

De Arbeids- en Organisationspsychologen  
in België

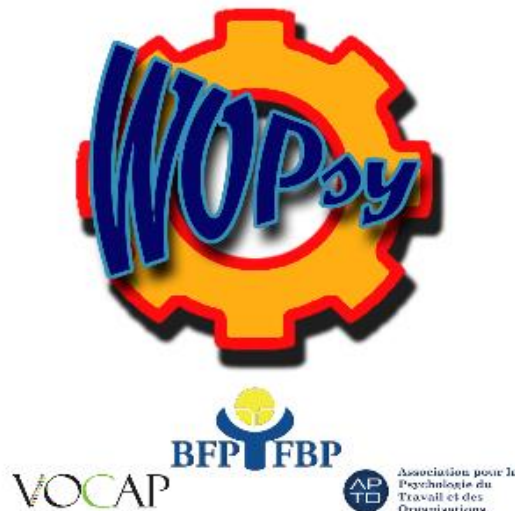
Les Psychologues du Travail et des Organisations  
en Belgique

The Work and Organizational Psychologists  
in Belgium

WERKDOMEIN EN COMPETENTIEPROFIEL

DOMAINE DE TRAVAIL ET PROFIL DES COMPÉTENCES

WORK DOMAIN AND COMPETENCY PROFILE



Report drafted by the ad-hoc taskforce WOPsy (Work & Organizational Psychology), under the aegis of the two Belgian professional organisations APTO and VOCAP, which reside under the Belgian Federation of Psychologists.

Brussels, March 31, 2019.

## Introduction

This report presents the results of a project that was launched in October 2017 regarding the delimitation of the professional work domain and the competencies of work and organizational (WO) psychologists in Belgium. A taskforce was composed of volunteer representatives delegated by the seven Belgian universities (UCLouvain, ULB, ULiège, UMONS, KULeuven, UGent and VUB) that offer a WO psychology programme, together with representatives of the French and Dutch speaking professional associations of WO psychologists in Belgium (APTO and VOCAP), both being part of the Belgian Federation of Psychologists.

At the outset of the project, it was clear that the added value that WO psychologists can provide in improving the effectiveness of professional behaviour and well-being at work (and beyond) had never been officially registered nor made clear in Belgium. Specifying the domain and the behavioral competencies of WO psychologists would thus contribute to improving and maintaining professional adequacy similar to other psychological domains. A comparable exercise has been undertaken in the field of clinical psychology, emphasizing the necessity even more for WO psychologists to clarify the specific competencies required in their field. Moreover, when discussing with institutional authorities, the lack of information on the status and identity of WO psychologists was felt to be a significant gap. All in all, the professional domain of WO psychology requires a clearer delineation of the competencies needed in order to highlight and maintain its high quality work.

Considering that educational programmes in Belgium regarding WO and clinical psychology have the same foundational curriculum at the bachelor level, and that both professions – although their different contents and objectives – may require a shared (though not identical) base of behavioural competencies, it was decided not to start our endeavors from scratch. Hence, the existing and approved competencies for clinical psychologists<sup>1</sup> were used as the initial input. Moreover, those competencies already considered international competency lists, such as the one from the American Psychological Association, but also competency frameworks from the Netherlands, the United Kingdom and the European Federation of Psychologists' Associations (EFPA).

The main differences between clinical and WO psychologists appeared to be related to their respective target populations, to the WO psychologists' emphasis on contextual factors, as well as to their distinct final goal to improve people's professional functioning and well-being using specialized scientific frameworks. The taskforce decided first to define the professional work domain of the WO psychologist, which was then used as a starting point to define the WO psychologists' competency profile.

To arrive at the final description of the WO psychology domain of activities and competencies, we used a three-steps-approach. First, the members of the taskforce discussed an initial proposal until agreement was reached; second, this version was presented to all represented parties (university departments and professional organisations) in order to retrieve feedback, and suggestions; third, the resulting

---

<sup>1</sup> "Definition of and competency profile for clinical psychology in Belgium", Advisory report n° 9194, Superior Health Council, June 2015.

comments were again discussed among the taskforce and eventually included in the proposal to come to a final description of the work domain and the WO competency profile.

The WO competency profile provides an overview of the generic behaviours required for the professional practice (including research and university teaching), organized into clusters and domains that specify behavioural benchmarks. The different clusters are consistent with the competency profile for clinical psychologists, although differences between the two become apparent in the domains, and certainly at the level of the behavioural benchmarks. The overall clusters, and even the domains, would also prove to be relevant for other professions, with activities which at least partly overlap with WO psychologists' (e.g., human resource managers, social economists, social lawyers, etc.). The competency profile does not specify the actual WO psychology knowledge that is required for the specific professional assignments. Therefore, it must be clear that the profile is not an exhaustive list of what WO psychologists can or cannot do. On the contrary, the document specifies the behaviours that can be expected of them when they engage in professional activities, while admitting that those are highly context-dependent.

(English summary in Appendix)

### WOPsy Taskforce

Prof. dr. CASINI Annalisa – UCLouvain (Université Catholique de Louvain)

Prof. dr. FONTAINE Johnny – UGent (Universiteit Gent)

Prof. dr. HANSEZ Isabelle – ULiège (Université de Liège)

Prof. dr. PEPERMANS Roland – VUB (Vrije Universiteit Brussel) (coordination)

Prof. dr. POHL Sabine – ULB (Université Libre de Bruxelles)

Prof. dr. STOUTEN Jeroen – KULeuven

Prof. dr. VANDAELE Agnes – UMons (Université de Mons) (mandated)

Dhr. DERDAELE Noël – VOCAP (Vereniging van Organisatie-, Consumenten- en Arbeidspsychologie)

Mr. PARISSÉ Johan – APTO (Association pour la Psychologie du Travail et des Organisations)

## WERKDOMEIN – DOMAINE DE TRAVAIL

De arbeids- en organisatiepsycholoog richt zich als expert op het **diagnosticeren en interveniëren** binnen een arbeids- en/of organisatiecontext, gebruikmakend van **wetenschappelijk onderbouwde arbeids- en organisatiepsychologische referentiekaders** gericht op het **professioneel functioneren en welzijn** zowel op individueel als op team- en organisatieniveau, in een dynamische en evoluerende context.

### Verklaring:

#### *i. Diagnosticeren en interveniëren :*

een bestaande toestand in kaart brengen en aanpassingen en adviezen voorstellen en implementeren om die toestand te verbeteren en/of effectiever te maken;

#### *ii. Wetenschappelijk onderbouwd :*

'evidence-based' praktijken toepassen;

#### *iii. Arbeids- en organisatiepsychologische referentiekaders :*

zich baseren op theoretische modellen vanuit de arbeids- en organisatiepsychologie (met inbegrip van de personeelspsychologie) alsook verwante theorieën en methodieken;

#### *iv. Professioneel functioneren en welzijn :*

bevorderen van gedrag en mentale processen (affecten, cognities, enz.) die individuen binnen de contouren van hun (toekomstig) werk en/of organisatie kunnen vertonen met het oog op het optimaliseren van

1. de functie-/jobuitvoering en professionele praktijken,
2. zowel individueel als groepsmatig welbevinden, en
3. loopbaanverandering en -ontwikkeling.

Le/la psychologue du travail et des organisations s'occupe en tant qu'expert·e du **diagnostic et de l'intervention** dans un contexte de travail et/ou organisationnel, de manière **scientifiquement étayée et en utilisant des cadres de références en psychologie du travail et des organisations** visant au **fonctionnement professionnel et au bien-être** tant au niveau individuel, que de l'équipe et de l'organisation, dans un contexte dynamique et évolutif.

### Explications:

#### *i. Diagnostiquer et intervenir :*

cartographier une situation existante, proposer et mettre en oeuvre des ajustements et des conseils pour améliorer et/ou rendre cette situation plus efficace;

#### *ii. Scientifiquement étayée :*

appliquer des pratiques fondées sur des preuves empiriques (evidence-based);

#### *iii. Cadres de référence en psychologie du travail et des organisations :*

basés sur des modèles théoriques de la psychologie du travail et des organisations (en ce compris la psychologie du personnel) ainsi que des théories et méthodologies associées;

#### *iv. Fonctionnement professionnel et bien-être :*

favoriser les comportements, et les processus mentaux (affects, cognitions, etc.), que les individus peuvent manifester dans le cadre de leur (futur) travail et/ou d'une organisation en vue d'optimiser

1. l'exécution des fonctions et des pratiques professionnelles,
2. le bien-être individuel et collectif, et
3. le changement et développement de carrière.

## COMPETENTIEPROFIEL – PROFIL DES COMPÉTENCES

Basiscompetenties	I. Professionalisme	1. Professionele waarden en attitudes 2. Diversiteit 3. Deontologische code en ethiek 4. Reflectie, zelfevaluatie
	II. Relaties	5. Relaties
	III. Wetenschap	6. Wetenschappelijke kennis en methoden 7. Onderzoek en evaluatie
Functionele competenties	IV. Professionele activiteiten	8. Evidence-based practice 9. Psychologische evaluatie 10. Interventie
	V. Vorming	11. Uitstraling en verspreiding van kennis en competenties
	VI. Systemen	12. Interdisciplinair werken 13. Management van een entiteit 14. Maatschappelijk engagement
Compétences de base	I. Professionalisme	1. Valeurs et attitudes professionnelles 2. Diversité 3. Code déontologique et éthique 4. Pratique réflexive, auto-évaluation
	II. Relations	5. Relations
	III. Science	6. Connaissance et méthodes scientifiques 7. Recherche et évaluation
Compétences fonctionnelles	IV. Activités professionnelles	8. Evidence-Based Practice 9. Evaluation psychologique 10. Interventions
	V. Formation	11. Diffusion et partage des connaissances et des compétences
	VI. Systèmes	12. Travail interdisciplinaire 13. Management d'une entité 14. Engagement sociétal

# Basiscompetenties / Compétences de base

## I. Professionalisme

<p><b>1. Professionele waarden en attitudes :</b></p> <p>gedrag en houding weerspiegelen de waarden en attitudes van de arbeids- en organisatiepsycholoog</p>	<p><b>1. Valeurs et attitudes professionnelles :</b></p> <p>le comportement adopté reflète les valeurs et les attitudes du psychologue du travail et des organisations</p>
<p>1A. Integriteit, eerlijkheid, persoonlijke verantwoordelijkheid en toewijding aan professionele waarden en de deontologische code</p>	<p>1A. Intégrité, honnêteté, responsabilité personnelle et adhésion aux valeurs professionnelles et au code déontologique</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaakt en lost autonoom situaties op die de professionele waarden en integriteit bedreigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repère et gère de manière autonome toute situation qui menace les valeurs professionnelles et l'intégrité professionnelle</li> </ul>
<p>1B. Gedrag</p>	<p>1B. Conduite</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neemt een professionele houding aan in diverse contexten en situaties, bijvoorbeeld op vlak van taalgebruik en communicatie, door een passende attitude aan te nemen, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prend une posture professionnelle, quel(le) que soit la situation ou le contexte, par exemple en utilisant un langage approprié, en communiquant de manière bienveillante, en adoptant une attitude appropriée, etc.</li> </ul>
<p>1C. Verantwoordelijkheid</p>	<p>1C. Responsabilité</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neemt autonoom zijn/haar verantwoordelijkheid op in diverse professionele settings en contexten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prend ses responsabilités de manière autonome dans divers milieux et contextes professionnels</li> </ul>
<p>1D. Zorg voor het professioneel functioneren en welzijn van individuen en groepen.</p>	<p>1D. Fonctionnement professionnel et bien-être des individus et des groupes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handelt autonoom om het professioneel functioneren en welzijn van anderen te optimaliseren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agit de manière autonome en vue d'optimiser le fonctionnement professionnel et le bien-être des autres</li> </ul>
<p>1E. Professionele identiteit</p>	<p>1E. Identité professionnelle</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betuigt de identiteit als arbeids- en organisatiepsycholoog: ontwikkelt zich tijdens de loopbaan door deel te nemen aan workshops en studiedagen in relatie tot de arbeids- en organisatiepsychologie</li> <li>• Bewijst kennis in verband met centrale vraagstukken uit het domein van de arbeids- en organisatiepsychologie</li> <li>• Integreert recente wetenschappelijke kennis in de arbeids- en organisatiepraktijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affirme son identité en tant que psychologue du travail et des organisations : se développe tout au long de sa carrière en participant à des ateliers/séminaires en lien avec la psychologie du travail et des organisations</li> <li>• Démontre une connaissance des questions principales du domaine de la psychologie du travail et des organisations</li> <li>• Intègre la connaissance scientifique récente dans sa pratique de la psychologie du travail et des organisations</li> </ul>

<b>2. Diversiteit :</b> bewustzijn, sensitiviteit en vaardigheden in het professioneel werken met diverse individuen en groepen	<b>2. Diversité :</b> conscience, sensibilité et aptitudes à travailler avec des individus et groupes sociaux divers
2A. Sensitiviteit voor specifieke kenmerken van de diversiteit tussen individuen en groepen.	2A. Sensibilité aux caractéristiques spécifiques de la diversité des individus et des groupes.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is zich bewust van zijn/haar specifieke eigenschappen als arbeids- en organisatiepsycholoog</li> <li>• Is sensitief voor de specifieke kenmerken van individuen en groepen, zoals leeftijd, geslacht, genderidentiteit, etniciteit, cultuur, nationale origine, religie, seksuele oriëntatie, beperking, taal en socio-economische status</li> <li>• Houdt rekening met de specifieke diversiteitskenmerken van individuen en groepen bij psychologische evaluaties en interventies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prend conscience de ses caractéristiques spécifiques en tant que psychologue du travail et des organisations</li> <li>• Est sensible aux caractéristiques spécifiques des individus et des groupes telles que l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'ethnie, la culture, l'origine nationale, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, la langue et le statut socio-économique</li> <li>• Prend en considération les caractéristiques spécifiques de la diversité des individus et des groupes dans les évaluations et interventions psychologiques</li> </ul>

<b>3. Deontologische code en ethiek:</b> besef van wettelijke, deontologische en ethische aspecten van de professionele activiteiten met individuen, groepen, en organisaties	<b>3. Code déontologique et éthique:</b> conscience et application des aspects légaux, déontologiques et éthiques des activités professionnelles avec des individus, des groupes et des organisations
3A. Kennis van ethische, wettelijke en professionele standaarden en richtlijnen	3A. Connaissance des standards et des directives éthiques, légaux et professionnels
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezit kennis van en past op strikte wijze de ethische principes en gedragscodes uit de Belgische Deontologische Code voor Psychologen toe</li> <li>• Kent en past relevante ethische, wettelijke en professionele normen en richtlijnen toe op het vlak van de arbeids- en organisatiepsychologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaît et applique de manière rigoureuse le Code Belge de Déontologie des Psychologues ainsi que les principes sous-jacents à ce Code</li> <li>• Connaît et applique les lignes directrices éthiques, légales et professionnelles pertinentes relatives à la psychologie du travail et des organisations</li> </ul>
3B. Bewustzijn van en toepassing van een ethische besluitvorming	3B. Conscience et application d'une prise de décision éthique
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruikt autonoom een ethisch beslissingsmodel in het professioneel werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilise, de manière autonome, un modèle de prise de décision éthique dans la pratique professionnelle</li> </ul>
3C. Ethisch gedrag	3C. Conduite éthique
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integreert autonoom ethische, wettelijke en deontologische normen in alle competentiedomeinen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intègre de manière autonome les standards éthiques, légaux et déontologiques dans tous les domaines de compétence</li> </ul>

<p><b>4. Reflectie, zelfevaluatie:</b></p> <p>praktijk uitgevoerd met een persoonlijk en professioneel zelfbewustzijn en reflectie, met inzicht in de competenties</p>	<p><b>4. Pratique réflexive, auto-évaluation:</b></p> <p>la pratique réflexive est réalisée avec une conscience de soi et une réflexion personnelle et professionnelle, avec une compréhension des compétences</p>
<p>4A. Reflectie in de praktijk</p>	<p>4.A. Réflexion dans la pratique</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Maakt gebruik van reflectie zowel tijdens als na professionele activiteiten.</li> <li>● Legt de nodige reflectie aan de dag over het eigen handelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fait preuve de pratique réflexive pendant et après les activités professionnelles</li> <li>● Adopte une approche réflexive sur sa pratique</li> </ul>
<p>4B. Zelfevaluatie</p>	<p>4B. Auto-évaluation</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evalueert zelf de eigen competenties op vlak van de arbeids- en organisatiepsychologie en vraagt/zoeft actief feedback omtrent het eigen handelen</li> <li>● Is zich bewust van sterktes en erkent beperkingen in kennis/vaardigheden en neemt acties ter remediëring</li> <li>● Ontwikkelt een persoonlijk plan van permanente vorming om kennis en vaardigheden te versterken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Évalue soi-même ses compétences dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations et demande/recherche activement un feedback sur ses propres actions</li> <li>● Identifie ses points forts, reconnaît les limites de ses connaissances / ses aptitudes et agit pour y remédier</li> <li>● Élabore un planning personnel de formation continue afin d'améliorer ses connaissances et aptitudes</li> </ul>



## II. Relaties / Relations

<b>5. Relaties:</b> Onderhoudt effectieve relaties met individuen en groepen	<b>5. Relations:</b> Établit des relations professionnelles et efficaces avec des individus et des groupes
5A. Netwerkontwikkeling	5A. Développement de réseau
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelt en onderhoudt een divers netwerk van relaties met individuen en groepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développe et maintient un réseau diversifié de relations avec les individus et les groupes</li> </ul>
5B. Relationele vaardigheden	5B. Aptitudes relationnelles
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan een vertrouwensrelatie ontwikkelen en onderhouden</li> <li>• Kan omgaan met moeilijke en/of complexe interacties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construit et maintient une relation de confiance</li> <li>• Est capable de faire face à des interactions complexes, voire difficiles</li> </ul>
5C. Communicatieve vaardigheden	5C. Aptitudes de communication
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiceert en informeert, zowel verbaal, niet-verbaal en geschreven, op een eenduidige, heldere en goed geïntegreerde wijze</li> <li>• Presenteert zijn/haar boodschap op een respectvolle en acceptabele wijze naar de betrokkene.</li> <li>• Begrijpt de noden en onderliggende bezorgdheden van de betrokkenen</li> <li>• Doet verslag van psychologische interventies in functie van verschillende betrokken groepen</li> <li>• Heeft een gevorderde kennis van het professioneel taalgebruik en de concepten eigen aan de arbeids- en organisatiepsychologie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communique et informe au niveau verbal, non verbal et à l'écrit sans ambiguïté, de manière claire et intégrée</li> <li>• Expose son message d'une manière respectueuse et acceptable pour le public concerné</li> <li>• Comprend les besoins et les préoccupations sous-jacentes de ses interlocuteurs</li> <li>• Adapte la rédaction des rapports des interventions psychologiques aux différents publics concernés</li> <li>• Démontre une connaissance approfondie du langage et des concepts professionnels propres à la psychologie du travail et des organisations</li> </ul>

### III. Wetenschap / Science

<b>6. Wetenschappelijke kennis en methoden:</b>	<b>6. Connaissance et méthodes scientifiques :</b>
Inzicht in onderzoek en onderzoeksmethodologie, technieken van dataverzameling en –analyse. Toepassing van op wetenschap gebaseerde kennis	Aperçu de la recherche, et de sa méthodologie, des techniques de collecte et d’analyse des données. Application des connaissances obtenues scientifiquement
6A. Wetenschappelijke oriëntatie	6A. Esprit scientifique
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Past autonoom wetenschappelijke methoden toe in de arbeids- en organisatiepraktijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applique de manière autonome les méthodes scientifiques à la pratique de la psychologie du travail et des organisations</li> </ul>
6B. Wetenschappelijke fundamenten van de psychologie	6B. Fondements scientifiques de la psychologie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft diepgaand inzicht in de concepten, theorieën en modellen van de psychologie en de principes van de ondersteunende/aanverwante wetenschappen</li> <li>• Past kennis toe vanuit de fundamenten van de psychologie en de arbeids- en organisatiepsychologie en kan deze toepassen in verschillende contexten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possède une compréhension approfondie des concepts, des théories et des modèles de la psychologie et des principes des sciences connexes</li> <li>• Utilise la connaissance des fondements scientifiques de la psychologie et de la psychologie du travail et des organisations et peut l’appliquer dans différents contextes</li> </ul>
6C. Wetenschappelijke onderbouwing van de professionele praktijk	6C. Fondement scientifique de la pratique professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Past in de psychologische interventies kennis toe van de psychologie en de arbeids- en organisatiepsychologie, van dataverzamelingstechnieken en data-analyse, en kennis van aanverwante disciplines waar nodig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilise dans les interventions psychologiques, la connaissance de la psychologie et de la psychologie du travail et des organisations, des techniques de récolte et d’analyse de données et des connaissances dans d’autres disciplines si nécessaire</li> </ul>

<b>7. Onderzoek en evaluatie</b>	<b>7. Recherche et évaluation</b>
7A. Wetenschappelijke benadering voor bevordering van kennis	7A. Approche scientifique de la génération de connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevordert de verbreding van, en ontwikkelt, de wetenschappelijke vakkennis</li> <li>• Draagt via activiteiten bij tot de ontwikkeling van professionele kennis</li> <li>• Evalueert de effectiviteit van verschillende professionele activiteiten om op die manier bij te dragen tot kennisontwikkeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorise l’élargissement et le développement de l’expertise scientifique</li> <li>• Contribue via l’activité à la génération de connaissances professionnelles</li> <li>• Évalue l’efficacité des différentes activités professionnelles afin de contribuer à la génération de connaissances</li> </ul>

## Basiscompetenties / Compétences de base

### IV. Professionele activiteiten / Activités professionnelles

<b>8. Evidence-Based Practice :</b> integratie van onderzoek en arbeids- en organisatiedeskundigheid in de context van factoren verbonden aan werknemer/cliënt	<b>8. Evidence-Based Practice :</b> intégration de la recherche et de l'expertise en psychologie du travail et des organisations dans le contexte des facteurs liés au travailleur/client
8A. Kennis en toepassing van Evidence-Based Practice	8A. Connaissance et application de l'Evidence-Based Practice
<ul style="list-style-type: none"><li>• Past autonoom kennis toe van op evidentie gebaseerde praktijk door de empirische basis voor psychologische evaluatie, screening, preventie, interventie en andere psychologische toepassingen te integreren met arbeids- en organisatiepsychologische (AOP) expertise, rekening houdend met wensen van de klanten/werknemers, collega's, groepen en organisaties</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Applique de manière autonome la connaissance de l'Evidence-Based Practice, en intégrant les bases empiriques de l'évaluation psychologique, du dépistage, de la prévention et de l'intervention ainsi que d'autres applications psychologiques en lien avec l'expertise de la psychologie du travail et des organisations, tenant compte des préférences du travailleur/client, des collègues, des groupes et des organisations</li></ul>

<p><b>9. Psychologische evaluatie:</b></p> <p>psychologische evaluatie van individuen, groepen en/of organisaties</p>	<p><b>9. Evaluation psychologique:</b></p> <p>évaluation psychologique des individus, groupes et/ou organisations</p>
<p>9A. Kennis van psychometrie</p>	<p>9A. Connaissance de la psychométrie</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent theoretische en praktische aspecten van de constructie van testen, vragenlijsten en andere instrumenten voor dataverzameling</li> <li>• Houdt rekening met de psychometrische kwaliteiten (betrouwbaarheid en validiteit) bij de toepassing van psychologische instrumenten en methoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaît les aspects théoriques et pratiques de la construction des tests, des questionnaires et autres mesures de recueil des données</li> <li>• Tient compte des qualités psychométriques (fiabilité et validité) des outils et méthodes psychologiques lors de leur utilisation</li> </ul>
<p>9B. Kennis van methoden van psychologische evaluatie</p>	<p>9B. Connaissance des méthodes d'évaluation psychologique</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrijpt de sterke punten en beperkingen van diagnostische benaderingen</li> <li>• Selecteert en gebruikt autonoom psychologische evaluatiemethoden en -middelen zodat deze aangepast zijn aan diverse individuen, groepen en organisaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprend les forces et limites des approches diagnostiques</li> <li>• Sélectionne et utilise de manière autonome les méthodes et outils d'évaluation psychologique de telle façon qu'ils soient adaptés aux différents individus, groupes et organisations</li> </ul>
<p>9C. Autonome toepassing van psychologische evaluatiemethoden</p>	<p>9C. Application autonome des méthodes d'évaluation psychologique</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selecteert en neemt diverse psychologische evaluatie-instrumenten af in functie van de gestelde vraag</li> <li>• Interpreteert de resultaten van meerdere metingen voor de planning en evaluatie van psychologische interventies</li> <li>• Integreert de resultaten om op een accurate wijze de gestelde vraag te beantwoorden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sélectionne et administre une variété d'outils d'évaluation psychologique en fonction de la question posée</li> <li>• Interprète les résultats de plusieurs mesures pour la planification et l'évaluation des interventions psychologiques</li> <li>• Intègre les résultats pour répondre de manière précise à la question posée</li> </ul>
<p>9D. Identificeert kernelementen van professioneel (dis)functioneren en (gebrek aan) welzijn op de werkvloer</p>	<p>9D. Identifie les éléments essentiels du (dys)fonctionnement professionnel et du (manque de) bien-être au travail.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is in staat om conclusies te trekken op individueel niveau</li> <li>• Is in staat om conclusies te trekken op relationeel niveau</li> <li>• Is in staat om conclusies te trekken op teamniveau</li> <li>• Is in staat om conclusies te trekken op organisatieniveau</li> <li>• is in staat om conclusies te trekken op niveau van de taak/activiteit</li> <li>• Is in staat om verschillende niveaus te integreren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est capable de tirer des conclusions au niveau individuel</li> <li>• Est capable de tirer des conclusions au niveau relationnel</li> <li>• Est capable de tirer des conclusions au niveau de l'équipe</li> <li>• Est capable de tirer des conclusions au niveau organisationnel</li> <li>• Est capable de tirer des conclusions au niveau de la tâche/l'activité</li> <li>• Est capable d'intégrer les différents niveaux</li> </ul>
<p>9E. Communicatie van bevindingen van de psychologische evaluatie</p>	<p>9E. Communication des résultats de l'évaluation psychologique</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiceert bevindingen, zowel verbaal als schriftelijk, op een heldere, constructieve, nauwkeurige en conceptueel gepaste wijze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communique les résultats sous une forme écrite et verbale claire, constructive et précise, et d'une manière appropriée sur le plan conceptuel</li> </ul>

<p><b>10. Interventies:</b></p> <p>interventies ontwikkelen en toepassen om het welzijn en het goed functioneren van individuen, groepen en organisaties te bevorderen</p>	<p><b>10. Interventions :</b></p> <p>concevoir et mettre en place des interventions visant à promouvoir le bien-être et le bon fonctionnement des individus, des groupes et / ou des organisations</p>
<p>10A. Planning van interventies</p>	<p>10A. Planning d'intervention</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plant autonoom psychologische interventies gerelateerd aan gedrag en mentale processen, alsook aan organisatieprocessen en -systemen binnen een werk- en organisatiecontext (screening, preventie, begeleiding, ondersteuning, etc.)</li> <li>● Houdt bij interventieplanning rekening met de specificiteit van een casus en de (organisatie)context alsook van hun mogelijke evoluties</li> <li>● Hanteert een adequaat beoordelingsvermogen, zelfs in onverwachte of moeilijke situaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Planifie de manière autonome les interventions psychologiques relatives aux comportements et processus mentaux ainsi qu'aux processus et systèmes organisationnels dans le contexte du travail et des organisations (diagnostic, prévention, prise en charge, soutien, etc.)</li> <li>● Planifie des interventions spécifiques en fonction du cas et du contexte compte tenu des leurs évolutions possibles</li> <li>● Fait preuve d'un jugement adéquat, même dans des situations difficiles ou imprévues</li> </ul>
<p>10B. Implementatie van interventies</p>	<p>10B. Implémentation d'interventions</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implementeert empirisch ondersteunde interventies (evidence-based practice)</li> <li>● Bezit de flexibiliteit om aanpassingen in interventies aan te brengen wanneer nodig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implémente des interventions selon les modèles empiriquement validés (Evidence Based Practice)</li> <li>● Fait preuve de flexibilité pour adapter les interventions en cas de besoin</li> </ul>
<p>10C. Evaluatie van psychologische interventies</p>	<p>10C. Evaluation des interventions psychologiques</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evalueert op systematische wijze en autonoom de effecten van interventies ten aanzien van individuen, groepen en organisaties</li> <li>● Vraagt en hanteert op constructieve wijze feedback over de eigen interventies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Évalue systématiquement et de manière autonome les effets des interventions réalisées auprès des individus, groupes et organisations</li> <li>● Sollicite et reçoit de manière constructive le feedback sur ses propres interventions</li> </ul>
<p>10D. Rol van consultant, adviesverlener</p>	<p>10D. Rôle de consultant, de conseiller</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ontwikkelt adviserende of consultatieve activiteiten : geeft deskundig advies of professionele hulp in antwoord op de behoeften, noden of doelen van individuen, groepen en organisaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Développe des activités de conseil ou consultance : donne des conseils ou une aide professionnelle en réponse aux besoins ou objectifs des individus, des groupes et des organisations</li> </ul>

## V. Vorming / Formation

<b>11. Uitstraling en verspreiding van kennis en competenties</b>	<b>11. Diffusion et partage des connaissances et des compétences</b>
11A. Kennis/competenties	11A. Connaissances/compétences
<ul style="list-style-type: none"><li>• Informeert, verspreidt en evalueert het verwerven van kennis/competenties m.b.t. de arbeids- en organisatiepsychologie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informe, diffuse et évalue l'acquisition des connaissances/ compétences relatives à la psychologie du travail et des organisations</li></ul>

## VI. Systemen / Systèmes

12. Interdisciplinair werken	12. Travail interdisciplinaire
12A. Kennis van de gemeenschappelijke en specifieke bijdragen van andere beroepen, gerelateerd aan de arbeids- en organisatiepsychologie	12A. Connaissance des contributions communes et distinctes des autres professions, liées à la psychologie du travail et des organisations
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is zich bewust van de verschillende rollen, professionele normen en bijdragen van disciplines gerelateerd aan de arbeids- en organisatiepsychologie</li> <li>• Heeft kennis van de gemeenschappelijke en onderscheiden rollen van andere beroepen in de werk- en organisatiecontext</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est conscient des différents rôles, standards professionnels et contributions des disciplines liées à la psychologie du travail et des organisations</li> <li>• Démontre la connaissance des rôles communs et distincts d'autres professionnels du monde du travail et des organisations</li> </ul>
12B. Functioneren in multidisciplinaire en interdisciplinaire contexten	12B. Fonctionnement dans des contextes multidisciplinaires et interdisciplinaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft kennis en bezit de vaardigheden om bij te dragen aan een efficiënt functioneren van interdisciplinaire teams</li> <li>• Initieert en neemt deel aan interdisciplinaire samenwerking/overleg dat leidt naar gedeelde doelstellingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démontre une connaissance et la capacité de contribuer à un fonctionnement efficace dans des équipes interdisciplinaires</li> <li>• Initie et participe à la collaboration/concertation interdisciplinaire pour atteindre des buts partagés</li> </ul>
13. Management van een entiteit	13. Management d'une entité
13A. Evaluatie van management en beleid	13A. Evaluation du management et de la gestion
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis van de eigen organisatie en van taken/verantwoordelijkheden van elkeen</li> <li>• Ontwikkelt en biedt constructieve kritiek en geeft advies betreffende het management en de leiding van de organisatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance de sa propre organisation et des tâches/responsabilités de chacun</li> <li>• Développe et offre une critique constructive et des conseils concernant le management et la direction de l'organisation</li> </ul>
13B. Beleid	13B. Gestion
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neemt deel aan het beleid van programma's en psychologische dienstverlening gericht op het verbeteren van het welzijn en de effectiviteit van individuen, groepen en organisaties</li> <li>• Reageert op gepaste wijze binnen de hiërarchische structuur</li> <li>• Toont betrokkenheid bij het kwaliteitsbeleid van de organisatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participe à la gestion de programmes et de services psychologiques visant à améliorer le bien-être et l'efficacité des individus, des groupes et des organisations</li> <li>• Réagit de manière appropriée dans la structure hiérarchique</li> <li>• Montre un engagement dans le contrôle de la qualité au niveau de l'organisation</li> </ul>
13C. Verantwoordelijkheid bij organisatieveranderingen	13C. Responsabilité dans des changements organisationnels
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participeert in systeemveranderingen en in het bestuur van de organisatie.</li> <li>• Neemt verantwoordelijkheid betreffende de psychologische aspecten van het functioneren van team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participe au changement du système et à la gestion de l'organisation</li> <li>• Assume la responsabilité pour les aspects psychologiques du fonctionnement des équipes</li> </ul>

<p><b>14. Maatschappelijk engagement:</b> maatschappelijk verantwoord uitoefenen van het beroep van arbeids- en organisatiepsycholoog</p>	<p><b>14 Engagement sociétal :</b> exercer de façon socialement responsable la profession de psychologue du travail et des organisations</p>
<p>14A. Maatschappelijk engagement</p>	<p>14A. Engagement sociétal</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Stimuleert organisatieveranderingen om het welzijn van individuen en groepen te bevorderen die mogelijk gevolgen heeft voor hun welzijn in de maatschappij</li> <li>● Komt tussen bij alle betrokken partijen om de ontwikkeling, het professioneel functioneren en het welzijn te bevorderen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Promeut les changements au sein des organisations pour améliorer le bien-être des individus et des groupes qui pourraient avoir des répercussions sur leur bien-être dans la société</li> <li>● Intervient avec toutes les parties concernées pour promouvoir le développement, le fonctionnement professionnel et le bien-être</li> </ul>



## Appendix

### English summary

## WORK DOMAIN

The work and organizational psychologist focusses as an expert on the diagnostics and intervention within a work and/or organizational context, using scientifically based work and organizational psychological frameworks, aiming for professional functioning and well-being at the individual as well as at the team and organizational level, in a dynamic and evolving context.

## COMPETENCY PROFILE

Basic competencies	I. Professionalism	1. Professional values and attitudes 2. Diversity 3. Deontological code and ethics 4. Reflection and self-evaluation
	II. Relations	5. Relations
	III. Science	6. Scientific knowledge and methods 7. Research and evaluation
Functional competencies	IV. Professional activities	8. Evidence-Based Practice 9. Psychological evaluation 10. Interventions
	V. Schooling	11. Diffusion and spreading of knowledge and competencies
	VI. Systems	12. Interdisciplinary work 13. Managing an entity 14. Societal engagement