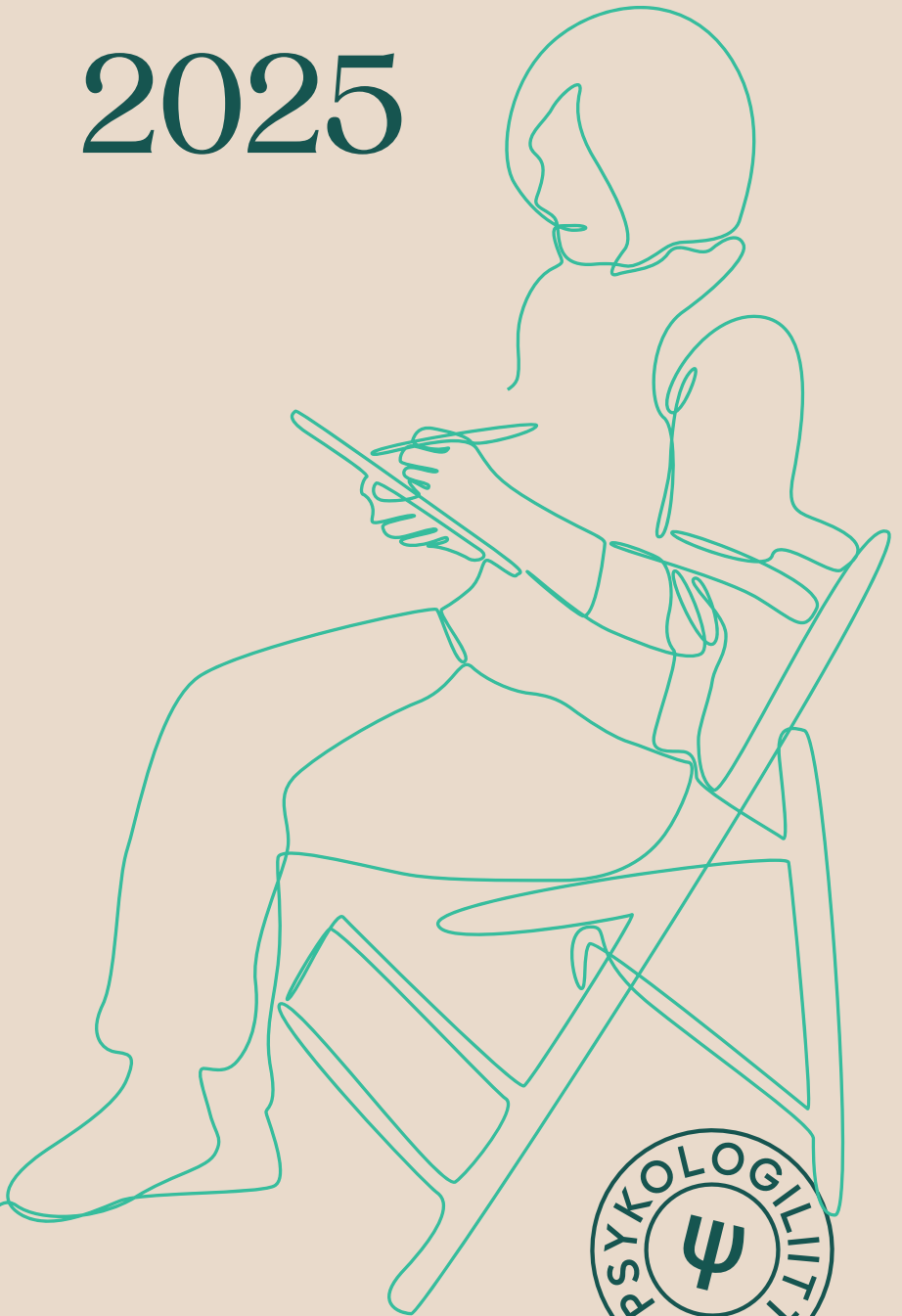


Psykologien työolotutkimus 2025



SUOMEN PSYKOLOGILIITTO

2025

KATRI SAAR
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	13
Täydennyskoulutus	15
Työtilat	16
Työn mitoitus	19
Tekoälyn käyttö työtehtävissä	19
3 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	20
Työyhteisö	21
Esihenkilön toiminta ja perehdytys	22
Johtaminen	22
Työn imu, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet	23
Työn kuormittavuus, työkyky ja työterveys	26
Työturvallisuus sekä työssä koettu häirintä ja väkivalta	27
4 Psykologien työhyvinvointia vahvistavat tekijät: suosituksia työpaikoille	28

Johdanto

Suomen Psykologiliitto toteutti psykologien työolotutkimuksen keväällä 2025. Tavoitteena oli selvittää palkkatyössä olevien psykologien kokemuksia työoloista, työhyvinvoinnista sekä johtamisesta. Kysely toteutettiin toista kertaa ja tarkoituksena oli myös tarkastella mahdollisia muutoksia suhteessa vuoden 2023 työolokyselyyn.

Psykologeille on tyypillisesti ollut vahva kysyntä työmarkkinoilla. Avoimien työpaikkojen määrä on aikaisempina vuosina useimmilla alueilla ylittänyt työttömien työnhakijoiden määrän.

Tuoreiden tilastotietojen mukaan (työ- ja elinkeinoministeriön *Työvoiman saatavuus ja kohtaanto* -raportti [1]) työmarkkinoiden tilannetta kuvaava vakanssiaste, eli avoimena olevien työpaikkojen suhde koko työvoimaan oli syyskuussa 2025 1,3 %. Suhdeluku on laskenut kahden vuoden takaiseen tutkimukseen nähden 2,4 %, ja työvoimapula näyttäytyy nyt alaa kokonaisuutena tarkasteltuna vähäisenä. Työttömyysaste oli kuluvan vuoden syyskuussa 4,2 % (249 työtöntä psykologia). Käsillä oleva Psykologiliiton kysely toteutettiin keväällä 2025 yhteiskunnan tiukassa taloudellisessa tilanteessa.

Viime vuosien psykologien koulutusmäärien kasvu on todennäköisesti vaikuttanut työmarkkinoiden tilanteeseen psykologien työvoimapulaa laskevasti. Suomi on jo pitkään ollut maailman kärkeä psykologien määrässä asukasta kohden [2]. Suomessa on arviolta 9 772 psykologia, ja koulutuksen aloittaneiden määrä oli vuonna 2025 noin 420.

Psykologien työhön sijoittumisen kenttä on laaja-alainen ja psykologeja työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon ohella mm. korkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa, henkilöarviointi- ja konsultti-palveluja tarjoavissa yrityksissä sekä erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Viime vuosina voimakkaasti kasvanut päätoimisten yrittäjien määrä on jatkanut maltillisemmin kasvuaan. Suomen Psykologiliiton jäsenistössä päätoimisten yrittäjien määrä on noin 1400. Sivutoimisia yrittäjiä on noin 1100. Suurin osa psykologeista työskentelee julkisella sektorilla.

Työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa työnantajalle kustannuksia uuden työntekijän rekrytoinnin lisäksi työntekijän perehdyttämiseen sekä alkuvaiheen alempaan tuottavuuteen liittyen. Jos vaihtuvuus on suurta, se voi kuormittaa jäljelle jääneitä työntekijöitä, heikentää sitoutumista ja vaikuttaa negatiivisesti organisaation voimavaroihin ja potentiaaliin. Työntekijöiden vaihtuvuuteen yritetään vaikuttaa erilaisilla veto- ja pitovoimatekijöillä, joista merkittäviä ovat palkan ohella työolot.

[1] Työ- ja elinkeinoministeriö. (2025). Työvoiman saatavuus ja kohtaanto. Tiedot haettu 3.11.2025.
<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))

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin [3] mukaan etätöiden lisääntyminen, uusien teknologisten sovellusten käyttö, osaamisvaatimusten kasvu ja vuosina 2023 ja 2024 epävarmuuden lisääntyminen työpaikoilla kuvaavat viime vuosien työelämää. Myös kiire ja keskeytykset kuvaavat työn luonnetta. Työn ilmapiiriin on todettu muuttuneen myönteisempään suuntaan viimeisen 20 vuoden aikana. Vuonna 20% TEMin kyselyyn vastanneista koki työpaikallaan tasapuolista kohtelua, avointa tietojen välittämistä, ristiriitojen ratkaisukyvykkyyttä sekä luottamuksellista ilmapiiriä, mutta myös kiusaamista ja syrjintää esiintyi. Suomalaisen työelämän vahvuuksina voidaan nähdä työyhteisöjen ja esihenkilötyön toimivuus, vaikutusmahdollisuudet työssä, työaikajoustot ja työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet. Univaikkeudet, jännittyneisyys, niska- ja selkäkivut sekä kiireen kokemus koetaan haittatekijöinä [3].

Tuoreimman Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi* -tutkimuskoosteen [4] mukaan suomalaisten kokema työkyky on vuotta 2019 heikommalla tasolla. Koettu työkyky on kuitenkin parantunut 56–65-vuotiailla vuoden 2023 selvitykseen nähden. Myös työssä tylsistymisen kokemukset ovat seurannassa, vuoteen 2019 nähden voimistuneet, mutta kutakuinkin vuoden 2023 tasolla. Kuntien eläkevaikutuksen (Keva) 2024 toteuttamassa julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa [5] kokemus henkisesti työkyvystä on säilynyt suunnilleen

ennallaan vuoteen 2022 nähden, jolloin siinä todettiin laskua aiempiin vuosiin nähden.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan runsas 4/5 vastaajista koki henkisen työhyvinvointinsa hyväksi. Haitallista stressiä koki 17% ja korkea työuupumuksen riski todettiin 13%:lla palkansaajista.

Koronapandemian jälkeen lisääntyneen työuupumusoireilun todetaan olevan edelleen samalla tasolla. Työuupumuksen ydinoireista kognitiivisten häiriöiden ja kyynistyneisyyden osalta todetaan nousevaa trendiä. Esihenkilöiden kokemissa kognitiivisissa häiriöissä todetaan kasvua vuoden 2023 jälkeen. Myös työn imun kokemuksissa on nouseva suunta ja sen todetaan palautuneen koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Tarkemmin tarkasteltuna työn imun todetaan kasvaneen vuodesta 2023 ainoastaan ikäryhmässä 56–65-vuotiaat. [4]

Kesän 2023 jälkeen nuorten 18–29-vuotiaiden työstä irtisanoutumisen aikeet ja 30–55-vuotiaiden työssä koettu yksinäisyys on vähentynyt. Työn fyysisen kuormituksen, roolikonfliktien ja byrokratiavaatimusten todetaan lisääntyneen, mutta samalla nuorten 18–29-vuotiaiden itsenäisen päätöksenteko ja työn myönteisten tulosten näkeminen sekä 30–65-vuotiaiden kuulluksi tuleminen kokemukset ovat kasvaneet. [4]

[3] Työolobarometri 2024. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:13
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf

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

[5] Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024. Kevan tutkimuksia 1/2025
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf>

Kevan toteuttamassa työhyvinvointitutkimuksessa todettiin työhyvinvoinnin kehittyneen myönteiseen suuntaan viimeisen kahden vuoden aikana. Valtaosa (yli 90 %) julkisen sektorin työntekijöistä kokee työnsä merkitykselliseksi. Työolobarometrin (2024) vastaajista runsas puolet koki työssään usein tai aina työn imua. Kaikista julkisen alan työntekijöistä 3/4 arvioi kokevansa työstään innostuksen ja ilon tuntemuksia. Aiempaa paremmaksi todettiin myös voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita. Aiempaa harvempi sen sijaan koki työnsä jatkuvuuden turvatuksi [5]. Varhaiskasvatus- ja terveysalalla mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön koetaan keskimääräistä heikommiksi. [5]. Etätöntehtämissä on todettu olevan sekä myönteisiä että

haittatekijöitä. Julkisella sektorilla etätöntehtäjien osuus vaihtelee tehtäväkuvasta riippuen, ja psykologien työtehtävissä osittainen etätöntehtäminen on yleistä.

Vuoden 2023 Psykologiliiton toteuttamassa ensimmäisessä työolokyselyssä työn imu ja motivaatio työtä kohtaan näyttöytyi vahvana, mutta samalla yli puolet tutkimukseen osallistuneista koki työn aiheuttamaa kuormitusta melko tai erittäin usein. Tyytymättömyyttä organisaation johdon toimintaa kohtaan tuli esiin. Erityisesti haasteita nähtiin tiedonkulussa ja johdon arvostuksessa psykologityötä kohtaan. Vuoden 2025 kyselyn tuloksia verrataan soveltuvin osin edelliseen kyselyyn.

Yhteenveto

Suomen Psykologiliitto toteutti psykologien työolotutkimuksen keväällä 2025. Kysely oli järjestyksessään toinen. Psykologit kokevat edelleen työn mielekkyyttä, mutta myös kuormitustekijöitä tunnustetaan ja koetaan. Kuormitustekijöistä huolimatta itsearvioitu työkyky koetaan keskimääräisesti hyväksi. Työtiloissa koetaan olevan selviä puutteita, ja organisaation johtoa koetaan koetaan tyytymättömyyttä edellisen tutkimuksen mukaisesti.

Suomen Psykologiliiton jäsenilleen toteuttama työolokysely toteutettiin nyt toista kertaa, eikä tuloksissa tullut esiin suuria muutoksia vuoden 2023 kyselyyn nähden. Kyselyyn vastaajien (n 1 165) keskimääräinen ikä oli 41 vuotta (vaihteluväli 24–69 vuotta, keskihajonta 11 vuotta).

Lisääntynyt epävarmuus työelämässä työelämän jatkumiseen liittyvänä epävarmuutena ei kyselyn perusteella ole suomalaisten psykologien huolenaiheena. 74 % vastanneista koki 'vähän' tai 'melko vähän' huolta työsuhteensa jatkumisesta, huolimatta siitä että 40 % vastaajista raportoi muutosta ja yhteistoimintaneuvotteluja käydyin viimeisen 12 kuukauden aikana, ja 19 %:lla vastanneista muutos- ja yhteistoimintaneuvottelut olivat parhaillaan käynnissä. Vastaajista 90 % työskenteli vakituudessa työsuhteessa ja 27 % oli vaihtanut työpaikkaansa viimeisen kahden vuoden sisällä. Viidesosa vastaajista raportoi harkitsevansa usein tai jatkuvasti työpaikan vaihtoa. 11 % harkitsi sovellusalan vaihtoa, ja saman verran vastaajia harkitsi päätoimiseksi ryhtymistä. Hieman alle 5 % harkitsi usein tai jatkuvasti alan vaihtoa kokonaan toiseen.

Suomalaiset psykologit kokevat edellisen työolokyselyn mukaisesti työnsä mielekkääksi. Vastanneista 66 % koki työstään innostuneisuutta muutamana kerran viikossa tai päivittäin, ja 68 %

vastanneista raportoi tyytyväisyyttä melko tai erittäin paljon. Työhön liittyvää kuormitusta koki kuitenkin yli puolet vastanneista melko tai erittäin usein. Kiire tai kireät aikataulut, usean asian tekeminen yhtä aikaa sekä kankeat tai monimutkaiset tietojärjestelmät koettiin keskimäärin kuormittavimmiksi tekijöiksi (TTL, ParTy-mittari).

Vastaajista 86 % koki fyysisen työkykynsä olevan melko tai erittäin hyvä. Henkisen työkyvyn osalta suhteellinen osuus jäi hieman matalammaksi (74 %). Työkykyään arvioimassa oli pääosin suhteellisen nuoria työkäisiä. Hallinnollista työtä tekevät kokivat arvioivat sekä henkisen että fyysisen työkykynsä sovelusaloista korkeimmaksi.

Työyhteisön toimivuus arvioitiin keskimäärin hyväksi. Enemmistö vastaajista (64 %) oli tyytyväisiä myös esihenkilönsä toimintaan.

Edellisen tutkimuksen mukaisesti organisaation johdon toimintaa kohtaan tuli esiin enemmän tyytymättömyyttä: 47 % raportoi olevansa melko tai erittäin tyytymätön organisaation johdon toimintaan. Yli puolet vastaajista arvioi johdon kiinnostuksen henkilöstön mielipiteitä kohtaan työhön liittyvissä asioissa olevan melko tai erittäin huonoa. Johdon toimintaan liittyen koettiin myös puutteita tiedonkulussa ja arvostuksessa psykologien työtä kohtaan.

Myös työtiloissa raportoitiin selviä puutteita, etenkin näkö- ja äänieristyksen sekä riittävän ilmanvaihdon osalta. 70 % vankeinhoidossa ja 61 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä koki näkö- ja äänieristyksen riittämättömäksi. Yli puolet ammatinvalintapsykologeista, ammatillisessa kuntoutuksessa sekä opiskeluhuollossa työskentelevistä koki näkö- ja äänieristyksen riittämättömyyttä työssään.

Puutteellinen ilmanvaihto tuli korostuneimmin esiin perheneuvolassa työskentelevien osalta (40 %) sekä opiskeluhuollossa (33 %). Kokonaisuutena kuitenkin 64 % vastanneista koki olevansa melko tai erittäin tyytyväinen työtiloihinsa.

Etätömahdollisuuksiin oltiin keskimäärin tyytyväisiä, mutta vastauksissa oli sovellusaloittaisia eroja. Vankeinhoidossa ja ammatillisen kuntoutuksen sektorilla oltiin tyytymättömmimpiä mahdollisuuksiin tehdä etätöitä.

Tekoäly ei psykologin työssä näyttäydä kovinkaan keskeisenä. 6 % vastaajista hyödynsi tekoälyä useita kertoja viikossa tai useammin.

Työpaikkakiusaamista vastaajista oli kokenut 6 % ja epäasiallista kohtelua asiakkaan tai asiakkaan omaisen taholta 16 %. Pieni joukko (2 %) vastaajista oli kokenut myös fyysistä väkivaltaa työssään. Perhevapaiden pitämisestä ei pääosin tunnutta koetun haittaa, mutta 7 % perhevapaita pitäneistä koki, ettei määräraikaista työsuhdetta jatkettu raskauden tai perhevapaiden myötä.

Vuoden 2023 työolokyselyyn nähden muutoksia tässä kyselyssä voitiin todeta työnohjauksen antajan ammatillisessa taustassa. Yhä useampi psykologi raportoi saavansa ohjausta joltain toiselta ammattihenkilöltä kuin psykologilta. Toinen havaittava muutos koski Psykologiliiton suosituksen noudattamista asiakastyön määrää koskien. Vuonna 2023 62 % vastanneista raportoi noudattavansa liiton suositusta asiakastyön määrästä. Tuoreessa selvityksessä määrä oli 71 %. Tilanteessa voidaan siis todeta selvää kohentumista.

Hallitusohjelma ohjaa työelämän kehittämistä eri tavoin. Hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaa työ- kulttuuria ja johtamista edistetään TYÖ2030-ohjelman avulla. Mielenterveyden tukemista työelämässä edistetään työelämän mielenterveysohjelmassa. Työministerin ja sosiaaliturvaministerin johdolla käynnistyi kansallisen työelämän kehittämisstrategian laatiminen yhdessä työmarkkinaosapuolten ja työelämän kehittäjien kanssa. Suomen Psykologiliiton toteuttaman työolokyselyn tuloksia hyödynnetään Psykologiliiton jäsenten edunvalvonta- ja neuvontatyössä.



1

Tutkimuksen toteutus ja osallistujat



Menetelmät ja toteutus

Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselyllä keväällä 2025. Kysely lähetettiin kaikille Psykologiliiton palkansaaajina työskenteleville jäsenille. Kyselylomake sisälsi yhteensä 78 kysymystä (saatavana psyli.fi).

Kyselyssä kartoitettiin vastaajan demografisia tietoja (ikä, sukupuoli), työkokemuksen määrää, palvelussuhteen laatua, sektoria ja sovellusalaa. Kliinistä työtä tekeviltä tiedusteltiin työhajauksessa käymisestä, sen vuosittaisesta määrästä ja muodosta, mahdollisuudesta kollegan konsultointiin, työnantajan tuesta kouluttautumiseen, työn mitoituksesta ja työtiloista.

Kaikilta vastaajilta kysyttiin työyhteisön toivuudesta sekä tyytyväisyydestä esihenkilön ja organisaation johdon toimintaan. Työn imua, kuormitus- ja voimavaratekijöitä sekä mahdollista työpaikkakiusaamista ja väkivaltatilanteita työpaikalla kartoitettiin myös. Vastaajilta kysyttiin myös tietävätkö he, kuka toimii työpaikan työsuojeluvastuutettuna. Työtiloista ja niiden toimivuudesta oli erilliset kysymykset. Vastaajilla oli myös halutessaan mahdollisuus täydentää osaa vastauksistaan avointen kysymysten muodossa.

Työyhteisön yhteistyön sujuvuutta, esihenkilön ja organisaation johdon toimintaa, työtyytyväisyyttä ja työkuormitusta mitattiin Työterveyslaitoksen kehittämällä Parempi työyhteisö (ParTy) -mittariin perustuvilla väittämillä. Työn imua mitattiin Schaufelin ym. [6] kehittämällä Utrecht Work Engagement Scale -mittarin lyhennetyllä versiolla.

Kattavuus, edustavuus ja osallistujat

Kyselyyn vastasi 1 165 henkilöä. Vastaaajien määrä kasvoi 24 %:lla vuoden 2023 kyselyyn nähden.

Vastaaajien ikäjakauma oli 24–69 vuotta ja keskiarvoikä oli 41 vuotta. Vastaaajista 1 062 (91 %) ilmoitti olevansa naisia, 91 (7,8 %) miehiä ja 10 (1 %) muita. Kyselyyn vastanneiden demografisissa tiedoissa ei todettu muutosta vuoden 2023 kyselyyn nähden.

Vastaaajista 1 041 (90 %) työskenteli vakituisessa työsuhteessa ja 869 (74 %) kokopäivätyössä. Hyvinvointialueella työskenteli 788 vastaajaa (68 %, ks. taulukko 1).

Kliinistä työtä tekevien osuus oli korkea. Sektoreittain kliinistä työtä teki hyvinvointialueilla/ sote-puolella 94 %, kuntapuolella 72 %, yrittäjistä 83 %, yksityisen puolen (järjestö/säätiö/amk) 74 %, valtiolla 53 %, yliopistolla 14 % ja kirkon yksi kyselyn vastaaja (100 %). Kyselyyn vastaajista enemmistö (81 %) työskenteli tavanomaisissa psykologin tehtävissä (ks taulukko 2). Selvitimme vastaajien jakaumaa myös sovellusaloittain ja vuoden 2023 työolokyselyä mukaillen, enemmistö vastanneista (25 %) työskenteli oppilashuollossa. Useamman sovellusalan valinta oli mahdollista vastaajille (ks. taulukko 3).

Viimeisen kahden vuoden sisällä työpaikan vaihtaneita oli hyvinvointialueella/sotepuolella 29 %, kuntasektorilla 21 %, yrittäjistä 19 %, yksityisellä puolella (järjestö/säätiö/amk) 23 %, valtiolla 13 % ja kirkkosektorilla 0 %.

[6] Schaufell, W. B., Shimazu, A., Hakenen J., Salanova M. & De Witte H. (2017). An ultra short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4)588-501

Taulukko 1. Vastaajat sektoreittain

Sektori	Vastaajat, n	Osuus, %
Hyvinvointialueet/sote-sopimus	788	67,8
Kunta (KVTES)	125	10,7
Yksityinen, yritykset	137	11,8
Yksityinen, muut	39	3,3
Valtio	38	3,3
Yliopisto	35	3,0
Kirkko	1	0,1
Kaikki	1039	100

Taulukko 2. Tehtävän sisältö

Tehtävän sisältö	n	%
Psykologi	944	81,0
Erikoispsykologi (esim. neuropsykologi) tai psykoterapeutti	81	7,0
Johto- tai esimiestehtävät (esim. johtava psykologi, on alaisia)	46	4,0
Tutkimus/suunnittelu/kehittämistehtävä	39	3,3
Vastaava psykologi (ammattivastaava, ei alaisia)	28	2,4
Muu tehtävä	20	1,7
Hallinnollinen tehtävä (esim. henkilöstöhallinto)	7	0,6

Taulukko 3. Vastaajat sovellusaloittain

Sovellusala	n	%
Oppilashuolto	296	25,4
Psykiatria (aikuiset)	145	12,4
Perheneuvonta	135	11,6
Psykiatria (lapset ja nuoret)	127	10,9
Muu	89	7,6
Perustason mielenterveys- ja päihdetyö (aikuiset)	83	7,1
Työterveyshuolto	77	6,6
Neuropsykologia (aikuiset)	53	4,5
Neuropsykologia (lapset)	52	4,5
Äitiys- ja lastenneuvola	49	4,2
Työ- ja organisaatiopsykologia	43	3,7
AmmatINVALINTAPSYKOLOGIA	37	3,2
Yliopistollinen tutkimus ja opetus	28	2,4
Opintopsykologia	28	2,4
Kehitysvamma-ala	28	2,4
Psykoterapia	27	2,3
Ammatillinen kuntoutus	24	2,1
Hallinnollinen työ	21	1,8
Opiskeluterveydenhuolto (korkeakoulu)	20	1,7
Varhaiskasvatus	19	1,6
Lastensuojelu	15	1,3
Vankeinhoito	11	0,9

2

Työolot asiakastyössä



Tutkimukseen osallistuneista 1 004 henkilöä (86%) työskenteli kliinisessä asiakastyössä. Tälle vastaajajoukolle 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. 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

Terveysturvallisuuslaki velvoittaa hyvinvointialueita järjestämään työnohjausta mielenterveys-, päihde- ja riippuvuushoitoa antavissa yksiköissä.

- Laki koskee hyvinvointialueiden, järjestämisvastuullisten alueiden ja kuntien järjestämien sosiaali- tai terveydenhuollon 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 henkiselle hyvinvoinnille aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi.

Työnohjaus on tärkeä psykologin työn 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.**

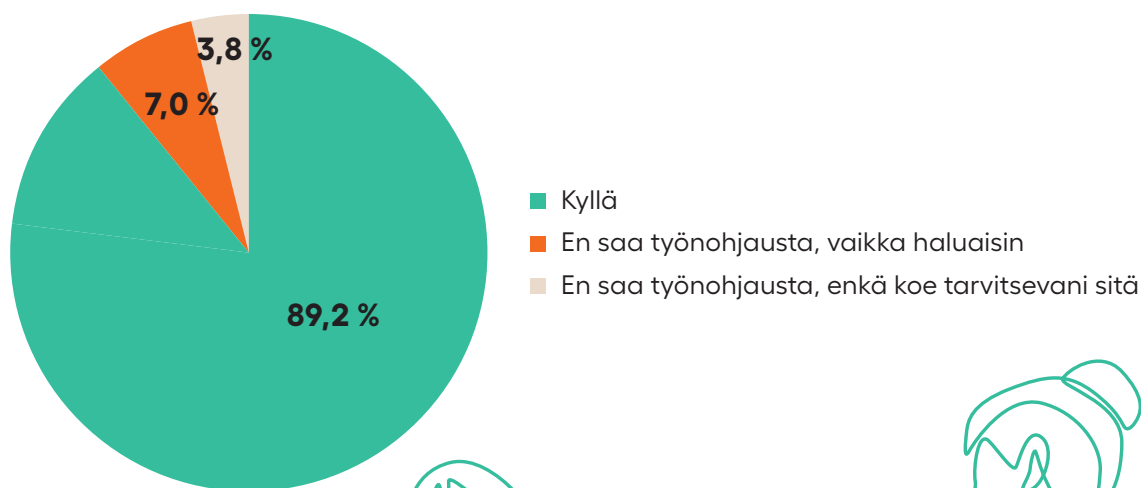
→ **Lisäksi on huolehdittava riittävästä perehdytyksestä, konsultointimahdollisuuksista ja kollegiaalisesta tuesta.**

Tutkimukseen osallistuneista ja kliinistä työtä tekevästä (n 1 004) 89 % sai työnohjausta työssään: 73 % vastaajista sai ryhmätyönohjausta ja 27 % yksilötyönohjausta. Osa kyselyyn vastaajista sai siis molempia työnohjausmuotoja. Työnohjausta saatiin keskimäärin 9 kertaa vuodessa ja 90 minuuttia kerrallaan. Työnohjaaja oli psykologi 77 %:lla vastanneista. Vuoden 2023 työolotutkimukseen vastanneiden työnohjaaja oli psykologi 87 %:lla vastanneista. Ohjaajan ammatissa voidaan siis todeta muutosta suhteessa kahden vuoden takaiseen tilanteeseen. 86 %:lla

vastanneista oli myös konsultaatiomahdollisuus organisaation sisällä.

Osa vastaajista (11 %) ei saanut työnohjausta ollenkaan. Puuttuva työnohjaus voi olla epäkohta työoloissa, mutta joukossa voi olla myös esimerkiksi asiantuntijoita, jotka eivät ajankohtaisesti kokeneet tarvitsevansa työnohjausta. Vastaajista 7 % raportoi, ettei saa työnohjausta vaikka haluaisi. 4 % vastaajista ei kokenut tarvitsevansa työnohjausta, eivätkä saaneet sitä vastaushetkellä (ks. kuvio 1).

Kuvio 1. Työnohjauksen saaminen



Täydennyskoulutus

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.

Kyselyyn vastaajat saivat koulutusta keskimäärin 5,8 päivää vuodessa (vaihteluväli 0–40) määrän mukaillessa vuoden 2023 kyselyä. 19 % vastanneista koki työnantajan järjestämästä koulutuksesta olevan erittäin paljon hyötyä, 31 % koki melko paljon hyötyä, 30 % jonkin verran hyötyä ja 14 % vain vähäisesti hyötyä. Hallinnollisissa tehtävissä työskentelevät kokivat koulutuksen erittäin hyödylliseksi.

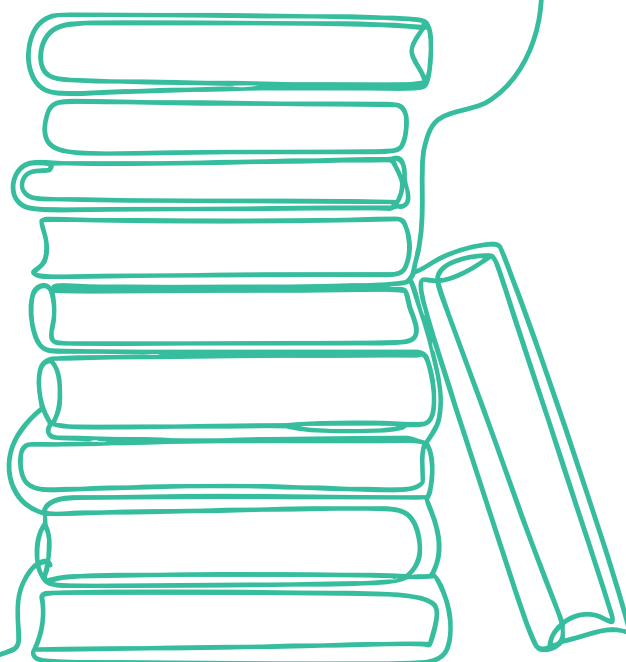
Täydennyskoulutuksesta koetun hyödyn määrä vaihteli ikäryhmittäin. Alle 30-vuotiaiden ryhmässä koulutuksesta koettiin eniten hyötyä; 48 % koki saamansa täydennyskoulutuksen melko paljon tai erittäin hyödylliseksi. Yli 60-vuotiasta vastaajista 24 % koki koulutuksesta olleen vain vähäisesti tai ei lainkaan hyötyä (ks. taulukko 4).



Taulukko 4. Koulutuksesta hyötyminen ikäryhmittäin

	1. Ei lainkaan hyötyä	2. Vain vähäisesti hyötyä	3. Jonkin verran hyötyä	4. Melko paljon hyötyä	5. Erittäin paljon hyötyä	Keski- arvo	Mediaani
yli 60 v.	12,0 %	12,0 %	34,0 %	34,0 %	8,0 %	3,1	3,0
30–60 v.	6,3 %	14,3 %	28,2 %	31,9 %	19,3 %	3,4	4,0
alle 30 v.	5,1 %	13,1 %	34,1 %	24,4 %	23,3 %	3,5	3,0

Työnantajan tuesta koskien ammatillista erikoistumista (erikoispsykologikoulutukset, psykoterapia) kysyttiin erillisellä kysymyksellä. 25 %:n mukaan työnantaja ei tue erikoistumista ollenkaan. 39 %:n mukaan työnantaja mahdollistaa erikoistumiskoulutukseen osallistumisen työajalla, ja 20 %:n mukaan työnantaja osallistuu kustannuksiin. Vastaajista 36 % valitsi 'en tiedä' -vaihtoehdon, mikä voi kuvastaa esimerkiksi sitä, ettei koulutus ole ollut tälle vastaajajoukolle ajankohtaista tai olennaista.



Työtilat

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

- Riittävä valaistus ja ilmanvaihto
- Riittävä näkö- ja äänieristys
- Työtilojen esteettömyys
- Työhuoneessa on oltava lukittava kaappi tietosuojamateriaalia 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.

Vastaajista 63 %:lla oli oma työhuone. 16 % ilmoitti oman työhuoneen olevan käytössä osan ajasta. Vastaajista 64 % oli melko tai erittäin tyytyväinen työtiloihinsa.

Kyselyyn vastanneista 64 % ilmoitti työskentelevänsä yhdessä toimipisteessä. 23 % työskenteli kahdessa ja 13 % useammassa toimipisteessä. Tyypillisintä yhdessä toimipisteessä työskentely oli yliopistosektorilla, jossa (n 35) 100 % vastanneista työskenteli yhdessä paikassa. Useammassa

toimipisteessä työskenteli suhteellisesti eniten hallinnollista työtä tekeviä (50 %), mutta saman verran hallinnollisissa tehtävissä toimivia työskenteli ainoastaan yhdessä toimipisteessä.

75 % vastaajista raportoi tyytyväisyyttä myös työpaikan etätyömahdollisuuksiin. Kuitenkin 60 % vankeinhoidossa ja 42 % ammatillisen kuntoutuksen sovellusalalla työskentelevistä toivoi enemmän etätyömahdollisuuksia.

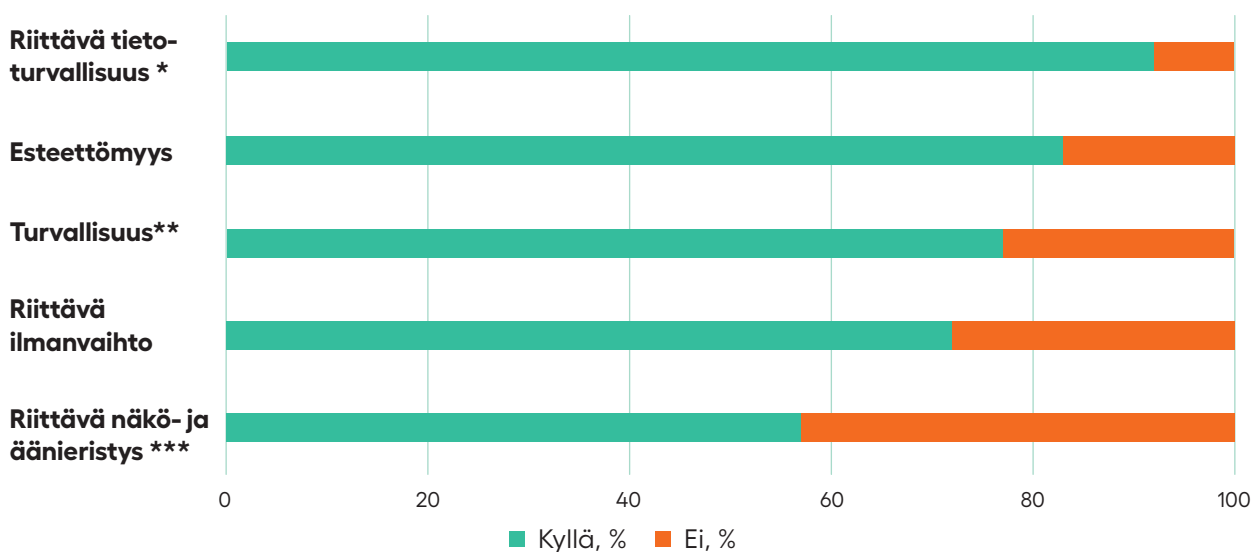
Työtilojen osalta kysyttiin, täyttävätkö työtilat vaatimukset tietoturvallisuuden, esteettömyyden, turvallisuuden (huoneesta johtaa pois toinen ovi ja/ tai huoneessa on tekniikkaa nopean avun kutsumista varten), riittävän ilmanvaihdon ja riittävän näkö- ja äänierityksen suhteen (ks. kuva 2).

Jos vastaaja työskenteli useammassa toimipisteessä, häntä kehoitettiin arvioimaan, täytyvätkö ehdot kaikkien niiden työtilojen osalta, joissa hän työskentelee säännöllisesti. Yliopistosektorilla työskentelevistä vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, ettei riittävä näkö- tai äänieristys työtiloissa toteudu. Ammatillisen kuntoutuksen, opintopsykologian ja ammatinvalintapsykologian parissa työskentelevis-

tä yli puolet koki näkö- tai äänieristyksen puutteita. Työntekijöiden turvallisuuden ja asiakkaiden tietoturvan vaarantavat puutteet työtiloissa ovat tutkimuksen perusteella yleisiä.

Parhaiten toteutui mahdollisuus tietoturvalle ja testisalaisuuden varmistavaan arkistointiin. Sen sijaan näkö- ja äänieristyksen puutteet olivat varsin yleisiä. Huomattava osa kaikista kyselyyn vastanneista psykologeista (43%) työskenteli säännöllisesti työtilassa, jonka näkösuoja tai äänieristys oli riittämätön lakisääteisen salassapitovelvollisuuden näkökulmasta. Kyselyn tulokset mukailevat tältäkin osin vuonna 2023 toteutettua työolokyselyä.

Kuva 2. Täyttävätkö työtilasi vaatimukset seuraavien vaatimusten osalta?



* Mahdollisuus tietoturvalle 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 tietosuojaja- vaihtovelvollisuuden 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 puutteistaturvallisuusjärjes-

telyissä ja 32% esteellisestä tilasta. Noin viidesosalla ei ollut mahdollisuutta tietoturvalle, 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 suosituksen mukaisesti vastanneista 71 % teki asiakastyötä alle 50 % kokonaistyöajasta. Suhteessa kahden vuoden takaiseen kyselyyn voidaan todeta positiivista kehitystä asiakastyömäärän suosituksen noudattamisessa. Vuonna 2023 62 % katsoi asiakastyömäärän toteutuvan omassa työssä. Suosituksen mukainen asiakastyön määrä toteutui yli 90 %:lla hallinnollisissa, yliopistossa tai ammatinvalinta-psykologina työskentelevien osalta.

Suosituksen mukainen asiakastyön määrä ei toteutunut työterveyshuollossa 77 %:lla, työ- ja organisaatiopsykologian osalta 69 %:lla ja ammatillisen kuntoutuksen parissa työskentelevillä 53 %:lla. Jokaisella sovellusalalla osalla vastaajista työn mitoitus ei ollut Psykologiliiton suosituksen mukainen. Yliopistosektorilla asiakastyön määrä oli suosituksen

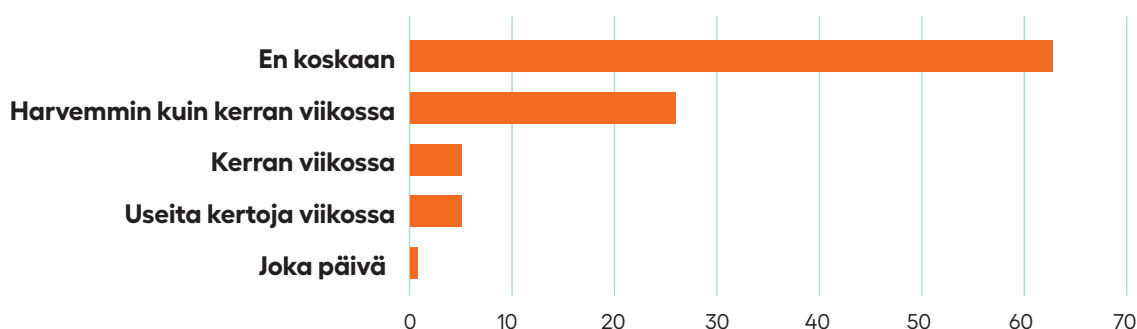
mukainen kaikkien vastaajien osalta, mikä todennäköisesti selittyy erilaisella työnkuvalla.

Psykologiliitto suosittaa, että esihenkilö- ja johtotehtävissä suurin osa työajasta olisi mitoitettu johtamiseen, vaikka psykologi tekisikin myös asiakastyötä. On tärkeää huomioida, että psykologityön sisältö vaihtelee tehtävänkuvan, sovellusalan ja organisaation mukaan.

Tekoälyn käyttö työtehtävissä

Vastaajista 63 % ei hyödyntänyt tekoälysovelluksia työssään lainkaan. Heistä 26 % oli kuitenkin kokeillut tekoälyn käyttöä. Vain 1 % hyödynsi tekoälyä työssään päivittäin ja noin 5 % useita kertoja viikossa (ks kuva 3).

Kuva 3. Käytätkö tekoälyä työssäsi?



3

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen



Tutkimuksessa selvitettiin kokemuksia työyhteisöstä, esihenkilön toiminnasta, johtamisesta, työn mielekkyydestä ja työkuormituksesta.

Tutkimuksen perusteella suomalaiset psykologit kokevat työssään edelleen työn imua. Suurin osa vastanneista koki työssään vaikuttamismahdollisuuksia, innostuneisuutta omasta työstä, työhön uppoutumisen kokemuksia ja työn mielekkyyttä. Enemmistö vastanneista oli myös tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen sekä esihenki-

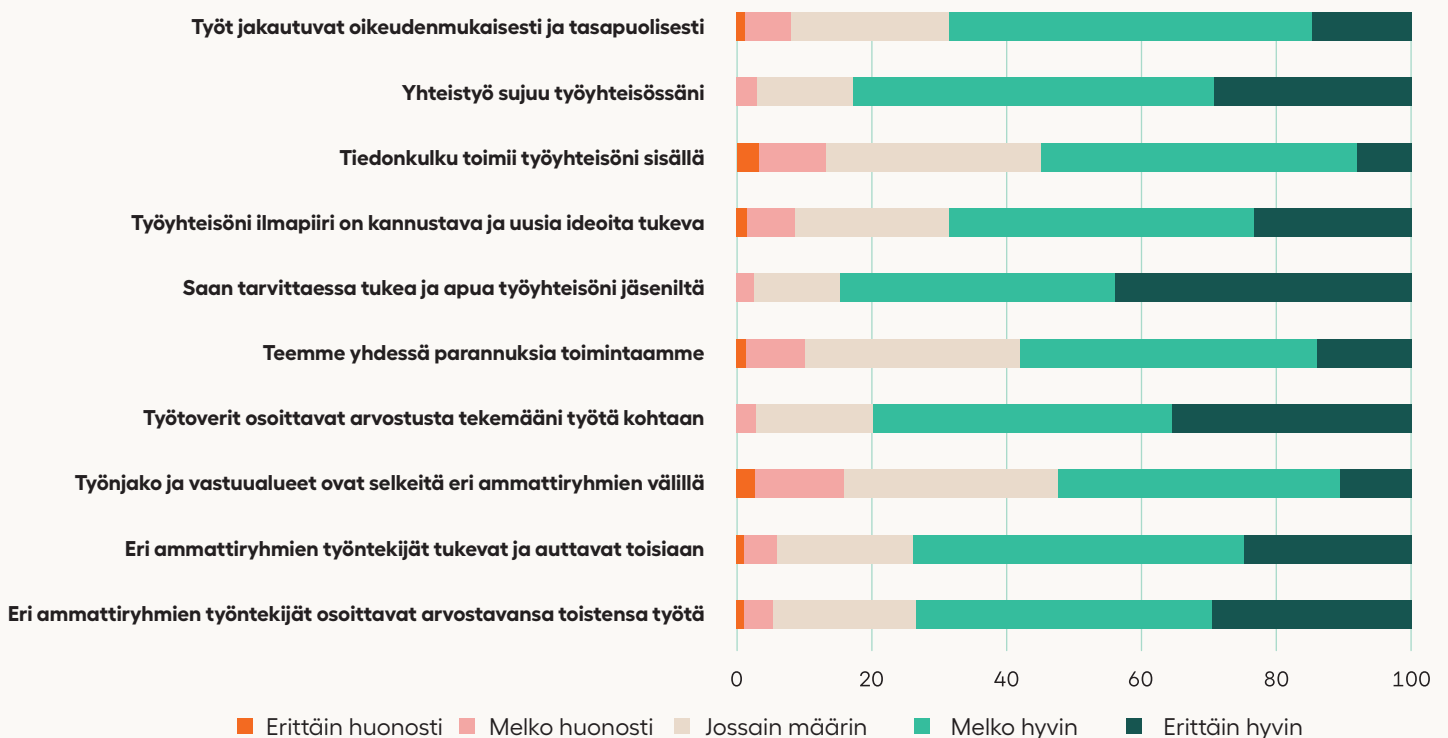
lönsä toimintaan. Organisaation johdon toimintaa kohtaan tuli esiin enemmän tyytymättömyyttä, vuoden 2023 tuloksia mukailen. Vähän alle puolella vastaajista oli ollut työpaikallaan meneillään muutos- ja yhteistoimintaneuvotteluja viimeisen 12 kuukauden aikana.

Työyhteisö

Vastaajat arvioivat asteikolla 1–5 työn jakautumista, yhteistyön sujuvuutta, tiedonkulkua, kannustavaa ilmapiiriä, avun ja tuen saamista, toiminnan parantamista yhdessä, työtovereilta saatua arvostusta tehtyä työtä kohtaan, työnjaon ja vastualueiden selkeyttä, tuen saamista ja antamista moniammatillisesti sekä

eri ammattiryhmien edustajien arvostusta omaa työtä kohtaan. Arvio tehtiin asteikolla 1–5 ja keskiarvot vaihtelivat välillä 3,4–4,1. Eniten puutteita koettiin tiedonkulussa (13,6%:n mielestä melko tai erittäin huonoa) sekä työn ja vastualueiden jaossa (17%:n mielestä melko tai erittäin huonoa)(ks. kuva 4).

Kuva 4. Kokemuksia työyhteisön toiminnasta

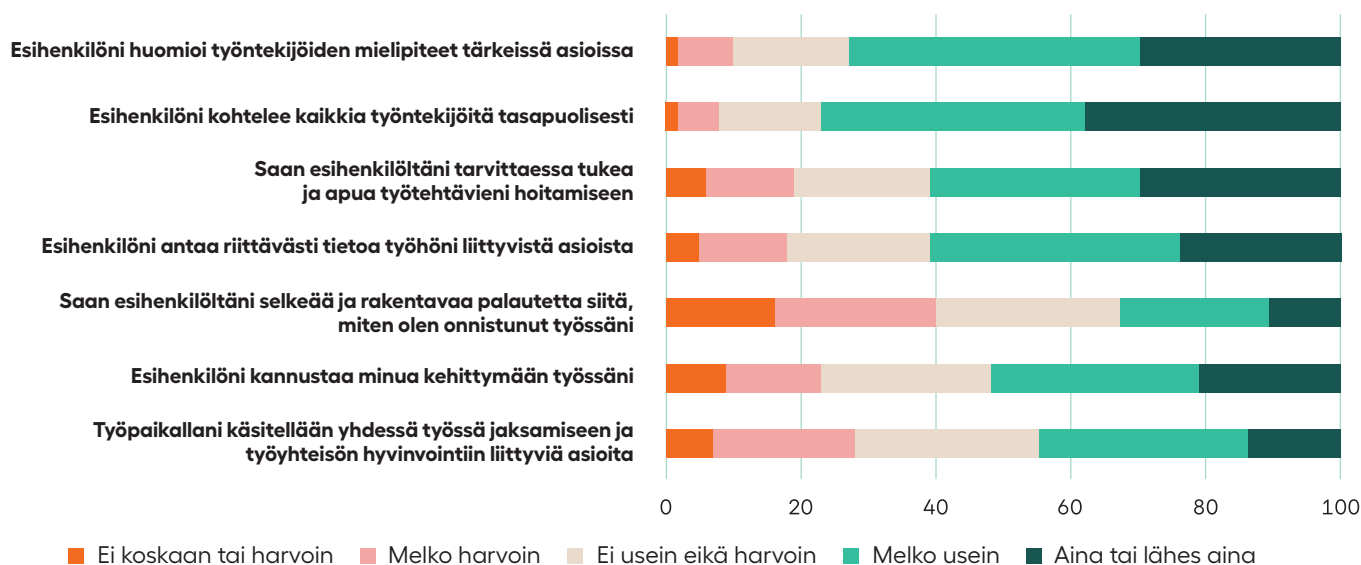


Esihenkilön toiminta ja perehdytys

Esihenkilönä toimi psykologi 51 %:lla vastaajista. Määrä on hieman vuoden 2023 kyselyn suhteellista osuutta (47 %) suurempi. Vastaajista 52 % oli työsään saamaansa perehdytykseen melko tai erittäin tyytyväisiä. Enemmistö vastaajista (68 %) oli myös melko tai erittäin tyytyväisiä esihenkilön toimintaan (kuva 5). Tarkempi analyysi paljasti ryhmien välillä selkeitä eroja niin, että yliopistolla, kirkolla ja yksi-

tyisellä sektorilla työskentelevät olivat tyytyväisimpiä esihenkilön toimintaan. 5 % vastanneista oli erittäin tyytymätön sekä saamaansa perehdytykseen että esihenkilön toimintaan. Yksityisellä sektorilla ja kirkolla oltiin tyytyväisimpiä saatuun perehdytykseen. 74 % vastanneista oli käynyt kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana. Enemmistö koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi (kuva 6).

Kuva 5. Tyytyväisyys esihenkilön toimintaan



Kuva 6. Kuinka paljon kehityskeskustelu(i)sta on ollut hyötyä työsi kannalta?



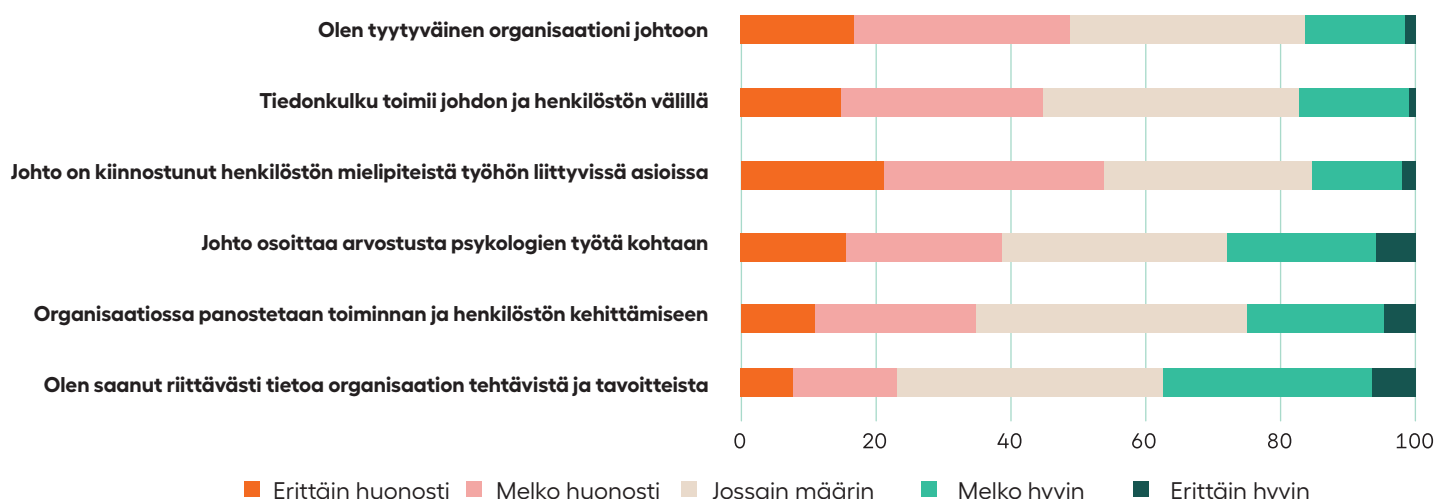
Johtaminen

Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 tyytyväisyyttä organisaation johtoon, johdon ja henkilöstön väliseen tiedonkulkuun, johdon kiinnostuneisuuteen henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa, johdon osoittamaan arvostukseen psykologityötä kohtaan, organisaation panostukseen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen sekä tiedonsaantiin organisaation tehtävistä ja tavoitteista. Lukuunottamatta tiedonsaantia organisaation tehtä-

vistä ja tavoitteista, keskiarvo jäi alle kolmen kaikissa osioissa, mikä kuvasti tyytyväisyyttä 'jossain määrin'. Voidaan siis todeta, että vastaajat kokivat laaja-alaisesti tyytymättömyyttä johdon toimintaan (kuva 7).

Johdon toimintaan oltiin tyytyväisempiä yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Tyytymättömämpiä johdon toimintaan olivat hyvinvointialueilla työskentelevät vastaajat.

Kuva 7. Tyytyväisyys organisaation johdon toimintaan

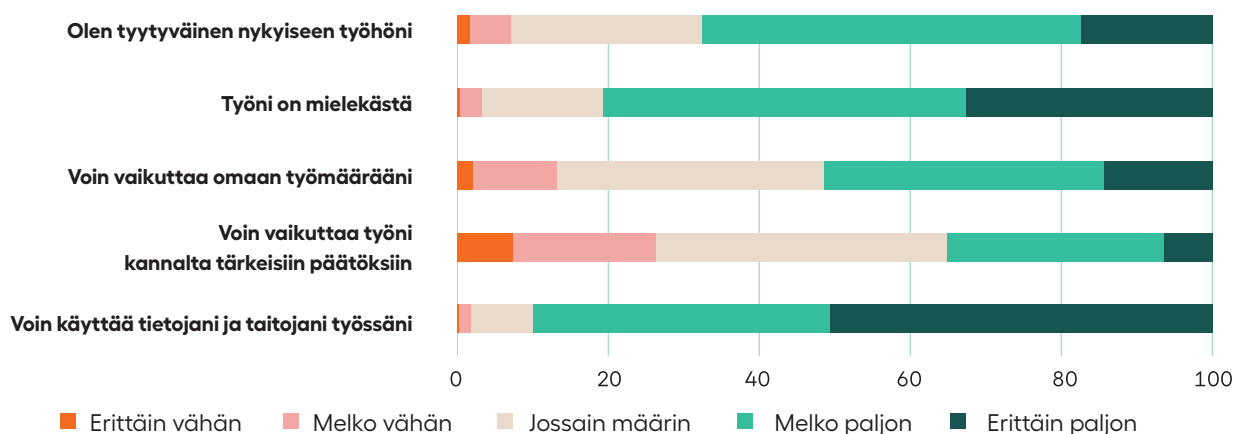


Työn imu, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet

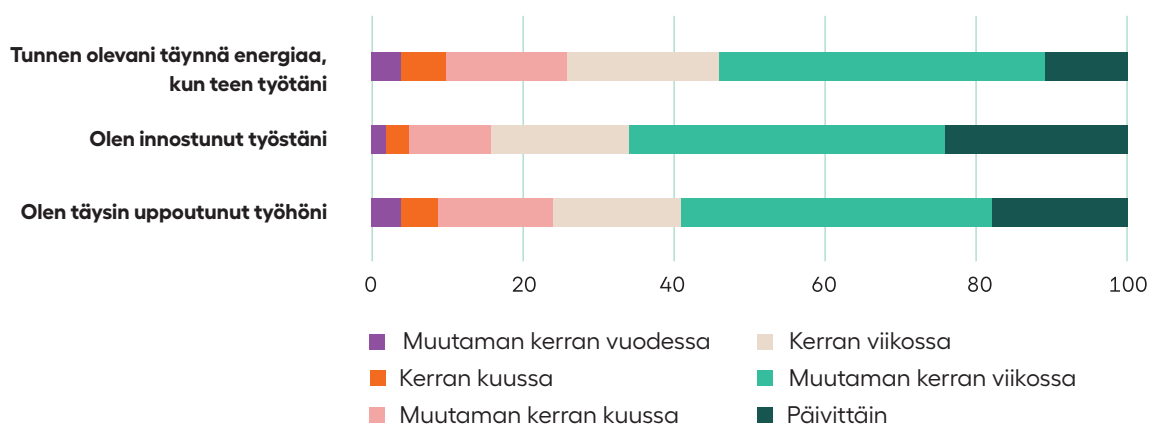
Tutkimukseen osallistuneita pyydettiin arvioimaan työn mielekkyyteen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin liittyvien väittämien soveltuvuutta omalle kohdalleen viisiportaisella asteikolla. Suurin osa vastanneista koki työssään vaikuttamismahdollisuuksia, innostuneisuutta omasta työstä, työhön uppoutumisen kokemuksia ja työn mielekkyyttä (ks. kuva 8).

Työn imusta eli työhön liittyvästä innostuksesta ja uppoutumisesta kysyttiin kolmesta väittämästä koostuvalla kuusiportaisella UWES-3-asteikolla [7]. Vastajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat työssään väittämässä kuvattua tuntemusta. Valtaosa vastajista koki työhönsä uppoutumisen kokemuksia, innostuneisuutta työstään ja ja energisyyden tunteita työtä tehdessään (ks. kuva 9).

Kuva 8. Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet ja tyytyväisyys



Kuva 9. Vastaajien kokema työn imu



Työn kuormittavuus, työkyky ja työterveys

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.

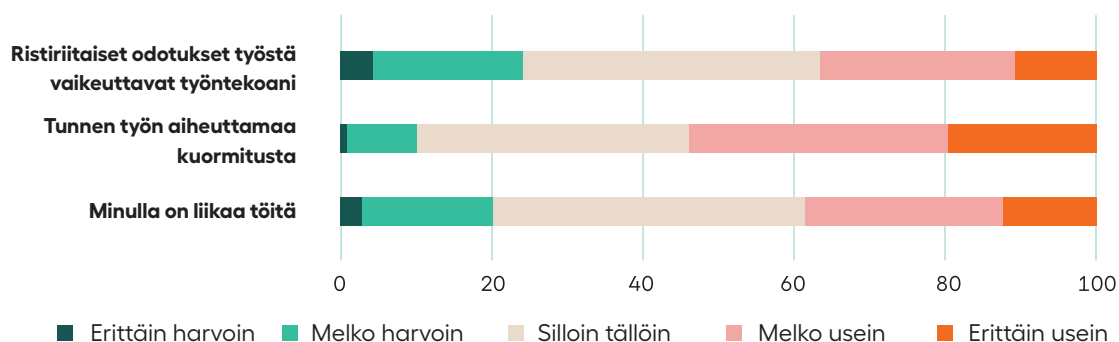
Jos omat keinot kuormituksen hallintaan eivät enää riitä, työntekijän kannattaa kääntyä esihenkilön puoleen. Saatuaan tiedon tilanteesta esihenkilön tulee ryhtyä toimenpiteisiin haitallisen kuormituksen selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

Esihenkilön kanssa käytävään keskusteluun voi pyytää mukaan työsuojeluvaltuutetun.

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien kokemusta työperäisestä kuormituksesta. Vastanneista yli neljäsosa koki työmäärän liiallisuutta, kuormitusta ja työtä vaikeuttavia ristiriitaisia odotuksia (ks. taulukko 5).

Eniten kuormitusta, liiallista työmäärää ja ristiriitaisia odotuksia koettiin hyvinvointialueilla. Vankeinhoidossa, perheneuvolassa ja opiskeluollossa koettiin eniten työn ristiriitaisia odotuksia. Työssä koettu kuormitus oli suurinta

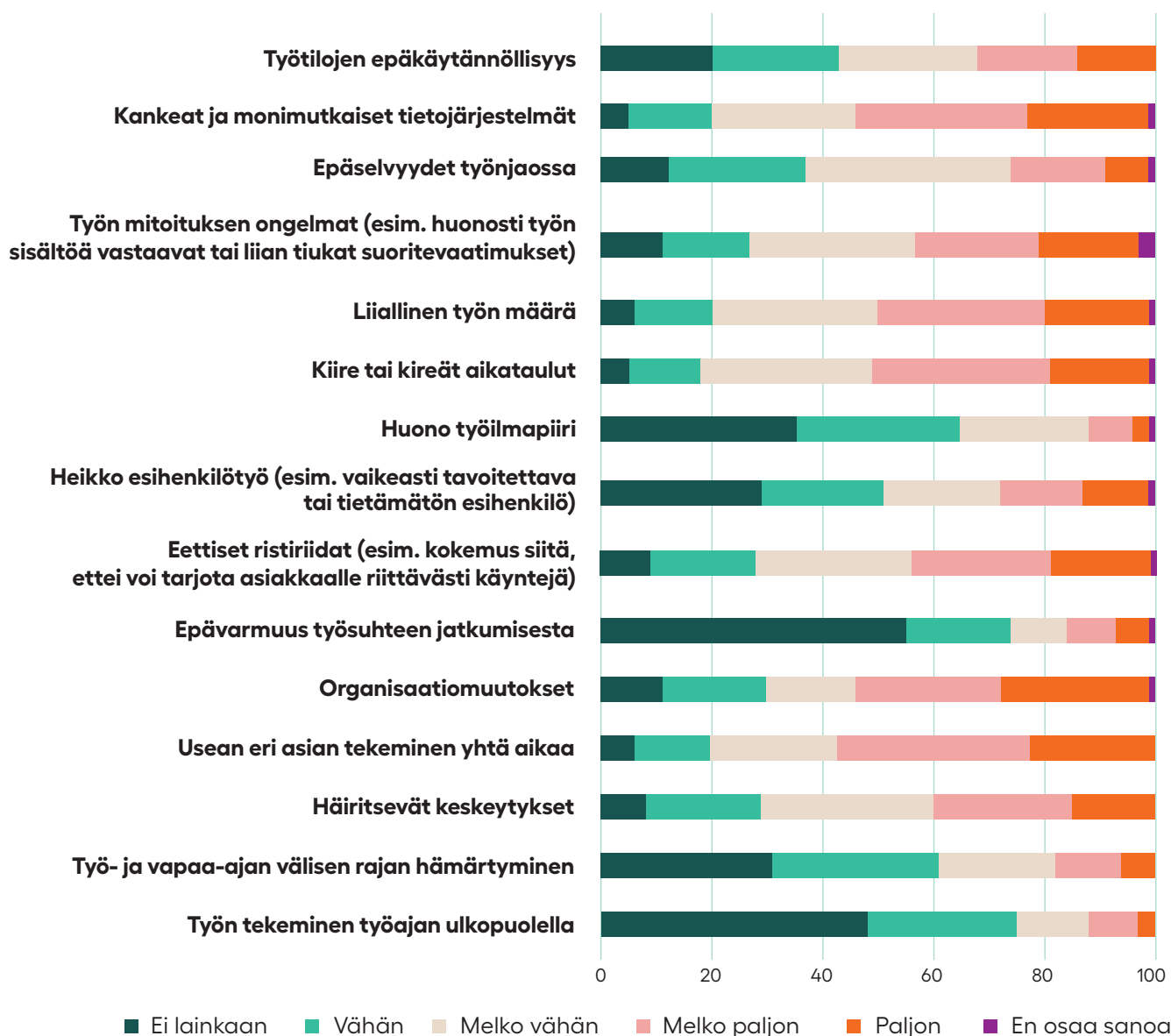
Taulukko 5. Kokemukset työn kuormittavuudesta



äitiys- ja lastenneuvolassa, yliopistosektorilla sekä opiskeluhollossa. Liikaa työmäärää koettiin eniten varhaiskasvatuksessa sekä äitiys- ja lastenneuvolatyössä. Kuormitustekijöitä kysyttiin myös yksityis-

kohtaisemmin, ja kuormittavimpina pidettiin kankeita tai monimutkaisia tietojärjestelmiä, kiirettä, liiallista työmäärää, organisaatiomuutoksia ja usean asian tekemistä yhtä aikaa (ks. kuva 10).

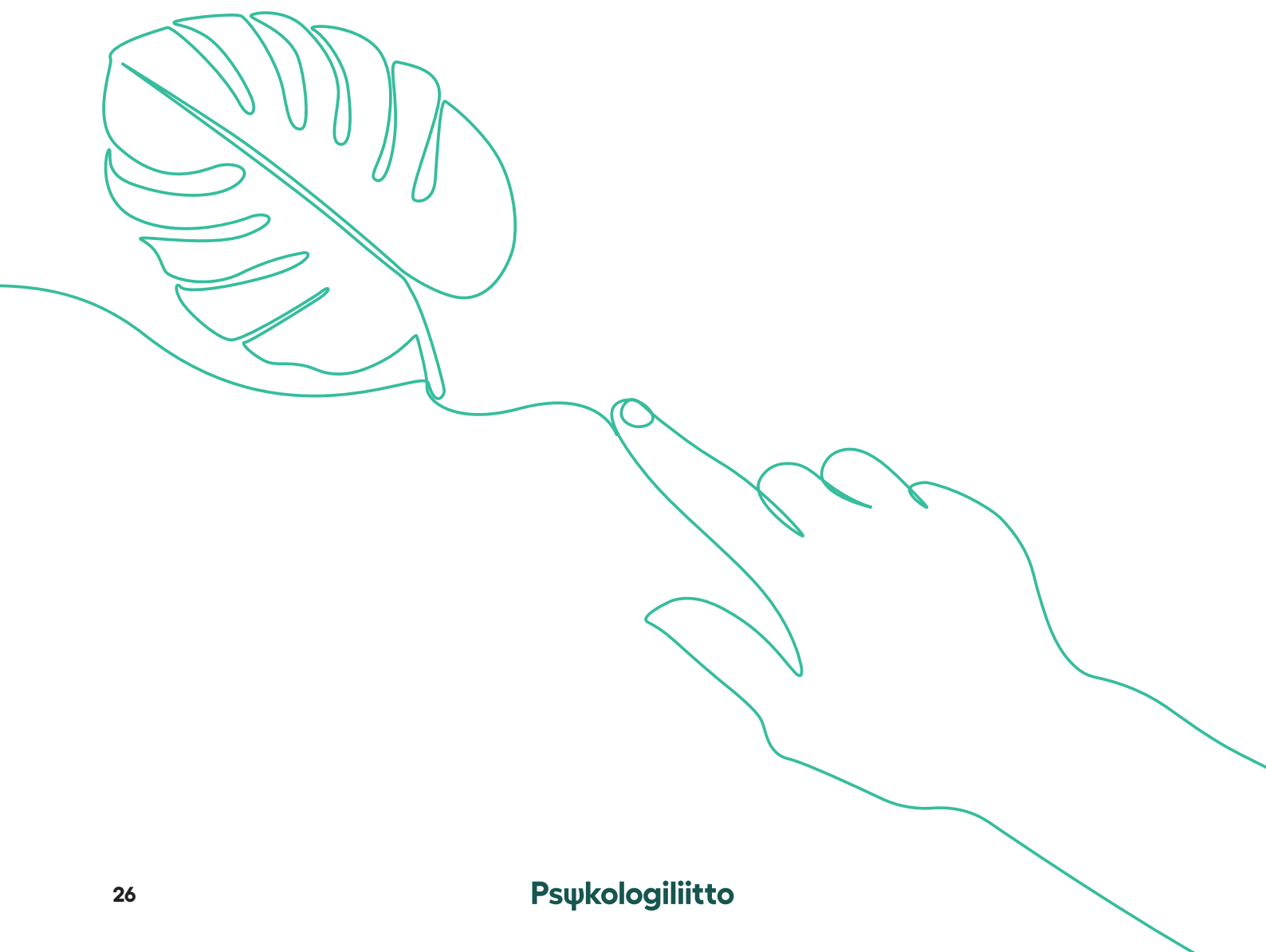
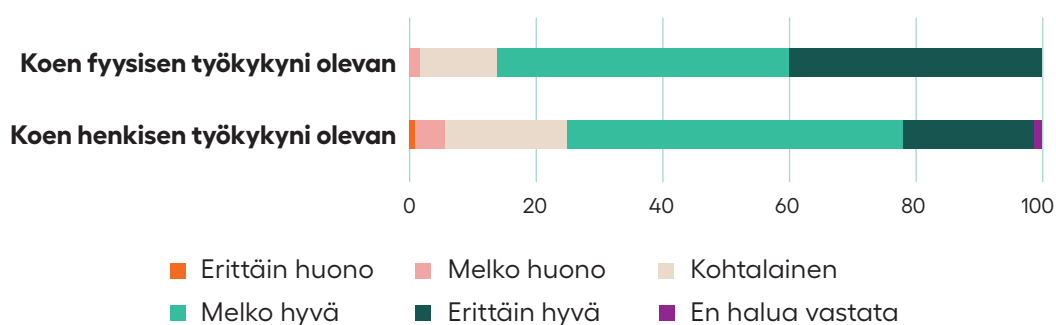
Kuva 10. Koetut työn kuormitustekijät



Vastaajien itsearvioitu työkyky näyttäytyi hyvänä. Asteikolla 1–5 keskiarvo oli fyysisen työkyvyn osalta 4,2 ja henkisen työkyvyn osalta 3,9 (ks. kuva 4). Nuorempien (alle 30-v.) ja vanhempien (yli 60-v.) koetussa työkyvyssä ei ollut eroa. Hallinnollista työtä tekevät arvioivat sekä fyysisen että henkisen työkykynsä sovellusaloista korkeimmaksi (ks. kuva 11).

Muutos-/yhteistoimintaneuvotteluja oli ollut 12 kuukauden aikana 40 %:lla vastaajista ja 19 %:lla neuvottelut olivat parhaillaan käynnissä. 65 % koki neuvotteluilla olleen negatiivista vaikutusta työpäi-
kan ilmapiiriin, 35 % arvioi vaikutuksen neutraaliksi.

Kuva 11. Koettu työkyky



Työturvallisuus sekä työssä koettu häirintä ja väkivalta

Työnantajan tulee seurata, tapahtuuko työpaikalla häirintää tai väkivaltaa ja puuttua siihen.

Työnantajan tulee nimetä työsuojelupäällikkö, joka avustaa työnantajaa ja esihenkilöitä työsuojeluosaamisen varmistamisessa sekä järjestää ja kehittää työsuojelun 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 vaikuttaviin tekijöihin, työnsuojelua koskeviin lakeihin ja sopimuksiin, ilmoittaa havaitsemistaan puutteista työnjohdolle ja työnsuojelupäällikölle, edustaa työntekijöitä suhteessa työsuojeluviranomaisiin ja osallistua työsuojelutarkastuksiin sekä edistää työpaikalla työn turvallisuutta ja terveellisyttä lisääviä toimintatapoja.

Kyselyyn vastaajista alle puolet (45 %) oli tietoisia siitä, kuka on oman työpaikan työsuojeluvaltuutettu. Työpaikan turvallisuus koettiin pääasiassa hyväksi. 96 % vastaajista koki olonsa turvalliseksi työpaikallaan aina tai lähes aina. Vastaajista 6 % oli kokenut työpaikkakiusaamista viimeisten 12 kuukauden aikana. Puolessa näistä kiusaamista oli koettu kollegan, 26 % osalta esihenkilön ja 44 % osalta muun henkilön taholta. 16 % vastanneista oli kokenut uhkailua tai epäasiallista käytöstä asiakkaan tai asiakkaan omaisen taholta. 2 % vastaajista ilmoitti myös kokeneensa fyysistä väkivaltaa työssään asiakkaan taholta.

Kymmenen vastaajista (1 %) oli kokenut työssään viimeisten 12 kuukauden aikana seksuaalista häirintää. Seitsemän vastaajan osalta häirintä

oli tullut asiakkaan taholta, yhdellä esimiehen ja kahdella vastaajalla muulta taholta.

Vastanneista 49 % oli ollut raskaana tai perhevapailla psykologiksi valmistumisensa jälkeen. 16 % raskaana tai perhevapaalla olleista pelkäsi, että perhevapaat voivat vahingoittaa heidän asemaansa työelämässä. Perhevapailla olleista 7 % koki, ettei määräaikaista työsuhdetta jatkettu tai vakinaistettu perhevapaiden tai raskauden vuoksi. 5 % koki etenemisensä organisaatiossa pysähtyneen tai hidastuneen perhevapaiden myötä. Vastaajista 2 % ilmoitti kokeneensa ikä-syrjintää töihin hakiessa tai työsuhteessa ollessaan.

Työturvallisuuteen, häirintään, väkivaltaan ja syrjintään liittyvät tulokset mukailivat vuoden 2023 työolotutkimuksen tuloksia.

4

Psykologien työhyvinvointia vahvistavat tekijät: suosituksia työpaikoille



Työhyvinvointia voidaan tukea kehittämällä työoloja, mikä vahvistaa samalla työpaikkojen veto- ja pitovoimaa. Psykologiliiton suositukset 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, työnohjaus ja säännölliset kehityskeskustelut tukevat ammatillista kehittymistä

Työn voimavarojen tukeminen ja työkuormituksen rajaaminen

- Työmäärän ja vastuualueiden selkeyden organisointiin sekä työssä tarpeellisten voimavarojen, kuten omien vaikutusmahdollisuuksien, tukemiseen tulisi kiinnittää huomiota

Johtaminen ja esihenkilötyö

- Kliinissä asiakastyössä psykologin ammatillista toimintaa tulisi ensisijaisesti koordinoida 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



2025