

Qualifikationskriterien für ArbeitspsychologInnen¹

gültig ab 1.7. 2014

Überblick

Die Voraussetzungen für die Zertifizierung und Eintragung in die Liste der ArbeitspsychologInnen des BÖP sind neben einem abgeschlossenen Psychologiestudium der Nachweis

- theoretischer und
- praktischer Kompetenz.

Theoriekompetenz

Die **Theoriekompetenz** muss im Ausmaß von insgesamt 80 Stunden in den **drei** Bereichen

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

nachgewiesen werden. Dieses theoretische Wissen kann in Form von beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben werden. Nachzuweisen sind theoretisches Wissen sowie fundierte Kenntnisse von Techniken/Methoden.

Praxiskompetenz

Die **Praxiskompetenz** muss in Form von einschlägiger beruflicher Erfahrung erbracht werden. Nachzuweisen sind 1000 Stunden psychologische Tätigkeiten davon mindestens 500 Stunden in für die Arbeits- und Organisationspsychologie relevanten Praxisbereichen in einem Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren, sofern diese nicht länger als 5 Jahre zurückliegen.² Diese Tätigkeiten müssen mit Dienstzeugnissen oder Projektbestätigungen nachgewiesen werden.

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 Die Grundlagen der Zertifizierung wurden von den Berufsverbänden GKPP und BÖP entwickelt und abgestimmt. Die Zertifizierung erfolgt auf freiwilliger Basis und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

² Psychologische Tätigkeiten vor dem Abschluss des Studiums werden anerkannt, wenn diese außerhalb der für das Studium verpflichtend vorgeschriebenen Praxis durchgeführt wurden.

Durchführung der Zertifizierung

Die Qualifikationsnachweise in Theorie und Praxis werden mithilfe dieser Bestimmungen von BÖP und GKPP einheitlich geprüft.

Zertifikate im Sinne dieser Kriterien können **nur von den Berufsverbänden** vergeben werden.

Fortbildung

In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren sind durchschnittlich 16 Stunden arbeits- und organisationspsychologische Weiterbildung gefordert (davon können 8 Std. auch arbeits- und organisationspsychologische Intervention oder Supervision sein).

Detaillierte Darstellung der Qualifikationskriterien

Als ArbeitspsychologInnen können nur Personen mit abgeschlossenem Psychologiestudium zertifiziert werden.

Die erforderlichen Qualifikationen setzen sich aus Theoriekompetenz und Praxiskompetenz zusammen.

Die inhaltliche Darstellung der Kompetenzen basiert auf den im Fachkreis anerkannten Kriterien der EFPA und des Europäischen Netzwerks der OrganisationspsychologInnen (ENOP₃, 2006,). Dadurch ist eine international anerkannte Ausrichtung und Anerkennung der Zertifizierungsbestimmungen gewährleistet. Die folgende Aufstellung der Theorie- und Praxiskompetenz stellt eine Auswahl von möglichen Inhalten dar. Der Nachweis kann daher aus Veranstaltungen (im Theoriebereich) bzw. Tätigkeiten (im Praxisbereich) stammen, die diese Inhalte abdecken.

Theoriekompetenz, Nachweiskriterien

Das nachzuweisende Stundenausmaß für ArbeitspsychologInnen beträgt 80 Stunden in für die Arbeits- und Organisationspsychologie relevanten Praxisbereichen in einem Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren, sofern diese nicht länger als 5 Jahre zurückliegen. 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. 30 Stunden)

nachgewiesen werden.

Die folgende Auflistung der Bereiche enthält Inhalte, die von den Zertifizierungsstellen anerkannt werden.

³ S. Artikel von Kallus, K.W. Kirchler, E., Korunka, Ch., Weber, W. G., Hoffmann, P., Hölzl, 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

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

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

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

- a) Ethikrichtlinien (EFPA, BÖP, GKPP, Helsinki Konvention, DGEVAL)
- b) Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (auszugsweise)
- c) ASchG
- 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 Methoden⁴ (mind. 30 Stunden)

1. 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)

⁴ Als Techniken und Methoden können Analyse- und Interventionsinstrumente gelten: z.B. Diagnostik, Arbeitsanalyse, Testverfahren, Exploration/Anamnese, Systemanalyse Evaluation; Moderation, Mediation, Beratung, Konflikt- und Krisenmanagement, Supervision, Coaching, Training, Rehabilitationstechniken, Behandlung von Arbeitsstörungen etc.

- 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

2. 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

3. Kommunikationstheorie

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.

- a) Gestaltung von mündlichen Präsentationen
- b) Verwendung von audiovisuellen Hilfsmitteln
- c) 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)

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,

- Arbeiterselbstverwaltung, 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 angewandtpsychologischer 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 Methoden⁵ (mind. 30 Stunden)

1. Prävention und Gesundheitsförderung

Biologische Grundlagen: Kenntnisse biopsychologischer Grundlagen zur Erfassung von Beanspruchung, Erholung und Stress sowie ein Grundverständnis zu biopsychologischen Problemen der Arbeitsgestaltung und zur Beziehung von Arbeit und Gesundheit

- a) Psychophysiologische Beanspruchungsmessung im Feld
- b) biologische Rhythmen und Schichtarbeit
- c) Beanspruchung, Erholung, Fehlbeanspruchung (insbesondere Stress) im biopsychologischen Mehr-Ebenen-Ansatz
- d) Modelle zur Auswirkung von Fehlbeanspruchung auf die Gesundheit an Beispielen

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

2. Ergonomie

Ergonomie / Ingenieurspsychologie: Kenntnis der wichtigsten Ansätze und Prinzipien der Ergonomie und psychologischer Prinzipien der Gestaltung von Mensch-Maschine-Schnittstellen.

- a) Biophysikalische Randbedingungen der Arbeit (Lärm, Beleuchtung, Temperatur, u. a.): Messung und ergonomische Grenzwerte
- b) Körpermaße und Arbeitshaltungen
- c) Normen zu Diagnostik, Beanspruchungsmessung etc.
- d) Arbeitszeitmodelle
- e) Bildschirmarbeitsplatz
- f) Displaygestaltung
- g) Softwareergonomie
- h) Informationsverarbeitungsmodelle
- i) Aufmerksamkeit und Entscheidungsverhalten in Mensch-Maschine Systemen
- j) Mehrfachtigkeit
- k) Menschliches Versagen

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

3. Arbeitsbedingte Belastungen und Erkrankungen

Arbeit, Persönlichkeit und Gesundheit: Empirisch fundierte Kenntnisse der Zusammenhänge zwischen Arbeit, Gesundheit und individuellen Risiko- und Pufferfaktoren. Wissen über Modelle, methodische Zugänge und Probleme.

- a) Epidemiologische Studien zu berufsbedingten Erkrankungen
- b) individuelle und organisationale Risikofaktoren
- c) Konzepte und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung einschließlich Förderung individueller Ressourcen
- d) Bedeutung von Tätigkeitsspielräumen, sozialer Unterstützung und Regeneration
- e) Ansätze zur Verhältnisprävention

4. Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

Technische Grundlagen und Normen: Wissen über Grundlagen aus verwandten, insbesondere technischen Disziplinen, die für die Arbeits- und Organisationspsychologie von Bedeutung sind. Weiter sollen aktuelle, gesetzlich verankerte Vorschriften und Normen bekannt sein.

- a) Ergonomische Gestaltung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen (z. B. Arbeitsplatzgestaltung, Sitzhaltung, Anordnung von Bildschirmarbeitsplätzen)
- b) Hardware und Softwareergonomie (z. B. Usability Forschung)
- c) Technische Grundlage der Mensch-Maschine Interaktion (Bedienfelder)
- d) für die AOW-Psychologie relevante Normen (z. B. Ö-Normen)

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

Praxiskompetenz, Nachweiskriterien

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

Nachzuweisen ist mind. 1 Jahr psychologische Praxis, davon mindestens 500 Stunden in für die Arbeits- und Organisationspsychologie relevanten Praxisbereichen oder 1000 Stunden einschlägige Praxis in einem Durchrechnungszeitraum von 3 Jahren, sofern diese nicht länger als 5 Jahre zurückliegen.

Einschlägige arbeits- und organisationspsychologische Anwendungsfelder:

Der Praxisnachweis ist in mindestens zwei der drei genannten Bereiche zu erbringen.

1. Analyse und Bewertung

Beispiele: Arbeits- und Systemanalyse (z. B. Methodische Ansätze der Arbeitsanalyse, klassische technikzentrierte und subjektive Arbeitsanalyseverfahren, Arbeitsanalyse und Anforderungsanalyse), Arbeitsplatzbegutachtung und –bewertung, Diagnostik (Eignungsdiagnostik, Organisationsdiagnostik und Interviewmethoden), Exploration und Anamnese, Evaluation, Gesundheitszirkel, Personalentwicklung (z. B. Führungskräfteentwicklung, Ärger- und Stressmanagement), Teamentwicklung (z. B. Teamressourcenmanagement), Organisationsentwicklung (z. B. Qualitätsmanagement).

2. Beratung und Intervention

Beispiele: Moderation (z. B. Abfragetechniken, Sitzungsmanagement, kreative Arbeitstechniken), Mediation, Konflikt- und Krisenmanagement, Supervision und Coaching, Training (z. B. Training und Evaluation sozialer Kompetenzen), berufliche Rehabilitation, Behandlung von Arbeitsstörungen (z. B. Beanspruchungsmessung, individuelle Beanspruchungsregulation), Gesundheitszirkel, Berufsorientierung, Mobbing, Kommunikationskultur, Betriebsklima, Personalauswahl (z. B. Leistungsdiagnostische Verfahren, Persönlichkeitsfragebögen, Assessment-Center, Arbeitsproben, Interviewverfahren), Stressmanagement, betriebliche Weiterbildung und Karriereplanung, Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, Teamentwicklung (Konfliktmanagement), MitarbeiterInnentraining, Training für Führungskräfte, Organisationsentwicklung (Qualitätszirkel, systemische Organisationsentwicklung).

3. Projekte und Forschung, fach einschlägige Veröffentlichungen und Fortbildung

Beispiele: (Betriebliche) Gesundheitsförderung, Qualitätszirkel, Gesundheitszirkel, arbeits- und organisationspsychologische Workshops u.ä., Beiträge in Fachzeitschriften, Büchern und elektronischen Medien