

Qualitätsstandards für postgraduale Weiterbildungen in Laufbahn- und Personalpsychologie (FSP-Fachtitel)

Die Qualitätsstandards Laufbahn- und Personalpsychologie spezifizieren die allgemein gültigen Qualitätsstandards der FSP für curriculare / individuell-modulare Weiterbildungsgänge im Fachbereich Laufbahn- und Personalpsychologie. Sie sind in enger Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Gesellschaft für Laufbahn- und Personalpsychologie (SGLP) entwickelt worden, welche innerhalb der FSP die Laufbahn- und Personalpsychologie repräsentieren. Es wurden dabei auch die Universitäten Bern, Fribourg sowie Lausanne einbezogen.

Die Qualitätsstandards wurden vom Vorstand der FSP am 15.05.2020 genehmigt.

1. ZIEL UND ZWECK DER QUALITÄTSSTANDARDS

Die Qualitätsstandards Laufbahn- und Personalpsychologie beschreiben die fachspezifischen Anforderungen an eine FSP-anerkannte Weiterbildung in Laufbahn- und Personalpsychologie als Grundlage für den entsprechenden FSP-Fachtitel:

- das Berufsbild und das Kompetenzprofil des/der Laufbahn- und Personalpsychologen/-in,
- die Inhalte, welche in einer Weiterbildung zu vermitteln sind,
- die Mindestumfänge der Weiterbildungsinhalte und der praktischen Erfahrungen.

2. BERUFSBILD

2.1 Beschreibung

Fachpsycholog(inn)en in Laufbahn- und Personalpsychologie beraten und begleiten Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen in entwicklungs- und veränderungsbezogenen Fragen und Abklärungen bezüglich der beruflichen / erwerbsorientierten Laufbahn. Dies umfasst beispielsweise Aspekte der Berufswahl, der beruflichen Reintegration, der individuellen Laufbahngestaltung inkl. Weiter- und Fortbildung oder der organisationalen Personalentwicklung.

Sie berücksichtigen bei ihren Tätigkeiten die Kompetenzen, Eigenschaften, Interessen und Ressourcen der Individuen sowie die Eigenheiten der relevanten Umssysteme. Sie nutzen wissenschaftlich basierte Beratungs- und Trainingsansätze sowie valide diagnostische Hilfsmittel und stützen sich auf fundierte laufbahn-, personal- bzw. arbeits- und organisationspsychologische Theorien und Forschungserkenntnisse. Bei Bedarf arbeiten sie mit Fachleuten aus den Bereichen Pädagogik, soziale Arbeit, Recht, Medizin, Sozialversicherungen und anderen Fachbereichen zusammen.

2.2 Tätigkeitsfelder

Das Fachgebiet der Laufbahn- und Personalpsychologie umfasst das Erleben und Verhalten von Personen im Kontext von beruflicher / erwerbsorientierter Laufbahn. Laufbahn- und Personalpsychologie ist in folgenden Tätigkeitsfeldern von Bedeutung:

- Berufs- und Studienwahl
- Laufbahngestaltung
- Berufliche (Re-) Integration
- Personalentwicklung (inkl. Assessments, Outplacements etc.)

Tätigkeitsfelder im Kontext der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umfassen Beratung, Beurteilung und Begleitung von Erwachsenen und Jugendlichen sowie deren Umfeld in Bezug auf Fragen zur Berufs- und Studienwahl, Laufbahngestaltung und weiteren Aspekten der beruflichen/erwerbsorientierten Laufbahn.

Tätigkeitsfelder im Kontext von strategischem Personalmanagement, Personalselektion und -entwicklung umfassen Beratung, Beurteilung und Begleitung von Personen und Unternehmen zu Fragen der anforderungsbezogenen Personalplanung und -gewinnung, Talent Management, Assessment und Diagnostik sowie Personalentwicklungsmassnahmen.

Zu den Tätigkeitsfeldern von Fachpsycholog(inn)en in Laufbahn- und Personalpsychologie gehört auch die Vermittlung von laufbahnberaterischem und personalentwicklungsbezogenem Fachwissen und Praxis an diversen Bildungsstätten oder bei Arbeitgebern sowie in der eigenen Nachwuchsförderung. Fachpsycholog(inn)en in Laufbahn- und Personalpsychologie bringen ihre Expertise zudem in Fachberichten und Empfehlungen für Ratsuchende und/oder Auftraggeber, weitere Institutionen sowie Fachpublikationen ein. Sie tragen zudem mit ihren Kompetenzen zu betrieblichen Konzepten, Analysen und wissenschaftlich fundierten Studien bei.

2.3 Anforderungen

Fachpsycholog(inn)en in Laufbahn- und Personalpsychologie verfügen über ausgeprägte Selbst- und Sozialkompetenzen, Resilienz sowie Interesse an der psychologisch und fachlich fundierten Unterstützung und Beratung von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen mit unterschiedlichen kulturellen Kontexten.

Sie bringen Fähigkeit und Interesse mit, die Kenntnisse in Psychologie mit anderen Fachkenntnissen (z.B. Sozialarbeit, Volks- und Betriebswirtschaft, Arbeits- und Bildungsrecht, Pädagogik, Medizin) zu verbinden und in interdisziplinärer / interinstitutioneller Zusammenarbeit zu gestalten.

2.4 Arbeit- und Auftraggeber und berufliche Laufbahn

Fachpsycholog(inn)en in Laufbahn- und Personalpsychologie arbeiten als Angestellte oder Selbstständige in den Bereichen Beratung, Bildung und Gesundheits- und Sozialwesen für:

- öffentliche oder privatwirtschaftliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen
- Sozialversicherungen (z.B. RAV, IV-Stellen, SUVA)
- Institutionen der beruflichen Reintegration (z.B. Reha-Kliniken, Schweiz. Paraplegikerzentrum)
- HR-bezogene Fachbereiche und Betriebe (z.B. Personalmanagement, -selektion, -entwicklung, Outplacement)
- Schulen und Bildungsinstitutionen

Die Dienstleistungen der Fachpsycholog(inn)en in Laufbahn- und Personalpsychologie werden durch die auftraggebenden privat- oder öffentlich-rechtlichen Institutionen oder die individuellen Kunden direkt finanziert.

2.5 Weiterbildung

Von der FSP anerkannt:

- Postgraduale Weiterbildung in Laufbahn- und Personalpsychologie der Universität Bern (MAS CC&HRM, www.cchrn.ch)
- Formation postgrade en Management, Ressources humaines et Carrières spécialisation en « Gestion de carrières » MRHC de l'Université de Lausanne (MAS MRHC spécialisation «Gestion des Carrières», www.mrhc.ch)

2.6 Zulassung zur Weiterbildung

Psychologinnen und Psychologen mit abgeschlossenem Masterstudium der Psychologie (Universität oder Fachhochschule) oder einem vom Bund als gleichwertig anerkannten ausländischen Hochschulabschluss

2.7 Titel

Fachpsychologin / Fachpsychologe in Laufbahn- und Personalpsychologie FSP

2.8 Rechtlicher Rahmen

Der Fachtitel in Laufbahn- und Personalpsychologie FSP ist privatrechtlich geschützt.

2.9 Verbände

Schweizerische Gesellschaft für Laufbahn- und Personalpsychologie SGLP

3. KOMPETENZPROFIL

Eine von der FSP anerkannte Weiterbildung in Laufbahn- und Personalpsychologie befähigt zur eigenverantwortlichen fachlich und zwischenmenschlich kompetenten psychologischen Beratung und Begleitung von Personen, Gruppen und Organisationen im Bereich Laufbahn- und Personalpsychologie. Die nachfolgend aufgeführten Kompetenzen dienen als Orientierung für die Festlegung der Lernziele im Rahmen einer Weiterbildung:

3.1 Selbstkompetenzen

Fähigkeit, ...

- eigene persönliche und institutionelle Handlungsmöglichkeiten und -grenzen wahrzunehmen (Selbstwahrnehmung, Rollenbewusstsein), diesen gemäss professionell handeln und sie zu reflektieren,
- im Rahmen der Beratungs-, Entwicklungs- und Arbeitsprozesse trotz vieler Ansprüche und Störungen auf die Zielsetzung fokussiert vorzugehen,
- eigene Leistungen in Beratungs-, Entwicklungs- und Arbeitsprozessen im Kontext einer klientenorientierten Wertschöpfungslogik zu verstehen und einzubringen,
- laufbahn- und personalpsychologisch relevante Informationen Nachbarsdisziplinen (z.B. Medizin, Soziologie, Pädagogik, Psychotherapie) zu verstehen und diese situationsadäquat einzubeziehen.

3.2 Sozialkompetenzen

Fähigkeit, ...

- mit Klienten, Gruppen und Institutionen eine verbindliche Arbeitsbeziehung bedürfnisgerecht zu gestalten, zu klären und zu reflektieren,
- Klienten, Gruppen und Institutionen empathisch zu begegnen, sich in deren Lebens- und Empfindungswelt sowie deren Umsysteme einzudenken und in diesem Rahmen authentisch und angemessen zu agieren bzw. zu reagieren,
- Klienten, Gruppen und Institutionen in ihren Erwartungen abzuholen, Bedürfnisse, Ressourcen und Kompetenzen wahrzunehmen, anzuerkennen, zu aktivieren und zu stärken,
- mit anderen Fachpersonen (interdisziplinär und interinstitutionell) professionell, ressourcen- und zielorientiert zusammenzuarbeiten.

3.3 Wissenskompetenzen

- Vertiefte Kenntnisse der relevanten Tätigkeitsbereiche sowie der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der verschiedenen Anwendungsgebiete laufbahn- und personalpsychologischer Arbeit (z.B. öffentliche, IV-, rehabilitationsbezogene oder akademische Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie organisationale Personalentwicklung);
- Vertiefte Kenntnisse zum aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand bezüglich laufbahn- und beratungstheoretischer Ansätze und deren exemplarischen Anwendung;
- Vertiefte Kenntnisse zu theoretischen Grundlagen, Gütekriterien und exemplarischer Anwendung zentraler personaldiagnostischer Verfahren im fachpsychologischen Kontext (z.B. Interessen, Fähigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften);

- Vertiefte Kenntnisse zu zielführenden Beratungs-, Entwicklungs- und Interventionsansätzen in Bezug auf berufliche Reintegration und deren exemplarischen Anwendung;
- Grundlagenkenntnisse zu zielführenden Beratungs-, Entwicklungs- und Interventionsansätzen in Bezug auf betriebliches Gesundheitsmanagement und deren exemplarischen Anwendung;
- Grundlagenkenntnisse zu zielführenden Beratungs-, Entwicklungs- und Interventionsansätzen in Bezug auf organisationale / institutionelle Personalentwicklung und deren exemplarischen Anwendung;
- Vertiefte Kenntnisse zu zielführenden Ansätzen der Qualitätssicherung und -entwicklung im fachpsychologischen Kontext und deren exemplarischen Anwendung (inkl. Inter- und Supervision);
- Grundlagenkenntnisse zu formellen und inhaltlichen Anforderungen an fachpsychologische Bereiche.

3.4 Handlungskompetenzen

Fähigkeit, im Bereich ...

... *Beratung, Moderation, Realisierungsunterstützung, ...*

- Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen in fachpsychologischen Fragen kompetent unter Berücksichtigung bzw. Einbezug der relevanten Systeme und Hintergründe zu begleiten, zu betreuen und zu beraten,
- Beratungs- und Dienstleistungsprozesse professionell zu strukturieren, reflektiert zu steuern und systematisch zu dokumentieren.

... *Psychodiagnostik, ...*

- psychodiagnostische Verfahren und Instrumente in fachpsychologischen Fragen entsprechend ihren Gütekriterien, Zielen und Grenzen auszuwählen und anzuwenden (Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Interpretation).

... *Darstellung psychologischer Erkenntnisse, ...*

- Erkenntnisse aus der fachpsychologischen Empirie und Theorie in der eigenen beruflichen Praxis anzuwenden und für Individuen, Gruppen, Institutionen und die Öffentlichkeit verständlich zu erläutern.

... *Qualitätsentwicklung und Forschung, ...*

- eigene sowie institutionelle Dienstleistungen im Kontext der Laufbahn- und Personalpsychologie bezüglich fachpsychologischer Qualität zu evaluieren, Verbesserungsmöglichkeiten abzuleiten sowie Erkenntnisse aus der eigenen beruflichen Praxis zur Weiterentwicklung von fachpsychologischer Forschung und Theorie bei den entsprechenden Institutionen einzubringen.

... *Programmmanagement, ...*

- gestützt auf fachpsychologische Kenntnisse Programme und Interventionen für Klientinnen und Klienten – als Einzelpersonen und in Gruppen – zu konzipieren, durchzuführen und auszuwerten bzw. Entscheidungsträger in diesen Fragen zu beraten und zu begleiten.

... *Informationsmanagement, ...*

- Informationen zu fachpsychologischen Fragestellungen zu recherchieren bzw. Klientinnen und Klienten zur selbständigen Recherche zu befähigen.

... *Institutionelle Beratung und Netzwerkkompetenz, ...*

- in interinstitutionellen Settings unter Berücksichtigung der eigenen fachpsychologischen und institutionellen Kompetenzen und ihrer Grenzen zielorientiert mitzuarbeiten.

4. INHALTE VON WISSEN UND KÖNNEN

4.1 Theoretisches Wissen

Die Weiterbildung vermittelt wissenschaftlich und empirisch fundiertes und aktuelles Kontextwissen, insbesondere in folgenden Bereichen:

4.1.1 Beratung und Begleitung

- Beratungspsychologie: Theoretische Grundlagen beraterpsychologischer Ansätze, Beratung als Prozess, lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen
- (Personal- und Laufbahn-) Diagnostik: Konzepte und Methoden der psychologischen Beurteilung im berufs- und laufbahnbezogenen Selektions- und Entwicklungskontext, Legitimierung psychologischer Eignungsbeurteilung in der Praxiswelt, Konzepte zu Anforderungsanalysen / Kompetenzmodellen und Leistungskriterien, Konstrukte und Dimensionen im beruflichen Bereich (z.B. Interessen, kognitive und affektive Funktionen, Intelligenz, Persönlichkeit), Beurteilungskriterien psychologischer Instrumente
- Laufbahnpsychologie: Theoretische Grundlagen berufswahl- und laufbahntheoretischer Ansätze
- Personalpsychologie: Grundlagen Arbeit und Gesundheit / betriebliches Gesundheitsmanagement, Grundlagen zu Employability und strategischem Kompetenzmanagement, Grundlagen strategischer und operativer Personalentwicklungsprozess, Interventionsmethoden der Personalentwicklung (z.B. Coaching, Mentoring, Teamentwicklung), Grundlagen Selbstführung/Selbstmanagement/Führung
- Reintegrationspsychologie: Grundlagen reintegrationspsychologischer Ansätze, Grundlagen systemischer Arbeit
- Qualitätssicherung und -entwicklung: Grundlagen, Qualitätsrichtlinien, aktuelle Modelle und Forschungserkenntnisse zur Qualität und Wirksamkeit in Laufbahn- und Personalpsychologie.

4.1.2 Umwelt und Systeme

- Berufs- und Bildungswelt: Systematiken zur Gliederung von Arbeit, von Berufen und von Bildungsangeboten, Entwicklungen im schweizerischen Bildungs- und Berufsbildungssystem, kompetenzorientiertes Ressourcenmanagement
- Wirtschaft, Wirtschaftspolitik und Arbeitsmarkt: Arbeitsmarkt und Einflüsse (z.B. Konjunktur, Strukturwandel, Digitalisierung), Arbeitsmarkt und Effekte (z.B. Arbeits- und Erwerbslosigkeit, Nichterwerbsarbeit), wirtschafts- und sozialpolitische Ansätze
- Recht: laufbahn- und personalpsychologisch relevante Informationen zu Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Berufsbildungsrecht, Sozialversicherungsrecht, Sozialhilferecht, Asyl- und Ausländerrecht
- Gesellschaft / Migration: Grundlagen Arbeitsmarktmigration, Massnahmen der Integrationspolitik

4.1.3 Anwendungsfelder und Strukturen

- Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Angebote und Stakeholder der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen, Vernetzung mit relevantem Kontext.
- Sozialversicherungen: Angebote und Stakeholder von Sozialversicherungsinstitutionen (z.B. RAV, IV-Stellen, SUVA), Vernetzung mit relevantem Kontext.
- Reintegration: Angebote und Stakeholder von reintegrationsbezogenen Institutionen/Bereichen (z.B. Reha-Kliniken, Schweiz. Paraplegiker Zentrum), Vernetzung mit relevantem Kontext
- Human Resources (HR) / Personalentwicklung: Angebote und Stakeholder von personalentwicklungsbezogenen Institutionen/Bereichen (inkl. Outplacement), Vernetzung mit relevantem Kontext
- Private Anbieter: Angebote und Stakeholder von privaten Dienstleistungsanbietern im laufbahn- und personalpsychologischen Feld, Vernetzung mit relevantem Kontext

4.2 Anwendungswissen

Die Weiterbildung vermittelt wissenschaftlich und empirisch umfassendes und aktuelles laufbahn- und personalpsychologisches Anwendungswissen, insbesondere in folgenden Bereichen:

4.2.1 Beratung und Begleitung

- Beratungspsychologie: Reflektierte prozess- und kurzberatungsorientierte Anwendung beraterpsychologischer Ansätze für diverse Klienten und Fragestellungen unter Berücksichtigung der relevanten Rahmenbedingungen, Systeme und möglicher Umsetzungsformen (z.B. e-counseling)
- (Personal- und Laufbahn-) Diagnostik: Entwicklung von Kompetenzmodellen und Leistungskriterien, Aufbau und Umsetzung evidenzbasierter Eignungsanalysen im Selektions- und Entwicklungskontext. Reflektierte Auswahl, Durchführung, Auswertung, Interpretation und Kommunikation psychologischer Instrumente im berufswahl- und laufbahnbezogenen Beratungskontext für diverse Klienten und Fragestellungen
- Laufbahnpsychologie: Reflektierte Anwendung evidenzbasierter berufswahl- und laufbahntheoretischer Ansätze im Beratungskontext für diverse Klienten und Fragestellungen
- Personalpsychologie: Reflektierte Bedarfserhebung, Entwicklung, Umsetzung und Evaluation evidenzbasierter personalentwicklungsbezogener Interventionen und Massnahmen im Kontext der Personalentwicklung auf Individual- und Teamebene sowie der Führung im laufbahnbezogenen Kontext
- Reintegrationspsychologie: Reflektierte systemorientierte Auswahl, Umsetzung / Begleitung und Evaluation evidenzbasierter reintegrationsbezogener Interventionen für diverse Klienten und Fragestellungen
- Qualitätssicherung und -entwicklung: Reflektierte Entwicklung, Durchführung und Evaluation qualitätssichernder bzw. -entwickelnder Massnahmen in Bezug auf eigene bzw. institutionelle / organisationale Angebote, Interventionen und Prozesse

4.2.2 Umwelt und Systeme

- Berufs- und Bildungswelt: Reflektierte Auswahl und Anwendung von Systematiken zur Gliederung von Arbeit, von Berufen und von Bildungsangeboten sowie von eigenen Kompetenzen und Ressourcen im Beratungs- / Informationsvermittlungs- oder Entwicklungskontext
- Wirtschaft und Wirtschaftspolitik: Reflektierte Auswahl und Nutzung relevanter Informationsquellen bezüglich Wirtschaft / Wirtschaftspolitik und Arbeitsmarkt im Beratungs- / Informationsvermittlungs- oder Entwicklungskontext
- Recht: Reflektierte Beratung von Klienten bezüglich relevanter Informationsquellen / Anlaufstellen zu Fragestellungen in Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Berufsbildungsrecht, Sozialversicherungsrecht, Sozialhilferecht, Asyl- und Ausländerrecht
- Gesellschaft / Migration: Reflektierte Auswahl und Nutzung relevanter Informationsquellen bezüglich Arbeitsmarktmigration und Massnahmen der Integrationspolitik im Beratungs- / Informationsvermittlungskontext.

4.2.3 Anwendungsfelder und Strukturen

Vernetzte Umsetzung des beratungs- und umweltbezogenen Anwendungswissens im Rahmen der spezifischen Anwendungsfelder unter Berücksichtigung der relevanten Rahmenbedingungen und Systeme (z.B. interinstitutionelle Zusammenarbeit).

5. **MINDESTUMFÄNGE WISSEN UND KÖNNEN, PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN SOWIE REFLEKTIERENDE TÄTIGKEIT ZU PRAXIS UND THEORIE**

Weiterbildungsteil	Umfang in Einheiten à 45 Minuten:
Theoretisches und anwendungsbezogenes Wissen	480 Einheiten
Eigene Tätigkeit unter Begleitung einer qualifizierten Fachperson	Mindestens 1 ½ Jahre zu 50% in einer Einrichtung mit laufbahn- und personalpsychologischen Dienstleistungen oder insgesamt 120 Arbeitstage begleitete berufliche Praxis
Reflektierende Tätigkeit zu Praxis und Theorie	Supervision: 20 Einheiten im Einzel- oder Gruppensetting Intervision: 20 Einheiten 1 Fallbericht: 20 Einheiten

Bern, 15. Mai 2020