



NORSK
PSYKOLOG
FORENING

MÅLBESKRIVELSE

FOR DET OBLIGATORISKE PROGRAMMET I
SPESIALITETEN I ARBEIDSPSYKOLOGI



Innhold

1. INNLEDNING	3
2. BESKRIVELSE AV SPESIALITETEN I ARBEIDSPSYKOLOGI	4
2.1 DEFINISJON	4
2.2 FUNKSJON OG VIRKEOMRÅDE.....	4
2.3 ROLLER OG OPPGAVER.....	4
3. LÆRINGSUTBYTTE	5
3.1 MÅLGRUPPE FOR SPESIALISTUTDANNINGEN.....	6
3.2 GENERELL KOMPETANSE	6
3.3 SPESIFIKK KOMPETANSE	7
3.3.1 <i>Kunnskaper</i>	7
3.3.2 <i>Ferdigheter</i>	8
4. UTDANNINGSAKTIVITETENE	8
4.1 KURS	9
4.1.1 <i>Introduksjon til arbeidspsykologi som fagfelt - 2 dager</i>	9
4.1.2 <i>Psykiske lidelser del 1: utredning, behandling og andre tiltak – 2 dager</i>	10
4.1.3 <i>Modeller og metoder for å fremme godt arbeidsmiljø og arbeidshelse - 2 - dager</i>	10
4.1.4 <i>Psykiske lidelser del 2: utredning, behandling og andre tiltak – 2 dager</i>	10
4.1.5 <i>Arbeidspsykologisk utredning og veiledning - 2 dager</i>	11
4.1.6 <i>Konflikter og mobbing i arbeidslivet– 2 dager</i>	11
4.2 PRAKSIS.....	11
4.2.1 <i>Arbeidspsykologisk praksis</i>	12
4.2.2 <i>Praksis i helsetjenesten</i>	12
4.3 VEILEDNING.....	13

1. INNLEDNING

Målbeskrivelsen skal tydeliggjøre målet med videreutdanningsprogrammet og hvilke utdanningsaktiviteter som skal bidra til at psykologene utvikler forventet kompetanse. Dokumentet skal beskrive:

- samfunnsoppdraget til spesialister i arbeidspsykologi, arbeidsoppgaver, roller, funksjon og virkeområde.
- kompetansene til psykologspesialister i arbeidspsykologi
- de ulike læringsaktivitetene som skal bidra til utvikling av kompetansene
- grunnlaget for vurdering av egen utvikling og egne prestasjoner
- grunnlaget for veiledernes tilbakemeldinger på psykologenes utvikling underveis i utdanningen og bedømming av faktisk læringsutbytte til slutt

Spesialistutdanningen skal bidra til at spesialister i arbeidspsykologi utøver sitt yrke i overensstemmelse med de fagetiske og samfunnsmessige krav. Gjenom kurs, praksis, veiledning og skriftlig arbeid er målet å gi psykologene en særskilt metodekompetanse, profesjonskompetanse og samarbeidskompetanse i sitt arbeide til det beste for brukerne.

Norsk Psykologforening har vedtatt Prinsipperklæring om evidensbasert praksis. Det vil si prinsippet om at all psykologvirksomhet skal baseres på en integrering av den beste tilgjengelige forskningen med klinisk ekspertise sett i sammenheng med pasientens egenskaper, kulturelle bakgrunn og ønskemål.

2. BESKRIVELSE AV SPESIALITETEN I ARBEIDSPSYKOLOGI

2.1 DEFINISJON

Spesialiteten i arbeidspsykologi har sitt grunnlag i kunnskap om arbeidets vesentlige betydning for psykisk helse, livskvalitet og trivsel. Arbeidspsykologi handler om hvilke faktorer som påvirker befolkningens tilknytning til og fungering i arbeidslivet. Forholdet mellom individets forutsetninger og arbeidslivets krav, og kunnskap om hemmende og fremmende faktorer for tilpasning og deltakelse utgjør kunnskapsgrunnlaget for arbeidspsykologisk praksis. Kunnskap om arbeidspsykologien har tradisjonelt et normalpsykologisk fokus med vekt på individets ressurser, motivasjon og utviklingsmuligheter i arbeidslivet. Spesialisten i arbeidspsykologi kombinerer denne kunnskapen med kompetanse om psykisk helse, utredning og behandling.

Hensikten med utdannelsen er å gi spesialisten kompetanse for å fremme individers deltakelse i arbeidslivet. Det vil si:

- Forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet
- Bidra til inntreden og tilbakeføring til arbeidslivet
- Bidra til helsefremmende arbeidsplasser

2.2 FUNKSJON OG VIRKEOMRÅDE

Spesialiteten i arbeidspsykologi svarer på befolkningens og samfunnets behov for et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv, og et effektivt og koordinert behandlings- og hjelpeapparat.

De fleste spesialister i arbeidspsykologi arbeider i helsetjenesten eller NAV. Andre arenaer vil være arbeidsrettet rehabilitering, «Raskere tilbake prosjekter», bedriftshelsetjeneste, kommunale helse og arbeidslivstjenester, konsultasjon overfor virksomheter og i virksomheters HR avdelinger.

2.3 ROLLER OG OPPGAVER

De arbeidspsykologiske tjenestene ytes på ulike tjenestesteder i ulike roller. De vanligste rollene er:

- Veileder
- Rådgiver
- Utreder
- Sakkyndig

- Behandler
- Underviser
- Konsulent
- Prosjektansvarlig (metodeutvikling)
- Forsker

Spesialistene har ansvar for veiledning av ikke spesialister og konsultasjon til andre fagpersoner innad i tjenesten og i andre tjenester/sektorer

Psykologspesialistens ansvar er å sørge for at psykologfaglige og arbeidsrettede perspektiver tas med ved utvikling av tjenestene. Psykologspesialistene har også etisk ansvar, juridisk ansvar og administrativt ansvar.

Spesialister i arbeidspsykologi er med på å forvalte en del av samfunnets samlede ressurser til et helhetlig tjenestetilbud for befolkningen. Spesialistene må derfor være godt kjent med og ta tilbørlig hensyn til samfunnets og individenes behov i sin kliniske virksomhet og bidra til at tjenestene fordeles i henhold til allmenne prioriteringsnormer. Spesialister skal kjenne til hvordan unødige eller overflødig kostbare tiltak kan unngås og medvirke til at enkeltpasienter eller grupper ikke gis en uberettiget økonomisk eller prioriteringsmessig fordel. Samtidig er man som spesialist ansvarlig for å melde fra om ressursmangler i sitt spesialistområde.

Spesialister i arbeidspsykologi har spesielt ansvar for følgende arbeidsoppgaver:

- Utredning og vurdering av arbeidsevne, behandling og rådgivning rettet mot bedring av arbeidsfunksjon.
- Kartlegging og utvikling av tiltak for å tilrettelegge og fremme sunne arbeidsmiljøer.
- Rådgivning overfor arbeidsliv og velferdssystem ved vurdering av arbeidsevne valg av aktuelle tiltak
- Utvikling av hensiktsmessige samarbeidsmodeller mellom arbeidsliv, helsetjenesten, NAV og det øvrige tjenesteapparatet.

3. LÆRINGSUTBYTTE

I denne delen av målbeskrivelsen vil det forventede læringsutbyttet (kompetansene) beskrives. Kompetansene danner grunnlaget for tilbakemeldinger fra veileder underveis og vurdering av faktisk læringsutbytte til slutt. Kompetansene utvikles gjennom ulike læringsaktiviteter. Læringsaktivitetene vil beskrives i neste kapittel.

Utøvelse av yrket som psykologspesialist i arbeidspsykologi krever både høy profesjonskompetanse (generell), spesifikke metodekompetanser og

samarbeidskompetanser (handlingskompetanser). Gjennom praksis, kurs, veiledning og skriftlig arbeid forventes det at psykologene utvikler disse. Psykologspesialistenes kunnskap kommer til syne gjennom å utvise forståelse av fakta, teorier, begreper og prinsipper. Forståelsen gir forutsetning for å se sammenhenger og trekke egne slutninger

Ferdighetene er de forutsetningene psykologen har til å anvende kunnskapen som grunnlag for å løse problemer og oppgaver.

3.1 MÅLGRUPPE FOR SPESIALISTUTDANNINGEN

Psykologer som ønsker å jobbe med å:

- Forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet
- Bidra til inntreden og tilbakeføring til arbeidslivet
- Bidra til helsefremmende arbeidsplasser

3.2 GENERELL KOMPETANSE

Gjennom spesialistutdanningen forventes det at psykologens generelle profesjonskompetanse utvikles slik at psykologspesialistene kan mestre oppgavene på et høyere nivå.

De generelle profesjonskompetansene som forventes av en spesialist i arbeidspsykologi er knyttet til rollen som psykologen forventes å ta.

Psykologspesialisten skal kunne:

- levere faglige premisser og delta i strategisk overordnet utvikling og planlegging av tjenestene
- bidra til økt kvalitet i tjenestene og pasientsikkerhet/klientsikkerhet
- bruke forskningslitteratur i praksis og oppmuntre andre tjenesteytere til å anvende forskning som grunnlag for praksis.
- vurdere egen kompetanse, herunder hvordan egen bakgrunn kan påvirke møter med pasienter og deres pårørende
- velge evidensbaserte intervensjoner i samarbeid med pasientene/klienter og evt. pårørende, planlegge, implementere og evaluere intervensjonen
- ta hensyn til interseksjonalitet slik at kjønn, kjønnsidentitet, kultur, etnisitet, rase, alder, familiekontekst, religion og seksuell orientering tas med i vurdering av hvilke faktorer som påvirker personlighet, verdier, verdenssyn, relasjoner, psykopatologi og holdninger til behandling og å sørge for likeverdige tjenester
- bidra til brukermedvirkning individuelt og på tjenestenivå

- anvende etiske prinsipper i egen praksis og forholde seg aktivt til hovedprinsippene: respekt for klientens rettigheter og verdighet, kompetanse ansvar og integritet
- utvise kjennskap til sentrale etiske og juridiske dilemmaer i tjenesten (som – tvang, taushetsplikt/meldeplikt, informasjonsdeling mellom instanser, prioritering av helsehjelp, potensielle rollekonflikter)
- be om støtte og være mottakelig for tilbakemeldinger fra brukere, psykologkolleger og andre profesjonsutøvere på egen praksis

3.3 SPESIFIKK KOMPETANSE

Psykologspesialisten skal kunne beskrive, analysere og begrunne valg av metoder i yrkesutøvelsen og kunne samarbeide med andre tjenesteytere. De spesifikke kompetansene, kunnskaper og ferdigheter, utvikles gjennom deltakelse på kurs, i praksis, skriftlig arbeid, veiledning og ved fordypning i anbefalt litteratur.

Kompetansene kan deles inn i kategorier; systemrettede og pasientrettede. Det hører spesifikke kunnskaper, ferdigheter og holdninger til de to hovedkategoriene.

3.3.1 *Kunnskaper*

For å yte arbeidspsykologiske tjenester skal psykologen ha kunnskap om:

- Utredning og kartlegging av klientenes helsetilstand og arbeidsevne
- Test- og kartleggingsverktøy, nytteverdien og begrensinger ved disse
- Behandlingsmetoder for psykiske lidelser og sammenhenger til sykefravær og uførhet
- Tiltak som bidrar til arbeidsdeltakelse for personer med nedsatt arbeidsevne
- Faktorer på arbeidsplassen som virker helsefremmende og sykdomsfremkallende
- Konflikter og hvordan slike bidrar til helseplager på arbeidsplassen - kjennetegn og intervensjoner
- Mobbing i arbeidslivet – kjennetegn og intervensjoner
- Hvordan sosiale, kognitive og emosjonelle faktorer påvirker beslutninger knyttet til arbeidsliv og deltagelse
- Arbeidsmiljøloven og det bredere rammeverk som regulerer arbeidslivet, helsetjenesten, velferdssystemene og det øvrige tjenesteapparatet
- Sammenhenger mellom forhold i arbeidsliv og utvikling av helseplager
- Sammenhengen mellom helseplager, arbeidsdeltakelse og tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplass
- Metoder som bidrar til å utvikle lederes forutsetninger for å lede helsefremmende organisasjoner
- Hvordan ansatte påvirkes av teknologi, organisatoriske strukturer og prosesser

Psykologspesialistene skal kjenne til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, nasjonalitet, religion, sosial klasse og seksualitet kan samvirke og påvirke arbeidstilknytning og helse.

3.3.2 Ferdigheter

Gjennom praksis og veiledning utvikler psykologen ferdigheter i å:

- Utrede, diagnostisere psykisk helse, kognitiv fungering, motivasjon, personlighet, yrkespreferanser og arbeidsevne
- Utarbeide forebyggende og helsefremmende tiltak
- Behandle personer med psykiske lidelser med fokus på jobbdeltagelse
- Kartlegge, veilede og gi råd til personer med usikker arbeidsevne
- Utarbeide tiltak for økt arbeidsdeltakelse
- Anvende metoder som bidrar til tilrettelegging og integrering av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse
- Formidle test-, utrednings- og intervensjonsresultater både skriftlig og muntlig, til individer og samarbeidspartnere
- Veilede ledere
- Anvende metoder for å utvikle og vedlikeholde arbeidstakeres motivasjon, engasjement og trivsel
- Kartlegge arbeidsmiljø og anvende metoder som kan fremme godt arbeidsmiljø
- Håndtere mellommenneskelige konflikter på arbeidsplassen
- Kartlegge og iverksette tiltak i forhold til mobbing og trakassering
- Fremme gode relasjoner mellom partene i arbeidslivet
- Anvende passende og evidensbaserte instrumenter, teknikker og metoder for utredning av systemiske utfordringer knyttet til sykefravær.
- Lede, koordinere eller bidra til intervensjoner og implementeringsprosesser overfor individer, grupper og organisasjonen i forhold til arbeidsnærver
- Systematisere erfaringer og evaluere intervensjoner
- Utvikle og anvende kartleggingsverktøy for kartlegging av trivsel og arbeidsmiljø
- Gjennomføre tiltak for å utvikle arbeidsmiljø

4. UTDANNINGSAKTIVITETENE

Spesialistutdanningen består av et obligatorisk program og et valgfritt program. Det obligatoriske programmet består av praksis, kurs, veiledning og skriftlig arbeid. Det stilles særskilte krav til erfaring med spesifikke arbeidsoppgaver og omfang. Der det er nødvendig stilles det også tjenestespesifikke krav. Fagutvalget i arbeidspsykologi bestemmer hvilke valgfrie programmer som kan godkjennes til spesialiteten.

Gjennom et utdanningsløp på minimum 5 år videreutvikles grunnkompetansen til psykologer. Den kliniske ekspertisen utvikles gjennom klinisk og vitenskapelig opplæring, teoretisk forståelse, erfaring, egenrefleksjon og kunnskap om ny forskning. Kunnskapstilegnelse skjer primært gjennom deltakelse på kurs og litteratur. Utvikling av ferdigheter skjer primært i praksis, men praksis, kurs og veiledning er arenaer for integrasjon av kunnskap og ferdigheter. Variert praksis er en forutsetning for å utvikle spesialistkompetanse.

Det skriftlige arbeidet skal gi forutsetning for å systematisere egne erfaringer og kunnskap, og dokumentere integrasjon av forskning og anvendt psykologi. Det skriftlige arbeidet reguleres av utfyllende bestemmelser for skriftlig arbeid.

Det skal være en sammenheng mellom kurssekvensene og det legges stor vekt på egenaktivitet og erfaringsbasert læring.

4.1 KURS

Målet med samlingene (6 samlinger på til sammen 96 timer over 1 ½ til 2 år) er å øke deltakernes forutsetninger for å kombinere forskningsbasert kunnskap, klinisk ekspertise, pasientens ønskemål i tråd med prinsipperklæringen om evidensbasert praksis og i lys av den konkrete yrkesutøvelsen. Kursene skal også gi økte forutsetninger for å beskrive, analysere og begrunne valg av tilnærminger i praksis.

Kursene skal også gi psykologene forutsetning for å samarbeide tverrfaglig og tverretatlig.

4.1.1. *Introduksjon til arbeidspsykologi som fagfelt - 2 dager*

Psykologene skal få en introduksjon til fagfeltet arbeidspsykologi. Deltakerne skal få kjennskap til rammene for virksomheten til spesialister i arbeidspsykologi.

Psykologene vil få en oversikt over fagfeltet gjennom kunnskap om hvilke lover som gjelder for tjenestene og gjennom kunnskapen om samfunnets behov for arbeidspsykologens tjenester.

I løpet av samlingen vil deltakerne bli kjent med ulike måter å løse oppdraget på innenfor rammene. Det vil bli forelest over prinsippene som ligger til grunn for psykologarbeid i fagfeltet.

Det vil også legges vekt på at studentene etter denne samlingen skal ha fått en god og oppdatert oversikt over kunnskapsgrunnlaget med særlig vekt på faktorer som fremmer og hemmer deltakelse og forskningsbaserte tiltak inn mot enkeltgrupper.

Eksemplene på arbeidsmåter vil tas fra arbeidspsykologisk praksis overfor enkeltindivider med psykiske og sammensatte helseplager, samt at det vil henvises til praksis overfor virksomheter. Det vil vises til arbeid med forebygging, kartlegging, psykoedukasjon, behandling og oppfølging. Eksemplene vil illustrere ulike klienter

eller målgruppers hjelpøkingstferd (for eksempel å avdekke kjønnsmessige, kulturelle eller sosioøkonomiske ulikheter i brukergruppen), typiske barrierer og muligheter for å nå frem til ulike grupper og hvordan kunnskapen kan anvendes for å utforme relevante tjenester til heterogene befolkningsgrupper.

4.1.2 Psykiske lidelser del 1: utredning, behandling og andre tiltak – 2 dager

Denne samlingen vil fokusere på angst, depresjon og sammensatte plager, samt kunnskap om hvordan dette påvirker arbeidslivstilknytning.

Kunnskapen skal illustreres med eksempler på hvordan psykologen på et tidlig stadium kan kjenne igjen, diagnostisere og tilby jobbetrettet behandling til personer med ulike tilstander som nevnt over.

Det vil bli gitt eksempler på praksis der de best dokumenterte behandlingsformene og tiltakene anvendes.

4.1.3 Modeller og metoder for å fremme godt arbeidsmiljø og arbeidshelse - 2 - dager

Samling 3 skal gi kunnskap om systemrettede arbeidspsykologiske metoder for å forebygge sykefravær og fremme arbeidshelse. Den vil fokusere på hvordan man kan iverksette helsefremmende og forebyggende tiltak på arbeidsplassen, og gi kunnskap om arbeidsgiverperspektivet både mht ledelse og ledere.

Kunnskapen vil illustreres med

- psykologiske perspektiver på ledelse og omstilling
- eksempler på tiltak for å kartlegge, forbedre, forebygge og endre arbeidsmiljø.
- eksempler på konsultasjon overfor arbeidsgivere knyttet til press- og stresshåndtering, arbeidsbelastninger og etiske dilemmaer

4.1.4 Psykiske lidelser del 2: utredning, behandling og andre tiltak – 2 dager

Denne samlingen vil fokusere på jobbmestring og sykefravær knyttet til de mest alvorlige psykiske lidelser, og andre forhold slik som rus, smerte og søvn.

Kunnskapen skal illustreres med eksempler på hvordan psykologen på et tidlig stadium kan kjenne igjen, diagnostisere og tilby jobbetrettet behandling til personer med ulike tilstander som nevnt over.

Det vil bli gitt eksempler på praksis der de best dokumenterte behandlingsformene og tiltakene anvendes.

4.1.5 Arbeidspsykologisk utredning og veiledning - 2 dager

Attføring/rehabilitering til arbeid innebærer å veilede enkeltindivider i forbindelse med integrering i arbeidslivet. Samlingen vil gi innføring i arbeidspsykologiske metoder for utredning og veiledning. Psykologers bidrag i utarbeidelsen av arbeidsevnevurdering står sentralt. Brukermedvirkning vil også være sentralt, samt kunnskap om samarbeid med andre tjenesteytere innen velferdssystemet, arbeidsliv og behandlingsapparat.

Kunnskapen vil illustreres med eksempler på arbeidspsykologisk praksis med veiledning, utredning og endringsarbeid i fokus. Eksempler på hvordan psykologen kan ta konsulentrolle og utforme rapporter /utredninger vil bli tematisert. I tillegg vil samlingen belyse potensielle rollekonflikter mellom veiledningsarbeid og utredning av arbeidsevnen sett i lys av rettighetsvurderinger.

4.1.6 Konflikter og mobbing i arbeidslivet – 2 dager

Psykologene skal få kunnskap om årsaker, definisjoner, ytringsformer og utviklingsforløp ved konflikter og trakassering i arbeidslivet. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø er nødvendig kunnskap, da spesifikt hvilke paragrafer som skal beskytte enkeltindividet mot overgrep og fremme konfliktløsning. Psykologene skal ha kunnskap om tiltak i mobbesaker på systemnivå og behandling på individnivå.

Kunnskapene vil illustreres med eksempler på arbeid med kartlegging, forebygging, intervensjon og evaluering i mobbe- og konfliktsaker.

4.2 PRAKSIS

Av totalt 5 årsverk praksis skal minst 2 årsverk være innen det *arbeidspsykologiske* området.

I tillegg kreves ett årsverk praksis innen *helsetjenesten*, hvor utredning, diagnostisering og behandling av voksne med psykiske lidelser inngår som en vesentlig del av arbeidet. Praksisen skal omfatte psykologisk arbeid overfor klienter med ulike kliniske tilstander.

I løpet av de 5 årsverkene skal psykologen arbeide på minst 2 tjenestesteder.

Praksiskravene spesifiseres nærmere nedenfor. Dersom man ikke har fått dekket praksiskravene i løpet av arbeidspsykologisk praksis og praksis i helsetjenesten kan dette suppleres i de resterende praksisårene.

4.2.1 Arbeidspyskologisk praksis

I løpet av de to årene med *arbeidspyskologisk* praksis skal psykologen ha omfattende erfaring med (tilsvarende én gang hver uke i ett år):

- Utredning og kartlegging av psykisk helse, kognitiv fungering, motivasjon, personlighet, yrkespreferanser og arbeidsevne sett opp mot muligheter for yrkesdeltakelse
- Å anvende endringsrettede og terapeutiske metoder for å øke muligheten til yrkesdeltakelse
- Å samarbeide med ulike instanser i helsevesen, arbeidsliv og velferdsapparat i enkeltsaker

Hyppig erfaring med (tilsvarende én gang i måneden i ett år):

- Å anvende tester og kartleggingsverktøy for utredning av arbeidsevne (kognitive tester og personlighetstester), samt tolkning og formidling av resultater sett i forhold til kontekst og kultur
- Å bidra med psykologisk kompetanse i forhold til både forebyggende og rehabiliterende tiltak
- Konsultasjon og formidling av psykologisk kompetanse overfor samarbeidspartnere
- Anvendelse av metoder for forebygging og utvikling overfor virksomheter (dette arbeidet kan for eksempel inkludere: kontakt med arbeidsgivere, opplæring og veiledning i forhold til psykisk helse og sykefravær, funksjonsvurderinger og tilrettelegging på arbeidsplass, arbeidsmiljøutvikling, forebygging og håndtering av konflikter og lederveiledning)

4.2.2 Praksis i helsetjenesten

I løpet av praksisåret i *helsetjenesten* forventes det omfattende erfaring med (tilsvarende én gang hver uke i ett år):

- Utredning, diagnostisering og behandling av voksne med psykiske lidelser
- Erfaring med tverrfaglig samarbeid

Hyppig erfaring med (tilsvarende én gang i måneden i ett år):

- Kartlegging og behandling av sammensatte lidelser og subjektive helseplager
- Differensialdiagnostiske utredningsverktøy for psykiske og sammensatte lidelser

4.3 VEILEDNING

Minst 120 timer av veiledningen skal være veiledning i psykologisk arbeid med unge og voksne i tilknytning til praksis i det obligatoriske programmet. Veileder skal være spesialist i arbeidspsykologi. Etter særskilt vurdering av fagutvalget for spesialiteten i arbeidspsykologi kan annen type psykologspesialist godkjennes som veileder hvis denne har tilsvarende kompetanse. I spesielle tilfeller, og etter individuell søknad, kan psykologen få forhåndsgodkjent veiledning i inntil 40 timer av erfaren psykolog som ikke er spesialist.

Veiledning på praksis og skriftlig arbeid skal bidra til utvikling av spesialistkompetanse.

Veiledningen reguleres av egne utfyllende bestemmelser for veiledning. Veiledningen skal ta utgangspunkt i den kunnskap, verdier og erfaringer som utgjør grunnlaget for arbeid som psykologspesialist. Veiledningen skal gi en erfaren kollegas perspektiv på psykologens arbeid og skal bestå av faglig tilførsel, korrigeringer og råd, samt gi psykologen mulighet for kontinuerlig selvrefleksjon.

Det inngås en gjensidig standardkontrakt for veiledning før veiledningen starter og gjøres løpende i veiledningstimene og gjennom veiledningsattest etter endt veiledning.

Det er et mål at veiledningen skal bidra til å øke psykologens kompetanse (kunnskaper, ferdigheter og holdninger) gjennom utviklingsstøttende og korrigerende tilbakemeldinger på praksis. Veiledningen skal også fremme etisk forsvarlig praksis og høy kvalitet på tjenestene. Det er et mål at veiledningen skal føre til økt bevissthet om egne holdninger og holdningsendringer.

Veileder vurderer psykologens faglige progresjon samt læringsutbytte i tråd med målbeskrivelsen for utdanningen. Veileder skal se til at psykologen arbeider i overenstemmelse med gjeldende lover, prinsipperklæringen om evidensbasert praksis og etiske prinsipper for nordiske psykologer. Veileder har ansvar for både formativ og summativ vurdering av psykologens kompetanser. Den formative vurdering har til formål å vurdere psykologens progresjon og utvikling underveis i veiledningen. Utviklingsmålene gjennomgås og det reflekteres over hva som er hensiktsmessige læringsaktiviteter og fremtidige mål. Den summative vurderingen har som formål å vurdere psykologens læringsutbytte etter endt veiledning. Formativ vurdering skal gjøres så ofte som det er formålstjenlig med utgangspunkt i innlevert materiale/dokumentasjon/demonstrasjon av kompetansene og de kriteriene som er fastsatt av spesialistutvalg i målbeskrivelse. Veileder har ansvar for å vurdere psykologens kompetanser både underveis i veiledningsprosessen og ved avslutning. Det forutsettes at psykologen blir gjort kjent med veileders vurdering fortløpende i veiledningen.

Summativ vurdering av det faktiske læringsutbyttet skal gjøres ved avslutning av veiledningsforholdet og dokumenteres i attest. Veileder skal utstede veiledningsattest

ved avsluttet veiledningsforhold etter Norsk psykologforening mål for veiledningsattest innen 4 uker etter at veiledningen er avsluttet.