

# Zertifizierungsrichtlinie für Arbeits- und OrganisationspsychologInnen<sup>1</sup>

Gültig ab 01. 01. 2016

Diese Richtlinie ersetzt alle bisherigen Versionen.

## Inhaltsverzeichnis

1. Überblick.....	2
1.1. Theoriekompetenz .....	2
1.2. Praxiskompetenz .....	2
1.3. Verschränkung des Erwerbs der Theoriekompetenz und Praxiskompetenz.....	3
1.4. Durchführung der Zertifizierung .....	3
1.5. Fortbildung.....	3
1.6. Nachweis der laufenden praktischen Tätigkeit .....	3
2. Detaillierte Darstellung der Qualifikationskriterien.....	4
2.1. Theoriekompetenz, Nachweiskriterien.....	4
Bereich 1: Rechtliche und betriebswirtschaftliche Grundlagen (mind. 20 Stunden).....	4
Bereich 2: Grundlegende Theorien/Techniken und Methoden (mind. 30 Stunden) .....	5
Bereich 3: Anwendungsbezogene Theorien/Techniken und Methoden (mind. 40 Stunden).....	8
2.2. Praxiskompetenz, Nachweiskriterien .....	12
2.3. Fachliche Praxisanleitung.....	13
2.4. Zur fachlichen Praxisanleitung berechnete Arbeits- und OrganisationspsychologInnen .....	14
3. Formular: Zertifizierungs-Antrag „Arbeits- und Organisationspsychologie“ .....	15
3.1. Theoriekompetenz .....	15
3.2. Praxiskompetenz .....	16
3.3. Nachweis der fachlichen Praxisanleitung .....	17
3.4. Anerkennung der Praxisanleitung.....	17
4. Formular: Nachweis von Fortbildungen und laufender praktischer Tätigkeit „Arbeits- und Organisationspsychologie“ .....	17

<sup>1</sup> Die Grundlagen der Zertifizierung wurden von den Berufsverbänden GkPP und BÖP entwickelt und abgestimmt. Letzte Aktualisierung: **14.7.2016**.

# 1. Überblick

Die Voraussetzungen für die Zertifizierung und Eintragung in die Liste der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind neben einem abgeschlossenen Psychologiestudium (gem. § 4 Psychologengesetz 2013) der Nachweis

- theoretischer und
- praktischer Kompetenz

Die Richtlinie orientiert sich an den im Fachkreis anerkannten Kriterien (EuroPsy - European Federation of Psychologists Associations EFPA<sup>2</sup>, European Association of Work and Organizational Psychology EAWOP, European Network of Organizational and Work Psychologists ENOP<sup>3</sup>). Dadurch ist eine internationale Ausrichtung und Anerkennung der Zertifizierungsbestimmungen auf Basis von EuroPsy-Basic gewährleistet.

## 1.1. Theoriekompetenz

Die **Theoriekompetenz** muss im Ausmaß von insgesamt 90 Stunden (oder 120 Einheiten á 45 Minuten) in den **drei** Bereichen

- Rechtliche Grundlagen (mind. 20 Stunden, davon sind 8 Stunden verpflichtend ASchG),
- Grundlegende Theorien/Techniken und Methoden (mind. 30 Stunden) und
- Anwendungsbezogene Theorien/Techniken und Methoden (mind. 40 Stunden, davon 12 Stunden verpflichtend „Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG“)

nachgewiesen werden.

Dieses theoretische Wissen kann in Form von beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben werden. Einschlägige Weiterbildung im Rahmen der Ausbildung zum/zur Gesundheitspsycholog/e/in gem. Psychologengesetz (PG13) wird anerkannt (im Ausmaß von maximal 45 Stunden, jeweils maximal die Hälfte der erforderlichen Stunden pro Bereich). Vom Studium können maximal ein Drittel (30 Stunden) einschlägige Theoriekompetenz anerkannt werden. Projektarbeiten im Rahmen arbeitspsychologischer Curricula können mit maximal 40% (36 Stunden) als Theoriekompetenz anerkannt werden. Nachzuweisen sind theoretisches Wissen sowie fundierte Kenntnisse von Techniken/Methoden.

## 1.2. Praxiskompetenz

Die **Praxiskompetenz** muss in Form von einschlägiger beruflicher Praxis erbracht werden und fachlich angeleitet sein. Nachzuweisen sind 1600 Stunden psychologische Tätigkeiten davon mindestens 1000 Stunden in für die Arbeits- und Organisationspsychologie relevanten Praxisbereichen. Der Erwerb der Praxiskompetenz darf zum Zeitpunkt der Zertifizierung nicht älter als 5 Jahre sein. Diese Tätigkeiten müssen mit Dienstzeugnissen oder Projektbestätigungen nachgewiesen werden (inkl. kurzer Darstellung der Tätigkeiten).

<sup>2</sup> I. Lunt, J.M. Peiró, Y. Poortinga, R.A. Roe (2015): EuroPsy – Standards and Quality of Education for Psychologists, Hogrefe Publishing, Göttingen.

<sup>3</sup> W. Kallus, K.W. Kirchner, E., Korunka, Ch., Weber, W. G., Hoffmann, P., Hözl, E., Iwanowa, A., Jiménez, P., Meier-Pesti, K. (2006). Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie – Vorschlag für ein Curriculum zur postgradualen Ausbildung beziehungsweise als MA-Studium nach der dreistufigen Studienarchitektur des Bologna-Modells [Proposal for a Work, Organizational and Economic Psychology Curriculum]. Wirtschaftspsychologie, 1, 109-121.

Praktisch durchgeführte Qualifizierungsarbeiten vor Abschluss des Studiums können im Ausmaß von max. 300 Stunden angerechnet werden, wenn diese außerhalb der für das Studium verpflichtend vorgeschriebenen Praxis durchgeführt wurden. Darunter sind einschlägige, praktische Tätigkeiten zu verstehen, die z.B. vor Studienabschluss aufgrund einer bisherigen beruflichen Tätigkeit erworben wurden.

Die einschlägige arbeits- und organisationspsychologische Praxis hat in **mindestens zwei** der drei genannten verschiedenen Anwendungsfelder nachgewiesen zu werden:

- Analyse und Bewertung
- Beratung und Intervention
- Projekte und Forschung, Veröffentlichungen, Fortbildung

### 1.3. Verschränkung des Erwerbs der Theoriekompetenz und Praxiskompetenz

Der Erwerb der Praxiskompetenz muss zumindest im Umfang von 500 Stunden begleitend zum Erwerb der Theoriekompetenz stattfinden. Wird die Theoriekompetenz im Rahmen eines gemäß diesen Richtlinien erstellten Lehrganges erworben, so muss dieses Lehrganges begleitend zum Erwerb von mindestens 700 Stunden Praxiskompetenz stattfinden.

### 1.4. Durchführung der Zertifizierung

Die Qualifikationsnachweise in Theorie und Praxis werden mithilfe dieser Bestimmungen von BÖP und GkPP einheitlich geprüft. Die Zertifizierung erfolgt kommissionell von BÖP und GkPP zu festgelegten Terminen anhand der vollständigen, zeitgerecht übermittelten Antragsformulare und Nachweise (Bestätigungen, Tätigkeitsnachweise etc.). Unvollständige Anträge werden nicht bearbeitet.

**Zertifikate im Sinne dieser Kriterien können nur von BÖP und GkPP vergeben werden.**

### 1.5. Fortbildung

Die jährliche Fortbildungsverpflichtung beträgt grundsätzlich mindestens 16 Stunden. Da es zu jährlichen Schwankungen in der Erbringung der Fortbildungsverpflichtung kommen kann, wird ein Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren zur Berechnung herangezogen, sodass innerhalb von 3 Jahren insgesamt mindestens 48 Stunden arbeits- und organisationspsychologische Fortbildung zu belegen sind. Als Fortbildung gilt auch arbeits- und organisationspsychologische Intervention oder Supervision und kann bis zur Hälfte des geforderten Fortbildungsausmaßes als Fortbildung im Sinne der Fortbildungsverpflichtung gewertet werden.

Der Fortbildungsnachweis muss jedenfalls enthalten (siehe *Formular zum Nachweis von Fortbildungen und laufender praktischer Tätigkeit „Arbeits- und Organisationspsychologie“*, 4.): Datum, Dauer in Stunden, Qualifikation des/der Vortragenden/ReferentIn/SupervisorIn, Titel der Veranstaltung, persönliche berufliche Lernerfahrung

#### **Karenz:**

Wird die Berufsausübung nach einer bis zu fünf Jahre dauernden Unterbrechung wieder aufgenommen, sind Nachweise über den innerhalb des letzten Jahres vor Aufnahme der Berufsausübung erfolgreich absolvierten Besuch von insgesamt zumindest 16 Stunden arbeits- und organisationspsychologischer Fortbildung vorzulegen. Die Fortbildung muss aus allen drei Bereiche der Theoriekompetenz sein.

Wird die Berufsausübung nach einer länger als fünf Jahre dauernden Unterbrechung wieder aufgenommen, sind Nachweise über den innerhalb des letzten Jahres vor Aufnahme der Berufsausübung erfolgreich absolvierten Besuch von insgesamt zumindest 32 Stunden arbeits- und organisationspsychologischer Fortbildung vorzulegen. Die Fortbildung muss aus allen drei Bereiche der Theoriekompetenz sein.

### 1.6. Nachweis der laufenden praktischen Tätigkeit

Die laufende praktische Tätigkeit (work experience) als Arbeits- und Organisationspsychologe ist auf Aufforderung nachzuweisen. Der nachzuweisende Umfang der praktischen psychologischen Tätigkeit beträgt

grundsätzlich mindestens 400 Stunden pro Jahr, davon müssen mindestens 200 Stunden arbeits- und organisationspsychologische Praxis sein.

Da es zu jährlichen Schwankungen in der praktischen Tätigkeit kommen kann, wird ein Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren zur Berechnung herangezogen, sodass innerhalb von 3 Jahren insgesamt mindestens 1200 Stunden psychologische Praxis nachzuweisen sind. Davon müssen mindestens 600 Stunden arbeits- und organisationspsychologische Praxis sein.

**Karenz:**

Wird die Berufsausübung nach einer bis zu einem Jahr dauernden Unterbrechung aufgrund einer Karenz wieder aufgenommen, ist kein Nachweis der laufenden praktischen Tätigkeit vor Wiederaufnahme der Berufsausübung vorzulegen.

Wird die Berufsausübung nach einer zwei bis fünf Jahre dauernden Unterbrechung aufgrund einer Karenz wieder aufgenommen, ist der Nachweise von mindestens 200h arbeits- und organisationspsychologischer Praxis vor Wiederaufnahme der Berufsausübung vorzulegen. Der Erwerb dieser Praxis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 1 Jahr sein.

Wird die Berufsausübung nach einer mehr als fünf Jahre dauernden Unterbrechung aufgrund einer Karenz wieder aufgenommen, ist der Nachweise von mindestens 400h arbeits- und organisationspsychologischer Praxis unter Fachsupervision vor Wiederaufnahme der Berufsausübung vorzulegen. Der Erwerb dieser Praxis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 2 Jahre sein.

## 2. Detaillierte Darstellung der Qualifikationskriterien

### 2.1. Theoriekompetenz, Nachweiskriterien

Das nachzuweisende Stundenausmaß für Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beträgt 90 Stunden in für die Arbeits- und Organisationspsychologie relevanten Theoriebereichen. Der Erwerb der Theoriekompetenz darf zum Zeitpunkt der Zertifizierung nicht älter als 5 Jahre sein. Theoretische Kenntnisse können aus Aus-, Fort- und Weiterbildung und praktischer Tätigkeit sowie Supervision und Intervention nachgewiesen werden.

Dabei sollen theoretische Kenntnisse aus den drei Bereichen

- Rechtliche und betriebswirtschaftliche Grundlagen (mind. 20 Stunden),
- Grundlegende Theorien/Techniken und Methoden (mind. 30 Stunden) und
- Anwendungsbezogene Theorien/Techniken und Methoden (mind. 40 Stunden)

nachgewiesen werden.

Als Qualifikationsnachweise für Theorie gelten:

Teilnahmebestätigungen von Seminaren, Workshops, Kongressen, Tagungen. Kongresse können teilweise oder zur Gänze je nach Nähe zur Arbeitspsychologie anerkannt werden. Zu berücksichtigen ist außerdem, ob der/die Antragsteller/in selbst einen Vortrag gehalten oder eine Arbeitsgruppe geleitet hat o.ä. Das Ausmaß der Anrechnung ist vom Berufsverband im Einzelfall materiell zu prüfen.

Die Theorienachweise haben jedenfalls zu enthalten:

Datum, Stundenausmaß, Titel, Art, eine Liste der Vortragenden sowie eine detaillierte Beschreibung der Inhalte der Veranstaltung.

Die folgende Auflistung der Bereiche enthält Inhalte, die von den Zertifizierungsstellen anerkannt werden. <sup>4</sup>

### **Bereich 1: Rechtliche und betriebswirtschaftliche Grundlagen (mind. 20 Stunden)**

#### **1. Rechtliche Grundlagen ASchG, Arbeitsrecht, PG u.a.**

---

<sup>4</sup> Die Inhalte wurden 2015 von BÖP und GkPP aktualisiert.

© BÖP, Dietrichg. 25, 1030 Wien, [www.boep.or.at](http://www.boep.or.at), ZVR: 968109293

© GkPP, Margaretenstr. 72/3, 1050 Wien, [www.GkPP.at](http://www.GkPP.at), ZVR: 103227728

Kenntnis der ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologischer Tätigkeiten.

- a) ASchG – verpflichtend im Umfang von 8 Stunden
- b) Ethikrichtlinien (EFPA, BÖP, GkPP, APA, Helsinki Konvention, DGEVAL)
- c) Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (auszugsweise)
- d) „Betriebsverfassungsgesetz“
- e) Datenschutzgesetz
- f) Konsumentenschutzgesetz

## 2. Betriebswirtschaftliche Grundlagen

Überblick über wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen, Vertrautheit mit den wichtigsten Theorien der BWL und VWL.

- a) Grundlagen der Wirtschaftswissenschaften (vor allem VWL und BWL)
- b) Grundlagen der BWL (z. B. Investition und Finanzierung, Personal, Management und Organisation, Marketing und Werbewissenschaften, Logistik und Beschaffungswesen, Controlling)
- c) Überschneidungsgebiete BWL mit Psychologie
- d) Grundlagen der VWL (grobe Inhalte von Makroökonomie, Mikroökonomie, Wirtschaftspolitik)
- e) Überschneidungsgebiete VWL mit Psychologie
- f) mikroökonomische Grundbegriffe (z. B. Homo Oeconomicus, Markt, Bedürfnis-Bedarf, Nutzen,...)

## Bereich 2: Grundlegende Theorien/Techniken und Methoden (mind. 30 Stunden)

### 1. Arbeitspsychologie

*Theoretische Konzepte:* Kenntnisse über zentrale Modelle und Methoden der Arbeitspsychologie

- a) Gängige theoretische Konzepte zu Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Psyche (z.B. transaktionales Stressmodell, Handlungsregulationsmodell, Belastungs-Beanspruchungsmodell, Anforderungs-Kontroll-Modell, etc.)
- b) Kriterien menschengerechter psychologischer Arbeitsgestaltung (Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit) und ihre praktische Bedeutung
- c) Methoden der Arbeitsanalyse und Bewertung auf Basis theoriegeleiteter Verfahren
- d) Methoden der menschengerechten Arbeitsgestaltung auf Basis theoriegestützter Konzepte

*Handlungs-, Emotions- und Motivationskonzepte:* Kenntnisse der Grundlagen und ausgewählter Forschungsergebnisse für die arbeits- und organisationspsychologische Analyse, Bewertung und Gestaltung relevanter Handlungs-, Emotions- und Motivationskonzepte sowie die Fähigkeit zur kritischen Reflexion.

- a) Entfremdungskonzepte
- b) Psychologische Tätigkeits-/ Handlungsregulationstheorie
- c) Emotionskonzepte in der Arbeitswelt
- d) Arbeitsmotivation, -motivierung und Arbeitszufriedenheit – Inhalts- und Prozesstheorien, Konzepte und Möglichkeiten der Förderung

### 2. Gruppentheorie

*Gruppen und Teams:* Kenntnisse über Erscheinungsformen der kooperativen Arbeit in und zwischen Unternehmen

- a) Unterschiedliche Formen von Gruppen- und Teamarbeit (z. B. teilautonome Arbeitsgruppen, Qualitätszirkel / Problemlösegruppen, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess – KVP, Projektgruppen, multifunktionelle Entwicklungsteams)
- b) Psychologische Grundlagenkonzepte (z. B. Teambildung, Teamentwicklungsphasen, Kooperation und Konkurrenz, Gruppenkohäsion, Solidaritätsforschung, distributed cognition, situated learning, collective memory, Partizipation, Group Think, process losses, Social Identity Theory)
- c) Ergebnisse der organisationspsychologischen Gruppen- und Teamforschung
- d) Methoden zur Erforschung von Gruppenstrukturen und –prozessen (z. B. Soziotechnische Systemanalyse, Autonomiekriterien, Soziogramm, Entscheidungsfindung in Gruppen, Teamdiagnostik)
- e) Methoden zur Teambildung und –entwicklung

### 3. Personen- und Settingdiagnostik

*Personalauswahl:* Wissen über die methodischen Grundlagen, Strategien und Verfahren zur Personalauswahl. Kompetenz zur Auswahl und Zusammenstellung eines Personalauswahlsystems für einen definierten Tätigkeitsbereich. Grundwissen zur Gutachtenerstellung.

- a) Anforderungsanalyse
- b) Darstellung der wichtigsten Verfahren unterschiedlicher Datenquellen (Biografische Daten, Leistungsdaten, Beobachtungsdaten, usw.)
- c) Diagnostische Entscheidungsstrategien und Beurteilungsfehler
- d) Validitätsprobleme
- e) Ethik diagnostischer Entscheidungen / Organisationswahlverhalten
- f) Technik und Varianten der Gutachtenerstellung

*Organisationsdiagnostik:* Kenntnis und Fertigkeiten zum Umgang mit Methoden und Instrumenten der psychologischen Organisationsdiagnostik. Bekannt sein sollen die Besonderheiten und Schwerpunkte der struktur- und prozessbezogenen Organisationsanalysen.

- a) Theorien der Organisationsdiagnostik (z. B. Organisationsstrukturanalyse / situativer Ansatz, Unternehmenskultur und -landkarten, Mikropolitik)
- b) Ebenen und Methoden der Organisationsdiagnose (z. B. Phasen gemäß Kühlmann & Franke, STSAS gemäß Pasmore, MTO gemäß Strohm und Ulich, Betriebsklima, 360-Grad-Feedback)
- c) Dimensionen organisationsdiagnostischer Strategie (gemäß Büssing, z. B. Status- vs. Prozessdiagnose, offene vs. geschlossene Diagnose, norm- vs. kriteriumsorientierte Diagnose)
- d) unterschiedliche Nutzergruppen und Berichterstellung

### 4. Organisationstheorie und Organisationspsychologie

*Organisationstheorien:* Kenntnis klassischer und moderner Organisationskonzepte, Organisationsformen und Qualitätssicherung / Controlling, Wissen zur Bedeutung von Menschenbildern und der Organisationskultur, Wissen zum Zusammenhang zwischen Organisationsformen und Kooperation, Motivation und Zufriedenheit.

- a) Klassische Organisationsmodelle (Bürokratiemodell, administratives Management, Technologietheorie, Organisation als offenes System, Individualtheorien, Gruppentheorie, Begrenzte Rationalität)
- b) moderne Organisationstheorien (Systemtheorie, lernende Organisation, Projektorganisation, Netzwerk und Teamstrukturen, virtuelle Organisation)
- c) Controlling und Qualitätssicherung in modernen Organisationen

*Organisationsentwicklung, Veränderungsmanagement, Wissensmanagement*

Kenntnisse über Theorie, Techniken, Evaluierung und Risiken aktueller Methoden der Veränderung von ganzen Organisationen.

- a) Historische Grundpfeiler und Phasenmodelle der Organisationsentwicklung (Gruppendynamik-Laboratorium, Survey Feedback, Aktionsforschung, Quality of Work Life / Soziotechnische Systemgestaltung, strategisches Veränderungsmanagement)
- b) Diagnose- und Interventionsmethoden der Organisationsentwicklung: personenbezogene (z. B. Sensivity Training), strukturbezogene (z. B. Arbeitsstrukturierung, organisationale Restrukturierung) und prozessbezogene Ansätze (z. B. Prozessberatung), Intervention auf Ebene des Individuums (z. B. Rollenanalyse), der Gruppe (z. B. Intergruppen-Teamentwicklung), der Organisation (z. B. Großgruppenmethoden)
- c) Konzepte und Methoden des Veränderungsmanagements (z. B. strategische Unternehmensentwicklung und biokybernetischer Ansatz der St. Galler Schule)
- d) Konzepte und Methoden des Wissensmanagements (z. B. technozentrische Wissensmanagement-Systeme, Lernende Organisation gemäß Argyris & Schön, fünfte Disziplin gemäß Senge, Knowledge Creating Company gemäß Nonaka & Takeuchi)
- e) Humanorientierte Qualitätskriterien zur Bewertung von Organisationsentwicklung, Veränderungsmanagement, Wissensmanagement (z. B. gemäß Fatzer)

*Führung und Mitbestimmung:* Kenntnisse über Theorie, Techniken, Evaluierung und Risiken aktueller Management- bzw. beschäftigtenorientierter Partizipations- und Demokratisierungskonzepte.

- a) wichtige Führungstheorien / -konzepte (personalistische, situative, systematische, symbolische, demokratische etc.)
- b) aktuelle Managementkonzepte (z. B. Taylorismus / Fordismus, Lean Management, Business Process Reengineering, Total Quality Management, Quality Management, New Public Management) und ihre sozioökonomischen Auswirkungen auf Unternehmen und Gesellschaft
- c) Methoden und Ergebnisse der Führungs- und Managementforschung
- d) Prinzipien, Formen, Konzepte und Fallbeispiele zu Partizipation und Demokratie in Unternehmen und Wirtschaft (z. B. direkte und indirekte Mitbestimmung, Arbeiter selbstverwaltung, Rolle von Arbeitnehmervertretungen inkl. Gewerkschaften und Arbeiter- und Angestelltenkammern)
- e) Methoden und Ergebnisse der Forschung zur organisationalen Demokratie und Mitbestimmung

*Personalentwicklung und Entlohnung:* Kenntnis der wichtigsten Methoden zur Feststellung des Bedarfs (IST-SOLL) an Personalentwicklungsmaßnahmen. Kenntnisse der wichtigsten Personalentwicklungsmodelle und der Ansätze zur Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen.

- a) Personalentwicklungs-Bedarfsanalyse
- b) Personalbeurteilung
- c) Mitarbeitergespräch
- d) Potentialanalyse
- e) Personalentwicklung und Führung
- f) fachlich und überfachliche Trainingsmaßnahmen
- g) computergestützte Lernverfahren (Computer Based Training – CBT)
- h) Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen an Beispielen

*Diversity und Kultur:* Kenntnisse über aktuelle Probleme und Lösungsmöglichkeiten der Benachteiligung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.

- a) Das Konzept Unternehmenskultur und seine Bedeutung für die Genderforschung
- b) Empirische Ergebnisse zu Chancengleichheit in Organisationen

- c) Bedeutung von strukturellen Aspekten (Gender System) und interaktiver Konstruktion von Geschlecht (Doing Gender) für die geschlechtliche Segregation von Arbeit
- d) Ansätze in der Personalpolitik, die Grundlagen für die Schaffung von mehr Chancengleichheit für weibliche, fremdsprachige oder leistungsgeminderte Beschäftigte bieten (z. B. Managing Diversity, Gender Mainstreaming)
- e) Instrumente zur Realisierung von Chancengleichheit (z. B. Instrumente zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung)

## 5. Ethik, wissenschaftstheoretische Grundlagen

*Methodologie, Ethik und philosophische Grundlagen:* Befähigung, die Verankerung angewandt-psychologischer Theorien, Methoden und Interventionen in unterschiedlichen wissenschafts- und erkenntnistheoretischen Prinzipien zu erkennen. Wissen über politische und sozioökonomische Rahmenbedingungen psychologischen Handelns. Befähigung, Konzepte, Kriterien, Methoden und praktische Aufgabenstellungen vor dem Hintergrund geltungswürdiger ethischer Standards zu reflektieren, Scharlatanerie zu erkennen und verantwortlich im Beruf zu handeln.

- a) Moralphilosophische Grundlagen der Wirtschaftsethik (z. B. Utilitarismus, Deontologie, Vernunftethik / Humanismus, Gerechtigkeits- / Diskursethik)
- b) Wirtschafts- und unternehmensethische Praxisfelder (z. B. internationale Arbeitsteilung und Handel, Regulierung und Deregulierung, Stakeholder- vs. Shareholderorientierung, Verteilungsgerechtigkeit, soziale und ökologische Verantwortlichkeit des Unternehmens, Corporate Citizenship, Umweltschutz, Konsumentenethik, Mitbestimmung, Führung, Beschäftigungssicherung, Arbeitsgestaltung, Personal- und Betriebsdatenerfassung)
- c) Psychologische Fachethik (z. B. Sicherung der Professionalität, Richtlinien von Psychologieverbänden, Fallstudien zu praktisch-ethischen Dilemmata)

## Bereich 3: Anwendungsbezogene Theorien/Techniken und Methoden<sup>5</sup> (mind. 40 Stunden)

### 1. Kommunikation, Moderation, Organisation

*Kommunikation: Kenntnis über grundlegende Kommunikationstechniken*

- a) Sender-Empfänger-Nachricht-Modelle
- b) Verbale und nonverbale Codes, Verständigung
- c) Kommunikationsprobleme auf der Sach- und Beziehungsebene
- d) Kommunikationstechniken (z.B. aktives Zuhören, Spiegeln und Rückfragen, etc.)

*Moderation: Kenntnis über grundlegende Moderationstechniken*

- a) Kommunikation in Gruppen
- b) Methoden der Moderation
- c) Visualisierungs- und Strukturierungstechniken
- d) Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen

*Präsentation: Allgemein- und sozialpsychologische Grundlagen, wie Wahrnehmungsphänomene, Halo-Effekt und Motivationstheorien, Präsentationstechniken.*

- e) Gestaltung von mündlichen Präsentationen

<sup>5</sup> Als Techniken und Methoden können Analyse- und Interventionsinstrumente gelten: z.B. Diagnostik, Arbeitsanalyse, Testverfahren, Exploration/Anamnese, Systemanalyse Evaluation; Moderation, Mediation, Arbeitsgestaltung, Beratung, Konflikt- und Krisenmanagement, Supervision, Coaching, Training, Rehabilitationstechniken, etc.

- f) Verwendung von audiovisuellen Hilfsmitteln
- g) Nonverbale Aspekte der Kommunikation (Mimik, Gestik)

*Verhandlung:* Kenntnis der Auswirkung des eigenen Verhaltens auf den Verhandlungserfolg und auf die Beziehung zum Verhandlungspartner.

- a) Planung von Verhandlungen (vorab Informationen anbieten oder verweigern, Abfolge der Gesprächspunkte, taktische Überlegungen, u.a.)
- b) Arten und Funktionen von Sachargumenten
- c) Gesprächstaktiken (Erkennen, Nutzung und Umgang mit Gesprächstaktiken)

## 2. Projekt- und Prozessmanagement

*Projektplanung und -steuerung:* Kenntnis über grundlegende Inhalte der Projektplanung und -steuerung

- a) Auftragsklärung (Vorgeschichte, Hintergründe; wer will, was, wie, wann?)
- b) Geplante (explizite und implizite) Ziele und Ergebnisse eines Projektes
- c) Mitwirkende und deren Rollen (AuftraggeberInnen, EntscheiderInnen, zu Informierende, strategisch und operativ Tätige, etc.)
- d) Sachliche Erfolgsfaktoren (Zeitfaktoren, finanzielle Faktoren, etc.) und deren Projektgestaltung
- e) Soziale Erfolgsfaktoren (Promotoren, Widerstände etc.) und deren Projektgestaltung
- f) Erstellung von Grob- und Detailaufgaben
- g) Zuordnung von aufgabenverantwortlichen Personen  
Erstellung eines Zeitplans von abhängigen und unabhängigen Aufgaben sowie von Meilensteinen zum Informationsaustausch und Abgleich
- h) Planung von Informations- und Kommunikationsterminen innerhalb und außerhalb der Steuergruppe

## 3. Arbeitswissenschaft und Ergonomie

*Grundlagen der Ergonomie:* Kenntnis der wichtigsten Ansätze und Prinzipien der Ergonomie sowie gesetzliche (ASchG) und normative Regelungen dazu:

- a) **Theoretisches Basismodell:** Abgrenzung zwischen Belastung, Beanspruchung, kurz- und langfristige Beanspruchungsfolgen; Präventive und kurative Ergonomie; psychische Belastung und Beanspruchung (kognitiv, emotional) und Beanspruchungsfolgen wie z.B. Monotonie, Ermüdungseffekte, psychische Sättigung, Stress etc.
- b) **Visuelle Belastung** (z.B. tätigkeitsbezogene Gestaltung von Licht, Beleuchtung, Beleuchtungssystemen, Farb- und Oberflächengestaltung, Kontraste, Lichtfarben, etc. zur Reduktion von visuellen Wahrnehmungsbeeinträchtigungen wie Blendung, Reflexion, zu niedriges Beleuchtungs-niveau, etc.)
- c) **Akustische Belastung** (z.B. tätigkeitsbezogene akustische Umgebungseinflüsse, raumakustische und personenbezogene Lärmschutzmaßnahmen, etc. zur Reduktion von Wahrnehmungsbeeinträchtigungen bis hin zu Schädigungen des Innenohres, etc.)
- d) **Klimatische Belastung** (z.B. tätigkeitsbezogene klimatische Umgebungseinflüsse wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftgeschwindigkeit, raum- und personenbezogene Gestaltungsmaßnahmen, etc. zur Reduktion von Hitze, Kälte, Beeinträchtigungen der Motorik und des Herz-Kreislauf-Systems, etc.)
- e) **Körperhaltungen und Bewegungsabläufe** (z.B. tätigkeitsbezogene Sitz- und Steharbeitsplätze, Gestaltung von Stell- und Bedienteilen, aufgabenbezogene Arbeitsplatzgestaltung und

Arbeitsmittelauswahl unter Beachtung von Wirkraum, Beinraum, Greifraum, Sehfeld etc zur Vermeidung von Zwangshaltungen, statischer und dynamischer Muskelarbeit, Vibrationen, visueller Beeinträchtigung etc.)

- f) **Arbeitszeitgestaltung** (z.B. Arbeitszeitgestaltung auf Basis des physiologischen circadianen Rhythmus, physiologische Aktivierungs- und Erholungsphasen insbesondere bei Schichtarbeit, Pausengestaltung, etc.)

*Spezielle Teilbereiche der Ergonomie:*

- a) **Informationsverarbeitung** (z.B. verschiedene Formen der Bildschirmarbeit, aufgabenbezogene hard- und software-ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, Tätigkeitswechsel und Kurzpausen, Augenuntersuchungen, Bildschirmbrille, etc.)
- b) **Konzepte menschlicher Zuverlässigkeit** u (menschliche Informations- und Reaktionsgrenzen, Erkenntnisse aus der Forschung zur Mensch-Maschine-Schnittstelle, der Unfall- und der Beinahe-Unfall-Forschung, unsicheren Bedingungen, die zu unsicheren Handlungen führen und präventive Gestaltungsstrategien).
- c) **Weitere Themen der Arbeitswissenschaft:** Gestaltungsbereiche wie Risiken durch Vibrationen, Hebe- und Tragevorgänge, Risiken durch biologische und chemische Arbeitsstoffe, Risiken durch elektrische Gefahren, Brand- und Explosionsgefahren, Risiken durch Strahlung, Risiken durch gefährliche Maschinen/Geräte, Risiken für Sturz und Absturz, etc.

#### 4. Arbeit – Gesundheit und Krankheit

- a) Unterschiede zwischen den Begriffen Arbeitsunfall, Berufskrankheit und arbeitsbedingte Erkrankung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen.
- b) Gesicherte epidemiologische Erkenntnisse zu Zusammenhängen zwischen bestimmten physisch (akustische, visuelle etc. Faktoren) und psychisch (Tätigkeitsspielraum, soziale Unterstützung, etc.) wirksamen Arbeitsmerkmalen und physischen und psychischen Ausprägungen von Gesundheit bzw. Krankheit. Wie werden diese in der Sozialversicherungsstatistik sichtbar (Unfallursachen, Diagnosen für Fehlzeiten, Diagnosen bei Frühpensionierungen aus Krankheitsgründen)?
- c) Gesicherte Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Formen präventiver Arbeitsgestaltung auf der Verhältnis- bzw. auf der Verhaltensebene und Kombinationen.
- d) Gesicherte Forschungsdaten zur Wirkung von Arbeitslosigkeit auf Gesundheit und Krankheit.
- e) Gesicherte Erkenntnisse zum Einfluss von Genderaspekten auf Gesundheit und Krankheit.

#### 5. Prävention, Gesundheitsförderung, Wiedereingliederungsmanagement im Betrieb

Diese drei Themenfelder haben den gemeinsamen Nenner „Arbeit und Gesundheit“, aber ihre Zielgruppen und Themen sowie die rechtlichen, theoretischen und methodischen Ansätze unterscheiden sich:

*Prävention:* Verhältnisbezogenes Vorgehen zur Vermeidung und Vorbeugung von arbeitsbedingten Risiken, Gefahren und Belastungen mit gesetzlicher Verpflichtung von Arbeitgebern.

- a) Arbeitsbezogene Gefahren, Risiken und Belastungen, die mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nach ASchG bewertet, vermieden, reduziert werden sollen
- b) Die Arbeitsplatzevaluierung des ASchG als Instrument zur Analyse, Bewertung, Gestaltung von betrieblichen Präventionsprozessen
- c) Arbeitswissenschaftlich-ergonomische und arbeitspsychologische Erkenntnisse als theoretische und methodische Grundlage von betrieblicher Präventionsarbeit
- d) Erfolgreiche Verfahren und Methoden zur Prävention im Betrieb (arbeitspsychologische Prävention z.B. teilautonome Arbeitsgruppen, Automatisierung etc)

e) Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention im Kontext Arbeitswelt

*Gesundheitsförderung:* Salutogenetisches Vorgehen zur verhaltens- und verhältnisbezogenen Förderung von Ressourcen zum Erhalt und Ausbau der Gesundheit ohne gesetzliche Verpflichtung von Arbeitgebern.

- a) Die Begriffe Salutogenese, Ressourcen, betriebliches Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement, Verhältnis- und Verhaltensprävention
- b) Methodische Standards zur Gestaltung von betrieblichen BGF- und BGM-Projekten
- c) Erfolgreiche Verfahren und Methoden für BGF und BGM im Betrieb

*Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):* Umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit physischen und psychischen gesundheitlichen Problemen an einem geeigneten Arbeitsplatz (weiterhin) einsetzen zu können (Arbeits- und Gesundheits-Gesetz – AGG).

- a) Systematische Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- b) Systematische Maßnahmen, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen

*Analyse, Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit:* Kenntnis der Stärken und Schwächen unterschiedlicher Ansätze zur Tätigkeitsanalyse, Kenntnis der wichtigsten Kriterien zur Bewertung von Arbeit, Wissen über Ansätze und Umsetzungsbeispiele zur Arbeitsgestaltung (z. B. Einführung von teilautonomen Arbeitsgruppen).

- a) Überblick über Verfahren zur Analyse und Bewertung von Arbeit
- b) Darstellung von Arbeitsgestaltungsprojekten an Beispielen (z. B. teilautonome Arbeitsgruppen, Automatisierung, neue Technologien / Software)
- c) Modelle zur Bewertung von Arbeit (z. B. Total Workload Ansatz, Work-Life-Balance)
- d) Wechselbeziehungen von Arbeit, Obligation und Freizeit
- e) geschlechtsspezifische Problemfelder

## 6. Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG verpflichtend im Umfang von 12 Stunden

*Grundlagen des ASchG zur Arbeitsplatzevaluierung:* Verantwortung des Arbeitgebers und Einbeziehung von Präventivfachkräften, Betriebsräten und Sicherheitsvertrauenspersonen, Vorgehensweisen (Prozess) und Verfahren / Methoden sowie Auswertung und Präsentation der Ergebnisse, Ableitung und Dokumentation von Maßnahmen, Kontrolle der Wirksamkeit:

- a) Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als Prozess, mit dem Gefahren durch arbeitsbedingte psychische Belastungen in der Verantwortung des Arbeitgebers ermittelt, beurteilt sowie Maßnahmen abgeleitet und dokumentiert werden müssen
- b) Belastung und Beanspruchung: Ermittlung und Beurteilung (§ 4 ASchG) von Belastungen (und nicht von Beanspruchungen)
- c) Verfahren und Methoden nach ÖNORM EN ISO 10075-3
- d) Aufbereitung und Präsentation von Evaluierungsergebnissen und die Ableitung von Maßnahmen (§ 7 ASchG)
- e) Dokumentation im Rahmen des § 5-Dokumentes nach ASchG
- f) Überprüfung der Wirksamkeit (§ 4 ASchG)
- g) typischer Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung gemäß ASchG.

## 2.2. Praxiskompetenz, Nachweiskriterien

Nachzuweisen ist mind. 1 Jahr (1600 Stunden) psychologische Praxis, davon mindestens 1000 Stunden in für die Arbeits- und Organisationspsychologie relevanten Praxisbereichen in einem Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren.

Die einschlägige arbeits- und organisationspsychologische Praxis muss in mindestens zwei verschiedenen Anwendungsfeldern nachgewiesen werden und fachlich angeleitet sein. Als einschlägig gelten praktische Tätigkeiten unter Anwendung psychologischer Techniken und Methoden im Arbeitskontext. (Bspw. können Exploration, Beratung und Evaluation, die in klinischen Bereichen angewandt werden, nicht als Nachweise für die Zertifizierung als Arbeits- und OrganisationspsychologIn anerkannt werden.)

Der Praxisnachweis ist in mindestens zwei der drei genannten Anwendungsfelder zu erbringen. Für die Felder „1. Analyse und Bewertung“ und „2. Beratung und Intervention“ sind jedenfalls zu 50 % Tätigkeiten, die auf Organisationsebene durchgeführt wurden, anzuführen (z.B. die Evaluierung psychischer Belastungen gemäß ASchG).

Die Praxisbestätigungen (Dienstzeugnisse, Projektbestätigungen) haben jedenfalls zu enthalten: Ausstellungsdatum, Einrichtung, Zeitraum, Stundenausmaß, Darstellung der Tätigkeit, Unterschrift.

### Feld 1: Analyse und Bewertung

Bsp. Organisationsebene gesamt	Bsp. Gruppenebene	Bsp. Individuumsebene
Diagnostik auf Ebene der Gesamtorganisation (z.B. Messung Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit, etc.)	Diagnostik von einzelnen Arbeitsgruppen (z.B. Kooperation, Kommunikation, etc.)	Diagnostik einzelne FK oder MA (z.B. Eignungsdiagnostik, Persönlichkeits- und Leistungs-Tests, etc.)
Ermittlung und Beurteilung psych. Belastung im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG im Gesamtunternehmen	Einzelne Workshops zur Erhebung psych. Belastung im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psych. Belastung mit FK oder MA	Einzelinterview, Einzel-Beobachtungsanalyse im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psych. Belastung
Datenerhebung und Interpretation im Rahmen von BGM, BGF, BEM im Gesamtbetrieb (z.B. betrieblicher Gesundheitsbericht, Arbeitsbewältigungsfähigkeit, etc.)	Einzelne diagnostische Gruppen-Erhebungen für BGM, BGF, BEM mit FK oder MA (z.B. Gesundheitszirkel, Burnout-Erhebungen, etc.)	BGM, BGF, BEM: Diagnostisches Einzelinterview, Einzelberatung (z.B. individuelle Belastungen durch Arbeitsbedingungen, Abklärung von Einschränkungen, Variationsmöglichkeiten, Umschulungsmöglichkeiten, Burnout-Diagnostik, etc.)
Erhebungen und Analysen für Organisationsentwicklung (OE) im Gesamtbetrieb (z.B. Change Prozesse, Innovationsprozesse, Lean Management, Qualitätsmanagement etc.)	Einzelne OE-Erhebungs-Workshops für FK oder MA, (z.B. Chance-Workshops, Kreativitäts- Workshops, Szenario-Workshops, Qualitätszirkel, Lean Management-Gruppen, etc.)	Diagnostische OE-Einzelinterviews mit FK oder MA
Erhebungen und Analysen für Personalentwicklung (PE) im Gesamtbetrieb (z.B. 360 Grad-Feedback, Status Nachwuchs-Führungskräfte, Gender-aspekte, Inklusion, Diversity, Lehrlinge, etc.)	Einzelne PE-Erhebungs-Workshops für FK oder MA (z.B. Assessment Center)	Diagnostische PE-Einzelberatung für FK oder MA (z.B. Potentialanalysen).
Erhebungen und Analysen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Gesamtbetrieb (z.B. Ist-Stand Arbeitszeiten, Schichtplan, ergonomische Gestaltung, Mutterschutz, Leiharbeiter, etc.)	Lokale Erhebungen und Analysen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z.B. Schicht-Übergaben, ergonomische Gestaltung, etc.)	Diagnostik einzelner FK oder MA bezüglich der Arbeitsbedingungen (z.B. Belastungen und Beanspruchungen bei älteren SchichtarbeiterInnen, etc.)

## Feld 2: Beratung und Intervention

Bsp. Organisationsebene gesamt	Bsp. Gruppenebene	Bsp. Individuumsebene
Beratung und Intervention auf Ebene der Gesamtorganisation (z.B. Maßnahmen zur Verbesserung von Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit, etc.)	Beratung und Intervention auf Ebene einzelner Arbeitsgruppen (z.B. Maßnahmen zur Verbesserung von Kooperation, Kommunikation, etc.)	Beratung und Intervention auf Ebene einzelner FK oder MA (z.B. berufliche Potential-Entwicklung)
Strategische Maßnahmenentwicklung im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG im Gesamtunternehmen	Einzelne Maßnahmen-Workshops im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psych. Belastung mit FK oder MA	Beratung einzelner Führungskräfte bezüglich Maßnahmen in ihrem Bereich im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psych. Belastung
Beratung und Intervention im Rahmen von BGM, BGF, BEM im Gesamtbetrieb (z.B. betriebsübergreifende Gesundheitskampagnen und –maßnahmen, alternsgerechte Arbeitsgestaltung)	Beratung und Intervention auf Ebene einzelner Arbeitsgruppen für BGM, BGF, BEM mit FK oder MA (z.B. Gesundheitszirkel, Burnout-Workshop)	BGM, BGF, BEM: Beratung und Intervention auf Individuums-Ebene (z.B. individuelle Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Burnout-Beratung, Rehab-Empfehlungen, Umschulung, Wiedereingliederung, etc.)
Beratung und Intervention für Organisationsentwicklung (OE) im Gesamtbetrieb (z.B. Change Prozesse, Innovationsprozesse, , Lean Management, Qualitätsmanagement, etc.)	Beratung und Intervention im OE-Bereich auf Gruppen-Ebene für FK oder MA, (z.B. Konfliktregulation, Mediation, Chance-Workshops, Kreativitäts- Workshops, Szenario-Workshops, Qualitätszirkel, Lean Management-Gruppen, etc.)	Beratung und Intervention im OE-Bereich mit einzelnen FK oder MA (z.B. Mediation, Coaching, Einzeltrainings von Skills, etc.)
Beratung und Intervention für Personalentwicklung (PE) im Gesamtbetrieb (z.B. Konzepte für die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften, Frauenförderung, Inklusion, Diversity, Lehrlinge, etc.)	Beratung und Intervention im PE-Bereich auf Gruppen-Ebene für FK oder MA (z.B. Seminare und Trainings zu Themen wie Kommunikation, Wertschätzung, Verhandlung, Zeitmanagement, Stress, Entspannung , Sitzungs-Moderation, Team-Entwicklung, etc.)	Einzelberatung und Coaching für FK oder MA (z.B. Potential-Entwicklung, Kommunikation, MA-Gespräche, etc.).
Beratung und Intervention zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Gesamtbetrieb (z.B. Arbeitszeitmodelle, Schichtplanung, alternsgerechte Arbeitsgestaltung, ergonomische Arbeitsplatzplanung, Mutterschutzpläne, Strategien für Leiharbeiter, etc.)	Lokale oder gruppenspezifische Beratung und Intervention zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtplan, ergonomische Gestaltung, Konzepte für Leiharbeiter, Lehrlinge, etc.)	Beratung und Intervention bei einzelnen FK oder MA bezüglich der Arbeitsbedingungen (z.B. Tätigkeitswechsel bei älteren SchichtarbeiterInnen oder im Rahmen des Mutterschutzes, etc.)

## Feld 3: Projekte und Forschung, fach einschlägige Veröffentlichungen und Fortbildung

Zu allen im Rahmen dieser Unterlage genannten theoretischen und praktischen Inhalten können auch ergänzende - außerbetriebliche – Projekte, Forschungsarbeiten, Fortbildungstätigkeiten bzw. Veröffentlichungen angeführt werden.

### 2.3. Fachliche Praxisanleitung/Supervision

Die fachliche Praxisanleitung hat regelmäßig, während des Erwerbs der arbeits- und organisationspsychologischen fachlichen Praxis (gesamt 1000 Stunden) zu erfolgen. Der Umfang der fachlichen Praxisanleitung beträgt mindestens 25 Stunden. Die fachliche Praxisanleitung ist postgraduell zu erbringen und hat durch berechnigte Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zu erfolgen.

Die Bestätigung der fachlichen Praxisanleitung muss jedenfalls enthalten (siehe Antragsformular Nachweis der fachlichen Praxisanleitung/Supervision, 3.3.):  
einzelne Termine, Dauer in Stunden, thematischer Rahmen z.B.:

Name des/der SupervisorIn	Unterschrift	Thematischer Rahmen	Datum	Std
Mag. Musterfrau		Evaluierung	03.04.2016	1,5
Mag. Mustermann		BGF	17.05.2016	1,5

Die Qualifikation des/der zur Praxisanleitung berechtigten Arbeits- und Organisationspsychologen/in ist nachzuweisen.

## 2.4. Zur fachlichen Praxisanleitung/Supervision berechnigte Arbeits- und OrganisationspsychologInnen

Anforderungen an zur Praxisanleitung berechnigte A&O-PsychologInnen – (respektive früher A-PsychologInnen):

- a) Zertifizierung als A&O-Psychologe/in gem. dieser Richtlinie
- b) Nachweis der Fortbildung gemäß Pkt 1.4
- c) Nachweis der praktischen Tätigkeit als A&O-Psychologe/in über die letzten 3 Jahren im Ausmaß von mindestens 1800 Stunden (d.h.: durchschnittliche 600 Stunden per anno)
- d) wünschenswert: postgradueller Fortbildungsnachweis zum Thema Supervision

Zur Anerkennung der Praxisanleitung siehe auch Antragsformular 3.4.

### 3. Formular: Zertifizierungs-Antrag „Arbeits- und Organisationspsychologie“

(Formular bitte am Computer ausfüllen, händisch ausgefüllte Formulare können nicht berücksichtigt werden)

#### 3.1. Theoriekompetenz

Abschlussdatum und Ort des Psychologiestudiums:				
Bereich	Theorie 90 Std.	Beleg / Nachweis <sup>6</sup> (inkl. kurzer inhaltlicher Beschreibung)	Datum	Std
Rechtliche Grundlagen	Pflicht: 8 Std. ASchG			
	Mindestens 12 weitere Std.			
Grundlegende Theorien/ Techniken/ Methoden	Mindestens 30 Std.			
Anwendungsbezogene Theorien/ Techniken/ Methoden	Pflicht: 12 Std. Arbeitsplatz-evaluation nach ASchG			
	Mindestens 28 weitere Std.			
<b>Summe</b>				

- Nachweisbar in Form von beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Erwerb der Theoriekompetenz nicht älter als 5 Jahre
- Einschlägige Weiterbildung im Rahmen der Ausbildung zum/zur Gesundheitspsychologen/in gem. Psychologengesetz (PG 13) im Ausmaß von max. 45 Std, jeweils max. die Hälfte der Stunden pro Bereich
- Maximal 30 Std. Theoriekompetenz aus Studium
- Projektarbeiten im Rahmen arbeitspsychologischer Curricula im Ausmaß von maximal 40% (36 Stunden)

Ich bestätige die Richtigkeit meiner Angaben: .....  
Ort, Datum
Unterschrift

<sup>6</sup> Belege/ Bestätigungen bitte chronologisch beilegen.

### 3.2. Praxiskompetenz

Praxis 1600 Std.	Anwendungs- felder	Beleg / Nachweis Dienstzeugnisse, Projektbestätigungen <sup>7</sup> (inkl. kurzer Beschreibung der Tätigkeiten)	Datum	Std
<b>Mind. 1000 Std. Arbeits- und Organisationspsychologie</b>	<b>Analyse und Bewertung</b> 50 % davon auf Organisations- ebene			
	<b>Beratung und Intervention</b> 50 % davon auf Organisations- ebene			
	<b>Projekte und Forschung, Veröffentli- chungen, Fortbildung</b>			
<b>Summe (A&amp;O-Psychologie)</b>				
600 weitere Std. psychologi- sche. Tätigkeit				
<b>Summe (sonstige Psychologie)</b>				
<b>Gesamt (mind. 1600 Stunden):</b>				

- Erwerb der Praxiskompetenz nicht älter als 5 Jahre
- Der Praxisnachweis ist in mindestens zwei der drei Anwendungsfelder zu erbringen
- Für die Bereiche 1 und 2 sind mindestens 50 % Tätigkeiten auf Organisationsebene nachzuweisen
- Praktisch durchgeführten Qualifizierungsarbeiten im Ausmaß von max. 300 Stunden vor dem Studienabschluss werden angerechnet, wenn diese außerhalb der verpflichtenden Praxis erbracht wurden. Der entsprechende universitäre Nachweis über die erforderlichen Stunden im Rahmen des Studiums ist beizufügen.

Ich bestätige die Richtigkeit meiner Angaben: .....  
Ort, Datum .....  
Unterschrift .....

<sup>7</sup> Belege/ Bestätigungen bitte chronologisch beilegen.

### 3.3. Nachweis der fachlichen Praxisanleitung/Supervision

Name des/der PraxisanleiterIn/SupervisorIn	Unterschrift	Thematischer Rahmen	Datum	Stunden

- Als Praxisanleiter/in/Supervisor/in werden nur zur fachlichen Praxisanleitung berechnigte und gem. dieser RL zertifizierte A&O-PsychologInnen anerkannt.
- Der Nachweis hat Datum, Stunden, thematischen Rahmen der Supervisionsstzung, sowie Ausstellungsdatum, Namen und Unterschrift des/der zur Praxisanleitung berechnigten A&O-Psychologen/-in zu enthalten.

### 3.4. Anerkennung der Praxisanleitung/Supervision

<b>Name des/ der Praxisanleiters/ in:</b>	
<b>Geburtsdatum:</b>	
<b>Adresse (Firma):</b>	
<b>Telefonnummer:</b>	
<b>Email:</b>	
<b>Beleg / Nachweis<sup>8</sup></b>	<b>Datum</b>
Sponsions- (Promotions-) bzw. Diplomurkunde in Psychologie	
Zertifizierung als A&O-Psychologe/in	
Nachweis der Fortbildung gemäß Pkt 1.5	
Nachweis über Tätigkeit als A&O-Psychologe/in in den letzten 3 Jahren im Ausmaß von mindestens 1800 Stunden (Dienstzeugnisse, Projektbestätigungen inkl. kurzer Beschreibung der Tätigkeit) Bei Vorlage mehrerer Bestätigungen bitte ein Belegverzeichnis erstellen, inkl. Datums- und Stundenspalte (ähnlich dem Formular Pkt. 4)	
wünschenswert: postgradueller Fortbildungsnachweis zum Thema Supervision	

Ich bestätige die Richtigkeit meiner Angaben: .....  
Ort, Datum
Unterschrift

## 4. Formular: Nachweis von Fortbildungen und laufender praktischer Tätigkeit „Arbeits- und Organisationspsychologie“

### Fortbildung

Anforderung	Stunden/ Jahr	Beleg / Nachweis <sup>9</sup>	Datum	Std

<sup>8</sup> Belege/ Bestätigungen bitte chronologisch beilegen.

<sup>9</sup> Belege/ Bestätigungen bitte chronologisch beilegen.

		(pro Fortbildung ist die persönliche Lernerfahrung darzustellen, in 1-2 Zeilen)		
<b>Arbeits- und organisationspsych. Fortbildung</b>	Mind. 16 Std. (davon 8 Std. auch als AO-Intervention oder Supervision möglich)			
<b>Fortbildungsstunden gesamt:</b>				

- Der Fortbildungsnachweis muss Datum, Stunden, Art der Fortbildung (Teilnahmebestätigung als Beilage) und Lernerfahrung enthalten.
- Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren, d.h. mind. 48 Stunden Fortbildung

### Laufende praktische Tätigkeit

Anforderung	Stunden/ Jahr	Beleg / Nachweis <sup>10</sup> Dienstzeugnisse, Projektbestätigungen (inkl. kurzer inhaltlicher Beschreibung)	Datum	Std
<b>Praktische psychologische Tätigkeit</b>	Mind. 400 Std. davon mindestens 200 Std. AO-Bereich			
<b>Praktische psychologische Tätigkeit gesamt:</b>				

- Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren, d.h. mind. 1200 Stunden praktisch psychologische Tätigkeit, davon mind. 600 Stunden arbeits- und organisationspsychologische Tätigkeit).

Ich bestätige die Richtigkeit meiner Angaben: .....  
Ort, Datum
Unterschrift

<sup>10</sup> Belege/ Bestätigungen bitte chronologisch beilegen.