Els van Dam
Koen Kauffman
Hans Schuit

Een bacheloropleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Amsterdam

Onderzoek naar de arbeidsmarktbehoefte in grootstedelijke settings



Hogeschool van Amsterdam

KENNISCENTRUM beroepsonderwijs arbeidsmarkt

EEN BACHELOROPLEIDING TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE AAN DE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM

Een bacheloropleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Amsterdam

Onderzoek naar de arbeidsmarktbehoefte in grootstedelijke settings

Els van Dam
Koen Kauffman
Hans Schuit

januari 2008

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Nijmegen

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt in opdracht van
Hogeschool van Amsterdam.
Deze publicatie is te bestellen bij de Hogeschool van Amsterdam, Marja Blaazer
(m.blaazer@hva.nl.)
Foto omslag: Flip Franssen

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Els van Dam
Koen Kauffman
Hans Schuit

Een bacheloropleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Amsterdam. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

ISBN 978-90-77202-40-1
NUR 840

© 2008 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Ontwikkeling van een nieuwe hbo-opleiding Toegepaste Psychologie 1
1.2 Onderzoek naar de behoefte in het werkveld aan een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA 1
1.3 Opbouw van deze rapportage 2

2 Onderzoeksaanpak 5
2.1 Twee onderzoeksfasen 5
2.2 Geraadpleegde sleutelpersonen en informanten 6

***Deel I* – De verkenning** 9

3 Ontwikkelingen in de markt van de toegepaste psychologie 11
3.1 Ontwikkelingen en knelpunten in vraag en aanbod van psychologische toepassingen 11
3.2 Ontwikkelingen en knelpunten in vraag en aanbod van medewerkers voor psychologische toepassingen 18
3.3 Beroepenvorming binnen de toegepaste psychologie 21
3.4 Samenvattend: ontwikkelingen in de markt van de toegepaste psychologie 24

4 Behoefte aan afgestudeerden van hbo-opleiding Toegepaste Psychologie 27
4.1 Verwachte behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP 27
4.2 Factoren die de behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP bepalen 30
4.3 Meerwaarde van een ‘grotesteden’-inkleuring van de opleiding TP 32
4.4 Samenvattend: behoefte aan afgestudeerden van hbo-opleiding TP 33

5 Het competentieprofiel van de toegepast psycholoog 35
5.1 Kerntaken van TP-functies op hbo-niveau 35
5.2 Kernopgaven in TP-functies 40
5.3 Benodigde kennis en vaardigheden voor TP-functies 43
5.4 Samenvattend: de competentieprofiel van een toegepast psycholoog 44

Deel II **– Het macrodoelmatigheidsonderzoek** 47

6 Blauwdruk van de opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA 49
6.1 Aanleiding voor een opleiding Toegepaste Psychologie 49
6.2 Opzet van de opleiding 51
6.3 Het competentieprofiel van de toegepast psycholoog 52

7 Raming van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding Toegepaste Psychologie 55
7.1 Voorkomen van het competentieprofiel van de toegepast psycholoog 55
7.2 Behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Toegepaste Psychologie 60
7.3 Raming van de totale arbeidsmarktvraag naar toegepast psychologen vanaf 2012 63

8 Slotbeschouwing 69

Bijlage 1 – Geraadpleegde literatuur en andere documentatie 81
Bijlage 2 – Geïnterviewde sleutelpersonen in de eerste onderzoeksfase 82
Bijlage 3 – Berekening werkgelegenheid in de vier onderzochte sectoren 83

1 Inleiding

1.1 Ontwikkeling van een nieuwe hbo-opleiding Toegepaste Psychologie

De Hogeschool van Amsterdam (HvA) heeft de ambitie opgevat om een psychologie opleiding op bachelorniveau te starten, welke zij aanduidt als opleiding Toegepaste Psychologie (TP). Aanleiding voor de HvA om deze opleiding te ontwikkelen is de grote en nog steeds groeiende maatschappelijke interesse voor psychologie en, in het verlengde daarvan, de entree van psychologie opleidingen in het hoger beroepsonderwijs. Waar de opleiding psychologie tot voor kort het exclusieve domein was van de universiteiten, hebben inmiddels de Fontys Hogeschool te Eindhoven, de Hogeschool Leiden, de Hanzehogeschool te Groningen en, in een later stadium, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen toestemming gekregen van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om een rijksbekostigde psychologie opleiding op bachelorniveau te beginnen.

De HvA wil haar opleiding TP onderscheiden van de andere hbo-opleidingen in de psychologie door deze toe te spitsen op grootstedelijke vraagstukken, typerend voor Amsterdam en de rest van de Randstad. Zij wil dan ook Toegepast Psychologen opleiden die zich verbonden voelen met de 'grote stad thematiek' en in staat zijn om te gaan met de etnische en culturele differentiatie van de stad.

1.2 Onderzoek naar de behoefte in het werkveld aan een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA

De HvA wil de invulling van de beoogde hbo-opleiding TP in belangrijke mate bepalen aan de hand van de behoeften in het werkveld. Daarnaast is het, om in aanmerking te komen voor bekostiging van de opleiding door het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, nodig om aan te tonen dat er in het werkveld een substantiële behoefte bestaat aan afgestudeerden van de beoogde nieuwe opleiding[1].

De HvA heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen gevraagd om een onderzoek uit te voeren in het werkveld van de toegepaste psychologie naar de behoefte aan de voorgestelde hbo-opleiding TP van de HvA.

1 Beleidsregel doelmatigheid hoger onderwijs, kenmerk HO/BL/2006/24451, staatssecretaris van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, 2006.

In het kader van de aanvraag van rijksbekostiging voor de hbo-opleidingen TP van de bovengenoemde vier hogescholen is reeds onderzoek verricht naar de vraag naar Toegepast Psychologen op landelijk niveau (onder meer door KBA voor de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, zoals beschreven in het rapport van Schuit en Frietman, 2006). In het onderzoek naar de behoefte aan een hbo-opleiding TP aan de HvA is daarom de nadruk gelegd op de vraag in de regio Amsterdam en de rest van de Randstad naar afgestudeerden van de opleiding TP die zijn gespecialiseerd in omgang met 'grote steden thematiek'.

Concreet doel van het hier beschreven onderzoek voor de HvA is beantwoording van de volgende drie onderzoeksvragen:

1. Welke ontwikkelingen doen zich voor in het werkveld van de toegepaste psychologie, en met name in de regio Amsterdam?
2. Ontstaan er nieuwe combinaties van taken en competenties, i.c. nieuwe beroepen, op hbo-niveau binnen het domein van de toegepaste psychologie?
3. In welke mate bestaat er bij werkgevers behoefte aan afgestudeerden van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie, al dan niet met de profilering 'grote steden thematiek', en voor invulling van welke functies?

1.3 Opbouw van deze rapportage

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de uitkomsten van het onderzoek naar de bovengenoemde drie onderzoeksvragen. Het rapport is als volgt opgebouwd:
In hoofdstuk 2 wordt de aanpak van het onderzoek beschreven.
In het volgende deel I van het rapport (p. 7-37) zijn de uitkomsten van de verkennende onderzoeksfase beschreven. In deze fase is gesproken met veertien sleutelpersonen uit het werkveld van de toegepaste psychologie. Hoofdstuk 3 bevat een schets van de ontwikkelingen en knelpunten in het werkveld van de toegepaste psychologie, waarover de geïnterviewde sleutelpersonen melding maken. Ook gaan we in dit hoofdstuk op het al dan niet ontstaan van nieuwe beroepen op hbo-niveau binnen het domein van de toegepaste psychologie. Deze ontwikkelingen vormen de achtergrond voor de eventueel te ontwikkelen opleiding TP. Hoofdstuk 4 beschrijft de meningen van de geraadpleegde sleutelpersonen over de voorgestelde opleiding TP en hun verwachtingen ten aanzien van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding. In hoofdstuk 5 zijn de kerntaken en kerncompetenties van de Toegepaste Psycholoog in verschillende werksettings beschreven op basis van de reacties van de benaderde sleutelpersonen op de door de HvA ontwikkelde aanzet voor het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog. Hieraan zijn de reacties van de in de tweede onderzoeksfase benaderde informanten toegevoegd.
In deel II van het rapport (p.37-58) staan de uitkomsten centraal van de schriftelijke enquête onder 67 informanten (voornamelijk managers en P&O-functionarissen) van

organisaties in de vier onderzochte sectoren met als doel de omvang van de behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP vast te stellen. Hoofdstuk 6 bevat de blauwdruk van de opleiding TP van de HvA opgenomen, die zij heeft ontwikkeld op basis van de uitkomsten van de eerste verkennende onderzoeksfase en die de basis heeft gevormd voor bevraging van de informanten in de tweede onderzoeksfase. Hoofdstuk 7 bevat de uitkomsten van de enquête toeleidend naar een berekening van de arbeidsmarktbehoefte aan functionarissen met een TP-profiel.
Hoofdstuk 8 tenslotte bevat een samenvatting van de belangrijkste onderzoeksbevindingen en de conclusies die hieruit kunnen worden getrokken ten aanzien van de arbeidsmarktbehoefte aan een opleiding TP aan de HvA.

2 Onderzoeksaanpak

2.1 Twee onderzoeksfasen

Het onderzoek naar de behoefte aan de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie (TP) die de Hogeschool van Amsterdam (HvA) wil ontwikkelen is opgezet in twee fasen:

Fase 1. Verkennend onderzoek
De eerste onderzoeksfase is een verkennende fase. Veertien sleutelpersonen met zicht op het werkgebied van de toegepaste psychologie in verschillende werksettings zijn geïnterviewd aan de hand van een ontwikkelde topiclijst en een aanzet voor het beroepscompetentieprofiel van een Toegepast Psycholoog. Centrale thema's in de interviews waren:

- welke ontwikkelingen zijn er gaande op het gebied van de toegepaste psychologie in verschillende werkterreinen;
- in hoeverre is er sprake van het ontstaan van nieuwe functies op hbo-niveau op het gebied van de toegepaste psychologie;
- wat is de behoefte aan afgestudeerden van de hbo-opleiding TP, al dan niet met de profilering 'grote steden thematiek' zoals voorgesteld door de HvA;
- welke functies kunnen afgestudeerde TP-ers in verschillende werksettings vervullen, welke taken en kritische werksituaties maken hier onderdeel van uit en over welke kennis en vaardigheden moeten zij hiervoor beschikken?

Fase 2. Macrodoelmatigheidsonderzoek
Na de verkennende onderzoeksfase is door de HvA een blauwdruk gemaakt van de door hen beoogde opleiding Toegepaste Psychologie. Op basis hiervan is in de tweede onderzoeksfase, het macrodoelmatigheidsonderzoek, onderzocht wat de verwachte omvang is van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding TP.

Voor het macrodoelmatigheidsonderzoek is een enquête uitgezet onder 283 organisaties die opereren binnen relevante werkvelden vanuit het perspectief van afgestudeerden van de opleiding TP. In deze enquête wordt o.a. gevraagd naar:

- de mate van voorkomen van het beroepscompetentieprofiel van de Toegepast Psycholoog nu en zoals verwacht in de nabije toekomst;
- de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de beoogde nieuwe opleiding TP;
- de concurrentiekracht van de nieuwe opleiding TP ten opzichte van bestaande beroepsopleidingen.

2.2 Geraadpleegde sleutelpersonen en informanten

Geraadpleegde sleutelpersonen in eerste onderzoeksfase
Zoals vermeld zijn in de eerste onderzoeksfase 14 sleutelpersonen geïnterviewd binnen organisaties die op enigerlei wijze te maken hebben met psychologische toepassingen. Gestreefd is naar een evenwichtige verdeling van de organisaties over de vier onderzochte sectoren:

- gezondheid, zorg en welzijn;
- arbeid en organisatie;
- onderwijs en ontwikkeling;
- consument en maatschappij.

Gekozen is om voornamelijk organisaties in de regio Amsterdam of in een ander deel van de Randstad te benaderen, omdat de opleiding in Amsterdam gegeven zal worden én omdat de HvA in de opleiding speciale nadruk wil leggen op 'grote steden thematiek'.

Binnen de gekozen organisaties zijn voornamelijk managers en personeelsfunctionarissen gevraagd om op te treden als sleutelpersoon, omdat zij doorgaans goed zicht hebben op ontwikkelingen in hun werkgebied en de gevolgen hiervan voor de inhoud van het werk en vraag en aanbod van personeel. Bovendien zijn zij degenen die uiteindelijk afgestudeerden van de opleiding TP in dienst zullen moeten nemen en met hen gaan werken. Hun mening over de opleiding is dan ook van cruciaal belang voor de toekomstige vraag naar afgestudeerden van de opleiding.

In bijlage 1 is een overzicht gegeven van de geïnterviewde sleutelpersonen in de eerste onderzoeksfase.

Geraadpleegde informanten in tweede onderzoeksfase
In de tweede onderzoeksfase is een schriftelijke enquête uitgezet onder een steekproef van 283 organisaties in Amsterdam en rest van de Randstad verdeeld over de vier sectoren gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling; en consument en maatschappij.

In eerste instantie zijn de enquêtevragen met een aanbevelingsbrief van de HvA en een toelichting op de beoogde opleiding TP per post verstuurd aan voornamelijk managers en personeelsfunctionarissen binnen 283 organisaties. Zes enveloppen kwamen retour vanwege een fout postadres, wat de totale steekproef op 277 organisaties bracht. Omdat de respons op de schriftelijk verstuurde enquêtevragen aanvankelijk achterbleef bij de gehanteerde ondergrens van 20% is naar alle informanten van wie een e-mailadres beschikbaar was een reminder gemaild met het verzoek om alsnog de enquêtevragen te beantwoorden. Digitale versies van de vragenlijst en de aanbevelingsbrief waren bijgevoegd. Daarnaast zijn alle informanten telefonisch

benaderd met het verzoek om alsnog de enquêtevragen te beantwoorden. Hierbij is hun de mogelijkheid geboden om de vragen telefonisch te beantwoorden.

In tabel 1 is een overzicht gegeven van het aantal organisaties in de enquêtesteekproef en de respons, per sector en voor het totaal van de vier sectoren.

Tabel 1 – Steekproef- en responsverdeling

sector	GZ&W	A&O	O&O	C&M	totaal
aantal steekproef	100	70	67	40	277
% steekproef	36%	25%	24%	15%	100%
aantal respons	25	17	15	10	67
% respons	25%	24%	22%	25%	24%

Met een respons van 67 informanten ligt het responspercentage op 24%. Over de vier sectoren verschilt het responspercentage nauwelijks: deze bedraagt 22% in de sector onderwijs en ontwikkeling, 24% in de sector arbeid en organisatie en 25% in zowel de sector gezondheid, zorg en welzijn als de sector consument en maatschappij.

Het nabellen van de informanten leverde een indruk op van de redenen voor non-respons. Veruit de meeste informanten die de vragenlijst niet wilden invullen gaven hiervoor redenen op in de sfeer van tijdsgebrek (te druk, bezig met reorganisatie, andere prioriteiten). Enkele informanten gaven aan niet de aangewezen persoon te zijn binnen hun organisatie om de vragen te kunnen beantwoorden en geen kans te zien de vragen onder de aandacht te brengen van de hiertoe aangewezen collega. Een enkele informant gaf aan de vragen niet te beantwoorden omdat hij de vragen te ingewikkeld vond. Over het algemeen bestaat de indruk dat de redenen voor non-respons niet liggen in een negatieve houding ten opzichte van de beoogde opleiding Toegepaste Psychologie.

De 67 informanten die de vragenlijst hebben ingevuld zijn afkomstig uit organisaties met een gemiddelde personeelsomvang van 611 fte's (n=54). De gemiddelde personeelsomvang van de responsorganisaties verschilt tussen de sectoren. In de sector gezondheid, zorg en welzijn ligt de gemiddelde personeelsomvang van de responsorganisaties op 483 fte's (n=17), in de sector arbeid en organisatie op 683 fte's (n=14), in de sector onderwijs en ontwikkeling op 1057 fte's (n=14) en in de sector consument en maatschappij op 46 fte's (n=9).

Deel I
De verkenning

3 Ontwikkelingen in de markt van de toegepaste psychologie

In de vier in het onderzoek betrokken sectoren (gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling én consument en maatschappij) doen zich verschillende ontwikkelingen voor met betrekking tot vraag en aanbod van psychologische toepassingen, vraag en aanbod van medewerkers voor psychologische toepassingen, en functieveranderingen en beroepenvorming in de toegepaste psychologie.

In dit hoofdstuk schetsen we de ontwikkelingen op deze drie terreinen in de vier genoemde sectoren en gaan hierbij ook in op de vraag of deze ontwikkelingen anders zijn in de grote steden dan in de rest van Nederland.

De beschrijving van de ontwikkelingen is grotendeels op de gesprekken met de veertien sleutelpersonen in de eerste onderzoeksfase. Om een completer beeld te krijgen (drie of vier sleutelpersonen kunnen met name in de brede sector gezondheid, zorg en welzijn geen compleet beeld geven) is daarnaast geput uit eerder onderzoek en literatuur.

3.1 Ontwikkelingen en knelpunten in vraag en aanbod van psychologische toepassingen

Zoals al beschreven kan de psychologie zich momenteel verheugen in een grote maatschappelijke belangstelling. Individuen en organisaties hebben meer oog voor de psychologie achter vragen en problemen. Er is in het algemeen dan ook sprake van een groeiende vraag naar en een groeiend aanbod van psychologische kennis, producten en diensten.
De vier in het onderzoek betrokken arbeidsmarktsectoren verschillen in het type psychologische toepassingen dat wordt gevraagd en aangeboden. Onderstaand zijn de belangrijkste ontwikkelingen in vraag en aanbod van psychologische toepassingen, en eventuele verschillen hierin tussen grote steden en de rest van Nederland, per sector beschreven.

Gezondheid, zorg en welzijn

Vraag naar psychologische hulpverlening neemt toe
Volgens de geïnterviewde sleutelpersonen in de sector gezondheid, zorg en welzijn neemt het aantal mensen dat psychologische ondersteuning vraagt toe. Als belangrijkste redenen worden aangewezen: betere signalering, grotere toegankelijkheid van de hulpverlening en afnemende schaamte van mensen om (psychologische) hulp te vragen.
De indruk bestaat dat er (nog) wel verschil bestaat in het type hulpverlening dat mensen uit verschillende sociale klassen vragen als zij met psychische problemen kampen: de hogere sociale klasse gaat gemiddeld vaker naar een psycholoog toe, de lagere sociale klasse komt eerder bij het maatschappelijk werk terecht.

Verschuiving van tweedelijns naar eerstelijns zorg
Er vindt een verschuiving plaats van de tweedelijns zorg naar de eerstelijns zorg. Met andere woorden: er wordt in het zorgaanbod meer nadruk gelegd op signaleren en preventief handelen naast of in plaats van curatief handelen. Deze ontwikkeling wordt ervaren door de benaderde sleutelpersonen in de ouderenzorg, de jeugdzorg en de geestelijke gezondheidszorg. De sterkere insteek op eerstelijns zorg komt voort uit de inzet van de landelijke overheid om de zelfredzaamheid van mensen te stimuleren, zoals onder meer uitgewerkt in de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning), maar ook in het initiatief tot het oprichten van Centra voor Jeugd en Gezin. Daarnaast wil de overheid, met enkele excessen in het achterhoofd, persoonlijke drama's voorkomen: de eigen verantwoordelijkheid van mensen kent zijn grenzen. Dit geeft de eerstelijnszorg een lastige taak: aan de ene kant mensen zo lang mogelijk zelfstandig laten functioneren met gebruikmaking van hun eigen sociale netwerk (mantelzorg) en aan de andere kant voorkomen dat problemen uit de hand lopen.

Wachtlijsten voor zorg aan kinderen
Het hoofd jeugdzaken van de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Amsterdam geeft aan dat er onvoldoende zorgcapaciteit is in de stad voor kinderen met problemen. Er is op dit moment sprake van een wachtlijst van ongeveer 400 kinderen die langer dan 9 weken op de zorg wachten waarvoor zij zijn geïndiceerd. De zorgorganisaties kunnen momenteel niet meer kinderen aan en beschikken ook niet over het budget om extra mensen aan te nemen. De benaderde sleutelpersonen in de jeugdzorg en GGZ geven ook aan dat zij onvoldoende financiële mogelijkheden hebben om meer hulpverleners aan te nemen.

Toenemende marktwerking in de zorg
De benaderde sleutelpersoon in de geestelijke gezondheidszorg merkt de grote invloed van de toenemende marktwerking in de zorgsector op. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de introductie van DBC's (diagnose behandel combinaties) die door de ziek-

tekostenverzekeraars gehanteerd worden. Hiermee worden ook psychologische problemen als het ware aan de voorkant geëtiketteerd met een passende behandeling en kostprijs. De consument en overheid kunnen zo beter vergelijken welke instellingen welke kwaliteit voor welke prijs leveren. Dit dwingt zorginstellingen tot kostenefficiënter werken.

Specifieke ontwikkelingen in grote steden
De benaderde sleutelpersonen in de zorgsector geven aan dat er in grote steden een grotere vraag is naar hulpverlening, omdat er sprake is van een concentratie van problemen. Genoemd worden bijvoorbeeld het vaker voorkomen van armoede, eenoudergezinnen, criminaliteit en drugsthematiek.
Ook is in de grote steden sprake van een meer diverse doelgroep, die bovendien nog maar beperkt bereikt wordt door de hulpverlening. Opgemerkt wordt wel dat de samenstelling van de doelgroep verschilt van stad tot stad en zelfs binnen steden. Rotterdam en Amsterdam kennen bijvoorbeeld een heel verschillende bevolkingssamenstelling, maar ook binnen Amsterdam zijn de hulpvragen in de Pijp weer heel anders dan in Oud Zuid.

Arbeid en organisatie

Stijgende vraag naar ondersteuning bij personeelsbeleid en (re-)integratie
De benaderde sleutelpersonen bij werving- en selectiebureaus zien een toename in de vraag van werkgevers naar ondersteuning bij het vinden van nieuwe medewerkers en bij HRM-beleid voor zittende medewerkers. Werkgevers zetten sterker in op deze zaken vanwege de moeite die zij op de huidige krappe arbeidsmarkt ervaren bij het vinden van geschikte nieuwe medewerkers en behoud van hun zittende medewerkers.
Eén sleutelpersoon geeft echter ook aan dat bedrijven ook vaker zelf aan de slag gaan met HRM-methodes voor de eigen medewerkers. Met behulp van ingekochte instrumenten en begeleid door eigen personeel (meestal van de afdeling P&O) worden met name voor de lagere functieniveaus de competenties van (potentiële) medewerkers zelf bepaald. Voor de hogere functieniveaus besteden bedrijven de werving en selectie en assessments vaak wel uit aan externe bureaus.

De sleutelpersoon van een reïntegratiebedrijf ervaart ook een groeiende vraag van werkgevers naar ondersteuning bij terugkeer danwel uitstroom van zieke werknemers. Dit laatste is vooral een gevolg van de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter per april 2002, die werkgevers en werknemers zelf verantwoordelijk maakt voor een snelle reïntegratie van zieke werknemers en die werkgevers verplicht om twee jaar lang (een deel van) het salaris van zieke werknemers door te betalen. Deze wet heeft ook de aandacht van werkgevers voor ziektepreventie bij medewerkers vergroot.

De sleutelpersoon van het CWI geeft aan dat door het dalende aantal werklozen in deze tijd van arbeidsmarktkrapte de vraag naar ondersteuning van werkzoekenden bij het vinden van werk afneemt. De recente aanpassing van het arbeidsongeschiktheidsstelsel (per 1 januari 2006 is de WAO vervangen door de wet WIA, oftewel de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) leidt daarnaast wel tot een toenemende vraag naar herkeuringen van arbeidsongeschikten en reïntegratietrajecten voor deze groep (potentiële) arbeidskrachten.

Vraag naar diepere psychologische benaderingen
Niet alleen de omvang van de vraag naar ondersteuning bij personeelsbeleid neemt toe, ook de inhoud van de ondersteuningsvraag verschuift volgens de sleutelpersonen. Zo is er behoefte aan diepere benaderingen, waarin niet alleen met platte tests wordt bekeken wat iemand kan, maar bijvoorbeeld ook wordt bepaald wat iemands ontwikkelingsmogelijkheden, persoonlijkheidskenmerken en drijfveren zijn. Aanleiding voor deze ontwikkeling is wederom de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor bedrijven meer geneigd zijn te investeren in het binden en boeien van hun medewerkers. De bevindingen in dit onderzoek komen overeen met die in het eerder door KBA uitgevoerde macrodoelmatigheidsonderzoek voor de hbo-opleiding Psychologisch Medewerker van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (Schuit en Frietman, 2006). Ook in dat onderzoek kwam naar voren dat er sprake is van meer assessments in selectieprocedures, een toenemend belang van HRM-beleid in bedrijven en meer competentie- en loopbaangericht werken.

Volgens de benaderde sleutelpersoon bij een reïntegratiebedrijf is bij de reïntegratie van werkzoekenden tegenwoordig vaker een meer diepgaande aanpak nodig omdat sprake is van meer complexe thematiek bij reïntegratiecliënten. Immers, ook de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (onder uit de bakken) moeten meedoen in tijden van arbeidsmarktkrapte. Voor hen volstaat het bemiddelen naar werk niet, maar is een betere analyse van hun mogelijkheden nodig en meer coaching, begeleiding en advies. Het aanbod van uitgebreide belastbaarheids- en arbeidspsychologische tests neemt dan ook toe, waarin gebruik wordt gemaakt van kennis uit verschillende disciplines, waaronder de psychologie. Ook de opkomst van het gebruik van individuele reïntegratie overeenkomsten (IRO's) door uitkeringsgerechtigden om zelf een reïntegratiebureau en –aanpak te kunnen kiezen leidt tot een toenemende vraag naar maatwerk begeleiding bij arbeidsmarkttoeleiding.

Stijging aantal werving- en selectiebureaus en reïntegratiebedrijven
In reactie op de groeiende vraag naar ondersteuning bij het vinden, binden en reïntegreren van werknemers en het reïntegreren van werkzoekenden is het aantal werving- en selectiebureaus en reïntegratiebedrijven de afgelopen tijd enorm gestegen. Een van de sleutelpersonen meldt dat het aantal reïntegratiebedrijven de afgelopen jaren meer dan verdrievoudigd is, maar dat lang niet al deze bureaus zijn gecertificeerd en

dat een groot aantal startende bedrijven na verloop van tijd weer van het toneel verdwijnt.

Specifieke ontwikkelingen in grote steden
De sleutelpersonen geven aan dat de vraag naar ondersteuning op het gebied van personeel en arbeid in de steden groter is, simpelweg omdat daar meer mensen zijn en omdat de arbeidsmarktkrapte in de steden nijpender is. Ook vraagt de meer diverse doelgroep in de grote steden om andere benaderingen en methodes bij de ondersteuning van reïntegratie, loopbaanontwikkeling en HRM-beleid.

Onderwijs en ontwikkeling

Groeiend aantal jongeren met problemen
De benaderde sleutelpersonen in het onderwijs geven aan dat de vraag naar psychologische ondersteuning van leerlingen groot is. Veel leerlingen kampen met problemen, wat zich onder meer uit in hoge uitvalcijfers. De informant van het ROC van Amsterdam geeft bijvoorbeeld aan dat ongeveer de helft van de leerlingen zijn of haar opleiding voortijdig afbreekt. Bovendien kan het ROC in een groot aantal gevallen de uitgevallen leerling niet traceren.
Het aantal jongeren met problemen lijkt toe te nemen en ook de aard van de problemen verandert, onder meer ten gevolge van het gebruik van nieuwe media, meer prikkels en onvoldoende sturing door ouders. Zo zijn er bijvoorbeeld veel jongeren met schulden omdat ze de telefoonrekening van hun mobiele telefoon niet kunnen betalen en jongeren met een gameverslaving.

Meer geïndiceerde zorgleerlingen in regulier onderwijs
Het overheidsbeleid is de laatste jaren gericht op het zoveel mogelijk opnemen van zorgleerlingen in het reguliere onderwijs in plaats van op aparte scholen. Dit streven komt onder meer tot uitdrukking in de regeling Weer Samen Naar School (WSNS) voor het primair onderwijs en de invoering van de leerlinggebonden financiering (LGF) om kinderen die zijn geïndiceerd voor het speciaal onderwijs de mogelijkheid te geven om naar het reguliere onderwijs te gaan en daar ambulante zorg in te kopen. Dit beleid leidt tot een groter aantal leerlingen met problemen (niet-kunners, niet-willers, verhinderden) op ‘gewone’ scholen voor basisonderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs. Door het gebrek aan plaatsen in het speciaal onderwijs neemt het aantal ‘zorgleerlingen’ op reguliere scholen nog verder toe. In de toekomst wordt met de invoering van de Zorgplicht voor scholen (naar verwachting in 2010) waarbij zij voor alle leerlingen die zich bij hen aanmelden een passend onderwijs- en zorgaanbod moeten bieden (danwel hierheen bemiddelen) een verdere stijging van het aantal leerlingen met problemen in het reguliere onderwijs verwacht.
Een knelpunt dat zich hierbij voordoet is dat gewone scholen onvoldoende zijn toegerust voor het bieden van onderwijs en begeleiding aan deze grote groepen leerlingen

met problemen. Zowel organisatorisch (hoe zorg je ervoor dat deze leerlingen het onderwijs en de zorg krijgen die ze nodig hebben) als op het niveau van de individuele onderwijsmedewerkers. De meeste medewerkers zijn namelijk niet opgeleid voor de omgang met jongeren met specifieke lichamelijk psychologische en/of gedragsproblemen.

Meer inzet op begeleiding van leerlingen op school
De overheid zet sterk in op het terugdringen van de hoge uitval van leerlingen uit het onderwijs, zoals onder meer verwoord in de beleidsnotitie 'Aanval op de uitval' en de beleidscampagne 'Je moet verder leren dan je neus lang is' van het Ministerie van OCW. Scholen proberen, aansluitend bij dit beleidsstreven, meer ondersteuning te bieden aan leerlingen. De sleutelpersoon van ROC van Amsterdam geeft aan dat zij per september 2007 zijn gestart met een Loopbaanexpertisecentrum (LEC). Met het LEC wil het ROC betere en meer vloeiende begeleiding bieden aan leerlingen op drie niveaus: reguliere begeleiding door docenten, waar nodig extra begeleiding door trajectbegeleiders en als noodzakelijk bespreking in het zorgadviesteam met interne en externe hulpverleners . De docenten moeten in hun reguliere begeleiding van leerlingen meer aandacht besteden aan signalering van problemen om grotere problemen te voorkomen. Ook biedt het LEC veel psychologische tests aan voor leerlingen. Zoals loopbaan-, studiekeuze- en beroepskeuzetesten.

Ook in het voortgezet onderwijs wordt geïnvesteerd in het opzetten van zorgstructuren voor leerlingen. De sleutelpersoon van het Hermann Wellink College voor voortgezet onderwijs in Amstelveen geeft bijvoorbeeld aan dat bij hen een zorgcoördinator is aangesteld die verantwoordelijk is voor het opzetten van een interne zorgstructuur (individuele gesprekken met leerlingen, sociale vaardigheidstrainingen, huiswerkbegeleiding) en het overleg over leerlingen met problemen in een zorgadviesteam met interne en externe hulpverleners. Andere scholen zijn hier ook druk mee bezig.

Door de toenemende aandacht van scholen voor signalering en preventie van problemen bij leerlingen verwachten de sleutelpersonen dat de vraag naar ondersteuning voor leerlingen in de toekomst nog verder zal toenemen.

Meer samenwerking tussen scholen en jeugdzorginstellingen
Scholen en verschillende jeugdzorginstanties werken de laatste jaren veel vaker samen aan het bieden van de passende hulpverlening aan leerlingen. Een voorbeeld hiervan zijn de in veel scholen opgerichte zorgadviesteams (ZAT's), waarin naast een zorgcoördinator van de school vertegenwoordigers van jeugdzorginstellingen en soms ook leerplicht en de politie zitting hebben. In de ZAT's worden individuele leerlingen met problemen besproken en wordt gezocht naar passende hulpverlening. Ook worden organisaties als jeugdzorg en schuldhulpverlening soms letterlijk in de school gehaald, om leerlingen een laagdrempelige toegang te bieden tot hun diensten.

Specifieke ontwikkelingen grote steden
In de grote steden zijn de problemen op de scholen volgens de sleutelpersonen groter dan elders. Met name ook vanwege de omgang tussen leerlingen met verschillende culturele achtergronden. In dit verband wordt ook opgemerkt dat de omgang met ouders van leerlingen uit andere culturen vaak moeilijk is voor scholen. Zijn de leerlingen nog enigszins gewend aan de westerse cultuur, de ouders zijn vaak veel sterker verbonden aan hun eigen cultuur met zijn eigen normen en waarden en hieruit voortvloeiend gedrag.

Consument en maatschappij

Groeiende vraag naar consumentenonderzoek
De aandacht van bedrijven voor consumentenbenadering en –beïnvloeding neemt toe. Omdat er zoveel verschillende media zijn waarlangs consumenten benaderd worden (één van de sleutelpersonen gaf aan dat de gemiddelde Nederlander per dag zo'n 6000 reclameboodschappen te verwerken krijgt) is er bij bedrijven een groeiende vraag naar ondersteuning bij het kiezen van een effectieve wijze van consumentenbenadering. Voorbeelden van vragen van bedrijven zijn: via welke media kan ik het beste onze doelgroep bereiken? Hoe breng ik de gewenste boodschap goed over aan de consument met in stand houding van het door ons gewenste imago? Om deze vragen te beantwoorden wordt vaker consumentenonderzoek verricht, met name gericht op de communicatie naar consumenten.

Consumentenonderzoek verandert door nieuwe media
In het consumentencommunicatie-onderzoek zijn diverse onderzoeksmethodes en testen voorhanden. Deze zijn nog volop in ontwikkeling, vooral ten gevolge van de introductie van nieuwe media. In de woorden van een van de sleutelpersonen: "Men weet men soms nauwelijks hoe men het effect van bepaalde communicatievormen op consumentengedrag moet onderzoeken". Ook in het consumentenonderzoek zelf is sprake van digitalisering: er wordt meer gebruik gemaakt van online panels en internet enquêtes.

Consumentenonderzoek meer psychologisch van aard
Ook is sprake van een ontwikkeling in het consumentenonderzoek richting mensgerichte aanpakken: men wil de consument proberen te begrijpen. Gezocht wordt naar manieren van effectieve communicatie die de gewenste associaties en emoties bij de consument oproept. Dit vraagt van marktonderzoekers meer psychologische kennis en vaardigheden.

Invloed van privacywetgeving
In het consumentenonderzoek verandert veel ten gevolge van aanscherpingen in de privacy wetgeving. Zo komt er in Nederland bijvoorbeeld op korte termijn een bestand

waarin mensen die niet benaderd willen worden door telemarketeers zich kunnen laten opnemen. Bedrijven die deze mensen toch bellen kunnen beboet worden. Deze wetgeving vraagt om aanpassingen in de aanpak van marktonderzoeken.

Specifieke ontwikkelingen grote steden
Volgens de benaderde sleutelpersonen in de sector consument en maatschappij zijn de ontwikkelingen in het consumentenonderzoek niet anders in de grote steden dan elders. De aanbieders van consumentenonderzoek zijn zelf wel sterk geconcentreerd in de Randstad. Het consumentenonderzoek wordt dus vooral uitgevoerd in de Randstad, maar richt zich niet specifiek op de consument in de grote stad en is veeleer landelijk of internationaal georiënteerd.

3.2 Ontwikkelingen en knelpunten in vraag en aanbod van medewerkers voor psychologische toepassingen

Onderstaand zijn de door de benaderde sleutelpersonen genoemde kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten in de verhouding tussen vraag en aanbod van psychologisch medewerkers puntsgewijs weergeven per sector.

Gezondheid, zorg en welzijn

Kwantitatieve knelpunten
- Zowel de informanten in de jeugdzorg als de GGZ geven aan dat er een gebrek is aan GZ-psychologen. Reden is vooral een gebrek aan opleidingsbudget en –capaciteit en niet zozeer een gebrek aan kandidaten voor de GZ-opleiding.
- Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam heeft ook te kampen met een hoge uitstroom van personeel. Met name afgestudeerde psychologen en orthopedagogen blijven slechts enkele jaren om praktijkervaring op te doen en zetten hun loopbaan dan elders voort (bijvoorbeeld in een opleidingsplaats tot GZ-psycholoog). Verwachting is bovendien dat veel jeugdwerkers bij Bureau Jeugdzorg in de toekomst zullen afhaken, vanwege uitkleding van hun functies. De nadruk komt te liggen op indiceren en doorverwijzen en er komt minder ruimte voor het zelf begeleiden van kinderen en jongeren. Dit geldt met name ook voor de functies die jeugdwerkers zullen gaan vervullen in de nieuw op te richten Centra voor Jeugd en Gezin. Naar verwachting zullen dan ook moeilijk voldoende medewerkers voor deze functies gevonden kunnen worden.

Kwalitatieve knelpunten
- De sleutelpersoon van Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam geeft aan dat de hbo-opgeleide medewerkers in hun organisaties vaak kennis missen over de ontwikkeling van het kind. Andersom ontbreekt het bij universitair geschoolde me-

dewerkers vaak aan sociale vaardigheden om in verschillende situaties goed om te gaan met kinderen en hun ouders.
- De sleutelpersoon vanuit de GGZ merkt op dat afgestudeerde psychologen nog te weinig bagage hebben voor het werk in de GGZ: verdere scholing in de vorm van een GZ-opleiding wordt echt nodig geacht om het werk goed te kunnen uitvoeren. Ook maatschappelijk werkers in de GGZ ontbreekt het aan psychologische bagage voor het werk dat zij moeten doen (met name omdat hun werk door het tekort aan GZ-psychologen is opgeschoven van maatschappelijke vraagstukken en participatie naar therapeutische vraagstukken).
- Ook de sleutelpersoon in de ouderenzorg mist soms psychologische bagage bij de maatschappelijk werkers die bij hen de functie van ouderenadviseur/werker vervullen. Het gaat dan met name om psychologische kennis in relatie tot ouder worden en ouderdom.

Arbeid en organisatie

Kwantitatieve knelpunten
- De geraadpleegde sleutelpersonen ervaren geen kwantitatieve knelpunten in de personeelsvoorziening en verwachten deze ook niet. De sleutelpersoon van het CWI geeft aan dat met het streven van de overheid om het aantal ambtenaren de komende jaren te halveren er ook medewerkers bij CWI weg moeten. Dit betekent dat CWI in de toekomst meer werk per fte moet verrichten.

Kwalitatieve knelpunten
- Arbeidsadviseurs bij reïntegratiebedrijven hebben nu vaak een hbo-opleiding in de richting arbeid (P&O, HR, opleiding arbeidsadviseur, opleiding reïntegratieconsulent). Volgens de benaderde sleutelpersoon bij een reïntegratiebedrijf missen arbeidsadviseurs met deze vooropleiding psychologische basiskennis en kennis van psychologische ziektebeelden om goed om te kunnen gaan met de verschillende klantengroepen met soms complexe problematiek. Hetzelfde geldt volgens deze sleutelpersoon voor intercedenten bij uitzendbureaus en voor bedrijfsartsen (in het kader van de WIA-herkeuringen).
- Een vergelijkbaar knelpunt schetst de sleutelpersoon van CWI. Een deel van hun (oudere) medewerkers kan moeilijk overschakelen naar de nieuwe werkeisen, waarin het minder gaat om het zo snel mogelijk bemiddelen naar werk, maar meer om het bieden van de goede begeleiding aan werklozen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.
- Volgens de twee geïnterviewde sleutelpersonen bij werving-, selectie- en assessmentbureaus zijn er geen grote kwalitatieve problemen bij de invulling van de functies van recruiter en assessor in hun bedrijven. De academici (vaak psychologen) missen als zij net zijn afgestudeerd nog wel ervaring en levenswijsheid, met

name voor het assessmentvak dat als een stuk complexer wordt aangemerkt dan het werving- en selectievak.
Wel wordt door deze sleutelpersonen opgemerkt dat medewerkers van afdelingen P&O van bedrijven vaak onvoldoende psychologische bagage hebben voor het zelf uitvoeren van goede selectieprocedures of assessments. De sleutelpersoon van Functiemediair signaleert dat P&O-medewerkers van bedrijven die zij trainen in het afnemen van assessments, veel moeite hebben om dit goed te leren en hiervoor psychologische bagage missen.

Onderwijs en ontwikkeling

Kwantitatieve knelpunten

- Er is een tekort aan ambulant begeleiders voor leerlingen die zijn geïndiceerd voor speciale zorg en die met een rugzak (leerlinggebonden financiering) in het reguliere onderwijs zitten. Dit uit zich in een lange wachtlijst voor deze leerlingen. Waarschijnlijk gaat het hier niet zozeer om een tekort aan mensen die de functie van ambulant begeleider kunnen vervullen (bijvoorbeeld nu orthopedagogen), maar om een gebrek aan budget bij instellingen voor speciale zorg om meer mensen aan te nemen. Hetzelfde geldt voor de scholen zelf: zij zouden graag meer mensen aannemen voor de begeleiding van leerlingen, maar hebben hier niet altijd budget voor.
- De sleutelpersoon van een particulier psychologisch en pedagogisch centrum geeft aan dat zij vrij makkelijk voldoende psychologen, GZ-psychologen en orthopedagogen kunnen vinden voor hun vacatures op het gebied van leerlingbegeleiding.

Kwalitatieve knelpunten

- De twee benaderde sleutelpersonen in het reguliere onderwijs geven aan dat docenten niet voldoende zijn toegerust voor de omgang met leerlingen met psychische, gedrags- en of sociale problemen. Volgens een van de sleutelpersonen is de begeleiding die aan deze leerlingen wordt geboden door maatschappelijk werkers van jeugdzorg en de schuldhulpverlening onvoldoende. Zij missen de kennis en vaardigheden om goed te observeren wat er met een leerling aan de hand is, leerlingen te begeleiden bij het veranderen van hun gedrag, ouders hierbij te betrekken en docenten te ondersteunen bij het geven van onderwijs aan deze leerlingen.

Consument en maatschappij

Kwantitatieve knelpunten

- Er wordt door één sleutelpersoon een tekort aan senior marktonderzoekers ervaren.

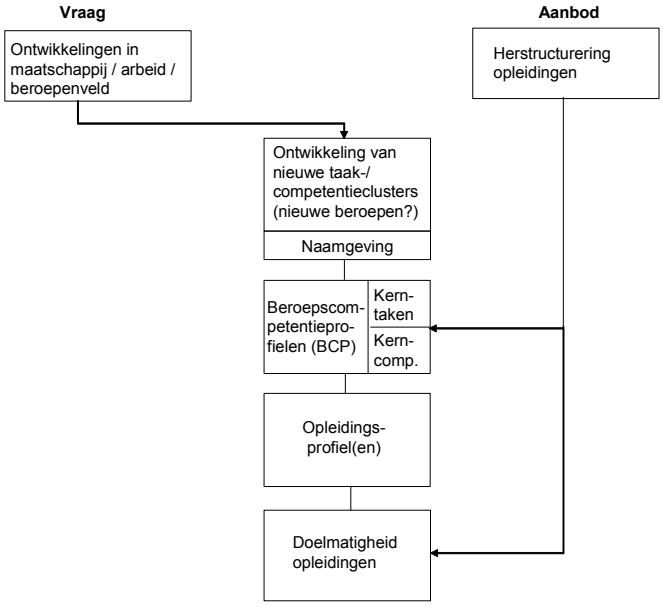
Kwalitatieve knelpunten

- De sleutelpersoon van de afdeling consumentenonderzoek van de Rabobank geeft aan dat naar zijn mening WO-psychologen erg wetenschappelijk zijn opgeleid. Ze missen de aansluiting met de praktijk in het bedrijfsleven.
- De sleutelpersoon bij Trendbox merkt op dat hbo'ers die zij, naast academici, in dienst hebben als marktonderzoeker (bij aanvang) nog diepgang missen, zowel onderzoeksmethodisch als op het gebied van psychologisch kennis. Bij Motivaction komen hbo'ers niet in aanmerking voor een functie als marktonderzoeker en werken zij alleen ondersteunend aan de uitvoering van onderzoekers (statistische verwerking, interviews, etc.).

3.3 Beroepenvorming binnen de toegepaste psychologie

In het proces van beroepenvorming kristalliseren nieuwe ontwikkelingen in arbeid en samenleving zich idealiter uit in nieuwe taak- en competentieclusters. Na verloop van tijd volgt hier dan een vertaling van in nieuwe beroepscompetentieprofielen (BCP's) en in (ver)nieuw(d)e beroepsopleidingen. Andersom kan vanuit een vernieuwd opleidingenaanbod zelf een vernieuwend en vraagvergrotend effect uitgaan binnen de betrokken werkvelden. Kortom, bij beroepenvorming gaat het om een wederkerig, iteratief proces. Figuur 1 geeft dit proces van beroepenvorming schematisch weer.

Figuur 1 – Schematische weergave ontwikkelingsproces nieuwe beroepen en opleidingen



Het schema maakt duidelijk dat in het proces van beroepenvorming ontwikkelingen in de arbeid en op de arbeidsmarkt (de vraagkant) als primaire invalshoek worden gehanteerd bij het ontstaan van nieuwe clusters van beroepscompetenties en van beroepscompetentieprofielen. Tegelijkertijd is er ook oog voor het feit dat ontwikkelingen aan de aanbodzijde (het ontwikkelen en aanbieden van nieuwe opleidingen) een niet onbelangrijke rol (kunnen) spelen bij de beroepenvorming (versterken van het institutionaliseringsproces): het aanbod van afgestudeerden van een (nieuwe) opleiding kan vraag op de arbeidsmarkt creëren.
Wanneer beroepsopleidingen goed aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt is er zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin sprake van 'doelmatigheid' van de opleidingen (onderste element figuur 1).

De onderzoeksvraag van de Hogeschool van Amsterdam en de opleidingsinitiatieven van de vier eerder genoemde hogescholen die inmiddels met een rijksbekostigde hbo-opleiding Toegepaste Psychologie zijn gestart zijn op zichzelf te beschouwen als een signaal dat er een proces van beroepenvorming op het terrein van de toegepaste psychologie gaande is. In dit verband is het ook interessant dat De Volkskrant in haar jaarlijkse Banenmagazine (oktober 2007) een pagina wijdt aan de nieuwe hbo-opleidingen psychologie en de baanmogelijkheden die er voor studenten van deze opleidingen zijn.
Maar in hoeverre is aan de vraagkant, dus in het werkveld, nu ook sprake van de ontwikkeling van nieuwe functies op het gebied van de toegepaste psychologie en een nieuw beroep van Toegepast Psycholoog? In de verkennende onderzoeksfase hebben we de sleutelpersonen in de verschillende sectoren hiernaar gevraagd. Onderstaand zijn hun reacties op de beroepenvormingsvraag per sector beschreven.

De interesse die er volgens de sleutelpersonen bestaat voor psychologisch geschoolde hbo'ers, los van de vraag of er nieuwe functies danwel een nieuw beroep op het gebied van de toegepaste psychologie ontstaan, wordt beschreven in hoofdstuk 4, waarin de behoefte aan een opleiding Toegepaste Psychologie centraal staat.

Gezondheid, zorg en welzijn

In de eerstelijns maatschappelijke dienstverlening aan ouderen ontstaan volgens de benaderde sleutelpersoon geen nieuwe functies op het gebied van de toegepaste psychologie. In hun organisatie werken ouderenwerkers/adviseurs (doorgaans mensen met een hbo-opleiding maatschappelijk werk) die zich richten op het oplossen van de materiële en organisatorische problemen van een cliënt, maar die ook oog hebben voor diens psychische en/of omgevingsproblemen. Deze taken kun je volgens de sleutelpersoon niet uit elkaar trekken en over twee functies verdelen.

Wel ontstaat er volgens deze sleutelpersoon in de eerstelijns ouderenzorg een grotere vraag naar mbo-opgeleide mensen die ouderen kunnen helpen bij relatief eenvoudige klussen, zoals het invullen van formulieren.
Ook in de jeugdzorg ontstaan volgens de benaderde sleutelpersonen geen nieuwe functies op het gebied van de toegepaste psychologie. Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam werkt met GZ-psychologen, werkbegeleiders en managers in de aansturing van een team uitvoerende jeugdwerkers. Wel vindt verandering plaats in de functie van jeugdwerker: die krijgt meer taken op het gebied van indicatie en doorverwijzing en minder op het gebied van ambulante begeleiding. De verschuiving van tweedelijns naar eerstelijns zorg wordt in deze taakverschuiving zichtbaar.
Een taakverschuiving richting eerstelijns zorg vindt ook bij de GGZ plaats. De hier benaderde sleutelpersoon geeft aan dat er meer huis- en wijkbezoeken moeten worden afgelegd met het oog op signaleren en preventie (ook wel outreachende zorg genoemd). Wie deze taken gaat vervullen en of deze taken worden ondergebracht in een nieuwe functie is nog niet uitgekristalliseerd. De GZ-psycholoog wordt hiervoor in elk geval te duur geacht.

Arbeid en organisatie

De sleutelpersonen bij werving en selectiebureaus, een reïntegratiebedrijf en bij CWI zien in hun organisaties geen nieuwe functies ontstaan op het gebied van de toegepaste psychologie. De functies van arbeidsadviseur, werkcoach, werving- en selectieadviseur en assessor in hun organisaties worden voornamelijk ingevuld door hbo'ers met een opleiding in de richting arbeid of universitair geschoolden in onder meer de richting psychologie. Met name in het reïntegratievak neemt de complexiteit van de problematiek van cliënten toe waardoor de functies verschuiven richting het psychologisch domein. Ook neemt het belang van multidisciplinaire samenwerking in de functies toe.

Ook binnen P&O-afdelingen van grote bedrijven ontstaan volgens de sleutelpersonen geen nieuwe functies naast die van P&O- of HRM-medewerker, welke doorgaans worden ingevuld door hbo'ers met een opleiding in de richting arbeid. Ook in deze functies vindt wel een verschuiving plaats naar het inzetten van meer psychologische benaderingen bij de uitvoering van het personeelsbeleid.

Onderwijs en ontwikkeling

De benaderde sleutelpersonen in het reguliere onderwijs geven aan dat in hun sector nieuwe functies aan het ontstaan zijn op het gebied van de zorg aan leerlingen met problemen. Het gaat om functies als trajectbegeleider of leerlingbegeleider. Deze functionarissen bieden huiswerkbegeleiding, verzorgen trainingen (bijv. sociale vaardigheden), voeren één op één gesprekken met leerlingen en met hun ouders en

geven ondersteuning aan docenten. Deze ontwikkeling komt voort uit het groeiend aantal leerlingen met problemen in het reguliere onderwijs (onder meer omdat veel leerlingen met indicatie voor speciaal onderwijs met leerlinggebonden financiering naar het reguliere onderwijs gaan) en de toenemende inzet op het voorkomen van schooluitval.

Consument en maatschappij

De benaderde sleutelpersonen in de sector consument en maatschappij zien in het consumentenonderzoek geen nieuwe functies ontstaan naast die van consumenten-onderzoeker. Doorgaans vervullen academici (veel psychologen) deze functie. Wel worden in het kader van kostenbesparing soms uitvoerende onderzoekstaken afgesplitst van de functie van marktonderzoeker en ondergebracht in lagere functieniveaus. Het gaat dan bijvoorbeeld om het afnemen van interviews en het uitvoeren van statistische analyses.

3.4 Samenvattend: ontwikkelingen in de markt van de toegepaste psychologie

Uit de gesprekken met de sleutelpersonen in de eerste onderzoeksfase blijkt dat er sprake is van ontwikkelingen op het gebied van de toegepaste psychologie in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn, arbeid en organisatie, onderwijs en ontwikkeling én consument en maatschappij die alle wijzen in de richting van een toenemende vraag naar psychologische ondersteuning/ advies op individueel en organisatieniveau en een toenemende diepgang en complexiteit in de gevraagde psychologische dienstverlening. Met name in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn en onderwijs en ontwikkeling kan het aanbod de vraag niet bijbenen en is sprake van wachtlijsten voor mensen die psychologische ondersteuning nodig hebben.

Personeelstekorten zijn er volgens de geraadpleegde sleutelpersonen weinig waar het gaat om functies op het gebied van de toegepaste psychologie op hbo-niveau. Wel is er sprake van tekorten aan senior medewerkers op universitair niveau (zoals GZ-psychologen en senior marktonderzoekers). Organisaties hebben vaak onvoldoende budget om meer hoog opgeleide mensen aan te nemen. Dit en de toenemende marktwerking dwingt hen tot taakherschikking naar lagere functieniveaus.

Naast kwantitatieve knelpunten in de personeelsvoorziening op het gebied van de toegepaste psychologie geven met name de sleutelpersonen in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn, arbeid en organisatie en onderwijs en ontwikkeling aan dat er sprake is van kwalitatieve knelpunten bij de personeelsvoorziening. De huidige hbo-opgeleide functionarissen (bijvoorbeeld in de richtingen arbeid, maatschappelijk werk

en onderwijs) missen vaak de psychologische bagage die nodig is voor een goede dienstverlening aan cliënten, met name waar het gaat om complexe gedragsproblemen of -vraagstukken.

Van de vorming van een nieuw beroep van toegepast psycholoog op hbo-niveau naast de bestaande beroepen is volgens de meeste van de geraadpleegde sleutelpersonen geen sprake. Alleen in de sector onderwijs en ontwikkeling ligt dit anders. Hier is duidelijk sprake van de introductie van nieuwe functies in het reguliere onderwijs gericht op het begeleiden en ondersteunen van het groeiend aantal leerlingen met problemen.

In de grote steden zijn bovengenoemde ontwikkelingen uitvergroot: de vraag naar psychologische ondersteuning is hier groter en complexer, vanwege de concentratie van (psychische) problematieken en de diversiteit in de doelgroep waarmee wordt gewerkt. Daarnaast zijn de personeelstekorten in de grote steden het meest nijpend.

De geschetste ontwikkelingen laten zien dat de achtergronden voor de ontwikkeling van een nieuwe hbo-opleiding toegepaste psychologie met de profilering ‘grote steden thematiek’ gunstig zijn.

4 Behoefte aan afgestudeerden van hbo-opleiding Toegepaste Psychologie

Het vorige hoofdstuk heeft een indruk gegeven van de ontwikkelingen en knelpunten in het werkveld van de toegepaste psychologie binnen de vier onderzochte sectoren. Op basis van deze bevindingen lijken er aanknopingspunten te zijn voor de ontwikkeling van een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie aan de HvA, die zich toelegt op de omgang met grootstedelijke thematiek. Maar hoe wordt er nu in het werkveld aangekeken tegen het idee van de hbo-opleiding TP? Verwacht men in het werkveld dat deze opleiding professionals kan afleveren die van toegevoegde waarde zijn op de arbeidsmarkt?

In dit hoofdstuk wordt de door de geraadpleegde sleutelpersonen in het werkveld verwachte behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP beschreven en de factoren waarvan die behoefte volgens hen afhangt. Ook wordt ingegaan op de mening van de benaderde sleutelpersonen over de gekozen profilering van de opleiding TP rondom grote steden thematiek.

4.1 Verwachte behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP

Gezondheid, zorg en welzijn

De geraadpleegde sleutelpersoon in het eerstelijns maatschappelijk werk voor ouderen zegt niet perse behoefte te hebben aan afgestudeerden van de opleiding TP. Zij hebben geen problemen bij het invullen van vacatures voor ouderenadviseurs. Een TP-er zou wel in aanmerking kunnen komen voor deze functie, maar moet dan concurreren met hbo-geschoolde maatschappelijk werkers. Een TP-er zou eventueel meerwaarde hebben indien hij is gespecialiseerd in de richting ouderenpsychologie. Deze specifieke psychologische kennis van de doelgroep ontbreekt bij de huidige medewerkers. Liever zou deze sleutelpersoon een bijscholingsmodule psychologie met betrekking tot ouderen zien voor de huidige groep maatschappelijk werkers in de ouderenzorg. En eventueel enkele verbeteringen in de bestaande hbo-opleiding maatschappelijk werk.
Enkele sleutelpersonen uit andere sectoren wijzen op de tweedelijns ouderenzorg als mogelijke werkplek voor afgestudeerde TP-ers, omdat zij menen dat er in die sector behoefte is aan meer psychologische ondersteuning voor ouderen. Ook kunnen medewerkers in de ouderenzorg door TP-ers ondersteund worden bij het vinden van goede manieren van communicatie met ouderen.

De benaderde sleutelpersonen voor de jeugdzorg geven aan wel mogelijkheden te zien voor hbo'ers in de toegepaste psychologie, met name als deze gespecialiseerd zijn in de richting kinderpsychologie. Bij Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam komt een TP-er in aanmerking voor de functie van jeugdwerker, waarbij de nadruk (steeds meer) ligt op indicatie en doorverwijzing (eerstelijns zorg). In jeugdhulpverleningsinstanties die kinderen en jongeren begeleiden en trainen (tweedelijns zorg) worden ook mogelijkheden gezien voor praktisch ingestelde TP-ers die verstand hebben van de doelgroep en weten hoe hen te begeleiden bij gedragsverbetering. De lange wachtlijsten bij deze instanties van jongeren die op begeleiding wachten dragen bij aan de behoefte aan nieuwe medewerkers.
De sleutelpersoon in de GGZ ziet kansen voor TP-ers in de outreachende eerstelijnszorg, bijvoorbeeld huis- en wijkbezoeken waarvoor de GZ-psycholoog te duur is.

Mogelijk bestaat ook binnen andere branches in de zorg- en welzijnssector behoefte aan hbo-opgeleide TP-ers. Denk aan ziekenhuizen, revalidatiecentra en instellingen voor gehandicaptenzorg. Het nu uitgevoerde verkennende onderzoek biedt hierover geen informatie, omdat we alleen met sleutelpersonen in de ouderenzorg, jeugdzorg en de GGZ hebben gesproken. In het eerder door KBA verrichte macrodoelmatigheidsonderzoek voor de hbo-opleiding Psychologisch Medewerker van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen kwam naar voren dat er ook kansen worden gezien voor hbo-opgeleide psychologen in de gehandicaptenzorg. Bijvoorbeeld als coach voor gehandicapten (Schuit en Frietman, 2006).

Arbeid en organisatie

De twee benaderde sleutelpersonen bij werving en selectiebureaus verschillen van mening over de behoefte aan afgestudeerden van een opleiding TP in hun vakgebied. Eén sleutelpersoon vindt dat het werving- en selectievak een academisch werk– en denkniveau vergt. De andere sleutelpersoon ziet wel mogelijkheden voor TP-ers als junior adviseurs werving en selectie. Daarnaast zouden TP-ers volgens hem ondersteunende taken in de werving en selectie kunnen vervullen: bijvoorbeeld mensen screenen en preselecteren voor vacatures (searching).
Voor het als diepgaander en zwaarder aangemerkte vak van assessor (het beoordelen van iemands competenties, drijfveren, persoonlijke eigenschappen e.d. en het op basis hiervan adviseren over iemands ontwikkelingsmogelijkheden) zijn vooralsnog voornamelijk universitair geschoolden verantwoordelijk. Een rol als ondersteuner of co-assessor in dit proces wordt voor hbo-opgeleide TP-ers wellicht wel mogelijk geacht.

De sleutelpersoon bij een reïntegratiebedrijf geeft aan veel te zien in een bijscholingsmodule voor arbeidsadviseurs (ook wel consulenten reïntegratie en loopbaanondersteuning genoemd) bij zijn organisatie op het gebied van 'psychologie in relatie tot

werk'. Met name is behoefte aan kennis van mogelijke psychische klachten en bijbehorend gedrag om de (on)mogelijkheden van cliënten goed in te kunnen schatten en hen de goede begeleiding te bieden. Ook voor intercedenten bij uitzendbureaus acht deze sleutelpersoon een dergelijke bijscholingsmodule waardevol, gezien de toenemende inzet van flexkrachten en de vraag om goede bemiddeling hierbij (niet slechts CV's doorschuiven). En voor bedrijfsartsen, omdat de psychologie zo'n belangrijke plaats inneemt bij reïntegratie en loopbaanbegeleiding van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Een initiële opleiding TP vindt deze sleutelpersoon interessant als het een combinatie betreft van psychologie en arbeid. Er is namelijk geen sprake van psychologische functies sec bij reïntegratie en loopbaanbegeleiding.

De sleutelpersoon van het CWI ziet mogelijkheden voor TP-ers in de functies van werkcoach bij hun organisatie, gezien de verschuiving van de inhoud van deze functies richting het begeleiden en coachen van werklozen, waardoor het belang van psychologisch inzicht en vaardigheden toeneemt.

Meerdere sleutelpersonen uit verschillende sectoren geven aan dat TP-ers volgens hen waardevol kunnen zijn op afdelingen P&O/HRM van bedrijven. Dit kwam ook uit het eerder door KBA uitgevoerde onderzoek voor de opleiding Psychologisch Medewerker van de HAN naar voren. Meer psychologische kennis bij de aanname van nieuwe medewerkers en bij loopbaanbeleid, bijvoorbeeld ook om intern assessments te kunnen uitvoeren, wordt wenselijk geacht. Ook hier is geen puur psychologische opleiding gewenst, maar een opleiding die is toegespitst op psychologie met betrekking tot personeel en arbeid.

Onderwijs en ontwikkeling

De geïnterviewde sleutelpersonen uit het regulier onderwijs (voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs) zijn positief over de mogelijkheden voor hbo-opgeleide TP-ers in hun sector. Binnen scholen voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs zien zij mogelijkheden voor TP-ers in de zich sterk uitbreidende leerlingenzorg. Bijvoorbeeld als begeleider en trainer voor leerlingen, als gesprekspartner voor ouders en als ondersteuner/coach voor docenten. Ook bij externe zorgaanbieders (speciaal onderwijs, bureau jeugdzorg) zien zij mogelijkheden voor TP-ers, bijvoorbeeld als ambulant begeleider.

De sleutelpersoon van een particulier psychologisch en pedagogisch centrum voor jongeren geeft aan dat zij niet perse behoefte hebben aan TP-ers in hun organisatie. Zij hebben geen moeite met het vervullen van vacatures. TP-ers zouden wel in aanmerking kunnen komen voor een functie als leerlingbegeleider, maar moeten hierbij concurreren met onder meer psychologen en orthopedagogen.

Consument en maatschappij

De sleutelpersonen in de sector consument en maatschappij geven aan dat het consumentenonderzoek voornamelijk wordt uitgevoerd door universitair geschoolde mensen. De tekorten aan senior marktonderzoekers en de ervaren noodzaak om diensten te bieden tegen concurrerende tarieven maken dat er wel mogelijkheden worden gezien voor hbo-geschoolde TP-ers in de uitvoering van marktonderzoeken. Gaat het volgens de ene sleutelpersoon dan om ondersteunende taken (interviews afnemen, rapporteren, literatuuronderzoek, statistische analyses uitvoeren) onder verantwoordelijkheid van een universitair geschoolde collega, de andere sleutelpersoon denkt dat hbo-opgeleide TP-ers als junior projectleiders eigen verantwoordelijkheid voor marktonderzoeken kunnen dragen. De kansen voor TP-ers nemen toe als zij thuis zijn in onderzoeksmethodieken en voldoende basiskennis hebben van de psychologie, gezien de toenemende rol van psychologie in consumentenbenadering.

4.2 Factoren die de behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP bepalen

De behoefte in de verschillende onderzochte sectoren aan hbo-opgeleide TP-ers hangt volgens de benaderde sleutelpersonen af van verschillende factoren, zowel met betrekking tot de vraagkant (in het werkveld) als met betrekking tot de inhoud en opzet van de opleiding TP. De door de sleutelpersonen genoemde vraagbepalende factoren zijn in grote lijnen hetzelfde voor de vier onderzochte sectoren. We noemen de belangrijkste hier.

Factoren aan de vraagkant

- *Ontwikkelingen in de vraag naar psychologische toepassingen*

Als de vraag naar psychologische ondersteuning/advies in de toekomst verder toeneemt en aanbieders moeite hebben om aan die vraag te voldoen (zoals nu al het geval is in sommige branches, bijvoorbeeld de jeugdzorg) zullen zij eerder geneigd zijn hbo'ers TP aan te nemen. Temeer daar in verschillende sectoren onvoldoende senior functionarissen gevonden kunnen worden.

- *Streven naar kostenbeheersing*

Als het streven naar kostenefficiënt werken onder invloed van de toenemende marktwerking aanhoudt, zullen organisaties eerder overgaan tot taakverschuiving van hogere naar lagere functieniveaus. Bijvoorbeeld in de GGZ waar men de noodzaak ervaart om outreachende zorgtaken (huisbezoeken e.d.) weg te halen bij dure GZ-psychologen en onder te brengen bij lager geschoolde functionarissen. Of bij Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam waar men senior en junior jeugdwerkers wil introduceren, om het werk efficiënter te kunnen organiseren. Maar ook in de sectoren arbeid en organisatie, onderwijs en ontwikkeling en consument en maatschappij

speelt het streven naar kostenbeheersing via taakverschuiving een rol. Dit proces vergroot de kansen voor hbo-opgeleide TP-ers.
Vanzelfsprekend kan verregaande kostenbeheersing bij organisaties ook doorslaan richting inkrimping van het personeelsbestand, waardoor er ook voor TP-ers minder mogelijkheden zijn om binnen deze organisaties aan de slag te komen. Dit wordt bijvoorbeeld aangegeven door de sleutelpersoon van CWI, waar de komende jaren fors gesneden moet worden in het aantal medewerkers.

- *Verschuiving van tweedelijns naar eerstelijns dienstverlening*

Met name in de geestelijke gezondheidszorg bepaalt de mate waarin de verschuiving van tweede naar eerstelijnszorg doorzet mede de vraag naar TP-ers. In de eerste lijn staan taken als signaleren, indiceren en doorverwijzen centraal, in de tweede lijn gaat het meer om begeleiden en therapeutisch behandelen. Vooral met betrekking tot de eerstelijns taken worden mogelijkheden gezien voor hbo'ers TP, omdat het hier gaat om eenvoudiger taken waaraan minder hoge eisen worden gesteld.

- *BIG-registratie*

Voor de uitoefening van verschillende beroepen in de zorg is opname in het BIG (register van beroepen in de individuele gezondheidszorg, zie www.ribiz.nl) een vereiste. Dit geldt bijvoorbeeld voor het beroep van GZ-psycholoog. TP-ers zonder BIG-registratie kunnen dergelijke beroepen niet vervullen, of hoogstens onder verantwoordelijkheid van een BIG-geregistreerde. Mochten TP-ers ook in aanmerking kunnen komen voor het verwerven van BIG-registratie dan zijn ook deze beroepen voor hen bereikbaar en zijn zij, vanuit de werkgevers in de zorgsector geredeneerd, (nog) interessantere medewerkers.

Opleidingsfactoren

- *Differentiatie per doelgroep en werksetting*

Verschillende sleutelpersonen wijzen op de meerwaarde van TP-ers wanneer zij zich in hun opleiding gespecialiseerd hebben in een bepaalde doelgroep en/of het werk in een bepaalde sector. Zij kunnen dan beter concurreren met breed opgeleide hbo'ers en academici (bijvoorbeeld maatschappelijk werkers en psychologen). Zo wordt bijvoorbeeld aangegeven dat een specialisatie op de doelgroep jeugd en jongeren (inclusief omgang met hun ouders) van groot belang is voor de concurrentiekracht van TP-ers in het onderwijs en in de jeugdzorg. Hetzelfde wordt aangegeven voor de ouderenzorg, de GGZ, werving en selectie en reïntegratie en het consumentenonderzoek.

- *Praktijkgerichtheid van de opleiding*

Over het algemeen hechten de sleutelpersonen er sterk aan dat de opleiding TP goed aansluit bij de beroepspraktijk. Bijvoorbeeld door het bieden van stages en gastcolle-

ges en door docenten te laten kijken in het werkveld. De sleutelpersonen vinden het van belang dat studenten aan de opleiding TP kennis maken met de realiteit van het vak waarvoor zij worden opgeleid, om vroeg te kunnen ervaren of dit hen ligt en om al enige praktijkervaring op te doen voor zij de arbeidsmarkt opgaan.
Over het algemeen wordt verwacht dat hbo-opgeleide TP-ers meer praktisch ingestelde mensen zijn dan universitair opgeleiden. Dit wordt door veel sleutelpersonen aangemerkt als een positieve onderscheidende factor van TP-ers ten opzichte van universitair opgeleide psychologen, met name in de jeugdhulpverlening en het onderwijs. Zij hebben behoefte aan psychologische ondersteuning in de uitvoering en minder aan psychologisch onderzoek.

- *Betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding*

Verschillende sleutelpersonen geven aan er belang aan te hechten dat het werkveld betrokken is bij de ontwikkeling en de uitvoering van de opleiding TP. Het gaat dan om het mede bepalen van de inhoud van de opleiding (welke competenties staan centraal in de opleiding en sluiten deze aan bij de competenties die in de praktijk nodig zijn?) en om het bieden van stageplaatsen en het mee beoordelen van leerlingen.

- *Aanbod van een bijscholingsmodule*

Enkele sleutelpersonen zien weinig meerwaarde in een initiële opleiding TP, maar zouden een bijscholingsmodule/ post hbo-opleiding op het gebied van de toegepaste psychologie voor hun zittende medewerkers wel heel nuttig vinden. Bijvoorbeeld een bijscholingsmodule psychologie in relatie tot loopbaanbegeleiding en reïntegratie voor arbeidsadviseurs, P&O-functionarissen en intercedenten. Of een bijscholingsmodule psychologie met betrekking tot ouderen voor medewerkers in de eerste en tweedelijns ouderenzorg. De keuze van de HvA om wel/niet opleidingsmodules toegepaste psychologie in relatie tot specifieke doelgroepen aan te bieden bepaalt vanzelfsprekend de vraag naar deze modules.

4.3 Meerwaarde van een ‘grotesteden’-inkleuring van de opleiding TP

Over het algemeen zijn de sleutelpersonen het erover eens dat inkleuring van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie rondom *omgang met mensen met verschillende etnische achtergronden, culturen en/of religies* meerwaarde biedt. Men erkent dat psychologische dienstverlening aan of gericht op mensen met verschillende achtergronden extra bagage vergt. Ten eerste een open en geïnteresseerde houding, maar daarnaast ook kennis van de culturele en/of religieuze achtergronden van cliënten en bijbehorende waarden, normen, gedragingen e.d.. In de woorden van één van de sleutelpersonen: ‘Ervaringen zijn dan wel universeel, uitingsvormen verschillen tussen culturen’. Als je dat weet, kun je makkelijker door die verschillende uitingsvormen

heen kijken en de mensen erachter begrijpen, met hen communiceren en met hen werken.
Aandacht in de opleiding TP voor psychologie in relatie tot verschillende culturen sluit volgens de sleutelpersonen aan bij de grote diversiteit in de Nederlandse maatschappij als geheel en in grote steden in het bijzonder. Wel wordt opgemerkt dat de bevolkingssamenstelling varieert per plaats en zelfs wijk: kennis over de grootste bevolkingsgroepen volstaat niet, omdat professionals op bepaalde locaties met een specifieke kleine bevolkingsgroep te maken kunnen krijgen.

Naast de omgang met verschillende culturen worden ook *agressie en criminaliteit* en *werken in een groot netwerk* aangedragen als grootstedelijke thema's waaraan een opleiding toegepaste psychologie in Amsterdam aandacht zou moeten schenken.
Vermeldenswaardig in dit verband is het lectoraat 'school en omgeving in de dynamiek van de grote stad' dat per 1 oktober 2007 is gestart aan de HvA. Mw. dr. Hooge vervult dit lectoraat, dat zich richt op de mogelijkheden en de gevolgen van de maatschappelijke opdracht voor scholen (zoals het bestrijden van sociaal-economische problemen), zowel voor de professionaliteit van leraren als voor het bestuur, de organisatie en de omgevingsrelaties van de school. In het lectoraat wordt ook aandacht besteed aan de specifieke vraagstukken die de maatschappelijke opdracht voor scholen in een grote stad als Amsterdam met zich meebrengt.

4.4 Samenvattend: behoefte aan afgestudeerden van hbo-opleiding TP

De gesprekken met veertien sleutelpersonen in de verkennende onderzoeksfase laten zien dat er in elk van de vier onderzochte sectoren mogelijkheden worden gezien voor hbo-opgeleide professionals in de toegepaste psychologie. De behoefte aan hbo-opgeleide TP-ers verschilt per sector en subbranches daarbinnen.
De behoefte aan TP-ers lijkt het sterkst binnen de sector onderwijs en ontwikkeling, met name in het reguliere onderwijs waar men TP-ers als geschikte personen ziet om het groeiende aantal – relatief nieuwe – functies in de leerlingenzorg te vervullen. Ook als coach voor docenten met betrekking tot de omgang met risicoleerlingen ziet men mogelijkheden voor TP-ers. Een praktijkgerichte hbo-opleiding geeft hen in deze sector een streepje voor op universitair geschoolde psychologen.
In de sector gezondheid, zorg en welzijn worden vooral mogelijkheden gezien voor TP-ers in de eerstelijns hulpverlening, die groeiende is door de toenemende nadruk die vanuit de overheid wordt gelegd op vroegtijdige signalering en preventie. Ook de marktwerking in de zorg die organisaties dwingt tot taakverschuivingen van hogere (duurdere) naar lagere (goedkopere) functies schept kansen voor TP-ers in de zorg. TP-ers hebben meerwaarde ten opzichte van maatschappelijk werkers en andere sociaal agogisch opgeleiden wanneer ze zijn gespecialiseerd in de psychologie met betrekking tot een doelgroep, bijvoorbeeld jeugd en jongeren of ouderen.

In de sector arbeid en organisatie worden TP-ers die zijn gespecialiseerd in de richting arbeid, voornamelijk als aanvulling gezien voor afdelingen P&O van grotere bedrijven. De aandacht voor human resourch management neemt toe vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de grotere verantwoordelijkheid die vanuit de overheid bij werkgevers is neergelegd bij ziekte van werknemers. Ook bij arbeidsmarkttoeleiding worden veel mogelijkheden voor TP-ers gezien, omdat er meer vraag is naar diepgaandere begeleiding en coaching van werkzoekenden, waarvoor psychologische kennis en toepassingen nodig zijn.
In de sector consument en maatschappij worden mogelijkheden gezien voor hbo-opgeleide TP-ers in het consumentenonderzoek. Dit onderzoek is in toenemende mate gericht op het vinden van de juiste wijze en vorm van communicatie naar de consument en vraagt daarom meer psychologische kennis. Momenteel wordt het consumentenonderzoek voornamelijk uitgevoerd door universitair geschoolden. Mogelijkheden voor hbo-geschoolde TP-ers lijken dan ook vooral te liggen in de ondersteuning van de uitvoering.

Behalve door ontwikkelingen in de markt wordt de behoefte aan Toegepast Psychologen van de HvA ook beïnvloed door de insteek en inhoud van de opleiding TP die de HvA kiest. Belang wordt vooral gehecht aan de volgende factoren (zie par. 4.2 voor een toelichting):

- Differentiatie per doelgroep en werksetting;
- Praktijkgerichtheid van de opleiding;
- Betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding;
- Aanbod van bijscholingsmodules voor werkenden.

De gekozen profilering van de opleiding TP van de HvA rondom ‘grote steden thematiek’ wordt door de meerderheid van de benaderde sleutelpersonen aangemerkt als zinvol. Met name de thema’s ‘omgang met etnische, culturele en religieuze diversiteit’, ‘agressie en criminaliteit’ en ‘acteren in een groot netwerk’ wijzen de sleutelpersonen aan als belangrijke aandachtspunten voor een opleiding TP in de grote stad.

5 Het competentieprofiel van de toegepast psycholoog

In dit hoofdstuk gaan we in op het competentieprofiel van de functies die toegepast psychologen kunnen vervullen in de vier onderzochte sectoren. De Hogeschool van Amsterdam heeft een eerste aanzet gegeven voor een algemeen competentieprofiel van de toegepast psycholoog, als basis voor de door hen beoogde opleiding TP. Dit basisprofiel is gebaseerd op het landelijke c*ompetentieprofiel HBO bachelor Toegepaste Psychologie* dat is vastgelegd in de informatiebank competenties van de HBO-raad door de Fontys hogescholen, de Hanzehogeschool Groningen en de Hogeschool Leiden. Het door de HvA opgestelde basisprofiel diende als uitgangspunt voor de bevraging van de sleutelpersonen in de verkennende onderzoeksfase over de inhoud van de functies die TP-ers in hun sector kunnen vervullen en de hiervoor benodigde kennis en vaardigheden. De beroepsspecifieke taken in het profiel zijn vervolgens ook nog meegenomen in de tweede onderzoeksfase, het macrodoelmatigheidsonderzoek. In deze fase hebben nog eens 40 respondenten in de schriftelijke enquête aangegeven wat voor TP-functies in hun organisatie het belang is van de in het profiel genoemde taken.

Allereerst beschrijven we in dit hoofdstuk de reacties van de geraadpleegde sleutelpersonen op het voorkomen van de in het basisprofiel opgenomen vakspecifieke en vakoverstijgende kerntaken in de functies die TP-ers in de vier onderscheiden sectoren kunnen vervullen. We hebben hierbij de reacties van de respondenten in de kwantitatieve enquête op de vakspecifieke kerntaken meegenomen.

Vervolgens behandelen we de kernopgaven in de verschillende mogelijke functies voor TP-ers én de voor deze functies benodigde kennis en vaardigheden, aangevuld met specifieke eisen die gelden voor TP-functies in grote steden. We sluiten af met conclusies en de betekenis hiervan voor de beoogde opleiding TP van de HvA.

5.1 Kerntaken van TP-functies op hbo-niveau

Kerntaken zijn die taken die de essentie, de kern, van een functie weergeven. De taken die we aan de geïnterviewde sleutelpersonen en aan de respondenten in de enquête hebben voorgelegd, zijn afkomstig uit het door de HvA ontwikkelde algemene basisprofiel van een toegepast psycholoog. Er is een onderscheid gemaakt tussen vakspecifieke taken en vakoverstijgende taken. Deze laatste zijn van toepassing op meerdere beroepen of functies. De informanten is gevraagd in welke mate de genoemde taken van belang zijn voor de functies die TP-ers in hun sector kunnen ver-

vullen. Ook is hun gevraagd of andere taken, die nog niet in het profiel zijn opgenomen, volgens hen van belang zijn voor deze functies.

In de hoofdfase van het onderzoek konden de respondenten in de enquête drie verschillende TP-functies (met het profiel van de toegepast psycholoog of een aanverwant profiel) aangeven welke in hun organisatie voorkomen. Bij elke genoemde TP-functie hebben zij vervolgens het belang van de vakspecifieke kerntaken gewaardeerd. Op deze wijze zijn er 93 waarderingen per kerntaak teruggekomen uit de vier onderzochte sectoren. Gevoegd bij de reacties van de in de eerste onderzoeksfase geïnterviewde sleutelpersonen op het competentieprofiel van de toegepast psycholoog, hebben we een compleet beeld gekregen van het belang van de verschillende in het competentieprofiel genoemde vakspecifieke kerntaken voor TP-functies in de in de vier onderzochte sectoren. In onderstaande twee tabellen zien we de uitkomsten.

Tabel 1 – Belang van de vakspecifieke kerntaken voor TP-functies in de vier onderzochte sectoren, gewaardeerd door de sleutelpersonen in de kwalitatieve onderzoeksfase alsmede de respondenten in de schriftelijke enquête. (N=54, 93 waarderingen)
(- = niet van belang; + = van enig belang, ++ = van groot belang)

	Kerntaken van TP-ers	*Gezondheid, zorg en welzijn*	*Arbeid en organisatie*	*Onderwijs en ontwikkeling*	*Consument en maatschappij*
Vakspecifieke taken					
1	Beoordelen, diagnosticeren en analyseren van gedragsvraagstukken	**++**	**+/++**	**++**	**++**
2	Adviseren rond verandering van menselijk gedrag	**++**	**+/++**	**++**	**+/++**
3	Begeleiden en coachen van personen bij het verbeteren van hun gedrag	**++**	**++**	**++**	**-**
4	Trainen van personen in inter- en intrapersoonlijke vaardigheden	**++**	**- of ++**	**-/+/++**	**-**
5	Voorlichting geven over gedragsvraagstukken	**+/++**	**-/+/++**	**-/+/++**	**-/+**

Tabel 2 – Belang van de vakoverstijgende kerntaken voor TP-functies in de vier onderzochte sectoren, gewaardeerd door de sleutelpersonen in de kwalitatieve onderzoeksfase. (N=14)
(- = niet van belang; + = van enig belang, ++ = van groot belang)

Vakoverstijgende taken					
6	Opzetten en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek	**-**	**+/-**	**+**	**+**
7	Interdisciplinair samenwerken	**++**	**++**	**+**	**++**
8	Verbeteren eigen professionaliteit, professionaliteit van de organisatie en professionaliteit van de beroepsgroep	**+**	**+**	**+**	**++**

Verschillen en overeenkomsten in vakspecifieke kerntaken van TP-functies in verschillende sectoren

Over het algemeen zijn er binnen de vier onderzochte sectoren veel overkomsten in de kerntaken van hbo-functionarissen in de toegepaste psychologie. Zo wordt *het beoordelen, diagnosticeren en analyseren van gedragsvraagstukken* binnen alle vier de sectoren als een echte kerntaak gezien voor TP-ers. Deze taak vormt ook de basis voor de overige taken, zoals bijvoorbeeld voorlichting geven of trainen. Interpretatie en analyse gaan logischerwijs hieraan vooraf. Het karakter van deze taak verschilt echter tussen de mogelijke functies voor TP-ers in de vier sectoren.

In de geestelijke gezondheidszorg komt deze taak bijvoorbeeld terug in de outreachende zorg, waar tijdens gezinsbezoeken geobserveerd gedrag moet worden geanalyseerd en beoordeeld. Ook als ouderenwerker in de eerstelijns maatschappelijke dienstverlening moet je de aard van de problemen van ouderen kunnen beoordelen. Bij de sector arbeid en organisatie zien we deze taak terugkomen bij bijvoorbeeld de consulent reïntegratie of adviseur werving en selectie. Betreffende beroepskrachten dienen voordat de match van een kandidaat en een vacature gerealiseerd wordt een degelijke analyse te maken van de mogelijkheden en onmogelijkheden van de cliënt. Wat zijn de competenties en drijfveren en wat zijn de eventuele (arbeids-)gerelateerde problemen of vragen, etc. In de sector onderwijs en ontwikkeling zit deze taak in een functie als trajectbegeleider. De specifieke problemen van leerlingen en hulpvragen moeten worden gescreend en geanalyseerd, waarna begeleiding en coaching kan plaatsvinden. In het consumentenonderzoek komt deze taak tot uitdrukking in analyse van gedrag van consumentengroepen.

Bovenstaande maakt duidelijk dat de gedragsanalyse-taak betrekking kan hebben op gedragsvraagstukken op verschillende niveaus: op individuele cliënten, op organisaties en op hele bevolkingsgroepen.

De kerntaak *advisering rond menselijk gedrag* wordt net als de voorgaande kerntaak positief beoordeeld in alle vier de onderzochte sectoren. Het gaat dan om advies aan klanten, maar ook om advies richting collega's. Binnen het ROC werd bijvoorbeeld aangegeven dat TP-ers waardevol werden geacht voor het geven van advies aan docenten, die in het primaire proces psychologische kennis en toepassingen nodig hebben om de omgang met leerlingen te kunnen verbeteren. Een adviseur werving en selectie, loopbaanbegeleider of consulent reïntegratie, dient goed en onderbouwd advies te kunnen geven over menselijk gedrag aan zowel individuele kandidaten als de betrokken bedrijven.

Opvallend is het feit dat in de sector consument en maatschappij er geen waarde wordt gehecht aan de derde kerntaak, *begeleiden en coachen van personen bij het verbeteren van hun gedrag.* In de overige sectoren is dit wel het geval. Kijkend naar het type TP-functies die de sleutelpersonen en respondenten noemen in de sector consument en maatschappij, namelijk marktonderzoeker en projectleider, is deze afwijkende score te verklaren. Deze functionarissen hebben geen taken in de dienstverlening aan individuele cliënten in tegenstelling tot de meeste TP-functies in de andere sectoren.

Bij de vierde kerntaak, *trainen van personen in inter- en intrapersoonlijke vaardigheden*, zijn er ook uitgesproken verschillen. In de onderzochte sector arbeid en organisatie zien we een min of twee plussen staan. Dit wil zeggen of er is helemaal geen sprake van deze kerntaak óf juist wél. De combinatie van deze tegengestelde waarderingen kan verklaard worden uit de diversiteit van organisaties in deze sector en de TP-functies hierbinnen. In de vierde sector consument en maatschappij is de waardering van deze taak minimaal, wederom omdat de TP-functionarissen in deze sector geen cliëntcontact hebben. Binnen de onderwijssector wordt deze kerntaak wisselend beoordeeld. Een voorbeeld waarin deze kerntaak van belang wordt geacht, is binnen het ROC in de functie van trajectbegeleider. Leerlingen dienen te worden getraind in diverse vaardigheden en het veranderen van problematisch gedrag. Bij het psychologisch en pedagogisch centrum wordt deze kerntaak ook genoemd in de vorm van het geven van sociale vaardigheidstrainingen aan jongeren.

Tot slot heeft de laatste vakspecifieke kerntaak, *voorlichting geven over gedragsvraagstukken,* de meest gemêleerde beoordeling. Ten opzichte van de andere sectoren rekent de sector gezondheid, zorg en welzijn het meeste belang aan deze kerntaak. Binnen de sector onderwijs en ontwikkeling speelt deze kerntaak bijvoorbeeld een rol bij het voorlichten van docenten over mogelijke psychologische problemen bij leerlingen en omgang hiermee, maar ook om het preventief voorlichten van leerlingen en ouders over bijvoorbeeld risico's van bepaald gedrag, mogelijkheden om hiermee om te gaan en beschikbare hulpverlening. In de andere sectoren wordt meer gericht

advies gegeven aan klanten (de adviseringstaak) dan preventieve voorlichting aan niet-klanten.

Verschillen en overeenkomsten in vakoverstijgende kerntaken van TP-functies in verschillende sectoren

Het gaat bij vakoverstijgende taken om taken die in principe voor meerdere beroepen of functies van toepassing kunnen zijn. Ook voor deze taken zien we overeenkomsten en verschillen in de waardering van de taken voor de mogelijke TP-functies in de vier onderzochte sectoren. In tegenstelling tot de vakspecifieke taken zijn de vakoverstijgende taken niet meegenomen in het kwantitatieve onderzoek (schriftelijke enquête). Deze beoordelingen zijn dus gebaseerd op de 14 geïnterviewde sleutelpersonen in de verkennende fase van het onderzoek.

De eerste vakoverstijgende kerntaak, *opzetten en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek,* wordt alleen in de sector gezondheid, zorg en welzijn als niet relevant gezien. Het onderzoek als zodanig speelt in de zorg wel een belangrijke rol, echter blijft deze voorbehouden aan universitair geschoolde collega's. Bij consument en maatschappij wordt het onderzoek daarentegen juist wel belangrijk ervaren, omdat juist deze taak in de sector tot het primaire proces van een TP-er wordt gezien; zij het meestal wel in de uitvoering onder verantwoordelijkheid van een universitair geschoolde eindverantwoordelijke.

De tweede vakoverstijgende taak, *interdisciplinair samenwerken,* wordt in alle vier de sectoren goed gewaardeerd en belangrijk gevonden. Het werken in (multidisciplinaire) teams binnen organisaties en het bevorderen van de samenwerking tussen verschillende organisaties in de dienstverlening aan klanten neemt de laatste jaren in alle sectoren toe.

Ook het *verbeteren van de eigen professionaliteit, die van de organisatie en de beroepsgroep*, neemt een voorname plek in beslag bij de mogelijke TP-functies in alle vier de onderzochte sectoren.

Naast deze drie in het basisprofiel opgenomen vakoverstijgende taken is door verschillende sleutelpersonen een aanvullende vakoverstijgende taak van TP-ers genoemd, namelijk het *organiseren van eigen werkzaamheden binnen beschikbare tijd en budget.* We zullen deze kerntaak ook in de volgende paragraaf terugzien, waar het gaat om de kritische werksituaties of kernopgaven in TP-functies. Vanwege een groeiende druk op de budgetten neemt het belang van efficiënter werken toe. Vooral bij commerciële organisaties krijgt deze taak een prominente plek. In dit onderzoek betreft het dan voornamelijk organisaties binnen de sectoren consument en maatschappij en arbeid en organisatie.

5.2 Kernopgaven in TP-functies

Ter aanvulling op het basisprofiel van een TP-er dat de HvA heeft ontwikkeld, hebben we in de verkennende fase van het onderzoek de sleutelpersonen gevraagd naar zogenoemde kern opgaven voor mogelijke functies van TP-ers in hun organisatie. Dit zijn de dilemma's waarmee de beroepskrachten te maken hebben, oftewel de kritische werksituaties waarin de beroepsbeoefenaren voor bepaalde keuzes worden gesteld (met bijvoorbeeld afbreukrisico's, omgang met belangentegenstellingen en dergelijke). We zullen nu per sector de kernopgaven behandelen die door deze sleutelpersonen zijn aangeven.

Gezondheidszorg en welzijn

In de eerstelijns ouderenzorg gaf de betreffende sleutelpersoon de volgende kernopgave aan: *'Balans vinden tussen het stimuleren van de zelfredzaamheid van ouderen met hun hulpvraag en het voorkomen dat er iets ernstigs gebeurt'*. En in het verlengde hiervan: '*blijven bij de vraag van de klant. Niet teveel erbij halen en problematiseren'*. Maar ook: '*balans vinden tussen het snel aanbieden van een oplossing en goed nagaan wat eigenlijk de achterliggende vraag/ probleem van de klant is.'*

In de jeugdzorg kwam deze kernopgave ook ter sprake: '*Dit gaat allemaal over de balans vinden tussen wat je aan de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt laat en wat je tot jouw verantwoordelijkheid als dienstverlener maakt'* en "*het is de kunst om bij de essentie van het probleem of de vraag te blijven en niet af te dwalen naar niet relevante aspecten'.*

Eigenlijk komt deze kernopgave in de andere zorgbranches en ook in het onderwijs voor, in algemene termen: de balans vinden tussen het respecteren van de autonomie van de cliënt en de verantwoordelijkheid van jou als professional om in te grijpen indien nodig.

Tot slot werd in de jeugdzorg nog het voortdurend afwegen genoemd *'tussen het belang van het kind en belangen van anderen, bijvoorbeeld ouders'.*

In de geestelijke gezondheidszorg werd vooral het '*omgaan met agressief gedrag'* genoemd als kritische werksituatie.

Arbeid en organisatie

In deze setting hebben we twee werving- en selectiebureaus, een reïntegratiebureau en een CWI geïnterviewd. Hieruit kwamen de volgende kernopgaven naar voren. Allereerst werd genoemd '*een objectief oordeel vormen over een kandidaat en je*

daarbij niet laten leiden door de buitenkant met door etniciteit/cultuur/religie bepaalde kenmerken'. Bekend is dat bij sollicitatiegesprekken de eerste indruk al binnen enkele seconden gemaakt wordt. Dit heeft positieve kanten (gevoel laten spreken), maar ook negatieve kanten (te snelle, niet objectieve oordeelsvorming). Een balans hierin vinden blijkt in deze branche een lastige kernopgave.

In de reïntegratiebranche werd aangegeven dat het vooral gaat om '*draagvlak creëren bij diverse betrokkenen tijdens adviestrajecten*'. Er is vaak sprake van vastgelopen trajecten, zoals beëindigde dienstverbanden en conflicten, waarin de werkgever en -nemer tegenover elkaar zijn komen te staan en weer op één lijn moeten zien te komen. Het kan ook voorkomen dat er echt doorgevraagd moet worden. Als er zogenaamd 'niets aan de hand is en het gaat allemaal prima'. De professional moet in zo'n geval '*door de ogenschijnlijke aanvaardbare situaties heen prikken en meer zien dan wat de cliënt vertelt'.*

Onderwijs en ontwikkeling

In het onderwijssector geeft de respondent binnen het ROC dezelfde kernopgave aan als de sleutelpersoon van het reïntegratiebureau. In iets andere termen verwoord: *omgaan met verkeerde beeldvorming.* Dit zowel in relatie tot het kind als tot de ouder. In het geval van de ouder van een moeilijk lerend kind, krijgt men nog wel eens te horen: *'nee hoor, mijn kind doet het geweldig'.* Een toegepast psycholoog zal dus door een onrealistisch beeld heen moeten kunnen kijken en ook naar de klant toe hier een realistisch beeld tegenover moeten zetten.

Tevens kwam binnen het ROC, net als binnen de geestelijke gezondheidszorg *het omgaan met agressief gedrag van leerlingen en ouders* ter sprake. Dit blijkt nogal eens voor te komen en vraagt om een juiste (preventieve) aanpak.

In het ROC zou een toegepast psycholoog onder andere een coachende functie kunnen hebben ten opzichte van docenten. De kunst bij de uitvoering van deze taak is om *(ervaren) docenten respectvol te benaderen en toch te kunnen corrigeren*. En hiermee samenhangend, vanwege de nieuwigheid van een TP-functie in het ROC:*'een eigen positie verwerven binnen de organisatie, waar het primaire proces bij de docent ligt'*.

Binnen het voortgezet onderwijs gaf de betreffende informant aan dat vooral het *vertrouwen winnen* een belangrijke kernopgave is, zowel *ten opzichte van kinderen/jongeren als hun ouders*. Tevens *door defensief gedrag of angsten heenbreken*. Bijvoorbeeld als een leerling of een ouder steeds niet komt opdagen bij afspraken met de leerlingbegeleider.

Consument en maatschappij

In deze sector zijn sleutelpersonen bij twee marktonderzoeksbureaus en het hoofdkantoor van een landelijke bank geïnterviewd. Vanuit deze laatste organisatie zijn de volgende twee kernopgaven genoemd voor functies in het marktonderzoek. Allereerst het *om kunnen gaan met conflicten met de opdrachtgever.* En, hiermee samenhangend, het *kunnen verdedigen van (negatieve) onderzoeksuitslagen*.
Daarnaast werd als kerntaak genoemd het *kunnen omgaan met werkdruk en prioriteiten stellen, z*oals bij de vakoverstijgende kerntaken al werd aangegeven. De werkdruk neemt binnen diverse organisaties toe en kan tot kritische werksituaties leiden. Zeker in commerciële settings, waarbij uren gefactureerd worden en er meestal een bedrijfseconomische limiet geldt, neemt dit dilemma een belangrijke plaats in.

Bij de marktonderzoekbureaus werden verder de volgende kernopgaven geformuleerd. Men vindt het belangrijk om *objectief (en wetenschappelijk) te kunnen werken* (geen bias in de vraagstelling!). En, tot slot, het *aansluiting vinden met de opdrachtgever*. 'Niet alleen de cijfertjes aanleveren, maar ook kunnen inleven in wat er daadwerkelijk gevraagd wordt'. Voorheen was het afdoende om het onderzoek af te leveren, de opdrachtgever besloot zelf wel hoe verder te gaan. Nu verwacht dezelfde opdrachtgever een meer gerichte houding van een markonderzoeker en dat conclusies snel en soepel geïmplementeerd kunnen worden.

Specifieke kernopgaven in grote steden
Naast de algemene kernopgaven is er in de eerste fase van het onderzoek doorgevraagd naar specifieke situaties of dilemma's die zich voordoen in de grote steden. In het onderzoek speelt dit aspect een essentiële rol, omdat het mogelijkerwijs één van de onderscheidende kenmerken van de opleiding TP van de HvA kan worden. Eigenlijk werd door diverse sleutelpersonen voornamelijk dezelfde kernopgave genoemd, maar telkens in een ander toepassingsgebied. Het betreft hier: *omgaan met of rekening houden met mensen met verschillende etnische, culturele en/of religieuze achtergronden*. Bij het ROC van Amsterdam speelt deze kernopgave een rol vanwege de diversiteit in het leerlingenaanbod. Docenten en begeleiders komen steeds meer in allerlei werksituaties terecht (zowel met ouders als kinderen) waarin dit aspect tot uitdrukking komt.
Bij een reïntegratiebureau in Amsterdam kwam bijvoorbeeld naar voren dat de Nederlandse manier van omgaan met arbeidsongeschiktheid (bv 40% arbeidsongeschikt en 60% werken) totaal onbekend is bij de Marokkaanse cultuur. In deze cultuur werk je of je werkt niet en zijn er geen tussenvormen mogelijk. Als arbeidsadviseur moet je op een goede manier kunnen omgaan met de schaamte en sociaal wenselijke antwoorden die ziekte bij Marokkaanse mensen teweeg brengt, om hen op een voor hen aanvaardbare manier te begeleiden naar passend werk.

5.3 Benodigde kennis en vaardigheden voor TP-functies

Als laatste onderdeel van dit hoofdstuk bespreken we de kennis en vaardigheden die nodig worden geacht voor de TP-functies in de vier onderzochte sectoren. De sleutelpersonen hebben diverse kennis- en vaardigheidsaspecten genoemd die zij graag willen terugzien in pas afgestudeerde TP-ers. Allereerst beschrijven we de door de sleutelpersonen genoemde kennisterreinen. Daarop volgt een overzicht van de door hen genoemde vaardigheden en tot slot de specifiek voor TP-functies in grote steden nodig geachte kennis en vaardigheden.

In alle vier de sectoren blijken de volgende twee (basis)kennisterreinen van belang: Allereerst moeten afgestudeerde TP-ers beschikken over *een brede psychologische basiskennis*. Tevens hecht men belang aan voldoende *kennis van psychologische analysetechnieken*. Hoofdzakelijk is deze kennis noodzakelijk voor de eerste kerntaak, het beoordelen, diagnosticeren en analyseren van gedragsvraagstukken.

In de sector zorg en welzijn werden een aantal specifieke kennisdomeinen genoemd. Zoals kennis van psychologische ziektebeelden en gedrag. Dit kwam bij de geestelijke gezondheidszorg duidelijk naar voren. Tevens de benodigde kennis van gedragsproblematiek behorende bij psychiatrische aandoeningen.
Bij Bureau Jeugdzorg zijn de kennisdomeinen meer toegespitst op de ontwikkeling van het kind en kinderpsychiatrie, de betekenis van veranderingen in de maatschappij voor kinderen, maar ook de algehele kennis van de sociale kaart van de jeugdsector.

Bij onderwijs en ontwikkeling is er een overlap met de (jeugd)zorg waar te nemen. Ook hier spelen ontwikkelingspsychologie van het kind (met name tieners en adolescenten) een rol. Tevens spitst de vereiste kennis zich toe op pedagogische kennis. Naast deze inhoudelijke kennisdomeinen werd ook kennis van de onderwijsbranche genoemd.

Ook in de sector arbeid en organisatie bleek naast de basis kennisdomeinen ook specifieke branchekennis vereist: kennis van de werving-/selectiebranche en de reïntegratiebranche.

Onderscheidend ten opzichte van de sectoren richt de kennis bij consument en maatschappij zich meer op marktonderzoekstechnieken. Hoofdzakelijk omdat het primaire proces van deze organisaties zich op het onderzoek richt.

Wat betreft de vaardigheden zien we veel overeenkomsten tussen de sectoren. De volgende vaardigheden worden door de sleutelpersonen genoemd:

- kunnen luisteren en analyseren van wat iemand vertelt en hieruit eigenschappen, competenties, drijfveren, knelpunten en/of problemen afleiden;

- personen en situaties goed inschatten en risico's of verborgen agenda's kunnen achterhalen;
- kennis kunnen overbrengen;
- schriftelijk en mondeling kunnen rapporteren;
- cliënten en andere betrokkenen kunnen motiveren en bewegen tot bepaald gedrag;
- kunnen omgaan met belangentegenstellingen;
- kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethodieken beheersen (bijvoorbeeld interviews);
- en de meer algemene vaardigheden of houdingskenmerken:
- een geïnteresseerde en/of nieuwsgierige houding en deze deskundig kunnen inzetten;
- klantvriendelijkheid;
- inlevingsvermogen;
- flexibiliteit en creativiteit;
- relativeringsvermogen.

Specifieke kennis en vaardigheden voor TP-functies in grote steden
Vanuit de interviews zijn de volgende toevoegingen genoemd die specifiek van belang zijn voor het werk van TP-ers in grote steden. Het gaat volgens de sleutelpersonen dan met name om het kunnen omgaan met mensen van verschillende culturen en geen oordeel vormen over mensen op basis van cultuurgebonden kenmerken. Hiervoor wordt een open grondhouding houding, (meer) kennis van etnische, multiculturele en religieuze achtergronden, maar ook 'cultureel relativisme' nodig geacht.

5.4 Samenvattend: het competentieprofiel van de toegepast psycholoog

Tot slot van dit hoofdstuk een aantal samenvattende opmerkingen met betrekking tot het competentieprofiel van de toegepast psycholoog. Bovenstaand beschreven kerntaken, kernopgaven en benodigde kennis en vaardigheden voor de functies die TP-ers in verschillende sectoren kunnen vervullen maken duidelijk dat hét competentieprofiel van de toegepast psycholoog niet bestaat. Er is sprake van verschillende competentieprofielen voor de verschillende TP-functies in de vier onderzochte sectoren. Wel zijn er overeenkomsten tussen deze functieprofielen.

Uit het huidige overzicht blijkt dat in de sector gezondheid, zorg en welzijn het TP profiel het meest wordt herkend: alle in het profiel genoemde taken scoren hoog. Daarop volgt de sector onderwijs en ontwikkeling waarbij alleen ten opzichte van de kerntaken voorlichting geven en trainen van inter- en intrapersoonlijke vaardigheden wisselend gescoord wordt. Dezelfde variatie in waardering komt bij de sector arbeid en organisatie terug. De eerste drie kerntaken (beoordelen, diagnosticeren en analyseren van gedragsvraagstukken; adviseren rond verandering van menselijk gedrag en

begeleiden en coachen van personen bij het verbeteren van hun gedrag) worden in beide sectoren wel herkend. De minste herkenning van het competentieprofiel van de TP-er is er in de sector consument en maatschappij. Alleen de eerste twee taken respectievelijk het beoordelen van menselijk gedrag en het adviseren hieromtrent blijken van belang. De taken begeleiden/coachen, trainen en voorlichting geven spelen in deze sector een aanzienlijk kleinere rol.

Ter aanvulling op het gehanteerde basisprofiel werd de taak *efficiënt kunnen organiseren van eigen werkzaamheden* genoemd, vanwege het toenemend belang van kostenbeheersing en efficiency. Dit heeft vooral betrekking op de sectoren arbeid en organisatie en consument en maatschappij.

Wat betreft de kernopgaven zijn er in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn; onderwijs en ontwikkeling en arbeid en organisatie overeenkomsten op het gebied van *een goede balans vinden in welke verantwoordelijkheden je bij de cliënt laat en welke verantwoordelijkheden je als professional op je neemt*. Daarnaast: *door verkeerde beeldvorming en ogenschijnlijk aanvaardbare situaties heen prikken* en *omgaan met tegengestelde belangen van de cliënt en andere betrokkenen* (bijvoorbeeld familie). Een duidelijk verschil zien we terug bij de sector consument en maatschappij waar de balans vinden tussen onafhankelijk werken en klantgericht zijn als kernopgave wordt genoemd. Deze onderzoeksgerelateerde kernopgave zien we minder duidelijk terug in de andere sectoren. Kijken we specifiek naar het TP-werk in de grote steden dan komen kritische kernopgaven vooral voor in de context van het *omgaan met verschillende etnische, culturele en religieuze achtergronden* en de *omgang met agressief gedrag*.

Vertalen we de bevindingen naar de beoogde opleiding toegepaste psychologie die de HvA wil opzetten, dan lijkt een basisopleiding (common trunck) met diverse afstudeerrichtingen de meest geschikte opleidingsvorm. De kerntaken en de hiervoor benodigde kennis en vaardigheden die voor TP-ers in elk van de genoemde sectoren van belang worden geacht, kunnen in het algemene deel van de opleiding worden verworven en de sectorspecifieke taken en eisen kunnen in de uitstroomdifferentiaties aan bod komen. Tevens lijkt aandacht voor grote steden thema's als de omgang met een multiculturele doelgroep een inkleuring van de opleiding TP van de HvA die past bij de beroepspraktijk in Amsterdam.

Deel II

Het macrodoelmatigheidsonderzoek

6 Blauwdruk van de opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA

In het eerste deel van deze rapportage zijn de bevindingen van de eerste verkennende onderzoeksfase beschreven, waarin interviews zijn gevoerd met 14 sleutelpersonen in het werkveld van de toegepaste psychologie in Amsterdam en de rest van de Randstad. Aan de hand van de bevindingen in de verkennende fase heeft de Hogeschool van Amsterdam haar ideeën over de door haar beoogde opleiding Toegepaste Psychologie verder uitgewerkt en beschreven in een opleidingsblauwdruk.

In dit hoofdstuk is de door de HvA opgestelde blauwdruk van de opleiding TP opgenomen, waarin wordt ingegaan op:
- de aanleiding voor de HvA om een opleiding TP te ontwikkelen (paragraaf 6.1);
- de opzet van de opleiding TP (paragraaf 6.2);
- het competentieprofiel van de toegepast psycholoog, dat de basis vormt voor de opleiding (paragraaf 6.3).

Het betreft de integrale tekst van de blauwdruk zoals deze is toegestuurd naar de informanten die in de tweede onderzoeksfase schriftelijk zijn geënquêteerd over het voorkomen van het profiel van de toegepast psycholoog in hun organisatie en hun behoefte aan een opleiding TP. In het aansluitende hoofdstuk 7 zijn de bevindingen van de enquête, met macrodoelmatigheidsonderzoek, beschreven.

6.1 Aanleiding voor een opleiding Toegepaste Psychologie

> **Gedrag** (o.; gedragingen), **1** de wijze waarop iemand zich gedraagt, zijn handel en wandel, zijn wijze van doen, optreden en reageren[2].

Iedereen laat continu gedrag zien. Wanneer hij alleen is, in wisselwerking met anderen en in wisselwerking met de maatschappij. Vaak is het gedrag gewenst, soms ook niet. Het gedrag kan dan ongewenst zijn voor de persoon zelf, zijn omgeving of voor de maatschappij. Waarom individuen, bewust of onbewust, al dan niet waarneembaar gedrag vertonen is van oudsher het terrein van de psychologie.

2 Van Dale, Van Dale Lexiocografie bv, Utrecht / Antwerpen, 1995

De Hogeschool van Amsterdam (HvA) is voornemens een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie te starten. Een opleiding waarin de student wordt opgeleid tot 'specialist' in gedrag. Hij is in staat gedragsvraagstukken te beoordelen, diagnosticeren en analyseren. Hij kan advies uitbrengen rondom verandering van gedrag en personen coachen en begeleiden bij deze verandering. Daarnaast wordt de student toegerust om te functioneren als trainer en voorlichter.
De HvA wil de door haar beoogde hbo-opleiding Toegepaste Psychologie toespitsen op grote steden thema's. Dit betekent dat de student zich specialiseert in thema's als gedrag in relatie tot verschillende etnische, culture en religieuze achtergronden van mensen, agressie en criminaliteit, maatschappelijke participatie, en acteren in een grootstedelijk netwerk.

De hbo-opleiding Toegepaste Psychologie onderscheidt vier werkvelden waarbinnen afgestudeerden van de opleiding werkzaam kunnen zijn:
1. Onderwijs en ontwikkeling;
2. Consument en maatschappij;
3. Arbeid en organisatie;
4. Gezondheid, zorg en welzijn.

Binnen deze verschillende werkvelden zijn op dit moment ontwikkelingen gaande die vragen om hbo-opgeleide gedragsdeskundigen en die aanleiding vormen voor de start van de opleiding[3]:
1. Onderwijs en ontwikkeling:
   - Groeiend aantal jongeren met problemen;
   - Meer geïndiceerde zorgleerlingen in regulier onderwijs;
   - Meer inzet op begeleiding van leerlingen op school;
   - Meer samenwerking tussen scholen en jeugdzorginstellingen.
2. Consument en maatschappij:
   - Groeiende vraag naar consumentenonderzoek;
   - Consumentenonderzoek verandert door nieuwe media;
   - Meer psychologisch van aard;
   - Verandering van consumentenonderzoek door invloed van privacywetgeving.
3. Arbeid en organisatie:
   - Stijgende vraag naar ondersteuning bij personeelsbeleid en (re-)integratie;
   - Toename aantal werving- en selectiebureaus en reïntegratiebedrijven;
   - Vraag naar diepere psychologische benaderingen.
4. Gezondheid, zorg en welzijn:
   - Toenemende vraag naar psychologische hulpverlening;

3 Tussenrapportage arbeidsmarktonderzoek naar de behoefte aan een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen, november 2007.

- Verschuiving van tweedelijns zorg naar eerstelijns zorg;
- Onvoldoende zorgcapaciteit voor kinderen met problemen, toenemende wachtlijsten binnen de jeugdzorg;
- Toenemende marktwerking binnen de zorg.

Binnen de verschillende werkvelden kunnen de opgaven en doelen die de Toegepast Psycholoog kan (helpen) bereiken als volgt worden samengevat:

Onderwijs en ontwikkeling	• De TP'er bevordert de ontwikkeling van individuen; • De TP'er bevordert en vergroot het lerend vermogen van individuen en organisaties; • De TP'er biedt ondersteuning aan individuen wiens ontwikkeling wordt belemmerd.
Consument en maatschappij	• De TP'er analyseert (menselijke gedragsfactoren in) maatschappelijke ontwikkelingen; • De TP'er analyseert consumentengedrag; • De TP'er bevordert effectieve voorlichting en communicatie richting specifieke doelgroepen.
Arbeid en organisatie	• De TP'er analyseert en bevordert de arbeidsbekwaamheid en –bereidheid van mensen; • De TP'er bevordert effectiviteit en efficiëntie van en binnen organisaties; • De TP'er bevordert een effectieve banenmatch tussen werkgever en werknemer.
Gezondheid, zorg en welzijn	• De TP'er bevordert het gezonde gedrag van mensen; • De TP'er bevordert maatschappelijke integratie; • De TP'er bevordert sociale en maatschappelijke participatie en veiligheidsbeleving.

6.2 Opzet van de opleiding

De studieduur van de opleiding Toegepaste Psychologie aan de HvA is vier jaar. De eerste twee jaar van de opleiding zijn algemeen van aard. De student leert dan de basiskennis en –vaardigheden van de toegepaste psychologie en maakt kennis met de vier onderscheiden werkvelden van de toegepast psycholoog. In het derde en vierde jaar van de opleiding krijgt de student de mogelijkheid zich te specialiseren. Naast de algemene programma's volgt hij programma's die specifiek zijn gericht op de toegepaste psychologie in één van de vier werkvelden en loopt hij stage binnen dat werkveld. In het vierde jaar voert hij binnen het gekozen werkveld een keuzeopdracht uit de beroepspraktijk uit.

De HvA hecht belang aan de praktijkgerichtheid van de opleiding Toegepaste Psychologie. Dit komt onder andere tot uiting in de stages en de keuzeopdracht uit de beroepspraktijk, maar ook door middel van gastcolleges door professionals uit het werkveld en projecten die afkomstig zijn uit het werkveld.
In alle leerjaren en differentiaties draait het om het verwerven van de beroepscompetenties van de toegepast psycholoog en wordt daarnaast speciale aandacht besteed aan de competenties die nodig zijn om als toegepast psycholoog te werken in de grootstedelijke context.

Het onderwijs van de opleiding wordt vormgegeven volgens vijf vaste leerlijnen:
- de conceptuele lijn: waarbinnen colleges en werkcolleges worden gegeven met als doel het kennisniveau van studenten te bevorderen;
- de vaardighedenlijn: waarbinnen trainingen worden gegeven met als doel het vaardigheidsniveau van studenten te bevorderen;
- de integratielijn: waarbinnen de studenten (gesimuleerde) opdrachten in de diverse werkvelden uitvoeren waarbij zij hun kennis en vaardigheden toepassen en nieuwe inzichten verwerven;
- de (studie)loopbaanbegeleidingslijn: waarbinnen de student wordt begeleid bij het vormgeven van zijn studie en (toekomstige) loopbaan;
- stages: waarbinnen de student zijn kennis, houding, inzicht en vaardigheden toepast binnen de verschillende werkveldsettings.

6.3 Het competentieprofiel van de toegepast psycholoog

De inhoud van de opleiding TP wordt gebaseerd op het competentieprofiel van de toegepast psycholoog. Dit profiel is gebaseerd op het landelijke competentieprofiel hbo bachelor Toegepaste Psychologie zoals vastgelegd in de informatiebank competenties van de hbo-raad en gespecificeerd aan de hand van de reacties op het profiel van de in de eerste onderzoeksfase benaderde sleutelpersonen in het Amsterdamse. Hier beperken we ons tot de kerntaken van de toegepast psycholoog. De kennis en vaardigheden die toegepast psychologen nodig hebben om deze taken competent uit te voeren laten we buiten beschouwing. Het takenpakket van de toegepast psycholoog beslaat vijf vakspecifieke taken (nr. 1-5) en vier meer generieke taken van hbo-professionals in het algemeen (nr. 6-8):

Vakspecifieke taken van de toegepast psycholoog

1 Beoordelen, diagnosticeren en analyseren van gedragsvraagstukken
De TP'er inventariseert, analyseert en interpreteert gegevens met betrekking tot gedragsvraagstukken op individueel niveau, groepsniveau, organisatieniveau en/of samenlevingsniveau. In dit verband voert hij ook psychologische testprogramma's

en onderzoeksmethodes uit. Hij legt dit op verantwoorde wijze vast in onderzoeksverslagen.

2 *Voorlichten van personen over gedragsvraagstukken*
De TP'er ontwerpt voorlichtingsactiviteiten en voert deze uit op basis van psychologisch gefundeerde kennis van attitude- en/of gedragsbeïnvloeding. De informatie die hij verschaft stemt hij af op de betreffende doelgroep.

3 *Adviseren rond verandering van gedrag*
De TP'er doet aanbevelingen rond verandering van gedrag aan individuen en organisaties op basis van zijn beoordeling/diagnose van het voorliggende gedragsvraagstuk. Deze aanbevelingen sluiten aan bij de belangen en waarden van de adviesvragende. De TP'er presenteert zijn aanbevelingen aan de betrokkenen en creëert hierbij draagvlak, betrokkenheid en besluitvaardigheid.

4. *Begeleiden en coachen van personen bij het verbeteren van hun functioneren*
De TP'er begeleidt individuen en organisaties bij het verbetering van het functioneren van mensen en het vergroten van zelfsturing in werken, leren en leven.

5. *Trainen van personen in inter- en intrapersoonlijke vaardigheden*
De TP'er ontwerpt en geeft trainingen gericht op het aanleren van inter- en intrapersoonlijke vaardigheden op basis van een vastgestelde (leer)behoefte en afgestemd op de doelgroep.

Vakoverstijgende taken van de toegepast psycholoog

6. *Praktijkgericht onderzoeken*
De TP'er ontwerpt en verricht praktijkgericht onderzoek rondom praktijkvraagstukken.

7. *Interdisciplinair samenwerken*
In en buiten de eigen organisatie werkt de TP'er samen met en is gesprekspartner voor professionals van andere disciplines met verschillende opleidingsniveaus. Ook onderhoudt de TP'er relevante netwerkcontacten.

8. *Professioneel handelen*
De TP'er kan door spiegeling en zelfontwikkeling de effectiviteit en efficiency van zijn eigen beroepshandeling verbeteren. Het gaat hierbij niet alleen om de inhoud van zijn werk, maar ook om de organisatie van zijn werk binnen de beschikbare tijd en middelen. De TP'er levert een aantoonbare bijdrage aan de doelstellingen van de organisatie en aan het beroep van TP'er.

De HvA wil in de opleiding Toegepaste Psychologie studenten voorbereiden op het competent uitvoeren van bovenstaande taken in de vier genoemde werkvelden. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan het verwerven van de kennis en vaardigheden die nodig zijn om deze taken uit te voeren in een grootstedelijke context. Denk aan het werken met een zeer diverse doelgroep, omgaan met agressie en criminali-

teit, werken aan veiligheid en bevorderen van maatschappelijke participatie, en acteren in een groot netwerk.

7 Raming van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding Toegepaste Psychologie

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de enquête onder 67 organisaties in het potentiële werkgebied van toegepast psychologen. Het gaat om organisaties in de vier onderzochte sectoren gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling; en consument en maatschappij. Aan hen zijn, aan de hand van de door de HvA opgestelde blauwdruk van de beoogde opleiding TP, vragen voorgelegd over het voorkomen van het competentieprofiel van de toegepast psycholoog in hun organisatie, de behoefte aan afgestudeerden van een hbo-opleiding TP en de behoefte aan afgestudeerde TP-ers die zijn gespecialiseerd in grote steden thema's.
Op basis van de enquêtebevindingen en beschikbare arbeidsmarktgegevens hebben we een raming gemaakt van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding TP.

Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd:
In paragraaf 7.1 en 7.2 beschrijven we de enquêtebevindingen over respectievelijk het voorkomen van het competentieprofiel van de toegepaste psycholoog in organisaties én de behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP binnen organisaties.
In paragraaf 7.3 ramen we de vraag naar afgestudeerden van de opleiding TP op basis van de enquêtebevindingen en beschikbare arbeidsmarktgegevens.

7.1 Voorkomen van het competentieprofiel van de toegepast psycholoog

Van de 67 respondenten die de enquête hebben ingevuld (zie hoofdstuk 2 voor een beschrijving van de responsverdeling) geeft 61% aan dat het competentieprofiel van de toegepast psycholoog of een vergelijkbaar profiel (in het vervolg spreken we omwille van de leesbaarheid van het profiel van de Toegepast Psycholoog, waarmee ook aanverwante functies met een min of meer vergelijkbaar profiel worden bedoeld) voorkomt in hun organisatie (zie tabel 3). Bij 39% van de respondenten is dit niet het geval.

Tabel 3 – Voorkomen competentieprofiel Toegepast Psycholoog

sector	*GZ&W*	*A&O*	*O&O*	*C&M*	*Totaal*
TP-profiel aanwezig	15 (60%)	13 (76%)	9 (60%)	4 (40%)	41 (61%)
TP-profiel afwezig	10 (40%)	4 (24%)	6 (40%)	6 (60%)	26 (39%)
Totaal	25 (100%)	17 (100%)	15 (100%)	10 (100%)	67 (100%)

De mate van voorkomen van het profiel van de Toegepast Psycholoog verschilt tussen de onderzochte sectoren. In de sector arbeid en organisatie zegt meer dan drie kwart (76%) van de respondenten dat het TP-profiel in hun organisatie voorkomt. In de sector gezondheid, zorg en welzijn en de sector onderwijs en ontwikkeling geeft 60% van de respondenten aan dat het TP-profiel in hun organisatie voorkomt. Van de respondenten in de sector consument en maatschappij geeft 40% aan het profiel in huis te hebben.

De respondenten die aangeven dat het profiel van de Toegepast Psycholoog in hun organisatie voorkomt is gevraagd om welke functies het dan gaat. In onderstaande tabel 4 zijn de door hen genoemde functies weergegeven en het aantal keren dat deze functies zijn genoemd. Deze functies zijn te beschouwen als voorbeelden van functies die in belangrijke mate kenmerken bevatten van het profiel van de Toegepast Psycholoog.

Zoals af te lezen uit tabel 4 noemen de respondenten in de sector gezondheid, zorg en welzijn voornamelijk functies in het primaire proces van de (psychologische) dienstverlening aan cliënten. De functies van psycholoog, GZ-psycholoog en orthopedagoog op universitair niveau en diverse therapeutische en begeleidende functies op hbo-niveau zijn de meest genoemde voorkomende functies met verwantschap aan het TP-profiel.
In de sector arbeid en organisatie wordt het TP-profiel door de respondenten zowel herkend in functies op het vlak van de dienstverlening aan individuele cliënten als in functies op het vlak van het organisatieadvies. Het gaat om functies als assessment psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker, begeleider/coach en trainer enerzijds en functies als personeels-, HR-, werving en selectie en mobiliteitsadviseur (consultant) anderzijds, op zowel universitair als hbo-niveau.
In de sector onderwijs en ontwikkeling noemen de respondenten met name functies op het gebied van de leerlingbegeleiding, maar ook functies op het gebied van ondersteuning van docenten en op het vlak van organisatieadvies rondom personeelsbeleid. Wederom zowel op universitair als hbo-niveau.
Opvallend is dat de respondenten in de sector consument en maatschappij het TP-profiel vooral herkennen in functies op universitair niveau of daar tegenaan (universitair/hbo) en dat zij geen functies op hbo-niveau noemen. In deze sector wordt het TP-profiel herkend in functies als marktonderzoeker, analist en projectleider.

Tabel 4 – Door respondenten genoemde TP functies per sector

Functie-niveau	*GZ&W*	*A&O*	*O&O*	*C&M*
WO	4 psycholoog 3 gz psycholoog 2 orthopedagoog 1 eerstelijns psycholoog 1 klinisch psycholoog 1 preventiewerker	2 assessment psycholoog 1 A&O deskundige 1 ergonoom 1 consultant 1 recruiter	2 onderwijsadviseur 2 (ortho)pedagoog 1 leerlingbegeleider 1 psychodiagnostisch 1 interne coach	3 markonderzoeker/analist 1 projectleider
WO/HBO	1 trainer 1 therapeut 1 preventiewerker	1 trainer 1 HR consultant 1 consultant werving en selectie 1 bemiddelaar	1 adviseur/consulent 1 personeelsadviseur 1 docent 1 studentendecaan	1 consultant 1 conceptdesign 1 PR 1 projectleider marktonderzoek
post-HBO	1 sociaal psychiatrisch verpleegkundige		1 zorgcoördinator	
HBO	2 casemanager 1 consultatief psych. verpl. 1 therapeut 1 agoog 1 sociotherapeut 1 psychosociale hulpverlener 1 preventiemedewerker 1 reclasseringswerker 1 hbo-v-er 1 trajectbegeleider 1 jongerenwerker 1 sph-er 1 psychodiagnostisch medewerker	2 personeelsadviseur 2 mobiliteits-/ reïntegratieadviseur 2 bedrijfsmaatschappelijk werker 1 adviseur werk en inkomen 1 arbeidsdeskundige 1 trainer 1 loopbaanbegeleider 1 coach 1 HR manager	2 leerlingbegeleider/ coach 1 mentor/ studieloopbaanbegeleider 1 trainer/docent 1 bedrijfsmaatschappelijk werk 1 reïntegratie deskundige 1 P&O-adviseur 1 leerplichtambtenaar	
HBO/MBO	1 coach		1 personeelsconsulent	
MBO	1 gespecialiseerde verzorging 1 praktische thuiszorg		1 psychologisch assistent	

De respondenten is ook gevraagd om hun reactie te geven op de taken die in het concept competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog zijn opgenomen. In hoeverre achten zij de vijf hierin genoemde kerntaken relevant voor de TP-functies in hun organisatie? De reacties van de respondenten op deze vraag zijn verwerkt in hoofd-

stuk 5, waar ook de reacties van de in de eerste onderzoeksfase geïnterviewde sleutelpersonen op het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog zijn beschreven.

De formatie TP-functies nu en zoals verwacht over vijf jaar

De totale personeelsomvang van de organisaties uit de responsgroep (zie tabel 5) bedraagt 45.194 fte's (n=58). In totaal zijn er binnen de responsorganisaties 2.725 fte's aan functies met het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog. Het gemiddeld percentage TP-functies op het totaal aantal medewerkers bedraagt hiermee binnen de responsorganisaties 6%.

In tabel 5 zijn de percentages TP-functies op de totale aantallen medewerkers per sector weergegeven. De formatieaandelen TP-functies in de responsorganisaties in de sector gezondheid, zorg en welzijn, de sector onderwijs en ontwikkeling en de sector consument en maatschappij zijn min of meer vergelijkbaar met respectievelijk 8%, 6% en 9%. Het formatieaandeel TP-functies in de sector arbeid en organisatie ligt met 3% beduidend lager. Dit is opvallend gezien de eerdere bevinding dat in deze sector het percentage respondenten dat aangeeft dat het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog binnen hun organisatie voorkomt het grootst is (zie tabel 3). Kennelijk komt het TP-profiel in een groot aantal organisaties in de sector arbeid en organisatie voor, maar gaat het om een relatief klein aantal functies ten opzichte van het totaal aantal medewerkers in deze organisaties.

Tabel 5 – Formatie TP-functies in 2007 per sector

sector	*GZ&W (n=19)*	*A&O (n=15)*	*O&O (n=14)*	*C&M (n=10)*	*Totaal (n=58)*
Totaal aantal medewerkers (fte's)	16.385	13.557	14.831	421	45.194
Aantal TP-ers (fte's)	1.366	365	956	38	2.725
Gemiddeld % TP-ers op totale formatie	8%	3%	6%	9%	6%

De respondenten is ook gevraagd om aan te geven hoeveel functies met het TP-profiel er naar hun verwachting over vijf tot tien jaar binnen hun organisaties zullen zijn. In de vier onderzochte sectoren hebben in totaal 33 respondenten deze vraag beantwoord. Samen hebben zij op dit moment 2.581 fte's aan TP-functies in hun organisaties en zij verwachten dat dit over vijf tot tien jaar 3.453 fte's aan TP-functies zullen zijn (zie tabel 6). Dit betekent een formatiegroei van het aantal TP-functies van 34% in de komende vijf tot tien jaar.

De grootste groei van het aantal TP-functies wordt verwacht door de respondenten in de sector arbeid en organisatie (59% groei, n=11).

Tabel 6 – Groei formatie TP-functies vanaf 2012 ten opzichte van 2007 per sector

Sector	*GZ&W (n=10)*	*A&O (n=11)*	*O&O (n=8)*	*C&M (n=4)*	*Totaal (n=33)*
Aantal TP-ers nu (fte's)	1.228	365	960	38	2.581
Aantal TP-ers vanaf 2012 (fte's)	1.670	579	1.165	39	3.453
Groei (%)	36%	59%	23%	3%	34%

Gevraagd naar de verwachte toe- of afname van het aantal functionarissen met een TP-profiel in hun sector als geheel (dus niet alleen in de eigen organisatie) in de komende vijf jaar zegt 63% van de 41 respondenten die deze vraag hebben beantwoord dat zij een toename van het aantal functionarissen met TP-profiel in de eigen sector verwachten, 32% denkt dat het aantal functionarissen gelijk zal blijven en 5% verwacht een afname. In de sector gezondheid, zorg en welzijn, de sector arbeid en organisatie en de sector onderwijs en ontwikkeling komen de verwachtingen van de respondenten over de ontwikkeling van het aantal functionarissen met een TP-profiel grotendeels overeen: respectievelijk 73% (n=15), 62% (n=13) en 67% (n=9) van de respondenten in deze sectoren voorzien een toename van het aantal functionarissen met een TP-profiel in de komende vijf jaar. Van de vier respondenten in de sector consument en maatschappij die deze vraag hebben beantwoord verwacht er slechts één een toename in het aantal functionarissen met een TP-profiel in de eigen sector. De overige drie verwachten dat deze beroepsgroep gelijk zal blijven qua omvang. Gezien het beperkte aantal respondenten in deze sector kunnen uit deze bevindingen geen conclusies worden getrokken over de sector consument en maatschappij als geheel.

Aan de respondenten die aangeven dat het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog momenteel *niet* voorkomt in hun organisatie is gevraagd of zij verwachten dat er in de toekomst in hun organisatie wel behoefte is aan TP-functies. Van deze groep respondenten (n=26) geeft 77% aan dat zij denken ook in de toekomst geen behoefte te hebben aan TP-functies. De andere 23% ziet in de toekomst wel mogelijkheden voor TP-ers in hun organisatie.

Samenvattend kunnen we stellen dat het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog of een verwant profiel in 61% van de 67 responsorganisaties binnen de vier onderzochte sectoren voorkomt. Het percentage functionarissen met een TP-profiel op het totaal aantal medewerkers is gemiddeld 6% in de responsorganisaties. De komende vijf tot tien jaar wordt door 63% van de respondenten een groei van het aantal functies met een TP-profiel verwacht in hun sector als geheel. De door de respondenten verwachte omvang van de groei van het aantal TP-functies in hun eigen organisaties bedraagt gemiddeld 34% (n=33). De grootste groei van de TP-formatie wordt verwacht door de respondenten in de sector arbeid en organisatie.

7.2 Behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Toegepaste Psychologie

Drie kwart van de respondenten (77%) voorziet over vijf tot tien jaar een behoefte op de arbeidsmarkt aan afgestudeerden van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie (zie tabel 7). De meeste respondenten (64%) spreken van een beperkte behoefte en enkelen van een grote behoefte (13%). Een kwart van de respondenten (23%) verwacht geen behoefte aan afgestudeerden van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie.

Tabel 7 – Behoefte aan afgestudeerden van hbo-opleiding Toegepaste Psychologie vanaf 2012

sector	*GZ&W*		*A&O*		*O&O*		*C&M*		*Totaal*	
Grote behoefte	2	(8%)	3	(19%)	3	(21%)	0	(0%)	8	(13%)
Beperkte behoefte	14	(58%)	12	(75%)	8	(57%)	7	(70%)	41	(64%)
Geen behoefte	8	(33%)	1	(6%)	3	(21%)	3	(30%)	15	(23%)
Totaal	24	(100%*)	16	(100%)	14	(100%*)	10	(100%)	64	(100%)

* door afronding van de afzonderlijke percentages tellen deze niet op tot 100 procent.

De antwoorden van de respondenten in de sector gezondheid, zorg en welzijn, de sector consument en maatschappij en de sector onderwijs en ontwikkeling en lopen niet zoveel uiteen. Respectievelijk 66%, 70% en 78% van de respondenten in deze sectoren voorziet over vijf tot tien jaar een behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Toegepaste Psychologie. Opvallend hoog is het percentage respondenten in de sector arbeid en organisatie dat over vijf tot tien jaar behoefte verwacht aan afgestudeerden van de opleiding TP: 94% voorziet deze behoefte, tegen 6% die deze behoefte niet verwacht. Deze bevinding sluit aan bij de hierboven beschreven uitkomst dat de respondenten in de sector arbeid en organisatie de grootste groei verwachten van het aantal TP-functies in hun organisatie (59% groei, ten opzichte van een gemiddelde groeiverwachting van 34% in de vier sectoren gezamenlijk).

Concurrentie met aanverwante opleidingen

Aan de respondenten is gevraagd welke drie van de elf genoemde opleidingen met meer of minder verwantschap met de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie, volgens hen het meeste concurrerend zullen zijn voor de opleiding TP. En andersom, welke van deze opleidingen volgens hen de meeste concurrentie zullen ondervinden van de opleiding TP. In tabel 8 zijn de concurrentiescores per aanverwante opleiding genoemd.

Tabel 8 – Concurrent-opleidingen van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie

naam opleiding	top 3 **concurrerende opleidingen** voor de hbo-opleiding TP (aantal keren genoemd)	top 3 **beconcurreerde opleidingen** door de hbo-opleiding TP (aantal keren genoemd)
HBO Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	**17**	**15**
HBO Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD)	**15**	**15**
HBO Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)	7	8
HBO Pedagogiek	11	9
HBO Personeel en Arbeid (P&A)	**14**	**15**
HBO Arbeidsmarktpolitiek en Personeelsbeleid (AP/PB)	5	6
POST-HBO Psychodiagnostiek	10	11
POST-HBO Sociaal-Psychiatrisch Verpleegkundige (SPV)	5	5
WO Psychologie	**29**	**26**
WO Orthopedagogiek	11	11
WO Personeelswetenschappen	7	8
overig	5	5
totaal	136	134

Als meest concurrerende opleiding voor de hbo-opleiding TP komt de universitaire opleiding psychologie naar voren, gevolgd door de hbo-opleidingen sociaal pedagogische hulpverlening (SPH), maatschappelijk werk en dienstverlening (MWD) en personeel en arbeid (P&A). Opvallend is dat dezelfde vier opleidingen het meest worden genoemd als opleidingen die concurrentie zullen *ondervinden* van de hbo-opleiding TP. Gevraagd naar de concurrentiekracht van de genoemde opleidingen op de nieuwe hbo-opleiding TP wordt deze door 41% van de respondenten aangemerkt als sterk, door 51% als middelmatig en door 8% als zwak (n=51). Andersom verwacht 23% van de respondenten dat de concurrentiekracht van de nieuwe hbo-opleiding TP op de genoemde andere opleidingen sterk is, 67% dat deze middelmatig is en 10% dat deze zwak is (zie tabel 9). Deze uitkomsten laten zien dat de concurrentiekracht van de bestaande opleidingen op de beoogde hbo-opleiding TP sterker wordt ingeschat dan de concurrentiekracht van de beoogde hbo-opleiding TP op de bestaande opleidingen, maar dat er wel degelijk concurrentie van de nieuwe opleiding TP op de bestaande opleidingen wordt verwacht. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit het beeld is in de huidige situatie waarin er nog geen afgestudeerden van de opleiding TP op de markt zijn. Naar verwachting zal de concurrentiekracht van de opleiding TP ten opzichte van aanverwante opleidingen toenemen wanneer de arbeidsmarkt meer bekend is met afgestudeerden van deze opleiding.

Tabel 9 – Concurrentiekracht van opleiding TP en verwante opleidingen ten opzichte van elkaar

concurrentiekracht	Van genoemde opleidingen t.o.v. de hbo-opleiding TP	Van de hbo-opleiding TP t.o.v. de genoemde opleidingen
sterke concurrentiekracht	21 (41%)	12 (23%)
middelmatige concurrentiekracht	26 (51%)	34 (67%)
zwakke concurrentiekracht	4 (8%)	5 (10%)
totaal	51 (100%)	51 (100%)

Concurrentie met andere hbo-opleidingen Toegepaste Psychologie

De Fontys Hogeschool te Eindhoven, Hogeschool Leiden, de Hanzehogeschool te Groningen en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen zijn inmiddels gestart met hbo-opleidingen op het gebied van de toegepaste psychologie. Het streven van de Hogeschool van Amsterdam is om ook in Amsterdam een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie te starten, die zich op de eerste plaats richt op het opleiden van vakbekwame toegepast psychologen, maar daarnaast speciale aandacht besteedt aan het werk van toegepast psychologen in relatie tot *grote steden thema's*. Het gaat dan bijvoorbeeld om de thema's die in de verkennende onderzoeksfase door de geïnterviewde sleutelpersonen naar voren zijn gebracht:

- omgaan met mensen van verschillende etniciteiten, culturen en religies;
- omgaan met agressie en criminaliteit;
- bevorderen van maatschappelijke participatie en veiligheid;
- acteren in een groot netwerk.

De respondenten die hebben deelgenomen aan de enquête is gevraagd of naar hun mening afgestudeerden van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA met de profilering op bovengenoemde grote steden thema's voor hun organisatie meerwaarde hebben ten opzichte van afgestudeerden van hbo-opleidingen Toegepaste Psychologie zonder deze profilering. Van de 52 respondenten die deze vraag hebben beantwoord zegt 42% dat een grote steden profilering van de opleiding TP van de HvA grote meerwaarde heeft, 33% dat deze enige meerwaarde heeft en 25% dat deze geen meerwaarde heeft (zie tabel 10). Het meest positief reageren de respondenten in de sector onderwijs en ontwikkeling: van de 12 die de vraag hebben beantwoord zeggen er 10 (83%) dat de profilering op grote steden thema's van de hbo-opleiding TP grote meerwaarde heeft. In de sector gezondheid, zorg en welzijn zien 7 (41%) van de 17 respondenten grote meerwaarde en 9 (53%) enige meerwaarde in een grote steden profilering. In de sector consument en maatschappij en de sector arbeid en organisatie zijn de reacties iets minder positief. De verschillende reacties op de meerwaarde van een grote steden inkleuring van de opleiding TP

kunnen waarschijnlijk worden verklaard uit het gegeven dat in de sector gezondheid, zorg en welzijn en met name ook in de sector onderwijs en ontwikkeling men het meest direct te maken heeft met de grote steden thematiek. Zij bieden (eerstelijns) voorzieningen voor alle burgers en komen dus als eerste zaken tegen als het omgaan met personen uit verschillende culturen, omgaan met agressie en criminaliteit en omgaan met multi-problem situaties.

Tabel 10 – Meerwaarde van profilering op grote steden thematiek in opleiding TP

Sector	*GZ&W*	*A&O*	*O&O*	*C&M*	*Totaal*
Grote meerwaarde	7 (41%)	4 (25%)	10 (83%)	1 (14%)	22 (42%)
Enige meerwaarde	9 (53%)	4 (25%)	0 (0%)	4 (57%)	17 (33%)
Geen meerwaarde	1 (6%)	8 (50%)	2 (17%)	2 (29%)	13 (25%)
Totaal	17 (100%)	16 (100%)	12 (100%)	7 (100%)	52 (100%)

Samenvattend kunnen we stellen dat meer dan drie kwart van de respondenten verwacht dat er over vijf tot tien jaar op de arbeidsmarkt beperkte danwel grote behoefte bestaat aan afgestudeerden van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie. Afgestudeerde Toegepast Psychologen zullen volgens de respondenten op de arbeidsmarkt met name concurrentie ondervinden van universitair geschoolde psychologen en daarnaast ook van hbo-ers van de opleidingen SPH, MWD en P&A. Profilering van de opleiding TP van de HvA rond grote steden thema's als multiculturaliteit, agressie, criminaliteit, integratie en veiligheid biedt volgens 75% van de respondenten aan de afgestudeerden van deze opleiding enige of grote meerwaarde ten opzichte van afgestudeerden TP-ers zonder deze profilering.

7.3 Raming van de totale arbeidsmarktvraag naar toegepast psychologen vanaf 2012

Bovenstaande onderzoeksbevindingen geven ons een indruk van het voorkomen van het competentieprofiel van de toegepast psycholoog binnen organisaties in de vier onderzochte sectoren, op dit moment en zoals verwacht over vijf tot tien jaar (2012-2017) én van de behoefte aan afgestudeerden van de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie. In deze paragraaf proberen we aan de hand van onze onderzoeksbevindingen én beschikbare landelijke arbeidsmarktgegevens een raming te maken van de totale vraag naar toegepast psychologen vanaf 2012. Dit is een complexe aangelegenheid, om de volgende redenen (zoals reeds genoemd in het macrodoelmatigheidsonderzoek voor de opleiding Psychologisch Medewerker van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen: Schuit en Frietman, 2006):

- er is nog geen sprake van een uitgekristalliseerd beroep van toegepast psycholoog op hbo-niveau, waardoor er geen arbeidsmarktstatistieken en -prognoses van deze beroepsgroep beschikbaar zijn;
- berekeningen van de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie zijn overwegend beschikbaar op sectorniveau en niet op functieniveau;
- de opleiding TP die de HvA wil starten richt zich op vier sectoren, met elk eigen kenmerken en dynamiek;
- de uitgevoerde enquête heeft gegevens opgeleverd van een beperkte groep informanten per sector.

Door deze restricties in het analysemateriaal is het noodzakelijk om met aannames te werken. Dit impliceert dat de onderzoeksconclusies met de nodige slagen om de arm geïnterpreteerd dienen te worden. In geval van twijfel hebben we er daarom steeds voor gekozen om conservatief te ramen.

Om te komen tot een raming van de arbeidsmarktbehoefte aan toegepast psychologen vanaf 2012 hebben we de volgende vijf stappen gezet:

1. Allereerst hebben we de totale werkgelegenheid in de vier onderzochte sectoren bepaald, aan de hand van beschikbare arbeidsmarktstatistieken (zie bijlage 3 voor onderbouwing van de gehanteerde werkgelegenheidscijfers en de gehanteerde bronnen);
2. Vervolgens hebben we het totaal aantal TP-functies in de vier onderzochte sectoren geraamd, op basis van de eigen onderzoeksbevindingen over het percentage TP-functies binnen de totale personeelsformatie in de onderzochte organisaties. In paragraaf 7.1 is aangegeven dat het aandeel TP-functies op de totale formatie van de onderzochte organisaties 6% bedraagt in de vier onderzochte sectoren samen (n=58). Dit percentage bedraagt 8% in de sector gezondheid, zorg en welzijn (n=19), 3% in de sector arbeid en organisatie (n=15), 6% in de sector onderwijs en ontwikkeling (n=14) en 9% in de sector consument en maatschappij (n=10).
   Bij de berekeningen gaan we uit van de veronderstelling dat de verhouding tussen de TP-formatie en de totale formatie zoals aangetroffen in de enquête geldig is voor de totale populatie organisaties in de onderzochte sectoren;
3. We hebben, tevens op basis van de eigen onderzoeksbevindingen, de verwachte groei in het totaal aantal TP-functies tussen nu (2007) en vijf tot tien jaar (2012-2017) in de vier onderzochte sectoren geraamd. Hiervoor is uitgegaan van de door de informanten aangegeven verwachte formatie-uitbreiding van functies met het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog over vijf tot tien jaar. In paragraaf 7.1 is aangegeven dat de door de informanten verwachte formatiegroei van TP-functies 34% is in de vier onderzochte sectoren samen (n=33). Gezien de beperkte omvang van het aantal respondenten per sector dat de vraag over de verwachte TP-formatiegroei heeft beantwoord (bijvoorbeeld n=4 in de sector consu-

ment en maatschappij) kiezen we ervoor om dit gemiddelde groeipercentage voor alle vier de sectoren te hanteren.

Nieuwe formatie voor TP-functies, die ontstaat binnen organisaties waar het profiel op dit moment niet voorkomt laten we hier buiten beschouwing.

Bij de berekeningen gaan we uitsluitend uit van de in het onderzoek aangegeven functiespecifieke groei van de arbeidsmarktvraag naar medewerkers met het competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog. Sectorspecifieke groei van de arbeidsmarktvraag in de komende jaren, zoals die bijvoorbeeld wordt geprognosticeerd voor de zorgsector met een groeiratio van 2.2% per jaar (cf. Ott, Paardekooper en Van der Windt, 2005) of 0.8% generieke groei van de werkgelegenheid (ROA, 2007, p.9), laten we in onze berekening buiten beschouwing. Voorzover er sprake is van een uitbreidingsvraag op sectorniveau veronderstellen we dat deze reeds verdisconteerd is in de door de respondenten aangegeven verwachtingen over de groei van de vraag naar medewerkers met het profiel van de Toegepast Psycholoog;

4. Op basis van de uitkomsten van stap 1-3 ramen we het verwachte aantal TP-functies in 2012;
5. De uitkomsten van stap 1-4 drukken we vervolgens uit in een cijfer voor de verwachte jaarlijkse behoefte aan nieuwe instroom in functies met het profiel van de toegepast psycholoog vanaf 2012. Hierbij gaan we uitsluitend uit van de vervangingsvraag ten gevolge van uitstromende medewerkers.

   Regiomarge veronderstelt vanaf 2008 een vervangingsbehoefte van 5% voor de sector zorg en welzijn, terwijl die in 2004 lag op 3.4% (van der Windt en Talma, 2006).

   ROA (2007) gaat uit van een arbeidsmarktbrede jaarlijkse vervangingsvraag van 3.4% in de periode 2007-2011.

   Voor dit onderzoek hanteren we voor de sector gezondheid, zorg en welzijn een vervangingspercentage van 4.0% en voor de sectoren arbeid en organisatie, onderwijs en ontwikkeling en consument en maatschappij een vervangingspercentage van 3.4%. Het betreft conservatieve ramingen, omdat we veronderstellen dat de vervangingsvraag in 2012 niet ver der is toegenomen ten opzichte van de hier genoemde ramingen van de vervangingsvragen in 2008 en 2007-2011, ondanks de voorziene versterkte uitstroom ten gevolge van vergrijzing.
6. De jaarlijkse behoefte aan instroom in TP-functies uitgedrukt in fte's vertalen we tenslotte naar een jaarlijkse instroombehoefte uitgedrukt in personen, rekening houdend met de gemiddelde deeltijdfactor waarin wordt gewerkt. Hierbij hebben we ons gebaseerd op de uitkomsten van de enquête, waarin de gemiddelde deeltijdfactor voor de respondent-organisaties in de vier sectoren gezamenlijk op 0.79 uitkomt (n=54). Daarnaast zijn er in de literatuur gegevens over de deeltijdfactor in de sectoren zorg en welzijn en het onderwijs te vinden: Van Essen e.a. (2006) geeft aan dat de deeltijdfactor in de sector zorg en welzijn 0.71 bedraagt. De deeltijdfactoren in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepson-

derwijs bedragen volgens de Nota Werken in het Onderwijs van het Ministerie van OCW (2007) respectievelijk 0.75, 0.82 en 0.80. Voor onze berekeningen gaan we daarom uit van een gemiddelde deeltijdfactor van 0.80.

De uitkomsten van bovenstaande berekeningsstappen 1 tot en met 6 zijn weergegeven in tabel 11. De resultante van deze zes stappen, de berekende arbeidsmarktvraag naar TP-functies vanaf 2012, is terug te vinden in de cel rechtsonder.

Tabel 11 – Verwachte jaarlijkse instroombehoefte TP-functies in fte's vanaf 2012

	GZ&W	*A&O*	*O&O*	*C&M*	*Totaal van afzonderlijke sectoren*
1. Werkgelegenheid sector 2007 (fte)	835.000	175.300	330.400	66.330	1.407.030
2. Aantal TP-functies 2007 (fte)	(8%) 66.800	(3%) 5.259	(6%) 29.736	(9%) 5.970	107.765
3. Verwachte groei TP-functies tussen 2007 en 2012	34%	34%	34%	34%	
4. Aantal TP-functies vanaf 2012 (fte)	89.512	7.047	39.846	8.000	144.405
5. Jaarlijkse vraag TP-functionarissen vanaf 2012 (fte)	(4.0%) 3.580	(3.4%) 240	(3.4%) 1.355	(3.4%) 272	5.447
6. Jaarlijkse vraag TP-functionarissen vanaf 2012 (personen)	(/0.80) 4.475	(/0.80) 300	(/0.80) 1.694	(/0.80) 340	6.810

Op basis van de enquêtebevindingen, beschikbare arbeidsmarktgegeven en de hierboven geformuleerde aannames gaan we ervan uit dat de jaarlijkse behoefte aan personen met het profiel van de toegepast psycholoog vanaf 2012 in de vier onderzochte sectoren samen ongeveer 6.800 personen bedraagt.

De hier berekende jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte aan 6.800 instromende medewerkers met een TP-profiel ligt ruim vier maal hoger dan de berekende behoefte in het macrodoelmatigheidsonderzoek dat het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt heeft verricht voor de hbo-opleiding Psychologisch Medewerker van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen in 2006. Dit is allereerst te verklaren doordat in dit onderzoek naar de arbeidsmarktbehoefte aan functionarissen met een TP-profiel in een groter aantal sectoren is gekeken: niet alleen in de zorg, speciaal onderwijs,

schoolbegeleiding en de sector arbeid en organisatie - zoals in het eerdere onderzoek - maar ook in welzijn, regulier onderwijs en de sector consument en maatschappij. Daarnaast is in het hier beschreven onderzoek een groter formatieaandeel TP-functies (6.0% versus 4.2% in het eerdere onderzoek) en een grotere verwachte groei van het aantal TP-functies (34% versus 15.3%) aangegeven door de respondenten dan door de respondenten in het eerdere onderzoek. Voor deze verschillen zijn drie redenen aan te wijzen:

1. Verschil in gehanteerd competentieprofiel

Het in dit onderzoek gehanteerde competentieprofiel van de Toegepast Psycholoog van de HvA is iets breder geformuleerd dan het profiel van de Psychologisch Medewerker van de HAN dat is gehanteerd in het eerdere onderzoek.

2. Verschil in arbeidsmarktsmarktsituatie

De toegenomen krapte op de arbeidsmarkt gedurende de anderhalf jaar tussen de beide onderzoeken kan maken dat respondenten nu positiever aankijken tegen een hbo-opleiding TP dan de respondenten die anderhalf jaar geleden zijn bevraagd. Bovendien hebben hbo-opleidingen op het gebied van de psychologie in de tussentijd meer bekendheid gekregen, waardoor respondenten wellicht positiever tegen het idee van een opleiding TP aankijken.

3. Verschil in steekproeftrekking

Het gegeven tenslotte dat in het hier beschreven onderzoek een steekproef is getrokken van organisaties in Amsterdam en de rest van de Randstad terwijl in het eerdere onderzoek een steekproef is getrokken van organisaties uit heel Nederland zal zeker ook invloed hebben gehad op de onderzoeksuitkomsten. Organisaties in de Randstad, gezien de grotere arbeidsmarktkrapte daar, vermoedelijk eerder geneigd om open te staan voor instroom uit nieuwe opleidingen dan organisaties in andere delen van Nederland met minder arbeidsmarktkrapte.

Wat betekent de berekende arbeidsmarktbehoefte aan toegepast psychologen voor de opleiding TP van de HvA?

Zoals de onderzoeksgegevens laten zien zal er in de jaren vanaf 2012 sprake zijn van een substantiële arbeidsmarktvraag naar functionarissen met een TP-profiel (circa 6.800 personen op jaarbasis). Het is niet goed mogelijk om deze arbeidsmarktbehoefte aan instromende TP-medewerkers één op één te vertalen naar een jaarlijkse instroombehoefte in de opleiding TP van de HvA. Immers, de arbeidsmarktbehoefte aan toegepaste psychologen zal niet enkel en alleen worden ingevuld door afgestudeerden van opleidingen TP, maar ook door afgestudeerden van andere opleidingen en door reeds werkenden of werklozen (stille reserve). Met name afgestudeerden van de wo-opleiding psychologie en de hbo-opleidingen SPH, MWD en P&A zullen volgend de respondenten concurreren met afgestudeerden van de opleiding TP voor TP-functies (zie tabel 8).

Daarnaast is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag welk deel van de arbeidsmarktbehoefte aan medewerkers met een TP-profiel kan worden ingevuld door

afgestudeerden van de opleiding TP aan de HvA en welk deel door afgestudeerden van andere TP-opleidingen, zoals deze zijn gestart aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven, de Hogeschool Leiden, de Hanzehogeschool te Groningen en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Afgestudeerden van de opleiding TP van de HvA zullen ook met afgestudeerden van deze TP-opleidingen concurreren.
De opleiding TP van de HvA zal in concurrentie met deze opleidingen de arbeidsmarkt moeten bedienen. De keuze van de HvA om haar positionering in Amsterdam te benutten als pluspunt door de opleiding Toegepaste Psychologie te specialiseren rond de omgang met grote steden thema's als multiculturaliteit, agressie en criminaliteit en veiligheid en integratie biedt de opleiding TP van de HvA volgens een ruime meerderheid van de in het onderzoek betrokken sleutelpersonen én respondenten duidelijke meerwaarde ten opzichte van opleidingen TP zonder deze specialisatie.

Samengevat concluderen wij dat de arbeidsmarkt ruimte biedt voor een opleiding Toegepaste Psychologie aan de HvA met profilering op grote steden thematiek, op basis van de volgende bevindingen:

1. Er wordt door de respondenten in de komende vijf tot tien jaar een groei verwacht van het aantal functies met een TP-profiel in hun organisaties, die in de vier onderzochte sectoren gezamenlijk 34% bedraagt.
2. In de jaren vanaf 2012 zal de jaarlijkse vraag naar medewerkers met het profiel van de toegepast psycholoog of een verwant profiel op basis van onze bevindingen en ramingen in de vier onderzochte sectoren gezamenlijk ongeveer 6.800 personen bedragen. Met andere woorden: jaarlijks vraagt de arbeidsmarkt om 6.800 instromende medewerkers met een TP-profiel. Aangezien er geen één op één relatie bestaat tussen opleidingen en beroepen kan niet verondersteld worden dat deze vraag volledig wordt ingevuld door afgestudeerden van TP-opleidingen.
3. Een meerderheid van de respondenten in de vier onderzochte sectoren verwacht dat er over vijf tot tien jaar grote (13%) danwel beperkte (64%) behoefte bestaat aan afgestudeerden van hbo-opleidingen TP. De grootste behoefte wordt gezien door de respondenten in de sector arbeid en organisatie (94% ziet behoefte) en de sector onderwijs en ontwikkeling (79% ziet behoefte).
4. Afgestudeerden van de opleiding TP zullen volgens de respondenten concurrentie ondervinden van afgestudeerden van aanverwante opleidingen, zoals de universitaire opleiding psychologie en de hbo-opleidingen SPH, MWD en P&A. Maar andersom wordt verwacht dat afgestudeerden van de opleiding TP ook concurrerend zullen zijn voor afgestudeerden van die bestaande opleidingen (zie tabel 9).
5. Een opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA in Amsterdam, die zich specialiseert in de omgang met grote steden thema's zoals multiculturaliteit; agressie, criminaliteit en werken aan veiligheid én bevorderen van integratie biedt volgens 75% van de respondenten enige of grote meerwaarde ten opzichte van TP-opleidingen zonder deze specialisatie. Dit geldt met name voor de respondenten die werken in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn (94% erkent meerwaarde) en onderwijs en ontwikkeling (83% erkend meerwaarde).

8 Slotbeschouwing

In het voorliggende rapport zijn de bevindingen beschreven van het arbeidsmarktonderzoek dat het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt heeft verricht naar de arbeidsmarktbehoefte aan een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Amsterdam.

In de eerste verkennende onderzoeksfase (september-oktober 2007) zijn veertien sleutelpersonen met zicht op het werkgebied van de toegepaste psychologie in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling en consument en maatschappij geïnterviewd om een antwoord te vinden op de volgende vragen:

- Welke ontwikkelingen doen zich voor in het werkveld van de toegepaste psychologie, en met name in de regio Amsterdam?
- Ontstaan er nieuwe combinaties van taken en competenties, i.c. nieuwe beroepen, op hbo-niveau binnen het domein van de toegepaste psychologie?
- In welke mate bestaat er bij werkgevers behoefte aan afgestudeerden van de hbo-opleiding TP, al dan niet met de profilering 'grote steden thematiek', en voor vervulling van welke functies, met welke kerntaken en kernopgaven?

Aan de hand van de uitkomsten van de verkennende onderzoeksfase heeft de Hogeschool van Amsterdam een blauwdruk opgesteld van de opleiding Toegepaste Psychologie zoals zij die wil ontwikkelen.

In de tweede onderzoeksfase zijn, aan de hand van de blauwdruk van de beoogde opleiding TP 67 informanten van organisaties in de vier genoemde sectoren schriftelijk geënquêteerd met als doel beantwoording van de vraag:

- Hoe groot is de omvang van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding TP?

In deze slotbeschouwing zetten we de belangrijkste onderzoeksbevindingen nog eens op een rij en trekken we conclusies ten aanzien van de arbeidsmarktbehoefte aan de beoogde opleiding TP van de HvA.

Ontwikkelingen in vraag en aanbod van psychologische toepassingen

- Er is een toenemende vraag naar psychologische ondersteuning/advies op individueel en organisatieniveau in de vier onderzochte sectoren gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling en consument en maatschappij. Als belangrijkste oorzaken worden aangewezen de toegenomen belangstelling voor psychologie, een toenemend aantal mensen met psychische proble-

men, een laagdrempeliger toegang tot psychologische hulpverlening, betere signalering, meer aandacht van werkgevers voor human resource management en meer aandacht van scholen voor zorg aan leerlingen.
- Er is sprake van een toenemende diepgang en complexiteit in de gevraagde psychologische dienstverlening voor individuen en organisaties. 'Platte tests' volstaan niet, uitgebreide analyses op maat hebben de voorkeur.
- Er is sprake van een groeiend aanbod van psychologische dienstverlening en psychologisering van bestaande dienstverlening in reactie op bovengenoemde ontwikkelingen in de vraag. Met name in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn en onderwijs en ontwikkeling kan het aanbod de vraag niet bijbenen en is sprake van wachtlijsten voor verschillende vormen van psychologische dienstverlening.
- In de grote steden zijn bovengenoemde ontwikkelingen uitvergroot: de vraag naar psychologische ondersteuning is hier groter en complexer, vanwege de concentratie van (psychische) problematieken en de diversiteit van de doelgroep waarmee wordt gewerkt.

Ontwikkelingen in vraag en aanbod van medewerkers voor psychologische toepassingen
- Personeelstekorten voor functies op het gebied van de toegepaste psychologie zijn er voornamelijk op het niveau van senior medewerkers (zoals GZ-psychologen en senior marktonderzoekers). Organisaties hebben vaak onvoldoende budget om meer hoog opgeleide mensen aan te nemen. Dit en de toenemende marktwerking dwingt hen tot taakherschikking naar lagere functieniveaus.
- Er is vaak sprake van kwalitatieve knelpunten in de personeelsvoorziening voor functies op het gebied van de toegepaste psychologie. Met name in de sectoren onderwijs en ontwikkeling en arbeid en organisatie vragen is voor de uitoefening van functies als docent, leerlingbegeleider, arbeidsadviseur en re-integratieconsultent meer psychologische bagage nodig, waarover veel medewerkers niet beschikken.
- In de grote steden zijn de personeelstekorten het grootst. Ook is in de steden behoefte aan extra psychologische kennis en vaardigheden, met name met betrekking tot het werken met mensen met verschillende culturele achtergronden en het omgaan met 'multi problem situaties'.

Beroepenvorming in de toegepaste psychologie
- Zoals reeds aangegeven: in alle onderzochte sectoren is sprake van een toenemend aanbod van psychologische benaderingen, wat ertoe leidt dat voor de uitvoering van bestaande functies meer psychologische kennis en vaardigheden nodig zijn.
- In verschillende organisaties ontstaan wel nieuwe functies op het gebied van de toegepaste psychologie. Het meest duidelijk is dit in de sector onderwijs en ontwikkeling, waar bij veel scholen sprake is van de introductie van nieuwe functies ge-

richt op het begeleiden en ondersteunen van het groeiend aantal leerlingen met problemen. Maar ook organisaties in de andere onderzochte sectoren introduceren, vaak uit overwegingen van kostenbesparing, nieuwe functies op het gebied van de toegepaste psychologie onder bestaande toegepast psychologische functie op universitair niveau. Bijvoorbeeld in de sector gezondheid, zorg en welzijn waar onder invloed van het streven naar kostenefficiënter werken en het tekort aan GZ-psychologen taakdifferentiatie plaats van deze GZ-psychologen naar lagere functieniveaus, met name in de groeiende eerstelijns hulpverlening.

- Van de vorming van een nieuw beroep van toegepast psycholoog op hbo-niveau lijkt in de meeste van de onderzochte sectoren (nog) geen sprake. Echter, het gegeven dat inmiddels meerdere hbo-opleidingen in de toegepaste psychologie zijn gestart duidt ook op een proces van institutionalisering van het beroep van toegepast psycholoog. Met andere woorden: het aanbod van hbo-opleidingen TP kan leiden tot de vorming van het beroep van toegepast psycholoog op hbo-niveau.

Competentieprofiel van de toegepast psycholoog

De reacties van de geïnterviewde sleutelpersonen en de respondenten in de tweede onderzoeksfase op het door de HvA opgestelde basiscompetentieprofiel van een toegepast psycholoog laten zien dat hét competentieprofiel van de TP-er niet bestaat. De functies die TP-ers in verschillende sectoren kunnen vervullen hebben niet dezelfde takenpakketten, kernopgaven en benodigde kennis en vaardigheden. Wel zijn er veel overeenkomsten tussen de TP-functies in de verschillende sectoren. Overeenkomsten in de takenpakketten van verschillende TP-functies zitten vooral in de taken:

- beoordelen, diagnosticeren en analyseren van gedrag; en
- adviseren rond verandering van menselijk gedrag.

Deze taken worden meestal ingevuld op het niveau van individuen (sectoren onderwijs en ontwikkeling; gezondheid, zorg en welzijn; en arbeid en organisatie), soms op het niveau van organisaties (sectoren arbeid en organisatie en consument en maatschappij) en soms op het niveau van bevolkingsgroepen (sector consument en maatschappij).

De taken:

- begeleiden en coachen van personen bij gedragverbetering; en
- trainen van personen in inter- en intrapersoonlijke vaardigheden,

komen voor in TP-functies in zowel de sector zorg en welzijn als de sector onderwijs en ontwikkeling, minder in de sector arbeid en organisatie en niet in de sector consument en maatschappij.

Overeenkomsten in kernopgaven in de TP-functies in verschillende sectoren zijn er met name voor wat betreft:

- de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de TP-er als professional en de cliënt (alleen niet in de sector consument en maatschappij);

- verder kijken dan het in eerste instantie zichtbare/getoonde gedrag van mensen (alleen niet in de sector consument en maatschappij);
- omgaan met tegengestelde belangen;

Overeenkomsten in benodigde kennis en vaardigheden zijn er vooral met betrekking tot de dienstverlening aan individuele cliënten in TP-functies in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn; onderwijs en ontwikkeling; en arbeid en organisatie. Het gaat dan voornamelijk om:
kennis van de menselijke psyche en gedrag, kennis van stoornissen in de menselijke psyche en gedrag, analytische (luister-)vaardigheden, kennis mondeling en schriftelijk kunnen overbrengen, mensen kunnen motiveren tot gedragsverandering en de meer algemene houdingskenmerken: klantvriendelijkheid, inlevingsvermogen, analytisch vermogen, flexibiliteit en relativeringsvermogen.

Daarnaast wordt per TP-functie specifieke kennis gevraagd van psyche en gedrag van de doelgroep waarmee wordt gewerkt en de branche waarin met opereert.
Voor TP-functies in de grote steden wordt in het bijzonder kennis van psyche en gedrag in relatie tot etnische achtergrond, cultuur en religie van belang geacht, evenals de vaardigheden om hiermee goed om te gaan.

Behoefte aan een hbo-opleiding Toegepaste Psychologie
De gesprekken met de veertien sleutelpersonen in de verkennende onderzoeksfase laten zien dat er in elk van de vier onderzochte sectoren mogelijkheden worden gezien voor hbo-opgeleide professionals in de toegepaste psychologie. De informanten die de schriftelijke enquête in de tweede onderzoeksfase hebben ingevuld bevestigen dit beeld. Drie kwart van deze respondenten (77%) voorziet over vijf tot tien jaar een behoefte op de arbeidsmarkt aan afgestudeerden van de hbo-opleiding TP. De meeste respondenten (64%) spreken van een beperkte behoefte en enkelen van een grote behoefte (13%). Een kwart van de respondenten (23%) verwacht geen behoefte aan afgestudeerden van de hbo-opleiding TP. De behoefte aan hbo-opgeleide TP-ers verschilt per sector en subbranches daarbinnen.

In de *sector gezondheid, zorg en welzijn* hangt de behoefte aan hbo-opgeleide TP-ers vooral af van:

- tekorten aan GZ-psychologen die leiden tot taakverschuivingen naar lagere functieniveaus;
- de noodzaak voor organisaties om kostenefficiënter te werken door de toenemende marktwerking, wederom leidend tot taakverschuivingen van hogere naar lagere functieniveaus;
- de verschuiving van de tweedelijns (curatieve) naar de eerstelijns (preventieve) zorg, onder invloed van het overheidsbeleid.

Van TP-ers wordt meerwaarde verwacht ten opzichte van maatschappelijk werkers en andere sociaal agogisch opgeleiden wanneer ze zijn gespecialiseerd in de psychologie met betrekking tot één doelgroep, bijvoorbeeld jeugd en jongeren of ouderen.
Voor TP-ers worden met name mogelijkheden gezien in de eerstelijns geestelijke gezondheidszorg en in diverse therapeutische en begeleidende functies in de jeugdzorg en in ouderenzorg.

In de *sector arbeid en organisatie* komt de behoefte aan TP-ers vooral voort uit de psychologisering van bestaande functies op het gebied van arbeidsmarkttoeleiding, loopbaanbegeleiding en human resource management. Redenen hiervoor zijn de groeiende aandacht bij werkgevers voor het in beeld brengen en benutten van de competenties, drijfveren en persoonlijke eigenschappen van (potentiële) werknemers, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de grotere verantwoordelijkheid die vanuit de overheid bij werkgevers is neergelegd bij ziekte van werknemers. Ook in de arbeidsmarkttoeleiding neemt de vraag naar diepgaandere begeleiding en coaching van werkzoekenden toe, omdat sprake is van meer cliënten met complexe thematiek (gedeeltelijk arbeidsongeschikten, werkzoekenden 'onder uit de kaartenbakken') en omdat meer werkzoekenden gebruik maken van een individueel reïntegratiebudget om een persoonlijk begeleidingstraject samen te stellen.
De grootste kansen voor TP-ers, mits gespecialiseerd in de psychologie in relatie tot arbeid, worden gezien bij afdelingen P&O van grotere bedrijven. Maar ook als begeleider en trainer bij bedrijven op het vlak van arbeidsmarkttoeleiding en als eventueel ook als adviseur/consultant bij werving en selectiebureaus.

Binnen de *sector onderwijs en organisatie* bestaat met name in het reguliere onderwijs vel behoefte aan hbo-ers in de toegepaste psychologie. Men ziet hen als geschikte personen om het groeiende aantal – relatief nieuwe – functies in de leerlingenzorg te vervullen. De aandacht voor leerlingenzorg neemt toe vanwege de groeiende inzet op het terugdringen van de hoge percentages leerlingen dat het onderwijs verlaat zonder diploma, en omdat meer 'risicoleerlingen' met een leerlinggebonden zorgbudget naar het reguliere onderwijs gaan. De psychologische bagage die nodig is voor het begeleiden van leerlingen met problemen (en hun ouders) is in de scholen onvoldoende aanwezig. TP-ers zouden dit kennishiaat kunnen invullen, door taken in de leerlingbegeleiding te vervullen of als coach voor docenten op te treden met betrekking tot de omgang met 'risicoleerlingen'. Hiervoor lijken praktijkgerichte TP-ers uit het hbo beter geschikt dan universitair geschoolde psychologen. functies in het advies rondom onderwijs en personeelsbeleid en functies rond de begeleiding van docenten. Ook ziet men mogelijkheden voor TP-ers rondom het advies aan scholen rondom onderwijs en personeelsbeleid en bij de begeleiding van docenten.

In de *sector consument en maatschappij* is de behoefte aan hbo-opgeleide TP-ers minder eenduidig. Het consumentenonderzoek dat in deze sector wordt verricht is in

toenemende mate gericht op het vinden van de juiste wijze en vorm van communicatie naar de consument en vraagt daarom meer psychologische kennis van onderzoekers. Echter, deze kennis wordt vooral gezocht bij universitair geschoolde psychologen, omdat het consumentenonderzoek over het algemeen wordt uitgevoerd door academici. Kansen voor hbo-opgeleide TP-ers worden dan ook vooral gezien in de ondersteuning van de uitvoering van het consumentenonderzoek. Het streven naar kostenbeheersing in de concurrentieslag tussen marktonderzoeksbureaus kan de kansen van TP-ers in deze sector wel doen toenemen.

Behoefte aan profilering van de opleiding TP rond 'grote steden thematiek'
Profilering van de opleiding TP van de HvA rondom 'grote steden thematiek' sluit volgens de in het onderzoek geraadpleegde informanten aan bij de ontwikkelingen in de markt. Dit blijkt uit de gesprekken met de sleutelpersonen in de eerste onderzoeksfase en uit de reacties van de bevraagde respondenten in de tweede onderzoeksfase. Drie kwart van de respondenten geeft aan dat profilering van de opleiding TP van de HvA rond grote steden thema's afgestudeerden van deze opleiding enige of grote meerwaarde biedt ten opzichte van afgestudeerden van TP-opleidingen zonder deze profilering. Met name het thema 'omgaan met etnische, culturele en religieuze diversiteit' maar ook de thema's 'criminaliteit, agressie, veiligheid', 'integratie en veiligheid', 'multi-problem situaties' en 'acteren in een groot netwerk' worden door de informanten aangewezen als belangrijke aandachtspunten voor een opleiding TP in de grote stad.

Factoren die de behoefte aan afgestudeerden van de opleiding TP beïnvloeden
Vanzelfsprekend beïnvloeden de ontwikkelingen in de markt in de komende jaren de omvang van de behoefte aan hbo-opgeleide toegepast psychologen. Het gaat volgens de sleutelpersonen dan voornamelijk om de ontwikkelingen in (zie par. 4.2 voor een toelichting):

- de vraag naar psychologische toepassingen;
- de marktwerking tussen organisaties en de hieraan verbonden noodzaak tot kostenefficiënter werken;
- het belang dat wordt gehecht aan preventief handelen naast curatief handelen, in de zorg, in het onderwijs en in de arbeid.

Behalve door ontwikkelingen in de markt wordt de behoefte aan Toegepast Psychologen van de HvA beïnvloed door de insteek en inhoud van de opleiding TP die de HvA kiest. De sleutelpersonen geven aan belang te hechten aan de volgende factoren (zie ook par. 4.2):

- differentiatie per doelgroep en werksetting;
- praktijkgerichtheid van de opleiding;
- betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding;
- aanbod van bijscholingsmodules voor werkenden.

Afgestudeerden van de opleiding TP zullen volgens de respondenten van de enquête concurrentie ondervinden van afgestudeerden van aanverwante opleidingen. Het gaat dan met name om de universitaire opleiding psychologie en de hbo-opleidingen SPH, MWD en P&A. Andersom wordt door de respondenten ook verwacht dat afgestudeerden van de opleiding TP concurrerend zullen zijn voor afgestudeerden van die bestaande opleidingen.

Raming van de omvang van de vraag naar afgestudeerden van de opleiding TP
Op basis van de in de tweede onderzoeksfase uitgevoerde enquête onder 67 organisaties verdeeld over de sectoren gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling; en consument en maatschappij is een raming gemaakt het huidige formatieaandeel TP-functies in organisaties in de vier genoemde sectoren én van de verwachte formatiegroei in deze sectoren voor de komende vijf à tien jaar.
Van de respondenten die de enquête hebben ingevuld geeft 61% aan dat het competentieprofiel van de toegepast psycholoog of een verwant profiel binnen hun organisatie voorkomt. Het percentage functionarissen met een TP-profiel op het totaal aantal medewerkers is gemiddeld 6% in deze responsorganisaties. De komende vijf tot tien jaar wordt door 63% van de respondenten een groei van het aantal functies met een TP-profiel verwacht in hun sector als geheel. De door de respondenten verwachte omvang van de groei van het aantal TP-functies in hun eigen organisatie bedraagt gemiddeld 34% (zie hoofdstuk 7 voor de cijfers per sector).

Op basis van deze enquêtebevindingen en beschikbare arbeidsmarktgegevens van de vier onderzochte sectoren is de totale jaarlijkse instroombehoefte aan personen met het profiel van de toegepast psycholoog vanaf 2012 in de vier onderzochte sectoren samen geraamd op ongeveer 6.800 personen (zie voor de berekeningen hoofdstuk 7).

Het is niet goed mogelijk om de berekende jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte aan 6.800 instromende medewerkers met een TP-profiel één op één te vertalen naar een jaarlijkse instroombehoefte in de opleiding TP van de HvA. Immers, de arbeidsmarktbehoefte aan toegepast psychologen zal niet enkel en alleen worden ingevuld door afgestudeerden van opleidingen TP, maar ook door afgestudeerden van andere opleidingen en door reeds werkenden of werklozen. Met name afgestudeerden van de wo-opleiding psychologie en de hbo-opleidingen SPH, MWD en P&A zullen volgens de respondenten concurreren met afgestudeerden van de opleiding TP.
Daarnaast is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag welk deel van de arbeidsmarktbehoefte aan medewerkers met een TP-profiel kan worden ingevuld door afgestudeerden van de opleiding TP aan de HvA en welk deel door afgestudeerden van andere TP-opleidingen, zoals deze zijn gestart aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven, de Hogeschool Leiden, de Hanzehogeschool te Groningen en de Hoge-

school van Arnhem en Nijmegen. Afgestudeerden van de opleiding TP van de HvA zullen ook met afgestudeerden van deze TP-opleidingen concurreren.
De opleiding TP van de HvA zal in concurrentie met deze opleidingen de arbeidsmarkt moeten bedienen. De keuze van de HvA om haar positionering in Amsterdam te benutten als pluspunt door de opleiding Toegepaste Psychologie te specialiseren rond de omgang met grote steden thema's als multiculturaliteit, agressie en criminaliteit en veiligheid en integratie biedt de opleiding TP van de HvA volgens een ruime meerderheid van de in het onderzoek betrokken sleutelpersonen én respondenten duidelijke meerwaarde ten opzichte van opleidingen TP zonder deze specialisatie.

Samenvattend
Samenvattend concluderen wij dat de arbeidsmarktontwikkelingen ruimte bieden voor een opleiding Toegepaste Psychologie aan de HvA met profilering op grote steden thematiek, op basis van de volgende bevindingen:

- Er is een toenemende *vraag* naar psychologische ondersteuning/advies op individueel en organisatieniveau in de onderzochte sectoren gezondheid, zorg en welzijn; arbeid en organisatie; onderwijs en ontwikkeling en consument en maatschappij én er is sprake van een toenemende diepgang en complexiteit in de psychologische dienstverlening die wordt gevraagd.
- Er is sprake van een groeiend *aanbod* van psychologische dienstverlening en psychologisering van bestaande dienstverlening. Met name in de sectoren gezondheid, zorg en welzijn en onderwijs en ontwikkeling kan het aanbod de vraag niet bijbenen.
- In de grote steden is de vraag naar psychologische ondersteuning groter en complexer, vanwege de concentratie van (psychische) problematieken en de diversiteit van de doelgroep waarmee wordt gewerkt.
- Personeelstekorten voor met name senior functies op het gebied van de toegepaste psychologie en de toenemende marktwerking dwingen organisaties tot herschikking van taken vanuit dure TP-functies op wo-niveau naar goedkopere TP-functies op hbo-niveau.
- Er is vaak sprake van kwalitatieve knelpunten in de personeelsvoorziening voor functies op het gebied van de toegepaste psychologie: medewerkers beschikken niet of niet voldoende over de psychologische bagage die nodig is voor een goede uitoefening van hun functie.
- In de grote steden zijn de personeelstekorten het grootst. Ook is in de steden behoefte aan extra psychologische kennis en vaardigheden, met name met betrekking tot het werken met mensen met verschillende culturele achtergronden en het omgaan met 'multi problem situaties'.
- Er wordt door de respondenten in de komende vijf tot tien jaar een groei verwacht van het aantal functies met een TP-profiel in hun organisaties, die in de vier onderzochte sectoren gezamenlijk 34% bedraagt.

- In de jaren vanaf 2012 zal de jaarlijkse vraag naar medewerkers met het profiel van de toegepast psycholoog of een verwant profiel op basis van onze bevindingen en ramingen in de vier onderzochte sectoren gezamenlijk ongeveer 6.800 personen bedragen. Aangezien er geen één op één relatie bestaat tussen opleidingen en beroepen kan niet verondersteld worden dat deze vraag volledig wordt ingevuld door afgestudeerden van hbo-opleidingen TP.
- Een meerderheid van de respondenten in de vier onderzochte sectoren verwacht dat er over vijf tot tien jaar grote (13%) danwel beperkte (64%) behoefte bestaat aan afgestudeerden van hbo-opleidingen TP.
- Afgestudeerden van de opleiding TP zullen volgens de respondenten concurrentie ondervinden van afgestudeerden van aanverwante opleidingen, zoals de universitaire opleiding psychologie en de hbo-opleidingen SPH, MWD en P&A. Maar andersom wordt verwacht dat afgestudeerden van opleiding TP ook concurrerend zullen zijn voor afgestudeerden van die bestaande opleidingen.
- Een opleiding Toegepaste Psychologie van de HvA in Amsterdam, die zich specialiseert in de omgang met grote steden thema's, zoals multiculturaliteit, agressie en criminaliteit, veiligheid en integratie biedt volgens 75% van de respondenten enige of grote meerwaarde ten opzichte van TP-opleidingen zonder deze specialisatie. De grootste meerwaarde wordt gezien door respondenten in de sector gezondheid, zorg en welzijn en de sector onderwijs en ontwikkeling.

Bijlagen

Bijlage 1 – Geraadpleegde literatuur en andere documentatie

Ministerie van OCW (2007) Kerncijfers 2002-2006 onderwijs, cultuur en wetenschap. Den Haag.

Ministerie van OCW (2007) Nota werken in het onderwijs. Den Haag.

Ott, M., P. Paardekooper, W. van der Windt (2005) Arbeid in zorg en welzijn 2005. Utrecht: Prismant.

ROA (2005) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010. Maastricht: ROA.

ROA (2007) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012. Maastricht: ROA.

Schuit, H. en J. Frietman (2006) Beroepenvorming psychologisch medewerker en macrodoelmatigheid van de HBO-opleiding Psychologie. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt / Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Van der Windt, W. en H. Talma (2006) RegioMarge 2006. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzor-genden en sociaalagogen 2006-2010. Utrecht, Prismant.

Van Essen, G., P.J. Paardekooper, H.F. Talma, W. van der Windt (2006) Arbeid in Zorg en Welzijn 2006. Prismant, Utrecht.

www.CBS.nl: statline

www.pwnet.nl (10-09-2005) Afscheid van de administratie. Special arbeidsmarkt P&O 2005. Intermediair PW.

www.borea.nl: website van borea, brancheverenigingreïntegratiediensten: Jaarplan 2005.

www.boaplein.nl: website van branche organisatie arbodiensten: BOA-branchemonitor 3 (2005).

Bijlage 2 – Geïnterviewde sleutelpersonen in de eerste onderzoeksfase

Organisatie	Plaats	Sleutelpersoon	Functie
Sector gezondheidszorg en welzijn			
Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam	Amsterdam	Vincent Plomp	coördinator opleidingen
RINO Noord Holland (GGZ)	Amsterdam	Sako Visser	hoofd GZ-opleidingen
PuurZuid	Amsterdam	Agnes Snelder	Teamleider ouderenwerk
DMO	Amsterdam	Paul Nota	afdelingshoofd Jeugd
Sector arbeid en organisatie			
MYTHOS consultancy, werving & selectie	Diemen	Michiel Thissen	directeur
Lytton arbeid en gezondheid	Amsterdam	Marcel Keyser	manager sales en HR
CWI, regio Den Haag	Woerden	Mark-Jan den Hartog	HR-adviseur
Functiemediair	Amsterdam/ Rotterdam/Arnhem	Willem Bunjes	manager assessment center
Sector onderwijs en ontwikkeling			
ROC van Amsterdam, locatie Groot West	Amsterdam	Maria Lebouille	hoofd Loopbaan-expertise-centrum
Het antwoord, pedagogisch en psychologisch centrum	Amsterdam	Elles van Amstel	beleidsmedewerker
Hermann Wesselink College voor voortgezet onderwijs	Amstelveen	Anita Nijland	zorgcoördinator
Sector consument en maatschappij			
Motivaction International	Amsterdam	Pieter-Paul Verheggen	managing partner
Rabobank Groep	Utrecht	Ruurd Janssen	specialist communicatieonderzoek
Trendbox BV	Schiphol-Rijk	Goos Eilander	algemeen directeur

Bijlage 3 – Berekening werkgelegenheid in de vier onderzochte sectoren

Gezondheid, zorg en welzijn	Arbeid en organisatie	Onderwijs en ontwikkeling	Consument en maatschappij
835.000 fte's en 1.173.000 werkzame personen in 2005 in zorg en WJK (welzijn en maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang). (deeltijdfactor 0,71) (Van Essen e.a., 2006) TOTAAL: 835.000 fte's	ARBO (instellingen voor begeleiding arbeidsomstandigheden, personeel en productie): 17.720 personen en 14.610 fte's in 2005 (deeltijdfactor 0.83) (CBS statline) P&O: 90.000 personen x deeltijdfactor 0.80 (is aanname) = 72.000 fte's (bron: onderzoek van de Intelligence group in opdracht van IntermediairPW artikel d.d. 10-09-05 op www.pwnet.nl) Uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling e.d.: 44.900 fte's in 2005 (CBS statline). Reïntegratie: Geen cijfers beschikbaar. Op basis van een omzetvergelijking tussen de reïntegratiebranche, goed voor 3.2 miljard euro in 2004 en de verwante ARBO-branche, omzet gemiddeld 0.74 miljard euro in 2003 en 2004 (Jaarplan 2005 van BOREA, brancheverenigingreïntegratiebedrijven,respectievelijk BOA-branchemonitor 3, 2005) ramen we de personeelsformatie van de reïntegratiebranche conservatief op 3x de omvang van de ARBO-branche: 43.800 fte's TOTAAL: 14.610 + 72.000 + 44.900 + 43.800 = 175.300 fte's	PO: 140.000 fte en 187.000 personen in 2007 (deeltijdfactor 0,75) (nota Werken in het onderwijs, 2007) VO: 86.000 fte en 105.000 personen in 2007 (deeltijdfactor 0,82) (nota Werken in het onderwijs, 2007) MBO: 43.000 fte en 54.000 personen in 2007 (deeltijdfactor 0,80) (nota Werken in het onderwijs, 2007) HBO: 24.500 fte in 2005 (OCW in kerncijfers 2002-2006) WO (niet onderzoek): 36.900 fte in 2005 (OCW in kerncijfers 2002-2006) TOTAAL: 140.000 + 86.000 + 43.000 + 24.500 + 36.900 = 330.400 fte	PR-bureaus: 1 530 bureaus in 2006, met minimaal 4060 personen (CBS statline) Stel deeltijdfactor 0.85, dan 3450 fte's. Reclamebureaus: 79.000 werkzame personen in 2006, 54.300 fte (deeltijdfactor dus 0.69) (CBS statline) Marktonderzoekbureaus: 3220 bureaus in 2006 met minimaal 10.100 personen (CBS statline) Stel deeltijdfactor 0.85, dan 8580 fte's. TOTAAL: 3450 + 54.300 + 8580 = 66.330 fte's