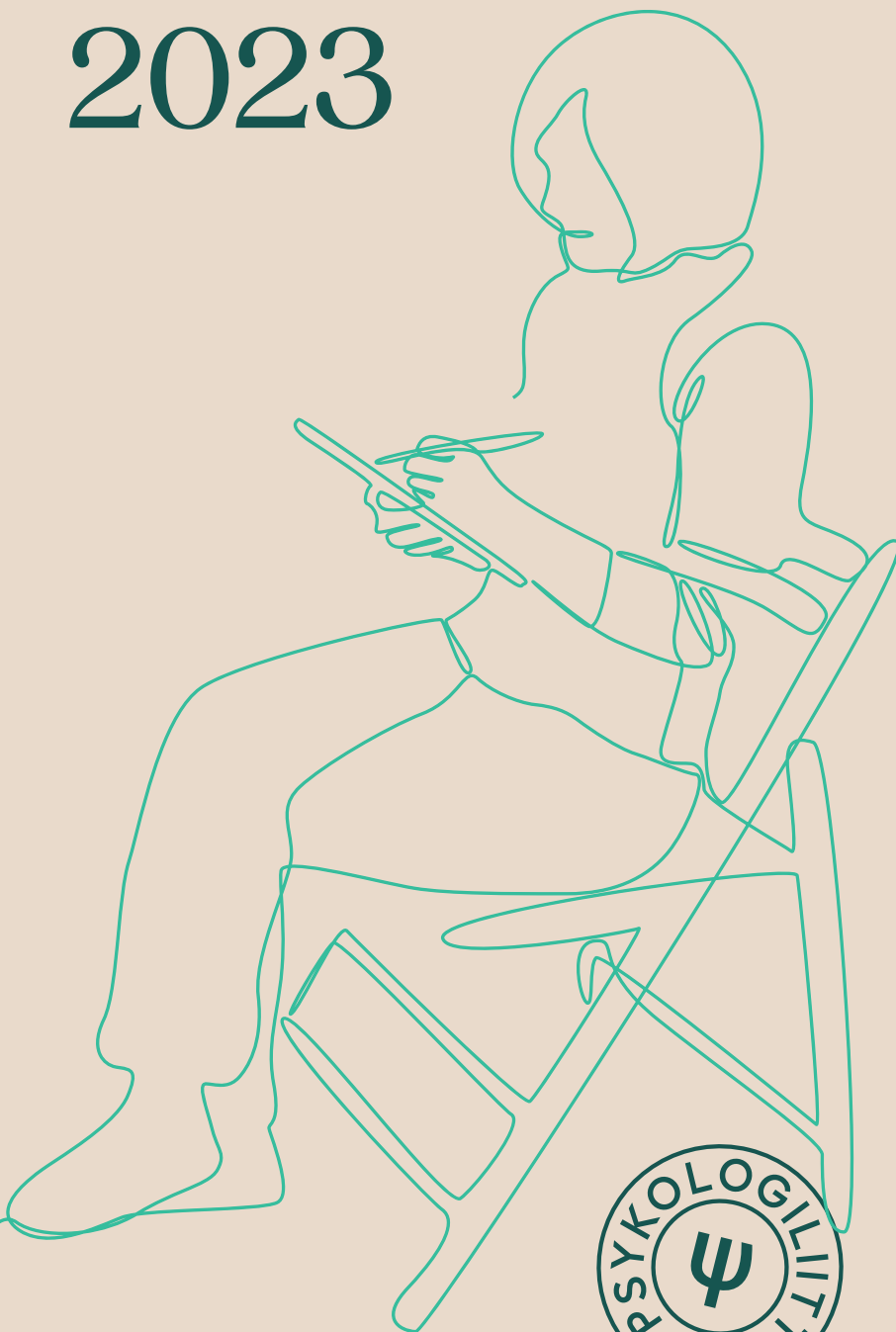


Psykologien työolotutkimus 2023



SUOMEN PSYKOLOGILIITON TUTKIMUS

SUOMEN PSYKOLOGILIITON TYÖOLOUTUTKIMUS
2023

LAURA NENONEN

Sisällys

Johdanto	3
Yhteenveto	6
1 Tutkimuksen toteutus ja osallistujat	8
Menetelmät ja toteutus	9
Kattavuus, edustavuus ja osallistujat	9
2 Työolot asiakastyössä	12
Työnohjaus ja täydennyskoulutus	13
Työtilat	16
Työn mitoitus	18
3 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	19
Työyhteisö ja moniammatillinen yhteistyö	20
Työn imu, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet	23
Esihenkilön toiminta ja perehdytys	24
Esihenkilönä psykologi	26
Johtaminen	27
Osaamisen kehittäminen	28
Sitoutuminen työhön ja työnantajaan	29
Työn kuormittavuus, työkyky ja työterveys	31
Työturvallisuus sekä työssä koettu häirintä ja väkivalta	33
Työtilat ja etätyö	34
Kokemukset sote-uudistuksesta	35
4 Ehdotuksia työhyvinvoinnin vahvistamiseksi	36
Liite	38

Johdanto

Suomen Psykologiliiton historian ensimmäinen psykologien työolotutkimus toteutettiin keväällä 2023. Tavoitteena oli selvittää systemaattisesti, luotettavasti ja kattavasti palkkatyössä olevien psykologien kokemuksia työoloista, työhyvinvoinnista sekä johtamisesta.

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin muutama kuukausi sen jälkeen, kun uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alussa sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen seurauksena. Siirtymä kunnista hyvinvointialueille vaikutti huomattavasti monien psykologien työn organisoitumiseen. Suurimmat muutokset tapahtuivat oppilashuollossa, jossa psykologit uudistuksen myötä siirtyivät monilla alueilla sivistystoimesta hyvinvointialueille. Sote-uudistuksen ohella merkittävästi useiden psykologien työkenttään vaikuttivat ajankohtaisesti laissa määritetyt pyrkimykset vahvistaa oppilas- ja opiskeluhuollon resursointia. Oppilas- ja opiskeluhuollosta on kasvanut viimeisen vuosikymmen aikana yksi suurimmista suomalaisia psykologeja työllistävästä sovellusaloista aikuisten mielenterveys- ja päihdetyön sekä psykiatrian rinnalle.

Psykologeille on vahva kysyntä työmarkkinoilla. Avoimien työpaikkojen määrä on viime vuosina useimmilla alueilla ylittänyt työttömien työnhakijoiden määrän. Työ- ja elinkeinoministeriön *Työvoiman saatavuus ja kohtaanto* -raportin [1]

mukaan elokuussa 2023 vakanssiaste eli avoimien työpaikkojen määrän suhde täytettyjen ja avoimien työpaikkojen summaan oli psykologien kohdalla 3,7%. Psykologitarpeeseen on jo vastattu nostamalla koulutusmääriä merkittävästi viime vuosien aikana. Tällä hetkellä psykologeja valmistuu työmarkkinoille vuodessa yli 100 enemmän kuin jää eläkkeelle, ja muutaman vuoden päästä vuosittainen nettolisäys nousee kahteensataan. Maailman terveysjärjestö WHO:n tilastojen mukaan Suomi on jo nyt maailman kärkeä siinä, kuinka paljon psykologeja on asukkaita kohden [2].

Psykologeilla on monipuoliset työllistymismahdollisuudet ja psykologeja työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon ohella mm. korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa, henkilöarviointi- ja konsulttipalveluja tarjoavissa yrityksissä sekä valtion ammatinvalinta- ja uraohjauspalveluissa. Yrittäjyys on noussut vahvaksi vaihtoehdoksi palkkatyön rinnalle. Suomen Psykologiliiton jäsenistössä yrittäjien määrä on kasvanut 50 % vuosien 2021–2023 välillä.

[1] Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). Työvoiman saatavuus ja kohtaanto. Tiedot haettu 16.10.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/teemasivut/tyovoiman-saatavuus-ja-kohtaanto>

[2] World Health Organization: Psychologists working in Mental Health Sector (per 100 000) [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/psychologists-working-in-mental-health-sector-\(per-100-000\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/psychologists-working-in-mental-health-sector-(per-100-000))

Palkan ohella työolot ovat merkittävä työpaikan veto- ja pitovoimaan vaikuttava tekijä. Työnantajalle työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa kustannuksia. Kustannuksia syntyy uuden työntekijän rekrytoinnin lisäksi työntekijän perehdyttämistä sekä alkuvaiheen alemmasta tuottavuudesta. Jos vaihtuvuus on suurta, se voi kuormittaa jäljelle jääneitä työntekijöitä, heikentää sitoutumista ja pahimmillaan romahduttaa organisaation kollektiivisen inhimillisen pääoman. Terveystieteiden tutkimuksissa vaihtuvuuden kustannukset vastaavat erään tutkimuksen mukaan noin viittä prosenttia organisaation vuosittaisista toimintakustannuksista [3].

Tuoreimman Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi* -tutkimuskoosteen mukaan suomalaisten työhyvinvointi on heikentynyt lievästi 2019 ja kesän 2023 välillä [4]. Työntekijöiden kokemus työn imu ja työkyky ovat laskeneet vuodesta 2019, ja naisten työuupumusoireilu on kasvanut. Korkeasti koulutetut voivat työssään keskimäärin matalasti koulutettuja paremmin, koska kokevat työssään enemmän itsenäisyyttä, uuden oppimista ja riittävän haastavia työtehtäviä. Työterveyslaitos kannustaa työolojen kehittämiseen

työhyvinvoinnin vahvistamiseksi. Ehdotettuihin toimenpiteisiin sisältyvät mm. töiden organisointi siten, ettei yhteen työntekijään kohdistu kohtuuttomia odotuksia ja paineita, yhteisöllisyyden rakentaminen ja avoin viestintä sekä työntekijöiden itsenäisyyden ja työssä oppimisen mahdollisuuksien lisääminen.

Suurin osa psykologeista työskentelee julkisella sektorilla. Julkisen alan työntekijät kokevat sekä fyysisen että henkisen työkykynsä pääosin hyväksi, mutta kokemus henkisestä työkyvystä on ollut laskussa vuodesta 2016 lähtien. Tuoreimmassa Kevan vuonna 2022 toteuttamassa mittauksessa noin 75 % vastaajista koki henkisen työkykynsä erittäin tai melko hyväksi [5]. Aiempaa useampi julkisen sektorin työntekijä koki työnsä henkisesti raskaaksi. Työkuormitus oli lisääntynyt kuntien varhaiskasvatuksen ja hyvinvointialueille siirtyneiden terveysalan työntekijöiden keskuudessa, joista joka toinen arvioi, ettei aikaa tai henkistä resurssia ole riittävästi. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan julkisella sektorilla työ koetaan useammin henkisesti raskaaksi yksityiseen sektoriin verrattuna [6].

[3] Waldman, J. D., Kelly, F., Arora, S., & Smith, H. L. (2010). The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Management Review*, 35(3), 206–211.

[4] Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. 13.9.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankeet/miten-suomi-voi>

[5] Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023 https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf

[6] Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2023:13 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf

Kevan tutkimuksessa lähiesihenkilön johtamista-paan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä ja esihenkilön johtamistapa koettiin oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi [5]. Henkilöstön arviota ylemmän johdon toimista ei kuitenkaan ole suomalaisissa työolobarometreissa useinkaan selvitetty, vaikka johtaminen on tutkimuksissa tunnistettu merkittäväksi työntekijöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen vaikuttavaksi tekijäksi [7].

Työn kokeminen merkitykselliseksi ja tärkeäksi on yleistä julkisella alalla. Kevan *Julkisen alan työhyvinvointi 2022* -tutkimuksessa yli 90 % työntekijöistä koki työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi [5]. Myös TEMin työolobarometrissa

merkityksellisyyden ja yhdessä tekemisen tuntemukset olivat yleisiä etenkin kunta-alalla. Osaamisen kehittämiseen kannustetaan yksityisellä sektorilla enemmän kuin julkisella. Nopeasti muuttuva työelämä vaatii ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä. TEMin työolobarometrin mukaan osaamisen kehittämisen kulttuuri on suomalaisessa työelämässä vahva, ja pitkällä aikavälillä se on voimistunut [6]. Viime vuosina yksi keskeisimmistä työelämässä vaikuttaneista trendeistä on ollut etätöiden lisääntyminen. Työ- ja elinkeinoelämän barometrin mukaan etätystä on tullut arkista niissä töissä, joissa se on mahdollista. Psykologityö on useimmissa työpaikoissa mahdollista toteuttaa ainakin osaksi etätöinä.

[7] Kelloway, E. K., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24(3), 260–279. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.518441>

Yhteenveto

Suomen Psykologiliiton toteutti ensimmäistä kertaa psykologien työolotutkimuksen. Tutkimusaineisto kerättiin loppukevästä 2023, muutama kuukausi sen jälkeen, kun uudet hyvinvointialueet olivat aloittaneet toimintansa.

Suurin osa palkkatyössä toimivista psykologeista työskentelee hyvinvointialueilla. Monella alueella organisaatiomuutokset olivat keväällä vielä kesken. Kokemukset uudistuksen vaikutuksista psykologityön näkökulmasta olivat vaihtelevia, ja epätietoisuus organisaatiojärjestelyistä yleistä.

Organisaatiomuutosten keskellä kommunikaation merkitys korostuu. Hyvinvointialueilla jopa johto- ja esihenkilötehtävissä toimivista vastaajista puolet arvioi tiedonkulun ylimmän johdon ja henkilöstön välillä toimivan erittäin tai melko huonosti. Lisäksi huomattava osuus heistä koki, ettei johto ole kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa. Jatkossa olisikin tärkeää pyrkiä varmistamaan, että tieto kulkee organisaatiossa johdolta henkilöstölle ja että henkilöstöä kuullaan omaan työhön liittyvissä asioissa.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista psykologeista koki usein työn imua eli myönteisiä tunteita ja vahvaa motivaatiota työtä kohtaan. Suurin osa myös koki työnsä mielekkääksi ja katsoi, että pystyi hyödyntämään osaamistaan työssä erittäin tai melko paljon. Kokemukset siitä, kuinka paljon omaan työmäärään tai oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin voi vaikuttaa, kuitenkin vaihtelivat. Asiantuntijatyössä mahdollisuus tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä ja ottaa vastuuta omasta työstä ovat tärkeitä voimavaratekijöitä, jotka lisäävät hallinnan kokemusta. Koettu

tyytyväisyys, mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet työssä olivat myönteisessä yhteydessä työhön sitoutumiseen ja vähäisempään työkuormitukseen. Vastaavasti myönteisempi arvio johdon, esihenkilön ja työyhteisön toiminnasta olivat yhteydessä koettuun tyytyväisyyteen, mielekkyyteen ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä.

Esihenkilön toimintaa arvioitiin keskimäärin myönteisemmin kuin organisaation johdon toimintaa. Suurin osa vastaajista koki, että esihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa ja kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti melko usein tai aina. Hieman yli viidesosa oli kuitenkin melko tai erittäin tyytymätön saamaansa perehdytykseen. Oppilashuollossa oltiin vastaajista useimmin tyytymättömiä perehdytykseen. Työnantajien olisikin syytä kiinnittää huomiota siihen, että perehdytys on riittävää ja laadukasta. Ne vastaajat, joiden esihenkilö oli psykologi, olivat keskimäärin tyytyväisempiä esihenkilöönsä ja saamaansa perehdytykseen, arvioivat esihenkilön toimintaa kokonaisuutena myönteisemmin sekä kokivat kehityskeskusteluita saamansa hyödyn keskimäärin suuremmaksi verrattuna niihin vastaajiin, joiden esihenkilö ei ollut psykologi.

Yrityksissä työskentelevät vastaajat arvioivat organisaationsa johdon toimintaa muita myönteisemmin ja myös suosittelisivat muita useammin

työnantajaansa ystävilleen. Työterveydessä työyhteisöön ja johtamiseen oltiin keskimäärin tyytyväisempiä muihin sovellusaloihin verrattuna. Vastauksissa tuotiin kuitenkin esiin, että jotkut työterveysyritykset järjestävät työterveyshuollon organisaation sisäisesti, mikä nostaa kynnystä hakea apua. On ammattieettisesti ongelmallista, jos hoitoa joutuu hakemaan tai tarjoamaan omalle kollegalleen. Työterveyshuolto tulisi järjestää niin, ettei tällaista ristiriitaa pääse syntymään.

Yli puolet tutkimukseen osallistuneista koki työn aiheuttamaa kuormitusta melko tai erittäin usein, ja lähes puolet koki työmääränsä jatkuvasti liian suureksi. Työkuormitusta koettiin muita useammin oppilashuollossa, jossa kuormitusta aiheuttavina tekijöinä tuotiin esiin suuri työmäärä,

epäselvyydet työnjaossa sekä esihenkilötyön puutteet. Esihenkilöiden olisi tärkeää kiinnittää huomiota työkuormitukseen sekä työnjaon selkeyteen.

Asiakastyötä tekevät psykologit saivat organisaatiosta riippuen vaihtelevasti työhajausta ja täydennyskoulutusta. Opintopsykologit saivat täydennyskoulutusta niukasti. Työnantajan tulee tarjota riittävät mahdollisuudet työhajaukseen ja täydennyskoulutukseen. Työtiloissa tietosuojan vaarantavat näkö- ja äänierityspuutteet olivat verrattain yleisiä erityisesti oppilashuollossa sekä ammatinvalintapsykologien työtiloissa. Työtilojen tulisi olla sellaiset, etteivät asiakkaiden oikeudet luottamukselliseen arkaluontoisten tietojen käsittelyyn vaarannu.

1

Tutkimuksen toteutus ja osallistujat



Menetelmät ja toteutus

Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselyllä 19.4.–22.5.2023 välisenä aikana. Kysely lähetettiin kaikille Psykologiliiton palkansaajina työskenteleville jäsenille. Kyselylomake sisälsi yhteensä 72 kysymystä (ks. erillinen liite). Työn imua mitattiin Schaufelin ym. [8] kehittämällä Utrecht Work Engagement Scale -mittarin lyhennetyllä versiolla (UWES-3). Työyhteisön yhteistyön sujuvuutta, esihenkilön toimintaa, organisaation johdon toimintaa, työkuormitusta sekä tyytyväisyyttä työhön mitattiin Työterveyslaitoksen kehittämään Parempi Työyhteisö (ParTy) -mittariin perustuvilla väittämillä, joista koottiin summamuuttujat. Myös työhön sitoutumista mittaavista väittämistä rakennettiin summamuuttujia. Kaikkien summamuuttujien kohdalla mittareiden yhtenäisyyttä kuvaava Cronbachin α asettui välille .7–.9. Faktorianalyysit tukivat yhden faktorin ratkaisua kaikkien muuttujien kohdalla indikoiden sitä, että asteikon väittämät mittasivat samaa asiaa.

Kattavuus, edustavuus ja osallistujat

Kyselyyn vastasi yhteensä 941 henkilöä. Osallistujat kattoivat 21 % kaikista Psykologiliiton palkansaajina työskentelevistä jäsenistä mittausaajan kohtana. Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen [1] mukaan vuonna 2023 Suomessa työskenteli 5 758 psykologia, eli otos kattoi noin 16 % työvoimasta. Kyselyyn vastanneet psykologit olivat

iältään 23–67-vuotiaita. Vastaajien keski-ikä oli 42 vuotta, ja heillä oli työkokemusta alan tehtävistä keskimäärin 13 vuotta. Vastaajista 859 (91 %) oli naisia, 75 (8 %) miehiä ja loput 7 (0,7 %) muita. Vastaajista suurin osa (88 %) oli vakituisessa työsuhteessa ja työskenteli kokopäiväisesti (75 %).

Suurin osa kyselyyn osallistuneista työskenteli hyvinvointialueen palveluksessa eli kuului SOTE-sopimukseen (taulukko 1). Kyselyn analysoinnissa KVTES- ja SOTE-sopimuksessa työskentelevät vastaajat yhdistettiin samaan ryhmään. Kirkko rajattiin ulos sektorikohtaisesta tarkastelusta vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Sote- tai kunta-sektorilla työskentelevistä psykologeista lähes kaikki tekivät kliinistä asiakastyötä, kun taas valtiolla ja yliopistolla kliinistä työtä tekevien osuus oli vähemmistössä. Valtiolla työskentelevät osallistujat olivat keskimäärin hieman muita vanhempia. Vastaajista noin kolmasosa oli vaihtanut työpaikkaa viimeisen kahden vuoden aikana. Työpaikkaa vaihtaneita vastaajia työskenteli lukumääräisesti eniten hyvinvointialueilla, mutta suhteellisesti eniten yrityksissä. Yrityksissä työskentelevistä 42 % oli vaihtanut työpaikkaa viimeisen kahden vuoden aikana. Sekä lukumäärällisesti että suhteellisesti vähiten työpaikkaa vaihtaneita oli yliopistolla työskentelevien joukossa. Suurin osa vastaajista työskenteli psykologin tai erikoispsykologin tehtävissä (taulukko 2). Psykologin, erikoispsykologin tai vastaavan psykologin tehtävissä toimivista suurin osa (76 %) toimi SOTE- tai KVTES-sopimuksen piirissä. Muissa tehtävissä työskentelevät olivat jakautuneet tasaisemmin eri sektoreille.

[8] Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 35 (4), 588–501. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

Taulukko 1. Vastaajat sektoreittain

Sektori	Vastaajat, n	Osuus, %	Ikä	Kliinistä työtä tekevät, %	Työpaikkaa vaihtaneet, %
SOTE/ KVTES	679	72	41	94	31
Yksityinen, yritykset	118	13	42	86	42
Yksityinen, muut	46	5	41	74	33
Valtio	63	7	48	40	24
Yliopisto	34	4	41	32	18
Kirkko	1	0	-	-	-
Kaikki	941	100	42	86	32

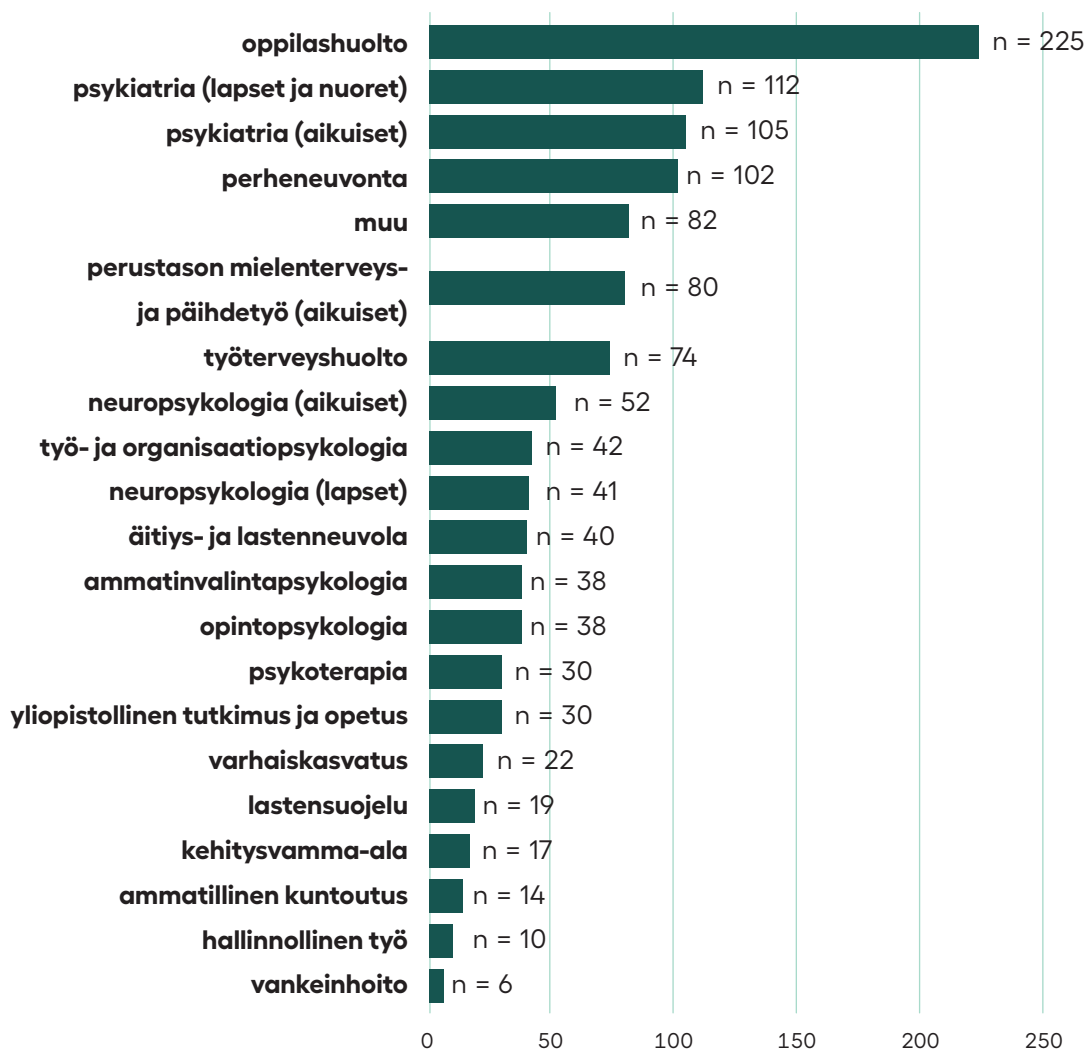
Taulukko 2. Tehtävän sisältö

Tehtävän sisältö	n	%
Psykologi	738	78
Erikoispsykologi (esim. neuropsykologi)	83	9
Johto- tai esimiestehtävät	40	4
Tutkimus/suunnittelu/kehittämistehtävä	31	3
Vastaava psykologi (ammattivastaava, ei alaisia)	28	3
Hallinnollinen tehtävä	19	2
Muu tehtävä	2	0,2

Osallistujia pyydettiin valitsemaan yksi tai useampi sovellusala, jolla he työskentelevät. Aineistossa suurimmat sovellusalat olivat oppilashuolto, psykiatria ja perheneuvonta (kuva 1).

Sovellusaloittain vertailuissa lasten ja aikuisten neuropsykologia sekä lasten ja nuorten sekä aikuispsykiatria yhdistettiin omiksi ryhmikseen.

Kuva 1. Vastaajat sovellusaloittain



2

Työolot asiakastyössä



Tutkimukseen osallistuneista 810 henkilöä eli 86 % kaikista osallistujista työskenteli kliinisessä asiakastyössä. Tälle vastaajajoukko esitettiin kysymyksiä työnohjauksesta ja täydennyskoulutuksesta sekä työn mitoituksesta ja työtiloista.

Työnohjaus ja täydennyskoulutus ovat merkittäviä psykologin ammatilliseen kehittymiseen ja asiakastyön laatuun vaikuttavia tekijöitä. Mielenterveys-työssä työnohjauksella on myös työssä jaksamista tukeva rooli. Terveystuon ammattihenkilöiden työnohjaus ja täydennyskoulutus ovat

lakisäätöisiä, ja Psykologiliitto on laatinut täydentävät suositukset ohjenuoraksi niiden toteuttamiseen. Liitolla on myös työn mitoitusta ja työtiloja koskevat suositukset, joilla pyritään varmistamaan mahdollisuus laadukkaan asiakastyön toteuttamiseen työntekijälle turvallisessa ympäristössä.

Työnohjaus ja täydennyskoulutus

Terveystuonlaki velvoittaa hyvinvointialueita järjestämään työnohjausta mielenterveys- sekä päihde- ja riippuvuushoitoa antavissa yksiköissä.

- Laki koskee hyvinvointialueiden, järjestämävastuullisten alueiden ja kuntien järjestämien sosiaali- tai terveystuon alaisia palveluita.

Työnohjaus on tarkoitettu työntekijän hyvinvoinnin ja jaksamisen tueksi.

- Työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä toimia työstä henkiseen hyvinvoinnille aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi.

Työnohjaus on myös tärkeä psykologityön laadun ja psykologin ammattitaidon ylläpitämisen sekä kehittymisen edellytys.

- Psykologiliiton kanta on, että työnohjausta tulee järjestää psykologeille kaikessa kliinisessä asiakastyössä. Työnohjaukseen tulisi olla mahdollisuus vähintään kerran kuukaudessa ja työnohjaajan tulisi olla psykologi.

- Lisäksi on huolehdittava riittävästä perehdytyksestä, konsultointimahdollisuuksista ja kollegiaalisesta tuesta.

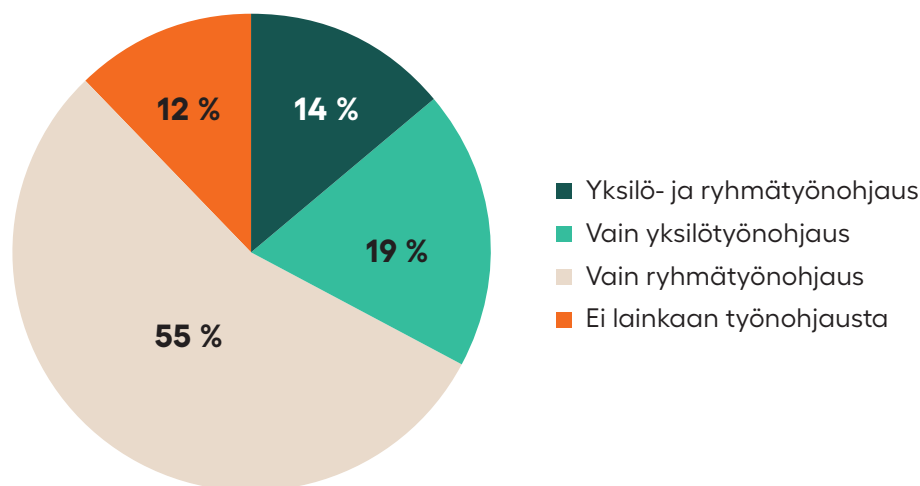
Tutkimukseen osallistuneista hieman yli puolet sai vain ryhmätyönohjausta, noin viidennes vain yksilötyönohjausta ja 14 % sekä yksilö- että ryhmätyönohjausta (kuva 2). Työnohjaus toteutui keskimäärin 10 kertaa vuodessa, yksilötyönohjaus 60 minuuttia ja ryhmätyönohjaus 100 minuuttia kerrallaan. Työnohjaaja oli useimmiten (87 %) psykologi.

Vastaajista noin kymmenesosa (12 %) ei saanut ollenkaan työnohjausta, mikä on huolestuttavaa. Työnohjauksen puute oli yleisintä valtiolla (kuva 3). Noin kolmasosa valtiolla asiakastyötä tekevistä ilmoitti, ettei saa työnohjausta. Yksityisellä

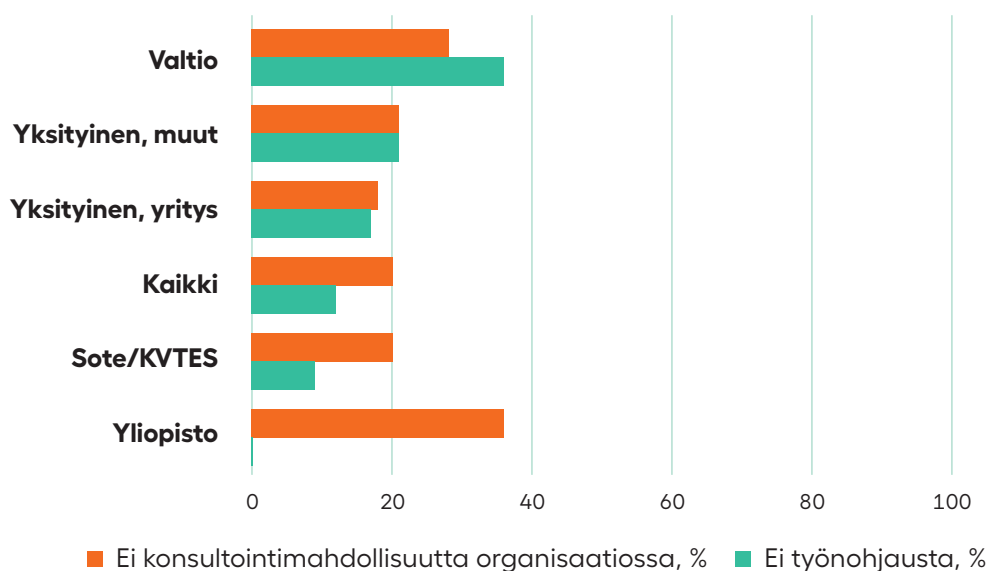
sektorilla työskentelevistä noin viidennes ei saanut työnohjausta. SOTE/KVTES-sopimuksen piiriin kuuluvista vastaajista noin kymmenesosa oli jäänyt ilman työnohjausta.

Neljällä viidestä kyselyyn vastanneesta oli mahdollisuus konsultoida tarvittaessa kokeneempaa psykologikollegaa organisaation sisällä. Konsultointimahdollisuus on tärkeä potilastyön laadun ja työssä jaksamisen tuki erityisesti uran alkuvaiheessa. Nuorista, alle 30-vuotiaista psykologeista pieni osa (6 %) työskenteli ilman mahdollisuutta konsultoida kollegaa organisaation sisällä.

Kuva 2. Tutkimukseen osallistuneiden saama työnohjaus



Kuva 3. Työnohjauksen ja konsultaatiomahdollisuuksien puutteet



Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä velvoittaa psykologin ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja.

Järjestämislaki määrää hyvinvointialueen seuraamaan alueen oman sekä mahdollisten ostopalveluiden sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillista kehittymistä ja huolehtimaan siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen.

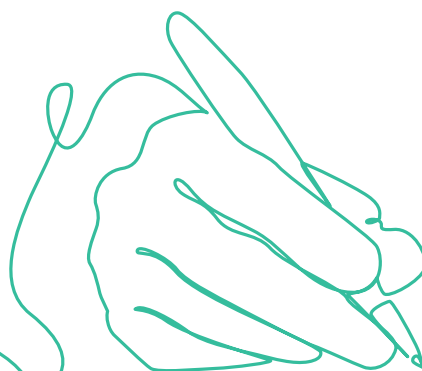
Täydennyskoulutuksessa on otettava huomioon ammattilaisen peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö.

Sosiaali- ja terveysministeriön täydennyskoulutussuosituksessa määritellään, että terveydenhuollon ammattihenkilön minimimäärä täydennyskoulutusta on 3–10 arkipäivää vuodessa tehtävän vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen.

Psykologiliitto katsoo, että koska psykologien tehtävät ovat lähtökohtaisesti vaativia ja edellyttävät itsenäistä vastuuta, tulee psykologeihin soveltaa 10 päivän täydennyskoulutussuositusta vuodessa. Työnantajan tulee mahdollistaa myös pidempikestoinen erikoistumiskoulutus, koska psykologina toimiminen edellyttää usein erikoistumista.

Kaikki vastaajat saivat työnantajan järjestämää tai kustantamaa täydennyskoulutusta keskimäärin 6 koulutuspäivää vuodessa. Määrä vaihteli alle yhdestä päivästä useisiin kymmeneen. Yhden koulutuspäivän pituudeksi määriteltiin 8 tuntia. Työnantajan järjestämää tai tarjoamaa koulutusta saivat eniten psykiatrialla työskentelevät (keskimäärin 7 päivää vuodessa) ja vähiten opintopsykologit (3,5 päivää vuodessa). Kaikista vastaajista 17 % koki koulutuksesta olleen vähän tai ei

lainkaan hyötyä, 29 % jonkin verran hyötyä ja 54 % melko tai erittäin paljon hyötyä. Neuropsykologit arvioivat täydennyskoulutuksen muita useammin hyödylliseksi: 69 % neuropsykologeista arvioi saamansa täydennyskoulutuksen melko tai erittäin hyödylliseksi. Nuoret, alle 30-vuotiaat vastaajat kokivat työnantajan tarjoaman täydennyskoulutuksen muita ikäryhmiä useammin hyödylliseksi ja kokeneet, yli 60-vuotiaat vastaajat muita harvemmin.



Psykologiliitto

Työtilat

Psykologiliitto katsoo, että psykologien työtilojen on täytettävä muun muassa seuraavat kriteerit:

- Riittävä valaistus ja ilmanvaihto
- Riittävä näkö- ja äänieristys
- Työtilat ovat esteettömät
- Työhuoneessa on oltava lukittava kaappi tietosuoja- materiaalia varten
- Työhuoneessa on huolehdittu psykologin turvallisuudesta siten, että psykologi pääsee poistumaan huoneesta uhkaavassa tilanteessa ja/tai kutsumaan apua nopeasti tekniikan avulla

Asianmukaiset työtilat mahdollistavat osaltaan laadukkaan asiakastyön. Tilojen on oltava sellaiset,

että asiakkaiden tietoja voidaan käsitellä luottamuksellisesti ja tietoturvalisesti. Psykologilla on työnsuojelullinen oikeus työskennellä terveellisissä ja turvallisissa olosuhteissa.

Psykologeilla on yleensä ollut käytössä oma työhuone, mitä Psykologiliitto pitää edelleen parhaana ratkaisuna psykologin työtilaksi. Työtilan vaihtuminen kesken asiakassuhteen voi tuoda asiakasprosessiin rikkonaisuutta heikentäen asiakkaan keskittymistä tai luottamussuhteen muodostumista psykologin kanssa. Psykologilla on usein tutkimusmenetelmiä, jotka on testisalaisuuden vuoksi säilytettävä lukitussa tilassa. Tutkimuskäynnillä on oltava esteetön ja joustava mahdollisuus vaihtaa testivälineitä ennakoimattomastikin. Tutkimusmateriaalien on siis oltava jatkuvasti saatavilla.

Suurin osa (67%) tutkimukseen vastanneista työskenteli säännöllisesti yhdessä toimipisteessä. Kahdessa toimipisteessä säännöllisesti työskentelevien osuus oli 19% ja kolmessa tai useammassa 14% vastaajista. Kahden tai useamman toimipisteen käyttö oli yleisintä oppilashuollossa, opinto-psykologeilla ja työterveydessä ja harvinaisinta neuropsykologian sovellusalalla.

Osallistujilta kysyttiin, kuinka heidän työtilansa täyttävät vaatimukset riittävän ilmanvaihdon, tietosuoja- ja vaitiolovelvollisuuden mahdollistavan näkö- ja äänieristyksen, tietoturvalisisuuden ja testisalaisuuden mahdollistavan arkistoinnin, esteettömyyden ja turvallisuuden osalta (huonekalut järjestettävissä niin, että psykologi istuu asiakkaan ja poistumistien välissä ja/tai

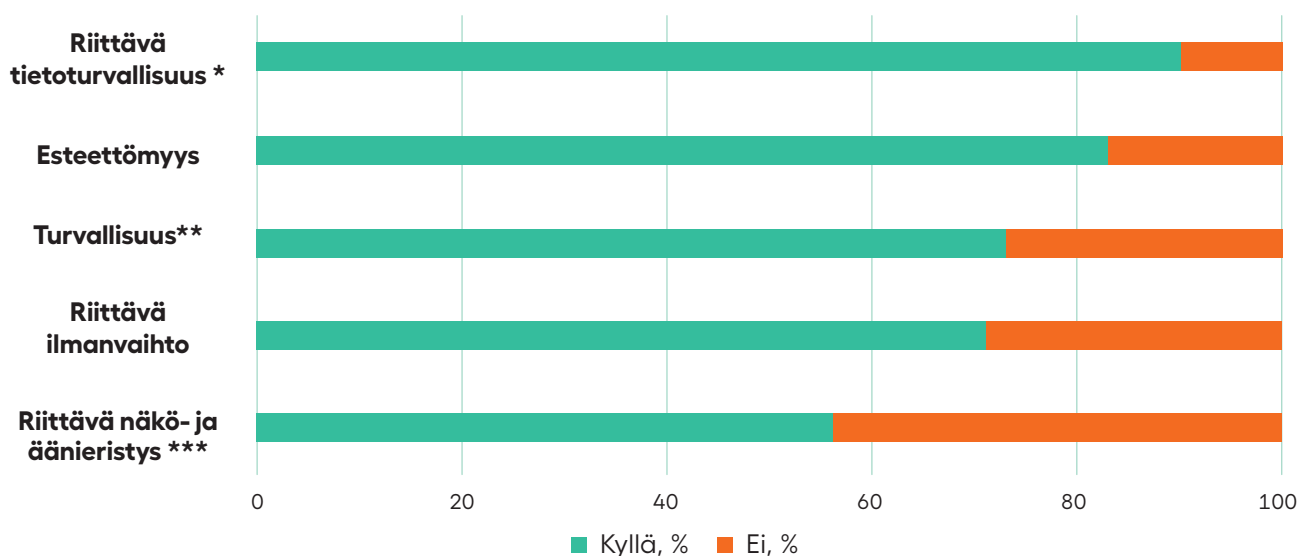
huoneesta johtaa pois toinen ovi ja/tai huoneessa on tekniikkaa nopean avun kutsumista varten). Niitä vastaajia, jotka työskentelivät useammassa toimipisteessä, kehoitettiin arvioimaan, täyttyvätkö ehdot kaikkien niiden työtilojen osalta, joissa he säännöllisesti työskentelevät.

Työntekijöiden turvallisuuden ja asiakkaiden tietoturvan vaarantavat puutteet työtiloissa ovat tutkimuksen perusteella yleisiä. Vain noin kolmasosan (34 %) kohdalla työtilat täyttivät kaikki turvallisuus- ja tietosuojavaatimukset. Kaksi kolmasosaa (66 %) tutkimukseen vastanneista arvioi, etteivät heidän käyttämänsä työtilat täytä kaikkia vaatimuksia. Mahdollisuus tietoturvalliseen, testisalaisuuden varmistavaan arkistointiin toteutui

vastaajien keskuudessa parhaiten (kuva 4). Sen sijaan näkö- ja äänieristyksen puutteet olivat varsin yleisiä. Huomattava osa kaikista kyselyyn vastanneista psykologeista (44 %) työskenteli säännöllisesti työtilassa, jonka näkösuoja tai äänieristys oli riittämätön lakisääteisen salassapitovelvollisuuden näkökulmasta.

Niillä psykologeilla, jotka työskentelivät säännöllisesti vain yhdessä toimipisteessä, kaikki vaatimukset toteutuivat paremmin. Kahdessa tai useammassa toimipisteessä työskentelevistä yli puolet joutui säännöllisesti työskentelemään sellaisissa tiloissa, joissa oli vastaajien arvion mukaan asiakkaiden yksityisyyden suojan vaarantavia puutteita. Tilojen turvallisuuspuutteet olivat yhtä yleisiä.

Kuva 4. Täyttyvätkö työtilasi vaatimukset seuraavien vaatimusten osalta?



*= Mahdollisuus tietoturvalliseen ja testisalaisuuden varmistavaan arkistointiin (esim. lukittava kaappi).

**= Turvallisuus: huonekalut voi järjestää niin, että psykologi istuu asiakkaan ja poistumistien välissä ja/tai huoneesta johtaa pois toinen ovi ja/tai huoneessa on tekniikkaa nopean avun kutsumista varten.

***= Riittävä näkö- ja äänieristys lakisääteisen tietosuoja- ja vaitiolovelvollisuuden mahdollistamiseksi

Työtilojen ongelmat olivat yleisimpiä oppilashuollossa. Jopa 60 % oppilashuollossa työskentelevistä vastaajista työskenteli säännöllisesti tiloissa, joissa oli salassapidon vaarantavia puutteita näkö- tai äänieristyksessä. Oppilashuollossa työskentelevistä 45 % raportoi puutteista

turvallisuusjärjestelyissä ja 32 % esteellisestä tilasta. Noin viidesosalla ei ollut mahdollisuutta tietoturvalliseen, testisalaisuuden varmistavaan arkistointiin. Näkö- ja äänieristyspuutteita esiintyi usein myös ammatinvalintapsykologien työtiloissa (54 %).

Työn mitoitus

Psykologityön mitoituksen tulisi olla sellainen, että myös muut kuin välittömään asiakastyöhön liittyvät työtehtävät mahtuvat työajan sisälle. Näihin tehtäviin lukeutuvat esimerkiksi asiakastyön suunnittelu ja valmistelu, kirjalliset työt, tiimi- ja sidosryhmäpalaverit, konsultaatio- ja yhteistyöpalvelut sekä oma täydennyskoulutus ja työnohjaus. Tutkimuspainotteisissa

tehtävissä aikaa tulee varata myös tulosten pisteyttämiseen, analysointiin ja lausunointiin.

Psykologiliiton suositus on, että asiakaspainotteisessa tehtävässäkin välittömän asiakastyön osuus ei ylittäisi 50 % kokonaistyöajasta, jotta myös muut välttämättömät tehtävät voidaan mitoittaa työajan sisälle.

Liiton mitoitus suositus oli tuttu puolelle vastaajista. Suurin osa vastaajista (62 %) katsoi, että suositus toteutui heidän omassa työssään. Suositus toteutui muita harvemmin yrityksissä.

Esihenkilötyössä johtamiseen tulee varata riittävästi aikaa. Psykologiliitto suosittaakin, että esihenkilö- ja johtotehtävissä suurin osa työajasta olisi mitoitettu johtamiseen, vaikka psykologit tekisivät myös asiakastyötä. Tutkimukseen osallistuneet asiakastyötä tekevät esihenkilötehtävissä toimivat psykologit käyttivät johtamiseen keskimäärin noin 40 % työajastaan.

On tärkeää huomioida, että psykologityön sisältö vaihtelee tehtävänkuvan, sovellusalan ja organisaation mukaan. Esimerkiksi oppilashuollon psykologityön ensisijaiseksi toteuttamismuodoksi on laissa määritetty koko oppilaitosyhteisöä tukeva yhteisöllinen työ. Tutkimuspainotteisissa tehtävissä puolestaan tulee varata riittävästi aikaa tulosten pisteytykseen, analysointiin ja lausunointiin.



3

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen



Tutkimuksessa selvitettiin kaikkien osallistujien (N=941) kokemuksia työyhteisöstä, esihenkilön toiminnasta, johtamisesta, työn mielekkyydestä ja työkuormituksesta.

Tutkimuksen perusteella suomalaiset psykologit kokevat työssään runsaasti työn imua. Suurin osa psykologeista koki työnsä mielekkääksi ja oli tyytyväisiä työhönsä, mutta mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön vaihtelivat. Työyhteisöä arvioitiin kokonaisuutena melko myönteisesti. Työkuormitusta koettiin kohtalaisesti. Esihenkilön toiminta sai vastaajilta korkeammat arviot kuin organisaation johdon toiminta. Moni vastaaja pohti ainakin toisinaan työpaikan vaihtoa tai yrittäjäksi ryhtymistä, mutta alan vaihtoa vain harva.

Vastaajien arviot työyhteisöstä, esihenkilön toiminnasta ja johdon toiminnasta, työn imun

kokemukset, tyytyväisyys omaan työhön, koettu työkuormitus sekä työhön sitoutuminen olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa (liite). Yhteydet olivat positiivisia lukuun ottamatta työkuormitusta, joka oli negatiivisessa yhteydessä muihin muuttujiin.

Koettu tyytyväisyys, mielekkyys ja vaikuttamis mahdollisuudet työssä oli vahvimmassa yhteydessä muihin asteikkoihin ($r \approx .5$). Myös esihenkilön toiminnasta ja työyhteisöstä annetun arvion välinen yhteys sekä esihenkilön toiminnasta ja johdon toiminnasta annetun arvion yhteys olivat kohtalaisen vahvoja ($r > .5$).

Työyhteisö ja moniammatillinen yhteistyö

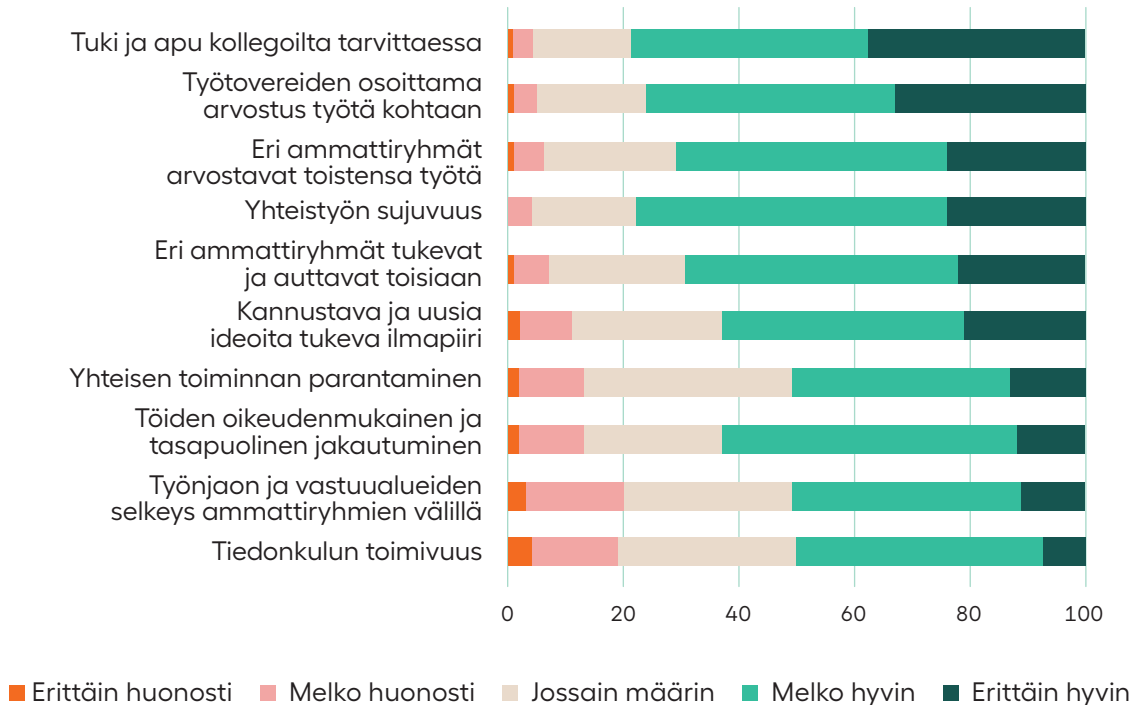
Vastaajien näkemyksiä työyhteisöstä arvioitiin kymmenellä väittämällä Työterveyslaitoksen ParTy -kyselyä mukaillen. Vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämien soveltuvuutta omalle työpaikalleen 5-portaisella asteikolla (1=erittäin huonosti, 5=erittäin hyvin). Osioista muodostettiin skaala, jonka sisäinen yhteneväisyys oli hyvä ($\alpha = .88$).

Tutkimukseen osallistuneet psykologit arvioivat kokonaisuudessaan työyhteisöä melko positiivisesti (keskiarvo 3,7). Arvioissa ei ollut juurikaan sektori- tai sovellusalaakohtaista vaihtelua, joskin työterveydessä työskentelevät arvioivat työyhteisöä hieman muita myönteisemmin (4,0). Suurin osa vastaajista koki, että yhteistyö työyhteisössä

sujuu melko tai erittäin hyvin, ja että työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti (kuva 5). Lähes kaikki vastaajat arvioivat saavansa tukea ja apua työyhteisön jäseniltä tarvittaessa. Vastaajista suurin osa koki työ-kavereiden osoittavan arvostusta tekemäänsä työtä kohtaan.

Muita osa-alueita heikommiksi jäivät arviot tiedonkulusta työyhteisön sisällä sekä työnjaon ja vastuualueiden selkeys eri ammattiryhmien välillä. Noin viidesosa vastaajista koki, että tiedonkulku työyhteisössä toimii erittäin huonosti tai melko huonosti. Niinikään viidesosa arvioi, että työnjako ja vastuualueet ammattiryhmien välillä eivät ole selkeitä.

Kuva 5. Vastaajien arviot työyhteisön toimivuudesta eri osa-alueilla



Psykologit työskentelevät tyypillisesti tehtävissä, joille on ominaista runsas vuorovaikutteisuus asiakkaiden, kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Yhteistyösuhteiden laadulla voi olla huomattava vaikutus työn laatuun, mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, minkä ammattiryhmän tai ryhmien kanssa he tekevät eniten yhteistyötä ja miten

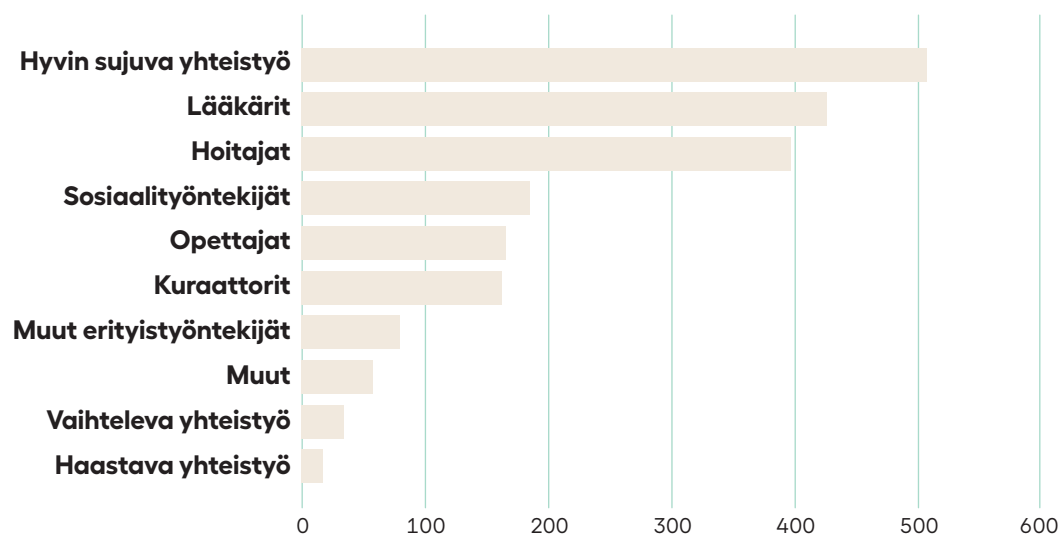
yhteistyö heidän kanssaan sujuu. Suurimpina ammattiryhminä nousivat esiin lääkärit, hoitajat, sosiaalityöntekijät, opettajat, kuraattorit ja muut erityistyöntekijät (kuvat 6–7). Yhteistyö muiden ammattiryhmien kanssa koettiin pääasiassa hyväksi ja sujuvaksi, mutta myös kokemuksia vaihtelevasta ja haastavaksi koetusta yhteistyöstä tuotiin esiin.

Minkä ammattiryhmän tai ryhmien kanssa teet eniten yhteistyötä?
Miten yhteistyö heidän kanssaan sujuu?

Kuva 6. Osallistujien avoimista vastauksista muodostettu sanapilvi



Kuva 7. Tekstianalyysissä muodostetut ryhmät



Avoimissa vastauksissa esiintyvät sanat, kappaletta

Työn imu, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet

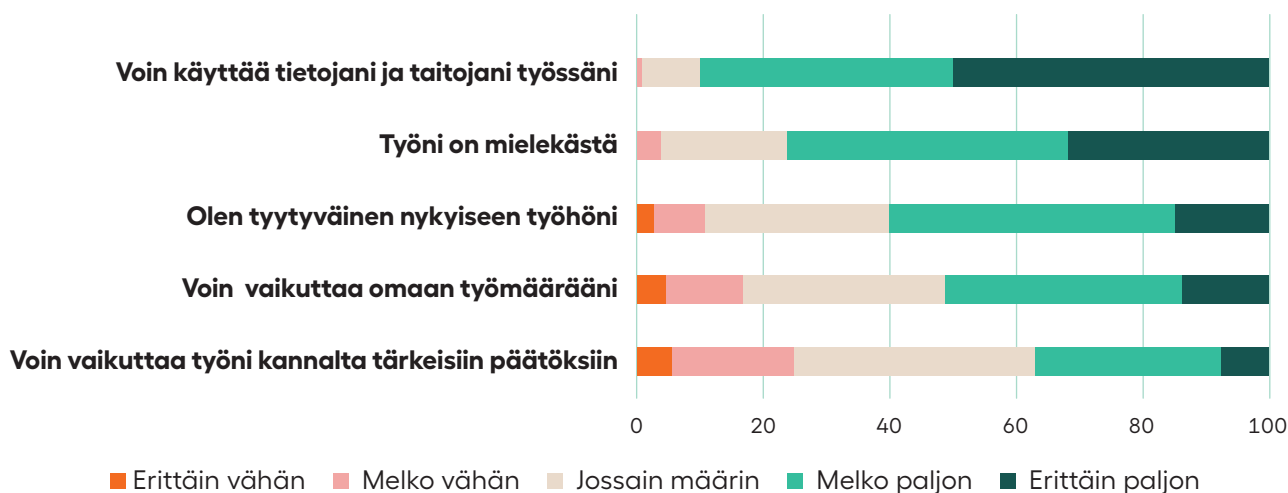
Tutkimukseen osallistuneita pyydettiin arvioimaan työn mielekkyyteen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin liittyvien väittämien soveltuvuutta omalle kohdalleen 5-portaisella Likert-asteikolla (1=erittäin vähän, 5=erittäin paljon). Osioista muodostetun skaalan sisäinen yhteneväisyys oli kohtalainen ($\alpha=.77$).

Vastaajat olivat keskimäärin melko tyytyväisiä työhönsä (3,7). Suurin osa vastaajista koki työnsä mielekkääksi ja katsoi, että pystyi käyttämään tietojaan ja taitojaan työssään erittäin tai melko paljon

(kuva 8). Kaiken kaikkiaan vastaajat olivat melko tyytyväisiä työhönsä: heistä 60% oli joko melko tai erittäin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Noin puolet vastaajista koki, että pystyi vaikuttamaan omaan työmääräänsä melko tai erittäin paljon.

Osa kuitenkin arvioi pystyvänsä vaikuttamaan työmääräänsä vain vähäisesti. Oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin psykologit kokivat pystyvänsä vaikuttamaan kohtalaisen niukasti. Noin neljäsosa koki, että pystyi vaikuttamaan työn kannalta tärkeisiin päätöksiin vain erittäin vähän tai melko vähän.

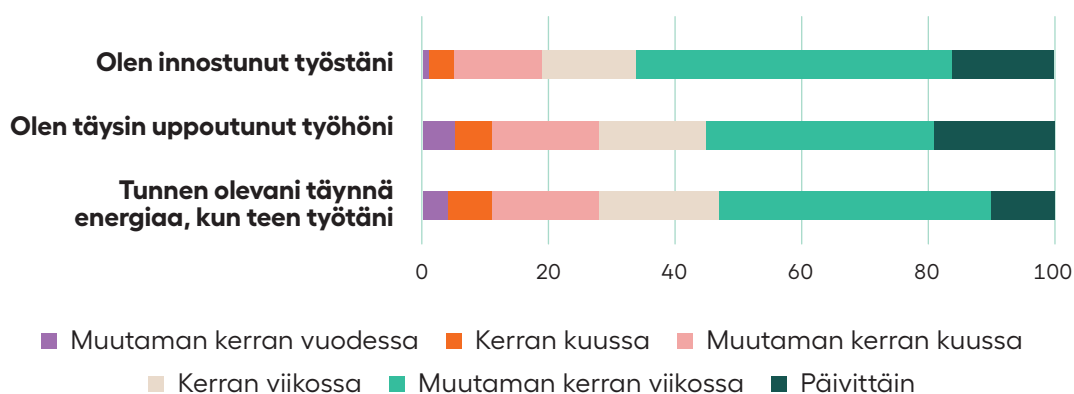
Kuva 8. Työtyytyväisyys, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet



Työn imusta eli työhön liittyvästä innostuksesta ja uppoutumisesta kysyttiin kolmesta väittämästä koostuvalla kuusiportaisella UWES-3 asteikolla. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat työssään väittämässä kuvattua tuntemusta (6=päivittäin, 1=muutaman kerran vuodessa). Osioista muodostetun mittarin sisäinen yhteneväisyys oli melko hyvä ($\alpha=.8$). Tutkimukseen

vastanneet psykologit kokivat työssään työn imua keskimäärin melko usein (4,4). Yli neljä viidesosaa psykologeista oli innostunut työstään ja seitsemän kymmenestä oli uppoutunut työhönsä vähintään kerran viikossa (kuva 9). Eniten työn imua koettiin yli 60-vuotiaiden vastaajien ikäryhmässä.

Kuva 9. Vastaajien kokema työn imu



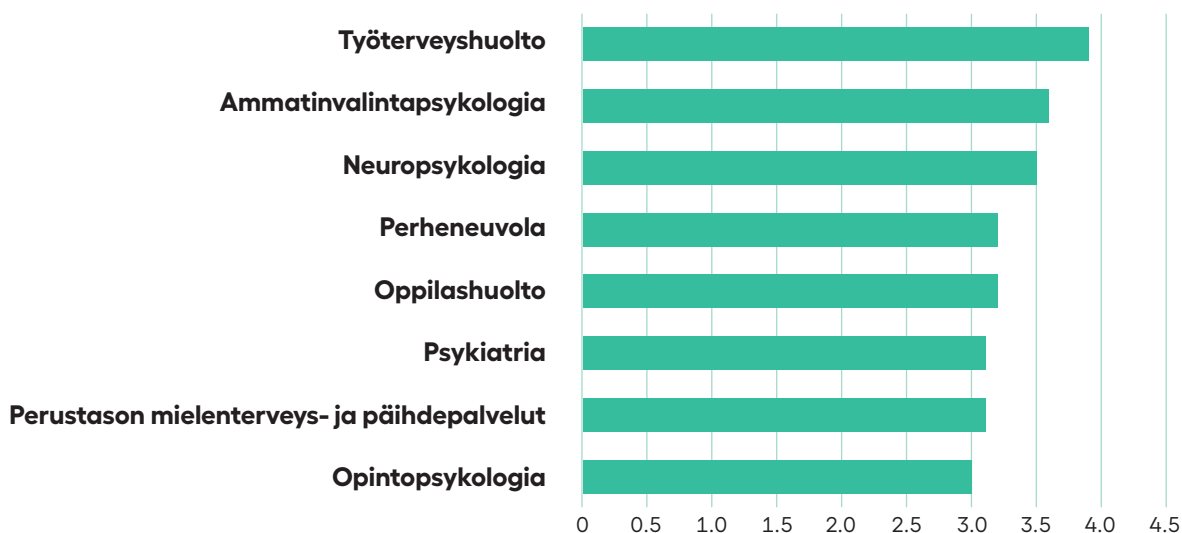
Esihenkilön toiminta ja perehdytys

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien arvioita esihenkilön toiminnasta pyytämällä vastaajia arvioimaan ParTy-mittaria mukaillen seitsemän erilaisen väittämän soveltuvuutta omalle työpaikalleen 5-portaisella Likert-asteikolla (1=ei koskaan tai harvoin, 5=aina tai lähes aina). Mittarin sisäinen yhtenevyys oli hyvä ($\alpha=.9$).

Keskimäärin esihenkilön toiminta arvioitiin kohtalaiseksi (3,3). Suurin osa vastaajista koki, että esihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa ja kohtelee kaikkia

työntekijöitä tasapuolisesti melko usein tai aina. Heikoimmaksi osa-alueeksi esihenkilön toiminnassa arvioitiin palautteen antaminen. Lähes puolet vastaajista sai esihenkilöltä selkeää ja rakentavaa palautetta työstään vain harvoin tai ei koskaan. Nuoret, alle 30-vuotiaat, arvioivat saavansa muihin ikäryhmiin verrattuna harvemmin palautetta työstään, mikä voi kertoa myös siitä, että he toivoisivat saavansa enemmän palautetta. Nuoret saivat kuitenkin muihin ikäryhmiin nähden enemmän kannustusta työssään kehittymiseen esihenkilöltään.

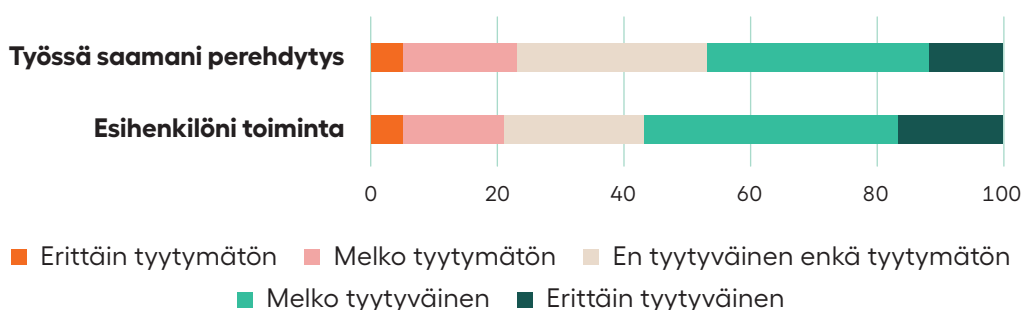
Kuva 10. Arvio esihenkilön toiminnasta, asteikon keskiarvo sovellusaloittain



Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin myös, kuinka tyytyväisiä he ovat esihenkilön toimintaan ja työssä saamaansa perehdytykseen. Molempiin väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1=erittäin tyytymätön, 5=erittäin tyytyväinen). Esihenkilön toimintaan oltiin pääasiassa tyytyväisiä (kuva 11). Hieman yli puolet vastaajista oli melko tai erittäin tyytyväisiä esihenkilön

toimintaan, ja noin viidesosa melko tai erittäin tyytymättömiä. Työssä saatuun perehdytykseen tyytyväisyys oli hieman vähäisempää. Lähes kolmasosa vastaajista ei ollut perehdytykseen tyytyväinen eikä tyytymätön, ja hieman alle puolet melko tai erittäin tyytyväisiä. Oppilashuollossa työskentelevät vastaajat olivat muita useammin tyytymättömiä saamaansa perehdytykseen.

Kuva 11. Tyytyväisyys työssä saatuun perehdytykseen sekä esihenkilön toimintaan



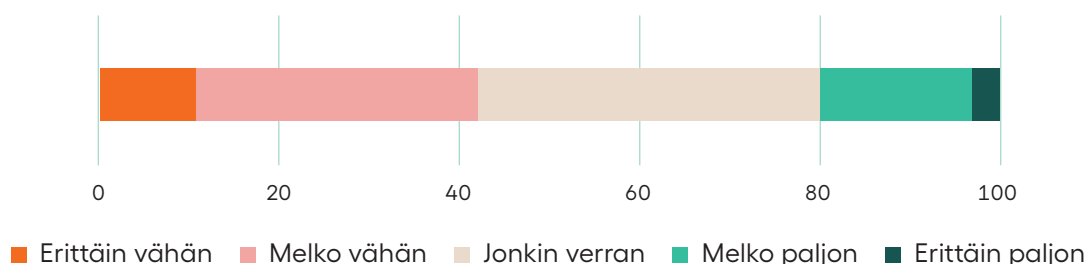
Sekä arvioissa esihenkilön toiminnasta että tyytyväisyydessä esihenkilötyöhön esiintyi sovellusalaakohtaista vaihtelua (kuva 10). Työterveyshuollossa työskentelevät olivat muita useammin tyytyväisempiä esihenkilöönsä ja arvioivat esihenkilön toimintaa myönteisemmin. Opintopsykologit olivat muita useammin hieman tyytymättömämpiä esihenkilöön ja arvioivat esihenkilön toiminnan heikommaksi.

Kaksi kolmasosaa vastaajista oli käynyt vähintään yhden kehityskeskustelun edeltävän 12

kuukauden aikana. Heistä lähes puolet (42%) koki kehityskeskusteluista olleen hyötyä erittäin tai melko vähän ja vain viidesosa (20%) melko tai erittäin paljon (kuva 12).

AmmatINVALINTAPSYKOLOGEISTA sekä työterveyspsykologeista lähes kaikki olivat käyneet kehityskeskustelut. Työterveydessä työskentelevät arvioivat muita useammin kehityskeskusteluista olleen hyötyä. Opintopsykologit arvioivat muita useammin kehityskeskustelun hyödyn vähäiseksi.

Kuva 12. Kehityskeskusteluista koettu hyöty omassa työssä



Esihenkilönä psykologi

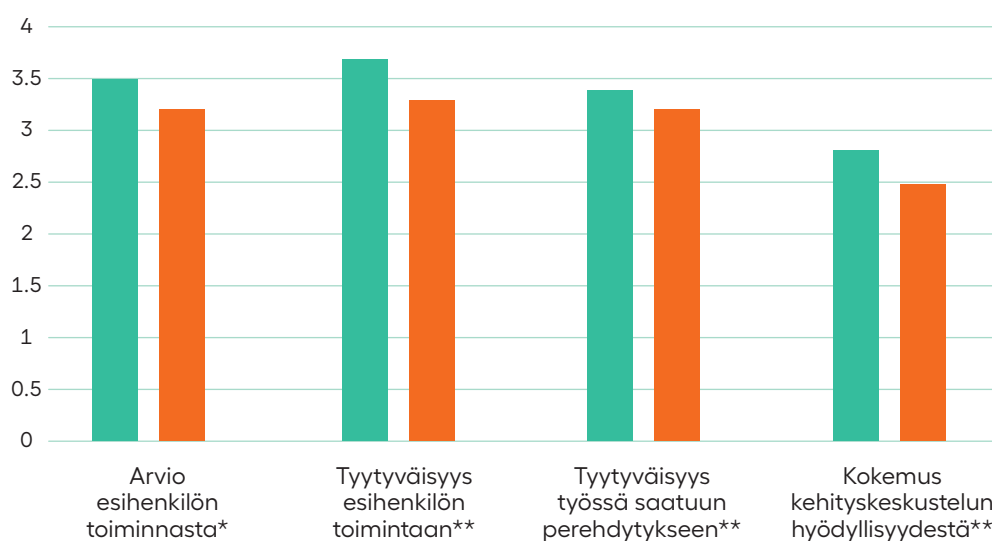
Vastaajista noin puolella (47%, n=442) oli esihenkilönä psykologi, ja muilla (53%, n=499) esihenkilönä oli joku muu kuin psykologi. Psykologiesihenkilö oli harvinaisin valtiolla (17%) ja yliopistolla (35%). Muualla osuus oli noin 50 % tai hieman suurempi. Sovellusalojen välisissä vertailuissa psykologiesihenkilö oli yleisin oppilashuollossa, jossa työskentelevistä hieman yli puolella (58%) esihenkilö oli psykologi. Harvinaisimpia psykologiesihenkilöt olivat perheneuvolassa (23%) ja ammatinvalintapsykologeilla (24%).

Esihenkilön toimintaa arvioitiin myönteisemmin silloin, kun esihenkilö oli psykologi (kuva 13). Ryhmien keskiarvot erosivat toisistaan tilastollisesti merkittävästi. Psykologitaustaisten esihenkilöiden toiminta arvioitiin keskimäärin ei-psykologitaustaisia esihenkilöitä korkeammalle kaikilla sovellusaloilla. Myös tyytyväisyys esihenkilön

toimintaan sekä työssä saatuun perehdytykseen oli suurempaa niillä vastaajilla, joilla esihenkilö oli psykologi verrattuna vastaajiin, joiden esihenkilö ei ollut psykologi. Psykiatriassa työskentelevät raportoivat työkuormitusta hieman vähemmän (3,3), jos esihenkilö oli psykologi verrattuna tilanteeseen, jossa esihenkilö ei ollut psykologi (3,5). Työterveyshuollossa psykologin alaisena työskentelevillä esiintyi useammin työn imua (4,8) verrattuna vastaajiin, joiden esihenkilö ei ollut psykologi (4,5).

Ne vastaajat, joiden esihenkilö oli psykologi arvioivat kehityskeskusteluista olleen enemmän hyötyä kuin ne, joiden esihenkilö ei ollut psykologi. Tulos oli yhdenmukainen kaikilla sovellusaloilla lukuun ottamatta työterveyttä, jonka kohdalla eroa ei esiintynyt.

Kuva 13. Arvio esihenkilön toiminnasta, tyytyväisyys esihenkilön toimintaan ja työssä saatuun perehdytykseen sekä kokemus esihenkilön hyödyllisyydestä sen mukaan, oliko vastaajan esihenkilö psykologi.



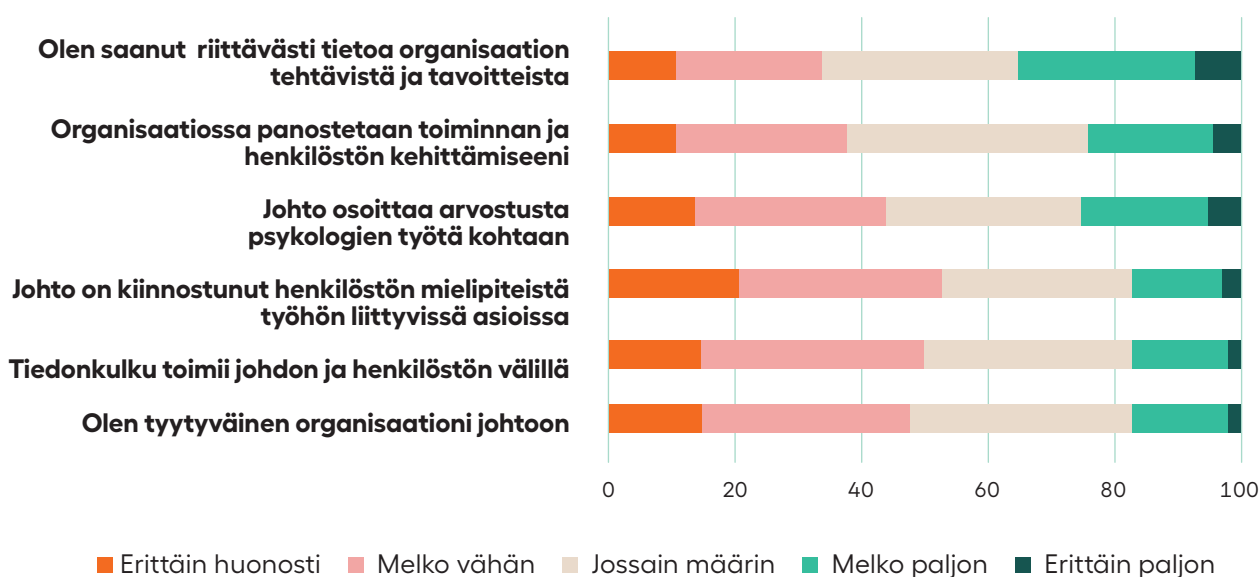
*= asteikon keskiarvo **=keskiarvo ■ Esihenkilönä psykologi ■ Esihenkilönä muu kuin psykologi

Johtaminen

Tutkimuksessa selvitettiin myös vastaajien arvioita organisaation ylimmän johdon toiminnasta, kuten tyytyväisyyttä johdon toimintaan, arviota tiedonkulusta johdon ja henkilöstön välillä sekä koettua arvostusta psykologien tekemää työtä kohtaan.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kuuden väittämän soveltuvuutta omalle työpaikalleen 5-portaisella Likert-asteikolla (1=erittäin huonosti, 5=erittäin hyvin). Osioista muodostettiin skaala, jonka sisäinen yhteneväisyys oli hyvä ($\alpha=.9$).

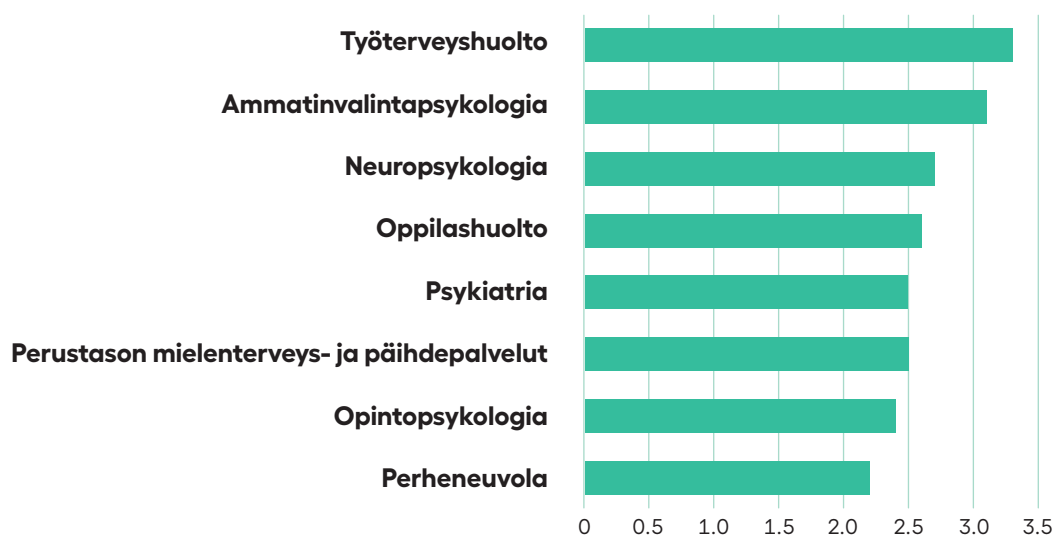
Kuva 14. Kaikkien vastaajien arviot organisaation johdon toiminnasta



Keskimäärin organisaation johdon toiminta arvioitiin kohtalaiseksi (2,7). Vain noin kolmasosa vastaajista koki saaneensa riittävästi tietoa organisaation tehtävistä ja tavoitteista, ja alle viidesosa koki johdon ja henkilöstön välisen tiedonkulun toimivan hyvin (kuva 14). Johdon toiminta sai parhaat arviot yrityksissä työskenteleviltä (3,3) ja heikoimmat SOTE- tai KVTES-sopimuksessa työskenteleviltä (2,5). SOTE- tai KVTES-sopimuksen piiriin kuuluvista johto- tai esihenkilötehtävissä toimivista osallistujista (n=28) yli puolet

(53%) katsoi, että tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä toimii erittäin tai melko huonosti. Lisäksi huomattava osuus (43%) koki, ettei johto arvosta psykologityötä ja ettei johto ole kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa. Sovellusalaakohtaisessa vertailussa erottuivat perheneuvola ja työterveys (kuva 15). Työterveydessä työskentelevät psykologit olivat organisaation johtamiseen muita tyytyväisempiä ja perheneuvolapsykologit muita tyytymättömiä. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä.

Kuva 15. Arvio johdon toiminnasta sovellusaloittain*



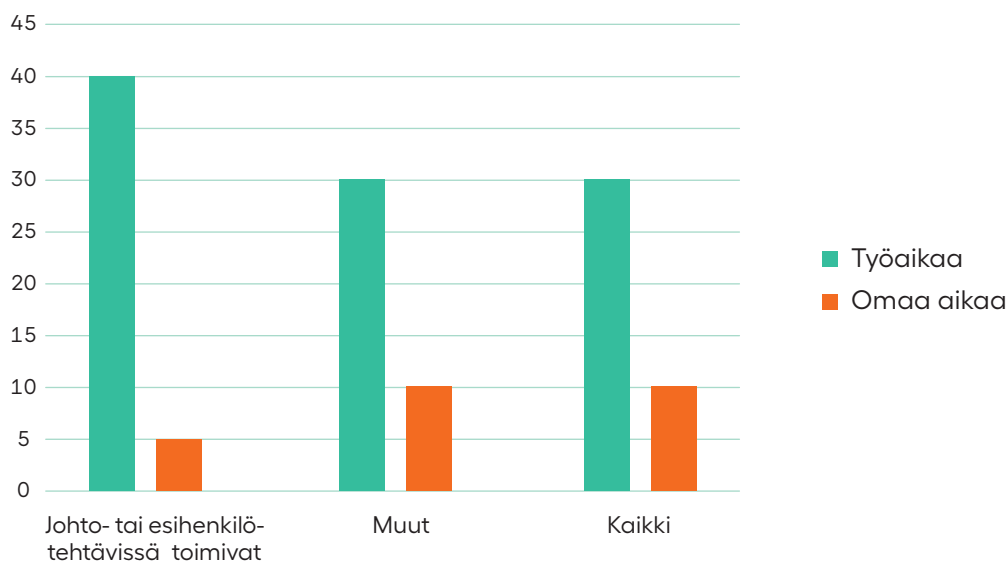
* Keskiarvo asteikolla 1–5

Osaamisen kehittäminen

Ne vastaajat, jotka eivät tehneet kliinistä asiakastyötä (n=131) ilmoittivat käyttäneensä ammattitaitonsa kehittämiseen (esim. täydennyskoulutus, työhjoaus, sparrauskeskustelut) noin 30 tuntia työaikaa (mediaani) ja 10 tuntia omaa aikaa osaamisensa kehittämiseen edeltävän

vuoden aikana. Johto- ja esihenkilötehtävissä työskentelevät olivat käyttäneet keskimäärin muita enemmän työaikaa osaamisensa kehittämiseen (kuva 16). Osaamisen kehittämiseen käytetty aika vaihteli vastaajien kesken huomattavasti (0–200 tuntia).

Kuva 16. Ammattitaidon kehittämiseen käytetty aika vuoden aikana/tuntia*



* Mediaani (n=131).

Kaikista tutkimukseen osallistuneista suurin osa (73%) ei tiennyt, onko heidän työpaikallaan tehty henkilöstökoulutussuunnitelmaa. Vain noin

kymmenesosa (13%) vastasi, että heidän työpaikallaan henkilöstökoulutussuunnitelma on olemassa, ja loput vastaajista (14%), ettei suunnitelmaa ole.

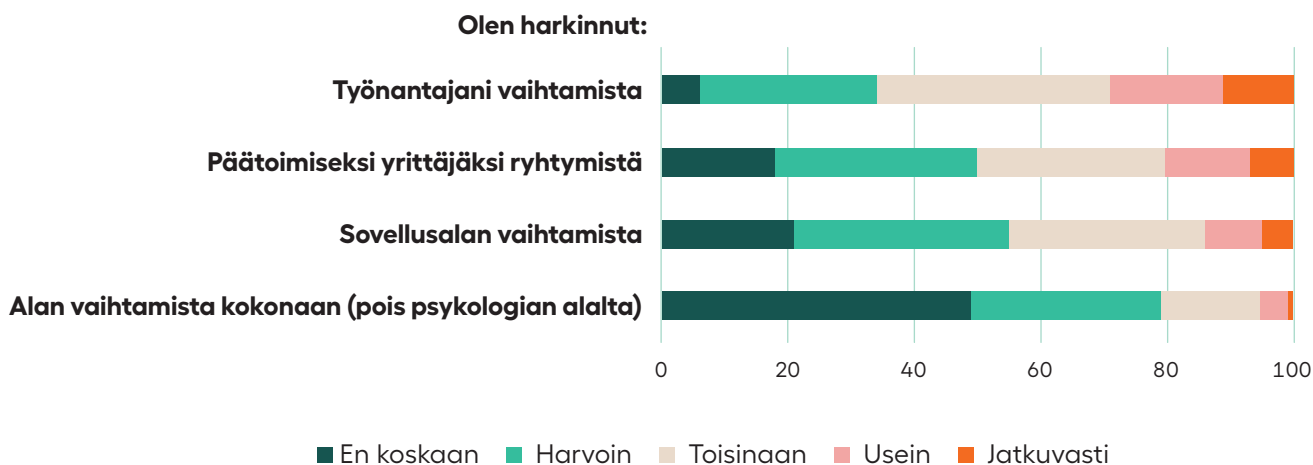
Sitoutuminen työhön ja työnantajaan

Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, ovatko he harkinneet työnantajan vaihtamista, päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymistä, sovellusalan vaihtamista tai alan vaihtamista kokonaan. Kysymykset esitettiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1=en koskaan, 5=jatkuvasti). Alan vaihtamisaikeita koskeva väittämä heikensi mittarin yhtenäisyyttä, joten se jätettiin pois asteikosta. Kolmesta osiosta muodostetun mittarin sisäinen yhteneväisyys oli kohtalainen ($\alpha=.71$). Asteikko käännettiin siten, että matalampi arvio indikoi heikompa sitoutumista.

Tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa työpaikan vaihtamisen harkitseminen oli melko yleistä. Kaikista vastaajista noin kaksi kolmasosaa harkitsi työpaikan vaihtamista ainakin toisinaan, ja lähes kolmasosa usein tai jatkuvasti (kuva 17).

Noin puolet kaikista tutkimukseen osallistuneista harkitsi päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymistä ainakin toisinaan, ja viidesosa usein tai jatkuvasti. Sovellusalan vaihtamista vähintään toisinaan harkitsi alle puolet kaikista osallistujista, mutta usein tai jatkuvasti sovellusalan vaihtamista harkitsevien osuus oli selvästi pienempi. Alan vaihtamista pois psykologian alalta harkitsi huomattavasti harvempi. Noin puolet kaikista vastaajista ilmoitti, ettei koskaan ollut harkinnut alan vaihtamista. Vain muutama prosentti osallistujista harkitsi alan vaihtamista usein tai jatkuvasti. Muissa kuin psykologin, erikoispsykologin tai vastaavan psykologin tehtävissä työskentelevät olivat keskimäärin sitoutuneempia työnantajiinsa ja harkitsivat työpaikan vaihtamista tai päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymistä harvemmin kuin psykologin tehtävissä toimivat.

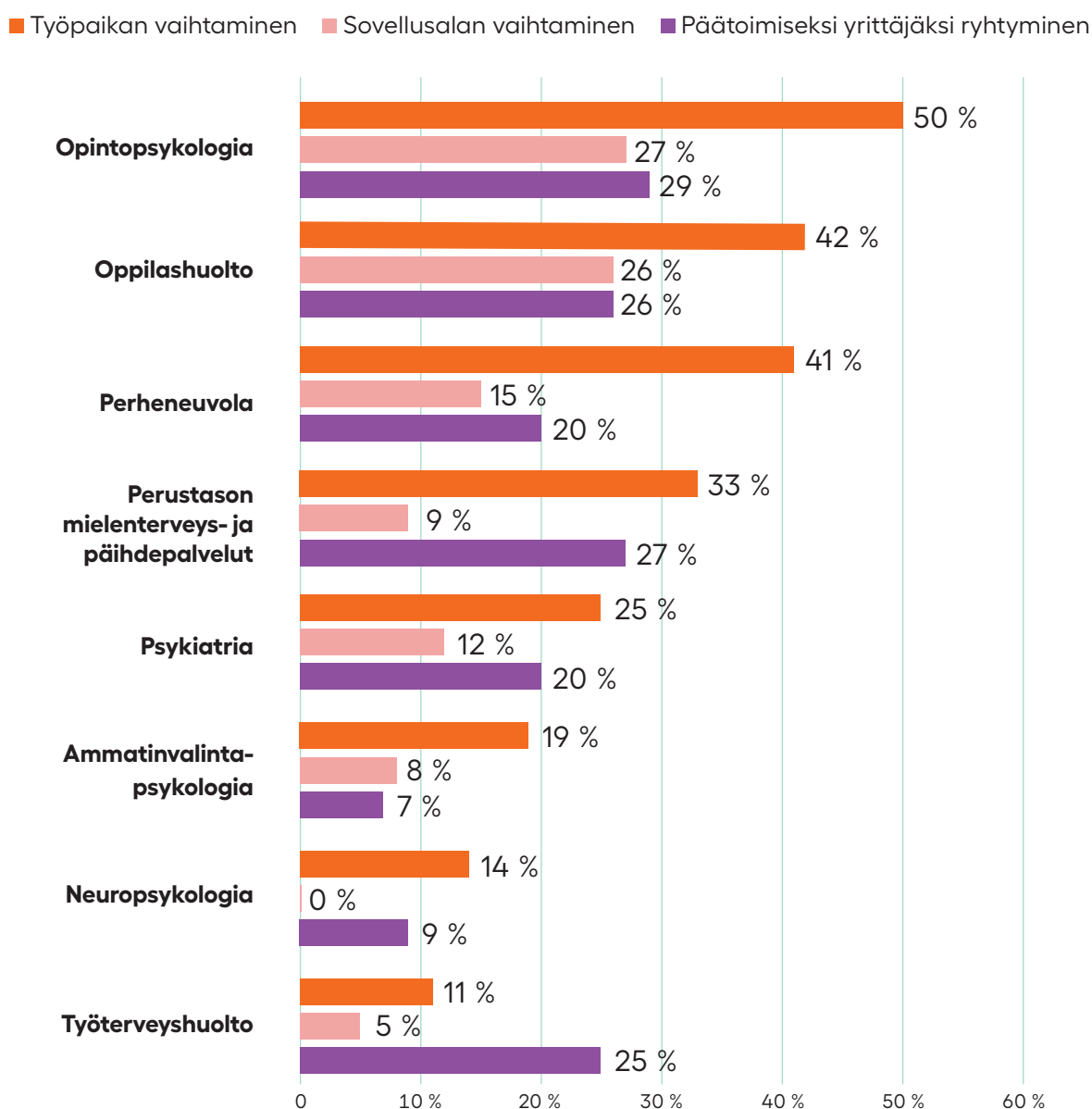
Kuva 17. Harkinta työnantajan, sovellusalan tai alan vaihtamiseksi tai päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymiseksi



Työhön ja työnantajaan sitoutumisessa esiintyi vaihtelua sovellusalojen välillä (kuva 18). Ammatinvalinta- ja neuropsykologit olivat kaikista sitoutuneimpia työhönsä ja työnantajaansa.

Opintopsykologit sekä oppilashuollossa ja perheneuvolassa työskentelevät psykologit harkitsivat muita useammin työpaikan vaihtoa, päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymistä sekä sovellusalan vaihtamista.

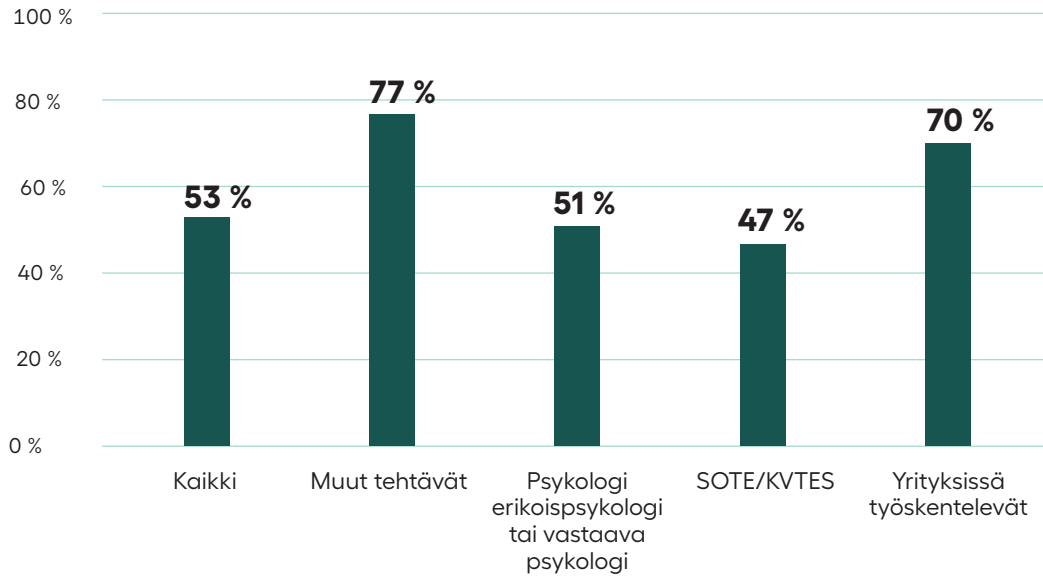
Kuva 18. Työpaikan vaihtamista, sovellusalan vaihtamista tai päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymistä usein tai jatkuvasti harkitsevien osuus sovellusalan mukaan, %



Noin puolet tutkimukseen osallistuneista suosittelisi työnantajaansa ystävälleen. Yrityksissä työskentelevät vastaajat suosittelisivat työnantajaansa ystävälleen keskimäärin useammin kuin muilla sektoreilla (kuva 19). Heistä yli kaksi kolmasosaa (70%) suosittelisi työnantajaansa ystävälleen. Hyvinvointialueille tai järjestämisvastuullisille

alueille sijoittuneista vastaajista työnantajaansa suosittelevien osuus jäi alle puoleen, mutta sektorin työnantajien kesken esiintyi huomattavaa vaihtelua (25–82%). Muissa kuin psykologin tehtävissä toimivat suosittelisivat työnantajaansa useammin kuin psykologin, erikoispsykologin tai vastaavan psykologin tehtävissä työskentelevät vastaajat.

Kuva 19. Työpaikkaansa ystävälleen suosittelevien osuudet, %

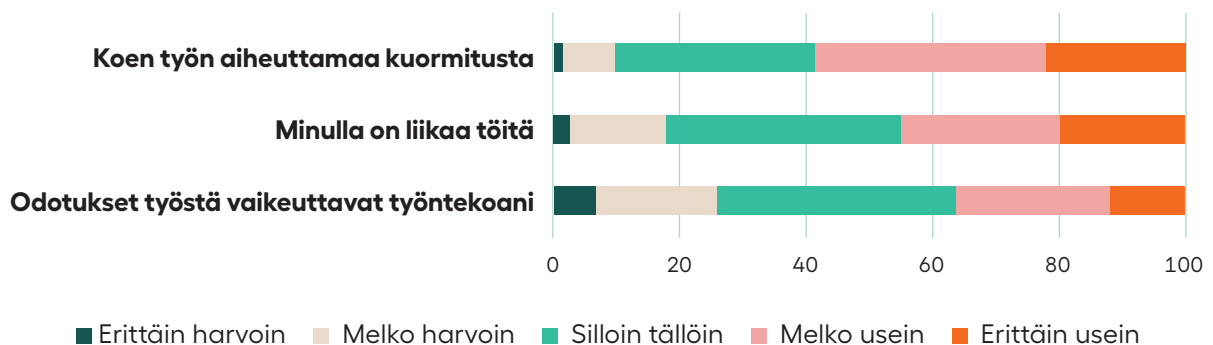


Työn kuormittavuus, työkyky ja työterveys

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien kokemusta työperäisestä kuormituksesta pyytämällä vastaajia arvioimaan ParTy-mittaria mukaillen kolmen eri väittämän soveltuvuutta omalle kohdalleen 5-portaisella Likert-asteikolla (1=erittäin harvoin, 5=erittäin usein). Mittarin sisäinen yhtenevyys

oli kohtalainen ($\alpha=.75$). Työkuormitusta koettiin keskimäärin kohtalaisesti (3,4). Yli puolet tutkimukseen osallistuneista koki työn aiheuttamaa kuormitusta melko tai erittäin usein, ja 45% koki työmääränsä jatkuvasti liian suureksi (kuva 20).

Kuva 20. Koettu työkuormitus



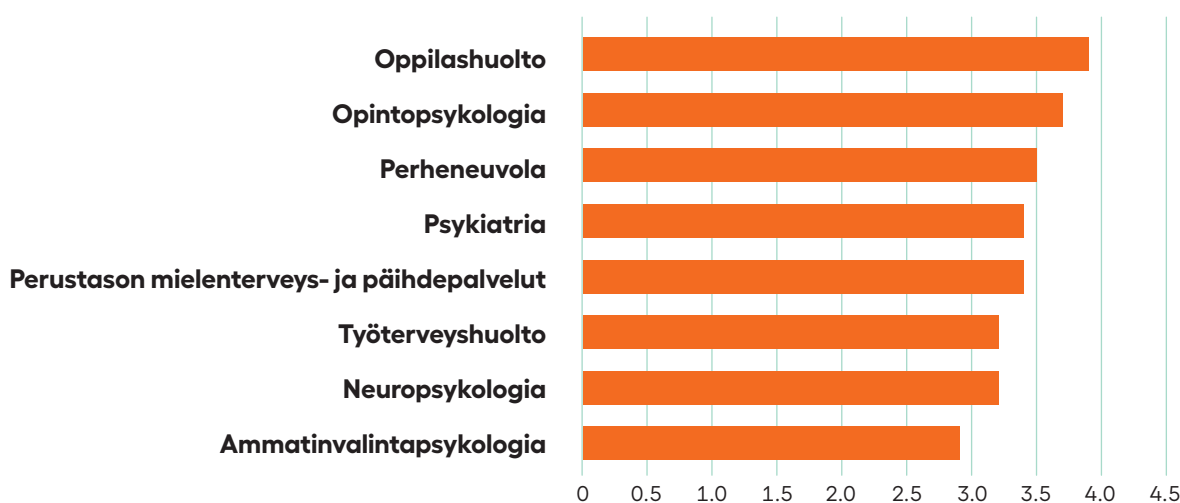
Oppilashuollossa työskentelevät psykologit kokivat muita enemmän työkuormitusta (kuva 21). Ero oli tilastollisesti merkitsevä. Avoimissa vastauksissa oppilashuollon psykologit toivat esille kuormittavina tekijöinä esihenkilötyön puutteet, suuren työmäärän ja epäselvyydet työnjaossa:

”Eniten kuormittaa huono esimiestyö sekä täysin katastrofaalinen siirtymä hyvinvointialueelle. Neljän kuukauden jälkeen minulla ei edelleenkään ole kaikkia tarvittavia työvälineitä, esimerkiksi tulostinta.”

”Työmäärä on aivan liian iso ja työnjako muiden palvelujen välillä ei ole selkeä. Koen työuupumusta ja toivottomuutta, että tilanne muuttuisi tässä organisaatiossa, vaikkakin rakastan työtäni opiskeluhuollossa.”

”Erikoissairaanhoidon ja Nuorisoaseman pitkät jonot ja läheteiden palauttaminen kuormittavat eniten. Koulupsykologina on asiakkaita, jotka eivät kuuluisi koulupsykologille.”

Kuva 21. Työkuormitus sovellusaloittain



Työkuormituksen hallinta on esihenkilön, työntekijän ja työyhteisön yhteinen tehtävä.

Työnantaja voi ehkäistä työkuormitusta panostamalla työn tekemisen edellytyksiin, kuten tukeviin työskentelyolosuhteisiin, tiedonkulun sujuvuuteen sekä kohtuulliseen työn mitoitukseen.

Työntekijää auttavat työn kuormituksen hallinnassa oman työn ennakointi, suunnittelu ja priorisointi, keskeytysten hallinta, tauottaminen ja laadukas palautuminen.

Esihenkilöllä on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua haitalliseen työkuormitukseen.

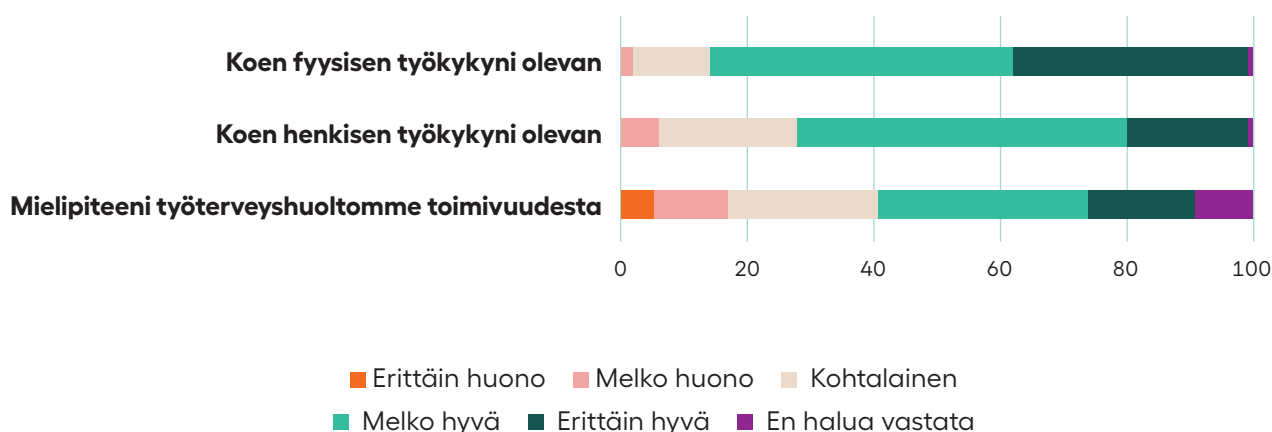
Jos omat keinot kuormituksen hallintaan eivät enää riitä, työntekijän kannattaa kääntyä esihenkilön puoleen. Saatuaan tiedon tilanteesta esihenkilön tulee ryhtyä toimenpiteisiin haitallisen kuormituksen selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

Esihenkilön kanssa käytävään keskusteluun voi pyytää mukaan työsuojeluvaltuutetun.

Suurin osa vastaajista koki fyysisen työkykynsä olevan melko hyvä tai erittäin hyvä. Henkisen työkykynsä noin 70 % koki melko tai erittäin hyväksi (kuva 21). Työterveyshuollon toimivuus arvioitiin useimmiten kohtalaiseksi tai melko hyväksi. Työterveyshuoltoon sisältyivät tyypillisimmin lääkärin palvelut sairauden hoitoon lakisääteisen ennaltaehkäisevän terveydenhuollon lisäksi.

Osalla työterveyshuoltoon sisältyi myös erikoislääkäritasoisia palveluja tai hammashuoltoa. Jotkut työterveydessä työskentelevät vastaajat toivat esiin, että työterveys oli järjestetty organisaation sisäisesti. Tämän koettiin nostavan kynnystä hakea apua, koska se olisi edellyttänyt kääntymistä kollegan puoleen tai hakeutumista toiselle paikkakunnalle.

Kuva 22. Koettu fyysinen ja henkinen työkyky sekä arvio työterveyshuollon toimivuudesta



Työturvallisuus sekä työssä koettu häirintä ja väkivalta

Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat olonsa turvalliseksi työpaikallaan usein tai aina. Vastaajista 15 % oli kokenut työssään henkistä väkivaltaa viimeisen 12 kuukauden aikana. Yli puolessa tapauksissa väkivallan tekijä oli asiakas tai asiakkaan läheinen ja lopuissa kollega tai esihenkilö.

Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin uhkailua asiakkaan tai asiakkaan vanhemman taholta sekä epäasiallista kohtelua kollegan tai esihenkilön taholta. Psykologin, erikoispsykologin tai vastaanavan psykologin tehtävissä työskentelevät olivat kohdanneet henkistä väkivaltaa muissa tehtävissä

työskenteleviä useammin: heistä 16 % oli kohdannut työssään henkistä väkivaltaa, kun muiden kohdalla osuus oli 5 %. Fyysinen väkivalta oli aineistossa harvinaisempaa, ja sitä oli edeltävän vuoden aikana kokenut 2 % kaikista vastaajista. Kaikissa tapauksissa tekijä oli asiakas tai asiakkaan läheinen. Seksuaalista häirintää oli kokenut niin ikään 2 % vastaajista. Seksuaalista häirintää oli koettu useimmin asiakkaan, asiakkaan läheisen tai kollegan taholta.

Tutkimukseen osallistuneista vain 40 % tiesi, kuka on heidän työpaikkansa työsuojeluvaltuutettu.

Työnantajan tulee seurata, tapahuu-
tuuko työpaikalla häirintää tai
väkivaltaa ja puuttua siihen.

Työnantajan tulee nimetä työ-
suojelupäällikkö, joka avustaa
työnantajaa ja esihenkilöitä työ-
suojeluosaamisen varmistamisessa
sekä järjestää ja kehittää työsuoje-
lun yhteistoimintaa.

Häirintää voidaan ehkäistä
laatimalla ennalta toimintaohjeet
ja varmistamalla, ettei työpaikan
työoloissa ole häirinnälle altistavia
epäkohtia. Henkilöstö valitsee

keskuudestaan edustajakseen
työsuojeluvaltuutetun.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin
kuuluu perehtyä työntekijöiden
turvallisuuteen ja terveyteen vai-
kuttaviin tekijöihin, työnsuojelua
koskeviin lakeihin ja sopimuksiin,
ilmoittaa havaitsemistaan puut-
teista työnjohdolle ja työnsuojelu-
päällikölle, edustaa työntekijöitä
suhteessa työsuojeluviranomaisiin
ja osallistua työsuojelutarkastuk-
siin sekä edistää työpaikalla työn
turvallisuuuua ja terveellisyttä
lisääviä toimintatapoja.

Työtilat ja etätö

Kaikista tutkimukseen osallistuneista suurin osa
oli tyytyväisiä työtiloihinsa. Suurimmalla osalla oli
oma työhuone käytettävissä joko jatkuvasti (71%)
tai osan ajasta (12%).

Avoimissa vastauksissa osa vastaajista kertoi
olevansa siirtymässä lähitulevaisuudessa uusiin
työtiloihin, joihin ei ollut tulossa omaa työhuo-
netta. Etätömahdollisuuksiin oltiin pääasiassa
tyytyväisiä, mutta noin neljäsosa vastaajista
toivoi enemmän etätömahdollisuuksia. Työtiloja
kommentoitiin seuraavasti:

*”Oma työhuone on merkittävä hyvinvointia
lisäävä tekijä meidän yksikössämme. Vaativien
asiakastilanteiden jälkeen on hyvä olla mahdolli-
suus vetäytyä omiin oloihin ja vaativia kirjallisia
töitä on hyvä tehdä rauhallisessa tilassa.”*

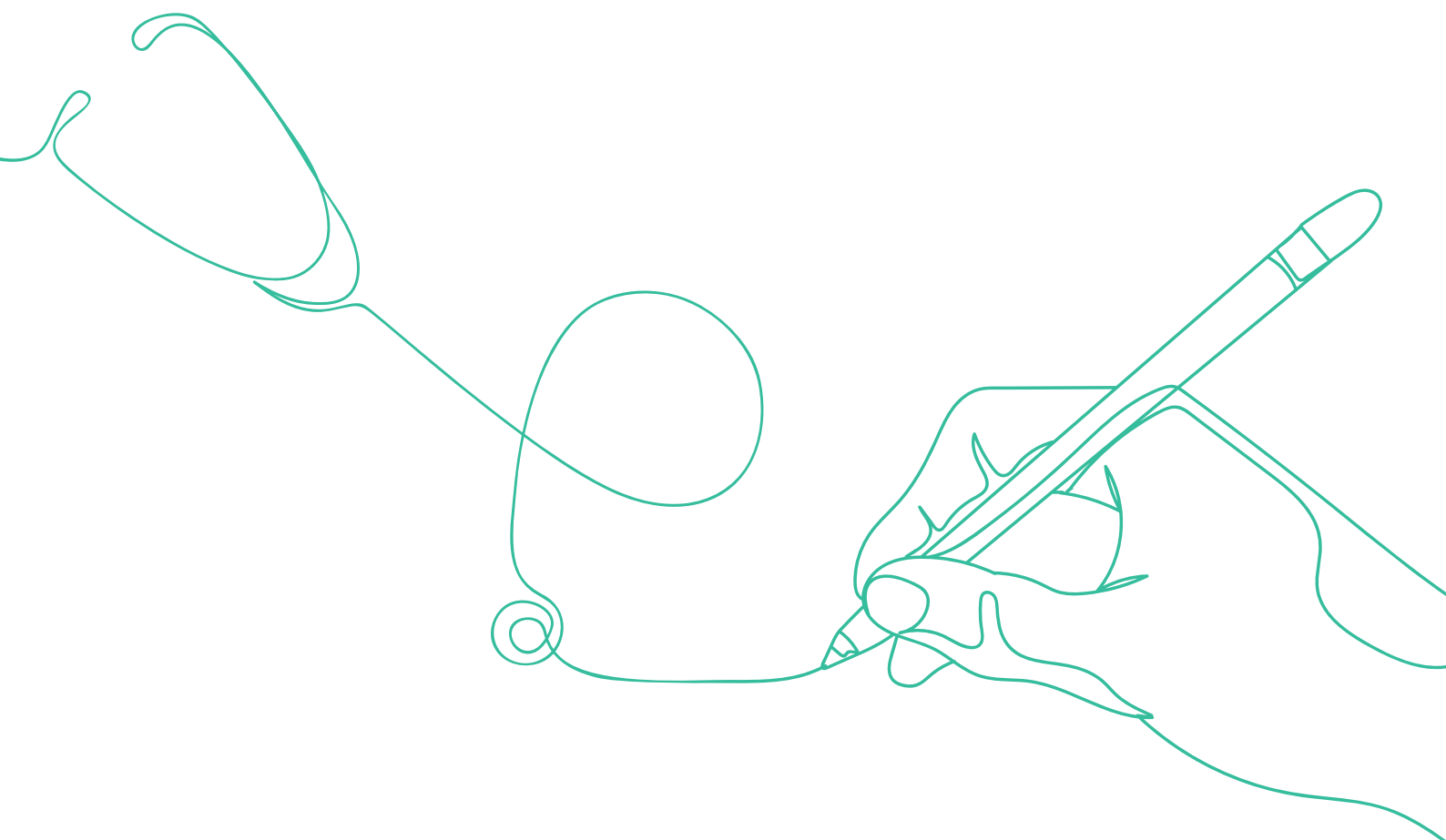
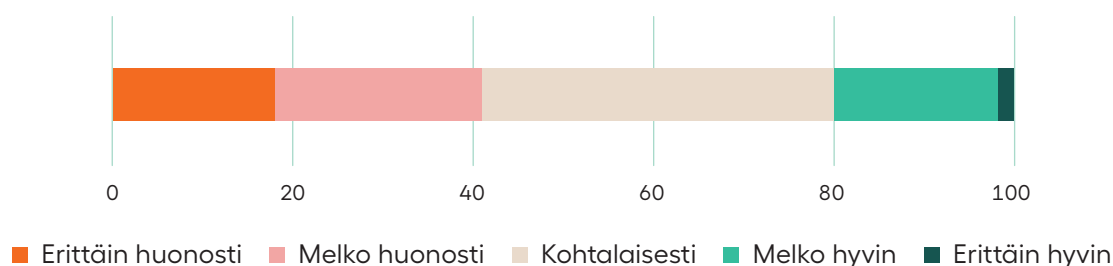
*”Yhteiset taustatyötilat ovat ihan hyvät, jos
olisivat vain meidän tiimin käytettävissä. Tiloissa
on jatkuvaa läpikulkua, vessassa käyntiä ja keit-
töön käyttöä muiden talon toimijoiden toimesta.
Työrauhaa on joskus, pahimpina päivinä ei
hetkeäkään.”*

Kokemukset sote-uudistuksesta

Tutkimukseen osallistuneista 40 % koki sote-uudistuksen sujuneen oman työnsä näkökulmasta erittäin tai melko huonosti, ja vain viidesosa erittäin tai melko hyvin (kuva 22). Avoimissa vastauksissa tuli esiin, että monella alueella

uudistukseen liittyvät järjestelyt olivat loppukeväästä 2023 vielä kesken ja työntekijöiden keskuudessa oli paljon epätietoisuutta. Osalla alueista tietojärjestelmät eivät toimineet tai esihenkilö puuttui.

Kuva 23. Vastaajien arvio sote-uudistuksen sujumisesta oman työn näkökulmasta arvioituna



4

Ehdotuksia työhyvinvoinnin vahvistamiseksi



Työhyvinvointia voidaan tukea kehittämällä työoloja, mikä vahvistaa samalla työpaikkojen veto- ja pitovoimaa. Psykologiliiton ehdotukset ovat seuraavat:

Työnohjaus ja kollegiaalinen tuki

- Riittävä työnohjaus sekä konsultointimahdollisuudet ovat välttämätön työssä jaksamisen ja laadukkaan asiakastyön tuki
- Yhteisöllisyys ja kollegiaalinen tuki vahvistavat työssä viihtymistä

Työtilat

- Työtiloissa on kiinnitettävä huomiota erityisesti turvallisuuteen ja riittävän tietosuojan toteutumisen mahdollistaviin rakenteisiin
- Toimivat työtilajärjestelyt tukevat työn sujuvuutta ja vähentävät kognitiivista kuormitusta (melu, keskeytykset)

Ammatillinen kehitys

- Riittävät täydennyskoulutusmahdollisuudet ja säännölliset kehityskeskustelut tukevat ammatillista kehittymistä
- Erityisesti opintopsykologien koulutusmahdollisuuksiin tulee kiinnittää huomiota

Työn voimavarojen tukeminen ja työkuormituksen rajaaminen

- Erityisesti oppilashuollossa on syytä kiinnittää huomiota työmäärän ja vastualueiden selkeyden organisointiin sekä työssä tarpeellisten voimavarojen, kuten omien vaikutusmahdollisuuksien tukemiseen.
- Psykologiliitto on laatinut hyvinvointialueille suositukset opiskeluhuollon psykologien rekrytoinnin helpottamiseksi [9].

Johtaminen ja esihenkilötyö

- Kliinisessä asiakastyössä psykologin ammatillista toimintaa koordinoi ensisijaisesti johtava tai vastaava psykologi. Johtavien psykologien työajasta suurin osa tulisi olla käytettävissä johtamiseen
- Psykologien työn asiantuntemusta on tärkeää integroida myös ylempään johtoon
- Henkilöstöä tulee kuulla omiin töihin liittyvissä asioissa
- Tiedon kulkuun on tärkeää panostaa sekä organisaation tasolta toiselle että työyhteisön sisällä

Työturvallisuus

- Työssä tapahtuvaa häirintää ja väkivaltaa tulee ennaltaehkäistä ja seurata, ja siihen on syytä puuttua matalalla kynnyksellä

Työterveyspalvelut

- Työterveyspalvelut on järjestettävä niin, etteivät ammatillisen riippumattomuuden periaate ja tietosuoja vaarannu

[9] Suomen Psykologiliitto ry:n lausunto: Opiskeluhuollon psykologipalveluiden saatavuus lähipalveluina
<https://www.psyli.fi/suomen-psykologiliitto-ryn-lausunto-opiskeluhuollon-psykologipalveluiden-saatavuus-lahipalveluina/>

	Työyhteisö ja kollegiaalisuus	Johdon toiminta	Työkuormitus	Työn imu	Esihenkilön toiminta	Koettu tyytyväisyys, mielekkäys ja vaikuttamismahdollisuudet omassa työssä	Sitoutuneisuus työhön (käännetty)
Työyhteisö ja kollegiaalisuus							
Johdon toiminta	0.44***		-0.33***	0.31***	0.55***	0.47***	0.38***
Työkuormitus	-0.33***	-0.33***		-0.27***	-0.23***	-0.5***	-0.39***
Työn imu	0.42***	0.31***	-0.27***		0.31***	0.56***	0.39***
Esihenkilön toiminta	0.56***	0.55***	-0.23***	0.31***		0.48***	0.36***
Koettu tyytyväisyys, mielekkäys ja vaikuttamismahdollisuudet omassa työssä	0.57***	0.47***	-0.5***	0.56***	0.48***		0.54***
Sitoutuneisuus työhön (käännetty)	0.4***	0.38***	-0.39***	0.39***	0.36***	0.54***	

***p<0.001



2023