

Taotlus kutsestandardi koostamiseks

Kavandatava kutsestandardi nimetus (eeldatav, esialgne)	Töö- ja organisatsioonipsühholoog
Millisel eesmärgil kutsestandard koostatakse?	Kutse andmine
Kutsealase tegevuse eesmärk ja peamised tööülesanded	<p>X</p> <p>Töö- ja organisatsioonipsühholoog on psühholoogia eriala magistrikraadi või sellega võrdsustatud haridust omav spetsialist, kes tegeleb organisatsioonides töölase käitumise ja toimetulekuga seonduvate probleemide ennetamise ja lahendamise ja nii indiviidi, grupi- kui ka organisatsiooni tasandil. Töö- ja organisatsioonipsühholoogi töö eesmärk on suurendada inimeste tööalast heaolu organisatsioonis, kohanemisvõimelisust ja tulemuslikkust. Tegevused on suunatud tööga seotud haigestumiste ja õnnetuste ning vaimse tervise probleemide ennetamisele ja esmase ab ning lahenduste leidmisele.</p> <p>Töö- ja organisatsioonipsühholoog on töötervishoiuspetsialist, kes aitab kaasa psühhosotsiaalselt tervisliku ja ohutu töökeskkonna loomisele, hindab töökeskkonna vastavate ohutegurite mõju töötajate tervisele, nõustab tööandjat ja töötajaid probleemide lahendamisel ning on parendusmeetmete rakendamise eestvedajaks. Töö- ja organisatsioonipsühholoog töötab vajadusel koos teiste töötervishoiuspetsialistidega (st töötervishoiuarsti, töötervishoiuõe, tööhügieeniku, tööfüsioterapeudi ja ergonoomiga) osutades töötervishoiuteenuseid (TTOS §19) ning oma pädevuse piirides osutab ka teisi tööalast heaolu toetavaid teenuseid.</p> <p>Töö ja organisatsioonipsühholoogi kvalifikatsiooniga spetsialist omab lisaks magistrikraadile või sellega võrdsustatud erialasele ettevalmistusele põhjalikke teadmisi organisatsiooni arengust ja dünaamikast. Tunneb süvitsi juhtimis- ja organisatsiooniteooriaid, organisatsioonide toimimise põhimõtteid. Omab ülevaadet grupiprotsesside dünaamikast ja hoiakute kujunemisest ning juhtimisest. Oskab kujundada nii organisatsiooni, grupi kui üksikisiku tasandil psühhosotsiaalset heaolu toetavaid protsesse, sh töökorralduse, töölase arengu, võrdse ja õiglase kohtlemise ning töökeskkonna kujundamine jms. Tunneb ja oskab hinnata valdkonnaspetsiifiliste mõõtmisvahendite valiidsust.</p> <p>Tegutsemine töö- ja organisatsioonipsühholoogina nõuab kutsestandardi lisana EuroPsy alusel loodava töö- ja organisatsioonipsühholoogi eetikastandardi järgimist.</p> <p>Tuginedes ENOP-EAWOP mudelile (<i>European Curriculum Reference Model with Minimum Standards for W&O Psychology</i>, http://www.eawop.org/uploads/datas/8/original/Enop%20-%20Eawop%20Reference%20model%202007.pdf) jaotatakse töö- ja organisatsioonipsühholoogi kutsealane tegevus kolme tegevusvaldkonda, mis keskenduvad inimtöö tegevuse erinevatele osadele ja aspektidele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tööpsühholoogia (<i>work psychology</i>) - puudutab inimeste tegevust tööl, st kuidas inimesed tegelevad oma ülesannetega vastavates kontekstides. Inimene on töötaja rollis, kes (nii individuaalselt kui kollektiivselt) täidab ülesandeid, mis tulenevad organisatsiooni tööprotsessidest. Olulised teemad: tööülesanded, töökeskkond, ajaplaneerimine, sooritus ja pingutus, vigade tegemine, koormus, väsimus, heaolu, tööülesannete ja töökoha disainimine, tööriistade disainimine, tehnoloogia jne. • personalipsühholoogia (<i>personnel psychology</i>) - käsitleb suhet inimeste ja organisatsiooni vahel, eelkõige töötaja-tööandja suhte loomist, arengut ja lõpetamist. Olulised teemad: värbamise- ja valikuprotsessid ning meetodid ja

Kavandatava kutsestandardi nimetus (eeldatav, esialgne)	Töö- ja organisatsioonipsühholoog
	<p>töötajate arendustegevused, võimed ja võimekus, oskused ja kompetentsid, tööalane heaolu, pühendumus ja motivatsioon, karjääriarendamine, soorituse hindamine, tagasisidestamine ja tunnustamine, koolitus ja pädevuste arendamine jne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisatsioonipsühholoogia (<i>organizational psychology</i>) - käsitleb inimeste tööalast käitumist organisatsioonis. Olulised teemad: organisatsioonikultuur ja organisatsiooni struktuur. Muutuste juhtimine ja areng, nende inimsõbralik kommunikatsioon, otsustusprotsessid, juhtimine, psühhosotsiaalne turvalisus organisatsioonis, inimestevahelised suhted töökeskkonnas jne. <p><u>Töö- ja organisatsioonipsühholoogi peamised tegevusvaldkonnad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Psühhosotsiaalselt turvalise töökeskkonna kujundamine - hindab psühhosotsiaalse töökeskkonna ohutegureid ja teeb ettepanekuid olukorra muutmiseks ja parandamiseks, nõustab tööandjat psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju vähendamise osas ning juhendab töötajaid psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud riskide maandamise osas (sh annab tööandjale soovitusi töökeskkonna psühhosotsiaalsete tegurite kohandamiseks töötajatele sõltuvalt erivajadusest). Võimalusel ja vajadusel koostöös teiste töötervishoiuspetsialistidega. Suunab organisatsioonikultuuri kujundamist oma vastutusalala piirides. • Töötajate ja tööandjate psühholoogiline nõustamine - eesmärgiks on tööstressi vähendamine ja läbipõlemise ennetamine. • Töötajate motivatsiooni ja rahulolu suurendamine. Kaasamise ja õiglase kohtlemisega seotud protseduuride tagamine. • Töötajate omavahelised suhted - peamiseks eesmärgiks on töökliima parandamine. Töötajate omavaheliste suhete reguleerimine ja konfliktide lahendamine, koosmeele kujundamine. • Organisatsiooni arendamine ja muudatustega toimetuleku toetamine Töötajate toetamine muudatuste protsessis. Juhtide nõustamine muudatuste juhtimisel ja organisatsiooni arendamisel. • Organisatsiooni uuringute läbiviimine, tulemuste analüüsimine ja interpreteerimine ning tulemuste põhjal arendustegevuste ja sekkumiste planeerimine. Töö analüüsi läbiviimine. • Personali arendamise, nõustamise, hindamise toetamine - eesmärgiks on inimese tulemuslikkuse ja tõhususe taastamine/tõstmine ning heaolu suurendamine. Juhendab, suunab ja nõustab töötajaid karjääri planeerimisel. Inimene-töö ja inimene-organisatsioon sobivuse kirjeldamine ja hindamine: töötab välja, rakendab ja hindab personali valiku protseduure järgides võrdse kohtlemise põhimõtteid, nõustab hindamisinstrumentide valikul – psühhomeetriselised testid, struktureeritud intervjuud, kompetentside hindamise harjutused jne. Hindab koolitus- ja täiendõppe vajadusi koostöös juhtide ja spetsialistidega ja vajadusel viib läbi töö- ja organisatsioonipsühholoogia-alaseid koolitusi. • Inimene-tehnoloogia interaktsioon ja tööprotsessid – hindab süsteemide funktsionaalsuse mõju inimpsüühikale ja teeb vajadusel parendusettepanekuid. Hindab tehnoloogiaga seonduvate probleemide tekkimise või õnnetuste juhtumise tõenäosust.
Kutsestandardi väljatöötamise vajaduse põhjendus	
Õppekava koostamine (ka koolituste algatamine)	<p>Põhjendage, miks on vaja õppekava koostada,, miks selle valdkonna töötajatel on vaja kokku lepitud kompetentsusnõuded, hindamist ja kutsetunnistusi?</p> <p>Kirjeldage, milliseid uuringuid või küsitlusi olete ise või on kellegi teise poolt läbi viidud kutsestandardi koostamise ja kutse andmise vajaduse välja selgitamiseks?</p>

Kavandatava kutsestandardi nimetus (eeldatav, esialgne)	Töö- ja organisatsioonipsühholoog
ja/või kutse andmise algatamine	<p>Sotsiaalministeeriumile koostatud Töötervishoiuteenuse uuringu (2020) lõpparuandes tuuakse välja, et töösuhete muutuvad vormid toovad kaasa erinevate riskide (ülekoormus, vaimne väsimus jms) ülekandumise töötajatele, mis omakorda tingib suurema tööstressi, võimalikud terviseriskid ja väiksemad enesetäiendamise võimalused. Samas aruandes tuuakse välja, et vaimse tervise probleemid on esimene asi, mille üle töötajad kurtsid, kuid see probleem jäi enamasti töötajate endi lahendada, mistõttu töötajad pöördusid vaimse tervise probleemidega tööandja teadmata ja töötervisekontrollist sõltumatult perearsti poole. Tööandjate väitel on keeruline teha vahet, kas vaimne pingeline on tingitud tööst või eraelust. Läbiviidud küsitluse tulemused kinnitasid, et tööandjatel jääb puudu teadmistest ja oskustest märgata ja ennetada vaimse tervise häireid. Selgus ka, et kuigi suur osa ettevõtete juhtidest pöörab töötajate läbipõlemise ohule tähelepanu (68%), ei ajenda võimalikud tähelepanekud tööandjaid siiski nende probleemidega tegelema ning paljud ei olnud kursis sellega, kas nende töötajate vaimset tervist on kontrollitud. Seega on oluline, et tööandjatel oleks kontakt töö- ja organisatsioonipsühholoogiga, kellel on pädevus nimetatud probleeme ennetada või neile lahendusi leida. Töötervishoiuarstid saavad küll töötaja vajadusel edasi suunata, kuid neil napib pädevusi ja ressursse, et tegeleda töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohuteguritega (nt juhtimisstiil, töökoormuse planeerimine jms) ning töötajate ja tööandjate psühholoogilise nõustamisega.</p> <p>Viimase kümne aasta jooksul on psüühika ja käitumishäirete esinemissagedus keskses tööealises elanikkonnas (25-54) tõusnud hüppeliselt. Kui 2014 oli psüühika ja käitumishäirete esmashaigestumuskordaja keskses tööhõive vanuserühmas 3840, siis 2022 aastaks oli see kasvanud 4884-ni (kasv 27%). Meeleoluhäired on kasvanud vastavalt 989-lt 1379-ni (39%). Samuti on viimase 10 aasta jooksul jätkunud trend, et tavapärasest kõrgemat stressi tajub keskmiselt iga viies täiskasvanu.</p> <p>Eesti inimarengu aruanne (2023) toob välja ka, et vaimse tervise häirete levik Eesti täiskasvanud rahvastikus on suur: 28%-l on depressioonirisk, 20%-l risk ärevushäireks, 39%-l unehäirete risk ning 43%-l vaimse kurnatuse ilmingud. Nimetatud probleemide tekkimise ja süvenemise põhjused võivad paljudel juhtudel olla töökeskkonnas toimuvast tõukunud. Näiteks Eurostati (2021) andmetel pidasid Eestis 2020. aastal 41% naistest ja 34% meestest töökeskkonda nende vaimset tervist kahjustavaks ja 48% vastanuist leidis, et tööst tulenevad terviseprobleemid mõjutavad nende igapäevaseid tegevusi. Peamiste stressi põhjustena toodi välja suurt töökoormust ja ajasurvet ning suhtlemist keeruliste kolleegide ja klientidega. Vastavalt 2013. aasta Euroopa Tööohutuse ja Agentuuri poolt läbiviidud töötervishoiualase küsitlusele peab 51% Euroopa Liidu töötajatest (Eestis 41%) tööst põhjustatud stressi tavaliseks ja keskmiselt 54% EL töötajatest (Eestis 64%) oletavad, et lähima viie aasta jooksul kasvab nende inimeste arv, kes kannatavad tööstressi tõttu. Tööst tingitud stressi saab ennetada, juhtida ja maandada nii üksikisiku (töötaja) tasandil kui organisatsiooni (tööandja) tasandil. See on ka üks 2023. aasta Eesti inimarengu aruande ettepanekuid - ennetusse investeerimine läbi keskkondade, sh töökeskkondade, kujundamise https://inimareng.ee/et/eesti-inimarengu-aruanne-2023/.</p> <p>Alates 2023 aastast on Sotsiaalministri määrusega lisatud kutsehaiguste loetellu töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigustena 1) posttraumaatiline stressihäire ja 2) muud haigused, mida põhjustavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid.</p> <p>Samaaegselt on vähenenud psühhiaatrilise ja psühholoogilise abi kättesaadavus, ravijärjekorrad vajaminevate teenuste saamiseks ulatuvad mitme kuuni.</p>

Kavandatava kutsestandardi nimetus (eeldatav, esialgne)	Töö- ja organisatsioonipsühholoog
	<p>Eelneva alusel on kvalifitseeritud abi olemasolu ja abi tööealisele sihtrühmale vajalik ja väärtuslik. Sotsiaalministeerium toob lähtudes Maailma terviseorganisatsiooni vaimse tervise definitsioonist ning vaimse heaolu ja tervise korralduse püramiidist välja, et ennetustegevus ja vaimset tervist toetava töökoha kujundamine on oluliselt odavam hilisema sekkumise kuludest (vt ka Tervise Arengu Instituut: Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale 2015). Näiteks Ühendkuningriigis on Westfield Health (www.westfieldhealth.com) analüüsi andmetel vaimse tervise tõttu töölt puudumine 2020 aastal läinud ettevõtetele maksma 14 miljardit naela.</p> <p>Euroopa Psühholoogide Assotsiatsioon (European Federation of Psychologists' Associations - EFPA), kuhu kuulub ka Eesti Psühholoogide Liit on sätestanud psühholoogide kvalifikatsiooninõuded <i>EuroPsy</i> (or European Certificate in Psychology) mis on Euroopas kehtivaks psühholoogi teenust osutavate spetsialistide hariduse, väljaõppe ja kompetentside raamõueteks <i>EuroPsy</i> aluspädevused kirjeldavad psühholoogi alaste teadmiste, oskuste ja hoiakute peamisi aspekte, mis on vajalikud erialases rakenduses. Eraldi on määratletud töö- ja organisatsioonipsühholoogi kui spetsialisti baaspädevused. Nimetatud baaspädevused on <i>EuroPsy</i>-ga kooskõlas olevate psühholoogikutsete omistamise aluseks ning vastavat kutset omava psühholoogi puhul on tõendatud erialaseks tegevuseks vajalikke baaspädevuste omandatus.</p> <p>Ameerika Psühholoogide Assotsiatsiooni (APA) 2023 aastal läbiviidud Tööelu uuringu tulemustest ilmnes, et 92% töötajatest on (väga oluline või oluline), et nende tööandja väärtustaks töötajate emotsionaalset ja psühholoogilist heaolu ning toetaks töötaja vaimset tervist, samas 57% ilmnemise vähemalt mõned läbipõlemise sümptomid. 2022. aastal APA poolt läbiviidud Tööelu uuringust selgus, et 94% töötajatest, kelle tööandja pakkus tuge töötajate vaimse tervise probleemidega toimetulekuks, hindasid seda väga efektiivseks või efektiivseks.</p> <p>Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 9. alusel on kirjeldatud füsioloogilised ja psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis võivad aja jooksul viia tervisekahjustuseni või aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis. Töötaja füüsilise ja vaimse ülekoormuse vältimiseks peab tööandja kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks, arvestama töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi, tema töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul ning võimalikku pikaajalist üksinda töötamist.</p> <p>Töökeskonna kujundamise, tööstressi ennetamiseks ja ohutuma töökeskonna loomiseks, tööga seotud haigestumiste ennetamiseks, töötaja tervise ja töövõime säilitamiseks on tööandjale partneriks töötervishoiu spetsialistina töö- ja organisatsioonipsühholoog (TTOS § 19).</p> <p>Töötervishoiuspetsialisti erialast pädevust peab tõendama diplom, spetsialiseerumine või täiendusõppe tunnistus (TTOS § 19 lg 4). Lisaks on mittemeditsiinilise töötervishoiuteenuse osutajad, sh töö- ja organisatsioonipsühholoogid kohustatud end Majandustegevuse registrisse registreerima (https://www.riigiteataja.ee/akt/TTOS TTOS § 19') ja nende tegevuse üle teostab järelevalvet Terviseamet.</p> <p><i>EuroPsy</i> on Euroopa kvalifikatsioonistandard psühholoogide jaoks, mis täiendab kohalikke riiklikke standardeid ja aitab avalikkusel ära tunda, kas psühholoogi saab lugeda pädevaks mingis kindlas valdkonnas praktiseerima (Eesti Psühholoogide Liit, http://www.epl.org.ee/wb/pages/europsy.php). <i>EuroPsy</i> loeb psühholoogi kompetentseks praktiseerima teatud kindlas kutsevaldkonnas, millest üks on töö- ja organisatsioonipsühholoogia. Seetõttu on alust antud kutseala ka Eestis</p>

Kavandatava kutsestandardi nimetus (eeldatav, esialgne)	Töö- ja organisatsioonipsühholoog
	<p>diferentseerida ja reglementeerida. <i>EuroPsy</i>-le tuginedes on plaanis koostada töö- ja organisatsioonipsühholoogi kutsestandard.</p> <p>Samas Eestis ei ole töö- ja organisatsioonipsühholoogi kui töötervishoiuspetsialisti kvalifikatsiooni ja vajaminevaid oskuseid määratletud ning pelgalt majandustegevusteate esitamine ei näita, et esitaja on pädev konkreetse teenuse osutamiseks. Seega puudub võimalus spetsialistide pädevuse asjakohasuse hindamiseks ja kontrollimiseks. Ühest küljest on nii tööturul kui seadusandlusest tulenev vajadus töö- ja organisatsioonipsühholoogide kui töötervishoiuspetsialistide järele, samas ei ole ühtset alust töö- ja organisatsioonipsühholoogide kutsealaste kompetentside ja pädevuste hindamiseks, kvalifikatsiooni tõestamiseks ega spetsialistide töö kvaliteedi tagamiseks. Seeläbi võib töötervishoiuteenust osutada isik, kellel on ebapiisav erialane väljaõpe ja kvalifikatsioon töö- ja organisatsioonipsühholoogina ehk töötervishoiuspetsialistina töötamiseks.</p> <p>Kutsega töö- ja organisatsioonipsühholoogide vajadusele viitab ka erinevate alternatiivtõlgendusgruppide poolt levitatav väärinfo ning kui puudub selge eristus tõenduspõhist kvalifikatsiooni omavate ja mitteomavate teenusepakkujate vahel võivad inimesed teha psühholoogilise abi piiratud kättesaadavuse tingimustes ekslikke valikud ning jääda ilma tõenduspõhisest abist ning halvimal juhul võib tulemuseks olla vaimse tervise halvenemine.</p>
EV seadusandlus (ainult reguleeritud kutsed)	<p><i>Nimetage õigusakt, millest tulenevalt on tegemist reguleeritud kutsega või õigusakt, millega nõutakse kutsealal töötamiseks kutsetunnistust</i></p> <p>Töötervishoiu ja tööohutuse seadus määratleb tööpsühholoogi kui töötervishoiuteenuse osutaja</p>
Kui palju on orienteeruvalt kutsealal töötajaid?	Arvestades kokku erinevates vormides töö- ja organisatsioonipsühholoogi pädevusvaldkonda kuuluvate teenuste pakkujaid ja tööülesannete täitjaid võib spetsialistide suurusjärk olla üle 500.
Kui palju on neid ettevõtteid, kus nad töötavad? Nimetage olulisemad	<p>Ettevõtete hulka on väga keeruline hinnata, sest vastavat teenust osutavad erinevate ametinimetustega töötajad, lisaks psühholoogi ametinimetusele osutavad sarnast teenust/täidavad sarnaseid ülesandeid psühholoogi kvalifikatsiooniga personalijuhid, organisatsioonidel on lepingud psühholoogi teenust pakkuvate isikute või organisatsioonidega vastava teenuse osutamiseks jms. Näiteks mõned spetsialiste koondavad ja teenuseid osutavad ettevõtted:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Esmed Töötervishoid OÜ · HeBA Clinic OÜ · Meliva AS · A-G Projekt OÜ - projekt "Võõras sõber" · City Tervisekliinik · Hoole OÜ · AT Praksis OÜ · Tripod Grupp OÜ
Kui palju on potentsiaalseid kutse taotlejaid?	Potentsiaalsed kutsetaotlejad on Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liidu täisliikmed ning huvi väljendanud kaasliikmed. Majandustegevusteate esitanud isikud, kes osutavad kutsealaga seotud teenuseid, võiksid potentsiaalselt kutset taotleda. Mitmed organisatsioonid on võtnud tööle või sõlminud lepingu psühholoogi pädevust eeldavate teenuste (sh psühholoogiline nõustamine) osutamiseks psühholoogidega, kes võiks olla huvitatud just töö- ja organisatsioonipsühholoogi kutse taotlemisest.

Kavandatava kutsestandardi nimetus (eeldatav, esialgne)	Töö- ja organisatsioonipsühholoog
	<p>Tööandjate vaates võiks kutse olemasolu olla eeliseks teenusepakkuja valikut kergendava kvalifikatsiooni näitajana. Kutsega töö- ja organisatsioonipsühholoogi puhul on tema kompetentsid kutsega tõendatud.</p> <p>Eelolevat arvesse võttes võib kutset taotlevate psühholoogide arv olla umbes 100-200. Esimese 5 aasta jooksul võiks iga aasta kohta olla umbes 10 taotlejat</p>
<p>Millised koolitusvõimalused on hetkel olemas?</p> <p>Nimetage peamised õppeasutused ja/või täiendkoolitajad ning orienteeruv õppijate arv</p>	<p>Tallinna ülikool ja Tartu ülikool pakuvad psühholoogia erialast haridust kolmel tasemeõppe astmel (BA, MA ja PhD).</p> <p>TLÜ psühholoogia eriala magistriõppes on organisatsioonipsühholoogiale spetsialiseerumise moodul. Täiendkoolitusena on võimalik omandada kompetentse organisatsioonikäitumise õppekava baasil.</p> <p>TÜ-s on täiendkoolitusena on võimalik omandada vajalikke lisakompetentse majandusteaduskonna õppekavade baasil (organisatsioonikultuur, juhtimine jms).</p>
<p>Kutsestandardi koostamisel kasutatavad rahvusvahelised standardid või nõuded (<u>olemasolul nimetage</u>)</p>	<p>EFPA (European Federation of Psychologists' Associations) Regulations on EuroPsy (European standard of education and professional training in psychology) Work and Organizational Psychology. Vt ka: Specialist EuroPsy Certificate in Work and Organizational Psychology (https://www.europsy.eu/quality-and-standards/europsy-specialisation)</p> <p>ENOP - European Network of Organizational and Work Psychologists; EAWOP - European Association of Work and Organizational Psychology)</p> <p>EONP-EAWOP Model: European Curriculum Reference Model with Minimum Standards for W&O Psychology: Basic and Advanced (http://www.eawop.org/uploads/datas/8/original/Enop%20-%20Eawop%20Reference%20model%202007.pdf;</p> <p>APA (American Psychological Association) Division 14 - Society for Industrial and Organizational Psychology</p>
<p>Millised organisatsioonid, ettevõtted ja asutused on olnud kaasatud KS koostamise vajaduse väljaselgitamisse?</p>	<p>Eesti Psühholoogide Liit, Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit, Tripod</p>
<p>Info planeeritava kutsestandardi rakenduskava kohta.</p> <p><i>Täita juhul, kui kutse andmine ja kutsetunnistuste väljastamine on kutsestandardi koostamise eesmärk .</i></p>	
<p>Info plaanitava kutse andmise kohta</p>	<p><u>Milline organisatsioon on potentsiaalne konkursiga valitava kutse andja õiguste taotleja? Nimetage organisatsioonid, kes kaasatakse kutse andmise protsessi.</u></p> <p>Kutse andmise õiguste taotleja on Eesti Psühholoogide Liit.</p> <p>Kutse väljatöötamise protsessi on plaanis vastavalt vajadusele kaasatud konsultantidena erinevad huvipooled - sh Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit, Eesti Ametiühingute Keskliit, Tööandjate keskliit, Eesti Töötervishoiuarstide Selts, Personalijuhtide Ühing PARE, Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool</p>

Ettepanekut esitava organisatsiooni nimetus	Eesti Psühholoogide Liit	
Kontaktisiku nimi	Kadi Liik	
Kontaktisiku ametikoht	Eesti Psühholoogide Liidu volikogu liige, Tallinna likooli teenekas lektor	
Kontaktandmed	e-aadress	kadi.liik@tlu.ee
	Mobiiltelefon	56603825

	Postiaadress	Psühholoogia instituut, Tartu Ülikooli, Näituse 2, Tartu 50409
	Organisatsiooni kodulehe aadress	www.epl.org.ee