

## HAKUOHJEET

### Työ- ja organisaatiopsykologian EuroPsy-erikoispätevyys

EuroPsy-erikoispätevyyteen tarvitaan psykologin maisteritutkinnon (ns. *EuroPsy-pätevyysvaatimukset*) lisäksi:

- a) OPINTOJA 90 opintopisteen verran työ- ja organisaatiopsykologian alalla
- b) TYÖKOKEMUSTA vähintään kolme vuotta, joista 50% tulee olla työ- ja organisaatiopsykologian alalta
- c) TYÖNOHJAUSTA tai vastaavaa henkilökohtaista valmennusta yhteensä 150 tuntia. Vanha- tai uusimuotoinen erikoispsykologikoulutus riittää kriteeriksi työnohjausvaatimukseen
- d) Näyttö riittävästä OSAAMISESTA (ammattilliset kompetenssit).

EuroPsy-erikoispätevyyden saaminen edellyttää voimassa olevaa EuroPsy-peruspätevyyttä. Sitä voi tarvittaessa hakea yhtä aikaa tämän hakemuksen kanssa. EuroPsy -peruspätevyyden saaminen edellyttää vähintään viiden vuoden (300 opintopisteen/ECTS) laajuisia psykologian opintoja, ja tämän lisäksi vähintään yhden vuoden ohjattua työkokemusta jollakin psykologian osa-alueella. Mikäli sinulla on vähintään 4 vuotta kokemusta työ- ja organisaatiopsykologian alalta, voit hakea molempia sertifikaatteja yhtäaikaaisesti.

#### Hakulomake sisältää allekirjoitussivun ja seuraavat kolme liitettä:

- Liite 1: Selvitys opinnoista ja tutkimustoiminnasta
- Liite 2: Selvitys työkokemuksesta
- Liite 3: Näyttö ammatillisten kompetenssien hallinnasta

Seuraavassa ovat ohjeet kunkin liitteen täyttämiseksi. Lisäksi tämän ohjevihkosen lopussa on kuvattu tarkemmin EuroPsy-pätevyyteen vaadittavat kompetenssit.

#### LIITE 1: Työ- ja organisaatiopsykologian opinnot ja/tai tutkimus- ja kehittämistyö (90 op)

90 opintopistettä voidaan koota opinnoista ja tutkimus- ja kehitystyön tuloksista.

##### 1. OPINNOT

Opintopisteillä tarkoitetaan ns. ETCS-pisteitä. Hakemukseen ei liitetä todistuksia suorituksista tai muista aktiviteetista, mutta ne tulee olla saatavilla pyydettyessä.

##### A) Perustutkinnon (maisteriohjelmaan) opintosuoritukset

Erikoispätevyyden opintosuorituksiksi voidaan kirjata jo perustutkintoon ja perustason EuroPsy-pätevyyteen sisältyneet kurssit ja tutkimustoiminta työ- ja organisaatiopsykologiassa (ns. "kaksinkertainen hyväksyminen"). Tällaisista opinnoista voidaan käyttää hyväksi tässä hakemuksessa 50%, kuitenkin enintään 30 opintopistettä.

##### B) Maisteriksi valmistumisen jälkeiset opinnot yliopistossa tai muussa organisoidussa ja tunnustetussa koulutusohjelmassa työ- ja organisaatiopsykologian alalla (vähintään 60 op)

Yliopistojen lisäksi myös muissa oppilaitoksissa Suomessa (esim. ammattikorkeakoulut) tai ulkomailla suoritettavat opinnot, jos ne täyttävät laatukriteerit, voidaan sisällyttää opintoihin. Jos koulutukselle ei ole määritelty ETCS-pisteitä, kansallinen sertifiointilautakunta (SNAC) arvioi nämä.

### C) Muut opinnot ja ammatillinen kehittäminen

Tässä kuvataan opintoja ja toimintaa, jotka liittyvät mm. jatkuvaan ammatilliseen oppimiseen ja kehittämiseen (*CPD, Continuous Professional Development*). Esimerkkejä tällaisesta toiminnasta ovat: osallistuminen valmennusohjelmiin, kursseille, työpajoihin jne.; kurssien, työpajojen jne. Järjestäminen; tieteellisiin tai ammatillisiin konferensseihin osallistuminen; tieteellisten tai ammatillisten konferenssien järjestäminen; asiantuntijayleisölle pidetyt esitelmät; ammatillisten tai tieteellisten lehtien/kirjojen toimitustyö.

Suosittelomme nimeämään strukturoituja tai laajoja koulutusohjelmia yksipäiväisten seminaarien sijaan, kuten ohjelmia, kursseja, työpajoja, joilla on selkeät oppimistavoitteet; ohjelmia, kursseja, työpajoja, jotka liittyvät ammatilliseen täydennyskoulutautumiseen (*CPD*); tai ammatti- tai tiedejärjestöjen (esim. Psykologiliitto, EAWOP) järjestämiä koulutustapahtumia ja kongresseja. Jos koulutukselle ei ole määritelty ETCS-pisteitä, kansallinen SNAC arvioi nämä.

## 2. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTYÖ

Listataan julkaisut **työ- ja organisaatiopsykologian** alueelta (hyödynnä CV:täsi ja julkaisuluetteloasi). Jos julkaisuja on suuri määrä, voi niistä liittää hakemukseen myös erillisen luettelon. Tutkimus- ja kehittämistyötä hyväksytään enintään 30 opintopistettä vastaava laajuus.

**A) Opinnäytetyöt:** eri koulutusohjelmissä (esim. tutkinto-ohjelmassa tai erikoistumisopinnoissa) tehdyt opinnäytetyöt.

**B) Tieteelliset julkaisut ja artikkelit:** julkaisut, artikkelit, kirjan luvut (vertaisarvioituissa/ammattilehdissä ja -julkaisuissa), jotka liittyvät työ- ja organisaatiopsykologiaan. Kunkin julkaisun kaikki viitetiedot (kirjoittaja/t, vuosi, otsikko, lehti/julkaisija, sivumäärä) kirjataan. Jos kirjoittajia on useita, myös oman osuuden laajuus (esim. sivuina tai työmääränä) ilmoitetaan. Jos julkaisuja on paljon, mainitaan ne, joissa hakija on ensimmäisenä tai toisena kirjoittajana.

**C) Konferenssiesitykset:** Kunkin esityksen osalta listataan vastaavat tiedot kuin kohdassa B.

**D) Muut ammattijulkaisut.** Esimerkiksi oppikirjat, tietokirjat ja muut ammattijulkaisut tai -artikkelit.

**E) Ammatilliset raportit ja menetelmien kehittäminen** Esimerkiksi oman työn ohessa (esim. konsultointityössä) syntyneet raportit ja selvitykset (esim. organisaatioselvitys, ilmapiirikartoitus tms.) tai menetelmäkehittäminen (esim. testin tai mittarin kehittäminen).

## LIITE 2. TYÖKOKEMUS

**Ammattikokemukseen liittyvät vaatimukset ovat:**

- EuroPsy-pätevyden lisäksi edellytetään vähintään **kolmen vuoden** kokopäiväinen toiminta työ- ja organisaatiopsykologian alalla. (kokonaistyöajasta vähintään 50% tulee olla työskentelyä työ- ja organisaatiopsykologian alalla).
- EFPA sääntöjen mukaisesti työkokemuksen tulee sisältää toisen psykologin alaisuudessa tai ohjauksessa tehtyä työtä vähintään 400 h ohjausta
- Keskimäärin 50 tuntia vuodessa työnohjausta, mentorointia tai niihin rinnastettavaa muuta henkilökohtaista (yhteensä 150 tuntia).

**1) Ammattikokemuksen kuvaus ja dokumentointi (CV).** CV-tyyppinen lista, josta käy ilmi seuraavat työhön ja ammatilliseen toimintaan liittyvät asiat (työtehtävän tulee liittyä vähintään 50-prosenttisesti työ- ja organisaatiopsykologiaan): työpaikka ja työnantaja, tehtävä ja työn sisältö, työrooli (esim. konsultti, henkilöstöpäällikkö, valmentaja, työterveyspsykologi), työn kesto ja työkokemuksen määrä (keskimääräinen työaika viikkoa kohti / työ- ja organisaatiopsykologian alueella työskentelyn keskimääräinen työaika viikossa). Määritellään myös, mikä organisaatiotaso on pääasiallisesti ollut työn kohteena: 1) yksilö, 2) ryhmä, 3 organisaatio.

**2) Työnohjaus.** Ohjatun työkokemuksen lisäksi tarvitaan aktiivista työhön liittyvää henkilökohtaista ohjausta yhteensä 150 tuntia. Ohjaus voi olla perinteisen työnohjauksen keinoin toteutettua, mutta kyse voi olla myös mentoroinnin tai ns. Coaching-tyyppisestä valmennuksesta. Olennaista ohjauksen laatua arvioitaessa on, että sen aikana on käsitelty systemaattisesti työskentelyä työ- ja organisaatiopsykologina, analysoitu eri osaamisen alueita, refleктоitu vahvuuksia, heikkouksia ja kehittämisaikaväleitä, annettu palautetta suorituksista ja pohdittu, miten osaamista ja suorituksia voidaan kehittää ja parantaa. Ohjaus voidaan järjestää yksilö- tai ryhmäistunnoissa, kasvokkain tai verkon välityksellä.

Työnohjauksen tai mentoroinnin osalta kirjataan seuraavat tiedot: mentorin, työnohjaajan, tai henkilökohtaisen valmentajan nimi (nimet), ohjaukseen käytetty tuntimäärä ja ajankohdat (Suomessa t&o-psykologian erikoispsykologitutkinnon suorittaneet: työnohjausta vanhamuotoiseen tutkintoon sisältyy 10 op = 270 tuntia ja uusimuotoiseen 5 op = 135 tuntia).

### LIITE 3. AMMATILLINEN OSAAMINEN

#### Työkokemus ja työnohjaus ovat perusta kompetenssien arvioinnille

Sekä hankittu työkokemus että osallistuminen systemaattiseen työnohjaukseen/mentorointiin luovat pohjan työ- ja organisaatiopsykologin ammatillisten kompetenssien arvioinnille. Niinpä tässä hakemuksessa kompetenssien arvioinnin suorittaa myös työnohjaaja/mentori. Onkin tärkeää, että koko työnohjausprosessin aikana näitä kompetensseja ja niissä kehittymistä käsitellään ja arvioidaan aktiivisesti ja säännöllisesti.

#### Kompetenssien kehittämis- ja käyttöympäristö

Kompetenssin kehittymistä ja käyttöä arvioidaan aina jossakin konkreettisesti ympäristössä (kontekstissa). Kompetenssien käyttö voi kohdistua yksilö-, ryhmä-, ja organisaatiotasolle:

- 1) Yksilötasolla työn kohteena ovat työntekijät ja/tai esimiehet. Työn sisältönä on esim. osaamisen ja suoriutumisen arvioiminen, työssä jaksaminen, yksilöllinen työn muotoilu (job crafting), yksilötyönohjaus tai valmennus- ja koulutustyö.
- 2) Ryhmätasolla työn kohteena ovat ryhmät ja/tai ihmisten välinen vuorovaikutus työpaikalla. Työn sisältönä on esim. tiimityön kehittäminen, ryhmien työnohjaus, ristiriitatilanteiden ratkaiseminen, vuorovaikutus- ja työkuulttuurin muutostyö tai johtajuuden tukeminen.
- 3) Organisaatiotasolla työssä on tehty esim. henkilöstösuunnittelua, organisaation toimivuuden tai tehokkuuden arviointia, työ- ja toimintaprosessien tai johtamiskäytänteiden kehittämistä, organisatorista suunnittelua, strategia- tai muutostyön fasilitointia.

Näiden lisäksi kuvauksissa voidaan pohtia sitä työroolia, jossa on tyypillisesti toimittu ko. kompetenssia käyttäessä. Työrooleja ovat esimerkiksi muutoskonsultti, kouluttaja, HR-asiantuntija, henkilöarviointipsykologi, työterveyspsykologi, muutosfasilitaattori, johtamisvalmentaja, ja työnohjaaja.

## Oman suoriutumisen kuvaaminen ja arviointi

Ammatillisten kompetenssien hallinta ja osaamisen taso kuvataan ja arvioidaan kahdella tavalla: 1) esitetään näytteet valikoiduista kompetensseista ja niiden käytöstä ja 2) arvioidaan osaamisen taso kaikkien 28 kompetenssin osalta.

**3-1. OSOITUS KOMPETENSSIEN KÄYTÖSTÄ.** Kussakin peruskompetenssien kuudessa pääluokassa kuvataan ainakin yhden kompetenssin osalta se, missä tilanteissa/työtehtävissä ja millä tavoin kompetenssia on käytetty. Lisäksi kuvataan ainakin kolme tukikompetenssia. Siis yhteensä yhdeksän kompetenssia kuvataan ja arvioidaan näyttöjen avulla.

<b>PÄÄLUOKKA 1: Tavoitteen määrittely.</b> 1) Tarveanalyysi, 2) Tavoitteen asettaminen.
Miten olet käyttänyt? Kuvaa ainakin yhden kompetenssin kohdalla.
Missä olet vahva/Missä pitäisi kehittyä?

Ensin kuvataan, millä tavoin ao. kompetenssia on käytetty. Esim. tavoitteen määrittely -pääluokassa kuvataan, millä tavoin tarveanalyysia on tehty työn eri konteksteissa, tilanteissa ja rooleissa. Sen jälkeen analysoidaan, missä kohdin osaaminen tarveanalyysien tekemisessä on vahvaa. Toisaalta voidaan pohtia myös sitä, missä kohdin voisi olla vielä parempi.

Tarkoitus on kuvata sitä, minkälaista näyttöä on siitä, että työssä on tehty ko. kompetenssissa kuvattuja asioita ja että niissä on suoriuduttu vaaditulla tasolla. Tarkoitus ei ole kuvata sitä, miten ao. tilanteessa voisi tai pitäisi tehdä tai toimia. Kuvaus pidetään mahdollisimman konkreettisina oman ammatillisen toiminnan kuvauksina ja analyysina.

Kuvauksiin valitaan arvioidulla osaamisen tasolla 4 olevia kompetensseja. Halutessa voidaan kuvata suoriutumista useammankin kompetenssin osalta. Kunkin pääluokan kompetenssin kuvaukseen käytetään korkeintaan 150 sanaa.

**3-2. OSAAMISEN ARVIOINTI.** Tässä kohdassa osaamisen taso arvioidaan kaikkien 20 peruskompetenssin ja 8 tukikompetenssin osalta. Tämä arviointi tehdään kahdella tavalla:

- 1) Ensin arvioidaan oma osaamisen taso ja tämän jälkeen
- 2) henkilökohtainen työnohjaaja tai mentori (tai vastaava henkilö) tekee vastaavan arvion.

**Työohjaajaa tai mentoria pyydetään tekemään oman arvionsa liitteen 3-2 taulukkoon. Ohjaaja merkitsee hänelle varattuun sarakkeeseen esimerkiksi, että on samaa mieltä hakijan arvioiden kanssa tai hän kirjaa oman arvionsa tai muun kommentin.**

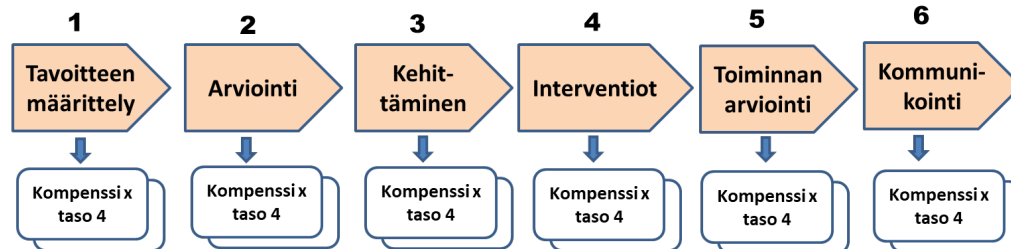
Erikoispätevyyden saamiseksi arviointien tulee täyttää seuraavat kriteerit:

- **Peruskompetenssit** (20 kpl): vähintään 15 on hallittava riittävällä tasolla. Vähintään kuuden osaamisen – yhden kustakin pääluokasta – tulee olla tasolla 4 (*pätevyys suorittaa*)

*monimutkaisia tehtäviä ilman ohjausta tai opastusta*). Muiden yhdeksän (9) osaamisen tulee olla vähintään tasolla 3.

- **Tukikompetenssit** (8 kpl): on hallittava vähintään kuusi kompetenssia. Vähintään kolmen näistä kompetensseista tulee olla tasolla 4. Muiden kolmen kompetenssin tulee olla vähintään tasolla 3.

**PERUSKOMPETENSSIT – jokaisesta pääluokasta ainakin yhden oltava tasolla 4**



**TUKIKOMPETENSSIT – ainakin kolmen kompetenssin tulee olla tasolla 4**



### Arviointiasteikko

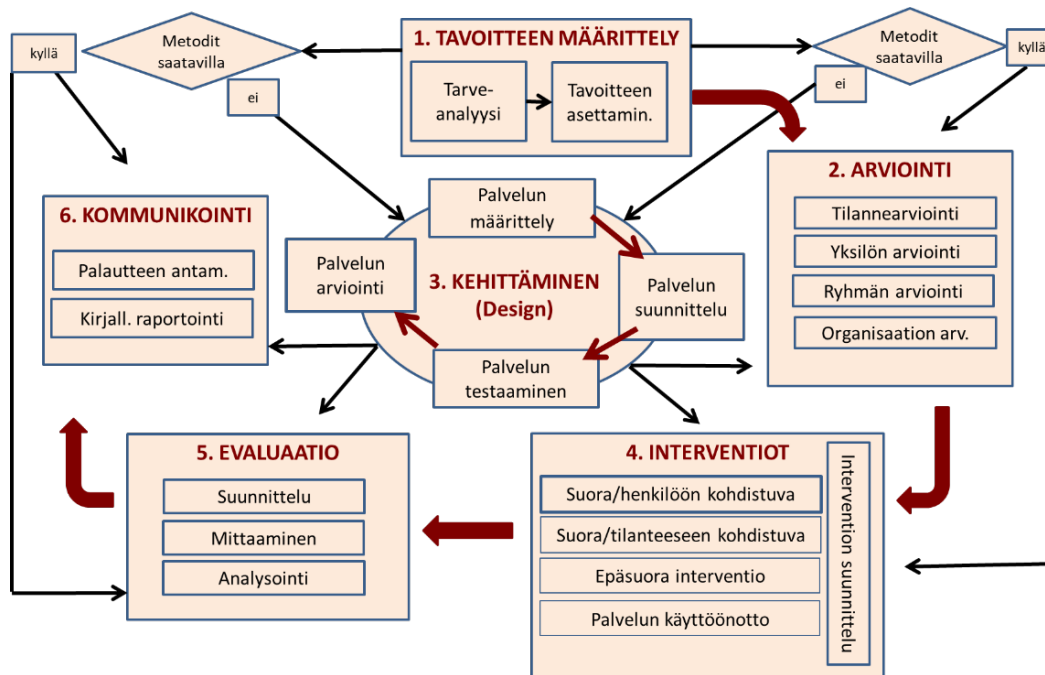
1	2	3	4
Perustiedot ja -taidot hallussa, mutta ei suoriudu vielä yksin	Suoriutuu tehtävistä, mutta tarvitsee vielä tukea ja ohjausta	Suoriutuu perustehtävistä ilman tukea ja ohjausta	Suoriutuu monimutkaisista tehtävistä ilman tukea ja ohjausta

Asteikon taso 1 tarkoittaa, että ko. kompetenssin osalta henkilö ei vielä suoriudu itsenäisesti. Tasolla 2 hän tarvitsee vielä tukea ja ohjausta. Tasolla 3 kompetenssi on niin kehittynyt, että henkilö suoriutuu perustehtävistä ilman ohjausta ja tukea. Tasolla 4 henkilö suoriutuu jo monimutkaisista tehtävistä. Tasolla 4 henkilö kykenee myös ohjaamaan, valmentamaan ja kouluttamaan muita ko. kompetenssin käytössä.

**Työnohjaan, mentorin rooli.** Kun kompetenssien arvioinnit liitteisiin 3-1 ja 3-2 ovat valmiit, ne toimitetaan henkilölle, joka toimii työnohjaajana, mentorina tai näitä vastaavassa roolissa. Hänen tulisi tehdä omat riippumattomat arvionsa lomakkeeseen 3-2 tietojensa ja harkintansa pohjalta. Suositellaan, että suoriutumista eri kompetensseissa käsitellään ohjaajan kanssa jo aikaisemmin ohjausistunnoissa.

Käytännössä voi olla tarpeellista, että hakija ja ohjaaja käyvät vuoropuhelua kompetenssiarvioinneista. On joka tapauksessa luontevaa ja suositeltavaa, että ohjaajan antamien arvioiden ja palautteen jälkeen käydään palautekeskustelu hänen kanssaan. On tärkeää, että ohjaaja tekee kaikissa tilanteissa omat arvionsa riippumattomasti.

## EUROPSY KOMPETENSSIMALLI



Kuva 1: Prosessimalli psykologin ammatillisista kompetensseista (Lunt ym. 2015).

Työ- ja organisaatiopsykologian EuroPsy erikoispätevyys perustuu kahteen erilaiseen näyttöön siitä, että hakijalla on riittävä pätevyys toimia oman alansa erikoisasantuntijana. Ensinnäkin ns. *input-näyttö* perustuu koulutukseen, kursseihin, opintasuorituksiin, tutkimuksen tekemiseen, työharjoitteluun, työssä saatuun ohjaukseen jne. Toiseksi, ns. *output-näyttö* perustuu sen osoittamiseen, miten erilaiset työssä vaadittavat kompetenssit hallitaan.

Seuraavassa esitetään erikoispätevyytutkimuksessa sovellettava kompetenssimalli, joka sisältää 20 peruskompetenssia ja 8 työntekoa eri tavalla mahdollistavaa tukikompetenssia. Kompetenssit kuvaavat psykologin työprosessin eri vaiheita (kuva 1). Kompetenssimallin prosessiluonteen ymmärtäminen on olennaista kompetensseja arvioitaessa ja helpottaa itse arviointien tekemistä käytännössä.

Peruskompetenssien avulla voidaan periaatteessa kuvata mitä tahansa psykologin työprosessia ja sen eri vaiheisiin liittyviä tehtäviä ja vaadittavaa osaamista. Ohjekirjan lopussa olevassa taulukossa kuvataan, miten eri kompetenssit liittyvät psykologin työprosessiin. Prosessi koostuu kuudesta vaiheesta, jotka samalla edustavat EuroPsy-mallin kuutta peruskompetenssialuetta. Käytännössä psykologin työprosessi ei aina etene lineaarisesti vaiheesta 1 vaiheeseen 6, vaan usein joudutaan palamaan johonkin aikaisempaan vaiheeseen. Myös monet vaiheet ja tehtävä lomittuvat usein tavalla, jossa eri vaiheiden erot hämärtyvät. Samoin jossain palvelutyypissä jotkut vaiheet ja tehtävät korostuvat enemmän ja toiset vähemmän.

## VAIHE 1. TAVOITTEEN MÄÄRITTELY

Ennen kuin psykologi aloittaa työskentelyn asiakkaan (yksilö, ryhmä tai organisaatio) kanssa, hänen tulee rakentaa työsuhte asiakkaaseen ja päästä hänen kanssaan yhteisymmärrykseen siitä, mitä on tarkoitus tehdä. Kyse on siis tavalla tai toisella sopimuksen tekemisestä asiakkaan kanssa. Tässä tarkoituksessa psykologin tulisi ensin muodostaa käsitys asiakkaan tarpeista käyttäen psykologin palveluksia (*tarveanalyysi*). Tarpeita voidaan kartoittaa esim. haastattelemalla, kyselyiden avulla, havainnoimalla tai hyödyntämällä erilaisia muita tietolähteitä. Kun tarpeet on saatu selville, voidaan neuvotella tai muodostaa (kirjallinen, suullinen tai ns. ”psykologinen”) sopimus siitä, mitkä ovat psykologin työn tavoitteet, rooli ja toimintatavat ko. tilanteessa (*tavoitteen asettaminen*). Tavoitteiden tulisi olla realistisia, toteuttavissa olevia ja sellaisia, että niiden toteutumista voidaan myös mitata tai arvioida.

## VAIHE 2. ARVIOINTI

Arviointivaiheessa muodostetaan ”diagnostinen” kuva asiakkaan tilanteesta. Tarveanalyysin yhteydessä on jo mahdollisesti kerätty diagnostista tietoa, jota voidaan hyödyntää myös tässä. Arviointia ja analyysia voidaan tehdä joko yhdellä tai useammalla organisaation tasolla: *yksilö, ryhmä ja/tai organisaatio*. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös se konteksti tai tilanne, jossa asiakas toimii (*tilanearviointi*). Arviointitiedon keräämisessä voidaan käyttää esim. psykologisia testejä, haastatteluja, kyselyjä, havaintotietoa ja muita tietolähteitä. On tärkeää osata valita tilanteeseen sopivia, tarkoituksenmukaisia ja riittävän luotettavia menetelmiä. Tärkeä taito on kerätyn tiedon analysoiminen ja tulkitseminen. Tässä tarvitaan sekä tietoa tutkimusmetodista (välinetuntemus, psykometriikka jne.) että teoreettista osaamista. Tiedon tulkintaa tehdään aina jonkin teoreettisen mallin tai viitekehyksen avulla. Tässä on tärkeää, että 1) ollaan tietoisia käytetyistä tulkintamalleista (”käyttöteorioista”), ja 2) käytetään psykologiatieteeseen, tutkimusnäyttöön ja/tai koeteltuun ammattikäytäntöön perustuvia tulkintamalleja. Psykologin on kyettävä myös arvioimaan sekä kerätyn tiedon että tulkintojen luotettavuutta ja niihin liittyvää epävarmuutta.

## VAIHE 3. KEHITTÄMINEN (DESIGN)

Oman palvelun kehittämiseen liittyvä työ on mallissa keskellä. Kehittäminen ei välttämättä liity suoraan jonkin yksittäisen toimeksiannon tekemiseen silloin, kun psykologi kehittää uusia palvelumalleja ja työvälineitä käyttöönsä. Toisaalta kehittämistä voidaan tarvita missä tahansa psykologin työprosessin vaiheessa silloin, kun olemassa olevat palvelumallit ja menetöt eivät sovellu suoraan ko. asiakkaan tilanteeseen ja vaaditaan jonkin uuden kehittämistä tai vanhan räätälöintiä. Kehittäminen on eräänlaista jatkuvaa taustatyötä, joka tehdään ”näyttämön takana” (backstage) ja jossa kehitetään omaa osaamista, rakennetaan omia työvälineitä sekä palvelu- ja toimintamalleja. Lisäksi eräänlaista kehittämistä, oman työn ”muotoilua” ja luovaa asennetta voi tarvita myös itse ”näyttämöllä” (frontstage tai onstage) esim. evaluaatiovaiheen (toiminnan arviointi) yhteydessä. Kehittämisessä on neljä vaihetta tai tehtävää. Aluksi tulee määrittellä, minkälaista palvelua tai tuotetta ollaan tekemässä (*palvelun määrittely*). Kyse on asiakkaan tarpeiden analysoimisesta ja tunnistamisesta, sidosryhmien paikantamisesta, tavoitteiden asettamisesta jne. Tästä seuraa *palvelun suunnittelu*, jossa rakennetaan palvelun tai tuotteen prototyyppi. *Palvelun testaamiseksi* on tärkeää rakentaa alusta, jossa palvelun tai tuotteen käytettävyyttä, luotettavuutta, vaikuttavuutta jne. kyetään arvioimaan. *Palvelun arviointi* on testauksen avulla saadun tiedon analysointia, tulkintaa ja johtopäätösten tekemistä palvelun soveltavuudesta ajateltuun tarkoitukseen, asiakkaiden tyytyväisyydestä, kustannuksista, hinnasta jne.

#### VAIHE 4. INTERVENTIOT

Interventioiden tulisi perustua asetettuihin tavoitteisiin (vaihe 1), tehtyihin diagnostisiin havaintoihin (vaihe 2) sekä mahdollisesti vaiheen 3 (kehittäminen) suunnittelu- ja kehittämistyöhön. Näennäisesti monet psykologin saamat toimeksiannot päättyvät vaiheeseen 2 eli asiakas haluaa käyttää psykologia vain datan keräämiseen ja arviointien tai diagnoosin tekemiseen. Kuitenkin tällaisessakin tapauksessa itse arviointi ja siitä raportointi on nähtävä myös interventiona, jota seuraa tavalla tai toisella toteutetun työn arviointi (vaihe 5) ja tuloksien kommunikointia (vaihe 6).

Interventio voi olla mitä tahansa, jonka avulla yritetään vaikuttaa mm. asiakkaan (yksilö/ryhmä/organisaatio) ajatteluun, asenteisiin, tunteisiin, käyttäytymiseen tai toimintamalleihin ja saamaan aikaan jokin muutos niissä. Kun psykologi arviointivaiheessa toimii enemmän tutkijan roolissa, niin interventiovaiheessa hän ottaa enemmän aktiivisen toimijan roolin: hän voi ohjata asiakkaan ajattelua ja toimintaa esim. tekemällä kysymyksiä, tulkintoja, tarjoamalla asiantuntijanäkemyksiä, suunnittelemalla työympäristöä, valmentamalla, fasilitoimalla tai toimimalla muutosagenttina. Tässä painottuvat esim. sellaiset taidot kuin vuorovaikutustaidot, kyky käsitellä ryhmädynamiikkaa, saada aikaan asenne- ja käyttäytymismuutoksia, taito käsitellä muutosvastarintaa ja pedagogiset taidot. Interventioissa on tärkeää osata kohdistaa toimet sekä ”oikeisiin” kohteisiin (= mitä ihmisissä tai systeemissä halutaan muuttaa) että työskennellä ”oikeilla” organisaation tasoilla (yksilö/ryhmä/organisaatio).

*Suorassa, henkilöön kohdistuvassa interventiossa* kohteena on yksi tai useampi ihminen. Kyse voi olla esim. valinta- ja arviointitilanteesta, valmentamisesta, uraohjauksesta tai vaikuttamisesta henkilöiden toimintatapoihin ja käyttäytymiseen työssä. *Suorassa, tilanteeseen kohdistuvassa interventiossa* vaikutetaan johonkin työympäristön tekijään tai piirteeseen. Kyse voi olla esim. työmenetelmän, työprosessin, organisaatorakenteen tai työympäristön muuttamisesta tavalla, jolla on välitön vaikutus ihmisiin tai organisaation toimintaan. *Epäsuorassa interventiossa* kyse on usein työn kontekstiin, rakenteellisiin tai tilannetekijöihin vaikuttamisesta esim. muotoilemalla uudella tavalla asiakkaan psykologista, sosiaalista tai fyysistä työympäristöä. Kyse voi olla myös, millä tavoin yksilöt, ryhmät ja organisaatio saadaan oppimaan uutta, ennakoimaan ja sopeutumaan tuleviin muutoksiin sekä tällä tavoin tekemään parempia valintoja ja päätöksiä. *Intervention suunnittelu* on tärkeä vaihe ennen interventioiden toteuttamista. Tässä on usein tarpeen rakentaa uutta tai räätälöidä vanhaa, jolloin työssä siirrytään kehittämistyön (vaihe 3) alueelle. *Palvelun käyttööotto* tarkoittaakin valmiutta ottaa käyttöön kehittämissvaiheessa (vaihe 3) tuotettuja palveluja ja tuotteita asiakasympäristöön.

Jokaisen interventiomenetelmän kohdalla psykologin on hallittava siihen liittyvä erityinen tieto-taito, joka voi olla sekä teoreettista että metodista. Toisaalla psykologin on kyettävä ohjaamaan interventioita metatasolla, esimerkiksi osoittaa taitoa käsitellä muutosvastarintaa, ongelmatilanteita, valmiutta ottaa vastaan palautetietoa, herkkyyttä tunnistaa ”heikkoja signaaleja” sekä kykyä joustaa ja korjata kurssia tarvittaessa.

#### VAIHE 5. TOIMINNAN ARVIOINTI

Arviointivaiheessa psykologi arvioi sitä, missä määrin jossain työkokonaisuudessa tai toimeksiannossa asetetut tavoitteet (vaihe 1) on saavutettu. Työskentely asiakkaan kanssa on voinut tuottaa sekä tavoiteltuja että alun perin ennakoimattomia seurauksia. Toisaalta oman työn arvioinnin lisäksi on yhtä tärkeää arvioida itse työprosessia (mitä tehtiin ja mitä tapahtui eri vaiheissa). Arviointivaiheen eräs tarkoitus on tuottaa palautetietoa, jonka avulla voi korjata omaa toimintaa jo itse toimeksiannon aikana (esim. määritellä uudestaan tavoitteita, tarkentaa diagnooseja ja/tai säätää uudelleen interventioita). Oman toiminnan arviointi luo mahdollisuuden myös oppimiseen ja



jatkuvaan omaan toiminnan kehittämiseen. Tämä voi olla syöte kehittämistyölle (vaihe 3). *Arvioinnin suunnittelussa* luodaan malli ja valitaan menetelmät, miten omaa ja asiakkaan työskentelyä toimeksiannon aikana arvioidaan. Samoin asetetaan kriteerit vaiheessa 1 asetettujen tavoitteiden saavuttamiselle. *Arvioinnin mittaamisessa* voidaan käyttää esim. palautehaastatteluja tai -kyselyjä, päiväkirjatietoa tai muuta havaintotietoa. *Arvioinnin analysoinnissa* rakennetaan kuvaa, tulkintaa ja johtopäätöksiä toteutetun toimeksiannon tuloksista, tehokkuudesta ja vaikuttavuudesta.

Oman toiminnan arvioimisessa on tärkeää analysoida myös sitä, miten työssä on kyetty ylläpitämään psykologin ammattieettisiä periaatteita: kunnioitettu yksilön (tai laajemmin asiakkaan) oikeuksia ja arvoa sekä toimittu ammatillisesti pätevästi, vastuullisesti ja riippumattomasti. Esim. ammatillisen pätevyyden arvioimisessa keskeistä on tunnistaa oman osaamisensa rajat.

## **VAIHE 6. KOMMUNIKOINTI**

Kommunikointi on psykologin työprosessin viimeinen vaihe, sillä tässä psykologin tulisi ottaa huomioon jo arviointivaiheessa tuotettu analyysi. Käytännössä työn tuloksista kommunikointi sisältyy usein tiivistii jo sekä arviointi- että interventiovaiheeseen. *Palautteen antaminen* on yleensä tulosten raportointia joko suullisesti tai erilaisten audiovisuaalisten välineiden avulla. *Kirjallinen raportointi* on toinen, edellistä muodollisempi tapa kommunikoida asiakkaalle tuloksista. Monissa tilanteissa sekä palautteen antaminen että kirjallinen raportointi ovat hyvin vahvoja ja vaikuttavia interventioita, joissa psykologin on myös kyettävä arvioimaan tarkoin palautteen/raportin sisältöä ja muotoa, esim. siitä, mikä on ko. tilanteessa tarkoituksenmukaista, minkälaista tietoa asiakas kykenee vastaanottamaan, miten huolehditaan ihmisten arvokkuuden ja yksityisyyden suojelemisesta sekä tietojen luottamuksellisuudesta.

## **TUKIKOMPETENSSIT**

Tukikompetenssit kuvaavat sellaisia valmiuksia, joita tarvitaan oman ammatillisen toiminnan hallinnassa ja kehittämisessä. Ne eivät liity mitenkään erityisesti juuri psykologin työhön, vaan voivat olla tarpeellisia hyvin monenlaisessa ammatillisessa toiminnassa eri työelämän alueilla. Näiden kompetenssien avulla psykologi kykenee valitsemaan tarkoituksenmukaisen *strategian* käsitellä omaan ammattitoimintaan liittyviä kysymyksiä, huolehtimaan omasta *jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä*, rakentamaan työssä tarvittavia *ammattillisia suhteita* ja verkostoja tai harjoittamaan omaa työtä tukevaa *tutkimus- ja kehittämistoimintaa*. Tukikompetensseja tarvitaan myös omien palvelujen tai osaamisen *markkinointiin ja myyntiin, asiakkuussuhteiden hallintaan* ja oman *”praktiikan” hallintaan* ja johtamiseen sekä oman toiminnan *laadunvarmistamiseen*.

PERUSKOMPETENSSIT	
<b>1. TAVOITTEEN MÄÄRITTELY</b>	Kyvykkyys yhdessä asiakkaan kanssa määrittellä asiakkaan tarpeet, odotukset sekä asettaa tavoitteet psykologin tarjoamille palveluille.
<b>Tarveanalyysi</b>	Kyvykkyys kerätä tietoa asiakkaan tarpeista tarkoituksenmukaisilla menetelmillä. Tarpeiden ja odotuksien kirkastaminen riittävällä tasolla. Esim. työoloihin (työ), osaamiseen (henkilöstö) tai johtamiseen (organisaatio) liittyvien kehittämistarpeiden tunnistaminen.
<b>Tavoitteen asettaminen</b>	Kyvykkyys määrittellä tavoitteita neuvottelemalla ja sopimalla asiakkaan kanssa. Kriteerien määrittely sille, miten tavoitteisiin pääsyä arvioidaan. Esim. henkilöarvioinnissa arviointiprofiilin ja -kriteerien määrittely (henkilöstö).
<b>2. ARVIOINTI</b>	
	Kyvykkyys luoda riittävä kuva asiakkaan tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä käyttäen tarkoitukseen sopivia menetelmiä esim. havainnoimalla, haastattelemalla sekä kyselyitä, testejä ja muita tietolähteitä käyttämällä.
<b>Yksilön arviointi</b>	Esim. yksilön työssä suoriutumisen arviointi havainnoimalla (työ), rekryointitilanteessa testien käyttö (henkilöstö) tai työtyytyväisyyskysely (organisaatio).
<b>Ryhmän arviointi</b>	Esim. ryhmän suoriutumisen mittaaminen (työ), tiimin palkitsemisjärjestelmän arviointi (henkilöstö) tai ryhmän kehitysvaiheen arviointi (organisaatio)
<b>Organisaation arviointi</b>	Esim. työhyvinvointikartoitus (työ), resurssi- ja kompetenssikartoitus (henkilöstö) tai organisaatioilmapiirin ja -kulttuurin kartoitus (organisaatio)
<b>Tilannearviointi</b>	Esim. työn analyysi ("job analysis") (työ), työssä vaadittavan osaamisen arviointi (henkilöstö) tai työprosessien analyysi (organisaatio).
<b>3. KEHITTÄMINEN (DESIGN)</b>	
	Kyvykkyys kehittää psykologian teorioita ja metodeja käyttäen arviointimenetelmiä, interventioita, omia työskentelymalleja sekä asiakkaille tarkoitettuja palveluita ja tuotteita.
<b>Palvelun/tuotteen määrittely</b>	Kyvykkyys määrittellä palvelun tavoitteet, siihen liittyvä konteksti, vaatimukset ja rajoitukset sekä tunnistaa siihen vaikuttavat tekijät ja tahot. Palvelun käytävyyteen ja tehokkuuteen liittyvien kriteerien määrittely.
<b>Palvelun/tuotteen suunnittelu</b>	Esim. omaehtoisen työnmuotoilu (työ), työpersoonallisuustestin (henkilöstö) tai muutosjohtamismallin (organisaatio) kehittäminen.
<b>Palvelun/tuotteen testaus</b>	Kyvykkyys rakentaa menettelytapa, jonka avulla voidaan selvittää kehitetyn palvelun ja välineiden soveltuvuus, reliabiliteetti, valideetti, vaikuttavuus ja kustannustehokkuus.
<b>Palvelun/tuotteen arviointi</b>	Kyvykkyys arvioida, miten palvelu tai tuote täyttää asetut tavoitteet ja kriteerit. Palvelun tai tuotteen vaikuttavuuden, käytettävyyden, asiakastytyväisyyden ja kustannustehokkuuden arviointi.
<b>4. INTERVENTIOT</b>	
	Kyvykkyys suunnitella ja toteuttaa erilaisia interventioita, jotka ovat tarkoituksenmukaisia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja joissa on otettu huomioon arviointivaiheen tuotokset. Kyvykkyys ohjata interventioprosessia, esim. kyvykkyys käsitellä muutosvastarintaa ja ongelmatilanteita, valmius joustaa ja muuttaa toimintatapaa tilanteen mukaan.
<b>Intervention suunnittelu</b>	Intervention ja kehittämistyön tavoitteiden määrittely ja interventiosuunnitelmien tarkentaminen. Työsuunnitelman ja aikataulun tekeminen interventioita varten, esim. organisaatiomuutoksen projektisuunnitelma.
<b>Suora, henkilöön kohdistuva</b>	Intervention kohteena yksi tai useampi henkilö. Esim. työkuorman tai stressin hallintaan liittyvä interventio (työ), henkilöstövalmennukset, uraohjaus tai sovittelutyö (henkilöstö), johtamisvalmennus tai tiimityön kehittäminen (organisaatio).
<b>Suora, tilanteeseen kohdistuva</b>	Esim. työn suunnittelu ("job design") (työ), palkitsemisjärjestelmän kehittäminen (henkilöstö), organisaation suunnittelu ("organization design") tai organisaatiomuutostyö (organisaatio).

<b>Epäsuora interventio</b>	Työsuojeluvastaavien koulutus (työ), esimiesten rekrytointivalmennus (henkilöstö), organisaatiokulttuuriin vaikuttaminen kehystämällä käsitteitä uudelleen tai tuuppaamalla (nudge) ihmiset tekemään parempia valintoja (organisaatio).
<b>Palvelun käyttöönotto</b>	Kyvykkyys ottaa käyttöön kehittämissaiheessa (design) tuotettuja palveluja ja tuotteita asiakasympäristöön. Esim. asiakkaalle kehitetyn 360-kyselymenetelmän käyttöönotto ja siihen liittyvä valmennus.
<b>5. TOIMINNAN ARVIOINTI</b>	Kyvykkyys analysoida ja arvioida omaa ammatillista toimintaa reflektiivisesti ja kriittisesti. Arvioidaan, miten suunnitelmat ovat toteutuneet ja tavoitteet saavutettu.
<b>Arvioinnin suunnittelu</b>	Kyvykkyys suunnitella ja toteuttaa toimintapa, jonka avulla omaa työtä voidaan systemaattisesti arvioida toimeksiannon eri vaiheissa.
<b>Arvioinnin mittaaminen</b>	Esim. tutkitaan, miten työn omaehtoinen muokkaus vaikutti työhyvinvointiin (työ), henkilöarviointivalinnoissa onnistumisen arviointi kyselyiden ja haastatteluiden avulla tai asiakastyytyvyyden mittaaminen koulutustilaisuuden jälkeen (henkilöstö), prosessievaluatation tekeminen muutoshankkeen eri vaiheista (organisaatio).
<b>Arvioinnin analysointi</b>	Analyysien toteuttaminen omaa toimintaa koskevan arviointitutkimuksen yhteydessä. Johtopäätösten tekeminen ja suositusten antaminen arviointitutkimuksen tulosten perusteella. Esim. toiminnan tehokkuuden ja hyödyllisyyden (utiliteetin) analyysi.
<b>6. KOMMUNIKOINTI</b>	Kyvykkyys tarjota asiakkaalle toimeksiannon kannalta olennaista, riittävää ja oikeassa muodossa tuotettua tietoa toimeksiannon aikana tehdyistä havainnoista, arvioinneista ja interventioiden tuloksista.
<b>Palautteen antaminen</b>	Esim. henkilökohtaiset keskustelut työntekijöiden ja/tai johdon kanssa ja suullisen palautteen antaminen arviointien ja interventioiden tuloksista tai ryhmälle annettava audiovisuaalinen esitys.
<b>Kirjallinen raportointi</b>	Arviointien ja/tai interventioiden tuloksia koskevien raporttien kirjoittaminen työntekijöille ja johdolle. Teknisen raportin kirjoittaminen, esim. henkilöarviointilausunto.
<b>TUKIKOMPETENSSIT</b>	
<b>Ammatillinen toimintatapa</b>	Ammatillisesti tarkoituksenmukaisen strategian valitseminen eri työ- ja asiakastilanteisiin. Strategian valinta perustuu sekä oman ammatillisen tilanteen että ydinkompetenssien huomioimiseen. Esimerkiksi markkinoiden, mahdollisuuksien ja uhkien analysoiminen. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen.
<b>Jatkuva ammatillinen kehitys (CPD)</b>	Perus- ja tukikompetenssien ajan tasalla pitäminen ja kehittäminen. Tietojen ja taitojen kehittäminen suhteessa niihin muutoksiin ja haasteisiin, jotka nousevat toimintaympäristöstä ja psykologian tutkimuksen ja ammatin kehittymisestä.
<b>Ammatilliset suhteet</b>	Rakentaa ja ylläpitää suhteita toisiin oman alan ja toisten alojen ammattilaisiin sekä erilaisiin organisaatioihin ja instituutioihin.
<b>Tutkimus- ja kehittämistyö</b>	Kehittää uusia palvelutuotteita ja konsepteja, joiden avulla on mahdollista palvella tulevaisuudessa asiakkaita tai luoda uutta palvelutoimintaa. Tekee tutkimustyötä T&O-alalla. Tutkii alan kirjallisuutta, julkaisuja.
<b>Markkinointi ja myynti</b>	Tuo nykyiset ja uudet palvelutuotteet esille nykyisten tai potentiaalisten asiakkaiden nähtäväksi. Toteuttaa markkinointia ja mainontaa. Ottaa yhteyttä potentiaalisiin asiakkaisiin. Tekee tarjouksia. Myy palveluita.
<b>Asiakkuuksien hallinta</b>	Rakentaa ja ylläpitää suhteita asiakkaisiin. Arvioi ja analysoi asiakkaan tarpeita ja miten niihin on kyetty vastaamaan. Paikantaa mahdollisuudet laajentaa omaa tarjontaa.
<b>Omien käytäntöjen hallinta</b>	Suunnittelee, johtaa ja hallinnoi niitä käytänteitä, joiden avulla palveluita kehitetään ja tuotetaan. Kyse voi olla taloushallinnosta, henkilöstöjohtamisesta, toiminnan organisoimisesta, raportoinnista, kokouksien vetämisestä jne.
<b>Laadunvarmistus</b>	Rakentaa ja ylläpitää järjestelmää oman työn laadun varmistamiseksi.