

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

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>lectorat: 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, leidinggevend 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

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	Grafital, 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.