integere, betrokken en respectvolle wijze omgaan met cliënten, rekening houdend met de heersende ethiek. Zelfstandig, op adequate analyse van gegevens en (wetenschappelijk, (inter)nationaal theoretisch) materiaal gebaseerde, realistische oplossingen kiezen voor gedragsvraagstukken alvorens

tot handelen wordt overgegaan.

Een aantoonbare bijdrage leveren aan de doelstellingen van de organisatie en het beroep van de HBO psycholoog. Beroepsrol: beroepsontwikkelaar/leveren van een bijdrage aan het beroep.

Interdisciplinair en internationaal samenwerken

In en buiten de eigen organisatie samenwerken met en gesprekspartner zijn van de WO-psycholoog, de psychologisch assistent en psychologisch medewerker en MBO-, HBO- en WO-professionals van andere disciplines ten behoeve van het ontwerpen en uitvoeren van psychologische diensten en de beroepsontwikkeling. Beroepsrol: organisatielid, collega.

2. *Probleemstelling*

Voor de opleiding HBO Toegepaste psychologie blijkt een grote belangstelling te bestaan. De opleiding is in februari 2007 gestart met 75 studenten. In september 2007 was de instroom ongeveer 250 studenten en september 2008 was dit eveneens het geval. Voor september 2009 is de numerus fixus op 250 studenten (voltijd en deeltijd) gesteld.

De beroepspraktijk van de HBO opgeleide Toegepaste Psychologie dient beter in beeld te worden gebracht. Om die reden heeft Hogeschool Leiden het Verwey-Jonker Instituut gevraagd een verkenning te verrichten naar de afstemming van de opleiding aan de beroepspraktijk.

Arbeidsmarktonderzoek in het buitenland (vooral België en Groot-Brittannië), laat zien dat ongeveer 50% van de afgestudeerden met een vergelijkbaar profiel in de profit sector werk vindt. De verkenning zal zich dan ook zowel op de non-profit als de profit sector richten.

3. *Vraagstelling*

De algemene vraagstelling luidt:

Wat zijn de mogelijkheden voor HBO-afgestudeerden Toegepaste Psychologie in de beroepspraktijk en hoe kan de opleiding daarop worden afgestemd?

Voor de verkenning zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Op welke beroepspraktijken moet Toegepaste Psychologie zich nadrukkelijk richten?
2. Wat zijn de kennisdomeinen?
3. Sluiten de nu geformuleerde competenties voldoende aan bij de wensen in het werkveld (kennen en kunnen)?
4. Waar zijn de (hbo) stageplaatsen?
5. Wat zijn of worden de functies voor deze groep?
6. Aan welke kennisontwikkeling / welk onderzoek is behoefte?
7. Bij wat voor lectoraat (inhoud) kan dit het best aansluiten?
8. Is er behoefte aan een deeltijdopleiding?
9. Is er op termijn behoefte aan een masteropleiding?

De nadruk van de verkenning ligt op het verkrijgen van kennis van de beroepspraktijk en inzicht in gewenste competenties; suggesties en aanbevelingen over de vormgeving en opzet van het onderwijsprogramma zijn slechts terloops meegenomen.

4. *Onderzoeksopzet en methoden*

Het onderzoek bestond uit drie onderdelen:

1. Inventarisatie

Op basis van de matrix van de zes werkerterreinen en de acht kerncompetenties van professioneel handelen is in enkele bijeenkomsten met het team van docenten, het waarnemend hoofd van de opleiding en de directeur van het cluster¹ een inventarisatie gemaakt van de huidige contacten met de beroepspraktijk, mogelijke beroepspraktijken en lacunes. Daarnaast heeft er een brainstormsessie plaatsgevonden met de psychologen binnen het Verwey-Jonker Instituut. De resultaten van deze brainstorm zijn ook meegenomen in de verwerking van de resultaten van de verkenning.

2. Verkenning via interviews met het werkveld

Op basis van de inventarisatie is een selectie gemaakt van te benaderen organisaties/personen voor interviews. In het plan van aanpak was voorzien in twaalf tot achttien interviews (twee tot vier per domein). Bij de selectie is rekening gehouden met een aantal criteria: variatie in werkerterreinen, kerncompetenties van het professioneel handelen, geografische nabijheid en bestaande contacten. Uiteindelijk zijn zeventien gesprekken gevoerd aan de hand van een topic lijst (zie bijlage 1). De meeste gesprekken werden gevoerd door koppels van een van de onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut en een vertegenwoordiger (soms meerdere) van de opleiding (docent/(waarnemend) hoofd en/of directeur). Twee interviews hebben telefonisch plaatsgevonden. Zie bijlage 3 voor een overzicht van de geïnterviewde personen en organisaties. Qua verdeling over de werkerterreinen blijken de meeste organisaties op het terrein van arbeid en organisatie werkzaam te zijn (zes), op de andere terreinen zijn twee

¹ Toegepaste Psychologie en Social Work.

tot vier organisaties geïnterviewd. Twee organisaties konden bij twee werkterreinen ondergebracht worden en twee organisaties bij meer dan twee. Op het werkterrein Intermenselijke relaties zijn geen organisaties geïnterviewd, omdat in de inventarisatie op dit terrein geen organisaties naar voren kwamen/benoemd konden worden (behalve relatiebemiddelingsbureaus). 'Intermenselijke relaties' is niet zozeer een werkterrein, als wel een object van de psychologie op de andere benoemde werkterreinen.

Daarnaast zijn ook resultaten over de ontwikkeling van de opleiding in de praktijk opgenomen. De keuze van de huidige studenten voor een stageplaats geeft een indicatie van de koers waarbinnen de studie Toegepaste Psychologie zich in relatie met het beroepsveld ontwikkelt. Ook is nagegaan uit welke organisaties de studenten komen die onlangs aan de deeltijdopleiding zijn begonnen.

3. Toetsing

Uit de resultaten uit de interviews zijn voorlopige conclusies geformuleerd. Deze zijn ter toetsing voorgelegd in een bijeenkomst met de betrokkenen vanuit de beroepspraktijk, universiteit en hogeschool (zie bijlage 3).

In deze eindrapportage worden de resultaten uit de interviews en de bijeenkomst beschreven (hoofdstuk 5). In hoofdstuk 6 worden conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

5. *Resultaten*

We beschrijven de resultaten onder vier noemers aan de hand van de verschillende vragen en onderwerpen die aan bod zijn gekomen in de interviews:

1. Kennisdomeinen, kennisontwikkeling/onderzoek, lectoraat;
2. Ontwikkelingen voor de toekomst: maatschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen;
3. Competenties en mogelijke taken/functies algemeen;
4. Stages, beroepsmogelijkheden en opleidingbehoefte

Een overzicht van de resultaten uit de interviews is te vinden in tabel 1-5 (zie bijlagen).

5.1 *Kennisdomeinen, kennisontwikkeling/onderzoek, lectoraat*

Van oudsher is psychologie vooral gericht op (het gedrag van en relaties tussen) individuen. Opvallend is dat meerdere gesprekspartners (ongeveer de helft) *de groep, de massa, de buurt, en dynamiek* noemen als kennisdomein. 'Er is meer dan alleen het individu, het gaat ook om de leefwijze, de context, dynamiek'. Toegepaste psychologie zou zich vooral kunnen richten op het individu in de (sociale) context. In dit verband zijn concepten als leefstijlen, sociale netwerken en netwerksamenleving belangrijk. Voorbeelden die genoemd worden zijn 'analyseren van massagedrag/massahysterie', 'functioneren van buurtnetwerken', 'samenwerking in de keten' en 'effecten van de netwerksamenleving op gedrag en relaties van individuen (hoe mensen zich kunnen handhaven in een steeds complexer wordende samenleving)'. Dit kennisdomein is relevant voor de meeste werkterreinen, maar in het bijzonder voor maatschappelijke participatie en veiligheid.

Vooraf op het terrein van arbeid en organisatie en van gezondheid en zorg ligt de nadruk op kenmerken en *het functioneren van individuen* zoals van succesvolle leidinggevers, toptalent en vitale mensen. Kennis over levensloop, leefstijl, lichaam-geest interactie en geestkracht/weerbaarheid zijn hierbij belangrijk. Enkele gesprekspartners benadrukken de kennis van ontwikkelingsfasen, die meer gedifferentieerd is dan de kennis van kind-adolescent -volwassene, om goed te kunnen aansluiten bij het ontwikkelingsniveau, bijvoorbeeld met voorlichting. Het door enkele gesprekspartners genoemde competentie management en *motivational learning* sluiten hierbij aan. Een ander voorbeeld is kennisontwikkeling over omgaan met geld (invloed van persoonlijkheidskenmerken en beslissingsgedrag) en belevingsonderzoek (interesses en waarden van mensen, leefstijlen). In de bijeenkomst werd voorgesteld om het onderscheid tussen het individuele functioneren en interpersoonlijke communicatie te gebruiken als leidraad binnen de opleiding en de andere kennisdomeinen daarop af te stemmen.

Een ander kennisgebied dat meerdere malen wordt genoemd is Digitalisering, E-learning en E-health. In toenemende mate wordt gebruik gemaakt van internet, bijvoorbeeld voor assessments en van gestandaardiseerde, geautomatiseerde rapportages. Dit betekent volgens één van de gesprekspartners dat psychologen meer op afstand zullen werken en gegevens 'koud' moeten interpreteren en rapporteren. Volgens een andere gesprekspartner zal het 'face-to-face' contact echter ook belangrijk blijven evenals het geschreven rapport. In de bijeenkomst werd het belang van digitalisering in de GGZ benadrukt, vooral op het gebied van preventie (voorbeeld is een e-mailservice voor jongeren met problemen).

Meerdere gesprekspartners noemen kennisontwikkeling op *snijvlakken van verschillende domeinen*, zoals van onderwijs en zorg, veiligheid en zorg en veiligheid en preventie. Het gaat dan bijvoorbeeld om het toepassen van psychologische kennis in andere domeinen en het verbinden van verschillende kennisbestanden en perspectieven met elkaar, zoals de 'gedragswetenschappelijke kant van veiligheid (i.p.v. de harde, blauwe kant)' of 'het grijze gebied tussen repressie en zorg en tussen repressie en preventie'. Kennisontwikkeling op snijvlakken lijkt vooral van belang op terreinen waar interdisciplinair gewerkt wordt, zoals Maatschappelijke participatie en veiligheid.

Een opvallend kennisdomein dat door enkele organisaties wordt genoemd is de *interactie mens-omgeving-techniek*.

Naast inhoudelijke thema's noemen meerdere gesprekspartners kennisdomeinen die betrekking hebben op psychologische competenties: *communicatie en interactie* en *evidence-based handelen*. Voorbeelden zijn 'ontwikkelen van inlevingsvermogen', 'motivational learning', 'mental coaching', 'ontwikkelen van meetinstrumenten voor de effectiviteit van coaching', 'vertaling van wetenschappelijke kennis naar kennis voor de praktijk en het systematiseren van intuïtieve kennis' en 'modelvoering en evaluatieonderzoek'.

Een aantal geïnterviewden zag in de genoemde kennisdomeinen ook onderwerpen voor minors. Genoemd werden preventie, massagedrag, beroepsziektes, levensloopspsychologie, leiding geven en werving & selectie. Uit de bijeenkomst kwam de suggestie van een minor gericht op preventie en zorg (een zogenaamde 'witte' minor versus een 'blauwe' (veiligheid)). Andere onderwerpen die werden genoemd zijn diversiteit en multiculturaliteit.

Volgens enkele gesprekspartners kan een lectoraat zorgen voor de verbinding tussen theorie en praktijk. In het verlengde van de kennisdomeinen hebben enkele gesprekspartners de volgende thema's genoemd voor een lectoraat: 1. organisatieontwikkeling, 2. beroepsziektes, 3. levensloopspsychologie, 4. communicatie, 5. vitaliteit, leefstijl, lichaam-geest interactie en geestkracht/weerbaarheid, 6. (stroomlijnen van) sociale betrekkingen, de netwerksamenleving.

Tijdens de bijeenkomst kwam naar voren dat de opleiding zich beter zou kunnen richten op competenties in plaats van op kennisdomeinen. Het gaat dan om de ontwikkeling van de volgende competenties: luisteren, observeren (analyseren) en schrijven. Het betreft vooral richtinggevende vaardigheden, zoals feedback geven en motivationele gespreksvoering. In dit verband werd ook verwezen naar de trits: *denken* (analyseren), *voelen* (kijken, luisteren) en *kracht* (feedback krijgen en geven). In het verlengde hiervan werd ook het systemisch denken, kijken en werken genoemd: het belang van de context (de familie, de buurt, de wijk en de school) en het leggen van verbanden.

Een belangrijke kanttekening hierbij, is dat het volgens de ontwikkelaars van het onderwijsprogramma niet mogelijk is om in abstracto competenties centraal te stellen. Competenties krijgen pas ‘kleur’ binnen een specifiek werkterrein. Ze kunnen alleen worden gedemonstreerd en geformuleerd in relatie tot een bepaalde context.

5.2 *Ontwikkelingen toekomst*

Relevante ontwikkelingen voor de toekomst die meerdere gesprekspartners noemen zijn de opkomst van internet, interculturaliteit, het belang van communicatie en interactie, ‘evidence-based’ werken en preventie. Voorbeelden van ontwikkelingen die te maken hebben met de *opkomst van internet* zijn het toenemende aanbod van assessments, gezondheidsbevordering, coaching, etc. via internet (zie ook 5.1: Digitalisering, E-Health, E-learning). In het kader van *interculturaliteit* wordt bijvoorbeeld ‘intercultureel management’ genoemd. Maar het begrip is ook breder op te vatten: als diversiteit en het belang van maatwerk.

Meerdere gesprekspartners benadrukken het belang van *communicatie en interactie*, ook als ontwikkeling. ‘Het gaat niet meer om het wat, maar om het hoe, dat wil zeggen de communicatieve en interactieve kant’. ‘Mensen willen leren over zichzelf en hun functies. Communicatie is het ‘issue’: feedback geven, samenwerken, groepsontwikkeling, procesbegeleiding.’ Een andere gesprekspartner signaleert de ontwikkeling dat het voor de toekomst belangrijk is dat mensen meer ‘in contexten gaan denken in plaats van in processen’. Het is volgens deze gesprekspartner belangrijk dat managers kunnen opereren in verschillende typen organisaties (d.w.z. gericht op de interne structuur of op de sociale structuur) en toegepast psychologen zouden bedrijven en managers daarbij kunnen helpen.

Wat betreft *evidence-based werken* signaleert één van de gesprekspartners dat er in toenemende mate wordt gewerkt met erkende interventies. ‘Toegepast psychologen zouden kunnen helpen bij het trainen van agogen om zich deze interventies eigen te maken’. Een andere gesprekspartner die deze trend noemt, is van mening dat je niet moet wachten tot interventies bewezen effectief zijn, want ‘de

samenleving verandert snel: er moet ingespeeld worden op de combinatie van normen en waarden met gedragsveranderingen’.

Meerdere gesprekspartners noemen de ontwikkeling van *preventiegericht werken*, zoals ‘een groeimarkt voor de focus op ‘de gezonde mens’, ‘vergroten van iemands kracht (in plaats van richten op de problemen)’.

5.3 *Competenties en mogelijke taken/functies algemeen*

Een overzicht van de resultaten is te vinden in tabel 3 in de bijlage. In het algemeen ziet men toegepast psychologen als de brug tussen wetenschap en praktijk.

Daarnaast wordt toegepaste psychologie vaak in verband gebracht met diagnostiek. Meerdere gesprekspartners associëren psychologie met klinische diagnostiek en behandeling terwijl dat nu juist geen onderdeel is van de opleiding Toegepaste Psychologie. Enkele gesprekspartners constateren dat het belangrijk is dat toegepast psychologen daar wel kennis van hebben. Ze kunnen immers wel in dergelijke settings werkzaam zijn, bijvoorbeeld in verwijzende organisaties, in het voortraject (intake), of in een preventiefunctie.

Meer dan de helft van de gesprekspartners is van mening dat *onderzoeksvaardigheden* van belang zijn voor toegepast psychologen. Het gaat dan vooral om onderzoek dat een brug legt tussen wetenschap en praktijk, zoals evaluatieonderzoek. Naast het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek moeten toegepast psychologen in staat zijn om onderzoeksresultaten te interpreteren en wetenschappelijke inzichten te vertalen naar de praktijk. In de bijeenkomst werd onderschreven dat praktijkgericht onderzoek gewild is en dat onderzoeksvaardigheden belangrijk zijn. Toegepast psychologen moeten kunnen evalueren en valideren, waarbij de combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek het beste is.

Een andere belangrijke vaardigheid is, volgens (de helft van) de gesprekspartners, het *analyseren en beïnvloeden van gedragsveranderingen*. Hierbij gaat het niet alleen om gedragsverandering van individuen, maar ook van groepen:

‘Hoe laat je een team leren, hoe stuur je op groepsprocessen?’. Daarnaast noemden meerdere geïnterviewden *adviseren*, *training* en *coaching* als belangrijke vaardigheden. Ook *diagnostische vaardigheden* werden meerdere malen genoemd. In het verlengde van de bij de kennisdomeinen genoemde snijvlakken van domeinen, komen ook *multidisciplinair werken* en *samenwerken* in de wijk aan de orde. Enkele organisaties noemen ‘*de brede inzetbaarheid met accenten*’ en ‘*van alle markten thuis*’ als belangrijke kenmerken van toegepast psychologen.

Aan de basis van bovengenoemde vaardigheden liggen gesprekstechnieken. Volgens meerdere geïnterviewden vormen *gespreksvaardigheden* de kern van het beroep en de opleiding, getuige uitspraken als ‘toegepast psychologen moeten sterk zijn in gespreksvoering’ en ‘in de opleiding moeten gesprekstechnieken centraal staan’. In de bijeenkomst benadrukte men dat vooral de richtinggevende gespreksvaardigheden, zoals feedback geven en motiverende gespreksvoering, van belang zijn.

Volgens één van de gesprekspartners dient de ontwikkeling van gespreksvaardigheden plaats te vinden door communicatie en het werken in groepen te integreren in de opleiding. ‘Gesprekstechnieken leer je alleen goed door de kennis en vaardigheden die je als student hebt opgedaan zelf weer over te dragen als assistent’. Voor de assistenten kan een train-de-trainersprogramma ontwikkeld worden. ‘Dit leidt er ook toe dat pas afgestudeerden sneller inzetbaar zijn’. Naast de algemene gesprekstechnieken is er ook behoefte aan mensen die meer geavanceerde specifieke technieken in huis hebben, zoals motiverende gespreksvoering.

Communicatie omvat overigens meer dan het toepassen van gesprekstechnieken: observeren, analyseren en onderbouwd rapporteren staan centraal. Goed kunnen rapporteren wordt door enkele gesprekspartners expliciet genoemd. ‘Een andere belangrijke vaardigheid is schrijven, en met name de vertaalslag van de resultaten naar de adviezen’. Ook in de bijeenkomst was men van mening dat deze competenties in de opleiding centraal moeten staan.

In de bijeenkomst kwam bovendien naar voren dat het belangrijk is om toegepast psychologen zodanig op te leiden dat ze kunnen worden opgenomen in een register zoals van het NIP.

5.4 *Stages, beroepsmogelijkheden en opleidingsbehoefte binnen de organisatie*

Stages

In het algemeen hebben de organisaties of afdelingen van de gesprekspartners een tot maximaal drie stageplekken (afhankelijk van de grootte van de organisatie/afdeling). Sommige gesprekspartners zien de jonge leeftijd als een belemmerende factor voor het in dienst nemen van stagiaires of pas afgestudeerde toegepast psychologen, vooral wanneer het gaat om coaching en consultancy. Twee organisaties noemen het juist als mogelijk voordeel wanneer het gaat om de aansluiting bij de leefwereld van jongere doelgroepen.

Onder de 26 studenten die momenteel een stageplek aan het regelen zijn, blijken de meeste studenten te kiezen voor organisaties op het terrein van Arbeid en organisatie (5 van de 26) en Maatschappelijke participatie en veiligheid (eveneens 5 van de 26) (zie tabel 5). Daarna volgt Consument en maatschappij (4 van de 26). Het is voor studenten kennelijk eenvoudig om een stageplek te vinden op het gebied van Arbeid en organisatie en Maatschappelijke participatie en veiligheid, omdat met de meeste organisaties op deze terreinen al verregaande besprekingen zijn gevoerd. Verder blijkt het voor studenten lastig om afspraken te maken over stages op het terrein van internationale samenwerking. Deze conclusies worden bevestigd door de studenten en de betrokken stagecoördinatoren.

Een suggestie in de bijeenkomst was om de stage te richten op de persoonlijke ontwikkeling. De opleiding zou bij alle studenten een potentieelanalyse kunnen laten uitvoeren, zodat helder wordt welke competenties de student al heeft en welke verder ontwikkeld kunnen worden. Een probleem zou wel kunnen zijn dat een stagiair op die manier veel vraagt van werkgevers.

Beroepsmogelijkheden

De afdelingen waar stagiaires of afgestudeerd toegepast psychologen terecht kunnen zijn volgens de gesprekspartners veelal onderzoeksafdelingen. Dit werd tijdens de bijeenkomst nadrukkelijk bevestigd. Concrete voorbeelden kwamen uit het primair onderwijs, waar behoefte is aan onderzoek naar kinderen die achter blijven in hun

ontwikkeling, de bekwaamheid van leerkrachten en de afstemming daartussen. Op het terrein van veiligheid is het interessant om na te gaan wat mensen beweegt en hoe mensen beïnvloed kunnen worden. In algemene zin is evaluatief en participatief onderzoek interessant voor toegepast psychologen.

Een andere belangrijke werkplek voor toegepast psychologen is te vinden bij afdelingen waar voorlichting, campagnes of trainingen (bijvoorbeeld in het kader van drugspreventie) ontwikkeld worden. Tijdens de bijeenkomst kwam naar voren dat toegepast psychologen ook goede projectmanagers kunnen zijn.

Opvallende ideeën over de beroepsmogelijkheden die uit de interviews naar voren kwamen, zijn de toegepast psycholoog als wijkagent ('de huisarts op het gebied van veiligheid'), als preventiefunctionaris (bijvoorbeeld op het terrein van gezondheidsbevordering) en als milieu-onderzoeker. 'Een milieu-onderzoeker doet onderzoek naar de sociale omgeving van jongeren (spreekt met ouders, vrienden, sportclubs) om zo een goed beeld te krijgen van de omgeving waarin een jongere is opgegroeid'. In de bijeenkomst werd daar nog aan toegevoegd dat een toegepast psycholoog kan functioneren als intermediair tussen een organisatie en de omgeving.

In de bijeenkomst kwamen de volgende beroepsmogelijkheden voor toegepast psychologen naar voren: Management development functionarissen, sportpsychologen, projectmanagers, adviseurs op het snijvlak van individuele zorg en collectieve preventie (leefstijladvies, preventie van depressie), trainers (bijvoorbeeld drugspreventie), anamnese- /testassistenten (onderzoek van het gezin, maar ook bij het personeelsbeleid van de instelling), onderzoek en procesbegeleiding (bijvoorbeeld naar de mogelijkheden van het kind en de bekwaamheid van de leerkracht en de afstemming daartussen) en procesbegeleiding. In het algemeen kan een toegepast psycholoog functioneren als intermediair tussen een organisatie en de omgeving.

Opleidingsbehoefte

Indien gevraagd, was in de meeste gevallen geen belangstelling voor een deeltijdopleiding voor medewerkers van de organisatie zelf, aangezien zij vaak al een bachelortitel hebben. Hetzelfde geldt voor de masteropleiding, alhoewel respondenten daarbij wel vaker

ideeën hadden over de invulling hiervan. Onderwerpen die respondenten noemden voor de master zijn statistiek, loopbaanbegeleiding, 'mediation', 'system dynamics', het ontwikkelen van trainingen, visie ontwikkeling en de veranderende samenleving.

De studenten die zojuist met de deeltijdopleiding zijn gestart, komen uit een breed scala van organisaties. Voorbeelden zijn de KLM, kinderopvang, RABO-bank, VU, KPN, Politie, voortgezet onderwijs, de Bruggen (instelling voor gehandicaptenzorg), Gemiva (instelling voor gehandicaptenzorg) en andere zorginstellingen naast de twee laatstgenoemde.

6. *Conclusies*

De vraagstelling van de verkenning luidt: *Wat zijn de mogelijkheden voor HBO-afgestudeerden Toegepaste Psychologie in de beroepspraktijk en hoe kan de opleiding daarop worden afgestemd?*

In deze paragraaf trekken we conclusies over de mogelijkheden van de HBO-afgestudeerden in de beroepspraktijk. We toetsen de resultaten aan de werkterreinen waar de opleiding zich op richt en aan de kerncompetenties die in de opleiding centraal staan. Tot slot komen we op basis van de conclusies tot een eerste overzicht van de belangrijk(st)e werkterreinen, kennisdomeinen en kerncompetenties.

6.1 *Begripsafbakening*

Voorafgaand aan de conclusies willen we enkele begrippen verhelderen. Bij de analyse van de interviews bleek dat de gesprekspartners de begrippen kennisdomeinen en competenties nogal breed en verschillend hebben opgevat. Bij kennisdomeinen worden bijvoorbeeld vakgebieden, inhoudelijke thema's en competenties genoemd. Competenties worden veelal opgevat als vaardigheden waarbij het dan zowel gaat om gespreksvaardigheden, zoals luisteren en feedback geven, beroepsrollen zoals coachen en trainen en algemene vaardigheden zoals rapporteren.

We maken in de conclusies een onderscheid tussen beroepspraktijken, kennisdomeinen en competenties. De beroepspraktijken zijn de werkterreinen (en/of vakgebieden) waarop de opleiding Toegepaste Psychologie zich richt. Een kennisdomein is een duidelijk begrensd kennisgebied dat handelt over een specifiek onderwerp.

Kennisdomeinen hebben betrekking op de kennis die nodig is om een bepaalde beroepsrol te kunnen uitoefenen. Competenties zijn een integraal geheel van beroepskennis, -houding en -vaardigheden.

6.2 *Beroepsmogelijkheden*

a. Op welke beroepspraktijken moet de opleiding Toegepaste Psychologie zich nadrukkelijk richten?

De opleiding Toegepaste Psychologie richt zich op de volgende werkterreinen:

- consument en maatschappij;
- arbeid en organisatie;
- maatschappelijke participatie en veiligheid;
- gezondheid en zorg;
- onderwijs en ontwikkeling;
- intermenselijke relaties.

In het algemeen ziet men toegepast psychologen als brug tussen wetenschap en praktijk. Ook het aspect van brede inzetbaarheid, ‘van alle markten thuis’ valt op. Een algemene aanbeveling is om de opleiding zo breed mogelijk te houden, maar wel te profileren op een aantal werkterreinen. In de gesprekken met betrokkenen uit de beroepspraktijk is duidelijk naar voren gekomen dat er een groot werkveld is voor toegepaste psychologen. Het is voor de opleiding zinvol om vanuit de verschillende beroepsvelden te redeneren. Deze zijn gevarieerd, maar hebben vooral betrekking op drie terreinen: veiligheid, politie en justitie; zorg en welzijn en arbeid en organisatie.

Samenvattend zijn er voor toegepast psychologen vooral mogelijkheden in beroepspraktijken

- waarin het individuele functioneren centraal staat: Arbeid en organisatie (werving en selectie, HRM); Gezondheid en zorg en Onderwijs en ontwikkeling;
- waarin communicatie en interactie centraal staan: Arbeid en organisatie (advisering, training) en Gezondheid en zorg;

- gericht op individuen in hun (sociale) context: Consument en maatschappij en Maatschappelijke Participatie en veiligheid;
- gericht op preventief werken en de gezonde mens: Arbeid en organisatie; Gezondheid en zorg (vooral gezondheidsbevordering en preventie) en Onderwijs en ontwikkeling;
- die zich bevinden op snijvlakken van verschillende terreinen (Maatschappelijke participatie en Veiligheid en Onderwijs en ontwikkeling).

Hoewel de keuze van de organisaties in de verkenning selectief is, geeft de verdeling van de gekozen organisaties over de werkterreinen ook aan dat de opleiding vooral inzet op de terreinen van Arbeid en Organisatie en Maatschappelijke participatie en veiligheid. Dat beeld komt ook overeen met de keuze van de studenten voor stageplekken. Verder bieden ook de werkterreinen Consument en maatschappij, Gezondheid en zorg en Onderwijs en ontwikkeling mogelijkheden. Op basis van de resultaten van de verkenning doen wij de aanbeveling om de opleiding te concentreren op vier werkterreinen: Arbeid en organisatie, Maatschappelijke participatie en veiligheid, Gezondheid en Zorg en Onderwijs en ontwikkeling.

b. Waar zijn de (hbo) stageplaatsen en wat zijn of worden de functies voor deze groep?

De afdelingen waar stagiaires of afgestudeerd toegepast psychologen terecht kunnen zijn veelal onderzoeksafdelingen en afdelingen waar voorlichting, campagnes of trainingen ontwikkeld worden. In de meeste organisaties is plaats voor een of enkele stagiaires en zijn er in principe functies voor toegepast psychologen. In de praktijk lijkt het relatief makkelijk om stage te lopen binnen organisaties die zich richten op assessment en loopbaanontwikkeling. Het blijkt erg lastig te zijn om te kiezen voor een internationale stage. Punt van aandacht is wellicht het gebrek aan mogelijkheden voor pas afgestudeerde toegepast psychologen, vanwege hun jonge leeftijd bij een aantal van de geïnterviewde organisaties, met name als het gaat om coaching en advisering. Dit zou vooral een probleem kunnen zijn bij de coaching van oudere cliënten/medewerkers en

managers en bij de advisering van het (hogere) management. Het werken in duo's met een ervaren medior of senior die ook fungeert als mentor of coach, kan wellicht een oplossing zijn. Overigens zal dit probleem zich waarschijnlijk niet of in veel mindere mate voordoen bij de afgestudeerden van de deeltijdopleiding.

Naast een inhoudelijke oriëntatie zou de stage ook gericht kunnen zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de student. De opleiding zou bij alle studenten een potentieelanalyse kunnen laten uitvoeren om de competenties waarover de al student beschikt en verder ontwikkeld kunnen worden in kaart te brengen.

6.3 Kennisdomeinen, kennisontwikkeling/onderzoek, lectoraat

Wat zijn de kennisdomeinen? Aan welke kennisontwikkeling / welk onderzoek is behoefte? Bij wat voor lectoraat (inhoud) kan dit het best aansluiten?

Zoals geconstateerd zijn onder de noemer van kennisdomeinen en kennisontwikkeling / lectoraat zeer verschillende zaken genoemd, die betrekking kunnen hebben op vakgebieden, inhoudelijke thema's en competenties. In een eerste ordening hebben we ze gerangschikt onder zeven noemers.

1. *Het individuele functioneren.* Kennis over (o.a.) levensloop, ontwikkelingsfasen, leefstijl, lichaam-geest interactie, geestkracht/weerbaarheid, competentie management en motivational learning.
2. *Het interpersoonlijke en collectieve functioneren: interpersoonlijke communicatie, de groep, de massa, de buurt, en dynamiek.* Kennis over (o.a.) groepsdynamica, leefstijlen, sociale netwerken en netwerksamenleving. Ook: *Interculturaliteit/diversiteit:* intercultureel management en maatwerk.
3. *Snijvlakken van verschillende domeinen,* zoals van onderwijs en zorg, veiligheid en zorg, veiligheid en preventie: toepassen van psychologische kennis in andere domeinen en het verbinden van kennisbestanden en perspectieven

4. *Digitalisering, E-learning en E-health*. Assessments: gezondheidsbevordering, coaching, et cetera via internet.
5. *Interactie mens-omgeving-techniek*.
6. *Communicatie en interactie*: feedback geven, samenwerken, groepsontwikkeling, procesbegeleiding, ontwikkelen van inlevingsvermogen, motivationele gespreksvoering.
7. *Praktijkonderzoek en onderbouwd handelen*, zoals het ontwikkelen van meetinstrumenten, modelvoering en evaluatieonderzoek (effectmeting) en agogen trainen in erkende interventies.

De eerste twee domeinen zijn door de gesprekspartners benoemd als centrale domeinen binnen de Toegepaste Psychologie. Een aanbeveling die in de bijeenkomst werd gedaan, is om het onderscheid tussen het individuele functioneren en het interpersoonlijke en collectieve functioneren te gebruiken als leidraad binnen de opleiding. De andere kennisdomeinen kunnen daar vervolgens op afgestemd worden. Dit sluit ook goed aan bij de nadruk die in de bijeenkomst werd gelegd op de persoonlijke ontwikkeling. Dit vormt een belangrijk facet van het functioneren als toegepast psycholoog.

6.4 *Kerncompetenties*

a. Sluiten de nu geformuleerde competenties voldoende aan bij de wensen van het werkveld?

De opleiding is gericht op acht kerncompetenties:

- assessen
- adviseren
- begeleiden en coachen
- trainen
- voorlichten
- praktijkgericht onderzoeken
- interdisciplinair en internationaal samenwerken
- professionaliseren

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de door de opleiding genoemde kerncompetenties en de door de gesprekspartners genoemde competenties.

Assessen	Diagnostische vaardigheden, analyseren van gedrag van individuen en groepen, en hierover onderbouwd en concreet rapporteren
Adviseren	Adviseren en hierover onderbouwd en concreet rapporteren
Begeleiden en coachen	Analyseren en beïnvloeden van gedrag van individuen en groepen, coachen van gedragsverandering
Trainen	Trainen
Voorlichten	Voorlichten
Praktijkgericht onderzoeken	Onderzoek dat een brug legt tussen wetenschap en praktijk, zoals evaluatieonderzoek, maar ook kunnen interpreteren en vertalen van onderzoeksresultaten naar de praktijk
Interdisciplinair en internationaal samenwerken	Multidisciplinair werken en samenwerken, bijvoorbeeld met bewoners in de wijk (Internationaal samenwerken niet genoemd)
Professionaliseren	Persoonlijke ontwikkeling (Psychologen kunnen ook een rol spelen in de professionalisering van andere beroepsgroepen)

Opvallend is dat men competenties soms anders noemde: met onderzoek werd soms assessment bedoeld en vaak werden diagnostische vaardigheden genoemd in plaats van het meer omvattende beoordelen. Trainen en coachen werden vaak in één adem genoemd, terwijl dat verschillende competenties zijn.

Uiteindelijk kunnen we concluderen dat de in de opleiding geformuleerde competenties in het algemeen goed aansluiten bij de wensen van het werkveld. Wel werd daarbij opgemerkt dat het er ook om gaat hoe die competenties verder worden uitgewerkt (in mindere mate bijvoorbeeld).

Naast deze competenties noemden de gesprekspartners meer basale of algemene competenties zoals gespreksvaardigheden. Gespreksvaardigheden worden gezien als de kern van de opleiding. Het gaat dan voornamelijk om richtinggevende gespreksvaardigheden, zoals het krijgen en geven van feedback en motiverende gespreksvoering. Uit de bijeenkomst kwam de aanbeveling naar voren om de persoon-

lijke ontwikkeling op de drie volgende competentiegebieden als uitgangspunt te nemen: denken (analyseren); voelen (kijken, luisteren) en kracht (feedback krijgen en geven).

b. Is er behoefte aan een deeltijdopleiding? Is er op termijn behoefte aan een masteropleiding?

Indien gevraagd, was er in de meeste gevallen geen belangstelling voor een deeltijdopleiding voor medewerkers van de organisatie zelf, aangezien zij vaak al een bachelortitel hebben. Hetzelfde geldt voor de masteropleiding, alhoewel de gesprekspartners daarbij wel vaker ideeën hadden over de invulling hiervan. De studenten die binnenkort met de deeltijdopleiding starten zijn komen uit een breed scala van organisaties.

6.5 *Samenvattende conclusie*

In de gesprekken met betrokkenen uit de beroepspraktijk komt duidelijk naar voren dat er een groot werkveld is voor toegepaste psychologen. Het is voor de opleiding zinvol om vanuit de verschillende beroepsvelden te redeneren. Een algemene aanbeveling is om de opleiding breed te houden, maar wel te profileren op een aantal werkterreinen. Op basis van de resultaten stellen wij voor om de opleiding te concentreren op vier werkterreinen: Arbeid en organisatie, Maatschappelijke participatie en veiligheid, Gezondheid en Zorg en Onderwijs en ontwikkeling.

De door het werkveld benoemde competenties komen in grote mate overeen met de door de opleiding benoemde kerncompetenties: assessen, adviseren, begeleiden en coachen, trainen, voorlichten, praktijkgericht onderzoeken, interdisciplinair samenwerken en professionaliseren. Deze competenties krijgen overigens pas ‘kleur’ en kunnen alleen gedemonstreerd worden in de context van een specifiek werkterrein.

Uit de resultaten komt naar voren dat er twee dominante kennisdomeinen onderscheiden kunnen worden: het individuele functioneren en het interpersoonlijke/collectieve functioneren. Bij het individuele

functioneren gaat het om kennis over (onder andere) levensloop, ontwikkelingsfasen, leefstijl, lichaam-geest interactie, geestkracht/weerbaarheid, competentie management en motivational learning. Bij het interpersoonlijke en collectieve functioneren gaat het bijvoorbeeld om kennis over groepsdynamica, leefstijlen, sociale netwerken, de netwerksamenleving en interculturaliteit/diversiteit (intercultureel management).

Op de verschillende werkterreinen en voor de competenties zijn accenten aan te brengen wat betreft kennisdomeinen. In de onderstaande matrix wordt hiervoor een aanzet gedaan. Het is aan de opleiding om de resultaten, conclusies en aanbevelingen te vertalen naar het onderwijsprogramma.

Matrix Werkterreinen, kerncompetenties en kennisdomeinen

	1. Arbeid en organi- satie	2. Maatschappelijke participatie en veiligheid	3. Gezondheid en zorg	4. Onderwijs en ontwikkeling
Assessen	A	B	(A)	A
Adviseren	AB	A	A	AB
Begeleiden/Coachen	A(B)	A	A	A
Trainen	A	B	A	A
Voorlichten	(A)	B	A	A
Onderzoeken	B	B	B	B
Samenwerken	B	B	B	B
Professionaliseren	A	A	A	A

A: Het individuele functioneren

B: Het interpersoonlijke en collectieve functioneren

Vervolgens kan het dominante kennisdomein voor de kerncompetenties op een specifiek werkterrein nader worden uitgewerkt/ingevuld. *Voorbeelden* van een nadere invulling/uitwerking zijn:

1. A&O: levensloop, competentie management (bijvoorbeeld bij assessment op het terrein van werving en selectie) lichaam-geest interactie, geestkracht/weerbaarheid (bijvoorbeeld bij training en coaching op het terrein van HRM), groepsdynamica, intercultureel management (bijvoorbeeld bij advisering en begeleiding op het terrein van organisatieontwikkeling);
2. MP&V: ontwikkelingsfasen en motivational learning (bijvoorbeeld

bij voorlichting op het terrein van criminaliteitspreventie en trainingen op het terrein van reïntegratie), sociale netwerken, netwerksamenleving en interculturaliteit/diversiteit (bijvoorbeeld bij onderzoek naar en advisering over vraagstukken op het terrein van maatschappelijke participatie en veiligheid);

3. G&Z: ontwikkelingsfasen, leefstijl (bijvoorbeeld bij voorlichting en advies op het terrein van gezondheidsbevordering en ziektepreventie), lichaam-geest interactie, geestkracht/weerbaarheid (bijvoorbeeld bij training en coaching op het terrein van GGZ preventie);
4. O&O: ontwikkelingsfasen en competentie management (bijvoorbeeld bij het assessment van leerlingen, begeleiding van docenten en onderzoek in het onderwijs).

Het is van belang om aan studenten een duidelijk profiel mee te geven van de toegepaste psycholoog. Duidelijk is dat de student zich dient te oriënteren op een bepaald werkveld. Binnen dit werkveld worden competenties opgedaan met betrekking tot individueel en collectief functioneren van cliënten en organisaties. De matrix biedt de mogelijkheid duidelijke beroeps- en studieprofielen op te stellen. Dat komt de professionele identiteit van de toegepast psycholoog ten goede.

Tabel 1 Kennisdomeinen (kennisdomeinen, kennisontwikkeling, onderzoek, lectoraat)

Werkterrein / organisaties	Kennisdomeinen, kennisontwikkeling/ onderzoek, lectoraat
<p>1. consument en Maatschappij / Nibud ANWB (zie 2)*</p>	<p>Nibud</p> <ul style="list-style-type: none"> • psychologie en gedrag m.b.t. financiën • belevingsonderzoek • interesses en waarden • leefstijlen
<p>2. arbeid en organisatie / ANWB (afdeling HRD) Mercuri Urval Valkenbosch Consultancy Lagerweij & Partners SchoolvoorCoaching Houthoff training en coaching Opleiding Psychologie UL (zie 7)</p>	<p>Valkenbosch Consultancy</p> <ul style="list-style-type: none"> • mediation • competentie management <p>Lagerweij & Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • concretisering • onderzoek naar effectiviteit en betrouwbaarheid • organisatie ontwikkeling • beroepsziektes • levensloopspsychologie • leidinggeevenden: hoe kom je en blijf je er? • lectoraat: ontwikkeling van 1 van de accentgebieden, L&P als leerbedrijf <p>ANWB</p> <ul style="list-style-type: none"> • communicatie • hulpverlening en zorg • SchoolvoorCoaching • communicatie en interactie, groepsdynamische processen • vitaliteit, leefstijl, lichaam-geestinteractie, geestkracht/weerbaarheid <p>lectoraat: theorie en praktijk verbinden, thema's: communicatie, vitaliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Houthoff training en coaching • ontwikkeling meetinstrumenten voor effectiviteit van coaching
<p>3. maatschappelijke participatie en veiligheid / Politieacademie Halt Hollands Midden Teylingereind De Jutters (Jeugd GGZ preventie) (zie 4)* Verwey-Jonker Instituut (zie 7)</p>	<p>Politieacademie</p> <p>massagegedrag/massahysterie analyseren</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedragswetenschappelijke kant van veiligheid (i.p.v. de harde/blauwe kant) • minor veiligheid • functioneren van buurtnetwerken • preventieve veiligheid <p>Halt Hollands Midden</p> <ul style="list-style-type: none"> • repressie en zorg, repressie en preventie • samenwerking in de keten <p>Teylingereind</p> <p>wat er gebeurt na het ontslag van een jongere? Nazorg.</p>

<p>4. gezondheid en zorg / Tympaan Instituut GGD Hollands Midden De Jutters (Jeugd GGZ preventie)</p>	<p>Tympaan Instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • geen specifieke kennisdomeinen vereist <p>GGD Hollands Midden</p> <ul style="list-style-type: none"> • verbinden van verschillende wetenschappen zoals Communicatie en Psychologie • E-learning, E-health • ontwikkelingsfasen van jongeren (meer dan kind-adolescent-volwassene) • opvoedingsituatie (gezin en context) • motivational learning • modelvoering, evaluatie onderzoek • communicatie door de massamedia, samenwerkingsrelaties • instrumentontwikkeling t.b.v. gedragsverandering <p>De Jutters</p> <ul style="list-style-type: none"> • breder kijken dan alleen psychiatrie, ook naar de leefstijl • multi-problem gezinnen • complexe gedragsproblemen, zorg voor allochtonen • preventie • E-Health • mental coaching
<p>5. onderwijs en ontwikkeling/ SKOL SKOR</p>	<p>SKOL</p> <ul style="list-style-type: none"> • onderwijs en ontwikkeling (hoogbegeerdheid, training, communicatie, testen) • arbeid en organisatie en • gezondheid en zorg (seniorenbeleid, functiemixen, mobiliteit en loopbaanbegeleiding, werving en selectie, scholing) <p>SKOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • fysieke aanpassingen in het gebouw • meervoudige intelligentie • ict onderwijs • digitale schoolborden
<p>6. intermenselijke relaties</p>	
<p>7. Overig / algemeen Psychologie UL Verwey-Jonker Instituut</p>	<p>Psychologie UL</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeid en gezondheid • sociale en organisatie psychologie • cognitieve psychologie: interactie mens-omgeving-techniek <p>Verwey-Jonker Instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedragsverandering/ -beïnvloeding • sociale betrekkingen, 'network society' (lectoraat)

*Sommige organisaties zijn te plaatsen onder meerdere werkterreinen.

Tabel 2 Ontwikkelingen toekomst

Werkterrein / organisaties	Ontwikkeling toekomst
<p>1. consument en Maatschappij / Nibud ANWB (zie 2)</p>	
<p>2. arbeid en organisatie / Mercuri Urval Valkenbosch Consultancy Lagerweij & Partners ANWB (afdeling HRD) SchoolvoorCoaching Houthoff training en coaching</p>	<p>Valkenbosch Consultancy</p> <ul style="list-style-type: none"> • E-assessments • trainings- en coachingstrajecten steeds meer afgestemd op de afnemer, de werkplek en de situatie. • intercultureel management • vergroten van iemands kracht (in plaats van richten op de problemen) • oplossingsgericht werken • digitaliseren <p>Lagerweij & Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • het gaat niet meer om het wat, maar om het hoe: de communicatieve en interactieve kant • groepsprofielen, teamontwikkeling, instrumenten • digitalisering <p>ANWB</p> <ul style="list-style-type: none"> • in contexten gaan denken i.p.v. in processen • de sociale structuur blijft belangrijk, niet de intern gerichte structuur • SchoolvoorCoaching • de focus op de gezonde mens (preventie) • mensen willen leren over zichzelf en hun functioneren <p>Houthoff</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelingen binnen de organisatie: werkdruk, financieel, flexibilisering van de werkplek, globalisering en interculturaliteit, reorganisaties en fusies
<p>3. maatschappelijke participatie en veiligheid / Politieacademie Halt Hollands Midden Teylingereind De Jutters (GGZ preventie probleemgedrag jeugd) (zie 4) Verwey-Jonker Instituut (zie 7)</p>	<p>Teylingereind</p> <ul style="list-style-type: none"> • er wordt in toenemende mate gewerkt met 'erkende interventies' □ TP'ers zouden kunnen helpen in het trainen van agogen om deze interventies eigen te maken (drugsgebruik, agressiehantering en automutilatie)

Werkterrein / organisaties	Ontwikkeling toekomst
4. gezondheid en zorg / Tympaan Instituut GGD Hollands Midden De Jutters (GGZ preventie)	GGD Hollands Midden <ul style="list-style-type: none"> • de samenleving verandert snel: er moet ingespeeld worden op de combinatie van normen en waarden met gedragsveranderingen. Je moet niet wachten tot interventies bewezen effectief zijn. • werken in de wijken zelf • evidence based werken
5. onderwijs en ontwikkeling/ SKOL SKOR	SKOL <ul style="list-style-type: none"> • samenwerking zoeken met onderwijsgerelateerde instellingen
6. intermenselijke relaties	
7. Overig / algemeen Psychologie UL Verwey-Jonker Instituut	Verwey-Jonker Instituut <ul style="list-style-type: none"> • belang van goede sociale betrekkingen, netwerksamenleving • 'compliance' ('compliance officer' in bedrijven/organisaties).

Tabel 3 Competenties, mogelijke taken/functies

Werkterrein / organisaties	Competenties, mogelijke taken/functies
<p>1. consument en Maatschappij / Nibud ANWB (zie 2)</p>	<p>Nibud: trainen voorlichten onderzoek</p>
<p>2. arbeid en organisatie / Mercuri Urval Valkenbosch Consultancy Lagerweij & Partners ANWB (afdeling HRD) SchoolvoorCoaching Houthoff training en coaching</p>	<p>Mercuri Urval</p> <ul style="list-style-type: none"> • van alle markten thuis zijn • gespreksvoering • assessen <p>Valkenbosch Consultancy</p> <ul style="list-style-type: none"> • inlevingsvermogen, • mediation • competentie management • werkerreinen komen vrijwel volledig overeen met competenties TP <p>Lagerweij & Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • advies, training en coaching; streefkracht, ambitie en focus • evalueren, toetsen, onderbouwing van adviezen <p>ANWB</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorlichting, communicatie • hulpverlening en zorg <p>SchoolvoorCoaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gesprekstechnieken, waarnemen van communicatie, werken in groepen • koppeling wetenschappelijke kennis en vertaling naar overdraagbare kennis
<p>3. maatschappelijke participatie en veiligheid / Politieacademie Halt Hollands Midden Teylingereind De Jutters (GGZ preventie probleemgedrag jeugd) (zie 4) Verwey-Jonker Instituut (zie 7)</p>	<p>Politieacademie</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedrag kunnen analyseren en voorspellen <p>Halt Hollands Midden</p> <ul style="list-style-type: none"> • motiverende gespreksvoering • Onderzoek: interne evaluaties van activiteiten (HBO-ers niet voor onderzoek naar effectieve interventies) • ontwikkelen en uitvoeren voorlichting <p>Teylingereind</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyse kunnen maken van een jongere en dat kunnen neerleggen in een goed geschreven psychodiagnostisch rapport • afnemen van psychologische tests : onderwijsniveau, analyse van de problematiek • 'milieu-onderzoeker': onderzoek naar de sociale omgeving van de jongere

Werkterrein / organisaties	Competenties, mogelijke taken/ functies
4. gezondheid en zorg / Tympaan Instituut GGD Hollands Midden De Jutters (GGZ preventie)	Tympaan Instituut <ul style="list-style-type: none"> • onderzoek: kunnen werken met SPSS en Excel, interviewtechnieken, panelonderzoek, vragenlijsten afnemen, presentatietechnieken GGD Hollands Midden <ul style="list-style-type: none"> • regievoering, bedenken en uitvoeren • werken op het snijvlak van bewustwording en gedragsverandering • meedenken met en uitvoeren van onderzoek • campagne voering • cursussen, activiteiten
5. onderwijs en ontwikkeling/ SKOL SKOR	SKOL <ul style="list-style-type: none"> • samenwerken in een multidisciplinair team SKOR <ul style="list-style-type: none"> • begeleiden van leerkrachten in een andere manier van werken • onderzoeken van ontwikkelingen in het onderwijs • invloed van gedragsveranderingen op succes
6. intermenselijke relaties	
7. Overig / algemeen Psychologie UL Verwey-Jonker Instituut	Pscyhologie UL (t.b.v. instroom) <ul style="list-style-type: none"> • methoden en technieken • loopbaanbegeleiding voor de student TP zelf • testen en meten Verwey-Jonker Instituut (inclusief brainstorm psychologen) <ul style="list-style-type: none"> • screening, diagnostiek en monitoring (risicofactoren) • counseling, gedragsbeïnvloeding, psychosociale ondersteuning van groepen, - ondersteuning WMO (eigen verantwoordelijkheid), • psychologisch advies politiek • ondersteuning politiek (gesprekken met grote groepen, voorlichting) • mens-machine interactie • port en bewegen • consumentenvertrouwen • onderwijsbegeleiding (breder dan didactisch): gezag van leraren, diversiteit en radicalisering • professionalisering: training en onderwijs van professionals • leidinggeven in zorg en begeleiding, coördinatie van vrijwilligerswerk

Tabel 4 Behoefte/mogelijkheden stages, werkplekken, minor, deeltijdopleiding, masteropleiding

Werkterrein / Organisaties	Aantal Stageplekken	Waar in de organisatie en evt. functie
1. consument en Maatschappij a. Nibud b. ANWB (zie 2)	a. 1	a. afdeling geld en gedrag: geven van trainingen, onderzoek, voorlichting
2. arbeid en organisatie a. Mercuri Urval b. Valkenbosch Consultancy c. Lagerweij & Partners d. ANWB (afdeling HRD) e. School voor Coaching f. Houthoff training en coaching	a. Ja, onderzoek b. 2 c. 1, onderzoek, gespreksvoering d. 3, onderzoek e. Geen of 1? f. 0	a. Consultant, 1 jaar meelopen b. assessment, testassistent. trainer reïntegratiebegeleider c. -- d. managers e. Na 2-3 jr werkervaring f. niet: werknemers specialiseren op communicatie, management, development
3. maatschappelijke participatie en veiligheid a. Politieacademie b. Halt Hollands Midden c. Teylingereind d. De Jutters (GGZ preventie probleemgedrag jeugd) (zie 4) e. Verwey-Jonker Instituut (zie 7)	a. Ja (Zinnvolle Zaken: meedraaien met projecten) b. 1 - 2, voorlichting c. ja, zelfinzicht is belangrijk d. ja, preventiefunctaris, trainer	a. nieuw idee: als wijkagent b. uitvoering c. analyse persoon, psychopedagogisch rapport, testafname, 'milieu-onderzoeker' trainer d. --
4. gezondheid en zorg a. Tympan Instituut b. GGD Hollands Midden c. De Jutters (GGZ preventie)	a. 2 / 3 b. 2-3, meedenken, projecten uitvoeren, evaluatie onderzoek (afdeling gezondheidsbevordering en beleid)	a. onderzoeker b. adequaat instrumenten ontwikkelen ten behoeve van gedragsveranderingen
5. onderwijs en ontwikkeling a. SKOL b. SKOR	a. Stage kan op bestuursniveau en op scholen b. 2 - 4, basisschool. begeleiden leerkrachten, onderzoek, gedrag leerkrachten, bruikbaarheid creatieve uitingen	a. onderwijs en ontwikkeling, arbeid en organisatie, gezondheid en zorg. b. --
6. intermenselijke relaties		
7. Overig / algemeen a. Psychologie UL b. Verwey-Jonker Instituut	a. financiering is mogelijk een probleem b. 1-3	a. arbeid & gezondheid, sociale & organisatiepsychologie, cognitieve psychologie b. nee (onderzoeksfuncties universitair niveau)

vervolg

Tabel 4 Behoefte/mogelijkheden stages, werkplekken, minor, deeltijdopleiding, masteropleiding

Werkterrein / Organisaties	Minor	Deeltijd-Opleiding	Masteropleiding
1. consument en Maatschappij a. Nibud b. ANWB (zie 2)	a: --	a: Ja!	a: Ja, maar onduidelijkheid over inhoud en verschil met WO opleiding
2. arbeid en organisatie a. Mercuri Urval b. Valkenbosch Consultancy c. Lagerweij & Partners d. ANWB (afdeling HRD) e. School voor Coaching f. Houthoff training en coaching	a. wil meedenken b. - c. organisatieontwikkeling, beroepsziektes, levenslooppsychologie, leidinggevenden d. -- e. werving & selectie , groepsdynamische processen f. Nee	a. -- b. Nee c. -- d. Ja e. Nee f. Nee	a. Nee b. Ja: statistiek, loopbaanbegeleiding, mediation, system dynamics, ontwikkeling trainingen c. -- d. -- e. Nee f. Nee
3. maatschappelijke participatie en veiligheid a. Politieacademie b. Halt Hollands Midden c. Teylingereind d. De Jutters (GGZ preventie probleemgedrag jeugd) (zie 4) e. Verwey-Jonker Instituut (zie 7)	a. preventieve kennis vergroten, analytische methoden voor onderzoek aanpak massahysterie b. -- c. -- d. --	a. Ja b. -- c. -- d. Nee	a. Ja b. waarschuwing: overhead functies, moet niet te veel universitaire kant op gaan, toegepastheid centraal c. -- d. visie ontwikkeling
4. gezondheid en zorg a. Tympan Instituut b. GGD Hollands Midden c. De Jutters (GGZ preventie)	a. -- b. --	a. Nee b. Nee	a. Nee b. Ja (veranderende samenleving)
5. onderwijs en ontwikkeling a. SKOL b. SKOR	a. -- b. --	a. --Ja/Nee b. Nee	a. Nee (lange termijn) b. --
6. intermenselijke relaties			
7. Overig / algemeen a. Psychologie UL b. Verwey-Jonker Instituut	a. -- b. --	a. -- b. --	a. -- b. --

Tabel 5 Overzicht stageplekken per 15 januari 2009

	In gesprek: Onbekend	In gesprek: ja	Totaal
Consument en maatschappij	2	2	4
Arbeid en organisatie		5	5
Maatschappelijke participatie en veiligheid	1	4	5
Gezondheid en zorg	1	1	2
Onderwijs en ontwikkeling	3		3
Intermenselijke relaties	1	1	2
Internationale samenwerking	3		3
Onbekend	2		2

Bronnen

Hogeschool Leiden (2005). *Aanvraag nieuwe opleiding Toegepaste Psychologie*.

Hogeschool Leiden (2009). *Onderwijs- en examenregeling 2009-2010 van Bacheloropleiding Toegepaste Psychologie Deeltijd Cohort Februari 2009*.

Bijlage 1 Topiclist interviews beroepspraktijk HBO Toegepaste Psychologie

Introductie

- Introductie Toegepaste Psychologie (curriculum, competenties), brochure + korte toelichting verkenning al van tevoren opgestuurd. Brochure ook meenemen evenals het overzicht)

Organisatie

- Achtergrond organisatie: profiel, taken, functies

Toekomst, competenties & kennisontwikkeling

- Aan welke kennisontwikkeling/welk onderzoek is binnen deze organisatie behoefte?
 - Waar moeten kennisdomeinen zich de komende jaren vooral op richten?
 - Moet er een lectoraat TP komen?
 - Ontwikkeling van minoren, welk onderscheid in kennisontwikkeling is nodig?
- Sluiten de competenties van de TP'er aan bij beroepspraktijk?
 - Welke ontbreken?
 - Welke verdieping/ verbreding nodig?
- Welke ontwikkelingen voor de toekomst verwacht u voor deze (dit type) organisatie? NB: ook buiten referentiekader denken, zowel interne als externe ontwikkelingen (maatschappelijke ontwikkelingen, beleidsontwikkelingen, ontwikkelingen vraagzijde).
 - Leidt dit tot aanvullende/ andere competenties?
 - Leidt dit tot aanvullende/ andere kennisdomeinen?

Mogelijkheden

- Waar zou TP'er passen binnen deze organisatie (algemeen)?
- Mogelijke functies voor TP'ers binnen deze organisatie (specifiek)?
- Mogelijk stage adres?
- Behoeftte aan of interesse in een deeltijdopleiding?
 - Medewerkers vrijmaken/ financieel ondersteunen om die opleiding te volgen?
- Behoeftte aan masteropleiding (specialisten)?
 - Voor wat voor soort functies/ inhoud?
 - Medewerkers vrijmaken/ financieel ondersteunen om opleiding te volgen (dual traject)?

Bijlage 2 Overzicht van organisaties

Organisatie	Gesproken met	Over de organisatie
Tympaan Instituut	Mariël Jacobs, projectmanager	Onderzoeksbureau voor de provincie Zuid-Holland
School voor Coaching	Ans Tros, directeur	Ondersteuning van organisaties en medewerkers in het verbeteren van hun prestaties
Valkenbosch Consultancy	Aart Brezet, senior psycholoog	Adviesbureau op het gebied van mens en organisatie
Stichting Katholiek Onderwijs Leiden	Lucie van Aubel, centrale directie primair onderwijs	Biedt onderwijs op katholieke grondslag aan de leerlingen van het primair en voortgezet onderwijs
Stichting Katholiek Onderwijs Rivierensteden	Harry Timmermans, directeur	Klein schoolbestuur voor Primair Onderwijs met scholen in Maassluis, Hellevoetsluis en Brielle
Opleiding psychologie UL	Arjaan P. Wit, voorzitter van het opleidingsbestuur	Opleiding Psychologie WO
GGD Hollands Midden	Henneke Beekhuizen Clustermanager gezondheidsbevordering	Voert in opdracht van gemeenten taken (voortlichting, campagnes) uit op het terrein van de gezondheid
Politieacademie	Lex Mellink	Centrum voor opleidingen en kennis van de Nederlandse politie
HALT Hollands Midden	Carola Mooijman, teammanager van het regioteam	Preventie en bestrijding van jeugdcriminaliteit
ANWB	Evert Jan Hulsebos, Manager HRD en psychosociale dienstverlening	Nationale wegenwacht: alarmcentrale, bewegwijzering, belangenbehartiging en rechtshulp. Afdeling HRD: HRM beleid en individuele begeleiding werknemers, psychosociale dienstverlening
Lagerweij & Partners	Annemarie Gils, commercieel directeur en Paul Kop, algemeen directeur	Adviesbureau op het terrein van human resources voor zowel de profit als de non-profit sector

Organisatie	Gesproken met	Over de organisatie
Centrum voor jeugd GGZ	Theo Mahieu, hoofd afdeling preventie	Psychiatrisch centrum dat zich richt zich op kinderen en jeugdigen (en hun ouders) in de leeftijd van 0-21 jaar met psychiatrische problemen of met het risico deze te ontwikkelen
Teylingereind	Loek Dijkman, hoofd pedagogisch beleid	Particuliere, gesloten justitiële jeugdinrichting
Mercuri Urval	Kees Kalkman, consultant	Consultant, ondersteunt bedrijven bij het vinden en behouden van een match tussen de strategische doelstellingen van de organisatie en de capaciteiten van de werknemers die deze doelstellingen moeten realiseren
Nibud	Marjon Weijers, communicatie adviseur en Fenneke Holthuis, onderzoeker	Nationaal instituut voor budget voorlichting voor particulieren en bedrijven
Verwey-Jonker Instituut	Hans Boutellier, algemeen directeur	Onderzoeksbureau voor maatschappelijke vraagstukken
Houthoff Training en Coaching	Peter van der Niet, directeur	Verzorgt opleidingen, teambuilding, coaching, outplacement en assessments. Zij richten zich nationaal en internationaal op medewerkers en leidinggevendenden van middelgrote tot grote organisaties zowel in de publieke sector als in het bedrijfsleven

Bijlage 3 Deelnemers bijeenkomst 3 februari 2009

mw. H. Beekhuizen (GGD Hollands Midden)
mw. S. Brieko (De Jutters)
dhr. H. Timmermans (SKOR)
mw. L. Van Abel (SKOL)
dhr. L. Mellink (politie-academie / 'Zinvolle Zaken')
dhr. P. Kop (Lagerweij en partners)
mw. A. Gils (Lagerweij en partners)
dhr. A. Wit (Universiteit Leiden)
dhr. L. Dijkman (Jeugdinstelling Teylingereind)
dhr. N. van Tol (Toegepast Psychologie en Social Work)
dhr. C. van Bruggen (Social Work)
dhr. A. Rietveld (Toegepaste Psychologie)
mw. M. Meulmeester (Toegepaste Psychologie)
dhr. A. Sleebe (Toegepaste Psychologie)
dhr. H. Te Baerts (Toegepaste Psychologie)
mw. V. Senne (Toegepaste Psychologie)
dhr. H. Boutellier (Verwey-Jonker Instituut, voorzitter)
mw. K. van Vliet (Verwey-Jonker Instituut)
mw. M. Vandenbroucke (Verwey-Jonker Instituut, notulen)

Colofon

Opdrachtgever/financier	Hogeschool Leiden
Auteurs	Dr. K.P. van Vliet Dr. M. Vandenbroucke m.m.v. prof. dr. J.C.J. Boutellier
Omslag Uitgave	Grafitall, Valkenswaard Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T 030-2300799 F 030-2300683 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via de website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

Behalve via deze site kunt u producten bestellen door te mailen naar verwey-jonker@adrepak.nl of faxen naar 070-359 07 01, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 978-90-5830-318-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2009.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.