

Entwurf 2018-06-30

**Ordnung für die Fachpsychologie-Weiterbildung
„Arbeit: Sicherheit und Gesundheit“
(„Occupational Safety and Health Psychology“)
der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)**

Conny Antoni, Eva Bamberg, Annekatriin Hoppe, Rainer Wieland, Stefan Schulz-Hardt, Rüdiger Trimpop¹

Präambel: Nutzen und Notwendigkeit

Eine valide umfassende Gefährdungsbeurteilung in Betrieben erfordert neben den technischen, medizinischen und organisatorischen Faktoren zwingend die Einbeziehung psychischer Belastungsfaktoren und damit fundierte psychologische Fachkenntnisse. Zum einen stellen unangemessene psychische Belastungen und Fehlbeanspruchungen (z. B. durch den Wandel der Arbeitswelt aufgrund technischer Innovationen wie die Digitalisierung der Arbeit und durch die arbeitsbedingte ständige Erreichbarkeit) selbst eine direkte Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit arbeitender Menschen dar. Zum anderen resultieren Gefährdungen bei der Arbeit aus Handlungsfehlern, die neben persönlichen Faktoren (z.B. Persönlichkeits-, kulturelle; demographische Merkmale) vor allem durch ungünstig gestaltete Arbeitsbedingungen hervorgerufen oder begünstigt werden. Fachpsychologinnen und Fachpsychologen für Arbeit: Sicherheit und Gesundheit empfehlen fachkundig geeignete Analyseverfahren zur Abschätzung solcher Gefährdungen aus, beraten fachkundig bei der Beurteilung psychischer Belastung, bei der Entwicklung von Veränderungen und Maßnahmen zur Prävention, Reduktion von Gefährdungen oder Schadensvermeidung und können diese initiieren, begleiten und evaluieren. Dabei nutzen und ergänzen sie Erkenntnisse von anderen Akteuren im organisationalen Umfeld wie Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern, Führungskräften oder Betriebsräten. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Kernkompetenzen.

Erhalt und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit Beschäftigter über die gesamte Spanne ihres Erwerbslebens sind unverzichtbar. Fachpsychologinnen und Fachpsychologen für Arbeit: Sicherheit und Gesundheit kennen Konzepte zur Ressourcenstärkung und können geeignete verhältnis- und verhaltensbezogene Interventionen auf Arbeitsplatz-, Personen-, Team- und Organisationsebene fachkundig beratend begleiten, entwickeln, durchführen und evaluieren.

§ 1 Ziele der Fachpsychologie-Weiterbildung

Der berufsbegleitende modulare Fachpsychologie-Weiterbildungsstudiengang „Arbeit: Sicherheit und Gesundheit (Occupational Safety and Health Psychology)“ vermittelt, aufbauend auf dem M.Sc. (oder Diplom) in Psychologie, eine wissenschaftlich fundierte theoretische und praktische berufsbegleitende Qualifikation für psychologische Tätigkeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Sicherheit bei der beruflich

¹ Wir bedanken uns für die Mitarbeit von Anna-Marie Metz

bedingten Mobilität sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Managements von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ausgehend von den Wechselbeziehungen zwischen Mensch, Technik und Organisation integriert die Fachpsychologie-Weiterbildung arbeits-, organisations-, ingenieur- und gesundheitspsychologische Inhalte. Sie schließt Wissenserwerb zu rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen des Berufsfelds ebenso ein wie Kenntnisse über Konzepte und Methoden der relevanten Nachbardisziplinen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Epidemiologie, Arbeitswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre. In supervidierter Fallarbeit und Praxisprojekten wird die sachgemäße Anwendung des erworbenen theoretischen Fachwissens geübt und systematisch reflektiert.

Die Fachpsychologie-Weiterbildung befähigt zum eigenständigen wie interdisziplinären Handeln im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der betrieblichen Mobilität und Verkehrssicherheit, der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Managements von Sicherheit und Gesundheit (BGM). Sie umfasst aufbauend auf den grundlegenden Kenntnissen des Arbeitsschutzes (z.B. rechtliche Grundlagen und Organisation des Arbeitsschutzes, Aufgaben der verschiedenen Akteure im Betrieb, Vergleich Deutschland und andere Länder) all diejenigen Merkmale der Arbeit, die sich aus den Wechselbeziehungen der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention), des Verhaltens der Beschäftigten (Verhaltensprävention) sowie der Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Unternehmens (Kultur der Prävention) sowie der Arbeitsumwelt (z.B. Dienstwege, Familie) ergeben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachpsychologie-Weiterbildung erwerben bzw. vertiefen ihre Kompetenzen zur Diagnostik und Intervention auf Personen-, Arbeitsplatz- und Organisationsebene sowie in der Arbeitsumwelt als auch zur formativen und summativen Evaluation des Effekts dieser Interventionen. Die Fachpsychologie-Weiterbildung vermittelt die hierzu erforderlichen Fach-, Methoden- und Anwendungskompetenzen.

Die Vermittlung der *Fachkompetenzen* zur Verhältnis-, Verhaltens-, und Kultur der Prävention erfolgt auf dem gegenwärtigen Stand theoretisch begründeter und empirisch fundierter arbeits- und organisationspsychologischer Erkenntnisse und setzt folgende Schwerpunkte: Zur Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens werden arbeits- und gesundheitspsychologische Erkenntnisse zu Erholung, Stressbewältigung, Ernährung und Bewegung sowie zur Vermeidung von Fehlbeanspruchungen und Ablenkungen ebenso vermittelt wie die Möglichkeiten zur Motivation sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhaltens. Im Hinblick auf die sicherheitsgerechte und gesundheitserhaltende Gestaltung der (Arbeits-) Verhältnisse sind arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen und Konzepte zur Analyse, Bewertung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich. Auch Mobilitätsbedingungen und gesundheitsorientierte Führung sind Teil der Fachpsychologie-Weiterbildung. Die Integration von Sicherheits- und Gesundheitskonzepten in die Arbeitsprozessgestaltung sowie die Personal- und Organisationsentwicklung sind Kernbestandteile der Ausbildung. Zur Entwicklung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Unternehmens, die maßgeblich die sicherheits- und gesundheitsbezogenen Denk- und Handlungsmuster der Beschäftigten, der Führung und des Managements sowie das betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsniveau insgesamt beeinflusst, sowie zur Wechselwirkung zwischen Arbeits- und Arbeitsumweltfaktoren werden aktuelle Theorien und Anwendungskonzepte vermittelt.

Die Methoden- und *Anwendungskompetenz* wird durch die sach- und praxisgerechte Anwendung der erworbenen arbeits-, organisations- und gesundheitspsychologischen Kenntnisse und Fertigkeiten eingeübt und durch die Anleitung zur systematischen Reflexion der Tätigkeit und ihrer Folgewirkungen ergänzt. Die Anwendungskompetenz umfasst dabei insbesondere die wissenschaftlich fundierte und praxisgerechte Anwen-

derung von Verfahren und Methoden zur Analyse und Beurteilung sicherheits- und gesundheitsrelevanter Arbeitsbedingungen, Prozessberatung und -steuerung bei Maßnahmen im Rahmen betrieblicher Veränderungsprozesse sowie die zielorientierte und kontextspezifische Entwicklung und Weiterentwicklung von Verfahren und Bedingungen.

Die Fachpsychologie-Weiterbildung wird mit einer Prüfung abgeschlossen, die zur Führung des Titels **"Fachpsychologe bzw. Fachpsychologin für Arbeit: Sicherheit und Gesundheit"** berechtigt. Titel und Zertifikat dokumentieren gegenüber Auftraggebern den Erwerb fundierter Kenntnisse und Kompetenzen in diesem Berufsfeld und gewährleisten die Einhaltung fachlicher und ethischer Qualitätsstandards.

§ 2 Kompetenzanforderungen

Für eine Tätigkeit im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind spezifische Kenntnisse und Kompetenzen erforderlich. Dazu gehören (1) fachpsychologische Kenntnisse in der Arbeits-, Organisations-, Mobilitäts-, Ingenieur- und Gesundheitspsychologie, (2) betriebliche, überbetriebliche und interdisziplinäre Kenntnisse, (3) methodische Kompetenzen und (4) Soziale, Prozessberatungs- und -steuerungskompetenzen. Diese Kenntnisse und Kompetenzen können unterschiedlichen Kompetenzniveaus (1 – 4) zugeordnet werden.²

Fachpsychologinnen und Fachpsychologen für Arbeit: Sicherheit und Gesundheit

- kennen die für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevanten Grundlagen, Theorien, Methoden und Techniken der Arbeits-, Organisations-, Mobilitäts-, Ingenieur- und Gesundheitspsychologie sowie relevanter Nachbarfächer (Arbeitsrecht, Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz, Versicherungsrecht, Arbeitswissenschaft, Betriebswirtschaftslehre) und können die betreffenden Konzepte und Verfahren anhand wissenschaftlicher Kriterien und in Hinblick auf die Anforderungen der jeweiligen Aufgabenstellung zielorientiert bewerten und auswählen (Kompetenzniveau 1 und 2);
- kennen die zentralen Konzepte, Analyseverfahren und Interventionen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der Mobilitätssicherheit und der betrieblichen Gesundheitsförderung und können diese anhand wissenschaftlicher Kriterien und in Hinblick auf die Anforderungen der jeweiligen Aufgabenstellung zielorientiert und kontextspezifisch bewerten, auswählen, umsetzen, hinsichtlich ihres Erfolgs bewerten und, falls erforderlich, weiterentwickeln (Kompetenzniveau 1 - 3);
- können neue Verfahren und Interventionen im Bereich der menschengerechten Arbeitsgestaltung, der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der Mobilitätssicherheit und der betrieblichen Gesundheitsförderung/des betrieblichen Gesundheitsmanagements anhand wissenschaftlicher Kriterien und in Hinblick auf die Anforderungen der jeweiligen Aufgabenstellung zielorientiert und kontextspezifisch entwickeln, umsetzen, evaluieren und modifizieren (Kompetenzniveau 4).

Insgesamt gilt: Umfassender Gesundheits- und Arbeitsschutz ist nur interdisziplinär zu leisten. Dies erfordert zwingend die Grundkompetenz und Bereitschaft bei allen Akteuren zur interdisziplinären Kooperation und zur Förderung der Kompetenzen zur Erkennung, wann die jeweilige Fachkompetenz zwingend einzuholen ist.

² https://www.dgps.de/uploads/media/fgaow/documents2/Schwerpunktstudium_AOW_April2016.pdf

§ 3 Konkretisierung der Kompetenzen

Im Fachpsychologie-Weiterbildungsstudiengang werden Fach- und Anwendungskompetenzen zu unterschiedlichen Schwerpunkten vermittelt.

(1) Fachpsychologische und interdisziplinäre Kenntnisse zu

- Arbeits-, organisations-, mobilitäts-, ingenieur- und gesundheitspsychologischen Grundlagen
- Gefährdungs-/Belastungsfaktoren und Ressourcen im Arbeitskontext
- Integration der psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilung
- Erhalt und Förderung individueller gesundheitlicher und motivationaler Ressourcen im Arbeitskontext
- Sicherheitsgerechter und gesundheitsförderlicher Arbeits- und Organisationsgestaltung
- personenbezogenen Interventionen zum Thema Sicherheit und Gesundheit
- Personal- und Organisationsentwicklung, Change Management im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Prinzipien und Möglichkeiten der Mobilitäts- und der Work-Life-Balance-Gestaltung
- theoretischen und methodischen Grundlagen der Nachbardisziplinen Arbeitsmedizin, Epidemiologie, Betriebswirtschaftslehre, Arbeitswissenschaft, Rechtswissenschaft

(2) Betriebliche, überbetriebliche und interdisziplinäre Kenntnisse zu

- neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt und besonderen Zielgruppen (z.B. Arbeit 4.0, Prävention 4.0, leistungsgewandelte, ältere Beschäftigte, Berufsanfänger, Migrant*innen)
- Aufgaben und Rollen verschiedener Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z.B. Arbeitsmediziner, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsräte, Führungskräfte, Personaler, etc.)
- betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzsystemen
- Organisationspflichten sowie Aufbau- und Ablauforganisation von Unternehmen
- Rechtliche (Gesetze und Vorschriften) und politischen Rahmenbedingungen, Arbeitsumwelt.

(3) Methodische Kompetenzen in

- der Bewertung, Entwicklung, Anwendung und Auswertung personen- und bedingungsbezogener arbeitsanalytischer und organisationsdiagnostischer Verfahren
- Konzeption, Umsetzung und Evaluation eines Qualitäts- und Projektmanagements
- der Entwicklung, Durchführung und Evaluation verhaltens- und verhältnis- sowie kulturbezogener Interventionen
- der zielgruppenbezogenen Kommunikation, Vermittlung und Motivierung

(4) Soziale, Prozessberatungs- und -steuerungskompetenzen

- Kenntnis der eigenen Rolle, Stellung und Aufgaben im vernetzten Betriebsgeschehen sowie der Kompetenzen und optimalen Nutzung anderer Sicherheits- und Gesundheitsakteure
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Umgang mit Konflikten, Führung, Vernetzung und Einbindung verschiedener Akteurs- und Interessengruppen)

- Prozessberatungskompetenzen (z.B. Fähigkeit Rollen, Funktionen und Entscheidungsprozesse zu analysieren und zu reflektieren, sowie Analyse-, Reflexions- und Lernprozesse bei den Akteursgruppen anzustoßen und Selbststeuerungskompetenzen zu entwickeln)
- Prozesssteuerung (z.B. Initiierung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Gruppenleitung, Moderation von Großgruppen)
- Selbstmanagement (Zeit- und Ressourcenmanagement, individuelle Weiterbildung)

§ 4 Struktur und Inhalte der Fachpsychologie-Weiterbildung

(1) Struktur und Inhalte im Überblick

Der Fachpsychologie-Weiterbildungsstudiengang hat einen Gesamtumfang von mind. 400 UE. Er teilt sich auf in (Block-)Seminare (mind. 240 UE) und praktische Weiterbildung (mind. 160 UE) und untergliedert sich in folgende Teilbereiche:

- A) Seminare zur Erarbeitung der theoretischen und methodischen Grundlagen in der Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitspsychologie und relevanter Nachbardisziplinen sowie des „Organisationswissen“ im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. (mind. 60 UE). Sie vermitteln Wissen zu zentralen Konzepten, Theorien und Methoden sowie Rahmenbedingungen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Managements von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und zur Kultur der Prävention.
- B) Seminare in den Anwendungsbereichen (1) Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Handlungsfelder, (2) Gefährdungsbeurteilung: Prozess, Diagnostik und Evaluation, (3) Management von Sicherheit und Gesundheit: Arbeits-, personen- und organisationsbezogene Maßnahmen, (4) Rehabilitative Maßnahmen (Tertiäre Prävention). Sie dienen zur Vertiefung der theoretischen und methodischen Kenntnisse und zur Entwicklung der methodischen und Prozessberatungs- und -steuerungskompetenzen in den Anwendungsbereichen (180 UE).
- C) Praktische Weiterbildung durch mindestens drei eigene (dokumentierte) Praxisprojekte mit Fachteam-Intervision und -Supervision (mind. 150 UE). Sie dient dem Erwerb von Fertigkeiten und professioneller Erfahrung bei der Prozessberatung und -steuerung sowie der Entwicklung, Anwendung und Evaluation diagnostischer Verfahren und Interventionen in mindestens drei verschiedenen Anwendungsbereichen.
- D) Abschlussarbeit: ein *Praxisprojekt* mit Abschlussbericht (mind. 10 UE mit Einzelsupervision). Sie dient dazu, zu prüfen, inwieweit die Teilnehmenden in der Lage sind, Probleme der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der betrieblichen Gesundheitsförderung, des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements sowie der tertiären Prävention kompetent zu bearbeiten und kritisch zu reflektieren.

Folgende Module sind vorgesehen:

- Module A1 – A6: Allgemeine theoretische und methodische Grundlagen im Umfang von mind. 60 UE
- Module B1 - B4: Anwendungsbereiche im Umfang von mind. 180 UE
- Modul C: Projektarbeit mit Fachteam-Intervision und -Supervision im Umfang von mind. 150 UE
- Modul D: Abschlussarbeit zu einem weiteren Praxisprojekt mit mind. 10 UE Einzelsupervision

- Optional: Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

(2) Erläuterung der Module:

Modultyp A: Allgemeine theoretische und methodische Grundlagen der Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitspsychologie und relevanter Nachbardisziplinen (mind. 60 UE)

Die Seminare in den Modulen A1 bis A6 dienen der Vermittlung von Wissen zu zentralen Konzepten, Theorien und Methoden sowie Rahmenbedingungen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Managements von Sicherheit und Gesundheit. Folgende Module sind vorgesehen:

1. Grundlagen der Arbeits- und Ingenieurpsychologie (z.B. Konzepte zu Arbeit und Gesundheit und zu gesundheitsförderlichen Arbeits- und Mobilitätsbedingungen, Belastungs- und Beanspruchungskonzepte inkl. zugehöriger Interventionsansätze, Grundlagen der Arbeits-/Systemanalyse und -gestaltung, Mensch-Technik-Interaktion)
2. Grundlagen der Führung, Personal- und Organisationsentwicklung (z.B. Sicherheits- und gesundheitsbezogene Organisationsdiagnostik, Change Management und Organisationsberatung, Gruppenprozesse und -interventionen, Konfliktmanagement, Führung, Motivation zu sicherheits- gesundheitsgerechtem Verhalten)
3. Klinisch-psychologische Grundlagen der Gesundheitsförderung in Organisationen (z.B. relevante klinisch-psychologische Störungsbilder im Arbeitskontext, Gewalt, Mobbing, Deeskalation, Notfälle und Traumatisierung. Bedeutung der Arbeit im therapeutischen Prozess)
4. Organisationswissen (Organisation, Strategien und Akteure, Duales Arbeitsschutzsystem) und rechtliche Grundlagen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z.B. ArbSchG, ASiG, DGUV Vorschrift 2, BetrVG, Institutionen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsförderung wie Unfallkassen, Berufsgenossenschaften, DGUV, Krankenkassen, Rentenversicherung, GDA, Nationale Präventionsstrategie; Aufgaben des Arbeitsmedizinischen Dienstes und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit; TOP-Prinzip)
5. Grundlagen der Arbeitsmedizin und -epidemiologie (z.B. Wirkung von physischen, physikalischen und chemischen Belastungen, Berufskrankheiten, arbeitsmedizinische Prävention und Intervention, ArbMedVV)
6. Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre für den Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z.B. gesundheitsbezogene Kosten, Abschätzung und Prognoseansätze von Kosten im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und in der betrieblichen Gesundheitsförderung)

Modultyp B: Anwendungsbereiche (mind. 180 UE)

Im Rahmen der Module B sollen mind. 16 UE in jedem Anwendungsbereich gewählt werden (in Summe mind. 180 UE). Die Module befassen sich mit der bedingungs- und personenbezogenen Analyse von Belastungen, Kombinationen von bedingungs- und personenbezogenen Verfahren sowie bedingungsbezogenen und personenbezogenen Interventionen als auch deren kontinuierlicher Wirkungsmessung.

Es werden die folgenden vier Themenbereiche unterschieden:

1. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Handlungsfelder (z.B. ergonomische Gestaltung von Mensch-Maschine-Schnittstellen und (sozio-technischen/cyber-physischen) Arbeitssystemen, Arbeit 4.0, Gestaltung eines Arbeitsschutzmanagementsystems, Sicherheit und Gesundheit bei arbeitsbedingter Mobilität)

2. Grundlagen und Instrumente von Gefährdungsbeurteilung: Prozess, Diagnostik, Intervention und Evaluation: Arbeitsplatz- und personenbezogene Maßnahmen (z.B. Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung und insbesondere Integration psychischer Belastung, Arbeits- und Gefährdungsanalyse, Beratung der betrieblichen Akteure bei der Analyse und Beurteilung psychischer Belastung, Diagnose von Sicherheits- und Gesundheitskultur bzw. Präventionskultur, Vision Zero)
3. Management von Sicherheit und Gesundheit: Arbeitsplatz-, personen- und organisationsbezogene Maßnahmen (z.B.: Strategien und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements; Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention, Prozessberatung und -steuerung)
4. Rehabilitative Maßnahmen (Tertiäre Prävention; z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement, berufliche Rehabilitation, Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern)

Modultyp C: Supervidierte Projektarbeit mit eigenen Praxisfällen (mind. 150 UE)

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer muss mindestens drei selbst erarbeitete Fälle vorstellen und diskutieren. Mindestens zwei sollten sich auf unterschiedliche Themen und Phasen der Gefährdungsbeurteilung beziehen. Alle Praxisprojekte sind schriftlich in einem Projektbericht zu dokumentieren und durch den/die Supervisor/in zu bestätigen. Die Fälle sollen in ausgeglichenem Umfang Analyse und Intervention, sowie Verhaltens- und Verhältnisbezug haben (Fachteam-Intervision und -Supervision durch eine/n in dem Bereich erfahrene/n Psychologen/in). Die eigenen Praxisprojekte mit Fachteam-Intervision und -Supervision dienen dem Erwerb von Fertigkeiten und professioneller Erfahrung bei der Prozessberatung und -steuerung sowie der Entwicklung, Anwendung und Evaluation diagnostischer Verfahren und Interventionen in verschiedenen Anwendungsbereichen. Ferner soll der Umgang mit inter- und supervidierter Rückmeldung und die Selbstreflexion und -optimierung erlernt werden.

Modul D: Abschlussarbeit zu einem weiteren Praxisprojekt (mind. 10 UE Einzel-supervision)

Durch die Abschlussarbeit zu einem weiteren Praxisprojekt, das unterschiedliche Phasen einer Gefährdungsbeurteilung oder einer rehabilitativen Maßnahme im Rahmen eines integrativen BEM-, Arbeitsschutz- und BGM-Ansatzes umfasst, zeigt die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer die Fähigkeit, Probleme der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der betrieblichen Gesundheitsförderung, des Sicherheits- und Gesundheitsmanagement sowie der tertiären Prävention kompetent zu bearbeiten und kritisch zu reflektieren (Dauer von 6 bis 12 Monate). Die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer zeigt, dass er/sie in der Lage ist, die Bearbeitung einer betrieblichen Fragestellung zu planen, Erhebungsinstrumente auszuwählen, die Analyse durchzuführen, zielorientiert zu bewerten und, darauf aufbauend, Interventionen auszuwählen, zu entwickeln und durchzuführen sowie die Evaluation zu planen und durchzuführen und Unternehmen bei diesen Aufgaben und den damit verbundenen Veränderungsprozessen zu beraten. Das Praxisprojekt wird eigenständig durchgeführt und in einem schriftlichen Projektbericht als Abschlussarbeit dokumentiert und reflektiert. Das Praxisprojekt wird in mind. 10 Sitzungen (10 UE) mit der Supervisorin oder dem Supervisor besprochen. Dabei wird der Projektbericht zum Abschluss der Supervision dem/der Supervisor/in präsentiert und diskutiert. Die Leistungen werden mit dem/der Supervisor/in besprochen und vom/von der Supervisor/in bestätigt. Die Abschlussarbeit wird zur Prüfung eingereicht und vom Supervisor und von einem/r vom Fachgremium für die Fachpsychologie-Weiterbildung

Fachpsychologe/in für Arbeit, Sicherheit und Gesundheit (im Weiteren „Fachgremium“)³ bestellten Prüfer/in bewertet (bestanden/nicht bestanden).

§ 5 Organisation und Durchführung der Fachpsychologie-Weiterbildung

Die Fachpsychologie-Weiterbildung erfolgt durch Seminare, durch Fallarbeit mit Supervision und durch ein Praxisprojekt.

(1) Fachpsychologie-Weiterbildungsseminare

Die theoretischen Weiterbildungsabschnitte müssen einen Mindestumfang von 240 Unterrichtseinheiten aufweisen.

Die Seminarinhalte müssen aktuellen wissenschaftlichen Standards, der aktuellen Fachliteratur sowie den aktuellen Anforderungen aus der Arbeitswelt Rechnung tragen. Sie orientieren sich an den inhaltlichen Schwerpunkten der Fachpsychologie-Weiterbildung. Der Aufbau der theoretischen Weiterbildung ist modular. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Weiterbildung können die Reihenfolge der Seminare in der Regel frei wählen und nach Maßgabe der genannten Mindestumfänge entsprechend der eigenen Interessenlage und beruflichen Situation individuelle Weiterbildungsschwerpunkte setzen.

(2) Fachteams

Zur Fachpsychologie-Weiterbildung gehört die regelmäßige Teilnahme an einem Fachteam im Mindestumfang von 150 Einheiten je 45 Minuten. Fachteams sind selbstkonstituierend. Einem Fachteam sollten mindestens vier und höchstens acht Personen angehören, die in der Mehrzahl aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fachpsychologie-Weiterbildung bestehen. Es muss von seinen Sitzungen Protokolle erstellen. Zur Selbstorganisation soll sich das Fachteam eine/n Sprecher/in wählen, der/die die ordnungsgemäße Protokollierung der Sitzungen überwacht, die Bestätigung der Protokolle durch Supervisoren/innen organisiert und als Mittler und Ansprechperson für das Fachgremium bei Anfragen und Anträgen des Fachteams und in Konfliktfällen der Nichtanerkennung von Fachteamarbeit durch den/die Supervisor/in zur Verfügung steht.

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer muss im Rahmen der Fachteamarbeit mindestens drei selbst bearbeitete Fälle vorstellen und besprechen. Diese Fälle müssen mehrere Themen aus mindestens zwei unterschiedlichen Modulen des Modultyps B abdecken. Alle drei Fälle sind als schriftliche Fallbesprechungen zu dokumentieren und durch den/die Supervisor/in als in der supervidierten Fachteamarbeit fachlich hinreichend und ordnungsgemäß bearbeitete Fälle zu bestätigen. Die Falldokumentationen sind bis zum vollständigen Abschluss der Fachpsychologie-Weiterbildung für Zwecke stichprobenartiger Kontrollen oder für Prüfungszwecke in Konfliktfällen vorzuhalten und dem Fachgremium für die Fachpsychologie-Fachpsychologie-Weiterbildung "Arbeit, Sicherheit und Gesundheit" auf Anforderung hin zu übersenden. Die Vertraulichkeit bzw. Schweigepflicht gem. § 203 StGB im Hinblick auf die in den Sitzungen besprochenen Fälle ist durch eine schriftliche Schweigepflichtserklärung der Mitglieder und durch Anonymisierung der Fälle im Protokoll und in den schriftlichen Fallbesprechungen zu gewährleisten.

³ Die Ernennung der Mitglieder des Fachgremiums erfolgt durch den Vorstand der DGPs

Jedes Fachteam wählt für die Fachteamarbeit eine/n Supervisor/in aus einer Liste anerkannter Supervisoren/innen aus, die vom Fachgremium aufgestellt und vom Träger der Geschäftsstelle geführt wird. Das Fachteam kann auch eine Anerkennung von Arbeits- und Organisationspsychologen/innen mit mindestens 5-jähriger einschlägiger Praxis in den Anwendungsbereichen der Fachpsychologieausbildung als Supervisor/in vorschlagen. Der/die Supervisor/in nimmt bei Bedarf an den Fachteamsitzungen teil, trägt Gewähr für die Einhaltung der inhaltlichen und qualitativen Standards supervidierter Fallarbeit und kontrolliert und dokumentiert für das Fachgremium die Erfüllung der Anforderungen durch die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Im Einzelnen ist zu kontrollieren und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu bestätigen:

- Das Vorliegen aussagekräftiger Protokolle der Fachteamsitzungen;
- die Teilnahme an 150 Einheiten supervidierter Fachteamarbeit;
- die Vorstellung und regelgerechte Bearbeitung von drei selbst bearbeiteten Fällen (Fallarbeiten) entsprechend der oben definierten inhaltlichen und formalen Vorgaben im Rahmen der supervidierten Fachteamarbeit sowie das Vorliegen der schriftlichen Dokumentationen (Projektberichte) dieser Fälle.

Eine angemessene Bearbeitungszeit pro Fallbesprechung ist zu gewährleisten. Gegen die Nichtanerkennung einer Fallarbeit hat der/die Fachpsychologie-Weiterbildungskandidat/in ein Einspruchsrecht beim Fachgremium, das in diesen Fällen über die Anerkennung entscheidet.

(3) Einzelsupervision

Für das Praxisprojekt mit Abschlussarbeit (Modul D) erfolgt zusätzlich zur Fallbesprechung im Fachteam eine Einzelsupervision durch eine/n für das jeweilige Gebiet besonders erfahrene/n Supervisor/in. Der Gesamtumfang der Einzelsupervision beträgt mindestens 10 Einheiten à 45 Min., die ordnungsgemäße Durchführung der Einzelsupervision ist durch den/die Supervisor/in zu bestätigen.

§ 6 Teilnahmevoraussetzungen, Anerkennung von (Teil-)Leistungen

Die Weiterbildung wird berufsbegleitend durchgeführt. Für den erfolgreichen Abschluss der Fachpsychologie-Weiterbildung ist der Nachweis psychologischer Berufserfahrung mit arbeits- und organisationspsychologischem Tätigkeitsschwerpunkt im Umfang von mindestens zwei Jahren erforderlich.

Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Diplom- oder B.Sc.- und Masterabschluss in Psychologie oder ein gleichwertiger Abschluss (bei Diplomabschluss mit den Grundlagen- und Anwendungsfächern entsprechend der „Rahmenordnung für die Diplomprüfung im Studiengang Psychologie“ von 1987 bzw. 2002; bei B.Sc.- und Masterabschluss entsprechend den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, s. <http://www.dgps.de/studium/abschluesse/>). Bei Absolventen eines psychologischen Bachelor- und Masterstudiengangs ist in der Regel der Nachweis eines Studienumfangs von mindestens 210 Leistungspunkten (LP bzw. ECTS) in psychologischen Grundlagen-, Methoden- und Anwendungsfächern und einer wissenschaftlichen Masterarbeit mit psychologischer Fragestellung erforderlich. Die dort vermittelten Kenntnisse in den psychologischen Grundlagen- (Allgemeine, Biologische, Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Differentielle, Sozialpsychologie) und Methodenfächern (Psychologische Diagnostik (Fragebogen-, Interview- und Beobachtungsverfahren), Forschungsmethoden und Evaluation, Gesprächsführung und Moderation) werden für den Fachpsychologiestudiengang vorausgesetzt. Über das Vorliegen dieser Voraussetzungen und über die Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse entscheidet das Fachgremium.

Auf Antrag können insbesondere Teile der theoretischen Weiterbildung durch einschlägige Lehrinhalte aus dem Studium (insbesondere aus dem Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie) anerkannt werden. Voraussetzung hierfür ist ein qualifizierter Nachweis, aus dem Umfang und genaue Lehrinhalte eindeutig hervorgehen und der eine Zuordnung zu den Inhaltsbereichen der Fachpsychologie-Weiterbildung ermöglicht. Nachweispflichtig ist die antragstellende Person, die Entscheidung über die Anerkennung obliegt dem Fachgremium.

Unter der Voraussetzung einer nachprüfbar hohen inhaltlichen und fachlichen Qualität entsprechend der im Vorabschnitt genannten Standards können auf gesonderten Antrag hin auch absolvierte Fort- und Weiterbildungsseminare oder Projektarbeiten (z. B. SIFA, Arbeitshygiene, Gesundheitswissenschaft) anderer Anbieter für die theoretische und praktische Fachpsychologie-Weiterbildung anerkannt werden, sofern sie den Inhalten der Fachpsychologie-Weiterbildung gem. § 5 entsprechen. Erforderlich ist ein qualifizierter Nachweis, aus dem Umfang, Didaktik, genaue Lehrinhalte und die Qualifizierung der Dozenten eindeutig hervorgehen. Der Nachweis muss eine Beurteilung der Qualität der Weiterbildung und der Eignung der Dozenten sowie die eindeutige Zuordnung der Lehrinhalte zu den Inhaltsbereichen der Fachpsychologie-Weiterbildung ermöglichen und die Anzahl der Unterrichtseinheiten benennen. Nachweispflichtig ist der Antragsteller, die Entscheidung über die Anerkennung obliegt dem Fachgremium. Es kann turnusmäßig stattfindende Fort- und Weiterbildungen von Drittanbietern von hoher inhaltlicher und fachlicher Qualität auch pauschal anerkennen. In diesen Fällen erübrigt sich ein qualifizierter Einzelnachweis und es genügt eine entsprechende Teilnahmebestätigung, in der die pauschale Anerkennung vermerkt ist. Bei der Einschätzung nachlassender Qualität externer Fort- und Weiterbildungsangebote kann das Fachgremium die pauschale Anerkennung jederzeit zurückziehen. Bereits vor einer solchen Aberkennung absolvierte Seminare bleiben in diesen Fällen jedoch anerkannt.

Personen mit Hochschulstudium und mindestens 2 Jahren Praxis im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit können auf Antrag vom Fachgremium zur Teilnahme an einzelnen Modulen der Modultypen A und B zugelassen werden.

§ 7 Berufsethische Verpflichtungen

Der/die Fachpsychologe/in verpflichtet sich, die veröffentlichten ethischen Grundsätze der Föderationspartner bei seiner Arbeit einzuhalten. Bei nachgewiesener grober Verletzung dieser Grundsätze kann das Zertifikat aberkannt werden. Zur Entscheidung hierüber ruft das Fachgremium das Ehrengerichte der DGPs an.

§ 8 Fortbildung

Inhaber des Zertifikats verpflichten sich zur kontinuierlichen Fortbildung in ihrem Fachbereich, um ihre Kompetenzen auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft zu halten und an zukünftige Weiterentwicklungen anzupassen. Es bestehen in der weiteren Berufstätigkeit Fortbildungsanforderungen im Umfang von mindestens 200 UE im Zeitraum von fünf Jahren, davon max. 50 % = 100 UE durch Fachteaminterviews in anerkannten Fachteams; max. 20 % = 40 UE durch Selbsterklärung über entsprechende Literaturarbeit, und mind. 30 % = 60 UE durch den Besuch anerkannter Fortbildungsveranstaltungen.

Kommt eine Fachpsychologin oder ein Fachpsychologe dieser Nachweispflicht nicht nach, so erlischt das Recht, in der Liste zertifizierter Fachpsychologinnen und Fachpsychologen geführt zu werden. Sofern eine Eintragung in dieser Liste beantragt und vor-

genommen wurde, kann die betreffende Person dann aus der Liste entfernt werden. Es besteht das Recht zur Wiederaufnahme, sobald versäumte Fortbildungen nachgeholt wurden und/oder der versäumte Nachweis erbracht wurde. Das mit der Organisation der Fort- und Weiterbildung beauftragte Dienstleistungsunternehmen registriert auch die Regelmäßigkeit der Fortbildung und meldet sie an das Fachgremium weiter.

§ 8 Inkrafttreten

Nach Unterzeichnung und Veröffentlichung dieser Fachpsychologie-Weiterbildungsordnung auf der Homepage der DGPs tritt diese Fachpsychologie-Weiterbildungsordnung in Kraft. Der Vorstand setzt das Fachgremium ein und beauftragt ein Dienstleistungsunternehmen mit der Organisation der Fort- und Weiterbildung.

Berlin, Tag, Monat, 2018