

# Psykologin palkkaopas



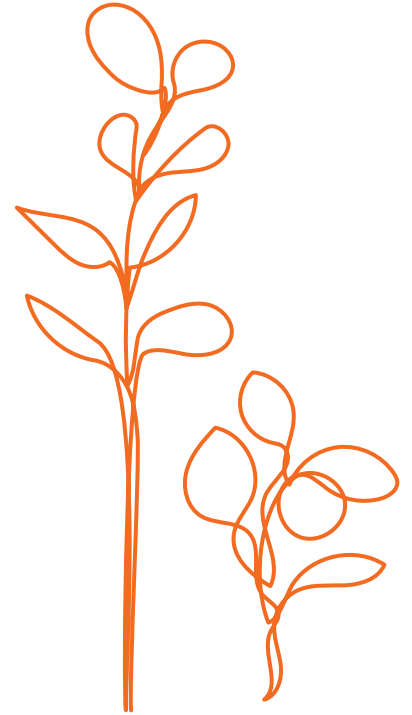
KAIKKIA TYÖMARKKINASEKTOREITA  
KOSKEVA PSYKOLOGIN PALKKAOPAS

# Sisällys

1	Oppaan tarkoitus	3
2	Palkan määräytymisen yleiset perusteet	5
3	Palkkaerot ja palkan määräytyminen eri työnantajasektoreilla	7
4	Palkkasuosituksen perusteet	9
5	Palkkataso, palkan määräytyminen ja palkkasuositukset työnantajasektoreittain	11
	<b>SOTE-sopimussektori</b> _____	11
	<b>Kuntasektori</b> _____	16
	<b>Yksityinen sektori</b> _____	18
	<b>Valtio</b> _____	20
	<b>Yliopisto</b> _____	22
	<b>Kirkko</b> _____	24
6	Palkka paremmaksi puhumalla	25

## 1

## Oppaan tarkoitus



***Psykologiliiton laatiman palkkaoppaan tarkoitus on kannustaa ja ohjeistaa kaikkia työ- tai virkasuhteessa työskenteleviä liiton jäseniä pyrkimään palkkatasonsa parantamiseen niin, että palkka vastaisi psykologin työn vaativuutta ja vastuullisuutta – ja merkitystä koko yhteiskunnalle.***

Psykologien palkkaus määräytyy hyvin eri tavoin eri työmarkkinasektoreilla ja virka- ja työehtosopimusaloilla. Palkka samastakin työstä voi eri työpaikalla olla aivan erisuuruinen. Onkin siis tärkeää työpaikkaa hakiessaan selvittää, mikä on asianmukainen palkkaus kyseiseen tehtävään.

Opas tarjoaa ajankohtaista tietoa psykologien palkkauksesta. Oppaan tavoite on helpottaa palkkauksesta neuvottelemista ja sopimista työnantajan kanssa. Opasta toimitetaan tarvittaessa liiton toimistosta myös työnantajien ja

esihenkilöiden sekä psykologeja työpaikoilla edustavien luottamusmiesten, -edustajien ja -valtuutettujen käyttöön.

Oppaan alussa on kaikille yhteisiä ohjeita, joiden jälkeen on erilliset ohjeet kunkin sektorin ja sopimusalan palkan määräytymisestä sekä liiton sopimuslakohtaiset palkkasuosituksset. Liiton verkkosivuilta löydät lisätietoa palkkauksesta ja muista työsuhteen ehdoista.

***Yrittäjien ja ammatinharjoittajien ansiot eivät ole palkkaa vaan palveluiden myynnistä hinnoittelun kautta saatavaa yrittäjätuloa, joten tämä opas ei koske heitä.***





# 2

## Palkan määräytymisen yleiset perusteet

Työmarkkinoilla on vakiintuneita käytäntöjä siinä, miten palkka määräytyy. Keskeinen palkan suuruuteen vaikuttava peruste on tehtävän vaativuus. Tehtävän vaativuutta kuvastaa tietenkin tehtävään edellytettävä koulutustaso eli tehtävän pätevyysvaatimus. Psykologin tehtäviin edellytetään yliopistotutkintoa, mistä on pääteltävissä, että tehtävät katsotaan yhteiskunnassamme hyvin vaativiksi.

Myös suoriutuminen vaikuttaa. Suoriutumisella tarkoitetaan mm. oman ammatin hallintaa, kykyä kehittää omaa tehtävää, työyhteisötaitoja jne. Työkokemus yleensä parantaa henkilökohtaista suoriutumista, mikä voi näkyä esimerkiksi työn sujuvuutena ja olennaisen erottamisena. Työkokemuksen karttumisen myötä paranevat usein myös edellytykset ottaa hoidettavakseen entistä vaativampia työtehtäviä.

Julkisella sektorilla, hyvinvointialueilla, kunnissa, valtiolla, seurakunnissa ja lisäksi myös yliopistoissa sekä ammattikorkeakouluissa on käytössä palkkausjärjestelmät. Palkkausjärjestelmistä on sovittu työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen

neuvotteluissa, ja palkka-asiat hoidetaan niiden mukaisesti. Palkkausjärjestelmä on siis työehtosopimus. Työehtosopimukset Suomessa ovat minimisopimuksia, eli ne eivät määritä palkkauslainsäädännön ylärajaa, vaan työnantajalla on aina halutessaan mahdollisuus maksaa korkeampaa palkkaa.

Yksityisellä sektorilla yrityksissä palkkausjärjestelmäkäytäntöä ei yleensä ole, vaan psykologien palkat sovitaan henkilökohtaisissa neuvotteluissa. Näissä neuvotteluissa toki vaikuttavat samantyyppiset palkan määräytymisen perusteet ja palkkakriteerit kuin palkkausjärjestelmissäkin.

Palkkaus on työnantajan ja esihenkilön väline uusien työntekijöiden rekrytointiin sekä palveluksessa olevien työntekijöiden työmotivaation ja työhyvinvoinnin parantamiseen ja sitä kautta myös työn tuloksellisuuden lisäämiseen.

Työmarkkinoilla kuten muillakin markkinoilla toimii kysynnän ja tarjonnan laki. Sen mukaan kova kysyntä merkitsee korkeampia hintoja.

Palkka on työvoiman hinta. Psykologeista on kysyntää. Psykologien työttömyysaste on hyvin matala jopa verrattuna muihin korkeakoulutettuihin. Vain muutamilla yliopistopaikkakunnilla psykologeista saattaa olla ylitarjontaa. Alueilla, joissa on kohtaanto-ongelmia työvoiman tarpeen ja saatavuuden osalta, palkassa on yleensä paremmin neuvotteluvaraa. Palkkausjärjestelmissä on myös elementtejä tällaiseen, esimerkiksi rekrytointilisän nimellä.

Tuntipalkka on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työ on satunnaista ja sitä tehdään varsinaisen päätoimen lisäksi, sivutoimisesti. Useamman kuukauden kestävästä määräaikaistakin työstä palkka kuuluu maksaa kuukausittain kuukausipalkkana, vaikka työ olisi osa-aikaista. Tuntipalkka määräytyy eri periaattein kuin kuukausipalkka, sitä ei siis voi määritellä jakamalla kuukausipalkka kuukauden työtunneilla. Tuntipalkkoista on liiton verkkosivuilla oma ohjeensa.



# 3

## Palkkaerot ja palkan määräytyminen eri työnantajasektoreilla

Psykologien palkkauksessa on eroja riippuen alueesta ja työpaikasta. Siksi on erittäin tärkeää, että selvität asianmukaisen palkkatason ennen kuin otat vastaan uuden työn. Myös palkkauksen määrittelyn tavat ovat erilaisia, ja nekin on hyvä tuntea. Samassa työpaikassa palkat voivat olla eri henkilöillä eri suuruisia, mutta eroille on aina oltava perusteltu syy. Syyt eivät saa olla syrjiviä esim. sukupuoleen tai etniseen taustaan liittyen. Myöskään työsuhteen määräaikaaisuuden tai osa-aikaaisuuden vuoksi työntekijöitä ei saa palkkauksessa kohdella eriarvoisesti.

Suurin osa psykologeista työskentelee hyvinvointialueilla. Siellä psykologi-nimikkeellä työskentelevien kokonaispalkka oli liiton palkkatutkimuksen mukaan syksyllä 2025 keskimäärin 4 784 €/kk. Palkat eivät perustu mihinkään valtakunnallisesti yhtenäiseen palkkataulukkaan, ja siksi palkkaeroa samankaltaisissa tehtävissä voi olla tuhatkin euroa paikkakunnasta ja työpaikasta riippuen. Vastaavan psykologin ja johtavan psykologin tehtävistä kuuluu maksaa selvästi enemmän.

Valtiolla psykologien palkkataso on ollut kohtuullinen, mutta yleisesti ottaen valtiotyönantajalla on viime vuosina vaikuttanut olevan tavoitteena hilata palkkatasoa alaspäin. Jokaisessa virastossa on oma palkkausjärjestelmänsä. Psykologi-nimikkeellä työskennelleiden keskipalkka syksyllä 2025 oli keskimäärin 5 561 €/kk. TE-toimistojen tehtävät ja työntekijät siirtyivät liikkeenluovutuksella valtiolta kuntiin vuoden 2025 alusta, jolloin työehtosopimuksena on kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES ja palkkausjärjestelmä sen mukainen.

Kaikissa yliopistoissa noudatetaan samaa työehtosopimusta, jossa on palkkausjärjestelmä erikseen opettajille ja tutkijoille ja muulle asiantuntija- ja tukihenkilöstölle. Opintopsykologien keskipalkka on 4 710 €/kk, ja opettajina ja tutkijoina vakituisessa työsuhteessa toimivien 5 278 €/kk.

Yksityinen sektori (muu kuin yliopistot) voittaa palkkakilpailukyvyssä, mutta siellä palkkakehitys näyttää viime vuosina hidastuneen muihin

verrattuna. Psykologi-nimikkeellä muussa kuin johtavassa tehtävässä työskentelevien keskipalkka on yli 5 100 €/kk. Konsultoinnissa palkat ovat keskimäärin kaikkein korkeimmat lähestyen 6 000:tta €/kk. Yksityisellä sektorilla palkat neuvotellaan pääsääntöisesti henkilökohtaisesti työntekijän ja työnantajan edustajan kesken.

Vastavalmistunut psykologi on opintojensa sisällön ja opintoihin kuuluvan harjoittelun ansiosta valmis ottamaan täysipainoisen vastuun työtehtävistään. Vastavalmistuneenakaan työtä ei tulisi vastaanottaa julkisella sektorilla sekä säätiöissä ja järjestöissä alle 4 500 €/kk ja yrityksissä alle 4 900 €/kk palkalla.

## Palkkakehityksen perusteita

Jos tehtävään tulee muutoksia, uusia tehtäviä tai laajempi vastuu, palkkauksen määräytymisperusteet ja palkkataso pitää tarkastella uudelleen. Jos tehtävän vaativuus tai työmäärä kasvavat olennaisesti, myös palkan on noustava. Palkankorotuksesta pitää sopia (kirjallisesti) ennen kuin uusia tai vaativampia tehtäviä aletaan hoitaa.

Tehtävät, joissa edellytetään erikoistumiskoulutusta (erikoispsykologi, neuropsykologi, psykoterapeutti, konsultoiva psykologi), ovat lähtökohtaisesti aina selvästi tavanomaisia tehtäviä vaativampia. Samoin tavanomaista vaativampia tehtäviä ovat tehtävät, joiden kelpoisuus- tai hakuehdoissa edellytetään laillistetun psykologin peruspätevyyden lisäksi lisä- tai jatkokoulutusta. Vaikka tehtävä ei varsinaisesti edellyttäisi lisää koulutusta, erikoistumis- tai lisäkoulutuksesta on kuitenkin lähtökohtaisesti hyötyä työn tekemiselle ja sillä tulisi olla myös vaikutusta palkkaan. Tämä kannattaa ottaa

työnantajan kanssa puheeksi jo ennen koulutuksen aloittamista.

Palkan alentaminen on työmarkkinoilla erittäin poikkeuksellinen tilanne ja vaatii painavat perusteet. Jos työnantaja ottaa puheeksi palkan alentamisen, jäsenen on syytä olla välittömästi yhteydessä liittoon. On hyvä huomata, että myös työajan lisäys ilman palkkakompensatiota tai muiden etujen heikennys tarkoittaa käytännössä palkanalennusta.

### Psykologin työssä tyypillisiä suoriutumisen kriteereitä

- Hyvä ammatinhallinta: työkokemuksen ja/tai lisäkoulutuksen myötä saadut erityistiedot ja -taidot sekä monitaitoisuus
- Hyvä työssä suoriutuminen ja työn tuloksellisuus asiakkaiden, yhteistyökumppanien ja organisaation näkökulmasta
- Ammatinhallinnan kannalta hyödyllinen jatkokoulutus ja lisäpätevyys
- Ammatinhallinnan, asiakkaiden ja työyhteisön kannalta tärkeät henkilökohtaiset ominaisuudet kuten yhteistyökyky ja vastuuntunto
- Työn kehittämisen kannalta tärkeät ominaisuudet: oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus
- Muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät

Jäljempänä kohdassa 5 selostetaan palkkauksen määräytymistä tarkemmin työmarkkina-sektoreittain ja sopimusaloittain.

## 4

## Palkkasuosituksien perusteet

Jotta psykologit saisivat sellaisen palkan, joka vaativasta työstä kuuluu saada, tarvitaan meidän kaikkien aktiivisuutta: jokaisen jäsenen, luottamusmiehen/-edustajan, Psykologiliiton ja myös Akavan ja sen neuvottelujärjestöjen. Mitä paremmin yksittäinen psykologi onnistuu palkkaneuvottelussa, sitä korkeammaksi nousee psykologien keskipalkka ja sitä paremman neuvotteluaseman kaikki saavat seuraaviin neuvotteluihin. Palkka on yhteinen asia!

Liiton palkkasuosituksien perusteet perustuvat liiton palkkatutkimuksen tuloksiin sekä luottamusmiehiltä/-edustajilta saatuihin tietoihin psykologien toteutuneista palkoista. Liitto tekee palkkatutkimukset kaikilla sektoreilla joka toinen vuosi. On erittäin tärkeää, että jokainen jäsen vastaa liiton lähettämään palkkakyselyyn. Näin saamme kattavan ja luotettavan kuvan psykologien palkkatasosta ja voimme neuvoa jäseniä pyytämään palkkaneuvotteluissa oikeansuuruista palkkaa. Jos haluat katsoa

palkkatietoja tarkemmin, ne löytyvät liiton verkkosivuilta kohdasta ”Palkka ja työsuhteen ehdot”.

Liiton palkkasuosituksien tarkoituksena on rohkaista jäseniä tavoittelemaan vähintään sen suuruista palkkaa, jota kuvaa palkkatutkimusaineiston yläkvartiili. Suositellun tason yllittää noin neljäsosa toteutuneista palkoista, ja sen alle jää noin kolme neljäsosaa. Palkkasuositus ei ole työnantajaa sitova. Liiton palkkasuositus antaa kuitenkin työnantajallekin ajantasaisen käsityksen psykologian alan yleisestä palkkatasosta, jonka seuraamiseen jotkin työehtosopimusmääräykset jopa velvoittavat ja joka on tärkeä tieto työnantajan arvioidessa omaa palkkakilpailukykyään.

Suosituksien koskevat tilanteita, joissa tehtävään edellytetään psykologian maisterin tai muuta ylempää korkeakoulututkintoa.

Psykologiosaamiselle on yhteiskunnassa jatkuvasti kasvava tarve. Suomen taloudellisen tilanteen aiheuttamista haasteista huolimatta psykologien työttömyys on edelleen vähäistä. Työnantajat joutuvat siis monin paikoin kilpailemaan psykologeista. Liiton vastuulla ei ole ratkaista, miten työnantaja järjestää kilpailukykyisen palkkauksen tai hyödyntää palkkausta työntekijöiden motivoinnin ja palkitsemisen välineenä. Työnantajalla on sekä velvollisuus että keinot asettaa palkkaus siten, että se kykenee rekrytoimaan haluamansa psykologit palvelukseensa.



# 5

## Palkkataso, palkan määräytyminen ja palkkasuosituksset työnantajasektoreittain



### SOTE-SOPIMUSSEKTORI

#### Hyvinvointialueet ja tietyt hyvinvointialueiden omistamat yhtiöt sekä Helsingin kaupunki

SOTE-sektorilla psykologin tehtäviä on esimerkiksi opiskeluhuollossa, erikoissairaanhoidossa, perheneuvoloissa, lastensuojelussa sekä hyvinvointialueiden omistamissa yhtiöissä, joissa noudatetaan Sosiaali- ja terveydenhoitoalan työ- ja virkaehtosopimusta (SOTE-sopimusta).

SOTE-sopimuksen mukaan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa hyvinvointialan palkkojen kilpailukyky (SOTE-sopimus 2 luku 6§).

Palkka jakaantuu osaamisen ja vastuun perusteella maksettavaan tasopalkkaan, mahdollisiin tasolisiin sekä kokemuslisään. Niiden lisäksi käytössä on henkilökohtaisia lisiä sekä muita mahdollisia lisiä, kuten rekrytointi- tai kielilisiä. Myös tulospalkkaus on mahdollinen.

#### Tasopalkkajärjestelmä ja osaamisen ja vastuun tason määräytyminen (SOTE-sopimus 2 luku 8§)

**Työntekijän/viranhaltijan tehtävät ja tehtävien edellyttämä osaaminen ja vastuu ratkaisevat tasopalkan määräytymisen.**

#### Osaamisella tarkoitetaan tehtävän edellyttämää

- koulutusta
- työuralla hankittuja keskeisiä tietoja ja taitoja
- lisä-, jatko- ja täydennyskoulutusta
- uuden tiedon hankkimista
- erityisosaamista.

## SOTE-SOPIMUSSEKTORI

### Vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta yksilöstä, asiakkaista tai asiakasryhmistä
- työnjohto- tai esihenkilövastuuta
- suunnittelu-, kehitys- ja tulosvastuuta toimintaprosesseista ja asiakasprosesseista
- vastuuta aineellista arvoista
- vastuuta aineettomista arvoista ja tiedoista
- esittelijä-/valmisteluvastuuta päättävissä elimissä.

Osaamisen ja vastuun tasot on jaettu vähintään kolmeen tasoon (A-C), mutta tasoja voi olla enemmänkin (D, E). Eri tasojen kriteerit määritellään, ja niistä puolestaan muodostetaan tasokuvaukset eri tasoille.

B-, C-, D- ja E-tasolla edellytetään A-tasoa syvempää hallintaa jollakin tehtäväalueella, laajempien kokonaisuuksien tai useiden eri tehtäväalueiden hallintaa, monien asioiden yhtäaikaista hoitamista tai toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen yhdistämistä.

Myös vastuun laajuus ja tarvittavan itsenäisen harkinnan määrä otetaan huomioon. Itsenäisellä harkinnalla tarkoitetaan tehtävässä edellytettyä kykyä tehdä perusteltuja ratkaisuja ja valintoja ilman jatkuvaa ohjausta, omien tietojen, taitojen ja tilanteen arvioinnin perusteella. Se sisältää vastuun arvioida eri vaihtoehtoja, ennakoida seurauksia ja valita tarkoituksenmukainen toimintatapa. Mitä enemmän tehtävään kuuluu itsenäistä harkintaa, sitä enemmän tehtävä edellyttää osaamista ja sisältää vastuuta, ja sitä korkeammalle tasolle tehtävä silloin kuuluu.

### Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät (10§)

SOTE-sopimukseen on määritelty valmiita tasokriteereitä niiden ammattien osalta, jotka kuuluvat johonkin palkkaryhmään eli hinnoittelukohtaan. Psykologit ovat tällaisten palkkaryhmien ulkopuolella.

Myös palkkaryhmien ulkopuolisille tulee kuitenkin laatia tasokriteerit ja tasojen kuvaukset, mutta ne tehdään aina paikallisesti eli hyvinvointialueittain. Toisin kuin palkkaryhmiin kuuluville, psykologeille ei ole määritelty sopimukseen kiinteää pohjapalkkaa, vaan palkkataso määräytyy neuvottelujen perusteella ja voi vaihdella alueittain. Palkkaryhmien ulkopuolisille tehdään paikallisesti määritellyt tasokuvaukset, joista työnantaja neuvottelee työntekijöitä edustavan luottamusedustajan kanssa. Tasokuvaukset ovat osa työehtosopimusta eli velvoittavia. Työnantaja päättää palkkaryhmien ulkopuolisten ryhmien osalta tasojen lukumäärän. Psykologiliitto suosittelee, että psykologeilla tasoja olisi vähintään neljä, mieluiten viisi.

Pohjana tasokuvauksille ja -kriteereille toimivat tehtävänkuvat, jotka laaditaan yhdessä työntekijän kanssa ja pidetään ajan tasalla. Tehtävänkuvaan kirjataan tehtävän keskeiset tehtäväkokonaisuudet, tehtävässä edellytetty koulutus ja mahdolliset lisäkoulutukset. Psykologeilla voidaan käyttää myös ryhmätehtävänkuvia, koska on kyse samasta ammattiryhmästä eivätkä tehtävät olennaisesti poikkea toisistaan, olipa työskentely-ympäristönä koulu, sairaala tai muu yksikkö. Olisikin tärkeää ottaa tehtävä- ja tasokuvauksissa huomioon, että samassakin yksikössä voi olla eri vaatavuustason tehtäviä.

### Psykologin tasokriteerien määrittelyn erityispiirteitä

Vaativuudeltaan tavanomaisiin psykologin tehtäviin (taso A) hyvinvointialueilla kuuluvat tehtävät, joita voidaan tehdä ilman lisäkoulutusta tai laajaa työkokemusta. Taso sisältää psykologin koulutuksen mukaisten tutkimusten, arviointien sekä interventtioiden toteuttamista. Vaativimmissa tilanteissa konsultoidaan kokeneempaa psykologikollegaa. Kun vaaditaan laajempaa osaamista tai vastuuta, siirrytään tasoilla ylemmäs.

## SOTE-SOPIMUSSEKTORI

Tasolla B edellytetään, että psykologilla on esimerkiksi vähintään kahden vuoden työkokemus ja sen lisäksi ainakin jollakin tehtäväalueella lisäkouluttautumista tai useammalla alueella suppeampaa lisäperehtymistä. Työtehtävät edellyttävät osaamista A-tasoa laaja-alaisemmin työyksikön asiakasryhmistä ja työyksikön erityispiirteistä. Työtehtävät vaativat A-tasoa enemmän itsenäistä harkintaa.

Seuraavalla tasolla (C) edellisten tehtävien lisäksi psykologilta edellytetään täydennyskoulutusta tai syvempää perehtymistä ainakin yhteen työtehtäviin liittyvään osa-alueeseen, aiempaa enemmän oman ammattiryhmän ja muun henkilöstön ohjausta, kouluttamista ja/tai konsultaatiotukea psykologin omasta osaamisalueesta. Lisäksi tehtävät voivat sisältää kehittämistyötä.

Tasojen D-E erittäin vaativat tehtävät edellyttävät yleensä erikoispsykologin pätevyyttä tai muuta oman sovellusalan erityisasiantuntijuuden tuomaa erikoistumiskoulutusta tai täydennyskoulutusta (esim. erikoispsykologikoulutus, oikeuspsykologian erikoistumiskoulutus, psykoterapeuttikoulutus) ja lisäkoulutuksen myötä syntynyttä syvällistä ja laaja-alaista osaamista. Osaamista hyödynnetään edellisen tason tehtävien lisäksi laaja-alaisesti, esimerkiksi konsultoimalla tai kouluttamalla omalla hyvinvointialueella, tai siten, että osa työpanoksesta kohdistuu YTA-alueelle tai valtakunnalliseen kehittämistyöhön.

### Tasopalkan määräytyminen (9§)

Työnantaja päättää osaamisen ja vastuun tasoon kytkeytyvästä tasopalkasta. Nämä tasopalkat voivat vaihdella alueittain, ja onkin tärkeää olla selvillä, millaista palkkaa ja millä perusteilla kullakin alueella maksetaan. Tasopalkan paikalliseen euromäärään vaikuttavat mm. alueen ja ao. ammattialan yleinen palkkataso, työvoiman saatavuustilanne sekä

työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet. Työnantaja voi siis ottaa huomioon myös työntekijöiden saatavuuden ja käyttää esimerkiksi rekrytointilisiä.

### Tehtävämuutoksen vaikutus tasopalkkaan (11§)

Tehtäväkuvaukset on pidettävä ajantasaisina. Jos tehtävät muuttuvat vähintään kahden viikon ajaksi tehtävämuutosten tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, työnantaja tarkistaa, minkä osaamisen ja vastuun tason tasokriteerit täyttyvät. Jos tehtävässä sovellettava taso tästä syystä muuttuu, tarkistetaan tasopalkka muuttuneen tehtävän mukaiseksi. Palkkauksen mahdollisesta muutoksesta on sovittava ennen kuin muuttuvia tehtäviä ryhdytään hoitamaan. Muutoksella voi olla vaikutusta myös henkilökohtaisiin lisiin.

Tehtävien muutos voi tapahtua myös vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Muutokset tehtävissä voivat olla määrällisiä ja/tai laadullisia. Tehtäviä ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia on hyvä tarkastella vuosittain esim. kehityskeskustelussa.

### SOTE-sopimuksen tasolisät (12§)

Tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisän tarkoituksena on huomioida palkassa sellaisia lisätehtäviä tai -vastuita, joita ei ole otettu huomioon tasokriteereissä ja tasopalkkaa määrättäessä. Tasolisät ovat euromääräisiä ja niiden määrästä päättää työnantaja paikallisten neuvottelujen jälkeen. SOTE-sopimuksen 12 § 5 momentin mukaisesti tasolisiä maksetaan pakollista harjoittelua suorittavien korkeakouluopiskelijoiden nimetylle vastuuhjaajalle. Lisäksi tasolisiä on mahdollista maksaa muista lisätehtävistä ja/tai -vastuista, jotka eivät sisälly tasokriteereihin. Määritys tehdään näissä tapauksissa paikallisesti. Psykologien osalta tasolisiä voitaisiin maksaa esimerkiksi

## SOTE-SOPIMUSSEKTORI

Follo-asiantuntija-avustajana toimimisesta käräjäoikeudessa tai tahdonvastaisen erityishuollon päätöksiä tekevän ryhmän jäsenyydestä.

### Henkilökohtainen lisä (14§)

Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa myös euromääräistä henkilökohtaista lisää, pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä on mahdollinen. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välisissä neuvotteluissa. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä. Henkilökohtaisella palkanosalla työnantaja tavoittelee henkilöstön motivoimista ja palkitsemista.

### Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi:

- tuloksellisuus
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus

Henkilön työsuorituksen arviointi tehdään esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Samassa yhteydessä olisi hyvä käydä keskustelu siitä, onko määritelty osaamisen ja vastuun taso oikea, vai onko edellytyksiä nousta seuraavalle tasolle. Kehityskeskustelussa voidaan myös asettaa tavoitteita sille, millälaisen osaamisen kehittämisen tai vastuun lisääntymisen myötä siirtyminen voisi olla mahdollista.

### Työkokemuslisä (15§)

#### Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on

- 3 % tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä, kun työntekijä/viranhaltija on ollut vähintään 5 vuotta, ja
- 8 % tasopalkan ja tasolisien yhteenlasketusta määrästä, kun työntekijä/viranhaltija on ollut vähintään 10 vuotta,
  1. työ-/virkasuhteessa asianomaiseen hyvinvointialueeseen/hyvinvointiyhtymään
  2. muun työnantajan palveluksessa työ-/virkasuhteessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä tai
  3. yritystoiminnassa muussa kuin työ-/virkasuhteisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä, enintään yhteensä 5 vuotta.

Myös ennen maisterin tutkinnon suorittamista tehty työ, kuten psykologiharjoittelu, tulee laskea mukaan palvelusaikaan.

### Tulospalkkio (16§)

Työnantaja voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen.

### Kertapalkkio (17§)

Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää tai muusta erityisestä syystä, mikäli työnantaja harkitsee sen perustelluksi.

## Rekrytointilisä (18§)

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat. Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

Huom! Rekrytointilisä voi määräajan päätyttyä siirtyä esimerkiksi henkilökohtaiseksi lisäksi. Lisän päättymisen ja kokonaispalkan aleneminen ei ole motivoivaa työntekijän kannalta.

## Kielilisä (19§)

Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa kielilisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa ja jollei kielitaitovaatimusta ole otettu huomioon tasopalkkaa määritettäessä.

Huom! Työnantaja voi harkintansa mukaan maksaa kielilisää myös muiden kielen osaamisesta.

## PSYKOLOGILIITON PALKKASUOSITUS HYVINVOINTIALUEELLE

### Tavanomaiset psykologin tehtävät, taso A (–B): Tasopalkka vähintään 4 600–4 900 €/kk

Tehtävät, joita psykologi voi tehdä peruskoulutuksensa pohjalta ja ilman pitkää kokemusta psykologin tehtävistä.

### Vaativat psykologin tehtävät, taso (B–) C: Tasopalkka vähintään 4 900–5 200 €/kk

Lisäkoulutusta tai -kokemusta vaativat haastavammat tehtävät

### Erittäin vaativat psykologin tehtävät, tasot (D–E): Tasopalkka vähintään 5 200–5 500 €/kk

Syvällistä erikoistumista vaativat tehtävät tai olennaista lisävastuuta sisältävät tehtävät

### Psykologien johto- ja esihenkilötehtävät: selvästi korkeampi palkkataso

Esihenkilöiden ja johdettavien tasopalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. Johtotehtävien palkkauksen tulee rakentua tässä esitetyn porrastuksen päälle.



## KUNTASEKTORI

## KUNTASEKTORI

## Kunnat ja kuntayhtymät

Kuntasektorilla psykologeja työskentelee eniten työllisyyspalveluissa. Myös kuntien johtotehtävissä, henkilöstöhallinnossa ja erilaisissa kehittämistehtävissä saattaa työskennellä psykologeja, ja tehtävänimikkeenä voi olla joku muukin kuin psykologi. Lisäksi psykologeja työskentelee (psykologian) opettajina kunnissa. Työllisyyspalveluissa ja kuntien hallinnossa noudatetaan kunnan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Opettajien työehdot määritellään OVTES-sopimuksessa, mutta Psykologiliitto ei tee opettajien edunvalvontaa. Psykologian opettajien kannattaakin kuulua ensisijaisesti Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:hin.

KVTES-sopimuksen palkkausjärjestelmässä on samankaltainen OSVA-malli kuin hyvinvointialueilla sovellettavissa HYVTES- ja SOTE-sopimuksissa. Palkkaus määräytyy siis samalla tavalla osaamisen ja vastuun perusteella kuin hyvinvointialueilla. Palkkausjärjestelmästä voit lukea enemmän edellisestä luvusta. Kuntasektorille Psykologiliitto suosittelee taso-palkkausmallia, jossa tasokriteerit on määritelty kolmelle tasolle (A–C).

### Psykologin tehtävät työllisyyspalveluissa ja niiden osaamiseen ja vastuuseen vaikuttavat tekijät

Vaativuudeltaan tavanomaisiin psykologin tehtäviin (taso A) työllisyyspalveluissa kuuluvat tehtävät, joita voidaan tehdä ilman lisäkoulutusta tai laajaa kokemusta. Taso sisältää koulutuksen mukaisten tutkimusten, arviointien sekä interventiodien toteuttamista. Vaativimmissa tilanteissa konsultoidaan kokeneempaa psykologikollegaa.

Tasolla B edellytetään, että psykologilla on esimerkiksi vähintään 1-3 vuoden työkokemus ja sen lisäksi ainakin jollakin tehtäväalueella lisäkouluttautumista tai useammalla alueella suppeampaa lisäperehtymistä. Tasolla edellytetään perustason lisäksi laajaa moniammatillisten palveluverkostojen, ammatillisen kuntoutuksen, koulutusjärjestelmien ja alueellisen elinkeinorakenteen tuntemusta. Tasolla on enenevästi vastuuta vaativammista, monialaista työtettä vaativista asiakkaista.

Seuraavalla tasolla (C) edellisten tehtävien lisäksi psykologilta edellytetään

täydennyskoulutusta tai syvempää perehtymistä ainakin yhteen työtehtäviin liittyvään osa-alueeseen ja oman erikoisalan hyvin laaja-alaisten tai syvällisten tietojen ja taitojen hallintaa. Työhön kuuluu oman ammattiryhmän ja muun henkilöstön ohjausta, kouluttamista ja konsultaatiotukea oman erikoisasiantuntijuuden osalta omaa työllisyysaluetta laajemmin tai jopa valtakunnallisesti.

## PSYKOLOGILIITON TASOPALKKASUOSITUKSET TYÖLLISYYSPALVELUIDEN PSYKOLOGEILLE

**Psykologin perustehtävät,  
taso A: Tasopalkka vähintään  
4 150–4 350 €/kk**

Tehtävät, joita psykologi voi tehdä peruskoulutuksen pohjalta ja ilman pitkää kokemusta psykologin tehtävistä

**Vaativat psykologin tehtävät,  
taso B: Tasopalkka vähintään  
4 350–4 600 €/kk**

Lisäkoulutusta tai -kokemusta vaativat haastavimmat tehtävät

**Erittäin vaativat psykologin tehtävät,  
taso C: Tasopalkka vähintään  
4 600–4 900 €/kk**

Syvällistä erikoistumista vaativat tehtävät tai olennaista lisävastuuta sisältävät tehtävät

**Psykologien johto- ja esihenkilö-  
tehtävät: Selvästi korkeampi taso**

Esihenkilöiden ja johdettavien tasopalkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. Johtotehtävien palkkauksen tulee rakentua tässä esitetyn porrastuksen päälle.



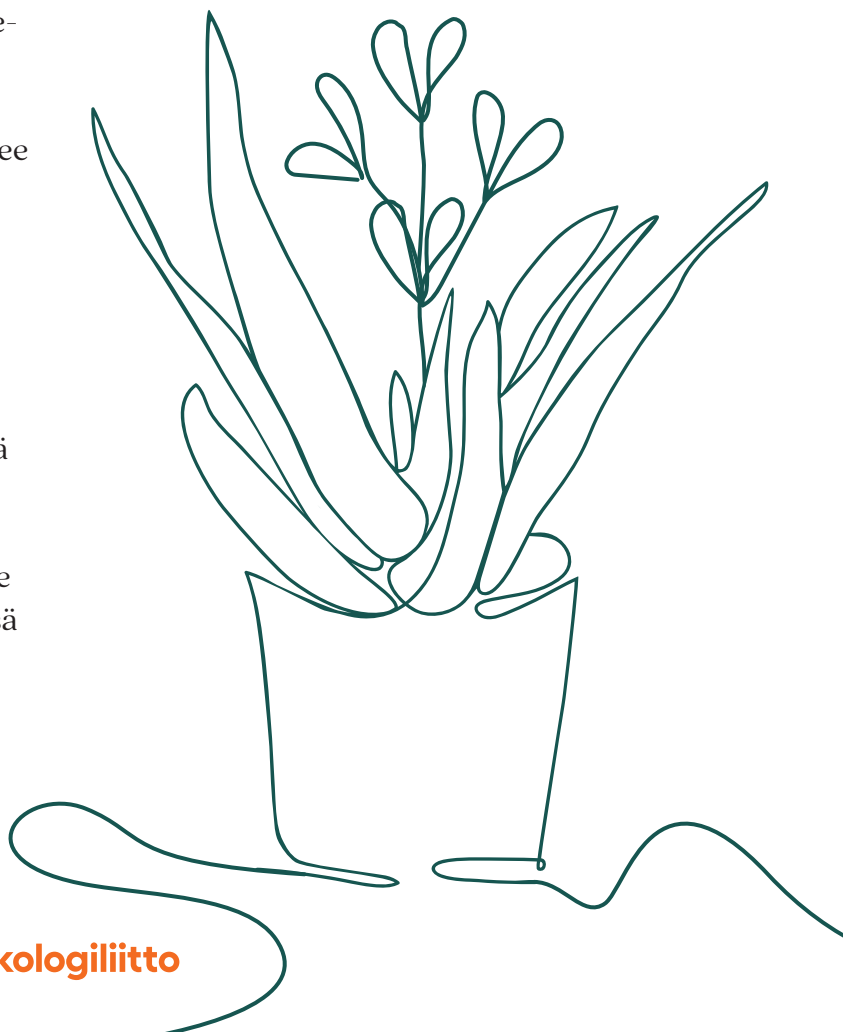
## YKSITYINEN SEKTORI

### YTHS, Työterveyslaitos, yritykset, järjestöt, säätiöt, ammattikorkeakoulut

Yksityisen sektorin psykologien palkat ovat keskimäärin paremmat kuin julkisen sektorin. Kuitenkin yksityisellä puolella saattaa puuttua sellaisia etuuksia, jotka julkisella puolella ovat selvyyksiä (esimerkiksi lomaraha, palkallinen äitiysloma, oikeus pidempään palkallisiin sairaus- ja vuosilomiin). Samoin työpaikalla sovellettavien (alempia) toimihenkilöitä koskevien hoito- ja sosiaalialojen tes:ien mukaiset yleiskorotukset eivät tule automaattisesti ylempien toimihenkilöiden palkkaan. Tätä tulee kompensoida palkassa. Nämä edut voi toki pyrkiä saamaan omaan työsopimukseen.

Isoissa terveysalan yrityksissä palkkataso on keskimäärin 20 % korkeampi kuin säätiöissä ja yhdistyksissä ja 30 % korkeampi kuin kunnallisissa liikelaitoksissa. Tätä eroa on tärkeää saada kurotuksi umpeen.

Johtavissa ja esihenkilötehtävissä palkan tulee olla 20–30 % korkeampi kuin perustehtävässä samalla toimialalla.



## YKSITYINEN SEKTORI

**PSYKOLOGILIITON  
PALKKASUOSITUS  
YKSITYISELLE SEKTORILLE**

<b>Toimiala</b>	<b>Palkkasuositus*</b>
Oppilashuolto	5 000
Kuntoutus	5 000
Työterveyshuolto	5 700
Konsultointi	6 500

\*psykologin tehtävään

**Lue lisää Yksityisen sektorin ja YTHS:n palkkauksesta, työsuhteen ehdoista ja työehtosopimuksista verkkosivuiltamme.**

**Psyli.fi → Palkka ja työsuhteen ehdot  
→ Yksityinen sektori**

## VALTIO

## Rikosseuraamuslaitos, ministeriöt, oikeuspsykiatriset sairaalat, koulukodit, Puolustusvoimat

Valtion tehtäviä hoidetaan virastoissa (yleisnimitys), ministeriöissä, laitoksissa ja keskuksissa. Psykologityöpaikkoja on eniten Rikosseuraamuslaitoksessa ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa THL:ssä. Myös oikeuspsykiatriset sairaalat, koulukodit ja Puolustusvoimat työllistävät useita psykologeja. Psykologeja tarvitaan myös ministeriöissä, esim. TEM ja STM, sekä elinvoimakeskuksissa.

Valtiolla on käytössä palkkausjärjestelmät, jokaisessa virastossa omanlaisensa. Palkkausjärjestelmistä on sovittu työnantajan edustajien ja työntekijöitä virastossa edustavien luottamusmiesten kesken.

Valtion palkkaus poikkeaa olennaisesti muista palkkausjärjestelmistä siinä, että siellä tehtävän vaativuuteen perustuvan palkanosan osuus on pienempi ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkanosan osuus huomattavasti suurempi, jopa 45 %, tehtäväkohtaiseen palkkaan nähden. Lisäksi osassa virastoja on käytössä myös kokemusosa eli työhistorian pituuteen perustuva osa.

Palkkausjärjestelmiin kuuluu lähtökohtaisesti ajatus, että palkka kehittyy tehtävän vaativuuden kasvaessa ja suoriutumisen parantuessa. Arviointiin voivat osallistua työnantajaosapuolen lisäksi myös henkilöstöä

edustavat luottamusmiehet arviointijärjestelmän mukaisesti. Järjestelmien osaaminen on joskus työnantajapuolella vaatimatonta, joten JUKOn luottamusmiestä ja liiton palkkaneuvontaa kannattaa hyödyntää.

### Tehtävän vaativuuden arviointekijöitä:

- Tehtävässä tarvittava osaaminen: tarvittavien tietojen ja taitojen laaja-alaisuus ja syvyys
- Tehtävään liittyvä vuorovaikutusympäristö: vuorovaikutuksen luonne ja tavoitteet
- Tehtävän ohjaus ja päätöksentekoprosessit: puitteet ratkaisujen tekemiselle, tiedonhankinta- ja tiedonkäsittelyprosessit sekä ratkaisujen tuottamisprosessit
- Tehtävän vastuu ja rooli: rooli osana toimintaa, johon se välittömästi kiinnittyy, vaikutus ja vastuu toiminnan/prosessin lopputulokseen

### Suoriutumisen arviointitekijöitä:

- Osaavuus: osaaminen ja ammattitaito, niiden kehittäminen, ammatillinen itseluottamus sekä kyky käyttää tietoa työssä ja osaamisen kehittämisessä
- Tuloshakuisuus: työskentelyn tehokkuus ja tuottavuus, tapa ratkaista työssä esiin tulevia ongelmia ja ottaa vastuuta yksikkönsä tavoitteiden toteuttamisesta
- Yhteistoiminnallisuus: kyky toimia

## VALTIO

yhteistyössä, jakaa ja vastaanottaa tietoa, etsiä ja neuvotella ratkaisuja ristiriitatilanteissa sekä toimia vastuuntuntoisena työyhteisönsä ja yhteistoimintaverkostonsa jäsenenä.

### Perusteita, joilla psykologien

#### palkkausta on korotettu:

#### Tehtävän vaativuuteen liittyen

- Lisäkoulutus
- Valtakunnalliset tehtävät
- Uudet vastuut
- Kielipisteet
- Kansainväliset tehtävät

#### Henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyen

- Esihenkilön ja oma arvio sekä perustelut keskustelussa esihenkilön kanssa
- Kehityskeskustelussa oman suorituksen esiintuominen (suhteessa muiden todelliseen suoritukseen vs. arvio)
- Psykoterapiakoulutus
- Lisäkouluttautuminen, esim. psykoterapeutiksi valmistuminen
- Ammatillinen kehittyminen, lisääntynyt työkokemus
- Vaativa projekti onnistunut hyvin
- Osallistuminen mm. kehittämistehtäviin
- Aktiivinen tekeminen ja perustelujen vaatiminen, miksi suoriutuminen oli arvioitu alemmas (kuin vanhempien työntekijöiden). Tätä asiaa tulee tuoda esille jatkuvasti.

Myös valtiolla työnantajan on mahdollista määritellä palkkaus tavanomaista suuremmaksi silloin, jos työvoiman saatavuus on heikkoa ja tehtävään ei järjestelmän mukaisella palkalla ole saatu hakijoita (ns. rekrytointilisä).

## PSYKOLOGILIITON PALKKASUOSITUS VALTIOLLE

Suositus koskee tilanteita, joissa suoritusarviointi on tehty. Se on yleensä palkkausjärjestelmän määräysten mukaan tehtävä viimeistään puolen vuoden kuluttua tehtävässä aloittamisesta.

#### Muut kuin johtavat tehtävät

Tehtäväkohtainen palkka	Kokonaispalkka	Suoritusosa
4 300 €	5 900 €	35 %

Oikeuspsykiatriset sairaalat, Rikosseuraamuslaitos, koulukodit, Puolustusvoimat, elinvoimakeskukset, TEM, Valteri ym.

Johtavassa ja esihenkilöasemassa palkan tulee olla vähintään 20 % korkeampi kuin perustehtävässä toimivan tai muun alaisen.

**Lue lisää Valtion palkkauksesta, työsuhteen ehdoista ja virkatyöehtosopimuksista verkkosivuiltamme.**

**Psyli.fi → Palkka ja työsuhteen ehdot → Valtio**

## YLIOPISTO

## YLIOPISTO

Yliopistot luetaan yksityiseen sektoriin kuuluviksi työpaikoiksi, ja työnantajaosapuoli on järjestäytynyt Elinkeinoelämän keskusliittoon kuuluvaan Sivista ry:hyn. Yliopistojen työehtosopimuksen osana on kaksiosainen palkkausjärjestelmä, joka on kaikissa yliopistoissa sama. Palkkausjärjestelmä jakautuu opetus- ja tutkimushenkilökunnan palkkausjärjestelmään ja muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmään.

Kummassakin järjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta palkanosasta. Näiden lisäksi työntekijälle voidaan maksaa vaativuuslisää tai suorituskorotus. Tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa arvioidaan työntekijän ja esihenkilön välisessä arviointikeskustelussa. Jokaisessa yliopistossa on lisäksi arviointiryhmät, jotka arvioivat uudet ja muuttuneet tehtävät.

Suoriutumisen arviointi tehdään työntekijän omasta pyynnöstä enintään kahden vuoden välein tai kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Työnantajan on kuitenkin järjestettävä arviointikeskustelu vähintään viiden vuoden välein. Suorituskategorioita on neljä, ja niillä kullakin on oma sanallinen kuvauksensa. Kaikki prosentit välillä 6–50 ja niitä vastaavat euromäärät ovat mahdollisia.

JUKOn luottamusmies edustaa psykologeja työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa ja on tarvittaessa tukena palkkakeskusteluissa.

#### **Vaativuustekijöitä opetus- ja tutkimushenkilöstöllä:**

- Työn luonne ja vastuu
- Tehtävän edellyttämät vuorovaikutustaidot
- Tiedolliset ja taidolliset valmiudet

#### **muulla henkilöstöllä:**

- Tehtävän sisältö
- Tehtävän edellyttämät ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot
- Vuorovaikutustaidot
- Vastuu
- Tiedolliset ja taidolliset valmiudet

#### **Arviointitekijöitä opetus- ja tutkimushenkilöstöllä:**

- Opetukselliset ansiot
- Tutkimukselliset ansiot
- Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot

#### **muulla henkilöstöllä:**

- Ammatinhallinta
- Vastuullisuus työssä
- Toiminta työyhteisössä
- Laatu ja tuloksellisuus

## YLIOPISTO

**Palkankorotusperusteluita, joilla psykologien palkkoja on korotettu:**

- Strategiset tavoitteet, esim. opintojen sujuvoittamiseksi
- Työnkuvan laajeneminen
- Vastuualueiden lisääntyminen
- 3. tehtävä (popularisointi yms.), yliopiston profiloituminen
- Artikkelit ja tieteelliset ansiot
- Aiemman kokemuksen tuoma lisäarvo työhön
- Kompetenssi, pedagoginen
- Kansainvälinen toiminta/tutkimus
- Yliopiston laatukriteereihin vaikuttaminen
- Täydennyskoulutusten tuottamien kompetenssien tunnistettaviksi tekeminen

**Opintopsykologit ovat koonneet perusteita, joita muutkin voivat hyödyntää soveltuvien osin:**

- Tarkastele, mitä yliopistotason kehittämistehtäviä sinulla on ja pohdi, mitä lisäarvoa psykologin asiantuntijuus siihen tuottaa. Esimerkiksi: Opiskelijoiden hyvinvointiin vaikuttavien systeemien osaaminen ja ymmärrys, psykologikoulutuksen antamat hyvät edellytykset tutkimusperustaiseen kehittämistyöhön, tieteellisen tiedon kytkeminen hallinnolliseen kehittämiseen.
- Tunnista karttunut osaaminen myös lyhyistä koulutuksista ja käytännön haastavista tilanteista.
- Englanniksi/ruotsiksi/muulla kielellä työskenteleminen.
- Opetus- ja viestintäteknologian soveltaminen opetuksessa ja ohjauksessa. Niihin liittyvä taitojen kehittäminen.
- Vastuut erilaisista kokonaisuuksista, kuten kurssit, ryhmät, työryhmät. Kuvaaile, mitä osaamista niiden hallinta vaatii.
- Vaativat puheeksiottotilanteet, kuten hoitoon ohjaus, ovat sen tyyppistä osaamista vaativaa työtä, johon psykologin koulutus antaa erityisen hyvät valmiudet. On tunnistettu,

- että opiskelijajoukko on monimuotoistunut ja sujuvan oppimisen haasteet ovat eriyistä lisääntyneet. Tarvitaan osaamista mm. neuropsykiatrisista erityisvaikeuksista ja mielenterveyden heijastumisesta toimintakykyyn, oppimiseen ja opiskelutoimintaan.
- Konsultaatiotehtävät erityisesti vaativissa ohjaustilanteissa, kriiseissä ja oppimisen psykologian teemoissa. Henkilökunnan muiden asiantuntijoiden konsultointi vaatii systeemistä ymmärrystä, johon psykologin koulutus valmistaa hyvin.

**PSYKOLOGILIITON PALKKASUOSITUS YLIOPISTOIHIN**

Palkkausjärjestelmä	Tehtäväkohtainen palkka	Kokonaispalkka	Suoritusosa
Muu henkilöstö*	3 900 €	5 000 €	30 %
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	4 700 €	6 000 €	35 %

\*opintopsykologit ym.

Suositus koskee tilanteita, joissa suoritusarviointi on tehty. Se on tehtävä viimeistään 6 kk:n kuluessa tehtävässä aloittamisesta.

**Lue lisää yliopiston palkkauksesta, työsuhteen ehdoista ja virkatyöehtosopimuksista verkkosivuiltamme.**

**Psyli.fi → Palkka ja työsuhteen ehdot → Yliopisto**

## KIRKKO

## KIRKKO

Seurakuntayhtymät,  
seurakunnat

Evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä työskenteleviin psykologeihin sovelletaan kirkon yleistä palkkausjärjestelmää. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.

**Tehtäväkohtainen palkka** (peruspalkka) perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin, jonka mukaisesti tehtävä sijoitetaan vaativuusryhmään. Vaativuuden arvioinnin tärkein kriteeri on osaaminen, jossa vaikuttaa tehtävään edellytettävä koulutus. Muita kriteerejä ovat ohjaus, ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä vastuu. Työntekijälle voidaan maksaa myös vaativuusosaa ja erityistä osaa peruspalkan päälle.

**Henkilökohtaiseen osaan** kuuluvat kokemuslisä ja mahdollisesti myös suorituslisää. Kokemuslisän saa 3, 5, 10 ja 15 vuoden kohdalla, ja sen suuruus kasvaa 136,50 eurosta 499 euroon vaativuusryhmässä 602. Arviointikriteereistä yhden tulee olla työssä suoriutumisen. Sen lisäksi arviointikriteerinä käytetään yhtä tai tarvittaessa useampaa kriteeriä, esimerkiksi: tuloksellisuus, monitaitoisuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky.

PSYKOLOGILIITON PALKKA-  
SUOSITUS SEURAKUNTIIN/  
SEURAKUNTAYHTYMIIN**Perheneuvoja\***

Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka)	4 400 €
---------------------------------------	---------

Suorituslisä	250 €
--------------	-------

\*Vaativuusryhmä 602, euromääräinen taso samalla tasolla kuin vaativuusryhmän 603 alaraja

## 6

## Palkka paremmaksi puhumalla

Palkka on vastine tekemästasi työstä ja työnantajan käyttöön antamastasi ajasta. Palkka on sopimusasia, joten siitä kuuluu puhua. Palkkausta koskevia sopimuksia on noudatettava työnantajan taloudellisesta tilanteesta riippumatta.

Neuvottelemisen ja sopiminen ovat normaali osa työelämää. Neuvottelemisen tarkoittaa sitä, että molempien osapuolten näkemykset vaikuttavat lopputulokseen.

Ota palkka puheeksi ainakin silloin kun olet menossa uuteen työhön, kun sinulle annetaan lisää tai vaativampia työtehtäviä tai kun työpaikalla on henkilöstövajausta. Jos sinulla on yksikin alainen, se merkitsee, että sinun on hallittava esihenkilötyön vastuut ja velvollisuudet, eli työsi vaativuus lisääntyy huomattavasti. Vaikka nimikkeesi ei olisikaan johtava tai vastaava psykologi mutta sinulla on vastuuta myös muiden työntekijöiden työstä (suunnittelua, valvontaa, neuvontaa), palkan on oltava selvästi perustyön palkkaa suurempi. Jos epäilet, että palkkauksesi on alempi kuin muilla

vaativuudeltaan vastaavissa tehtävissä toimivilla, on selvitettävä, ovatko työnantajan palkkauskäytännöt työsopimuslain tasapuolisen kohtelun vastaisia tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettulla tavalla syrjiviä.

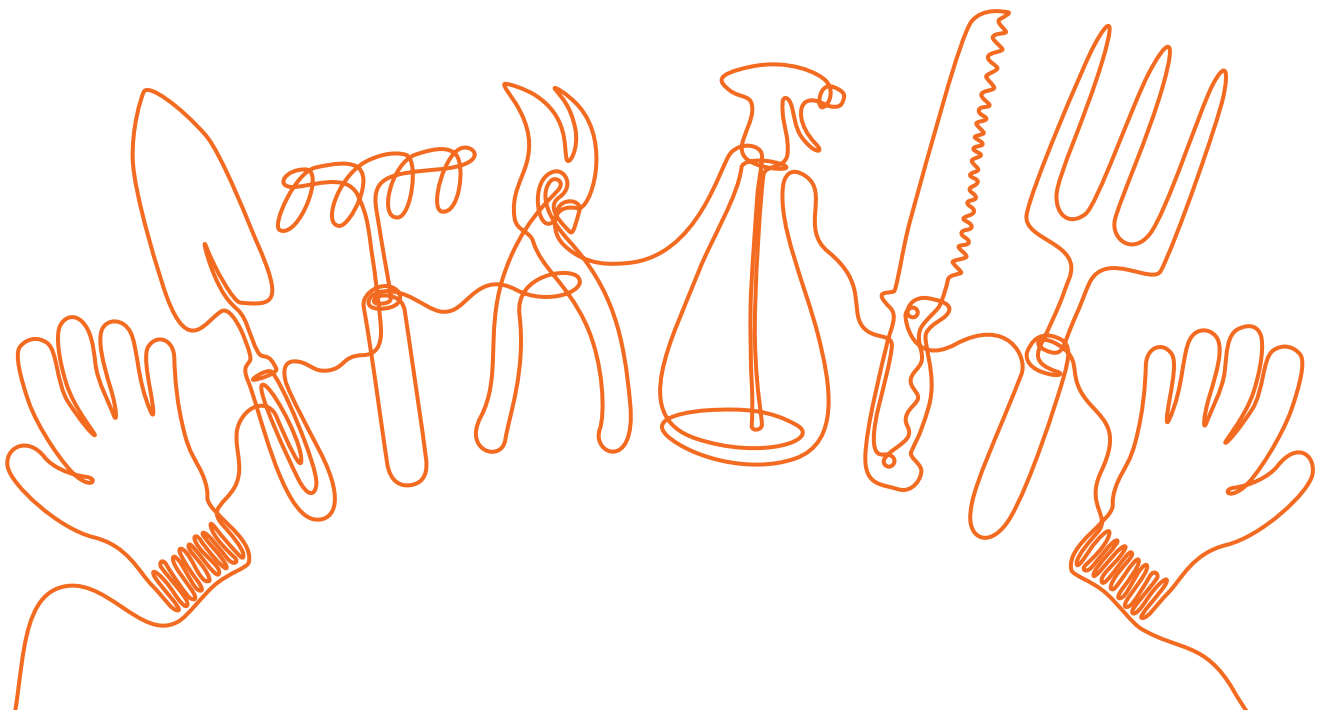
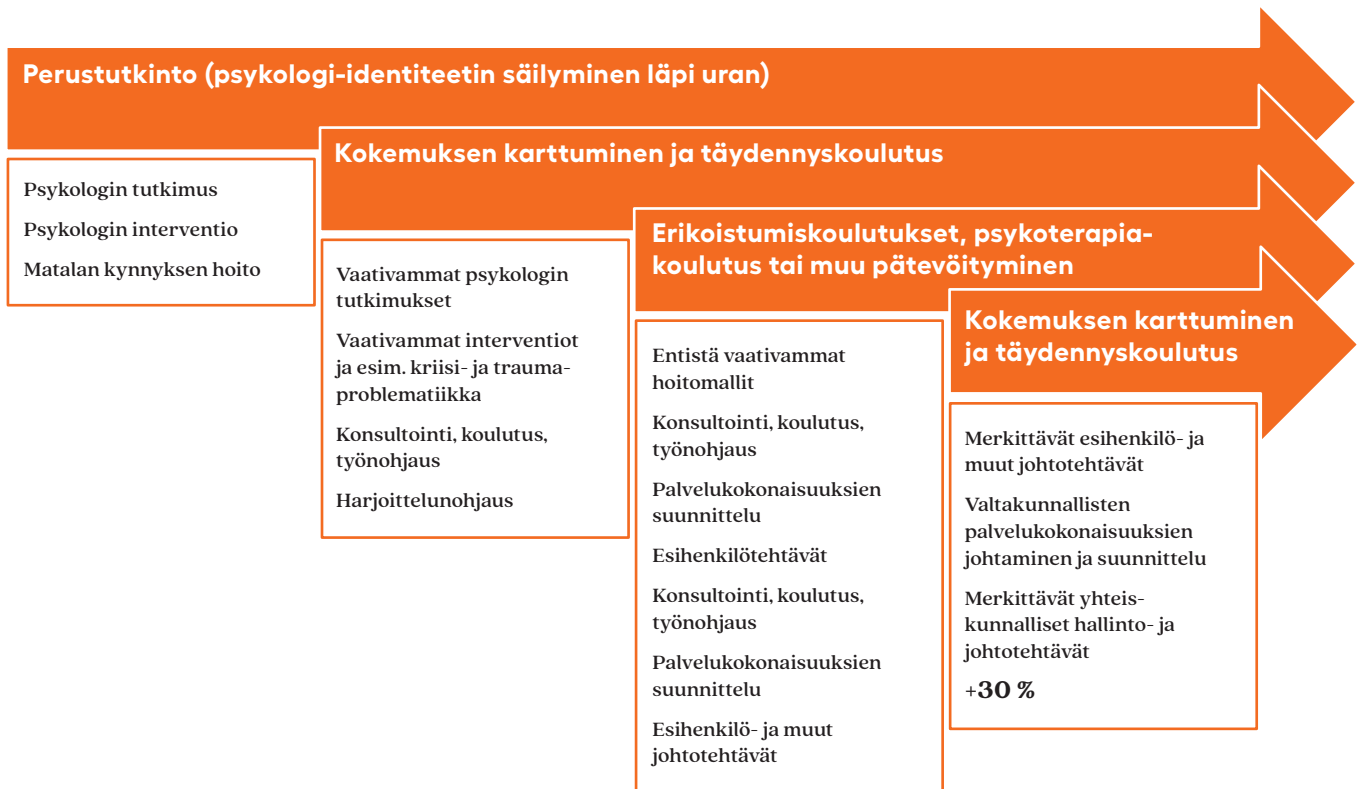
Psykologiliitosta saat myös henkilökohtaista palkkaneuvontaa ja opastusta neuvottelemiseen. Monilla psykologien työpaikoilla toimii JUKOn tai YTN:n tai muu akavalainen luottamusmies/-edustaja/-valtuutettu, jonka tehtävänä on tarvittaessa neuvotella työnantajan kanssa myös psykologien palkkauksen parantamisesta.

Paljon riippuu myös siitä, miten työnantaja suhtautuu palkka-asioihin: ymmärtääkö työnantaja, että palkka on työnjohdon väline, jonka käyttö vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä työhön saadaan rekrytoitua, miten olemassa olevat työntekijät saadaan pysymään tehtävässä ja miten työntekijöitä motivoidaan uusiin tehtäviin ja haasteisiin. Myös työnantajien edustajien neuvottelutaidoissa ja sopimusosaamisessa on kirjavuutta. Ei siis kannata

lannistua, vaikka palkkaneuvottelujen loppu-  
tulos ei aina olisikaan aivan toivomasi.  
Seuraavalla kerralla tilanne voi olla parempi.

Arvosta omaa osaamistasi. Psykologin on  
työllään mahdollisuus vaikuttaa asiakkaan  
toimintakykyyn, hyvinvointiin ja terveyden-

tilaan. Tätä osaamista on vain laillistetuilla  
psykologeilla, eikä se ole korvattavissa muilla  
ammattiryhmillä. Psykologin osaaminen  
hyödyttää usein koko työyhteisöä. Psykologin  
osaamista tarvitaan yhteiskunnassa laajasti, ja  
psykologien tarve on kasvava.





2026