

Konzeption + Profil

**Fachpsychologe für Gesundheit und Arbeitssicherheit
(BDP/DGPs/PASiG) |**

**Fachpsychologin für Gesundheit und Arbeitssicherheit
(BDP/DGPs/PASiG)***

Gemeinsam vertreten durch die Initiative AOP-GA (Arbeits- und Organisationspsychologie in Gesundheit und Arbeitssicherheit):

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)

Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs)

Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit e.V. (PASiG)

* das Zertifikat wird auf Wunsch auch non-binär ausgestellt (z. B. „Fachpsycholog*in für Gesundheit und Arbeitssicherheit (BDP/DGPs/PASiG)“)

Kompetenzprofil

1. Grundqualifikation Diplom bzw. Bachelor plus Master im Hauptfach Psychologie

Diplomstudium in Psychologie nach deutscher Rahmenprüfungsordnung oder von BDP bzw. DGPs anerkannter Bachelor und Master im Hauptfach Psychologie bzw. formal und inhaltlich gleichwertiger europäischer oder internationaler Abschluss.

2. Vertiefung im Studienschwerpunkt Arbeits-, Betriebs- und Organisations- und Personalpsychologie:

Mindestens 70 Credit Points nach dem ECTS im Themenfeldern der Arbeits-, Betriebs-, Organisations- und Personalpsychologie. Anrechnungsfähig sind eine thematisch relevante wissenschaftliche Abschlussarbeit und alle Themen aus der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, die sich einschlägig mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbinden lassen. Marktforschung und Marketing gehören nicht zu diesem Themenfeld. Beispiele für anrechnungsfähige Themen aus den Feldern Personal und Beruf, Arbeit, Gesundheit und Prävention sowie Organisationsberatung und Organisationsentwicklung sind in *Anlage 1* aufgeführt.

Maximal zehn der 70 Credit Points können aus anderen Grundlagen- oder Anwendungsfächern (Klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie, Verkehrspsychologie, Entwicklungspsychologie, Persönlichkeitspsychologie, Sozialpsychologie, Neuropsychologie/Biologische Psychologie etc.) angerechnet werden, soweit ein zentraler inhaltlicher Bezug des jeweiligen Moduls zum Thema Arbeit und Gesundheit gegeben ist.

3. Praktische Qualifikation

Drei Jahre Berufserfahrung in Vollzeit bzw. entsprechendes Äquivalent in Teilzeit im Tätigkeitsfeld der Arbeits-, Betriebs und Organisationspsychologie mit relevanten Tätigkeiten in Arbeitssicherheit bzw. Gesundheitsschutz/-förderung.

Nachweis anhand von Arbeitszeugnissen bzw. bei freiberuflichen Tätigkeiten entweder durch zehn Fallberichte nach vorgegebenem Schema oder zwei umfangreiche Projektberichte über die Durchführung eines Praxisprojektes (z. B. Betriebliches Gesundheitsmanagement / Gefährdungsbeurteilung)

4. Spezifische Qualifikation Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit

Nachweise der psychologischen Inhalte entsprechend des Curriculums zur Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit 3.0

Inhaltlich relevante Module für die spezifische Tätigkeit als Fachpsychologe/in für Gesundheit und Arbeitssicherheit:

- Einführung Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
- Arbeitsschutz und Gesundheit
- rechtliche Rahmenbedingungen

Inhalte siehe Curriculum zur Fachkunde in *Anlage 2*.

Nachweise erfolgen anhand einer Bestätigung über den Abschluss einer anerkannten Sifa-Qualifizierung oder Nachweis inhaltlich gleicher Ausbildungsinhalte und Umfänge von anerkannten Hochschulen oder anerkannten Akademien.

5. Verpflichtung auf kontinuierliche Fortbildung von mindestens 60 Stunden innerhalb von drei Jahren bzw. 100 Stunden innerhalb von fünf Jahren.

Vorschläge für Inhalte siehe *Anlage 3*.

6. Verpflichtung auf die Berufsethischen Richtlinien der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen

Schriftliche Verpflichtung, die Berufsethischen Richtlinien der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen einzuhalten und sich bei Verstoß einem Ehrengerichtsverfahren zu stellen. Zusätzlich Unterzeichnung einer Erklärung, nicht nach den Methoden von L. Ron Hubbard zu arbeiten.

Anlage 1 der Konzeption

Beispiele von anererkennungsfähigen Studieninhalten im Arbeitsfeld ABOP, AOW o. ä. mit Bezug zu psychologischen Aspekten im Kontext betriebliche Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Arbeitspsychologie

- Gestaltung von Anreizsystemen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gefährdungsbeurteilung
- Stressmanagement
- Arbeitsgestaltung
- Arbeitsschutzmanagement
- Verkehrssicherheit und Fahrereignung
- Berufliche Rehabilitation
- Ergonomie
- Systemgestaltung
- Mensch-Maschine-Interaktion
- Usability / User experience
- Zeitarbeit und neue Arbeitsformen
- Mitarbeiterbefragungen
- Führungstrainings
- Mobilität und Arbeit
- Verkehrs- und Mobilitätssicherheit
- Ideenmanagement
- Demografischer Wandel

Organisationspsychologie

- Personalentwicklung & Weiterbildung
- Produktevaluation
- Führungstrainings
- Leitbildentwicklung
- Change Management
- Organisationsentwicklung
- Organisations- und Sicherheits-Gesundheitskultur
- Diversity Management
- Corporate Social Responsibility

- Ökologische Nachhaltigkeit in Organisationen
- Ideenmanagement
- Ehrenamt
- Demografischer Wandel
- Work-Life-Balance

Personalpsychologie

- Führung
- Personal-Rekrutierung
- Eignungsdiagnostik & Personalauswahl
- Personalmanagement
- Laufbahn- und Karriereberatung
- Berufliche Rehabilitation
- Diversity Management
- Ehrenamt
- Neue Medien & E-HRM
- Demografischer Wandel
- Arbeitslosigkeit

Anlage 2 der Konzeption

Fachkunde Arbeitssicherheit und Gesundheit

Drei Module mit insgesamt mindestens 15 Kreditpunkten mit mindestens 120 Stunden Unterrichtszeit und 240 Stunden Selbststudium

(Inhalte in Anlehnung an die Wissensbausteine der DGUV Sifa-Qualifizierung)

Modul 1

Sozialpolitische Grundlagen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

- Grundanliegen des Arbeitsschutzes
- Geschichte des Arbeitsschutzes
- Europäische Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz
- Deutsche Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz
- Der Staat im dualen Arbeitsschutzsystem
- Die Unfallversicherungsträger im dualen Arbeitsschutzsystem
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
- Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherung
- Rolle von Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften zu Arbeitssicherheit und Gesundheit

Betriebliche Rollen und Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit

- die Sifa: betriebliche Rollen und Aufgaben
- Verantwortung der Sifa
- DGUV Vorschrift 2
- Bestellung der Sifa
- Unternehmensleitung und Führungskräfte
- Betriebsärztinnen und -ärzte
- Personalvertretung
- Beschäftigte
- Betriebliche Beauftragte

Betriebliche Organisation und Management von Sicherheit und Gesundheit

- Arbeitsschutz organisieren und managen
- Die Sifa bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation
- Unternehmensziele und -strategie
- Rechtsformen von Betrieben
- Aufbauorganisation und Ablauforganisation
- Führung und Beteiligung der Beschäftigten
- Arbeitsschutzpolitik und -ziele

- Unterstützung für die betriebliche Arbeitsschutzorganisation
- Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Betriebliche Planung und Steuerung von Arbeitsschutzmaßnahmen
- Arbeitsschutz bewerten und verbessern
- Managementsysteme
- Arbeitsschutzkultur
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Work-Life-Balance
- Mobilität im betrieblichen Kontext
- Leiharbeit und Fremdfirmen

Modul 2

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Teil 1
 - Ermitteln und Beurteilen – Die Sifa beim Ermitteln und Beurteilen
- Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Teil 2
 - Gestalten von Arbeitssystemen – Die Sifa beim Gestalten von Arbeitssystemen
- Ermitteln von Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen
- Beurteilen von Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen
- Setzen von Arbeitsschutz- und Gestaltungszielen
- Entwickeln von Gestaltungsalternativen
- Auswählen der Gestaltungslösung
- Umsetzen der Gestaltungslösung
- Überprüfen der Wirksamkeit der Gestaltungslösung
- Begehung

Modul 3

Arbeitssystemgestaltung

- Arbeitsaufgabe (Anforderungen und Gestaltung)
- Arbeitsmittel (Anforderungen und Gestaltung)
- Arbeitsmittel – Herstellerpflichten
- Arbeitsablauf und Arbeitsverfahren (Anforderungen und Gestaltung)
- Arbeitsplatz (Anforderungen und Gestaltung)
- Auswahl von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA)
- Verhaltensbezogene Maßnahmen
- Arbeitsmedizinische Maßnahmen
- Gestaltung unter Berücksichtigung der Diversität
- Gestaltung unter Berücksichtigung der Gesundheitsförderung

- Arbeitszeit und Pausen (Anforderungen und Gestaltung)
- Arbeitsorganisation (Anforderungen und Gestaltung)
- Gestaltung unter Berücksichtigung sozialer Beziehungen
- Arbeitsstätte (Anforderungen und Gestaltung)
- Beschaffungsmaßnahmen
- Personalentwicklung als Maßnahme
- Planungs- und Konzeptionsprozesse
- Baumaßnahmen
- Mobilitäts- Verkehrs- Transportsicherheitsmaßnahmen

Anlage 3 der Konzeption

Potenzielle Seminare in Verbindung mit einer kontinuierlichen Weiterbildungsverpflichtung

Mögliche Themen der Vertiefungsseminare:

- Menschengerechte Gestaltung der Arbeit (Humankriterien der Arbeit)
- Digitalisierung und AGS, Ergonomie
- Kontinuierliche Verbesserungsprozesse
- Verhaltensorientierter Arbeitsschutz
- Psychische Belastung/Beanspruchung in der Gefährdungsbeurteilung
- Betroffene in Notfällen (Psychosoziale Notfallversorgung von Beschäftigten in Unternehmen)
- Unterweisung & Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen mit Arbeitsschutzbezug
- Prävention beruflicher Verkehr
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Gesundheitskommunikation im Unternehmen
- betriebliche Gesundheitskompetenz
- Work-Life-Balance
- Mobilität und Verkehrssicherheit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- psychosoziale Beratung
- Sucht- und Substanzmittelmissbrauch,
- Gesundheitskurse und Gesundheitstage
- Diversity Management
- Stressmanagement
- Kennzahlen im BGM
- Systemische Organisationsentwicklung

Anlage 4 der Konzeption

Verteilung der Kreditpunkte im ABOP-Schwerpunkt bei der Anerkennung zum Fachpsychologen/zur Fachpsychologin für Gesundheit und Arbeitssicherheit (BDP, DGPs, PASiG)

Ausgangsbasis des Kompetenzprofils ist ein vollständiges Studium der Psychologie mit Inhalten und Umfängen entsprechend der Bestimmungen in den Berufsethischen Richtlinien der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen, z. B. auf Diplom, Bachelor plus Master in Psychologie oder gleichwertig.

Insgesamt müssen für den Schwerpunkt Gesundheit und Arbeitssicherheit im Studien- und Kompetenzprofil mindestens 70 Kreditpunkte (Credit Points, CP) im Schwerpunkt ABOP, also in den Arbeitsfeldern der Arbeits-, Betriebs-, Organisations- und Personalpsychologie, nachgewiesen werden.

Zehn CP davon können mit Modulen aus den Grundlagen- und allen anderen Anwendungsfächern angerechnet werden, wenn ein konkreter inhaltlicher Bezug zum Themenfeld Arbeit und Gesundheit nachgewiesen werden kann. Darin eingeschlossen sind die Fächer aus dem Ergänzungsbereich im Master, z. B. Allgemeine Psychologie, Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie, Persönlichkeitspsychologie, Pädagogische Psychologie, Klinische Psychologie, Pädagogische Psychologie, Neuropsychologie, Biopsychologie).

Erläuterungen zur Anerkennung von Inhalten

Im Anhang des Fachpsychologinnen-/Fachpsychologenkongzeptes sind anrechnungsfähige Module und Themen aufgeführt, die inhaltlich den Anwendungsbereich abdecken und erforderliche Kompetenzen gewährleisten. Daher kann auf der Basis einer fachlichen Begründung durch die Hochschule und einer inhaltlichen Prüfung eine Anerkennung von Modulen für den ABOP-Schwerpunkt erfolgen, ggf. auch abweichend von einer begrifflichen Zuordnung zu anderen Arbeitsfeldern oder Themenbereichen auf dem Zeugnis, Transkript o. ä. Zentraler Maßstab für die Anerkennung von Modulen ist die konkrete inhaltliche Zuordnung zum Themen- und Arbeitsfeld ABOP. Themenbereiche mit anderen wirtschaftspsychologischen Bezügen, beispielsweise aus dem Bereich Markt und Konsum, sind aufgrund der geringen arbeitspsychologisch thematischen Einschlägigkeit nicht anrechnungsfähig. Anrechnungsfähig sind alle Leistungen an Hochschulen.

Angebote von Fort- und Weiterbildungen an Akademien sind anrechnungsfähig bei entsprechendem Status der Institution, einem Qualitätssicherungssystem, das die Dozentenqualifikation mit inhaltlichem Bezug zum Thema und mindestens eine akademische Stufe oberhalb der Qualifikation der Teilnehmenden gewährleistet. Hinzu kommt die Anerkennungsfähigkeit der Inhalte entsprechend der vorgegebenen Themen ABOP sowie der Plausibilität der dargestellten Stundenumfänge und Lernleistung.

Theorie & Praxis

Aus dem Master sind angeleitete Studienpraktika bzw. Projektarbeiten im Bereich ABOP im Umfang von maximal 15 CP anrechnungsfähig. Erste Praxiserfahrung bereiten die folgende dreijährige Berufserfahrung gut vor und somit werden Feldwissen und eine hohe praktische Kompetenz gewährleistet. Das Kompetenzprofil enthält insofern eine Schwerpunktvertiefung in ABOP im Studium, die mindestens 70 CP umfasst. Davon entfallen mindestens 55 CP auf Theorie und sichern die theoretische Basis und Vertiefung.

Grenzen zu anderen Profilen der Psychologie mit Spezialisierung im Master

Ein hochspezialisiertes Profil in einem anderen Feld, beispielsweise in der Klinischen Psychologie, genügt den Anforderungen regelhaft nicht. Bei gemischten Profilen mit Orientierung an den ABOP-Themen bestehen Chancen. Der Standard ist auf Profile mit vertieftem Schwerpunkt im Bereich ABOP zugeschnitten. Lediglich Markt und Konsum als Arbeitsfeld im Bereich der Wirtschaftspsychologie wird als nicht relevant für den Themenbereich angesehen und daher nicht angerechnet. Sofern im Grundstudium ABOP-Psychologie als Schwerpunkt angestrebt wurde, ist es wahrscheinlich, dass unter individueller Berücksichtigung der Arbeits- und Organisationspsychologie in Modulen und in der Abschlussarbeit auch mit einem Master in Psychologie die Kriterien für einen vertieften Schwerpunkt in ABOP insgesamt erfüllt werden können. Anrechnungsfähig sind neben den einschlägigen theoretischen Modulen mit Zuordnung zu den Themen im Anhang des Fachpsychologinnen-/Fachpsychologen-Konzepts, Praktika im Master sowie die theoretischen Arbeiten auf Bachelor- und Masterniveau mit konkretem Bezug zum Themenfeld Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Mit der Berücksichtigung aller fachlich einschlägigen theoretischen Kompetenzen mit Bezug zum Aufgabenfeld Gesundheit und Arbeitssicherheit wird unabhängig vom jeweiligen Studiengangnamen oder der Abfolge sichergestellt, dass ein hohes theoretisches Wissen und eine praktische Kompetenz in der Anwendung gesichert sind.

Anrechnungsfähige Praktika müssen einen eindeutigen Bezug der Institution bzw. Abteilung zu arbeitspsychologischen Aufgabenbereichen und Tätigkeiten enthalten. Ebenso sind bei Bachelor- und Master-Thesen ein Fokus auf die Arbeitspsychologie und das Arbeitsleben erforderlich. Themen, die überwiegend in anderen Anwendungsfeldern verortet werden können, fallen nicht bzw. nur unter besonderen fachlichen Bezug in den Bereich ABOP. Über die Anrechnungsfähigkeit von Leistungen und von Modulen und Themen entscheiden ein Beirat im BDP und der Zertifizierungsausschuss unter Bezug auf den Anhang anrechnungsfähiger Bereiche in seiner jeweiligen Fassung.

Beispiele für Kombinationen aus Bachelor und Master in Psychologie, die die Anforderungen erfüllen:

Kombination 1

Bachelor Psychologie

Anzahl empfohlener CP im ABOP-Anwendungsfach: 8-24

Anrechnungsfähige Inhalte ABOP:

- Bachelor Thesis 10-14

mind. 8 CP Theorie Anwendung (i.d.R. 12 CP; bis 24 CP)

Summe Theorie in Modulen: 8-38

ABOP im Master Psychologie:

ABOP spezifische Modulooptionen

5 CP Projektarbeit

10 CP externes Praktikum

10 CP Anwendungsvertiefung

30 CP Masterarbeit

Weitere Module

10 CP Grundlagenvertiefung

30 CP freie Module

➤ **Anrechnungsfähige Summen Bachelor und Master: mind. 18 bis ca. 111 KP**

Kommentar: ohne inhaltliche theoretische Schwerpunktsetzung auf ABOP bei der Modulwahl im Bachelor und im Master und/oder einer vertieften Auseinandersetzung in der Masterarbeit ist eine Anerkennung dieser Profilkombinationen häufig mit nicht unerheblichen zusätzlichen Qualifikationen auf akademischem Niveau (Studium oder Weiterbildung) verbunden.

Kombination 2

Bachelor Psychologie

Anzahl empfohlener CP im ABOP-Anwendungsfach: 8 bis 24

Anrechnungsfähige Inhalte ABOP:

- **Bachelor Thesis 10-14**
- **mind. 8 CP** Theorie Anwendung (i.d.R. 12 CP; bis 24 CP)

Summe Theorie in Modulen: 8 bis 38

Master mit Schwerpunkt ABOP

ABOP Anwendungsfach empfohlene CP: mind. 20 bis 24

ABOP spezifische Modulooptionen

20 CP Anwendungsvertiefung

20 CP Freie Module

10 CP externes Praktikum

5 CP Projektarbeit

30 CP Masterarbeit

Weitere Module

10 CP Grundlagenvertiefung

Anrechnungsfähige Summen Bachelor und Master: mind. 73 bis ca. 131 CP

Kommentar: Sofern im Master ein Schwerpunkt im Bereich ABOP gelegt wurde und auch die Thesis in diesem Bereich geschrieben wurde, reicht im Bachelor eine geringe Menge an Grundlagenmodulen in A und O. Bei einem höheren gewählten Anteil von A und O im Bachelor muss im Master entweder eine stärkere theoretische Vertiefung erfolgen oder die Thesis im Themenfeld angefertigt werden. Module mit Bezug zu Gesundheit und Gesundheitsförderung sind im Kompetenzprofil enthalten und können bei klar einschlägigem Bezug zur Arbeitspsychologie aus anderen Anwendungsbereichen angerechnet werden.

Anerkennung von Diplomabschlüssen im Hinblick auf den Schwerpunkt ABOP

Die Rahmenprüfungsordnung (RPO) für das Fach Psychologie war für alle Universitäten verbindlich. In der RPO sind Umfänge für Grundlagenfächer und für Anwendungsfächer festgelegt. Die drei klassischen Anwendungsfächer wurden im Verhältnis 1:2:4 gelehrt (Basis 12 CP, Vertiefung 24 CP, Schwerpunktvertiefung 48 CP). Hinzu konnte entweder ein Ergänzungsfach (12 CP) treten oder aber eine zusätzliche Vertiefung um weitere 12 CP in der gewählten Schwerpunktvertiefung.

Auf dem Prüfungszeugnis für Diplomstudiengänge wurden die Fächer in entsprechender Reihenfolge gelistet, Schwerpunktvertiefung an erster Stelle, Vertiefung an zweiter und Basis an dritter Stelle. Das bedeutet für die Anerkennung von Kreditpunkten, dass eine Vertiefung mindestens 24 CP an Theorie enthält und eine Schwerpunktvertiefung 48-60 CP.

Vordiplom- und Diplomarbeit können in Analogie zu Bachelor- und Masterthesen mit zwölf bzw. 30 CP angerechnet werden.

Im Diplomstudiengang war der Umfang an Pflichtpraktika größer als summativ in Bachelor- und Masterprogrammen verpflichtend ist, die empfohlene maximale Dauer betrug ebenfalls sechs Monate. Im Diplom war die Vorgabe der Dauer von Praktika sechs Monate (30 CP), verteilt auf zwei oder drei Praktika. In Analogie zur Anrechnung im Bachelor- und Mastersystem werden insgesamt 30 CP für sechs Monate Praktika auf den ABOP-Schwerpunkt im Fachpsychologen/Fachpsychologinnen-Profil angerechnet.

Anrechnungsfähige Bestandteile im Überblick:

Allgemeine Modulleistungen mit thematischem Bezug:

Vordiplomarbeit	12 CP (an der FU Berlin)
Diplomarbeit:	30 CP
Praktikum & Bericht:	30 CP
Module aus Grundlagen- und Ergänzungsfächern	10 CP

Leistungen im Anwendungsfach ABOP auf dem Diplomzeugnis:

Basis ABOP:	12 CP
Vertiefung ABOP:	24 CP
Schwerpunktvertiefung ABOP	48-60 CP

Summen max.

Vertiefung ABOP:	91 CP
Schwerpunktvertiefung ABOP:	127 CP

Kommentar: Im Rahmen einer Schwerpunktvertiefung ABOP ist die Erfüllung der Kriterien regelhaft gegeben. Sofern ABOP nur als Schwerpunkt gewählt wurde, ist das Thema der Master-Thesis ähnlich wie im Bachelor-Mastersystem eine entscheidende Hürde für die Anerkennungsfähigkeit. Prinzipiell

ist entweder eine besondere theoretische Vertiefung oder eine vertiefte theoretische Auseinandersetzung im Rahmen der Abschlussarbeit eine Voraussetzung dafür, die erforderlichen Kreditpunkte im Schwerpunkt in der Schwerpunktvertiefung ABOP erreichen zu können.

Promotion und akademische Weiterbildungen

Eine Promotion im Fach Psychologie mit thematischem Bezug zu ABOP ist für die Schwerpunktvertiefung mit 200 KP (Institut mit Hauptfach Psychologie) bzw. 133 KP (Institut mit Nebenfach Psychologie) anrechnungsfähig. Das Profil Psychologin/Psychologe muss insgesamt immer erfüllt sein. Anrechnungsfähige Inhalte aus einem Promotionsstudium beziehen sich neben einem Anwendungsfach in der Regel auf die Thesis und Methoden.

Inhalte aus akademischen Weiterbildungen und Studiengängen mit einschlägigem inhaltlichem Bezug zum Themenfeld ABOP und hoher Dozentenqualifikation können auf den Studienschwerpunkt bzw. die Weiterbildungsanforderungen angerechnet werden.

Das Profil

„Fachpsychologin für Gesundheit und Arbeitssicherheit (BDP/DGPs/PASiG)“ / „Fachpsychologe für Gesundheit und Arbeitssicherheit (BDP/DGPs/PASiG)“

Eine Fachpsychologin bzw. ein Fachpsychologe für Gesundheit und Arbeitssicherheit verfügt über eine fundierte Expertise im Bereich der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie mit besonderem Schwerpunkt auf betrieblicher Gesundheit, und Arbeitssicherheit. Diese Fachrichtung verbindet psychologische, arbeitswissenschaftliche, gesundheits- und sicherheitstechnische Perspektiven und ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung von Mensch, Arbeit und Organisation.

Im Bereich der **Arbeitspsychologie** umfasst das Kompetenzprofil die menschengerechte Gestaltung von Arbeitssystemen, Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen. Dazu zählen die Durchführung und Auswertung psychischer Gefährdungsbeurteilungen, die Entwicklung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Stressprävention sowie die Integration arbeitspsychologischer Erkenntnisse in das betriebliche Gesundheitsmanagement. Fachpsychologinnen und -psychologen können Arbeitsplätze ergonomisch und sicher gestalten, Arbeitsmittel und -abläufe unter dem Gesichtspunkt der Usability und Mensch-Maschine-Interaktion bewerten und Konzepte zur Vermeidung psychischer Fehlbelastungen entwickeln. Auch Themen wie Arbeitsschutzmanagement, Gefährdungsbeurteilung, verhaltensorientierter Arbeitsschutz, Rückkehr- und Eingliederungsmanagement (BEM), Verkehrssicherheit, Mobilität sowie psychosoziale Notfallversorgung gehören zu ihrem Handlungsfeld. Ziel ist es, Arbeit so zu gestalten, dass sie sowohl die Gesundheit als auch die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig erhält.

Die **organisationspsychologischen Kompetenzen** beziehen sich auf die Entwicklung und Gestaltung gesunder, lernförderlicher und sicherheitsorientierter Organisationen. Dazu gehören die Konzeption und Begleitung betrieblicher Gesundheitsmanagementsysteme (BGM), die Integration von Arbeitsschutz und Gesundheit in die strategische Unternehmensentwicklung sowie die Unterstützung von Veränderungsprozessen (Change Management). Fachpsychologinnen und -psychologen analysieren und entwickeln Organisations- und Sicherheitskulturen, fördern Beteiligung und Kommunikation im Unternehmen und beraten Führungskräfte im gesundheitsgerechten Führungsverhalten. Fachpsychologen und -psychologinnen können Mitarbeiterbefragungen planen, durchführen und auswerten, Diversity- und Work-Life-Balance-Konzepte gestalten und Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility oder zur ökologischen Nachhaltigkeit in die Organisationsstrategie integrieren.

Im Bereich der **Personalpsychologie** verfügen Fachpsychologinnen und -psychologen über Kenntnisse in der Personalauswahl, Eignungsdiagnostik und Personalentwicklung. Sie können eignungsdiagnostische Verfahren nach wissenschaftlichen Standards einsetzen, Potenzialanalysen durchführen und Führungskräfte in Themen wie Motivation, Kommunikation und Gesundheitsorientierung schulen. Darüber hinaus beraten sie bei der Laufbahn- und Karriereplanung, begleiten Prozesse der beruflichen Rehabilitation und tragen zur Gestaltung gesunder Personalentwicklungsstrategien bei. Themen wie Diversity Management, Digitalisierung im Personalwesen (E-HRM) sowie der Umgang mit Arbeitslosigkeit oder demografischem Wandel werden aus psychologischer Sicht berücksichtigt.

Die **Fachkunde in Arbeitssicherheit und Gesundheit**, orientiert an den Wissensbausteinen der DGUV, ermöglicht es den Fachpsychologinnen und -psychologen, aktiv an der betrieblichen Organisation von Sicherheit und Gesundheit mitzuwirken. Sie kennen die sozialpolitischen und rechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes, die Rollen und Verantwortlichkeiten der betrieblichen Akteure (z. B. Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Personalvertretungen) und können Arbeitsschutzsysteme organisatorisch und psychologisch integrieren. Sie sind in der Lage, Arbeitsbedingungen systematisch zu beurteilen, Gefährdungen und Belastungen zu identifizieren und auf Basis psychologischer Erkenntnisse Gestaltungsmaßnahmen zu entwickeln und zu evaluieren. Dazu zählen sowohl technische und organisatorische als auch verhaltensbezogene Interventionen.

Darüber hinaus können Fachpsychologinnen und -psychologen Arbeitssysteme und Arbeitsplätze im Sinne der Ergonomie, Sicherheit und Gesundheitsförderung gestalten. Sie berücksichtigen Diversität, soziale Beziehungen und Gesundheitsaspekte in der Arbeitsorganisation und begleiten Planungs-, Beschaffungs- und Bauprozesse aus arbeitspsychologischer Perspektive. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Förderung von Arbeitsschutzkultur, Sicherheitsverhalten und betrieblicher Gesundheitskompetenz.

Im Rahmen kontinuierlicher Weiterbildung können Fachpsychologinnen und -psychologen ihre Kompetenzen in vertiefenden Themenfeldern wie Digitalisierung und Ergonomie, verhaltensorientiertem Arbeitsschutz, psychosozialer Notfallversorgung, Prävention psychischer Belastungen, Gesundheitskommunikation, Diversity Management, Stressmanagement oder systemischer Organisationsentwicklung erweitern.

Insgesamt zeichnen sich Fachpsychologinnen und -psychologen durch die Fähigkeit aus, psychologische Erkenntnisse gezielt in betriebliche Prozesse einzubringen, um sichere, gesunde und effiziente Arbeitsbedingungen zu schaffen. Sie verbinden wissenschaftlich fundiertes Wissen mit praxisorientierter Beratungskompetenz und tragen so maßgeblich dazu bei, Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern, die Sicherheitskultur zu stärken und nachhaltige Organisationsentwicklung zu ermöglichen.