

# Psykologien tarvekartoitus 2021

---

TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ  
TYÖNANTAJAKYSELYN POHJALTA

---

GORAN IVANIS

ANNAMARI JOKINEN

TANJA SARLIN

KATJA VÄHÄKANGAS

**PSYKONET**

---

**SUOMEN PSYKOLOGILIITTO RY  
BULEVARDI 30 B 3  
00120 HELSINKI  
(09) 6122 9122**

---

**JULKAISTU  
5/2021**

---

## Sisällys

SAATESANAT	3
	3
1 JOHDANTO	4
2 PSYKOLOGIAN KOULUTUSALAN KEHITYS JA NYKYTILA	5
2.1 PERUSTUTKINTOKOULUTUS	5
2.2 PERUSTUTKINTOON KUULUVA PAKOLLINEN HARJOITTELU	6
2.3 PSYKOLOGIAN TOHTORIN TUTKINTO	7
2.4 ERIKOISPSYKOLOGIKOULUTUS	8
2.5 MUUT JATKO- TAI TÄYDENNYSKOULUTUKSET	8
3 PSYKOLOGIAN AMMATTIALAN NYKYTILA	10
3.1 PSYKOLOGIT IÄN, SOVELLUSALAN JA TYÖNANTAJASEKTORIN MUKAAN	10
3.2 TYÖLLISYYSTILANNE	10
3.3. TAUSTATIETOA PSYKOLOGIEN TARPEESTA JA SAATAVUUDESTA	11
4 KARTOITUKSEN TOTEUTUS	12
4.1 KYSELYN TOTEUTUS	12
4.2 KYSELYN VASTAAJAT	12
4.3 TULOSTEN YLEISTETTÄVYYS JA LUOTETTAVUUS	13
5. TULOKSET	15
5.1 PSYKOLOGIEN REKRYTOINNIN TILANNE JA ARVIOT SAATAVUUDESTA	15
5.1.1 <i>Arviot psykologien tarpeesta sekä täyttämättömien vakanssien määrät valtakunnallisesti</i>	15
5.1.2 <i>Täyttämättömien vakanssien määrät sovellusalaakohtaisesti</i>	15
5.1.2.1 <i>Oppilas- ja opiskelijahuolto</i>	16
5.1.2.2 <i>Erikoissairaanhoido</i>	17
5.1.2.3 <i>Täyttämättömät vakanssit muilla sovellusaloilla</i>	17
5.1.3 <i>Täyttämättömien vakanssien määrät sekä arviot tarpeesta alueellisesti</i>	17
5.2. TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSET HAASTEISTA PSYKOLOGIEN REKRYTOINNISSA JA SAATAVUUDESSA	18
5.2.1. <i>Sytä rekrytointivaikeuksille</i>	18
5.2.2 <i>Työnantajien näkemyksiä mahdollisista kannusteista rekrytointilanteessa</i>	20
5.2.3 <i>Työnantajien muu palaute – toiveet koulutusorganisaatioille psykologien saatavuuden parantamiseksi</i>	20
5.3. ERIKOISPSYKOLOGIKOULUTUSTEN JA MUUN OSAAMISEN MERKITYS	21
6 YHTEENVETO – PSYKOLOGIEN TARVE JA TYÖLLISYYSTILANNE	23
7 POHDINTA – TARVE JA TEKIJÄT KOHTAMAAN	24
7.1 KOULUTUKSELLA LISÄÄ TYÖVOIMAA	24
7.2 TYÖNANTAJAN REKRYTOINTIOSAAMINEN	25
7.3 ALUEELLISET TEKIJÄT JA ALUEELLINEN YHTEISTYÖ	26
7.4 VALTIONHALLINNON RAHOITUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ	26
LÄHDELUETTELO	28

## Saatesanat

Psykologiliiton puheenjohtaja Annarilla Ahtola menehtyi äkillisesti juuri ennen tämän tarvekartoituksen julkaisemista. Uraauurtavan psykologien tarvekartoituksen käynnistyminen ja valmistuminen olivat merkittävässä määrin hänen ansiotaan, kuten lukuisat muutkin uudistukset Psykologiliiton toiminnassa ja psykologikunnan asioiden edistämisessä.

Nykyisessä ja tulevassa yhteiskunnassa tietotyö, virtuaaliset ratkaisut ja tekoäly, motivaatio terveisiin elämäntapoihin sekä sosiaaliset ja tunnetaidot korostuvat. Psykologin asiantuntijuudelle on entistä enemmän kysyntää. Millä tavoin voimme tulevina vuosina turvata tarvittavat psykologipalvelut ja psykologin osaamisen kaikille kansalaisille, yhteisöille ja organisaatioille?

Suuri osa psykologeista toimii erilaisissa potilas- ja asiakastyön tehtävissä sosiaali- ja terveyspalveluissa, mutta paljon psykologeja työskentelee myös muissa asiantuntija- sekä esimiestehtävissä eri sektoreilla ja aloilla. Psykologin tietoa ja osaamista voi hyödyntää missä tahansa, missä on ihmisiä. Tulevaisuudessa tarvitaan sekä ”perinteisempien” alojen psykologeja että kokonaan uusia sovellusmahdollisuuksia.

Julkisuudessa puhutaan usein psykologipulasta, vaikka psykologeja valmistuu joka vuosi työmarkkinoille enemmän kuin heitä jää eläkkeelle. Tämä kartoitus tehtiin, jotta saisimme paremman kokonaiskäsityksen siitä, miten paljon tarvetta psykologeille on ja miten rekrytointi onnistuu työnantajien näkökulmasta.

Tämä selvitys on tehty maailmanlaajuisen Covid-19-pandemian aikana talvella 2020–2021.

Tilanne on saattanut vaikuttaa vastauksiin, ja joka tapauksessa pandemiasta aiheutuu palveluvelkaa sekä laajaa ja pitkäkestoista jälkihoidon tarvetta niin perheisiin, työpaikoille kuin yliopistojen oppiainetta edustaviin laitoksiinkin.

Kiitämme vastaajia, jotka ovat ansiokkaasti paneutuneet lukuisiin kysymyksiimme, sekä mittavan tiedonkeruun toteuttajia ja raportin laatijoita.

Kartoituksen ovat toteuttaneet yhteistyössä Suomen Psykologiliitto ja valtakunnallinen psykologian alan koulutusverkosto Psykonet.

Marianna Virtanen, puheenjohtaja, Psykonet

Annarilla Ahtola, puheenjohtaja, Suomen Psykologiliitto ry

# 1 Johdanto

Tämän tarvekartoituksen tavoitteena on tuottaa tietoa psykologiksi kouluttautuneiden työllistymisestä ja psykologien tarpeesta työelämässä. Kartoitusta koskee psykologeja, eli niitä terveydenhuollon ammattilaisia, jotka ovat suorittaneet suomalaisessa yliopistossa asianomaisen tutkinnon (psykologian maisteri, PsM) ja saaneet Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran laillistuksen toimia psykologin ammatissa (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559).

Alan opiskelupaikkoja on vuonna 2020 lisätty ja niitä lisätään seuraavien vuosien aikana.

Vuonna 2020 psykologian hakukohteisiin haki ensisijaisesti 4695 opiskelijaa ja sisään valittiin 345 opiskelijaa. Tämä tarkoittaa, että vuonna 2020 valituksi tuli 7 % hakijoista.

Huolimatta alan koulutuksen kehittämistyöstä, vetovoimaisuudesta ja lisätyistä aloituspaikoista, psykologeista näyttää toistuvasti olevan pulaa ainakin jollakin maantieteellisillä alueilla ja tietyillä sovellusaloilla. Kattavaa kartoitusta psykologian alalta ei ole tehty.

Tämän selvityksen avulla pyritään ymmärtämään, millaisia tarpeita työantajilla on psykologien palkkaamiseen liittyen ja millaisilla toimenpiteillä voitaisiin kenties vaikuttaa siihen, että psykologiresurssit ovat riittävät.

On tärkeää hahmottaa, liittyykö koettu psykologipula haasteisiin psykologien rekrytoinnissa, psykologipalvelujen saatavuuteen ylipäättään tai psykologien liian vähäiseen koulutusmäärään, vai onko ennemminkin kyse alueellisista tai alakohtaisista kohtaantongelmista. Työnantajilta kysyttiin kartoituksessa esimerkiksi siitä, miten tärkeäksi tai välttämättömäksi psykologien erilaiset täydennyskoulutukset ja erikoistumiskoulutus koetaan (erikoispsykologi- ja psykoterapiakoulutukset sekä muut mahdolliset menetelmäkoulutukset).

Toiveissa on, että tarvekartoituksen avulla kyettäisiin näkemään myös, voitaisiinko tarpeeseen vastata koulutuspaikkojen alueellisella sijoittamisella tai koulutusrakenteita ja koulutuksen rahoitusrakenteita kehittämällä.

Kartoituksella haluttiin selvittää tämänhetkinen tilanne sekä kartoittaa psykologien työnantajaorganisaatioiden visiota noin 10 vuoden päähän. Tarvetta selvitettiin aluekohtaisesti sekä alakohtaisesti.

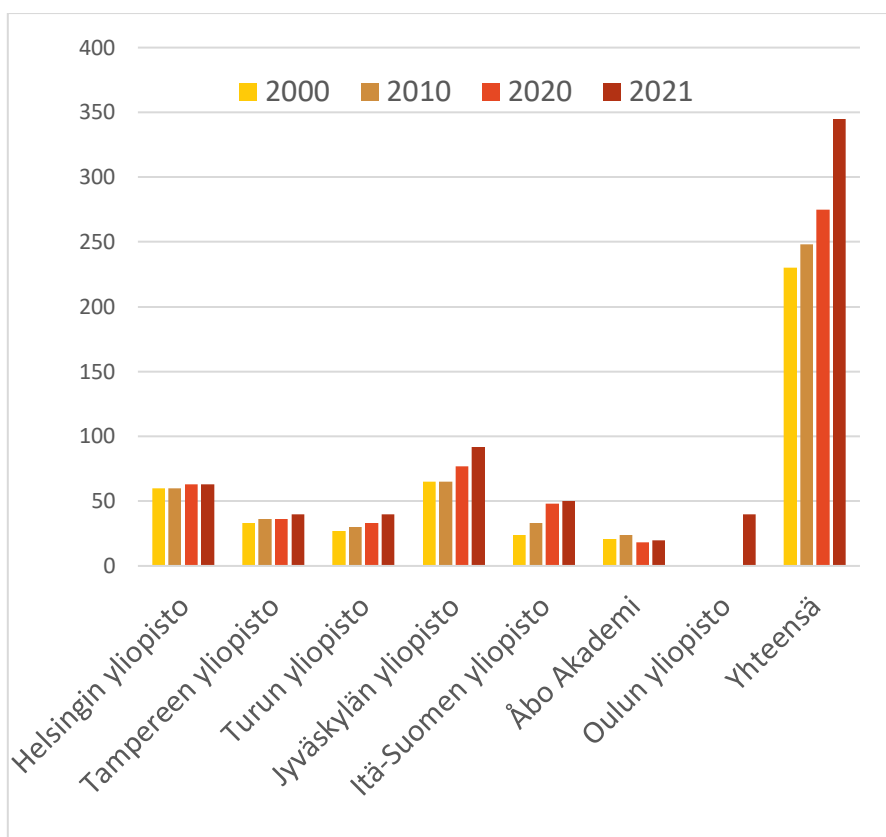
Olemassa olevien tilastotietojen lisäksi tarvekartoituksen pääasiallinen tiedonlähde oli kysely, jonka kohderyhmänä olivat psykologeja palkkaavat työnantajat. Vastaavanlaista kyselyä tai tarvekartoitusta ei ole psykologian alan työvoima- ja koulutustarpeesta aikaisemmin toteutettu. Selvitystyön tavoitteena on tarjota ajantasaista taustatietoa päätöksenteon tueksi ja antaa kattava käsitys tilanteesta asiasta kiinnostuneille.

Tämä raportti koostuu taustatiedoista sekä tätä selvitystä varten tehdyn työnantajakyselyn tuloksista: Luvussa [2 Psykologian koulutusalan kehitys ja nykytila](#) käsitellään psykologien koulutusmääriä ja näiden määrien kehitystä psykologian kandidaatin, maisterin, lisensiaatin ja tohtorin tutkinnoissa sekä 70 opintopisteen laajuisissa erikoispsykologiopinnoissa. Luvussa käydään myös läpi psykologian maisterivaiheen opintoihin kuuluvan harjoittelun toteutumista. Luvussa [3 Psykologian ammattiala](#) tarkastellaan pääpiirteissään työelämän tähänastisia muutoksia, nykytilannetta psykologian ammattialalla ja pohditaan tulevaa tähänastisen kehityksen pohjalta. Luvussa [4 käydään läpi kyselyn toteutusta ja tuloksia](#). Luvuissa 5 ja 6 päästään [työnantajakyselyn yhteenvetoon](#) sekä [pohdintoihin tulosten merkityksestä sekä alan tulevaisuudesta](#)

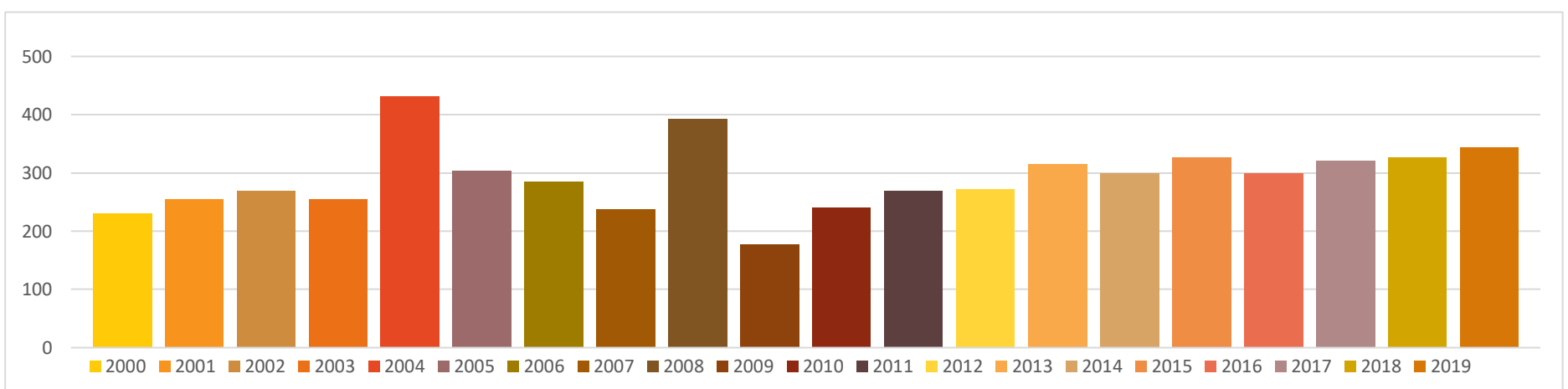
## 2 Psykologian koulutusalan kehitys ja nykytila

### 2.1 Perustutkintokoulutus

Psykologi on laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö. Perustutkinto, jonka perusteella Valviran laillistus haetaan, antaa valmiudet psykologin työhön eri sovellusaloilla. Perustutkinto on 5,5-vuotinen sisältäen 330 opintopistettä (ECTS). Perustutkinto muodostuu 180 opintopisteen suuruisesta kandidaatin tutkinnosta ja 150 opintopisteen maisterin tutkinnosta, johon sisältyy ohjattu viiden kuukauden kestoinen kliininen harjoittelu (30 opintopistettä). Tutkinto sisältää opintoja kliinisen psykologian, neuropsykologian, sosiaalipsykologian, persoonallisuuspsykologian ja kehityspsykologian alalta, ammatillisia ja kliinisten taitojen opintoja sekä sivuaineopintoja. Suomalainen psykologin tutkinto on kansainvälisesti verrattuna monipuolinen ja kattava yleistutkinto, joka oikeuttaa suoraan psykologin ammattiin. Perustutkintovaiheessa ei erikoistuta eri sovellusaloille. Ulkomailla tutkinnon suorittaneet psykologit tarvitsevat useimmiten täydennystä tutkintoonsa saadakseen itselleen laillistetun psykologin nimikkeen Suomessa.



**Kuvio 1.** Sisäänottomäärät yliopistoittain vv. 2000–2021 (Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen 2020 sekä koulutusvastuuyliopistojen tarkennukset, 04/2021)



**Kuvio 2.** Maisteriksi valmistuneiden määrät 2000–2019 (Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen 2020)

Psykologeja koulutetaan kuudessa suomalaisessa yliopistossa: suomeksi Helsingin, Tampereen, Turun, Jyväskylän ja Itä-Suomen yliopistossa sekä ruotsin kielellä Åbo Akademiassa. Syksyllä 2021 Oulun yliopisto aloittaa uutena psykologian alan koulutusvastuuyliopistona. Uuden koulutusohjelman avaamisen voi nähdä olevan osa kehitystä, jossa koulutuspaikkoja on lisätty erityisesti Keski-, Itä- ja nyt viimeisimpänä Pohjois-Suomessa.

Pääasiallisesti psykologiaa haetaan opiskelemaan ensin psykologian kandidaatiksi, jonka jälkeen opintoja jatketaan psykologian maisteriksi. Tietyin hakukriteerein on mahdollista hakeutua suoraan myös psykologian maisteriohjelmaan. Maisteriohjelmien opiskelupaikkojen määrät ovat vähentyneet viimeisen 10 vuoden aikana muutamista kymmenistä opiskelijoista nykyiseen noin kymmeneen opiskelijaan.

Kaiken kaikkiaan 2000-luvulla psykologian opiskelijoiden sisäänottomäärät ovat kasvaneet maltillisesti. Keväällä 2020 opetus- ja kulttuuriministeriö avasi lisärahoituksen, jonka tavoitteena oli lisätä koulutuspaikkoja ja vastata lisääntyvään työvoimatarpeeseen terveys- ja sosiaalialalla sekä kasvatus- ja koulutusalailla. Psykologiaa perustutkintona opiskelemissa olevien kokonaismäärä tulee kasvamaan vuoden 2021 aikana Oulun yliopistossa aloitettavan psykologikoulutuksen sekä eri yliopistojen sisäänottomäärien lisäämisen myötä. Syksyllä 2020 otettiin sisään 272 uutta opiskelijaa, syksyllä 2021 sisäänotto on jo 345. Valmistuneiden määrässä ei ole suurta kasvua vuosien 2000 ja 2010 välillä (Kuvio 2), joskin tänäkin aikana on ollut muutamia piikkejä, jotka sijoittuvat tutkinnon uudistumisen rajakohtiin. Esimerkiksi vuonna 2004 oli viimeinen valmistumismahdollisuus ennen Bolognan prosessin alkua ja vuonna 2008 loppui siirtymäkausi, jonka jälkeen opiskelijoiden tuli siirtyä uuteen tutkintojärjestelmään.

Viime vuosina valmistuneiden määrä on kuitenkin kasvanut tasaisesti. Vuonna 2019 psykologeja valmistui huomattavasti enemmän (n=345) kuin 2000-luvun ensimmäisen kymmenen vuoden aikana keskimäärin (2000–2009 vuosittainen ka. = 284).

Voidaan katsoa, että hiljalleen lisätyt sisäänottomäärät sekä vielä muutaman vuoden takaiset sisäänottomäärät suoraan maisteriohjelman vaikuttivat siihen, että psykologeja valmistui muutaman vuoden enemmän tai nopeammin. Myös tutkintouudistukset ja opetussuunnitelmiin tehdyt muutokset saattoivat aiheuttaa sen, että opiskelijat kiirehtivät saamaan tutkintonsa suoritettua vanhan opetussuunnitelman mukaisesti tai muutosvaiheessa annettuna määräaikana.

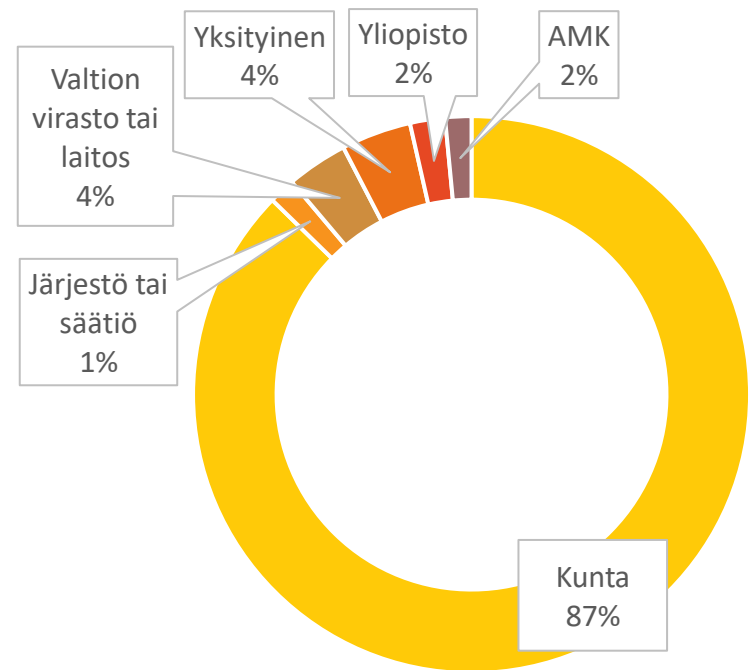
## 2.2 Perustutkintoon kuuluva pakollinen harjoittelu

Psykologian opintoihin kuuluu viiden kuukauden pakollinen klininen harjoittelu, joka on edellytyksenä laillistetun psykologin nimikkeelle. Harjoittelu suoritetaan opintojen loppuvaiheessa. Muiden alojen korkeakouluharjoittelut ovat kestoaltaan lyhyempiä ja opintopisteiltään alhaisempia (tyypillisesti 5–15 op), ja psykologian opiskelijoiden harjoittelun voidaankin katsoa vastaavan lähinnä lääkärin ja hammaslääkärin kandidaatin klinisiä harjoitteluja. Harjoittelupaikkoihin sijoittumisella on suuri merkitys, sillä usein harjoittelija työllistyy valmistuttuaan samaan työpaikkaan.

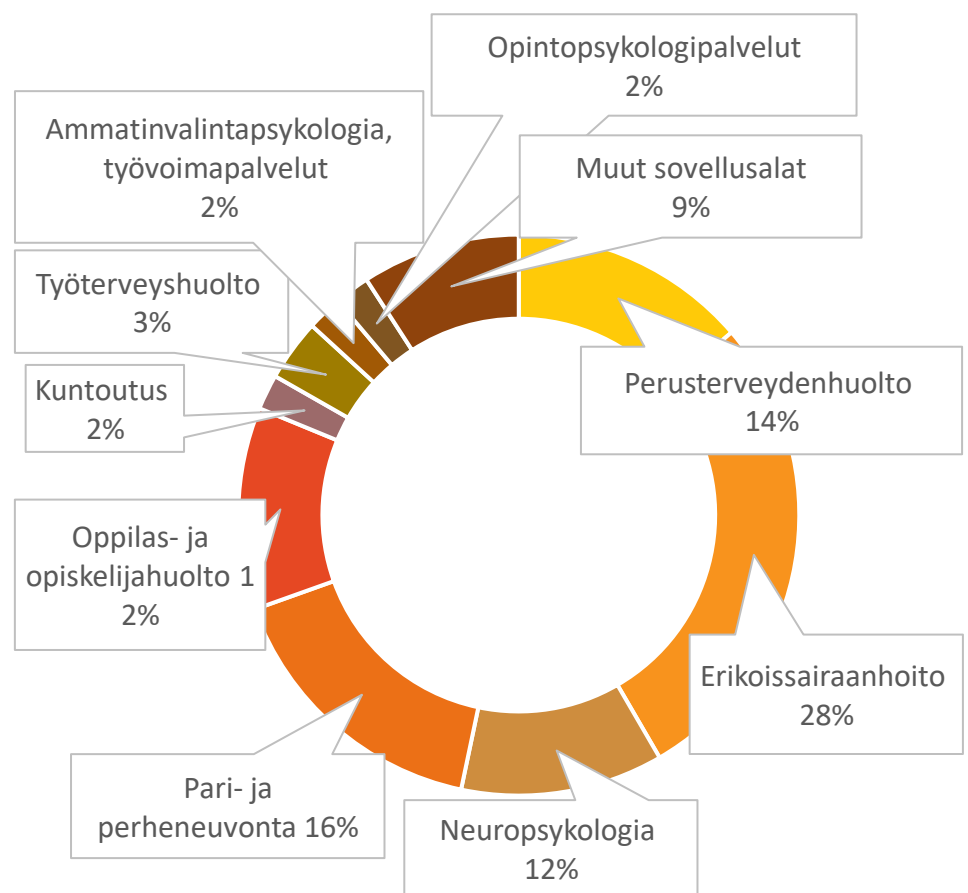
Psykologian alan harjoittelija on itse vastuussa harjoittelupaikan hakemisesta ja saamisesta. Työnantajan on kuitenkin mahdollista helpottaa harjoittelupaikan löytämistä, esimerkiksi HUS on tarjonnut keskitetyn haun harjoittelupaikkoihin vuodesta 2019 lähtien. Psykologeja työllistävät työnantajat päättävät vapaasti, tarjoavatko ne harjoittelupaikkoja tai ottavatko vastaan harjoittelijoita. Työnantaja ei siis ole velvoitettu tarjoamaan harjoittelupaikkoja, vaikka kyse on laillistettavista sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tehtävistä.

Psykologiharjoittelua koskevat työehtosopimusten säädökset palkkamääräyksineen. Psykologiliiton tutkimuksen (Opiskelijoiden palkkakysely 2020) mukaan kaikille harjoittelijoille oli maksettu harjoitteluaikalta palkkaa. Opiskelija voi saada omalta yliopistoltaan harjoitteluun työntantajalle ohjattavan tuen. Suomen Psykologian Opiskelijain Liiton (SPOL) harjoittelututkimuksen mukaan suurin osa harjoittelijoista saa tämän tuen. Yliopistojen tarjoamien harjoittelutukien määrät vaihtelivat noin 1 500 eurosta 3 600 euroon. Yliopistoilla on erilaisia käytäntöjä tuen myöntämiseen. Jotkut yliopistot myöntävät tuen kaikille, jolloin summa voi opiskelijaa kohden olla pienempi. Toiset jakavat tuet pienemmälle joukolla esimerkiksi arpomalla tai hakujärjestyksen mukaisesti, jolloin yksittäinen summa voi olla suurempi, mutta osa voi jäädä ilman tukea. Tämä asettaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan heidän hakiessaan harjoittelupaikkaa, koska kaikkiin harjoitteluihin ei välttämättä sisälly tätä yliopiston myöntämää tukea. Psykologiharjoittelu vaatii aina myös pätevän ja riittävän ohjauksen, joka työnantajan on järjestettävä. Jos ohjaukseen ei ole mahdollisuuksia, työnantaja ei voi ottaa vastaan harjoittelijoita. Opiskelupaikkojen määrän lisääntyessä harjoittelupaikkojen saatavuuden ongelmat ovat lisääntyneet. Harjoittelijat sijoittuvat pääasiassa julkiselle sektorille (kuvio 3<sup>1</sup>)

SPOLin kyselyn mukaan yleisin sovellusala, jolla psykologit suorittivat harjoittelunsa, oli erikoissairaanhoido<sup>2</sup> (SPOL 2020). Sovellusalat, joilla oli neljä tai enemmän opiskelijaa harjoittelussa on ilmoitettu kuviossa 4. Sovellusalat, joissa oli vain vähäisiä määriä harjoittelijoita (lastensuojelu, psykoterapia, konsultointi, yliopistollinen tutkimus ja koulutus, järjestötoiminta, vankeinhoito), sisältyvät ”Muut sovellusalat” -luokkaan.



Kuvio 3. Harjoittelijoiden sijoittuminen työnantajasektoreittain (SPOL 2020)



Kuvio 4. Harjoittelijoiden sijoittuminen sovellusaloittain (SPOL 2020)

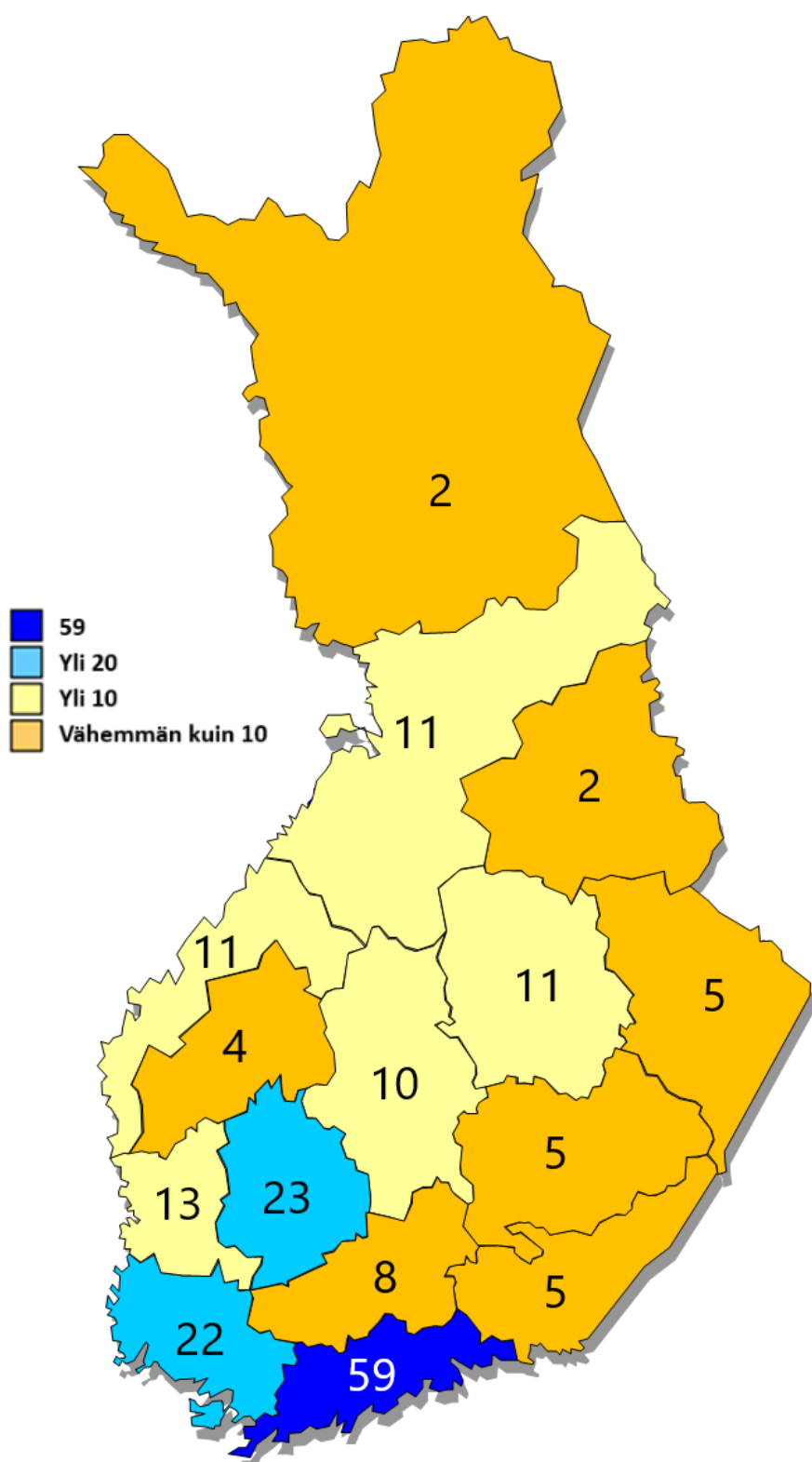
<sup>1</sup> Kuviossa luokka ”Kunta” sisältää myös sairaanhoitopiirit ja kuntayhtymät

<sup>2</sup> Luokittelu perus- ja erikoissairaanhoidon välillä on tehty harjoittelupaikkojen työnantajiin tutustuen ja hyödyntämällä THL:n

luokittelua julkaisussa *Erikoissairaanhoidon hoitopäätösten seuranta – Määrittelyt ja ohjeistus* (THL 2012, 14).

Noin 30 % SPOLin kyselyyn vastanneesta suoritti harjoittelunsa Uudellamaalla. Uudellamaalla ei ole kuitenkaan opiskelupaikkoja samassa suhteessa: Vain 22 % psykologian perustutkinto-opiskelijoista suorittaa tutkintoaan Uudellamaalla Helsingin yliopistossa. Seuraavaksi eniten harjoittelua suoritettiin Varsinais-Suomessa (11 %) ja Pirkanmaalla (12 %). Loput harjoittelut (47 %) jakautuivat muualle Suomeen (Kuvio 5). Varsinkin Etelä- ja Lounais-Suomen yliopistopaikkakunnat painottuvat harjoittelupaikkakuntina.

Itä-Suomen yliopistossa opiskelevista harjoittelupaikkakyselyyn vastanneista suurin osa lähti harjoitteluun opiskelupaikkakunnan ulkopuolelle. Ainakin tässä vastaajajoukossa oltiin siis valmiita liikkumaan harjoittelupaikan vuoksi. Kyselystä ei tosin käynyt ilmi, oliko kyse muutosta aivan uudelle paikkakunnalle vai esimerkiksi paluusta omalle kotipaikkakunnalle.



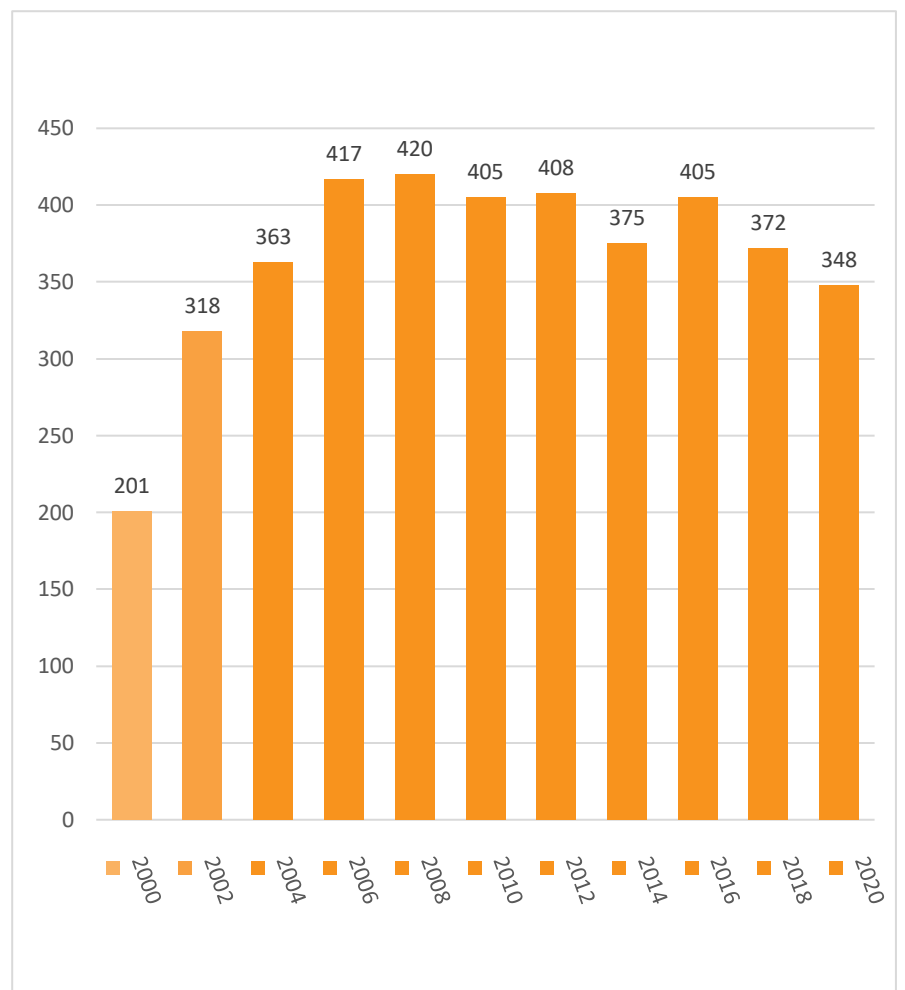
**Kuvio 5.** Harjoittelupaikkojen sijoittuminen maakunnittain lukumäärinä SPOLin kyselyyn vastanneiden osalta

## 2.3 Psykologian tohtorin tutkinto

Psykologian tohtorin tutkinto on neljävuotinen tieteellinen jatkokoulutus, johon sisältyy väitöskirja ja 40 opintopistettä muita tohtoriopintoja. Tohtorin tutkinto antaa valmiudet itsenäisesti ja kriittisesti soveltaa tieteellisen tutkimuksen menetelmiä eettisesti kestäväällä tavalla ja luoda uutta tieteellistä tietoa. Ammatillisesti tohtorin tutkinto mahdollistaa alan syvennetyn asiantuntemuksen ja akateemisen uran psykologian alalla. Vuonna 2020 psykologian alan kaikista opiskelijoista tohtorikoulutettavien osuus oli 16 %. Yliopiston koulutusaloista ainoastaan lääketieteen tiedekunnissa ylletään psykologian alaa suurempaan tohtorikoulutettavien osuuteen (25 %). (Opetushallituksen tilastopalvelu vipunen 2020).

Psykologian alan tohtorikoulutuksessa olevien määrä kaksinkertaistui vuosien 2000 ja 2006 välillä. Vuosina 2016–2020 tohtorikoulutettavien määrät ovat taas vähentyneet. Vuonna 2016 alkanut uudenmuotoinen erikoispsykologikoulutus tarjosi psykologian maistereille opintoväylän, joka on ei-tutkintoperustainen. Vaikka tohtorikoulutettavien määrä on vähentynyt, erilaisiin perustutkinnon jälkeisiin yliopistokoulutuksiin osallistuvien määrä ei ole vähentynyt.

Tohtorin tutkinnon suorittaneet työllistyvät hyvin ja tästä kertoo esimerkiksi se, että vuonna 2018 tohtoriksi valmistuneiden joukossa ei ollut vuoden päästä valmistumisesta yhtään henkilöä työttömänä (Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen 2020).



**Kuvio 6.** Tohtorikoulutuksessa olevien määrät vv. 2000–2020 (Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen 2020)



## 2.4 Erikoispsykologikoulutus

Erikoispsykologikoulutus on kolmevuotinen ammatillinen ja työelämäsidoittava jatkokoulutus. Sen opintojen laajuus on 70 opintopistettä. Erikoistumiskoulutukset suunnataan korkeakoulututkinnon suorittaneille, tässä tapauksessa psykologian maisterin tutkinnon suorittaneille.

Erikoistumiskoulutusten yleinen tavoite on vahvistaa työelämässä toimivien korkeakoulutettujen ammatillista kehittymistä ja erityiskompetensseja. Koulutus tuottaa Yliopistolain (1172/2014) 7 c §:n ja erikoistumiskoulutusta koskevan asetuksen (1439/2014) mukaisen pätevyyden toimia vaativissa asiantuntijatehtävissä psykologian erikoisaloilla.

Erikoispsykologikoulutus uudistui vuonna 2016 lakimuutoksen myötä, jolloin koulutus lyheni, sen yhteys lisensiaatin tutkintoon poistui ja se muuttui maksulliseksi. Koulutuksen hinta on 120 € / opintopiste (yhteensä 8400 €). Erikoispsykologikoulutukseen pääsyn ehtona on vähintään kahden vuoden mittainen työkokemus laillistettuna psykologina.

Uudenmuotoisen erikoispsykologikoulutuksen erikoistumisalat ovat:

- Lasten ja nuorten erikoispsykologikoulutus (aikaisemmin kehitys- ja kasvatuspsykologia)
- Terveyspsykologia (aikaisemmin kliininen terveysterveystiete)
- Neuropsykologia
- Työ- ja organisaatiopsykologia
- Psykoterapian kouluttaja -koulutus (2016–2019 koulutusjaksolla)
- Kliininen mielenterveyspsykologia (ensimmäinen koulutusryhmä alkanut syksyllä 2019)

Rauhalan ja Urposen (2019) opetus- ja kulttuuriministeriölle tekemässä selvityksessä erikoistumiskoulutuksesta todettiin, että näiden koulutusten asemaa pitäisi yhä vahvistaa osana psykologikenttää ja työnantajien tietoisuutta niistä tulisi lisätä.

Erikoistuminen voi olla edellytys erityisosaamista vaativiin työtehtäviin. Näin on muun muassa neuropsykologiassa.

## 2.5 Muut jatko- tai täydennyskoulutukset

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 18 § velvoittaa psykologin ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 1194/2003 korostaa myös täydennyskoulutuksen tärkeyttä.

Taulukko 1. Nimikesuojatuksi psykoterapeuteiksi koulutetut psykologit (lukumäärä 22.4.2021)

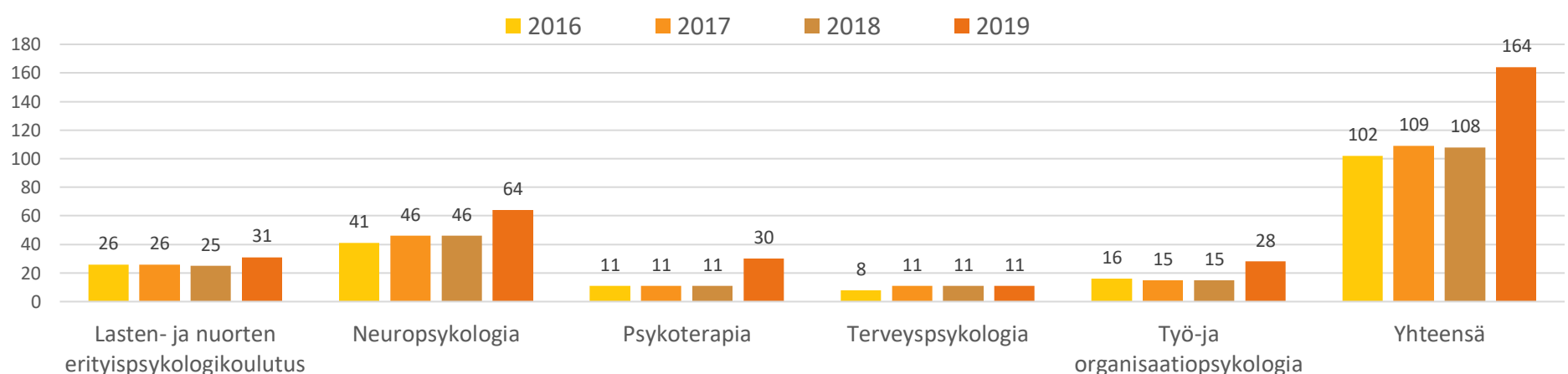
Kaikki	2483	100 %
Alle 40-vuotiaat	189	8 %
41–60 -vuotiaat	1160	47 %
Yli 60-vuotiaat	1134	46 %

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut Terveydenhuollon täydennyskoulutussuosituksen, jonka mukaan terveydenhuollon ammattihenkilöille minimimäärä täydennyskoulutusta on 3–10 arkipäivää vuodessa tehtävän vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen. Psykologien tehtävät ovat vaativia, joten psykologeihin tulee soveltaa 10 päivän täydennyskoulutussuositusta vuodessa.

Psykologit hakeutuvat aktiivisesti erilaisiin täydennyskoulutuksiin. Opintopistemääriltään laajimpia (70 op) ovat psykoterapeutin ja erikoispsykologin koulutukset. Monenlaiset muut lyhyemmät täydennyskoulutukset ovat myös yleisiä.

Psykoterapeuttikoulutus on Yliopistolain (558/2009) määrittämän yliopistojen perustehtävän mukaista aikuiskoulutusta ja se järjestetään täydennyskoulutuksena. Psykoterapeuttikoulutusten järjestäjinä toimivat yliopistot, joissa järjestetään psykologian tai psykiatrian koulutusta. Koulutus on määritelty terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa asetuksessa (2§). Psykoterapeutin ammattinimike on nimikesuojattu lailla; sitä saavat käyttää ainoastaan asianmukaisen koulutuksen saaneet ja Valviran hyväksymät henkilöt. Psykologiliiton jäsenistöstä noin 29 prosenttia on jatkokoulutautunut psykoterapeutiksi, mutta läheskään kaikki heistä eivät toimi psykoterapiatyössä. Lähes puolet psykoterapeutti-psykologeista on yli 60-vuotiaita (taulukko 1).

Kuvio 7. Erikoispsykologikoulutettavien määrät 2016–2019



Yliopistojen järjestämä on myös esimerkiksi oikeuspsykologian erikoistumiskoulutus (30 op), joka on tarkoitettu laajemmin oikeusjärjestelmän ja poliisin piirissä toimiville ammattilaisille.

Työterveydessä toimivilta psykologeilta edellytetään erillistä 15 opintopisteen pätevöittävää kokonaisuutta työterveyshuollosta (työterveyshuoltolain (1383/2001) ja valtioneuvoston asetuksen (708/2013) mukainen koulutus). Tätä koulutusta järjestää muun muassa Työterveyslaitos ja lisäksi pätevyyden saa kahden eri erikoispsykologikoulutuksen kautta (työ- ja organisaatiopsykologia sekä terveystyöpsykologia). Aiemmin myös kuntien kasvatus- ja perheneuvonnassa työskenteleviltä edellytettiin vastaavan tasoista pätevöittävää kasvatus- ja perheneuvonnan erikoistumiskoulutusta. Tätä koulutusta ei ole järjestetty enää vuoden 2010 jälkeen, vaan sen voi korvata muulla erityisosaamisella tai -koulutuksilla, joita ei kuitenkaan ole tarkemmin määritelty.

Työnantajilla voi olla erilaisia lisä- tai täydennyskoulutusvaatimuksia, jotka kuitenkin eivät ole lakisääteisiä. Tällöin työnantajat vastaavat itse tarvittavasta koulutuksesta. Esimerkiksi kirkon perheneuvojan

virkaan valittavien täytyy suorittaa perheneuvonnan erityiskoulutus (60 op).

Täydennyskoulutuskenttä tarjoaa kaiken kaikkiaan hyvin laajan kirjon erimittaisia ja erityyppisiä koulutuksia. Osa koulutuksista vahvistaa psykologien menetelmäosaamista, kuten erilaisia interventio-, hoito- tai tutkimusmenetelmiä. Joidenkin menetelmien kohdalla käyty koulutus on edellytys menetelmän käyttöön. Osa koulutuksista puolestaan antaa lisävalmiuksia psykologin yleiselle asiantuntijuudelle. Erilaiset sosiaali- ja terveydenhuollon, henkilöstöhallinnon, johtamisen, rekrytoinnin, konsultoinnin, valmennuksen, kouluttamisen, esiintymisen ja vuorovaikutuksen koulutussisällöt ovat suosittuja yhtä lailla. Psykologin työkenttä ja työtehtävät ohjaavat täydennyskoulutusta vahvasti, mutta siihen vaikuttavat myös psykologin omat mielenkiinnon kohteet ja halu kehittää itseään. Yhteistä on, että psykologit ovat vahvasti koulutuskeskeisiä myös perustutkintokoulutuksesta valmistumisen jälkeen.

#### LISÄTIETOA PSYKOLOGIN KOULUTUKSISTA JA PÄTEVYYSVAATIMUKSISTA

- Lait ja asetukset
  - [Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994](#)
  - [Täydennyskoulutusvelvollisuus ja jatkuva ammatillinen kehittäminen 18§ 1659/2015](#)
  - [Yliopistolaki \(1172/2014\) 7 c §](#)
  - [Erikoistumiskoulutusta koskeva asetus \(1439/2014\)](#)
- Opiskelijamääriä ja valmistuvien psykologien määriä Opetushallituksen tilastopalvelu Vipusesta
  - <https://www.vipunen.fi/fi-fi>
- Tutkintorakenteista ja tutkintojen sisällöistä tietoa opetussuunnitelmissa
  - Esim. Jyväskylän yliopisto: <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/laitokset/psykologia/opiskelu/opetussuunnitelmat>
- Opetus- ja kulttuuriministeriön linjaus
  - [https://minedu.fi/documents/1410845/4177242/181024\\_OKM\\_rahoitusraportti\\_web.pdf/44cd4514-8627-1ba7-029f-4ab712f40763/181024\\_OKM\\_rahoitusraportti\\_web.pdf.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/4177242/181024_OKM_rahoitusraportti_web.pdf/44cd4514-8627-1ba7-029f-4ab712f40763/181024_OKM_rahoitusraportti_web.pdf.pdf)

## 3 Psykologian ammattialan nykytila

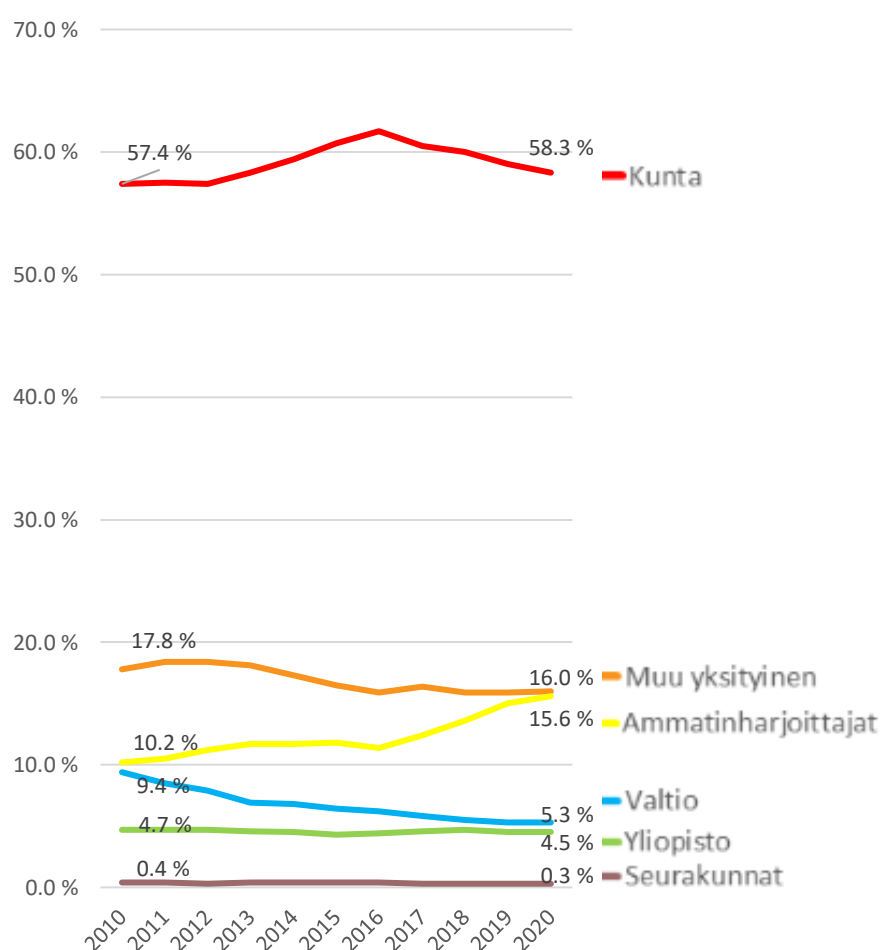
### 3.1 Psykologit iän, sovellusalan ja työnantajasektorin mukaan

Psykologiliitolla on yli 5 000 työelämässä olevaa jäsentä. Vuoden 2021 alussa kokonaismäärä oli kaiken kaikkiaan 8679 jäsentä. Järjestäytymisaste on korkea, noin 85 % kaikista työelämässä olevista psykologeista kuuluu liittoon. Lisäksi liiton jäsenenä on myös 700 eläkkeelle siirtynyttä psykologia. Eläkeikäisistä, yli 65-vuotiaista psykologeista, noin 150 jatkaa edelleen työskentelyä yksityisenä ammatinharjoittajana.

Taulukko 2. Laillistetut psykologit 16.3.2021 (Valvira)

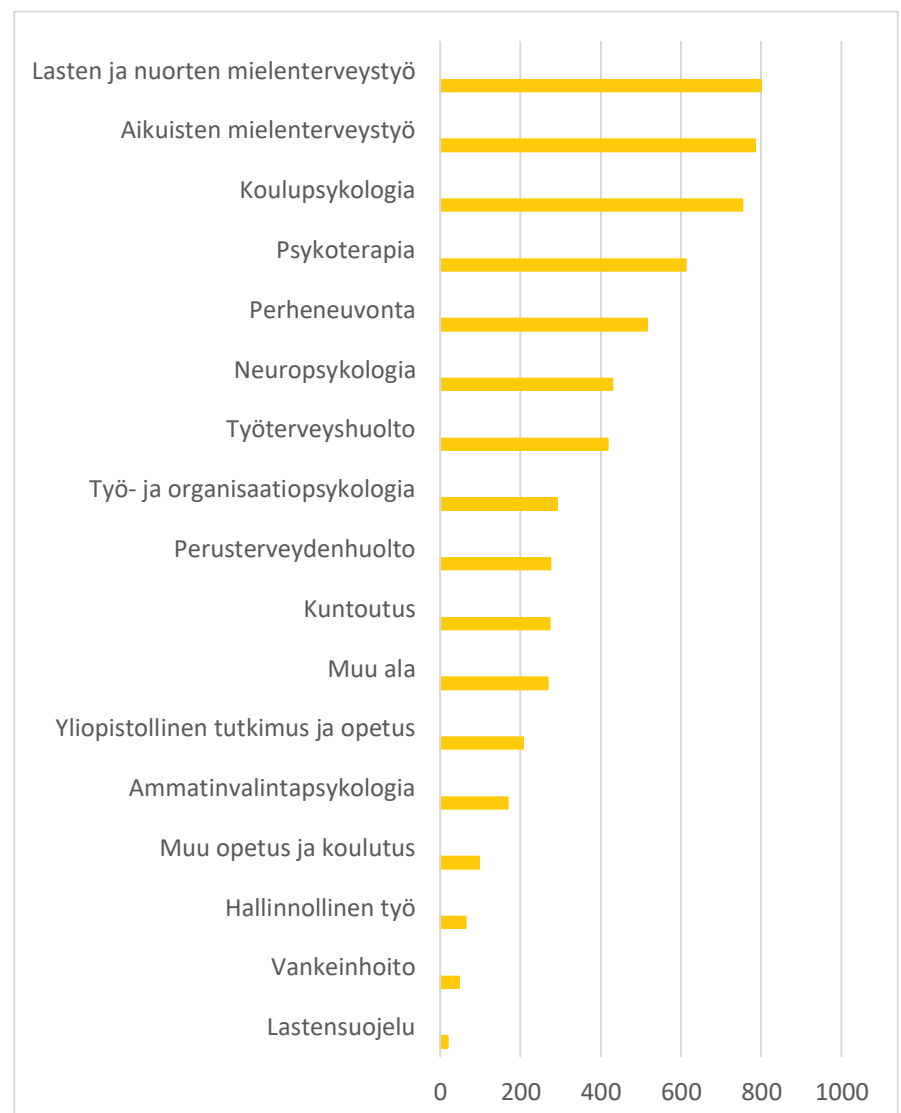
Kategori	Määrä	Prosentti
Kaikki	8679	100 %
Alle 34-vuotiaat	1425	16 %
34–63-vuotiaat	5114	59 %
Yli 63-vuotiaat	2140	25 %

Psykologiliiton jäsenistöstä yli puolet työskentelee kuntasektorilla (v. 2021 alussa 58 %). Yksityisellä sektorilla toimii toiseksi eniten jäseniä (16 %). Lähes saman verran on päätoimisia ammatinharjoittajia ja yrittäjiä. Valtiolla ja yliopistolla työskentelee molemmilla noin 5 % ja seurakunnissa alle prosentti jäsenistöstä.



Kuvio 8. Psykologiliiton jäsenmäärä työnantajasektoreittain 2010–2020 (%)

Psykologit toimivat eri sovellusaloilla ja tehtävissä. Psykologiliiton jäsenet ovat voineet ilmoittaa liiton jäsenrekisteriin enintään kaksi työssään keskeisintä sovellusalaa. Mukana on myös tilapäisesti poissa työelämästä olevien tiedot viimeisimmän työtehtävän mukaan. Eniten jäseniä toimii aikuisten tai lasten ja nuorten mielenterveystyössä.

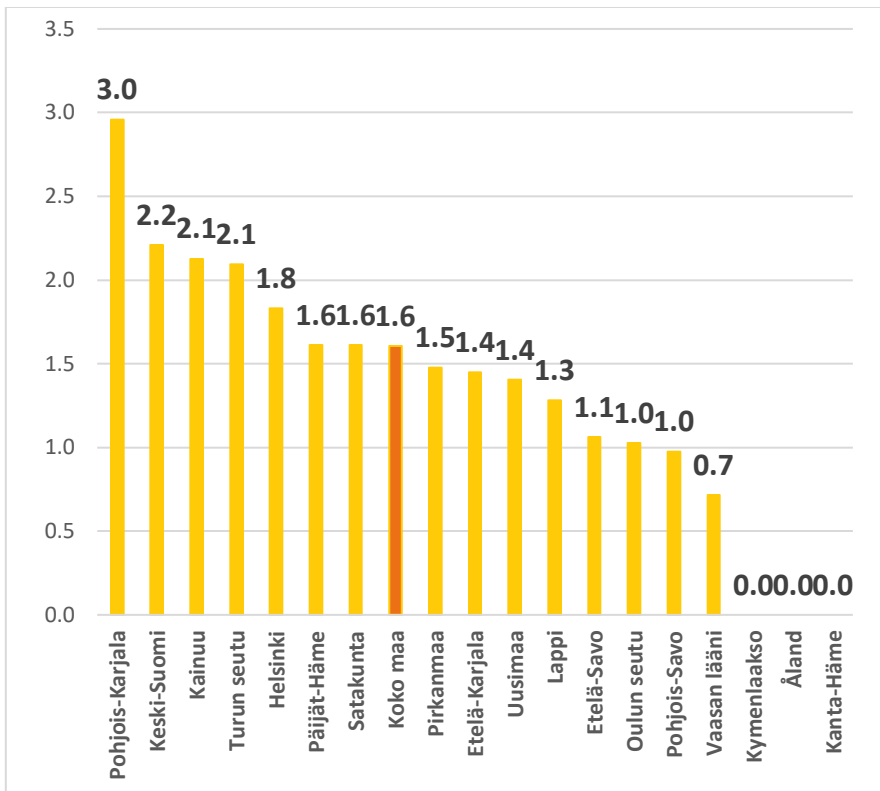


Kuvio 9. Psykologiliiton jäsenmäärät sovellusaloittain

### 3.2 Työllisyystilanne

Psykologien työllisyystilanne on yleisesti ottaen hyvä. Psykologiliiton jäsenten työttömyysaste on jo vuosia ollut kahden prosentin tuntumassa. Kaikista korkeakoulutetuista työttömien työnhakijoiden osuus vuonna 2019 oli 4,4 % (AkavaWorks 2020).

Alueittain psykologien työttömyysaste vaihtelee jonkin verran. Keskimääräistä enemmän Psykologiliiton jäseniä on työttöminä Pohjois-Karjalan, Keski-Suomen, Kainuun, Turun seudun ja Helsingin alueilla. Työttömiä on hyvin vähän tai ei lainkaan niillä alueilla, joiden läheisyydessä ei ole psykologeja kouluttavaa yliopistoa.



**Kuvio 10.** Psykologiliiton jäsenistön työttömyysaste alueittain (Suomen Psykologiliiton alueellisen jäsenyhdistyksen mukaan) tammikuussa 2020 (%)

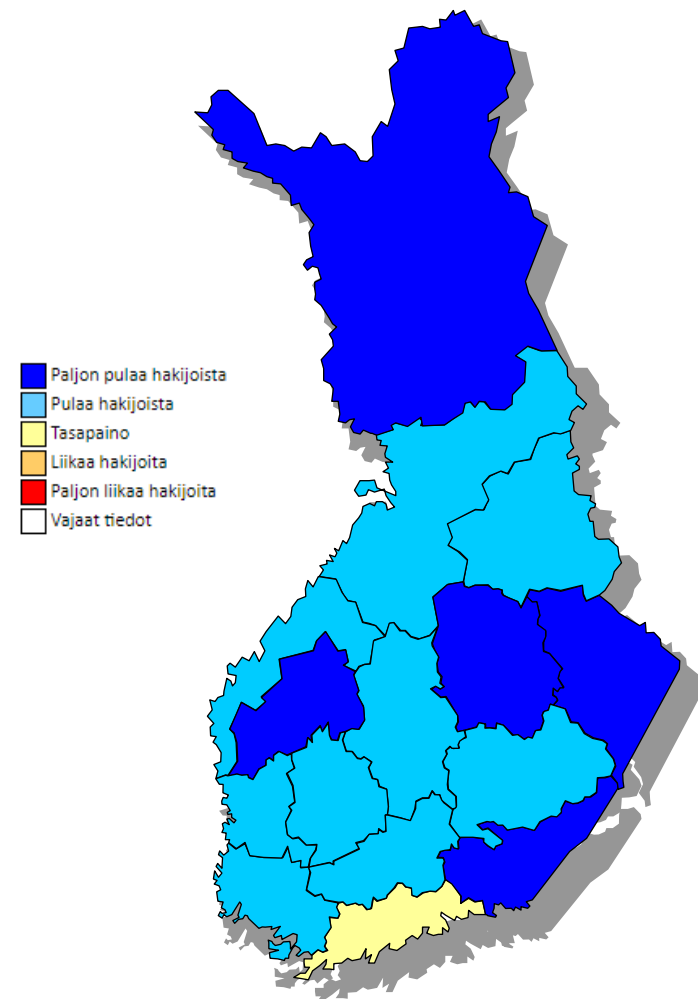
### 3.3. Taustatietoa psykologien tarpeesta ja saatavuudesta

Aikaisemmissa psykologien tarvetta ja saatavuutta koskevissa selvityksissä ja julkisessa keskustelussa (Rauhala ja Urponen, 2019) on usein tuotu esille, että Suomessa on pulaa psykologeista. Rauhalan mukaan pula näyttäisi johtuvan liian vähäisestä tarjonnasta, työnantajina toimivien tahojen resurssipulasta psykologien palkkaamiseen, sekä yleisestä kohtaanto-ongelmasta, jossa tarve ja työntekijät eivät syystä tai toisesta kohta.

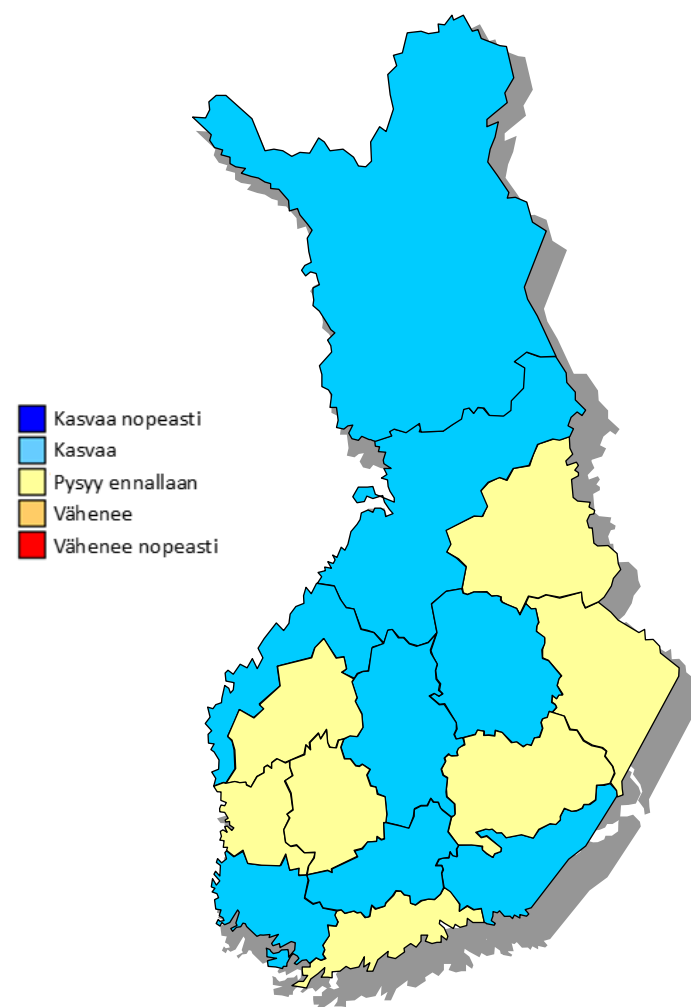
Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometri kuvaa työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. Ammattien työmarkkinanäkymien arvio tehdään TE-toimistoissa. Tämän ammattibarometrin arvioiden mukaan psykologien saatavuus on heikkoa. (TEM 2021). Kaikissa maakunnissa näyttää olevan pulaa hakijoista psykologin tehtäviin (Kuvio 11). Pula näyttäisi olevan suurinta Etelä- ja Keski-Pohjanmaalla, Pohjanmaalla, Pohjois-Savossa, Pohjois- ja Etelä-Karjalassa sekä Kymenlaaksossa. Psykologien työvoimapulan alueellinen jakaantuminen noudattaa muutaman muun ammattialan trendiä, eli harvemmin asutuilla ja väestökehitykseltä taantuvilla alueilla on ylipäätään pulaa erityisesti akateemisesti koulutetuista terveydenhuoltoalan ammattilaisista (Esim. Jolkkonen ja Lemponen 2/2016; TEM 2019; Valtioneuvosto 2017).

TEM:n arvion mukaan tarve on kasvamassa seuraavien vuosien aikana suurimmassa osassa Suomea. Itä-Suomessa, Etelä-Pohjanmaalla, Pirkanmaalla, Satakunnassa, Etelä-Savossa ja Uudellamaalla TEM arvioi tilanteen säilyvän ennallaan. Kokonaisuudessaan TEM:n luvut muodostavat kuva alalla vallitsevasta työvoimapulasta.

Sovellusalaakohtaista tarjontaa ja tarvetta selvitettiin vuonna 2019 Rauhalan ja Urponen (2019) tekemässä selvityksessä korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksesta. Tässä selvityksessä kartoitettiin sovellusalaakohtaisia tarpeita, joihin pystyttäisiin vastaamaan erikoistumiskoulutuksella. Selvitys osoitti, että muutamilla erikoistumisaloilla, kuten neuropsykologian alalla, pulaa erikoistuneista osaajista on ollut pitkän aikaa (Lähde 2014).



**Kuvio 11.** Psykologin tehtävään hakevien määrä suhteessa avoinna oleviin paikkoihin (TEM 2.4.2021)



**Kuvio 12.** Arvio psykologien rekrytointitarpeen kehityksestä (TEM, kevät 2021)

## 4 Kartoituksen toteutus

### 4.1 Kyselyn toteutus

Kartoitus toteutettiin valtakunnallisella psykologian alan työnantajille kohdennetulla kyselyllä.<sup>3</sup> Kyselyssä selvitettiin organisaatioiden näkemyksiä, visioita ja arvioita psykologien tarpeesta lähitulevaisuudessa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan täyttämättömien vakanssien määrää a) Seuraavan vuoden aikana sekä b) arviota psykologien tarpeesta heidän organisaatiossaan 5–10 vuoden kuluttua. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, uskovatko he tarpeen lisääntyvän sekä kertomaan lukumäärän tällä hetkellä täyttämättöminä olevista vakansseista. Täyttämättömillä vakansseilla kyselyssä tarkoitettiin työpaikkoja, jotka ovat avoinna ja haettavissa, mutta joihin ei ole saatu rekrytoitua työntekijää. Vastaushetkellä nämä paikat ovat saattaneet olla auki jo jonkin aikaa, mutta niihin ei ole saatu työntekijää.

Kysely toteutettiin sähköisesti ja vastauslinkki lähetettiin valtakunnallisesti psykologian alan työnantajille sekä psykologipalveluja ostaville tahoille marras–joulukuussa 2020. Kysely lähetettiin ensin Psykologiliiton työnantajarekisteristä päivitetyn listauksen mukaisesti yli tuhannelle eri työnantajan edustajalle joko organisaation liitolle antamiin sähköposteihin tai julkisista tiedoista saatuihin sähköposteihin.

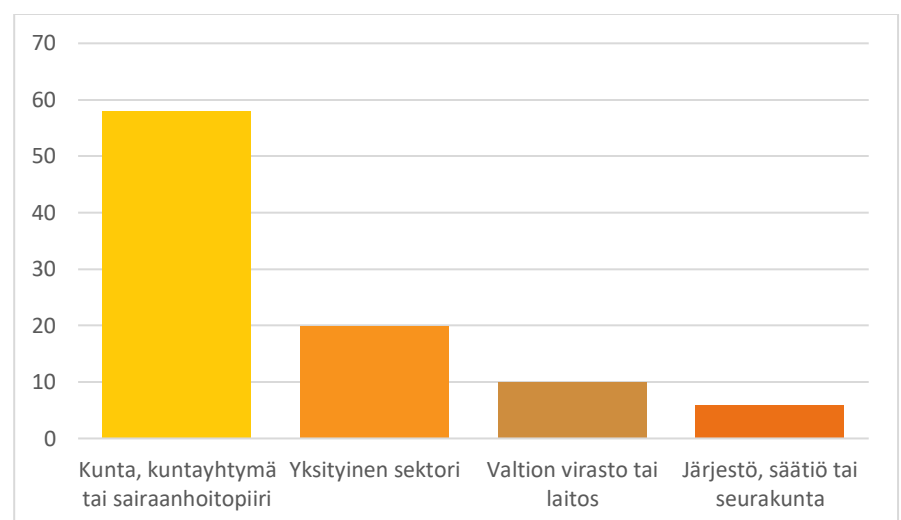
Sähköpostiosoitteet olivat usein kunnilla ja muilla julkisilla toimijoilla kirjaamo-osoitteita. Yksityisellä ja kolmannella sektorilla sähköpostiosoitteita kyettiin kohdentamaan hakemalla esimerkiksi verkkosivuilta potentiaaliset yhteyshenkilöt. Näissä tapauksissa sähköpostit lähetettiin muun muassa henkilöstöpäälliköille, johtajille ja rekrytointitiimeihin. Kyselyn rekisteriselosteessa määriteltiin kyselyä kerättävän vastaajarekisterin käyttöä niin, että vastaaja saattoi erillisellä luvalla antaa myös mahdollisuuden hyödyntää yhteystietojaan yhteydenottoon liittyen kyselyn jatkotarkasteluun tai tarkennuksiin vastauksien osalta. Pääasiallisesti kyselyyn vastaajat antoivat luvan käyttää yhteystietojaan tähän tarkoitukseen

Moni kyselyn vastaaja sai kutsun kyselyyn organisaationsa sisällä välillisesti, joten kyselyn vastaajilla on hyvin vaihtelevia nimikkeitä. Kyselyn potentiaalisille vastaajille lähetettiin muistutusviesti 10 päivän kuluttua ja kyselyä täydennettiin vielä soittamalla alan suurimmille organisaatioille noin kuukauden sisällä kyselyn lähettamisestä (sairaanhoitopiirit ja valtakunnalliset toimijat). Puhelimitse tavoitettiin noin 50 henkilö eri organisaatioista, joista lähes 30 vastasi kyselyyn ennen kyselyn sulkemista. Keskimäärin kyselyyn vastaaminen kesti noin 30 minuuttia.

### 4.2 Kyselyn vastaajat

Kyselyyn osallistui 109 vastaajaa. Näistä vastauksista pois jätettiin 14 vastausta, jotka olivat jääneet vajaiksi tai olivat päällekkäisiä saman organisaation toisen vastaajan vastausten kanssa. Kyselyn 95 vastaajaorganisaation voidaan arvioida työllistävän noin viidesosaa<sup>4</sup> Suomen työmarkkinoilla toimivista psykologeista.

Yhteensä kaikissa vastaajaorganisaatioissa ilmoitettiin toimivan psykologeja 1354 henkilötyövuoden edestä ja mediaani psykologien määrässä vastaajaorganisaatioissa oli neljä. 39 vastaajaa ilmoitti vastaavansa ainoastaan tietyn organisaationsa osan puolesta, joten jonkin verran luvuissa saattoi olla päällekkäisyyttä, silloin kun isoista organisaatiosta vastasi valtakunnallinen tai alueellinen organisaation edustaja (esim henkilöstöpäällikkö) sekä yksittäisen sovellusalan esimies (esim psykiatrisen yksión esimies).



**Kuvio 13.** Vastaajien määrät työnantajasektoreittain

Kuvio 13 osoittaa vastaajien määrän työnantajasektoreittain. Saatujen vastauksien määrä työnantajasektoreittain on suoraan suhteessa siihen, miten paljon eri sektorit työllistävät psykologeja. Eniten vastauksia saatiin kunnilta, kuntayhtymiltä ja sairaanhoitopiireiltä.

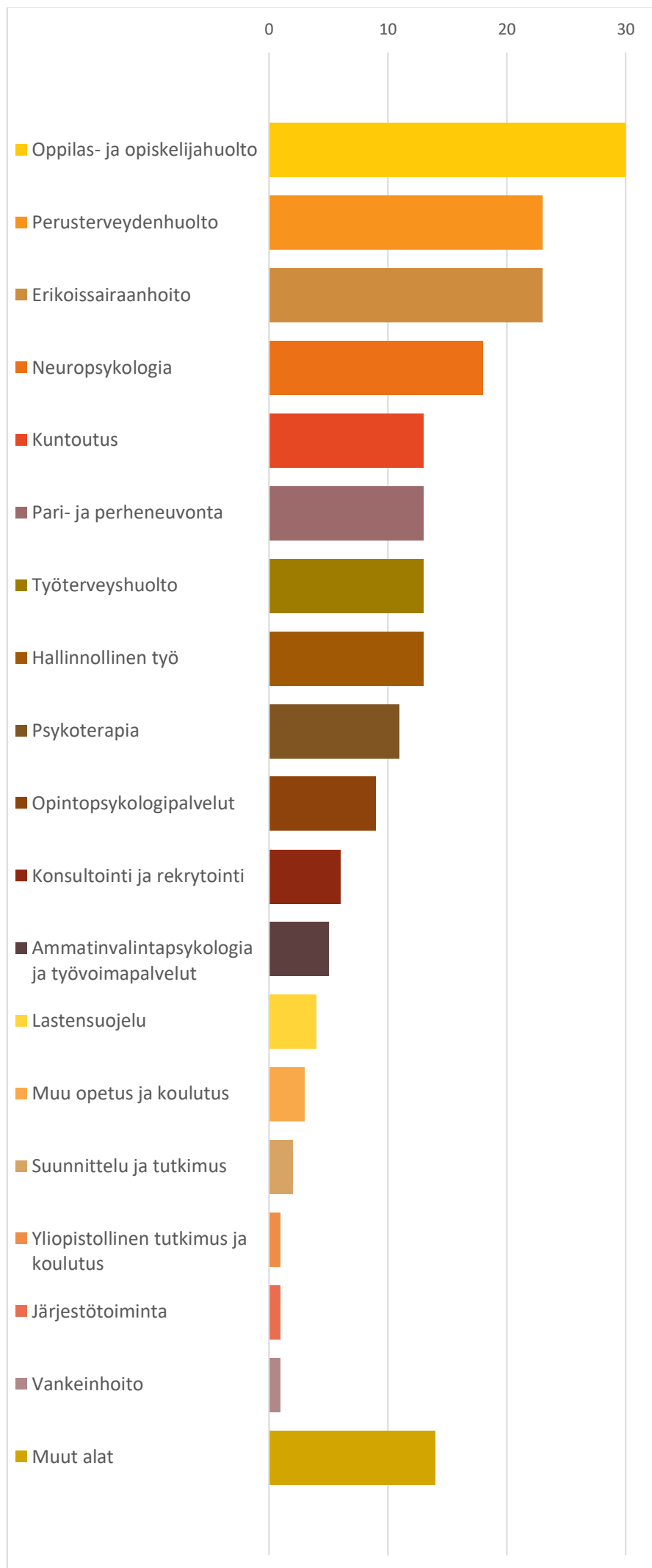
Vastaajaorganisaatioista 49 %:ssa (n=47) psykologit toimivat ainoastaan työ- tai virkasuhteissa. Yhdeksällä prosentilla organisaatiosta psykologit toimivat ainoastaan ostopalvelumuotoisesti. 35 % vastaajasta ilmoitti, että heillä psykologit toimivat sekä organisaatioon palkattuina että ostopalvelumuotoisesti.

Vastaajaorganisaatiot edustivat laajasti eri sovellusaloja (kuvio 14). Useimmin organisaation sovellusalaksi ilmoitettiin oppilas- ja opiskelijahuolto, perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoito ja neuropsykologia. Nämä alat vastaavat pääpiirteissään myös

<sup>3</sup> Kyselyssä kysytyt kysymykset löytyvät [täältä](#).

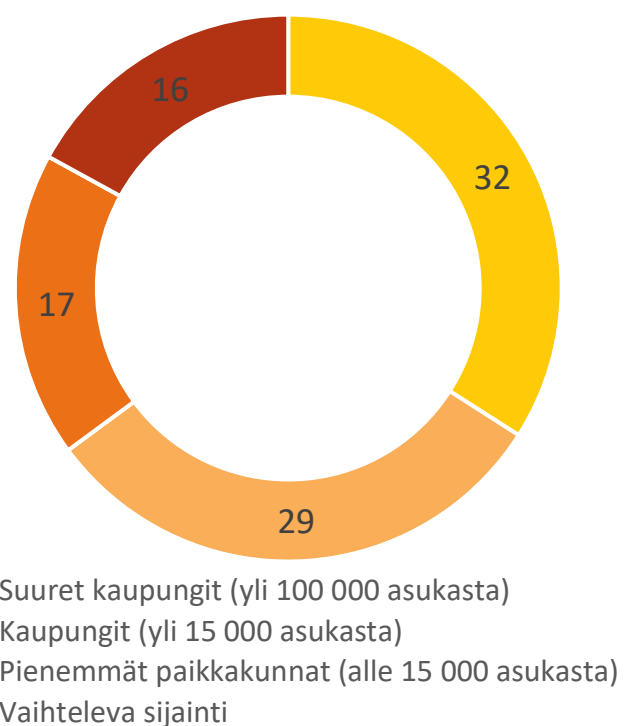
<sup>444</sup> Arvioimme vastaajien edustavan yli 1240 psykologia. Noin 6000 työmarkkinoilla olevasta psykologista tämä on noin viidesosa. Noin 6000 psykologin arvio pohjautuu Psykologiliiton jäsenmääriin. Tästä lisää luvussa [3.1](#).

yleisimpiä sovellusaloja, joilla psykologit ilmoittavat työskentelevänsä (Kuvio 14). Moni vastaajaorganisaatio ilmoitti useampia sovellusaloja ja muutama vastaajaorganisaatio ilmoitti psykologien toimivan hyvin laajasti eri sovellusaloilla.



**Kuvio 14.** Vastaajat sovellusaloittain

Vastauksia saatiin melko tasaisesti eri kokoisilta paikkakunnilta, mutta suhteessa psykologien työpaikkojen määrään pienet paikkakunnat olivat yliedustettuina. Lopullisissa vastauksissa vastaajia oli isoimmista yli 100 000 asukkaan kaupungeista 34 prosenttia, yli 15 000 asukkaan kaupungeista 31 % ja tätä pienemmiltä paikkakunnilta 18 %. 16 % vastaajista ilmoitti organisaatiolla olevan useampia sijaintipaikkoja. Tällaisia vastaajia olivat esimerkiksi kuntayhtymät tai isommat yksityiset toimijat. Vastauksia saatiin jokaisesta Suomen maakunnasta. Vastausmäärissä Lappi ja Pohjanmaan maakunnat olivat vastaajien osalta yliedustettuna suhteessa alueiden väestö- ja psykologimääriin. Lukumääräisesti eniten vastauksia saatiin kuitenkin Uudeltamaalta (18 vastaajaa)<sup>5</sup>.



**Kuvio 15.** Vastaajat psykologin työpaikkakunnan koon mukaan

## 4.3 Tulosten yleistettävyys ja luotettavuus

Kysely lähetettiin laajalle työnantajaedustukselle sähköisenä linkkinä sekä suomeksi että ruotsiksi. Välillä oikean yhteyshenkilön tai suoraan juuri psykologien tilanteesta tietävän henkilön tavoittaminen oli haastavaa. Sähköpostit pyrittiin viestikentällä osoittamaan muun muassa henkilöstöpäälliköille, johtajille ja rekrytointitiimeihin. Usein kyselyn vastaaja tavoitettiin organisaationsa sisällä vasta välillisesti kutsuttuna. Tämä lähestymistapa jätti paljon organisaatioiden vastuulle. Kyselyyn vastanneet työnantajaorganisaatiot edustavat noin 20 %:a Suomen psykologeista.

Avoimien vastausten kommenttien, vastausnopeuden sekä vastaajaorganisaatioiden maantieteellisen sijoittumisen perusteella tuli vaikutelma, että motivaatio vastata kyselyyn oli huomattavasti suurempi niillä organisaatioilla, joilla oli kerrottavana akuutti haaste psykologien rekrytinnissa.

<sup>5</sup> Vastaajamäärät maakunnittain liitteessä

Tuloksia tarkastellessa on muistettava, että suuri tarve psykologeille tietyllä alueella saattaa tarkoittaa ainoastaan muutaman psykologin tarvittavaa lisäystä. Esimerkkinä tästä on Ahvenanmaa, jossa avoimissa vastauksissa korostettiin, että kielitaitoisten psykologien tarve on hyvin akuutti ja merkittävä, vaikka lukumäärissä puhutaan muutamista työntekijöistä.

Psykologipulan ilmaistiin vain muutamissa vastauksissa johtuvan siitä, että organisaatio ei olisi kyennyt rekrytoimaan psykologia esimerkiksi taloudellisista syistä. Toisaalta on huomattava, että vuosittainen psykologien nettolisäys työmarkkinoille on jopa noin 150 psykologia, joten laskennallisesti 100 täyttämättömän vakanssin täyttäminen ei ole haaste. Psykologien määrän sijaan kysymys on enemmän siitä, mihin psykologit työhön sijoittuvat. Lisäksi tulee

huomioida, että ammatinharjoittajien suhteellinen osuus on viimeisen 10 vuoden aikana noin kaksinkertaistunut.

Tämän kartoituksen perusteella voidaan tehdä suuntaa antavia päätelmiä ja tuoda näkökulmaa psykologien työvoimatilanteeseen liittyvistä alueellisista ja alakohtaisista haasteista sekä niiden mittasuhteista. Kartoituksen tuottama tieto psykologeja koskevan työvoimapulan alueellisesta jakautumisesta on varsin linjassa muiden alojen työvoimapolitiikan kanssa (Naskila ym. 2017.).

Tämän kartoituksen tuottaman informaation punnitseminen on tärkeää esimerkiksi pohdittaessa koulutuspaikkojen lisäämistä tai muita keinoja, joilla tekijät ja tarve saataisiin kohtaamaan.

#### KYSELYN KÄSITTEET JA TERMIT

- Vastaajaorganisaatiolla tarkoitetaan organisaatiota, jonka puolesta vastaajat vastasivat. Vastaukset ovat voineet kattaa koko organisaation ja sen kaikki erikoisalut. Vastaajat ovat voineet vastata myös esimerkiksi yhdellä maantieteellisellä alueella sijaitsevan organisaation toimipisteen puolesta tai vain yhden erikoisalan puolesta. Isoilta valtakunnallisilta yksityisiltä palveluntuottajilta tai esimerkiksi sairaanhoitopiireiltä on voinut tulla siis useampi vastaus.
- Ostopalveluilla tarkoitetaan yrityksiltä ja yksityisiltä ammatinharjoittajilta ostettuja palveluja. Nämä sisältävät sekä vuosia kestäviä yhteistyötä että lyhyet tarveperustaiset palvelut, jotka saattavat olla vain muutamia tunteja kuukaudessa.
- Täyttämättömällä vakanssilla tarkoitetaan vakansseja, jotka odottavat täyttämistä tai joita ei rekrytoinnista huolimatta ole saatu täytettyä.
- Kohtaanto-termillä tarkoitetaan työntäjän tarpeiden ja psykologin osaamisen ja asiantuntemuksen kohtaamista työelämässä
- [LINKKI kyselyyn](#)

## 5. Tulokset

### 5.1 Psykologien rekrytoinnin tilanne ja arviot saatavuudesta

Tähän kartoitukseen vastanneiden mukaan Suomessa on noin sata täyttämätöntä psykologin vakanssia. Tällä tarkoitetaan sitä vajetta joka liittyy jo haussa oleviin psykologeihin tai avoimiin vakansseihin kyselyn vastausajankohtana.

Lisäksi kyselyssä kysyttiin miten ja mistä syistä työntajat kokevat tarpeen kasvavan seuraavina vuosina eli millaista tarvetta nähdään lähitulevaisuudessa. Tähänkin kysymykseen 85 % vastaajista arvioivat että tarve tulee kasvamaan .

#### 5.1.1 Arviot psykologien tarpeesta sekä täyttämättömien vakanssien määrät valtakunnallisesti

Valtaosa vastaajista arvioi psykologien tarpeen kasvavan nyt, eli seuraavan vuoden aikana. Kysyttäessä arvioita psykologien tarpeelle 5–10 vuoden päästä (Taulukko 3.), 95 % vastaajista arvioi sen kasvavan myös silloin. Pääpiirteisään arvio tulevaisuuden tarpeesta ei siis poikennut niistä arvioista, minkä vastaajat antoivat tästä hetkestä. (Linkki kyselyyn)

Julkisen sektorin organisaatiosta 35 arvioi, että psykologeja tarvitaan lisää seuraavan vuoden aikana ja tulevaisuudessa. Yleisin mainittu syy tarpeen lisääntymiseen oli yleinen lisääntyvä palveluntarve (60 %) Ainoastaan kuudessa vastauksessa arvioitiin, että lainsäädäntö velvoittavaisi lisääntyvään tarpeeseen.

Psykologien tarpeen arvioidun kasvun ja tällä hetkellä täyttämättä olevien vakanssien välillä näytti olevan yhteys; kolmasosalla niistä organisaatioista, jotka arvioivat tarpeen kasvavan tulevaisuudessa, oli jo tällä hetkellä täyttämättömiä vakansseja.

Koko organisaation puolesta vastanneet ovat arvioineet tarvetta useamman eri yksikön tai sovellusalan osalta, jolloin yhdellä alalla tarpeen saatettiin arvioida kasvavan ja toisella säilyvän ennallaan. Tästä syystä vastauksien yhteenlaskettu lukumäärä on suurempi kuin vastaajaorganisaatioiden lukumäärä.

**Taulukko 3.** Työnantajien arviot psykologien tarpeen muuttumisesta. Arviot nykyhetkestä ja 5–10 vuoden päästä (n=95).

		n	%
<b>Tarve kasvaa</b>	Tällä hetkellä	78	85 %
	5–10 v	87	95 %
<b>Tarve säilyy ennallaan</b>	Tällä hetkellä	33	28 %
	5–10 v	23	25 %
<b>Tarve vähenee</b>	Tällä hetkellä	1	1 %
	5–10 v	2	2 %
<b>En osaa sanoa</b>	Tällä hetkellä	2	2 %
	5–10 v	5	4 %

Täyttämättömien vakanssien määrää arvioitiin 93 vastauksessa (n=95). Lähes puolet (47 %) tähän kysymykseen vastanneista ilmoitti täyttämättömistä vakansseista (Taulukko 4). Näissä vastauksissa täyttämättömiä vakanssien määräksi ilmoitettiin yhteensä 96 (Taulukko 5), ja ne sijoittuivat 44 vastaajaorganisaatioon.

Eniten täyttämättömiä vakansseja ilmoitettiin julkisella sektorilla. Muutamat yksittäiset vastaajat ilmoittivat jopa viidestä täyttämättömästä vakanssista organisaatioissaan. Yksityiseltä ja kolmannelta sektorilta ainoastaan 7 kertoi heillä olevan täyttämättömiä vakansseja (Taulukko 4).

Yksityisen ja kolmannen sektorin osalta ilmoitetut täyttämättömät vakanssit sijoittuivat eri sovellusaloille kuin julkiselta sektorilta ilmoitetut. Tämä johtuu siitä, että tietyt sovellusalat, kuten esim. perusterveydenhuollon mielenterveyspalvelut ja oppilashuolto tuotetaan pääasiallisesti julkisen sektorin toimesta, kun taas rekrytointi- ja konsultaatioluonteiset tehtävät painottuivat yksityisellä sektorilla. Täyttämättömiä vakansseja sovellusalaakohtaisesti kuvataan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

**Taulukko 4.** Täyttämättömien vakanssien määrä sektoreittain (n=93).

	Julkinen sektori	Yksityinen ja kolmas sektori	Yhteensä
<b>Täyttämättömiä vakansseja</b>	37	7	44
<b>Ei täyttämättömiä vakansseja</b>	26	23	49
<b>Yhteensä</b>	63	30	93

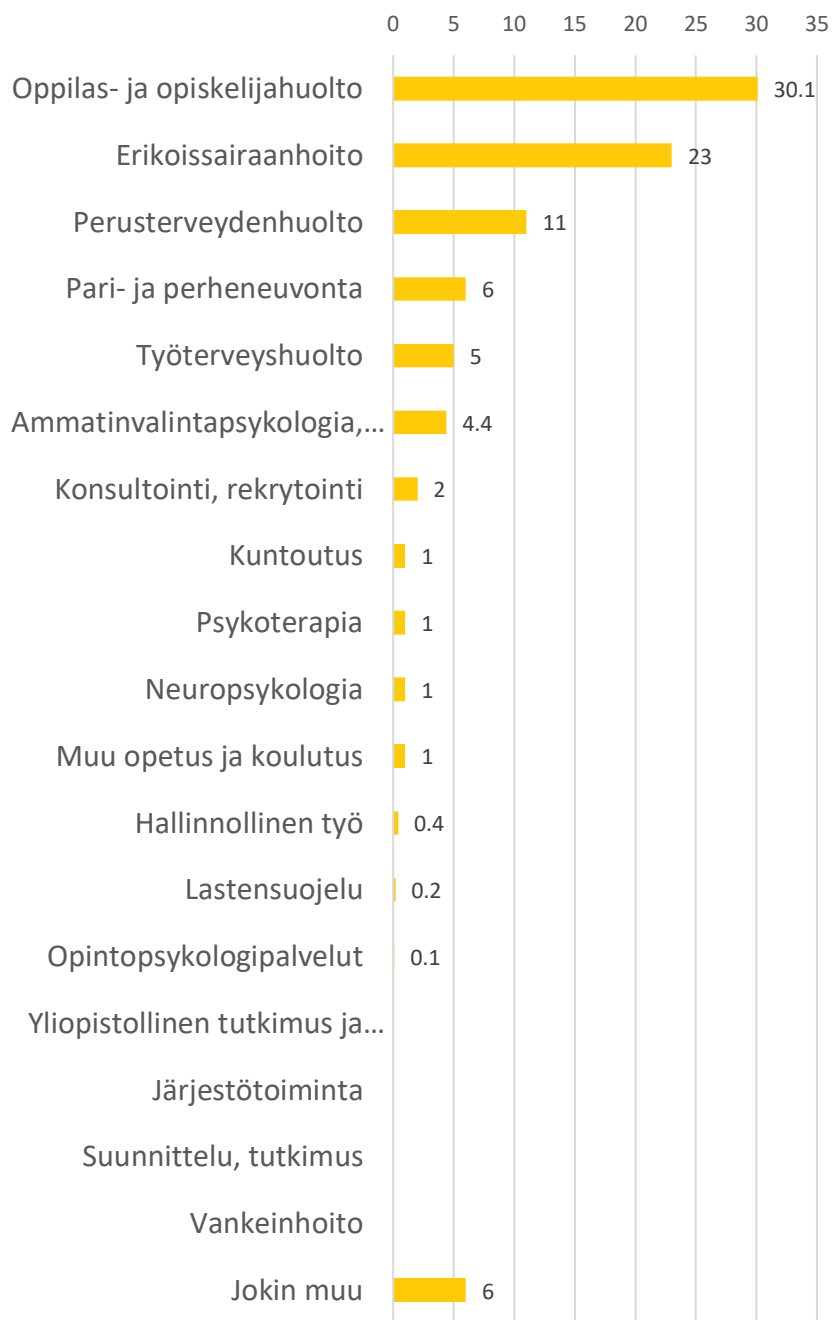
#### 5.1.2 Täyttämättömien vakanssien määrät sovellusalaakohtaisesti

Eniten täyttämättömiä vakansseja ilmoitettiin oppilas- ja opiskelijahuollossa (30 täyttämätöntä vakanssia). Tämä tarkoittaa keskimäärin kahta täyttämätöntä vakanssia jokaista vastaajaorganisaatiota kohden. Toiseksi eniten täyttämättömiä vakansseja oli erikoissairaanhoidossa (23 täyttämätöntä vakanssia). Muilla sovellusaloilla ilmeni keskimäärin yksi täyttämätön vakanssi vastaajaorganisaatiota kohti.

Kuten kuviossa 9 (Luku 3.1.) näkyy, oppilas- ja opiskelijahuolto ja erikoissairaanhoido ovat aloja, joilla työskentelee eniten psykologeja ja tarve näillä aloilla on suuri. Kuviossa 16 näkyy ero täyttämättömien vakanssien määrässä muihin psykologimääriltään suurimpiin sovellusaloihin. Oppilas- ja opiskelijahuollon palveluita tuottavista vastaajaorganisaatioista 53 % vastaajista (16/30) ilmoitti täyttämättömistä vakansseista. Neuropsykologian alalla täyttämättömiä vakansseja on 5 % (1/18).



Seuraavaksi tarkastellaan kahta sovellusalaa, joissa ilmoitettiin eniten täyttämättömiä vakansseja.



**Kuvio 16.** Täyttämättömät vakanssit sovellusaloittain

### 5.1.2.1 Oppilas- ja opiskelijahuolto

Oppilas- ja opiskelijahuollon piirissä toimi 30 kyselyn vastaajaorganisaatiota. Lähes kaikki näistä toimijoista olivat kuntasektorilta. Vastaajia oli tasaisesti eri maakunnista, mutta vastaukset tulivat enimmäkseen maakuntien pieniltä ja keskikokoisilta paikkakunnilta (60 %). Pohjois-Pohjanmaalta, Kainuusta ja Etelä-Karjalasta ei saatu vastauksia oppilas- ja opiskelijahuollon osalta. Kyselyyn vastanneiden organisaatioissa toimii yhteensä tällä hetkellä vähintään 250 oppilas- ja opiskelijahuollon psykologia. Osa vastaajista ei kertonut, kuinka monta psykologia hellä tällä hetkellä kyseisellä sovellusalalla toimii. Kaiken kaikkiaan oppilas- ja opiskelijahuollon sovellusalueesta vastanneissa organisaatioissa oli 30 täyttämätöntä vakanssia. Oppilas- ja opiskelijahuollon alan vastaajista 56 %:lla oli pelkästään työsuhteisia psykologeja, ja pelkkänä ostopalveluna psykologipalveluja hankki 17 % vastaajista.

Tulokset osoittavat, että sovellusalalla halutaan ensisijaisesti palkata psykologeja työsuhteisiksi. Jos rekrytointi ei onnistu, turvaututaan ostopalveluihin. Kaikki viisi vastaajaorganisaatiota, joilla oli täyttämättömiä vakansseja ja jotka olivat lisäämässä ostopalvelujen käyttöä, ilmoittivat ostopalvelujen valitsemisen syyksi rekrytointien

epäonnistumisen tai ostopalvelumuotoisen tarjonnan saatavuuden. Lähes puolet vastanneista sovellusalan organisaatioista turvautuu jonkin verran ostopalveluihin.

Oppilas- ja opiskelijahuollon osalta täyttämättömiä vakansseja ei ollut Varsinais-Suomen, Pirkanmaan, Pohjois-Karjalan, Etelä-Pohjanmaan maakuntien vastauksissa. Näistä maakunnista Pohjois-Karjalassa ja Etelä-Pohjanmaalla kärsitään TEM:n mukaan työvoimapulasta, mutta se ei tässä kyselyssä tullut esille erityisesti oppilashuollon osalta.

Täyttämättömiä vakansseja oli 16 vastaajaorganisaatioissa ja nämä organisaatiot arvioivat lisäksi, että tarve on kasvamassa. Näiden vastaajien osalta seitsemän vastaajaorganisaatiota on vastaamassa tarpeeseen lisäämällä työsuhteisten psykologien määrää avaamalla vakansseja. Näillä vastaajaorganisaatioilla oli tällä hetkellä jo avattuja ja täyttämättömiä vakansseja 10 ja tarvetta arvioidaan olevan yhteensä 18 psykologille seuraavan vuoden aikana. Näistä seitsemästä organisaatiosta oppilas- ja opiskelijahuollon alalla neljä ilmoitti, että tarvittavan lisäyksen taustalla on myös lain vaatimus. Muilla tarpeen lisääntyminen katsottiin liittyvään yleiseen palvelutarpeen lisääntymiseen. Kaikki tarvetta ilmaisseet organisaatiot edustivat julkista sektoria.

Työsuhteisia psykologeja opiskelija- ja oppilashuoltoon palkkaavista 24 organisaatiosta 20 ilmoitti vaikeuksista rekrytoida psykologeja. Kyselyyn vastanneet arvioivat suurimmaksi rekrytointivaikeuksia aiheuttavaksi syyksi sen, että työpaikan sijaintipaikkakunta ei houkuttellut hakijoita (55 %). Lisäksi rekrytointia vaikeuttavaksi asioiksi nostettiin liikkuva työ (45 %), suuri työmäärä (40 %) ja palkkaus (40 %). Kahdestatoista ostopalveluja hankkivasta organisaatiosta seitsemällä oli vaikeuksia ostopalvelujen hankinnassa. Ostopalvelun hankintavaikeuksien yleisin syy (5/7 vastauksesta) oli palvelujen saatavuuden puute, eli tarvittavaa osaamista ei ollut tarjolla edes ostopalveluna.

Työntekijöiden vaihtuvuutta koettiin 29 vastaajaorganisaatioissa, joista 10 % valitsi vastausvaihtoehdoksi ”**paljon vaihtuvuutta**”. Syitä vaihtuvuuteen olivat työntekijöiden elämäntilanteisiin liittyvät syyt, kuten pitkät poissaolot (77 %) sekä eläköitymiset (31 %). Myös työn järjestelyihin liittyvät syyt, kuten suuri työmäärä (38 %), nostettiin esille tekijöinä, joiden vuoksi työntekijät eivät pysy työpaikassa vaan vaihtavat muualle.

Organisaation rekrytoinnin onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä arvioi 81 vastaajaa, jotka edustivat kaikki jotakin esimiestähoja. Vastaajien ammattinimikkeet vaihtelivat organisaation toimitusjohtajista esimiesasemassa toimiviin psykologeihin. Vastaajat arvioivat, että rekrytointien onnistumista organisaatioissa tukisi muun muassa kilpailukykyisempi palkkaus, työtilojen ja olosuhteiden parantaminen sekä etenemisen mahdollisuuksien tarjoaminen organisaatioissa. Työmahdollisuuksien tarjoamisen myös puolisolle katsottiin olevan hyödyksi rekrytoinnissa.

Harjoittelijoiden osalta vastaajaorganisaatioista 11 ilmoitti, että heidän palkkausresurssinsa eivät riitä, mistä syystä heidän ei ole mahdollista tarjota ohjaajaa harjoittelijalle tai että heille ei jostain muusta syystä hae harjoittelijoita.

### 5.1.2.2 Erikoissairaanhoido

Erikoissairaanhoidossa toimi 23 kyselyn vastaajaorganisaatiota, jotka olivat pääsääntöisesti sairaanhoitopiirejä. Vastaajien maakunnallinen jakautuminen onkin tästä syystä hyvin tasaista. Joukossa on myös yksi yksityinen (yksityinen toimija tuottaa erään alueen erikoissairaanhoidopalvelut) ja yksi valtion toimija. Tässä joukossa 58 % vastaajista palkkaa psykologeja ainoastaan työ- tai virkasuhteisiin. Pelkkää ostopalvelua käytti ainoastaan yksi organisaatio.

Erikoissairaanhoidossa oli vastausten mukaan 556 psykologin toimea. Täyttämättömiä vakansseja näistä oli 23. Prosentuaalisesti tämä täyttämättömien vakanssien osuus on siis huomattavasti pienempi kuin oppilas- ja opiskelijahuollossa.

Noin puolet erikoissairaanhoidoa edustavista vastaajaorganisaatioista arvioi psykologitarpeen kasvavan seuraavana vuoden aikana sekä seuraavan 5–10 vuoden aikana. Niistä organisaatioista, jotka arvioivat tarpeen lähiaikana kasvavan, 26 prosenttia arvioi, että sekä työ- ja virkasuhteisia että ostopalveluna hankittuja psykologeja tullaan lisäämään. 17 prosenttia arvioi, että huolimatta tarpeesta, ei psykologeja palkata lisää tai psykologien määrää jopa vähennetään.

Rekrytointivaikeuksia oli kokenut 14 erikoissairaanhoidoa edustavaa organisaatiota. Näistä 57 prosenttia nimesi vaikeuksien syyksi palkkauksen ja miltei 30 prosenttia arvioi liikkuvan työn ja maantieteellisen sijainnin olevan syy. Myös vaikeudet erikoistuneiden tai muutoin soveltuvien psykologien saatavuudesta tuotiin esille viidenneksessä vastauksista.

### 5.1.2.3 Täyttämättömät vakanssit muilla sovellusaloilla

Oppilashuollon ja erikoissairaanhoidon lisäksi perusterveydenhuolto oli ainoa sovellusala, jossa oli yli 10 täyttämättömää vakanssia. Nämä vastaukset tulivat seitsemältä eri vastaajaorganisaatiolta, jotka kaikki olivat sairaanhoitopiirejä tai kuntayhtymiä. Perusterveydenhuoltoon kaivattiin erityisesti klinisen mielenterveydenhuollon osaajia.

Muita julkisen sektorin psykologian aloja, joissa ilmoitettiin olevan täyttämättömiä vakansseja (alle kymmenen vastausta), olivat neuropsykologia, työterveyspsykologia sekä ammatinvalinta- ja uraohjaus.

Muiden kuin julkisen sektorin palveluissa yksittäisiä täyttämättömiä vakansseja ilmoitettavan olevan mm. psykoterapian, työterveydenhuollon, konsultoinnin ja rekrytoinnin sovellusaloilta

### 5.1.3 Täyttämättömien vakanssien määrät sekä arviot tarpeesta alueellisesti

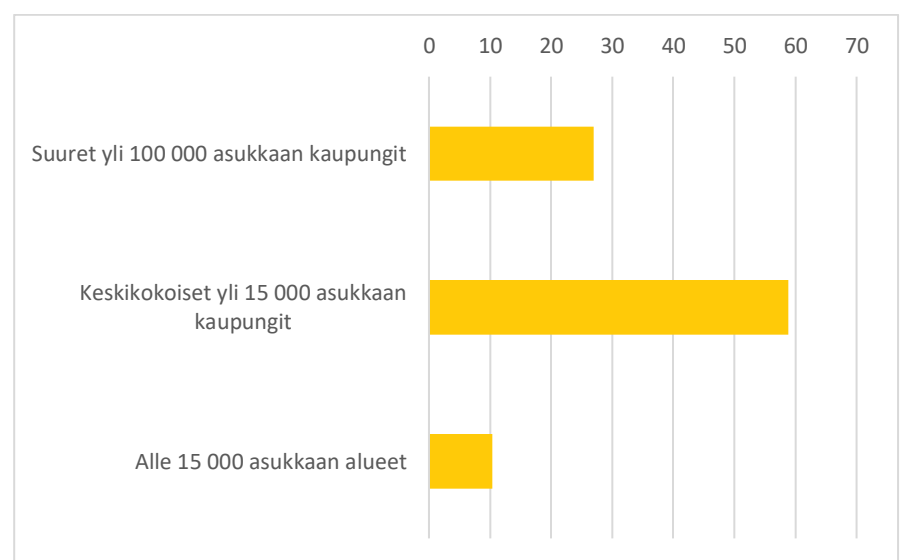
Maakuntien välillä oli selviä eroja psykologien tarpeessa ja täyttämättä olevien vakanssien määrissä. Täyttämättä olevien vakanssien määrä on suhteutettu kunkin organisaation ilmoittamaan psykologien kokonaismäärän tarpeeseen (%).<sup>6</sup>

Eniten psykologien tai psykologipalvelujen tarvetta oli Kymenlaaksossa. Vastauksissa ilmoitetut 14 täyttämättömää vakanssia tarkoittaisi, että yli neljäsosa (28,6 %) psykologien vakansseista oli alueella täyttämättä. Keski-Pohjanmaalla oltiin pitkälti vastaavassa tilanteessa. Kummallakaan alueella vakansseja ei ole saatu täytettyä siitä huolimatta, että niihin on haettu työntekijöitä.

Pääasiallisesti täyttämättömien vakanssien määrä oli suhteessa runsainta haja-asutusalueilla ja pienissä alle 100 000 kaupungeissa, jotka olivat kaukana yliopistokaupungeista.

Väestökeskittymissä ja psykologeja kouluttavissa yliopistokaupungeissa vakansseja oli täyttämättä suhteessa vähiten. Tällaisia alueita olivat Uusimaa, Varsinais-Suomi, Pirkanmaa, Pohjois-Karjala, Keski-Suomi ja Pohjois-Pohjanmaa. Maan keskiarvoa vähemmän vakansseja ilmoitettiin olevan täyttämättä näiden lisäksi Pohjois-Savossa.

Kaiken kaikkiaan täyttämättömiä vakansseja ilmoitettiin tässä kyselyssä olevan 96, joista 27 sijaitti suurissa yli 100 000 asukkaan kaupungeissa. Keskipokoisilla ja pienillä paikkakunnilla oli 59 täyttämättömää vakanssia. Muita kyselyn 10 täyttämättömää vakanssia ei voitu kohdentaa paikkakuntaakohtaisesti, koska vastaukset tulivat valtakunnallisesti toimivista organisaatioista.



**Kuvio 17.** Täyttämättömien vakanssien lukumäärä isoissa, keskisuurissa ja pienissä kunnissa

**Suurin tarve psykologeille näyttäisi olevan Kaakkois-Suomessa ja länsirannikon maakunnissa.** Vastaajien lukumäärät Itä-Suomesta jäivät pieniksi, joskin Itä-Suomen suurimpien organisaatioiden edustajat (sairaanhoitopiirit ja kuntayhtymät) vastasivat kyselyyn, ja usein koko organisaationsa puolesta. Lähtökohtaisesti alueellinen tarve on rinnastettavissa vuoden 2021 tuotettuun, Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) arvioon, psykologien tarpeesta (Kuvio 11).

<sup>6</sup> Täyttämättömät vakanssit / Psykologien määrä yhteensä alueen vastaajaorganisaatioilla \* 100

Poikkeuksen tekee Pohjois-Karjala, jossa ei tässä kyselyssä ilmaistu yhtä suurta psykologipulaa kuin TEM:in arviossa.

Niissä maakunnissa, joissa oli ilmoitettu olevan täyttämättömiä vakansseja, ei vajetta ole kyetty korvaamaan vastauksien perusteella ostopalveluilla.

Uudenmaan väestöstä suurin osa asuu pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseudun vastaajaorganisaatiot edustivat tässä kyselyssä myös valtakunnallisesti suurimpia työnantajaorganisaatioita. Uudenmaan 11 täyttämättömästä vakanssista 4 on pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Tämän kyselyn perusteella arvioitiin, että täyttämättömiä vakansseja oli tällä hetkellä pääsääntöisesti keskikokoisilla ja pienillä paikkakunnilla. Toisaalta suurissa kaupungeissa psykologien tarve tulee kasvamaan eniten seuraavan 5–10 vuoden sisällä.

**Taulukko 5.** Täyttämättömät vakanssit maakunnittain

Maakunta	Organisaatioiden lukumäärä, joilla täyttämättömiä vakansseja	Vakansseja täyttämättä	Täyttämättömät vakanssit suhteessa alueen vastaajaorganisaatioiden ilmoitettujen psykologien määrään (%)
Ahvenanmaa	2	3	100.0
Kymenlaakso	2	14	28.6
Keski-Pohjanmaa	3	7	27.9
Kainuu	1	2	25.6
Kanta-Häme	1	2	25.0
Lappi	2	2.4	21.6
Pohjanmaa	4	6.4	18.6
Satakunta	3	9	18
Etelä-Karjala	2	1	14.3
Etelä-Pohjanmaa	2	7	12.7
Päijät-Häme	2	2	9.3
Etelä-Savo	2	5	8.9
Pohjois-Pohjanmaa	3	4	8.3
Pirkanmaa	1	2	8.0
Organisaatio toimii useammalla paikkakunnalla	4	8.4	6.6
Keski-Suomi	1	3	4.3
Uusimaa	6	11	4.1
Pohjois-Savo	1	1	3.4
Varsinais-Suomi	2	6	3.3
Pohjois-Karjala	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>44</b>	<b>96.2</b>	<b>8.7</b>

## 5.2. Työnantajien kokemukset haasteista psykologien rekrytoinnissa ja saatavuudessa

### 5.2.1. Syitä rekrytointivaikeuksille

Täyttämättömien vakanssien määrän lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan, onko organisaatiolla yleisesti vaikeuksia palkata psykologeja. Mikäli ongelmia koettiin, pyydettiin määrittelemään monivalinnalla millaisia ne ovat. Vastaajaorganisaatioista 77 vastasi tähän kysymykseen ja näistä 53 kertoi, että heillä on vaikeuksia palkata psykologeja, kun taas 24 vastaajaorganisaatiota ilmoitti, ettei tällaisia vaikeuksia ole. Taulukossa 6 on kerrottu syitä koetuille vaikeuksille. Rekrytointivaikeuksien yleisimpinä syinä nähtiin paikkakunta eli työn sijainti, palkka ja sopivien psykologien löytäminen.

#### Työpaikan sijainti

Paikkakunnan vaikutuksesta kertoneet 28 vastaajaa edustivat pääsääntöisesti pieniä ja keskikokoisia paikkakuntia sekä ruuhkasuomen ulkopuolella olevia paikkakuntia. Ainoastaan kolme vastaajaorganisaatioista, joiden mukaan paikkakunnan sijainti oli haaste rekrytoinnissa, ilmoitti olevansa yli 100 000 asukkaan kaupungeista.

*”Suuremmat kasvukeskukset houkuttelevat”*

*”Etäisyys yliopistokaupungeista”*

*”Pohjoinen sijainti”*

*”Mietityttää mahdollinen psykologimitoitus tulevaisuudessa. Miten tästä voidaan selvittää, kun nyt pääkaupunkiseudun kehyskuntiin ei löydy hakijoita edes vakituisiin työsuhteisiin? Miten sitten muualla maassa! Koen suurta vastuuta siitä, että kunnassamme on tarjolla psykososiaalisia palveluja lapsille, nuorille ja heidän huoltajilleen. Kuulen eri suunnista jo pohdintaa, joudummeko tulevaisuudessa muuttamaan psykologivakansseja psykiatrisen sairaanhoitajan vakansseiksi, jotta saisimme jotain palveluita tarjottua kuntalaisille. Tämän suuntainen kehitys ei liene monenkaan tahon toivetta.”*

Toinen työpaikan sijaintiin liittyvä syy, jonka arveltiin liittyvän vaikeuksiin rekrytoida, oli liikkuva työ (8), jolla viitattiin siihen, että työ tietyillä harvaan asutuilla alueilla vaati paljon ja laajalla alueella liikkumista.

Taulukko 6. Ilmoitetut syyt rekrytointivaikeuksille (n=77).

	N	%
Paikkakunta	28	53
Palkkaus	21	40
Vaikeudet saada työhön erikoistuneita tai muutoin sopivia psykologeja	16	30
Sovellusala	13	25
Suuri työmäärä	13	25
Työ on liikkuvaa (työllä useampia maantieteellisiä sijainteja)	13	25
Asiakaskunnan haastavuus	10	19
Etenemismahdollisuuksien puute organisaatiossa	7	13
Muun tuen puute	4	8
Työyhteisöön liittyvät syyt	3	6
Työsuhde-etujen puute	2	4
Yksilöllisen työnohjauksen heikot resurssit	1	2
Puutteelliset työvälineet tai työtilat	1	2
En osaa sanoa	4	8

Lisäksi vastaajien oli mahdollista kuvata rekrytoinnin haasteita avoimilla vastauksilla, joista tarkemmin seuraavaksi.

### Palkkaus

Palkkauksesta todettiin yleisimmin, että psykologeja ei ole tarjolla, koska palkka ei ole kilpailukykyinen.

*”Psykologien saatavuus tällä hetkellä iso ongelma alueellamme. Palkka ollut aiemmin kilpailukykyinen, mutta tätäkin pitäisi taas tarkastella suhteessa rekrytointihaasteisiin.”*

*”Yksityisellä sektorilla on paremmat neuvotteluvalti kuin julkisella, palkka ja muut joustot*

Palkkaresurssien puuttuminen saattoi vaikuttaa myös siihen, ettei voitu ottaa harjoittelijoita.

*”Harjoittelijoita tulisi enemmän kuin voimme ottaa (tilat, ohjaus, laitteet, palkkaus).”*

### Työn kuormittavuus

Avoimissa vastauksissa viitattiin tilanteeseen, jossa työntekijöitä on liian vähän ja työt kasautuvat. Työn kuormittavuus katsottiin syyksi sille, että uudet työntekijät eivät halua tulla tai pysyä tehtävissä.

*”Psykologiset testit kasautuvat”*

Työn kuormittavuus tai resurssien riittämättömyys vaikutti myös siihen, ettei voinut ottaa työharjoittelijoita.

*”Harjoittelijoita otetaan mielellään, mutta tällä hetkellä resurssit eivät sitä mahdollista.”*

### Vaativat tehtäväkuvat

Vaativina nähtiin tehtäväkuvat, joissa saman psykologin tehtäviin kuului työtä monelta eri sovellusalalta tai kun psykologin kontolle laitettiin valtavan suuret odotukset. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi seuduilla, joiden asukasmäärä on pieni eikä jokaiselle sovellusalalle pystytä palkkaamaan omaa psykologia.

*”sote-keskuspsykologin ja siellä esimerkiksi koulupsykologin tehtävät eivät ensisijaisesti houkuttele, koska ovat laaja-alaisia tehtäviä”*

*”Paineet psykologintutkimuksille ovat kovat ja odotukset niitä kohtaan usein kohtuuttomat.”*

Yhdessä vastauksessa yksittäisen työntekijän työnkuva jakautui jopa neljälle eri sovellusalalle.

### Vaikeudet saada työhön erikoistuneita tai muutoin sopivia psykologeja

Rekrytointivaikeuksien osalta myös kohtaanto-ongelmat nousivat esiin vastauksissa. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan paitsi alueellista työvoiman tarpeen ja tarjonnan kohtaamista myös osaamisen tarjonnan ja tarpeen kohtaamista. Näitä haasteita kommentoitiin 16 vastauksessa. Osaamiseen liittyvissä kohtaantohaasteissa kuvattiin, että työntekijien tarpeet ja psykologien osaaminen tai koulutus eivät kohtaa. Soveltuvia ja osaavia psykologeja voi myös olla vaikea löytää tehtäviin, joissa sama työntekijä joutuu toimimaan useilla eri sovellusaloilla. Sovellusalalle sekä työhön erikoistuneiden tai muutoin soveltuvien psykologien palkkaamisen vaikeus kuvattiin seitsemässä vastauksessa.

*”Tällä hetkellä on pitkälti työntekijöiden markkinat ja erityisesti erityisosaajista on puute. Työntekijän on lähdettävä kouluttamaan itse ja saattaa käydä, että kouluttautumisen jälkeen lähdetään toiseen työpaikkaan.”*

Kahdeksassa avoimessa vastauksessa kerrottiin, että taustalla oli ”erikoiskouluttaneiden” vähyys. Erikoispsykologeja kaivanneilla organisaatioilla oli täyttämättömiä vakansseja neuropsykologian, työterveyshuollon sekä konsultoinnin ja rekrytoinnin aloilla.

### 5.2.2 Työnantajien näkemyksiä mahdollisista kannusteista rekrytointilanteessa

Monivalintana kyselyssä kysyttiin, millaisia rekrytointiin vaikuttavia kannustimia on käytössä, tai mitkä keinot vaikuttaisivat positiivisesti rekrytoinnin onnistumiseen. 92 vastaajasta 84 arvioi näitä tekijöitä (Taulukko 7). 57 prosenttia vastaajista ilmaisi tarjoavansa joitakin työsuhte-etuja jo nyt ja 30 prosenttia katsoi, että työsuhte-etujen tarjoaminen voisi vaikuttaa rekrytoinnin onnistumiseen. Yleisimpiä jo käytössä olevia kannustimia olivat kilpailukykyinen palkkaus sekä lisäkoulutuksen tai yksilöllisen työnohjauksen tarjoaminen.

**Taulukko 7.** Työnantajien näkemyksiä mahdollisista kannusteista rekrytoinnissa.

	Tarjoamme tällä hetkellä	Olisi hyödyksi	Ei tarpeen
<b>Yksilöllisen työnohjauksen tarjoaminen</b>	72 %	19 %	10 %
<b>Lisäkoulutusten tarjoaminen</b>	67 %	26 %	7 %
<b>Työsuhte-etujen tarjoaminen</b>	57 %	30 %	14 %
<b>Kilpailukykyinen palkkaus</b>	44 %	49 %	6 %
<b>Työtilojen tai -välineiden kehittäminen</b>	38 %	41 %	21 %
<b>Organisaatiossa etenemisen mahdollisuuksien tarjoaminen</b>	19 %	52 %	30 %
<b>Työn tarjoaminen myös puolisoille</b>	2 %	35 %	63 %
<b>Jokin muu asia</b>	20 %	60 %	20 %
Muut asiat: Etätyömahdollisuus, Tiimirakenne yksikössä, Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen			

Työsuhte-edulla tarkoitettiin kyselyssä sellaisia kannustimia, jotka eivät kuulu työnantajan perusvelvollisuuksiin työsuhdelainsäädännön tai työehtosopimusten perusteella. Esimerkiksi työnohjaus sekä täydennyskoulutus kuuluvat mielenterveystyöksi katsottavassa psykologityössä työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin, mutta niiden tarkassa määrässä ja laadussa voi olla eroja. Koulutusten, palkkauksen sekä työtilojen ja -välineiden kehittämisen lisäksi tuotiin yksittäisissä vastauksissa esille myös etätyömahdollisuudet, työn tarjoaminen puolisoille ja erityinen työyhteisön hyvinvointiin panostaminen.

Työnantajat myös pohtivat monipuolisesti keinoja saada alueen tehtävät houkuttelevammaksi:

*“Olemme pohtineet mahdollisuutta järjestää valmistuvassa oleville psykologeille infotilaisuuksia, joissa voisimme esitellä alueelle työmahdollisuuksia.”*

*“Kehitykselliset palvelut ei ehkä pelkän hakuilmoituksen perusteella houkuttele esim. neuropsykologiaan suuntautuvia psykologeja, jotka voivat hakeutua tunnetumpiin yksiköihin, kuten lastenneurologialle.”*

*“Yksikössämme pystymme kuitenkin räätälöimään tehtävänkuvia psykologin osaamisen/lisäkoulutuksen ja kiinnostuksen kohteiden mukaan ja mahdollistamaan näin myös tarvittavan työkokemuksen esim. erikoistumisopintoihin hakeutumiseksi.”*

### 5.2.3 Työnantajien muu palaute – toiveet koulutusorganisaatioille psykologien saatavuuden parantamiseksi

Avoimiin kysymyksiin tuli kaiken kaikkiaan 83 vastausta, joista muita kuin edellä kuvattuja aiheita käsitteli 35 vastausta. Työnantajilta kysyttiin myös mielipidettä siihen, miten yliopistot voisivat vaikuttaa psykologien rekrytoinnin onnistumiseen tai psykologipalvelujen saatavuuteen. Vastauksissa nousivat esille seuraavanlaiset teemat:

#### Psykologikoulutuksen koulutuspaikkojen lisääminen

Koulutuspaikkojen lisäämistä toivottiin 12 avoimessa vastauksessa (n=83).

*“Kouluttakaa enemmän psykologeja”*

*“Opiskelupaikkoja tulisi olla enemmän. Alalle haluavia on paljon, mutta opiskelemaan pääsee vain harva. Tarve työmarkkinoilla on suuri.”*

*“Jonkin verran lisäävän opiskelupaikkoja, suurin haaste taitaa kuitenkin olla, että valmiit psykologit tahtoo jäädä yliopisto- ja tai isoimpiin kaupunkeihin”*

#### Sisältö- ja sovellusalaosaamisen kouluttaminen monipuolisesti

Kaiken kaikkiaan 8 avoimessa vastauksessa pohdittiin psykologikoulutuksen sisältöjen kehittämistä. Vastauksissa tuotiin esille tarve muun muassa kliinisten taitojen ja käytännön osaamisen opettamiseen panostamiseen sekä toiveita monipuolisesta tutustuttamisesta eri sovellusalan tehtäviin jo perustutkintovaiheessa:

*“Valmistuneiden kliiniset taidot ja käytännön osaaminen pitäisi olla vahvempaa. Harjoittelija ja ensimmäiseen työhön tullut vaativat molemmat sekä tiivistä tukea että täydennyskoulutusta.”*

*“...vastavalmistuneilla ja harjoittelijoilla useimmiten arkuutta asiakastyössä...”*

Myös täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilta oli odotuksia.

*”Tarve tulee kasvamaan, erikoistuminen opintopsykologiksi olisi tarpeen meidän toiminnan kannalta.”*

*”Erikoistuminen mahdollista, oppilaitos- ja työterveyspsykologeiksi, laadukas täydennyskoulutus”*

Sisältöosaamiseen ja opetukseen liittyen pohdittiin myös, kyetäänkö psykologeja kouluttavissa yliopistoissa riittävän laajasti ja motivoivasti tarjoamaan eri sovellusalojen koulutusta ja herättämään mielenkiintoa hakeutua niihin monipuolisesti. 17 avoimessa vastauksessa pohdittiin jollain tavalla tiettyjen sovellusalojen profiilia.

*”Huolehtimalla siitä, että työ perusterveydenhuollossa nähdään yhtä tärkeänä työskentelykenttänä kuin muutkin.”*

*”Pitää esillä vaihtoehtona myös perustason ja opiskeluhuollon psykologien tehtävien kiinnostavuutta.”*

### Ruotsinkielinen koulutus

Ruotsinkielisen koulutuksen vähäisyys mainittiin muutamissa vastauksissa ja sen lisääminen nähtiin vastauksena psykologipulaan.

*”Genom att utbilda fler psykologer på svenska”*

### Tuki ja ohjaus psykologiksi opiskeleville sekä työnantajien parempi informointi

Yliopistoilta toivottiin yhteistyötä harjoittelujen järjestämiseksi ja myös yleisen tietoisuuden lisäämisestä esimerkiksi psykologeille mahdollisten erilaisten työpaikkavaihtojen esittelemiseksi.

*”Harjoittelupaikkojen välittäminen.”*

*”Tarjoamalla työnantajille alustan/yhteisön missä tuoda esiin avoimia työpaikkoja.”*

*”Infoa organisaation hallintoyöntekijöille siitä, mihin psykologiresurssia voisi käyttää ja miten kustannustehokasta se olisi. Olisi hyvä tarjota esimerkkejä vaikutuksesta esim. työterveyshuollossa työntekijöiden työkykyyn jne.”*

Yhteistyö eri alueiden ja maakuntien työnantajien kanssa nähtiin tärkeänä.

*”Aktiivisempi yhteistyö kaikkien alueiden kanssa.”*

*”Tarjota vastavalmistuneita haja-asutuspaikkakunnille Itä-Suomeen, Pohjanmaalle ja Pohjois-Suomeen”*

Yhdessä avoimessa vastauksessa tuotiin esiin myös yrityksen kasvutoiveet ja visiot sekä pohdintaa yritysmaailman näkökulmasta.

*”Psykologeja koulutetaan liian vähän. Koulutus ohjaa opiskelijoita lähinnä vain kliniseen työhön, jolloin muunlaisesta työstä kiinnostuneita ja soveltuvia hakijoita on vaikeaa saada ja kun työtilanne on hyvä, sekään ei ohjaa psykologeja hakeutumaan soveltuvuusarviointityöhön. Psykologian koulutuspaikkakuntien ulkopuolella psykologien rekrytoiminen on lähes mahdotonta. Yhtiömme voisi kasvattaa liiketoimintaa hyvinkin miljoonalla eurolla vuodessa, jos psykologien saatavuuteen ei liittyisi rajoitteita.”*

## 5.3. Erikoispsykologikoulutusten ja muun osaamisen merkitys

Erikoispsykologikoulutusten ja muun lisäosaamisen merkitystä pyydettiin arvioimaan vaihtoehdoilla ei lainkaan tärkeä – erittäin tärkeä tai välttämätön (liite 3). Vastaaajaorganisaatioista 83 prosenttia (n=77) piti erikoistumis- tai tiettyjä lisäkoulutuksia tärkeinä organisaation psykologin tehtävissä (Taulukko 8). Tämän lisäksi 18 prosenttia vastaajista (n=16) piti jotakin erikoistumis- tai lisäkoulutusta välttämättömänä jossain osassa organisaatiotaan.

**Taulukko 8.** Psykologian erikoistumiskoulutuksen tärkeys vastaajaorganisaatioille

	Ei lainkaan tärkeää	Ei kovin tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Erittäin tärkeää	En osaa sanoa
n	1	12	35	42	3
%	1	13	38	45	3

Tärkeimpinä vastaajaorganisaatioille pidettiin neuropsykologian erikoispsykologikoulutusta sekä lasten ja nuorten alan erikoispsykologikoulutusta. Neuropsykologian erikoistumiskoulutusta piti hyödyllisenä, tärkeänä tai välttämättömänä 71 prosenttia vastaajista. Lasten ja nuorten alan erikoispsykologikoulutusta arvotti näin 68 prosenttia vastaajista.

Vastaaajaorganisaatiot pitivät Työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologikoulutusta vähiten tarpeellisenä. Työnantajien vastauksissa ei tuotu esiin työterveyspsykologian 15 opintopisteen pätevöittävä koulutusta, joka kuitenkin on edellytys työterveyden parissa työskenteleville psykologeille ja sisältyy sekä terveyspsykologian että työ- ja organisaatiopsykologian erikoistumiskoulutukseen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 ja valtioneuvoston asetus 708/2013)

Noin neljäosassa vastaajaorganisaatioista jokin erikoiskoulutus vaikutti korottavasti psykologin palkkaan tai ostopalvelun hintaan.

Useimmille organisaatioille erikoistuminen tai lisäkoulutus ei ole edellytys (Taulukko 9). 16 vastaajaorganisaatiota katsoi erikoistumisen olevan välttämätön. Niistä 12 organisaatiolla oli vaikeuksia rekrytoida psykologeja. Psykologian maisteritutkintoa välttämättömänä piti noin 80 prosenttia vastaajista. Osa organisaatioista on siis valmis palkkaamaan psykologin jo ennen valmistumista tai ehkä valmis ottamaan tehtävään jonkun muun koulutuksen omaavan tekijän.

Kaikista vastaajaorganisaatioista (n=95) 47 prosenttia koki tohtorin tutkinnon merkityksen ainakin jonkin verran tärkeänä. Tohtorin tutkinnot mainittiin välttämättömänä yliopistollisessa tutkimuksessa ja opetuksessa kahdessa vastauksessa (n=2). Noin puolessa vastauksista tohtorin tutkintoa ei koettu rekrytointin kannalta merkityksellisenä.

Psykoterapeuttikoulutusta arvostettiin kyselyn vastaajien joukossa. Erityisesti erikoissairaanhoidossa, perusterveydenhuollossa sekä oppilas- ja opiskelijahuollossa psykoterapeuttikoulutus koettiin tärkeänä.

Myös alalla hyödyllinen kielitaito selvitettiin. Lähes kaikki organisaatiot ilmoittivat suomen kielen taidon olevan tarpeen (90/94). 49 vastaajan mukaan ruotsin kieli ja 62 vastaajan mukaan englanti on hyödyllinen. Muiksi hyödyllisiksi kieliksi mainittiin muun muassa venäjä, viro ja arabia. Avoimissa vastauksissa puutteet kaksikielisyydessä (ruotsi ja suomi) mainittiin yhtenä haasteena psykologien saatavuuteen liittyen.

**Taulukko 9.** Välttämättömänä pidetyt lisäkoulutukset

<b>Psykologian maisteritutkinto ja laillistus</b>	<b>163</b>
<b>Psykoterapiakoulutus</b>	12
<b>Kliinisen mielenterveyspsykologian erikoispsykologipätevyys (70 op)</b>	1
<b>Lasten ja nuorten alan erikoispsykologipätevyys (70 op)</b>	2
<b>Neuropsykologian erikoispsykologipätevyys (70 op)</b>	18
<b>Psykoterapian erikoispsykologipätevyys (70 op)</b>	2
<b>Terveyspsykologian erikoispsykologipätevyys (70 op)</b>	0
<b>Työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologipätevyys (70 op)</b>	6
<b>Lisensiaatin tutkinto</b>	0
<b>Tohtorin tutkinto</b>	2
<b>Muu täydennys- tai erikoistumiskoulutus</b>	2

## 6 Yhteenveto – psykologien tarve ja työllisyystilanne

Psykologien työllisyystilanne on tällä hetkellä hyvä. Koulutuspaikkoja lisätään seuraavien kahden vuoden aikana vajaalla sadalla. Opiskelijoiden sisäänottomäärän lisäämisen toivotaan olevan yksi vastaus koulutus- ja osaamistason nostamiseen (Pääministeri Marinin hallitusohjelma 2019). OKM on myöntänyt lisärahoitusta aloituspaikkojen lisäämisen vuosille 2021–2024, ja tätä kautta myös psykologian aloituspaikkojen määrät ovat lisääntyneet. Tämä toivottavasti edesauttaa psykologien saatavuutta työelämässä. Tällä hetkellä psykologeja valmistuu vuosittain noin 350 ja eläkkeelle siirtyy arviolta 100–120 psykologia.

Tähän kyselyyn vastanneet työnantajaorganisaatiot työllistävät noin viidesosan maan psykologeista. Näiden työnantajien ilmoittaman mukaan valtakunnassa on yhteensä tällä hetkellä vähän alle 100 täyttämätöntä vakanssia eli vakansseja olivat juuri kyselyn ajankohtana avoinna. Suurin osa kyselyyn vastanneista näki psykologien tarpeen kasvavan entisestään sekä lyhyellä että pidemmällä 5–10 vuoden aikavälillä.

Vaikka Suomesta löytyy alueita, joilla työttömiä psykologeja ei ole lainkaan, psykologeja kouluttavissa yliopistokaupungeissa ja yli 100 000 asukkaan kaupungeissa on kuitenkin tämän hetkisten tilastojen mukaan jonkin verran työttömiä. Yliopistojen läheisyys vaikutti siis positiivisesti psykologien saatavuuteen ja yliopistokaupungeissa saattoi hakijoita olla useampia samoihin tehtäviin.

Psykologien tarpeessa ja saatavuudessa on siis osin kyse myös kohtaanto-haasteista, jotka liittyvät perustutkinnon suorittaneiden sijoittumiseen lähtökohtaisesti yliopistokaupunkien läheisyyteen ja isoihin kaupunkeihin heti valmistumisen jälkeen ja tästä syystä hakijoita kauemmas ei tunnu riittävän. Psykologien akuutti tarve olikin suurinta pienillä paikkakunnilla ja haja-asutusalueilla. Vaikka vastauksien osalta puhutaan vain psykologien työvoimapulasta, tämä tulos on samansuuntainen kuin TEM:in tuottamat arviot valtakunnallisesta työvoimapulasta yleensä. Psykologien osaamisen tarjonta ja tarve on rinnastettavissa siihen yleiseen trendiin miten myös muiden ammattikuntien ja osaamisen jakaantuminen, tarve ja tarjonta jakaantuu valtakunnallisesti.

Kyselyyn vastanneista organisaatioista 88 prosenttia arvioi psykologien tarpeen kasvavan myös seuraavan 5–10 vuoden aikavälillä. Vastaajien mukaan tämän tarve arvioitiin liittyvän pääasiallisesti palvelutarpeen suoraan kasvamiseen, vain yhdessä

vastauksessa tarpeen kasvun syyksi oli mainittu, että psykologeja tarvitaan lisää liiketoiminnan kasvattamiseksi. Yleisesti sosiaali- ja terveysalalla tarpeen lisääntymisen yksi syy voi olla lainsäädännölliset velvollisuudet eli mitoituksista johtuvat tekijät, tässä työnantajakyselyssä vain yksi vastaajista arvioi lainsäädännön edellytykset olevan syy tarpeen kasvun takana.

Työnantajatahoilla on huolta siitä, että psykologeja ei saada tulevaisuudessa riittävästi rekrytoitua varsinkin yliopistokaupunkien ulkopuolelle, pienemmille paikkakunnille ja Pohjois-Suomeen. Rekrytointivaikeudet korostuivat erityisesti myös tietyillä sovellusaloilla, kuten perusterveydenhuollon mielenterveyspalveluissa ja oppilashuollossa. Oppilashuollon alalla oleva tarve nousi esiin erittäin vahvasti.

Tarpeen arvioinnin lisäksi työnantajatahot pohtivat vastauksissaan keinoja, millä rekrytointia voitaisiin parantaa, työnantajan tarjoamia paikkoja tehdä näkyvämmäksi tai työpaikkoja houkuttelevammaksi. Tästä tuotiin esiin avoimissa vastauksissa konkreettisia esimerkkejä. Työnantajat muun muassa pohtivat mahdollisuuksia järjestää valmistumassa oleville psykologeille kohdennettuja infotilaisuuksia, joissa voivat esitellä alueen työmahdollisuuksia tai tarjolla olevia tehtävänkuvia. Lisäksi erilaiset joustot ja parempi palkka tuotiin esiin ja jonkin verran nähtiin ongelmaksi julkisen sektorin vaikeus kilpailla näillä tekijöillä.

Koulutusvastuuyliopistoille esitetyt toiveet koskettivat paitsi koulutusmäärien lisäämistä myös yhteistyömuotojen kehittämistä yhä paremmin vastaamaan työnantajien ja harjoittelupaikan tai työnhakijoiden tarpeisiin. Toisaalta lähes puoleen vastanneista organisaatioista ei ollut otettu lainkaan harjoittelijoita viimeisen kahden vuoden aikana, ja tähän olivat vaikuttamassa moninaiset syyt, mm resurssien puutteet tai se että hakijoita harjoittelupaikkoihin ei ollut.

Huolimatta siitä, että kysely oli vaativa ja siihen meni aikaa, olivat kyselyyn vastanneet tuoneet esiin monipuolisesti näkökulmia ja ajatuksia psykologien tarpeeseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksia. Kyselyn lopussa olevassa osiossa mainittiin kyselyn vaativuudesta, mutta kiitettiin myös ylipäätään siitä, että tällainen kysely on toteutettu. Tämä kertoo omalta osaltaan siitä, että kyselyn aihe ja teemat ja kartoitus koettiin tärkeäksi myös työnantajien näkökulmasta.



## 7 Pohdinta – Tarve ja tekijät kohtamaan

### 7.1 Koulutuksella lisää työvoimaa

Psykologeja on Suomessa aina valmistunut enemmän kuin heitä jää eläkkeelle, ja psykologikoulutuksen sisäänottomäärät ovat viime vuosina lisääntyneet entisestään. On kuitenkin ollut epäselvää, ovatko esimerkiksi Itä-Suomen yliopiston lisäämät koulutuspaikat tasanneet psykologien maantieteellistä saatavuutta. Kuvioiden 10 ja 16 perusteella voi arvioida, että Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon pulaa on saatu ainakin osittain paikattua Itä-Suomen yliopiston sisäänottoa lisäämällä. Toiveita samansuuntaisesta kehityksestä on asetettu myös uudelle Oulun yliopistossa käynnistettävälle koulutusohjelmalle.

Työnantajat toivoivat, että psykologeja koulutettaisiin entisestään lisää. Suomessa on kuitenkin jo nyt suhteessa väkilukuun kohtuullisen suuri määrä psykologeja (OECD 2014), ja psykologien nettomäärä kasvaa vuosittain jopa 150 psykologin verran. Tulee siis tarkoin punnita, milloin on kyse psykologipulasta ja milloin kohtaanto-ongelmasta.

Yksi keino vastata kohtaanto-ongelmiin on tehdä enemmän työelämäyhteistyötä perustutkintokoulutuksen loppuvaiheessa sekä erikoispsykologikoulutuksen aikana. Tätä toivoivat myös kyselyyn vastaajat: työnantajaorganisaatiot toivoivat aktiivisempaa tiedottamista koulutuksesta, harjoitteluista ja opintojen sisällöistä. Koulutusvastuu yliopistojen kannattaisikin yhä enemmän luoda toimintamalleja, joissa tehdään suoraa yhteistyötä työnantajatahojen kanssa. Mahdollisia vaihtoehtoja tähän olisi esimerkiksi kehittää valtakunnallisesti psykologian harjoittelun ja kliinisten taitojen opetuksen yhteyteen järjestelmällinen työpaikkaohjaajakoulutusmalli tai säännölliset työelämäseminaarit. Tiiviimpi yhteistyö yliopistojen kanssa selventäisi osaltaan työnantajille myös akateemisen psykologikoulutuksen luonnetta: perustutkintokoulutus antaa laajat perustiedot ja -taidot ja valmiuden toimia psykologin ammatissa kaikilla sovellusaloilla. Lisää osaamista ja erikoistumista hankitaan työelämässä, kuten muillakin aloilla.

Koulutusvastuu yliopistojen on myös jatkossa huolehdittava siitä, että peruskoulutuksessa saadaan kattava ja monipuolinen kuva ja osaaminen psykologian eri sovellusaloilta. Sisältöjä suunniteltaessa tulisi yhä paremmin huomioida, että kaikilta sovellusaloilta on tasapuolisesti saatavilla kliinisten taitojen opetusta, ja opiskelijoita rohkaistaan valitsemaan kattavasti eri osaamisaloihin liittyviä opintoja. Myös esimerkiksi harjoittelupaikkajärjestelmää kehittämällä voitaisiin saada harjoittelijoita sijoittumaan laajemmin eri alueille ja aloille.

Kyselyn perusteella vain noin puolet työnantajista palkkasi itselleen harjoittelijoita. Vastaajien mukaan syyt sille, että harjoittelijoita ei palkata, olivat seuraavia: ei ole mahdollista tarjota ohjausta, työtehtävät ovat harjoittelijoille soveltumattomia, työssä olevat psykologit ovat niin kuormittuneita, että eivät ehdi ohjata harjoittelijaa tai ei ole rahaa palkata harjoittelijaa.

Vastauksissa heijastuu kafkamainen tilanne työpaikoilla: kun resurssit ovat tiukoilla, tingitään siitä ainoasta asiasta, joka voisi

tuoda lisää psykologeja työmarkkinoille: harjoittelijoiden ottamisesta. Työnantajalle opintojen loppuvaiheessa olevan opiskelijan perehdyttäminen työelämään ja työpaikan käytäntöihin voi parhaimmillaan olla vastaus myös työvoiman rekrytointihaasteisiin, jos valmistuvan psykologin saa jäämään organisaatioon töihin.

Harjoittelu tulee nähdä yhä enemmän osana luontevaa polkua opiskelijan siirtymisessä psykologian alan osaavaksi työvoimaksi. Harjoittelu on myös edellytys psykologin laillistukselle ja näin ollen työelämään siirtymiselle. Jos harjoittelupaikkaa ei löydy, valmistuminen viivästyy, eikä valmistuva pääse vastaamaan työnantajien rekrytointihaasteisiin.

Työnantajatahoilla pitää olla riittävät kannustimet ottaa harjoittelijoita. Psykologiharjoittelun rahoitus täytyy ehdottomasti saada valtion vastuulle, kuten lääkäreiden osalta jo on. Lisäksi kannustimena voisivat toimia koulutusvastuu yliopistojen solmimat yhteistyösopimukset ja sitä kautta tuotettava ohjauksen tuki. Myös Psykonet-verkoston perustama harjoittelutietokanta, johon työnantajat voivat ilmoittaa avoimena olevista harjoittelupaikoista, pitäisi saattaa kaikkien työnantajien tietoon entistä paremmin.

Työnantajat pohtivat myös psykologin koulutuksen sisältöjä ja painotuksia. Muutamissa avoimissa vastauksissa mainittiin, että tietyt sovellusalat korostuvat jo peruskoulutuksessa ja niitä arvostetaan enemmän kuin muita. Työnantajien näkökulmasta tämä aiheuttaa sen, että tiettyjen alojen tehtävät eivät tunnu kiinnostavan vastavalmistuneita psykologeja. Yhtenä esimerkkinä tällaisista tehtävistä nähtiin runsaasti psykologeja työllistävä opiskelijahuolto. Opiskeluhuollon psykologien määrä on lähes kaksinkertaistunut noin 15 vuodessa ja uusia vakansseja perustetaan koko ajan. Runsaasta tehtävien määrästä seuraa, että ala on valmistuvien sisääntuloala. Tästä asetelmasta taas seuraa se, että vaihtuvuutta ja rekrytointin haasteita on väistämättä riippumatta sovellusalasta sinänsä. On tärkeä myös huomata, että opiskeluhuollossa työskentelevien psykologien määrä on lisääntynyt useilla sadoilla viime vuosina. Ei siis voi sanoa, etteikö ala kiinnostaisi lainkaan.

Kun pohditaan peruskoulutuksen jälkeisiä täydennys-, erikoistumista tai tohtorikoulutusten mahdollisuuksia vastata työvoimatarpeisiin, on selvää, että koulutuksilta edellytetään riittävää tartuntapintaa työelämään. Koulutusvastuu yliopistojen tulee jatkuvasti kehittää erikoistumis- ja täydennyskoulutuspolkuja yhä paremmin vastaamaan tämänhetkistä kysyntää. Täytyy löytää monipuolisia työnantaja-koulutusorganisaatio - yhteistyömalleja. Erillisistä yhteis-työmalleista täydennyskoulutuksen osalta on olemassa myös toimivia kokemuksia. Esimerkiksi EPSHP (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri) on hankkinut käyttöönsä psykoterapiakoulutuksia yhteistyössä yliopistojen ja koulutusta järjestävien tahojen kanssa.

Erikoistumiskoulutuksia tarvitaan psykologien kouluttamiseksi mielenterveystyön mutta myös muiden sovellusalojen erityisasiantuntijoiksi. Psykologit kykenevät sekä tekemään kliinistä työtä että toimimaan työnohjaajina sekä vastuu- ja johtotehtävissä, kuten suunnittelemassa mielenterveysalan palvelujen

tuottamismalleja ja palvelurakenteita laaja-alaisemmin omalla alueellaan ja alallaan.

Opiskeluhuollon kaltaisilla aloilla, joissa on pulaa psykologeista, olisi psykologille maksuton ja työajalla tehtävä erikoistumiskoulutus eräs ratkaisu houkuttelemalla työntekijöitä. Tämä toimisi psykologille hyvänä kannustimena alalle hakeutumiselle ja tukisi urakehitystä. Työnantajalle se toisi mahdollisuuden saada työhön ja tehtävään sitoutuneita ja laajasti palvelukenttensä tuntevia erityisasiantuntijoita, joista kyselyn mukaan oli myös pulaa.

Kysyttäessä, minkälaisia täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia työnantajat palkattavalta psykologilta vaativat tai mitä pitävät hyödyllisenä, oli vastausten kirjo hyvin laaja. Vastaukset herättivät myös kysymyksen siitä, onko työnantajille selvää, mitä erilaiset pätevyysnimikkeet ja koulutukset psykologian alalla oikeastaan ovat. Selvästi jotkut koulutukset ovat työnantajillekin ”brändäytyneet” tehokkaasti, kun taas toisista ei ilmeisesti tiedetä riittävästi. Esimerkiksi psykoterapeuttikoulutusta pidettiin vastauksissa hyvin tarpeellisenä sellaisillakin sovellusaloilla, joissa psykoterapeutin antamaa psykoterapiaa ei edes toteuteta, vaan tarvetta on nimenomaan psykologin antamalle tuelle ja hoidolle, ja sovellusalan erityistarpeisiin olisi tarjolla oma erikoistumiskoulutuksensakin.

## 7.2 Työnantajan rekrytointiosaaminen

Kyselystä heijastui se, että julkisella sektorilla ei ole ehkä vielä havahduttu riittävästi siihen, että työnantajalta odotetaan aktiivisuutta ja työntekijöiden houkuttelemista avoimiin paikkoihin. Korkeasti koulutettujen, haluttujen asiantuntijoiden rekrytoimiseksi ei enää riitä se, että laitetaan paikka avoimeksi TE-toimiston sivuille ja odotetaan hakemuksia. Ja kun niitä ei tulekaan kymmenittäin, todetaan että syynä on varmaan työpaikan syrjäinen sijainti ja jätetään asia siihen tai vaaditaan lisää koulutuspaikkoja, jotta korkea työttömyys ja työntekijöiden ylitarjonta ajaisivat työntekijöitä ympäri Suomen.

Maakunnan, kunnan tai kaupungin toimiessa työnantajana työpaikan houkuttelevuus voi olla kiinni myös työnkuvaan liittyvistä tekijöistä, joita olisi helppo halutessaan muuttaa. Organisaation sisäisten tehtävänjakojen ja roolien määrittelyllä saattaa olla iso merkitys sille, millaisena avoin psykologin vakanssi näyttäytyy. Kun näkymä on, että väestö ikääntyy ja erityisesti mielenterveyspalveluiden tarve kasvaa vauhdilla, johon mikään organisaatio ei kykene vastaamaan, tulisi psykologien työpanosta hyödyntää enemmän suunnittelu- ja kehittämistehtävissä sekä muiden työntekijäryhmien ohjaamisessa. Pelkkä ”koppiterapeuttina” tai ”tutkimusautomaattina” toimiminen ei psykologeja houkuttele, mutta jos kliiniseen työhön yhdistetään työyhteisön tai laajemmin koko työnantajan tai maakunnan tasolla tehtävää yhteistyötä, kehittämistä ja suunnittelua, ja tarjotaan psykologeille myös työhön tarvittava mahdollinen täydennyskoulutus sekä asiallinen palkkaus, tilaisuus houkuttelee varmasti tekijöitä työpaikan sijainnista riippumatta.

Eryteisesti pienillä kunnilla on haasteena, että yhden psykologin pestin pitäisi kattaa koko elinkaaren mielenterveyspalvelut. Kyselyyn vastanneet työnantajatahot itsekin tunnustivat, että tämä ei houkuttele hakijoita. Kunnat eivät ehkä ole riittävästi hyödyntäneet

keskinäisen yhteistyön mahdollisuuksia psykologien vakanssien, rekrytoinnin ja työssä jaksamisen tukemisen suhteen. Toisaalta kunnat voisivat myös kilpailla enemmän keskenään siitä, kuka on houkutteleva ja hyvä työnantaja. Sana kentällä kyllä kiirii, ja psykologit hakeutuvat paikkoihin, joissa heitä arvostetaan ja se myös näytetään.

Yksi merkittävimpiä kannustimia rekrytoinnissa on kilpailukykyinen palkkaus. Psykologiliiton palkkatutkimusten mukaan yksityisen ja julkisen sektorin palkkauksen ero on merkittävä, mikä houkuttelee psykologeja pois julkiselta sektorilta. Yrittäjänä ansaintamahdollisuudet voivat olla vielä paremmat ja työn tekemistä voi järjestellä vapaammin. Yrittäjien suhteellinen määrä lisääntyykin Psykologiliiton jäsenistössä koko ajan. Kyselyn mukaan myös työnantajat olivat tietoisia palkkauksen kannustavuudesta, mutta mahdollisuudet palkkauksen korjaamiseen arvioitiin joidenkin vastaajien kohdalla heikoiksi. On kuitenkin olennaista pitää mielessä, että psykologien määrä yksikön henkilöstössä on aina vähäinen suhteessa esimerkiksi hoitajien tai opettajien lukumäärään. Näin psykologin palkkakustannusten osuus kokonaiskustannuksista jää pieneksi, vaikka palkka korotettaisiin kilpailukykyiseksi. Myös kunnissa käytössä oleva työehtosopimus mahdollistaa psykologien palkkojen vapaan hinnoittelun, ja palkkauksen perusteena oleva työn vaatavuuden arviointijärjestelmä näkee osaamisen ja koulutuksen sekä niiden kehittymisen palkkauksen korottamisen perusteena.

Heikosta palkasta saattaa olla seurauksena myös kierre, jossa työ ei houkuttele palkkauksen vuoksi hakijoita, minkä vuoksi työkuorma alueella kasvaa kohtuuttomaksi jo siellä työskenteleville, jolloin hekin mielellään vaihtavat työpaikkaa. Tästä seuraa jatkuva vaihtuvuus työntekijöissä ja yleinen työolosuhteiden heikentyminen. Kun työolosuhteet sitten ovat heikentyneet riittävästi, ei enää edes hyvä palkka riitä houkuttelemaan työntekijöitä.

Työnantajalla on tietyt lakisääteiset velvoitteet liittyen työntekijöiden kouluttamiseen, mutta silti esimerkiksi kalliit psykoterapeuttikoulutukset tai erikoispsykologikoulutukset jäävät pääosin työntekijän itsensä maksettavaksi. Tästä seuraa se, että kalliin itsemaksetun koulutuksen jälkeen työntekijät lähtevät helpommin pois houkuttelevampien etujen äärelle tai ryhtyvät yrittäjiksi. Työnantajien olisi syytä osoittaa arvostavansa työntekijän osaamista, tukea kouluttautumista ja pitää erityisesti huolta näistä kokeneista erityisosaajista. Työnantaja hyötyy työntekijän erityisosaamisesta myös laajemmin kuin vain omien asiakkaidensa tai potilaidensa kanssa työskentelyssä. Asiantuntemus siirtyy luontevasti osaksi koko organisaation osaamista työryhmien, tiimien ja työyhteisön kautta.

Työehtojen, kuten palkkauksen, työnohjauksen, koulutusten ja työolojen kuntoon saattamisen lisäksi työnantajilta kysyttiin, mitä muita vaihtoehtoja voisi olla houkuttelemalla psykologeja töihin. Mainintoja saivat etätömahdollisuudet, työn tarjoaminen puolisolalle ja erityinen työyhteisön hyvinvointiin panostaminen. Työpaikkailmoituksissa näkee myös kuntien yrittävän viestiä mielikuvilla, jotka toivon mukaan työnhakijassa herättävät positiivisia ajatuksia, kuten kauniista luonnosta, hyvistä palveluista lapsiperheille tai mikä nyt onkaan kunkin kunnan brändityössä tärkeäksi havaittua. Kaikista näistä asioista muodostuu kokonaisuus, jota työnhakija arvioi, ja olisi kyettävä löytämään juuri kyseistä työnhakijaa puhutteleva kokonaisuus. Selvää kuitenkin on, että työtä

on kyettävä muokkaamaan hakijan mukaan, ja henkilökohtaisempi ote työnhakijoita kohtaan jo rekrytointivaiheessa on kuntatyönantajillakin edessä.

### 7.3 Alueelliset tekijät ja alueellinen yhteistyö

Työnantajakyselyn vastauksissa selvisi, että tietyt maakunnalliset alueet ovat hankalassa kierteessä psykologien rekrytoinnin osalta. Aikaisemmissa julkaisuissa näillä alueilla on huomattu myös muiden alojen työvoimapulaa (Jolkkonen ja Lemponen 2/2016; Valtioneuvosto 2017). Myös KEVAN tekemän Kuntien työvoimaennuste 2030 mukaan sosiaali-, terveys- ja opetusala on nyt ja tulevaisuudessa työvoimapulaa, ja psykologit on mainittu yhtenä sellaisista ammattiryhmistä. Alueet eivät siis kilpaile pelkästään psykologeista, vaan laajasti myös muista ammattilaisista. Kehitys on seurausta kuntatyöntekijöiden suurista eläköitymisistä, väestön ikääntymisestä ja palvelutarpeen kasvusta, eikä sitä ratkaista hetkessä eikä kikkailulla. Jotain on kuitenkin myös tehtävissä rekrytointiosaamisen kannalta, kuten aiemmassa luvussa pohdittiin.

Erityisenä haasteena työnantajatahojen vastauksissa ilmaistiin, että pieni kunta tiedostaa jo hakuvaiheessa, että työpaikkailmoituksessa kuvattu tehtävä on liian laaja tai työkenttä sirpaleinen. Palkkauksen lisäksi työtehtävän sirpaleisuus ja laajuus katsottiin yhdeksi merkittäväksi syyksi myös työntekijöiden vaihtuvuutta selittäessä.

Nämä vastaukset tarkensivat käsitystä monimuotoisista haasteista saada psykologeja töihin ja liittyivät sekä kohtaanto-ongelmiin että ylipäättään psykologien saatavuuteen. Kunnissa tyypillisesti samoihin vakansseihin oli voitu avata hakuja useampia kertoja, koska hakijoita ei ollut ollut.

Työttömyysasteen pienuus oli suoraan verrannollinen alueella ilmoitettuun isoon psykologipulaan. Alueiden ja sen työntajien yhteistyöllä, toimenkuvien uudelleen järjestelyillä sekä kyvyllä markkinoida omaa maakuntaa on merkitystä. Vetovoimatekijöiden löytäminen ei aivan ole helppoa, mutta varmasti vuorovaikutus ja tehtävänkuvien riittävä selkeys tai rajaaminen voisi olla tärkeää. Maakuntien, kuntien tai kaupunkien vetovoimaisuus vaikuttaa siihen, minne valmistunut psykologi ylipäättään hakeutuu. Alueiden vetovoimatekijöinä voidaan pitää alueella tarjolla olevia palveluja ja esimerkiksi asuntokantaa.

Vastaajat kertoivat, että pula työntekijöistä vaikeuttaa myös vasta valmistuvien psykologien houkuttelemista työhön ja pitkiin työsuhteisiin, koska resurssien puutteessa ei esimerkiksi kyetä ottamaan harjoittelijoita. Harjoittelupolku nähtiin kyllä mahdollisuutena saada työntekijöitä alueelle, mutta resurssien puutteiden vuoksi ei tätä polkua kyetty hyödyntämään. Onkin tärkeää, että erityisesti työvoimapulasta kärsivät alueet kykenisivät ottamaan harjoittelijoita ja muodostamaan itsestään positiivista mielikuvaa vastavalmistuneiden keskuudessa. Resurssien järjestäminen harjoittelulle, yliopistoyhteistyö, sopimukset yliopistojen kanssa harjoittelijakiintiön ottamisesta, harjoittelutietokannan hyödyntäminen, jalkautuminen yliopistoille ja ainejärjestöjen sekä Psykologiliiton nuorille psykologeille tarkoitettuihin tapahtumiin sekä ylipäättään järjestelmällisten suunnitelmien tekeminen psykologian alan harjoittelijoiden palkkaamiseksi onkin tarpeen. Vastuu yliopistojen kanssa tehty

vaikuttamistyö valtion suuntaan harjoittelujen saamiseksi valtion tuella tapahtuvaksi voi myös tuottaa tuloksia, kun sitä tehdään yhteistyössä.

### 7.4 Valtionhallinnon rahoitus ja lainsäädäntö

Psykologien tehtävät julkisella sektorilla, esimerkiksi sote-palveluissa, opiskeluhuollossa, te-palveluissa ja vankeinhoidossa, on määritelty suoraan tai epäsuorasti laissa. Tällä hetkellä kuitenkin vain opiskeluhuollon psykologyötä koskee tarkempi sääntely palvelun saatavuudesta: psykologin vastaanotolle on päästävä seitsemässä koulupäivässä, kiireellisessä tapauksessa samana tai seuraavana päivänä. Marinin hallitus valmistelee myös parhaillaan tarkempaa sitovaa mitoitusta opiskeluhuollon psykologeille ja kuraattoreille, mikä rajoittaisi työntekijäkohtaisen oppilas- tai opiskelijamäärän. Valmistella on myös perusterveydenhuollon hoitotakuun tiukennus seitsemään päivään, ja tällä hetkellä käytössä olevien tietojen mukaan tämä koskisi myös psykologeja. Keskeisiä aukkopaiikkoja psykologipalveluissa ovat lisäksi varhaiskasvatus sekä lastensuojelu, joissa psykologitoiminta on vasta kehityksessä ja joissa velvoittava lainsäädäntö vielä puuttuu.

Opiskeluhuollossa, perusterveydenhuollon sote-keskuksissa, varhaiskasvatuksessa sekä lastensuojelussa kokonaan uusia vakansseja, jotka pitäisi perustaa ja joihin tarvitaan psykologi, on yhteensä noin 1000. Näitä tuhatta toimea ja virkaa ei ole kuitenkaan syystä tai toisesta perustettu. Laskennallisesti valmistuvien psykologien määrä riittää hyvin täyttämään tätäkin tarvetta seuraavan 5–10 vuoden aikana, koska psykologien vuosittainen nettolisäys on jo nyt noin 150 ja jatkossa vielä enemmän. Työnantajat tuntuvat pelkäävän rekrytointihaasteita, jos kokemus on se, ettei nykyisiinkään toimiin saada hakijoita. Samaan aikaan yrittäjänä toimivien psykologien määrä lisääntyy, ja yksityinen sektori houkuttelee työntekijöitä paremmilla työehdoilla. Jos julkinen sektori ei muuta kurssiaan, ja ryhdy toden teolla miettimään, miten se lisäisi houkuttelevuuttaan työnantajana, ei tilanne tule muuttumaan, vaikka sille tulee koko ajan lisää lakisäätteisiä palveluita järjestettäväkseen.

Koulutusvastuu yliopistot tekevät autonomisesti päätökset esimerkiksi alakohtaisten sisäänottomäärien lisäämisestä. Yliopistot linjaavat päätöksiään opiskelupaikkojen lisäyksistä vuosittain. Paikkalisäyspäätöksiin vaikuttavat yliopistojen strategisten linjauksien lisäksi vahvasti rahoitukselliset ja muut resurssitekijät. Yliopistoissa arvioidaan siis, pystytäänkö opiskelijakohtaisella OKM:ltä saatavalla korvauksella tuottamaan lisää koulutusta, onko paikkojen lisääminen mahdollista vai edellyttääkö se enemmän esimerkiksi henkilökuntaa, jolloin voi olla, että paikkojen lisäämiseen ei ole varaa.

On ensisijaisen tärkeää, että ministeriöltä (esim. STM ja OKM) saatavat opiskelijakohtaiset rahoitukset ovat realistiset ja suhteessa koulutuksen vaatimiin resursseihin, jotta koulutusvastuu yliopistot kykenevät järjestämään tarvittavaa koulutusta riittävästi ja laadukkaasti. Myös psykologiharjoitteluun kohdennetut kannustimet, kuten koulutuskorvaukset, edesauttavat työnantajia tarjoamaan harjoittelupaikkoja ja osallistumaan harjoittelujen ohjaukseen.

Tällä hetkellä psykologian koulutus kuuluu OKM:n esityksessä rahoitusmallista yliopistoille ja korkeakouluille (vuosille 2021–2025) alimpaan vaativuuskerroinluokkaan (1). Tätä arvioita tehdessä on tutkinto rinnastettu esimerkiksi humanistisen alan tutkintoihin. Lääkärien koulutus lasketaan ylimpään luokkaan eli kertoimella kolme (3) olevaksi. Jopa esimerkiksi tilastotieteilijöiden koulutus on arvioitu resursseja enemmän vaativaksi kuin psykologia (kerroin 1,75). Tämä rahoitusmalli voi johtaa siihen, että koulutusvastuu yliopistot avaavat koulutuspaikkoja niille aloille, mistä saatava rahoitus on realistinen suhteessa sen vaatimiin resursseihin. Psykologikoulutus edellyttää paljon resursseja ja kestää pidempään, joten paikkamäärien lisäystä arvioidessa ollaan varovaisia ja sisäänottomäärät eivät lisäänty siinä suhteessa kuin työelämän osalta olisi tarve.

Peruskoulutuksen rahoituksen lisäksi tulisi olla malli erikoispsykologikoulutuksen rahoitukselle. Erikoistumista edellyttävien tehtävien osalta voidaan toki odottaa työntekijän tarjoavan omaan panostaan rahoituksessa, mutta sitäkin tärkeämpää on, että ministeriöt harkitsevat erillisrahoitusta, joka kattaisi erikoispsykologikoulutuksen kulut. Rahoitus mahdollistaisi ala- ja aluekohtaisen asiantuntijatarpeen täyttämisen sekä toisi tas-arvoa suhteessa muihin sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutuksiin myös koulutukseen hakeutuvien opiskelijoiden osalta.

Lisäksi tulee arvioida uudelleen, mitkä psykologien palvelut on mahdollista saattaa Kelan korvauksien piiriin. Tällä hetkellä vain pieni osa psykologien tuottamista palveluista ja tuesta ovat sairausvakuutuksen tai kuntoutuksen kautta korvattavia. Psykologipalvelujen laaja-alaisella Kela-korvattavuudella voitaisiin vastata mm. lisääntyneeseen mielenterveyspalvelujen tarpeeseen ja turvata saatavuutta. Psykologien tarjoamat hoitajaksot voisivat viedä myös painetta pois nyt kovin ruuhkautuneelta Kelan kuntoutuspsykoterapian järjestelmältä, jos psykologien osaaminen tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin samalla tavoin kuin vaikkapa lääkäreiden. Mikäli parhaillaan eduskunnan käsittelyssä oleva sote-

ja maakuntaudistus toteutuu, siirtyvät sote-palveluissa olevat psykologit jatkossa perustettaviin maakuntiin, hyvinvointialueille. Miten tämä vaikuttaa psykologien työnkuviin, työalueisiin ja työn fyysisiin reunaehtoihin ja sitä kautta rekrytointiin, jää nähtäväksi. Ison hyvinvointialueen psykologiyksiköt eivät ole houkuttelevia työpaikkoja, jos fyysinen työssäkäyntialue laajenee liikaa tai pysyvyys asiakassuhteissa heikkenee. Hyvin harvaa psykologin työtä voi tuloksellisesti tehdä ”keikkaluonteisesti” tänään täällä, huomenna muualla.

Sote-maakuntien tai hyvinvointialueiden perustaminen ei muuta maantiedettä eikä ihmisten asuinpaikkoja, joten palveluita tulee jatkossakin tarjota riittävän lähellä kansalaisten arkea. Myöskään opiskeluhuollossa koettuihin rekrytointipulmiin tai huoliin pienen kunnan opiskeluhuollon psykologin työn yksinäisyydestä ei työn siirtäminen hyvinvointialueille tuo ratkaisua. Opiskeluhuollon psykologien työ säilyy sote-uudistuksesta huolimatta peruskuntien sivistystoimissa ja kouluilla paitsi fyysisesti myös psykososiaalisesti. Opiskeluhuoltotyö on koulun työtä ja erityisesti yhteisöllisen työn tekeminen edellyttää koulun yhteisön, aikuisten ja lasten vahvaa tuntemusta ja kuulumista yhteisöön myös hallinnollisesti.

Psykologian alan koulutusjärjestelmää ja siihen kohdennettuja rahoitusmalleja tulee siis arvioida ja kehittää paremmin tarvetta vastaavaksi. Lainsäädännössä psykologeihin ja psykologisiin palveluihin vaikuttavia asioita tulee tarkastella sekä palveluita käyttävien kansalaisten että työn järjestämisen näkökulmasta. Joka tapauksessa psykologeja, laaja-alaisimmin mielen asiantuntijaksi koulutautunutta ammattikuntaa tarvitaan turvaamaan mielenterveyspalvelujen kehittämistyö, varmistamaan palvelujen saatavuus sekä turvaamaan palvelutakuu kaikilla mielenterveyspalveluja tuottavilla tasoilla. Psykologien osaamisen tulee olla mukana suunniteltaessa terveydenhuollon järjestämistä ja muutoshankkeita, erityisesti ennaltaehkäisevän toiminnan osalta. Näin voitaisiin myös hillitä tätä psykologisen hoidon tarpeen jatkuvalta vaikuttavaa kasvua.

## Lähdeluettelo

- AkavaWorks.** "Työttömyyskatsaus syyskuu 2020." 2020. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/09/Korkeakoulutettujen-tyottomien-maara-lisaantynyt-Tyottomyyskatsaus-syyskuu-2020.pdf>.
- Jolkkonen, Arja, ja Virpi Lemponen.** "Työvoimapula-ammattit. Työllisten ja työttömien ikärakenne ja eläköityminen. Pohjois-Karjalan työmarkkinoiden muutosindikaattorit." *Spatia, Raportteja* 4/2016. 2/2016. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23132/urn\\_isbn\\_978-952-61-2118-5.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23132/urn_isbn_978-952-61-2118-5.pdf).
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.** 28.6.1994/559. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>.
- Naskila, Tarja, Piia Järvenpää-Kansikas, Mikko Kesä, ja Pekka Ylikojola.** *Työ ja tekijä kohtaamaan Pohjoisessa Keski-Suomessa: Kohtaanto 2017 –hankkeen esiselvitysraportti.* Äänekoski: Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKEN julkaisuja 2018, 2018.
- OECD.** *Psychologists per 100 000 population, 2000 and 2011 (or nearest year available).* 09. 04 2014. [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-mental-health-count/psychologists-per-100-000-population-2000-and-2011-or-nearest-year-available\\_9789264208445-graph36-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-mental-health-count/psychologists-per-100-000-population-2000-and-2011-or-nearest-year-available_9789264208445-graph36-en#page1).
- Opetushallituksen tilastopalvelu vipunen.** *Tutkintoon johtavaan koulutukseen läsnä- tai poissaolevaksi kirjautuneet yliopisto-opiskelijat tilastovuoden 20.9. tilanteen mukaan.* 2020. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistokoulutuksen%20opiskelijat-n%C3%A4k%C3%B6kulma-koulutusala.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistokoulutuksen%20opiskelijat-n%C3%A4k%C3%B6kulma-koulutusala.xlsb).
- Psykologiliitto.** *Opiskelijoiden palkkakysely.* Psykologiliitto, 2020.
- Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019.** Luku 3.7. *Osaamisen-, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi, tavoitteet 1-3.* <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/osaamisen-sivistyksen-ja-innovaatioiden-suomi, 2019>
- Psykonet.** *Erikoispsykologikoulutuksen toimintakertomus.* Psykonet, 2016.
- Rauhala, Pentti, ja Helka Urponen.** *Selvitys korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksesta.* Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019.
- SPOL.** "Harjoittelupaikkaselvitys 2020." 2020. <http://psykologianopiskelijat.net/2020/08/harjoittelupaikkaselvitys-2020/>.
- TEM.** "Alueelliset kehitysnäkymät: Syksy 2019." 2019. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161827/TEM\\_52\\_19\\_Aluelliset\\_kehitysnakymat.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161827/TEM_52_19_Aluelliset_kehitysnakymat.pdf).
- THL.** "Erikoissairaanhoidon hoitopääsyn seuranta - Määrittelyt ja ohjeistus 2013." Tampere: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2012.
- Valtioneuvosto.** *Maaseutukatsaus 2017.* 2017. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80600/MMM\\_7\\_2017\\_low.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80600/MMM_7_2017_low.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Vipunen.2020.** "Yliopistosta valmistuneiden sijoittuminen." [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistosta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6listyminen%20-%20koulutusala.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistosta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6listyminen%20-%20koulutusala.xlsb).