

ESITYS UUDEKSI KOULUTUSVASTUUKSI

Yliopisto/ Oulun yliopisto
Ammattikorkeakoulu

Uusi koulutusvastuu (tutkinto, tutkintonimike, koulutusvastuun täsmennys)

Psykologi, psykologian kandidaatti ja maisteri

Sisäänoton laajuus (aloittajien määrä/v) ja tavoiteltu kokonaisopiskelijamäärä koulutuksen ollessa täydessä laajuudessaan

Kandi+maisteri-sisäänotto: 40 aloituspaikkaa. Koulutuksen opiskelijamäärä täydessä laajuudessaan 200-220 opiskelijaa (mikäli on myöhemmin tarve aloittaa myös erillinen maisterisisäänotto).

Edellytykset uuden koulutusvastuun toteutukselle (resursointi)

Opintojen kandivaiheen toteutus pystytään rakentamaan jo nykyisellään Oulun yliopistossa tarjolla olevien psykologian perus- ja aineopintojen sekä niitä täydentävän monipuolisen sivuainetarjonnan pohjalta. Maisterivaiheen opintojen toteutuksessa tehdään yhteistyötä mm. Oulun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan psykiatrian oppiaineen kanssa. Tiedekuntien välille rakennetaan yhteisiä kursseja ja opintokokonaisuuksia, jotka lisäksi tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden myös moniammatillisen työskentelyn harjoitteluun. Yhteistyö lääketieteen tiedekunnan kanssa tarjoaa kummankin tiedekunnan opiskelijoille myös sivuaineita: esimerkiksi psykiatrian ja hyvinvointijohtamisen sekä digitaalisten sosiaali- ja terveyspalvelujen opintoja psykologian opiskelijoille ja psykologian eri alueiden opintoja lääketieteellisen tiedekunnan opiskelijoille. Koulutuksen käynnistäminen kandiopinnoista mahdollistaa resurssien vaihteellisen suuntaamisen ja kasvattamisen kattamaan maisterivaiheen tarpeet.

Perustelut Oulun yliopiston profiilin ja valtakunnallisten koulutustarpeiden näkökulmasta

Työllisiä psykologeja on Vipusen mukaan 31.12.2016 yhteensä 4924 henkeä. Suomen Psykologiliiton työmarkkinoiden käytettävissä olevia jäseniä oli 5061 vuonna 2018. Vuosina 2009-2018 on psykologian koulutusallalla suoritettu keskimäärin 285 maisterin tutkintoa, jossa on mukana myös muita psykologia pääaineena suoritettuja tutkintoja. Suomen Psykologiliiton mukaan valmistuneita oli vuosina 207 ja 2018 noin 200.

Psykologien työllistyminen on selvästi parempaa kuin keskimäärin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden. Psykologikoulutukseen pääsi kevään yhteishaussa 2019 hakijoista 5 %. Hakupaine on siten erittäin korkea. Työmarkkinoilla Vipusen mukaan psykologien määrä vuosina 2009-2016 on kasvanut keskimäärin 3 % vuodessa. Kasvua on ollut erityisesti työterveyspsykologeissa ja koulupsykologeissa sekä ammatinharjoittajissa.

ELY-keskusten ammattibarometrin mukaan psykologeista on paljon pulaa tai pulaa 11/18 maakunnassa. Kuntatyönantajien 2012 suorittaman selvityksen mukaan psykologien työvoimavaje oli 5,8 %, kun se oli keskimäärin tarkastelluissa kunnallisen alan sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmissä 3,2 %.

Psykologitiheys (asukkaita/psykologi) vaihtelee voimakkaasti alueellisesti. ELY-keskusten ammattibarometrin 3/2019 mukaan psykologeista on paljon pulaa Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan ELY-alueilla. Pulaa esiintyy myös Kainuun ja Lapin ELY-alueilla sekä Keski-Pohjanmaalla. Pohjois-Pohjanmaalla tilanne on tasapainossa. Pohjois-Suomessa, jolla tarkoitetaan tässä Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun, Lapin ja Keski-Pohjanmaan maakuntia, rekrytointitilanne on siten kokonaisuudessaan haastava.

Selvityksessä (Rauhala, 2019) suoritetuissa työnantajahaastattelussa käy ilmi (kattavuus noin 45 % Pohjois-Suomen psykologityöpaikoista), että päteviä hakijoita ei ole ollut neljän työnantajavastauksen mukaan

ollenkaan, kahdeksan vastauksen mukaan päteviä hakijoita on ollut niukasti ja vain kahden vastauksen mukaan riittävästi. Yhdenkään vastauksen mukaan päteviä hakijoita ei ole ollut paljon.

Kevään 2019 yhteishaussa psykologian koulutusosalalla paikan vastaanotti 17 Pohjois-Suomesta kotoisin olevaa opiskelijaa, heistä 2/3 opiskelee Jyväskylän yliopistossa. Määrä ei riitä edes Pohjois-Suomen akuutin vajauksen poistamiseen. Puhumattakaan lisätarpeesta, jonka uudet työelämän ja säädösympäristön muuttumisesta johtuvat osaamistarpeet synnyttävät. Osaajatarpeita luo esimerkiksi varhaiskasvatukseen liittyvien palveluiden laajentuminen. Lisäksi jo nykyinen osaajapula vaikeuttaa muun muassa koulujen oppilashuollon järjestämistä. Haastatteluissa nousivat esiin:

- Perhepalvelut, varhaiskasvatus, oppilashuolto, nuorten palvelut
- Kuntoutus, neuropsykologia, avohoidon konsultaatiotehtävät
- Oikeuspsykologia
- Digitalisaatio muuttaa työn sisältöä: etäterapia, etäkuntoutus
- Työelämään liittyvät palvelut työterveyshuolto, työhyvinvointi, henkilökrytyointi, työ- ja organisaatiopsykologia. Vastaa opetushallinnon ennakoitifoorumin näkemyksiä.
- Työelämä myös sosiaali- ja terveydenhuollon ulkopuolella vaatii uutta psykologiosaamista, jota nyt ei ole riittävästi

Koko Pohjois-Suomessa - jopa Oulussa - on krooninen työvoimavajaus perinteisissä psykologitehtävissä jo nyt. Tilanteen voi perustellusti arvioida pahentuvan työelämän muutoksen myötä (mm. jatkuva oppiminen, elinikäisen oppimisen ja uraohjauksen palveluiden Antti Rinteen hallitusohjelmaan kirjattu laajentaminen). Myös Pohjois-Suomen kasvavan ICT- alan ja muiden kasvualojen yritykset tarvitsevat HR-osaamista.

Oulun yliopistosta valmistuvista 64 % sijoittuu työhön Pohjois-Suomeen. Väestömäärältään vastaavissa yliopistomaakunnissa Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa pääkaupunkiseudun työmarkkinaimu on selvästi vahvempi puhumattakaan pienempien maakuntien yliopistokaupungeista. Pohjois-Suomessa koulutetut jäävät muita useammin työhön Pohjois-Suomeen.

Oulun yliopiston nykyinen psykologian oppiaine on vahvasti suuntautunut monitieteiseen yhteistyöhön tekniikan, kauppatieteiden ja lääketieteellisen tiedekunnan kanssa ja voisi tutkimus- ja koulutusperinteensä pohjalta profiloitua työhyvinvoinnin sekä työ- ja organisaatiopsykologian kysymyksiin, jolloin valmistuvista huomattava osa voisi sijoittua perinteisten tehtävien lisäksi henkilöstöhallintoon, tuotekehitykseen ja konsulttitehtäviin. Koulutuksen profiilissa voidaan siten luontevasti hyödyntää ja vahvistaa Oulun yliopiston monitieteisyyttä.

Nykyisen noin 250 valmistuvan psykologin tarjonnalla korvataan vuotuista eläkepoistumaa noin 100 henkilön verran. Jäljelle jäävistä valmistuvista 150 tyydyttää noin 3 %:n vuotuista kasvua, joka vaikuttaa pieneltä verrattuna osaamisen ennakoitifoorumien pohjalta tehtäviin kasvuarvioihin. Oulun yliopiston tarjoamalle psykologikoulutukselle on siis yhteiskunnallista tilausta.

Pohjois-Suomen psykologipula on jatkunut vuosikymmeniä eikä sitä ole pystytty ratkaisemaan muualla Suomessa tehdyillä psykologikoulutuksen sisäänoton lisäyksillä. Opiskelijat eivät siirry Etelä- ja Keski-Suomen yliopistoista pohjoiseen työskentelemään. Psykologikoulutuksen järjestäminen Oulussa auttaa rekrytoimaan opiskelijoiksi Pohjois-Suomen alueelta tulevia opiskelijoita, joilla on side Pohjois-Suomen alueeseen. Lisäksi opiskeluvuodet Oulussa sitouttavat Etelä- ja Keski-Suomesta tulevia opiskelijoita Pohjois-Suomen alueeseen, jolloin myös he todennäköisemmin jäävät valmistuttuaan työskentelemään Pohjois-Suomen alueelle.

Valtakunnallinen Psykonet-verkosto organisoii opetusyhteistyötä eri yliopistojen välillä psykologikoulutuksessa. Esimerkiksi psykologian perusopintoja järjestetään Psykonetin kautta useamman yliopiston välisenä yhteistyönä. Oulun yliopisto on halukas liittymään tähän verkostoon ja esimerkiksi valintakoe yhteistyöhön. Koko tutkintoa ei kuitenkaan pystytä järjestämään yliopistojen välisenä yhteistyönä.

Monet kurssit ja sisällöt kuten esimerkiksi psykologikoulutuksen ytimen muodostavat ammatilliset käytännöt (käytännön potilastyö) edellyttävät lähiopetusta.

Psykologikoulutus tuo Oulun yliopistolle uusia mahdollisuuksia myös monitieteiseen tutkimusyhteistyöhön. Tätä kautta saadaan laajaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta Pohjois-Suomen alueelle. Psykologialla on tieteenalana yhtymäkohtia lähes kaikkiin tieteenaloihin, joissa tutkimusta tehdään ihmisten tarpeisiin. Psykologia tuottaa tietoa näistä tarpeista ja ihmisen toiminnan, ajattelun ja psyykkisten prosessien lainalaisuuksista.

Koulutusvastuun laajentaminen on linjassa pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelmaan kirjauksen kanssa, jonka mukaan: "Koulutustason nostoon, hakijasuman purkamiseen sekä alojen ja alueiden osaajapulaan etsitään ratkaisuja hallituskauden aikana lisäämällä korkeakoulutuksen aloituspaikkoja merkittävästi."

Ehdotus uuden koulutusvastuun voimaantuloajankohdaksi ja koulutuksen käynnistymisen aikataulu

Koulutuksen on tarkoitus alkaa kandisisäänotolla syksyllä 2021. Koulutusvastuun voimaantuloajan tulisi olla siksi viimeistään 1.9.2020, jotta koulutuksen valintaperusteet voitaisiin tarjota opintopolussa ajallaan.

Muita lisätietoja

Yhteyshenkilö

Rehtori Jouko Niinimäki
Koulutusrehtori Helka-Liisa Hentilä

Oulun yliopiston hallituksen kokous
24.9.2019
Kokous: 10/2019



Oulun yliopiston hallitus Ote pöytäkirjasta

Aika:

Tiistai 24.9.2019 klo 9.00 – 12.00

Paikka:

Oulun yliopiston päärakennus, Pentti Kaiteran katu 1, 90570 Oulu, kokoustila HR144

Hallituksen jäsenet:

Murto, Risto, toimitusjohtaja, puheenjohtaja
Hyssälä, Liisa, vanhempi neuvonantaja, varapuheenjohtaja
Heiskanen, Miina-Anniina, kauppatieteiden kandidaatti
Hiltunen, Jukka, lehtori
Huhtala, Anni, ylijohtaja
Huttula, Marko, professori
Jaakonsaari, Liisa, vanhempi neuvonantaja
Kallo, Sakari, tuotantojohtaja
Kettunen, Jonne, kauppatieteiden maisteri
Kontio, Kimmo, yliopistonlehtori
Lehenkari, Petri, professori
Rotkirch, Anna, tutkimusjohtaja

Muut:

Niinimäki, Jouko, rehtori
Hentilä, Helka-Liisa, koulutusrehtori (paikalla 7 §:n kohdalla)
Maaninen, Arto, yhteistyösuhteiden rehtori (paikalla 4 §:n kohdalla)
Riuttanen, Pekka, talousjohtaja (paikalla 5-6 §:ien kohdalla)
Kiuru, Essi, hallintojohtaja
Huuskonen, Minna, BDO Audiator, sisäinen tarkastaja (paikalla 5 §:n kohdalla)

Oulun yliopisto

PL 8000
90014 Oulun yliopisto

oulu.yliopisto @ oulu.fi
Puh 0294 480 000
Fax 08 344 064

www.oulu.fi

1 §

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

(esittelijä Essi Kiuru)

Kutsu kokoukseen oli lähetetty 17.9.2019. Kokouksessa oli läsnä johtosäännön edellyttämä määrä jäseniä.

Päätösesitys: Hallitus toteaa kokouksen laillisesti kokoon kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös: Päätösesityksen mukaisesti.

7 §

Psykologian koulutusvastuu (esittelijä Helka-Liisa Hentilä)

Yliopistolain 14 §:n mukaan hallituksen tehtävänä on muun muassa tehdä opetus- ja kulttuuriministeriölle (OKM) ehdotus yliopiston koulutusvastuun muuttamisesta.

OKM:n tulossopimuskausiin 2021-2024 ja 2025-2028 valmistautumisen yhteydessä on tarkasteltu mahdollisia Oulun yliopiston koulutusvastuun laajentamistarpeita tulevaisuuden osaajatarpeita ja työvoimakysyntää vasten. Pohjois-Suomen psykologipula on tullut useaan otteeseen eri sidosryhmien taholta esille ja toimenpiteisiin on ryhdytty laatimalla selvitys asiasta. Selvitysraportin (FT, dos. Pentti Rauhala, Psykologitarve Pohjois-Suomessa, 27.8.2019, liite 1 § 7) tulosten perusteella voidaan todeta, että Oulun yliopiston koulutusvastuulle on vahvat alueellisesta työvoimatarpeesta nousevat perusteet.

Päätösesitys: Oulun yliopisto valtuuttaa rehtorin tekemään OKM:lle esityksen, jonka mukaan Oulun yliopistolle myönnetään psykologian koulutusvastuu.

Päätös: Päätösesityksen mukaisesti.

Allekirjoitukset

RISTO MURTO
Risto Murto
Hallituksen puheenjohtaja

ESSI KIURU
Essi Kiuru
Hallituksen sihteeri

Oulussa 3.10.2019



Essi Kiuru
Hallituksen sihteeri

PSYKOLOGITARVE POHJOIS-SUOMESSA –

KOULUTUSTARVE PERUSTEENA PSYKOLOGIAN KOULUTUSVASTUULLE OULUN YLIOPISTOSSA

Pentti Rauhala

selvityshenkilö

FT, dosentti

27.8.2019

Alkusanat

Oulun kaupunki ja muut Pohjois-Suomen kunnat ovat kärsineet pitkään psykologivajeesta. Huono saatavuus uhkaa mm. oppilashuollon ja muiden kuntasektorin vastuulla olevien velvoitteiden hoitamista eikä takaa tasapuolisia hyvinvointipalveluita. Osaajapula heijastuu myös toistuvina kannanottoina mediassa ja yhteydenottoina Oulun yliopistoon, jonka toivotaan aloittavan psykologien koulutuksen. Tilanteen johdosta Oulun kaupunki ja Oulun yliopisto päättivät käynnistää selvityksen psykologien saatavuudesta ja tulevista osaamistarpeista erityisesti Pohjois-Suomessa. Selvitysmieheksi valittiin FT, dosentti Pentti Rauhala, jolle kiitokset perusteellisesta raportista. Tulosten perusteella huoli osaajavajeesta, joka pahenee tulevaisuudessa entisestään, on aiheellinen ja edellyttää psykologien alueellisen saatavuuden välitöntä parantamista.

Oulussa 30.8.2019

Mika Penttilä, Sivistys- ja kulttuurijohtaja

Oulun kaupunki

Helka-Liisa Hentilä, koulutusrehtori

Oulun yliopisto

SISÄLLYS

1. SELVITYSTYÖN LÄHTÖKOHDAT, TAVOITTEET JA PERUSAINESTO	3
2. PSYKOLOGIEN MÄÄRÄ, TYÖLLISYYS JA PSYKOLOGIKOULUTUKSEN TARJONTA VALTAKUNNALLISESTI JA ALUEELLISESTI	4
3. PSYKOLOGIEN TARVE VALTAKUNNALLISESTI JA POHJOIS-SUOMESSA	8
3.1 Psykologien tarjonta ja kysyntä nykytilanteessa valtakunnallisesti	8
3.2 Psykologien tarjonta ja kysyntä Pohjois-Suomessa	10
3.3 Psykologien kysynnän tulevaisuudennäkymiä	11
4. JOHTOPÄÄTÖKSET	13

LÄHTEET

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelut tai kirjallisen vastauksen antaneet henkilöt

LIITE 2. Teemahaastattelurungot

LIITE 3. Psykologitiheys maakunnittain 31.12.2016

LIITE 4. Psykologien työttömyys 2019 ja psykologitiheys 2016 alueittain

LIITE 5. Psykologien työvoimavaje kuntasektorin sosiaali- ja terveydenhuollossa verrattuna kaikkiin tarkasteltuihin alan tehtäviin maakunnittain 3.10.2012

1. SELVITYSTYÖN LÄHTÖKOHDAT, TAVOITTEET JA PERUSAINEISTO

Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa annetaan psykologian opetusta psykologian perus- ja aineopinnoissa sisältäen psykologian kandidaatin tutkintoon kuuluvat opinnot. Kasvatustieteiden tiedekunnassa kasvatopsykologia on toisena pääaineena kasvatustieteen maisterin tutkinnossa. Kasvatopsykologiaa pääaineena opiskelleet sijoittuvat henkilöstöhallinnon ja henkilöstöarvioinnin tehtäviin. Osa psykologian kandiopinnot suorittaneista siirtyy muihin yliopistoihin hankkiakseen laillistetun psykologin pätevyyden. Tiedekunnassa on psykologian ja kasvatopsykologian professuurit sekä psykologian ja kasvatopsykologian tutkimuskeskus. Yksikön tutkimus kohdistuu mm. hyvinvointiin ja persoonallisuuteen, oppimisanalytiikkaan ja koulutuspolkuihin, oppimisen tutkimiseen, monialaiseen yhteistyöhön yksilöiden ja yhteisöjen tukena sekä perimään, ympäristöön ja oppimiseen. Tutkimuksessa korostuu monitieteellinen yhteistyö lääketieteellisen tiedekunnan, teknillisen tiedekunnan tuotantotalouden sekä kauppakorkeakoulun kauppatieteiden kanssa. Tästä esimerkkinä on Suomen Akatemian rahoittama monitieteinen GenZ -tutkimushanke, joka tutkii ihmistieteiden ja teknologian huippututkijoiden yhteistyönä ihmisten ja älykkään teknologian välisiä tekijöitä 21. vuosisadalla. Oppimisanalytiikkaan liittyy opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama kärkihanke AnalytiikkaÄly, joka on Oulun yliopiston koordinoima 7 yliopistossa toteutettava tutkimushanke.

Psykologian maisterikoulutuksen tarve on noussut esille Pohjois-Suomen vuosikymmeniä jatkuneen psykologipulan vuoksi. Oulun yliopisto on ainoa suuri monialainen yliopisto, jossa ei ole psykologian koulutusalan koulutusvastuuta, vaikka yliopistossa on merkittävää alan opetusta ja tutkimusta. Oulun yliopiston strategiassa on painopistealueena ”Ihminen muuttuvassa maailmassa”, mikä tarjoaa mahdollisuuden yhteistyössä teknillisen ja lääketieteellisen tiedekunnan kanssa rakentaa psykologikoulutuksesta osaamiskokonaisuuden, jossa yhdistyisivät psykologinen osaaminen sekä työelämän, yrittämisen ja hallinnon tuntemus. Yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa neurologia, muistisairauksien tutkimus ja psykiatria ovat vahvoja osaamisalueita, joita voitaisiin hyödyntää myös psykologien opetuksessa.

Uudella tavalla painottuneet psykologiopinnot tuottaisivat työelämän hyvinvoinnin ammattilaisia, jotka palvelisivat ja kehittäisivät organisaatioita työuupumuksen ja työelämään liittyvän pahoinvoinnin vähentämiseksi ja hyvinvointia tuottavien organisaatioiden kehittämiseksi. Tällöin uusi Oulun yliopiston psykologikoulutus profiloituisi eri tavalla kuin perinteinen kliinisiin tehtäviin tähtäävä psykologikoulutus tuottaen kuitenkin laillistetun psykologin pätevyyden. Tavoitteena voisi olla, että puolet valmistuneista työllistyisi yrityksiin esimerkiksi henkilöstöhallinnon ja tuotekehityksen tehtäviin. (Hintsanen 2019.)

Psykologian koulutusvastuu on ainoa tällä hetkellä vireillä oleva Oulun yliopiston uutta koulutusvastuuta koskeva esitys, joka palvelisi hyvin yliopiston strategisia tavoitteita.

Oulun yliopisto ja Oulun kaupunki kutsuivat allekirjoittaneen selvityshenkilöksi selvittämään, onko Oulun yliopiston kasvatustieteelliselle tiedekunnalle annettavalle psykologian koulutusvastuulle perusteita valtakunnallisen ja alueellisen koulutustarpeen näkökulmasta.

Selvityksen perusaineisto koostuu korkeakoulutuksen tilastokanta Vipusen aineistoista sekä Kunta-työnantajien, ELY-keskusten ammattibarometrien sekä Suomen Psykologiliiton tilastoaineistoista. Selvitystä varten on haastateltu puhelinhaastatteluna tai saatu kirjallinen vastaus 29:ltä Oulun yliopiston, valtakunnallisten asiantuntijatahojen, ELY-keskusten, Pohjois-Suomen suurimpien kaupunkien sekä relevanttien valtakunnallisten ja Pohjois-Suomen yritysten henkilöstöhallinnon ja henkilöstörekrytoinnin edustajalta. Yksityisten yritysten vastaukset jäivät valitettavan vähäisiksi, joskin saadut asiantuntijahaastattelut olivat hyvin valaisevia tulevaisuudennäkymien suhteen. Haastatte-
luja varten laadittiin teemahaastattelurungot. Haastatellut henkilöt tai kirjallisia vastauksia antaneet henkilöt ilmenevät liitteestä 1. Teemahaastattelurungot ovat liitteessä 2.

Pohjois-Suomella tarkoitetaan selvityksessä Pohjois-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan, Kainuun ja Lapin maakuntia. Näiden maakuntien osuus Oulun yliopistosta valmistuneiden työhönsijoittumisalueena vuonna 2017 oli 64 % ja vuonna 2019 Pohjois-Suomen maakuntien osuus kaikista yliopistoon hakeneista 42 %. Muissa väestöltään likipitään Pohjois-Pohjanmaata vastaavissa maakunnissa yliopistoa ympäröivän suuralueen osuus yliopistosta valmistuneiden työhönsijoittumisalueena on pienempi ja vastaavasti Uudenmaan osuus suurempi. Esimerkiksi Turun yliopistosta valmistuneista 48 % sijoittuu Varsinais-Suomeen ja Satakuntaan ja Tampereen yliopistosta valmistuneista Pirkanmaalle ja Kanta-Hämeeseen 54 %. Oulun yliopistoa ympäröivän Pohjois-Suomen työmarkkinaimu näyttää siten suhteellisesti suuremmalta kuin muiden pääkaupunkiseudun ulkopuolisten yliopistojen ympärillä olevien alueiden. Pienemmissä maakunnissa, kuten Etelä-Karjalassa ja Pohjanmaalla, Uusimaa on näiden maakuntien yliopistoista valmistuneiden suurin työhönsijoittumisalue. Myös Pohjois-Savossa, Pohjois-Karjalassa ja Keski-Suomessa lähes yhtä suuri osa maakuntien yliopistoista valmistuneista sijoittuu Uudellemaalle kuin yliopiston sijaintimaakuntaan. (Vipunen.)

Oulun yliopisto on näiden lukujen valossa leimallisesti kansainvälisen tutkimus- ja opetusyliopiston ohella Pohjois-Suomen yliopisto, joka rekrytoi opiskelijansa merkittävässä määrin Pohjois-Suomesta ja myös kouluttaa heitä merkittävästi Pohjois-Suomen työmarkkinoille.

2. PSYKOLOGIEN MÄÄRÄ, TYÖLLISYYS JA KOULUTUSTARJONTA VALTAKUNNALLISESTI JA ALUEELLI- SESTI

Kevään 2019 yhteishaussa psykologian koulutusosalalla oli opiskelupaikan vastaanottaneita seuraavasti: Helsingin yliopisto 61, Turun yliopisto 34, Tampereen yliopisto 33, Jyväskylän yliopisto 90, Itä-Suomen yliopisto (Joensuu) 45 sekä Åbo Akademi 21. Opiskelupaikan vastaanottaneita oli siten yhteensä 284. Psykologian koulutusosalalla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä on ollut kymmenvuotiskaudella 2009-2018 keskimäärin 285 tutkintoa vuodessa. Valmistuneiden määrä on ollut kasvusuunnassa, sillä viimeisenä viisivuotiskautena 2014 – 2018 valmistuvia oli keskimäärin 315 ja sitä edeltävänä viisivuotiskautena 2009 – 2013 keskimäärin 255. Psykologian koulutusalaan on Vipusen tilastossa laskettu muitakin kuin psykologian maisterin tutkintoja, joissa psykologia on ollut pääaineena, minkä osoittaa opiskelupaikan vastaanottaneiden ja Vipusen tutkintomäärien vertailu. (Vipunen.)

Psykologikoulutus on yksi suosituimmista yliopistojen koulutusaloista. Kevään 2019 yhteishaussa koulutukseen oli 5468 hakijaa, joista paikan sai ja vastaanotti 284 eli 5,2 % hakijoista. Ensisijaisia hakijoita oli 4218. Pohjois-Pohjanmaalta, Kainuusta, Lapista ja Keski-Pohjanmaalta oli 422 hakijaa, joista paikan vastaanotti 17 eli 4,0 %. Eniten pohjoissuomalaisia sijoittui Jyväskylän yliopistoon, josta vastaanotti paikan 11. (Vipunen.)

Suomen Psykologiliiton jäsenmäärä vuonna 2019 on ilman opiskelijajäseniä 6083. Jäsenistä osa on eläkeläisiä. Työmarkkinoiden käytettävissä olevia jäseniä liitossa oli vuoden 2018 lopussa 5061. Psykologiliiton jäsenten työpaikat jakautuvat työnantajatahon mukaan seuraavasti:

kuntasektori	60 %
yksityissektori	15,9 %
ammatinharjoittajat	13,6 %
valtio	5,5 %
yliopistot	4,7 %
kirkko	0,3 %

Työnantajajakautuma on pysynyt vuosina 2008 – 2018 melko samanlaisena. Kuntasektorin, ammatinharjoittajien ja yliopistojen osuus on hieman kasvanut. Yksityissektorin palveluksessa olevien sekä valtion ja kirkon osuus on hieman pienentynyt. Vuonna 2014 suurin työnantaja oli Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri, jonka palveluksessa oli 280 liiton jäsentä. Yksityissektorin palveluksessa olevista huomattava osa työskenteli terveydenhuollossa. Kirkon palveluksessa olevat olivat perhe-neuvoja. (Suomen Psykologiliiton vuosikertomus 2014; Suomen Psykologiliiton tilastotiedot 2019.)

Vipusen tilastossa ammattiryhmään psykologit (2634) kuului 31.12.2016 yhteensä 4924 työllistä. Tämä luku on sama kuin Psykologiliiton vuoden 2016 työmarkkinoiden käytettävissä olevien jäsenten määrä eli 4927. Vuoden 2009 lopussa, josta Vipusen tilastosarja alkaa, psykologien ammattiryhmään kuului 4022 työllistä psykologia. Seitsemässä vuodessa määrä kasvoi 22 %. Tämä merkitsee vajaan 3 %:n keskimääräistä vuosikasvua heikon talouskasvun vuosikymmenellä. Tästä voidaan päätellä, että heikosta talouskasvusta huolimatta psykologeille on avautunut hyvin työmahdollisuuksia. (Vipunen, Työlliset ammatin ja koulutuksen mukaan; Suomen Psykologiliiton tilastot 2019.)

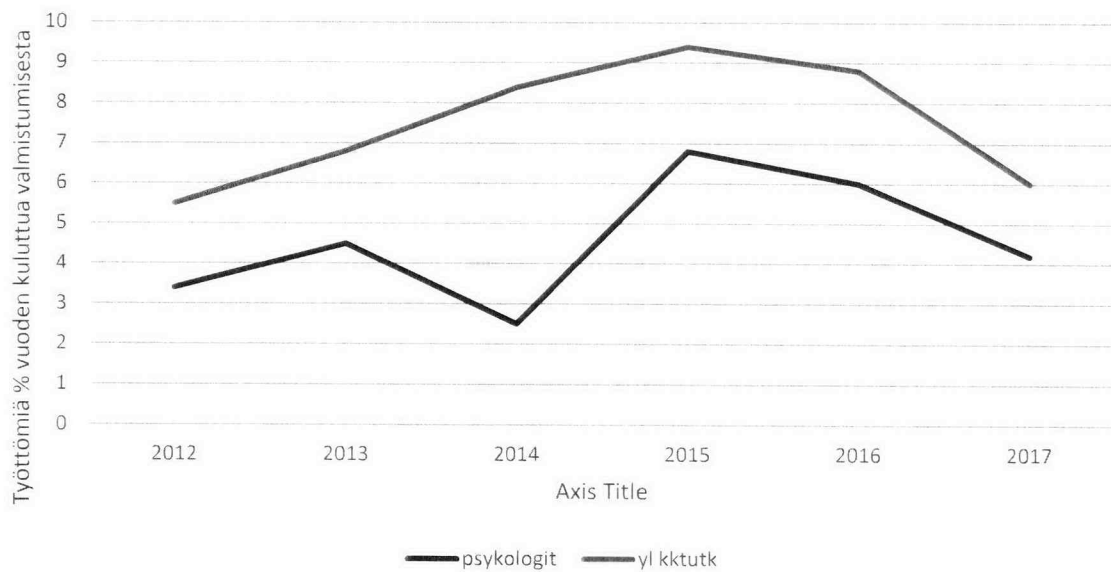
Psykologiliiton tilastojen mukaan suurin absoluuttinen kasvu 2008 – 2018 on ollut kuntasektorilla työskentelevissä psykologeissa (keskimäärin 1,8 % vuodessa) ja suurin suhteellinen kasvu ammatinharjoittajissa (keskimäärin 4,8 % vuodessa). Muulla yksityisellä sektorilla työskentelevien määrä on kasvanut keskimäärin 0,5 % vuodessa.¹ (Suomen Psykologiliiton tilastot 2019.)

Psykologian maisterin tutkinnon suorittaneiden työttömyyttä vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisesta vuosina 2012 – 2017 on tarkasteltu kaaviossa 1.

¹ Laskettu suhteellisen vuosikasvun eli koronkoron kaavalla eli mikä on keskimääräinen vuosikasvu suhteessa muuttuvaan lähtöarvoon.

**Kaavio 1. Psykologien alkutyöttömyys verrattuna ylemmän
kk-tutkinnon suorittaneisiin keskimäärin**

Lähde: Vipunen



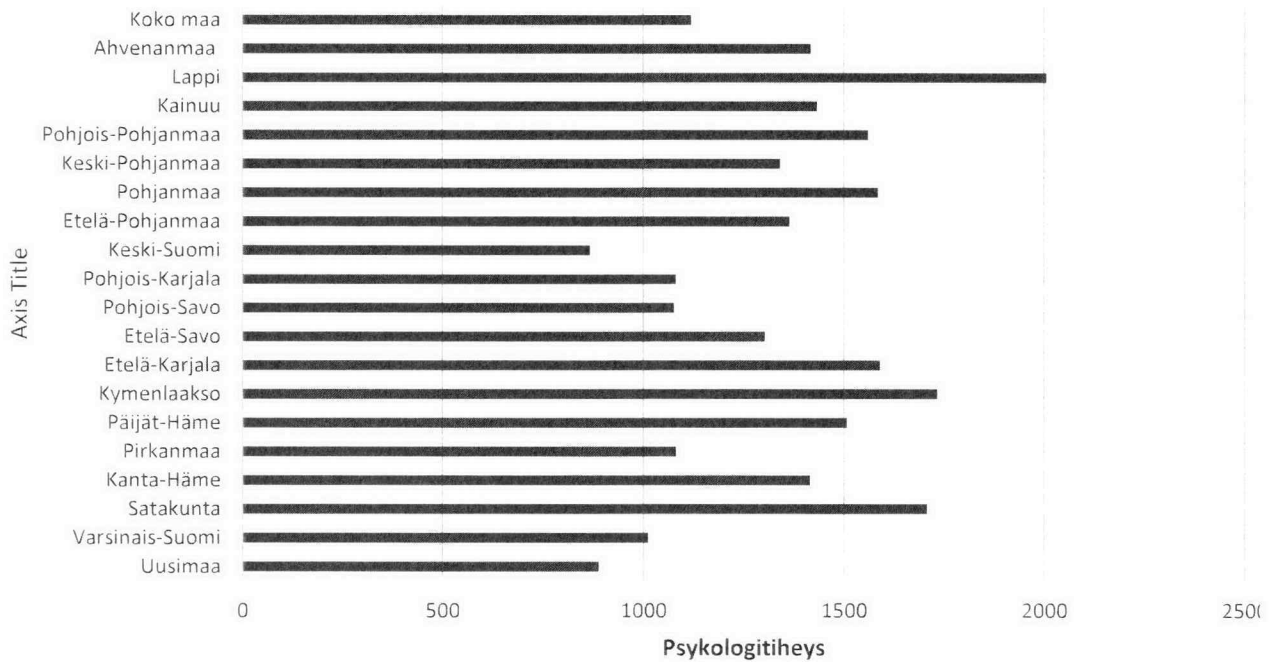
Kaaviosta ilmenee, että psykologien alkutyöttömyys on vuosina 2012 – 2017 ollut selvästi pienempi kuin keskimäärin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden, mutta on kehittynyt samansuuntaisesti. Laman edetessä alkutyöttömyys on kasvanut, mutta kääntynyt laskuun talouskasvun elvyttyä. Kohonnut valmistuneiden määräkään ei ole nostanut alkutyöttömyyttä. Vipusen tilastojen perusteella tehty vertailu osoitti, ettei eri vuosina hieman vaihdellut valmistuvien määrä korreloinut vuoden päästä valmistumisesta toteutuneen työttömyyden kanssa. Tämä osoittanee, että talouskasvun ollessa suotuisaa alalla on työmarkkinaimua.

Psykologiliiton jäsenten työttömyys oli vuoden 2018 aikana kuukausittain koko maassa korkeimmillaan 2,5 % ja alimmillaan 1,9 %. Nämä luvut ovat hieman korkeammat kuin vuonna 2014, jolloin vaihteluväli kuukausittain oli 2,0 % - 1,4 %. Tammikuussa 2019 työttömyys oli suurinta Keski-Suomessa (4,0 %) ja Satakunnassa (3,1 %). Oulun seudulla samana ajankohtana työttömiä psykologeja oli 0,7 %, Kainuussa 2,2 % ja Lapissa 2,6 %. Luvut osoittavat, että psykologien vähäinen alkutyöttömyys vaihtuu täystyöllisyydeksi, joskin työttömyydessä on alueellisia eroja. (Suomen Psykologiliiton hallituksen vuosikertomus 2014; Suomen Psykologiliiton tilastot 2019.)

Psykologien työn kohteena ovat ihmiset. Psykologien määrän vertaaminen maakuntien väestömäärään on tällöin mielekäs tapa arvioida potentiaalista alueellista työvoiman tarvetta. Liitteessä 3 on laskettu maakunnittain ammattiryhmään psykologit (koodi 2634) kuuluvien työllisten määrä maakunnittain. Lasketusta tunnusluvusta voi käyttää nimitystä alueellinen psykologi-työvoima. Tulokset on esitetty graafisesti kaaviossa 2.

Kaavio 2. Psykologitiheys (asukasta/psykologi) maakunnittain 31.12.2016

Lähteet: Vipunen ja Tilastokeskus

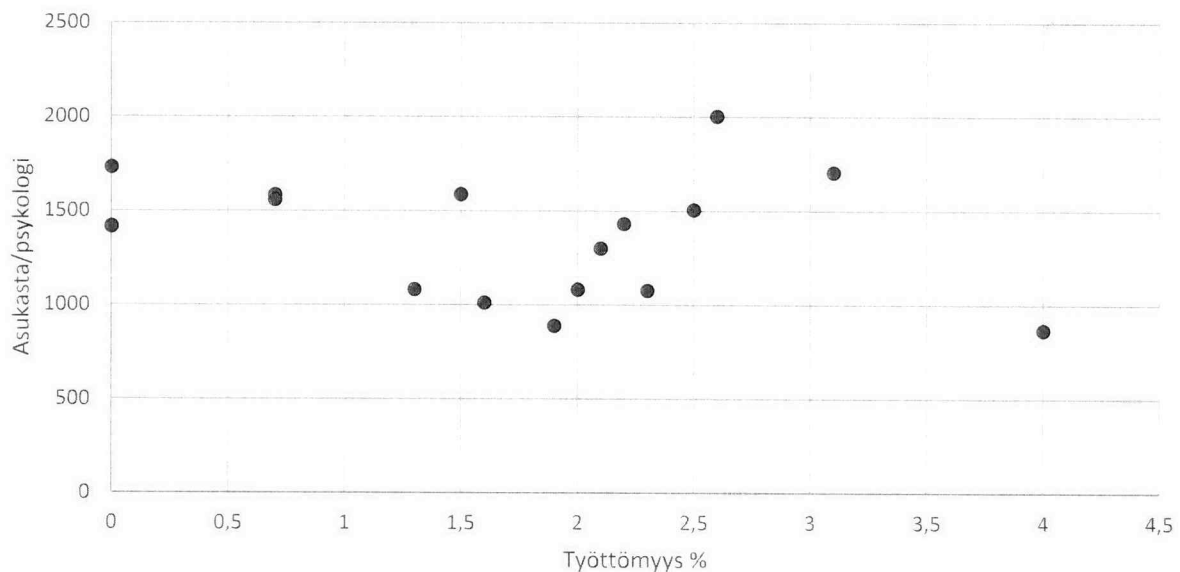


Psykologitiheys on suurin Keski-Suomen ja Uudenmaan maakunnissa ja pienin Lapissa. Kaikissa maakunnissa, joissa sijaitsevissa yliopistoissa on psykologikoulutusta, psykologitiheys on maan keskiarvoa suurempi. Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun ja Lapin psykologitiheys on maan keskiarvoa alhaisempi. Samoin Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan psykologitiheydet ovat maan keskiarvoa alhaisempia. Korkeakoulutuksen saavutettavuuden perusteella Pohjois-Suomen ja Pohjanmaan käsittävä alue Suomessa on psykologikoulutuksen suhteen tyhjiö, ja tämä näkyy psykologitiheydessä.

Psykologitiheyden ja Suomen Psykologiliiton jäsenten alueellisen työttömyysasteen välillä on yhteys. Maakunnan asukasmäärän per psykologi ollessa suuri psykologien työttömyys on alhainen (korrelaatio -0,24). Vuoden 2014 työttömyysaineistossa yhteys oli vieläkin selvempi (korrelaatio -0,69). Vuoden 2019 aineistossa Lapin ja Kainuun lukemat poikkeavat muista siinä, että näissä maakunnissa psykologitiheys on alhainen, mutta psykologien työttömyys keskimääräistä suurempi. Jos Kainuu ja Lappi poistetaan vuoden 2019 aineistosta, korrelaatio nousee -0,43:een.

Kaavio 3. Psykologitiheys (as/psykologi) 2016 ja psykologien työttömyys alueittain 2019

Lähteet: Suomen Psykololiitto ja Vipunen, ks. liitteet 3 ja 4



3. PSYKOLOGIEN TARVE VALTAKUNNALLISESTI JA POHJOIS-SUOMESSA

3.1. Psykologien tarjonta ja kysyntä nykytilanteessa valtakunnallisesti

Suurinta psykologien työnantajasektoria edustava Kuntatyönantajat on tehnyt vuonna 2012 selvityksen eräiden sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmien työvoimatilanteesta. Selvityksessä tiedusteltiin kuntasektorin työnantajilta ammattiryhmittäin työssä olevan henkilöstön lukumäärää sekä kokonaan hoitamatta olevien virkojen ja työsuhteisten tehtävien määrää. Tiedusteluun vastanneissa yksiköissä oli koko maassa yhteensä 1 684 psykologia. Työvoimavaje oli 124 henkilöä eli 5,8 % psykologitehtävien määrästä. Psykologien työvoimavaje oli sosiaalityöntekijöiden, perhepäivähoitajien ja erityislastentarhaopettajien jälkeen suhteellisesti suurin eri ammattiryhmistä. Kaikkien tarkasteltujen ammattiryhmien työvoimavaje oli keskimäärin 3,2 %. Työnantajaryhmittäin psykologivaje oli suurin kansanterveystyön kuntayhtymissä (10,1%) ja peruskunnissa (7,1 %) ja pienin sairaanhoitopiireissä (3,9 %). Tämä viittaa siihen, että psykologien saanti suurten kaupunkien ulkopuolelle on vaikeampaa. (Kuntatyönantajat 2013.)

Maakunnittain työvoimavajetta on tarkasteltu liitteessä 5. Luvut ovat väestöltään pienimmissä maakunnissa osin niin pieniä, että satunnaiset tilanteet vaikeuttavat yleistämistä. Jos tarkastellaan väestöltään suurimpia maakuntia, Pohjois-Suomen ja Pohjanmaan muuta maata suurempi työvoimavaje näkyy selvästi. Pohjois-Pohjanmaalla ja Lapissa oli yhteensä 20 täyttämätöntä vakanssia, kun vastaava määrä väkiluvultaan likipitäen samankokoisella alueella Pirkanmaalla oli 7 ja Varsinais-Suomessa 8 vakanssia.

ELY-keskusten alueella TE-toimistot seuraavat säännöllisesti eri ammattiryhmien rekrytointitarvetta ja arvioivat työmarkkinatilannetta seuraavan puolen vuoden aikana. TE-toimistot perustavat

arvionsa työnantajilta ja työnhakijoilta haastattelujen ja työnantajäkäyntien kautta saamiinsa tietoihin sekä mm. barometrien ja seurantajärjestelmän tietoihin. Seurannan tulokset julkaistaan kaksi kertaa vuodessa ammattibarometrissä. Tuorein ammattibarometri on maaliskuulta 2019, ja se sisältää myös psykologien rekrytointi- ja työvoimatarpeen kehitystä koskevia tietoja. (www.ammattibarometri.fi.)

Psykologeista oli maaliskuussa 2019 paljon pulaa Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan ELY-keskusten alueella sekä pulaa Uudenmaan, Varsinais-Suomen, Satakunnan, Hämeen, Kaakkois-Suomen, Pohjois-Savon, Pohjois-Karjalan, Kainuun ja Lapin ELY-keskusten alueella. Tasapainossa psykologien kysyntä ja tarjonta oli maaliskuussa 2019 Pirkanmaan, Etelä-Savon, Keski-Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten alueella. Pohjanmaan ELY-keskuksen alueeseen kuuluvalla Keski-Pohjanmaalla oli pulaa psykologihakijoista. Oulun yliopiston luontaisella rekrytointialueella oli siten Pohjois-Pohjanmaata lukuun ottamatta pulaa psykologihakijoista. Pohjois-Pohjanmaankin alueella Haapavesi-Siikalatvan, Nivala-Haapajärven sekä Ylivieskan TE-toimistojen alueella oli pulaa psykologihakijoista. (www.ammattibarometri.fi.)

Muista lähteistä, jotka koskevat psykologien kysyntää ja tarjontaa, voi mainita tuoreen korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutusta koskevan selvityksen. Sen mukaan erikoistumiskoulutuksen saaneista neuropsykologeista on huutava pula. (Rauhala, P. & Urponen, H. 2019, 24.) Suomen Psykologiliiton vuosikertomuksen 2014 mukaan vuosina 2004 – 2014 työterveyspsykologien määrä on kasvanut noin 200 psykologilla ja koulupsykologien määrä noin 210 psykologilla. Suuren valtakunnallisen yrityksen Psykoterapiakeskus Vastaamo Oy:n henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2012 vuoteen 2018 kuvaa osaltaan työvoiman kysynnän kasvua. Vuodesta 2012 yrityksen henkilöstömäärä on kasvanut 22 henkilöstä 205 henkilöön vuonna 2018. Henkilöstön määrän keskimääräiseksi vuosikasvuksi tulee tällöin 6 vuoden aikana peräti 45 %. (<https://www.vastaamo.fi/yritys>.)

Vipusen mukaan psykologin ammatissa työllistyneiden psykologien määrä kasvoi vuodesta 2009 vuoteen 2016 noin 900 psykologilla. Edellisen perusteella voi arvioida, että noin 40 % kasvusta olisi ollut työterveys- ja koulupsykologeja.

Suomen Psykologiliiton vuosikertomuksen 2014 mukaan ikäryhmään 56 – 65 -vuotiaat ammatissa toimivat psykologit on kuulunut vuosina 2012 – 2014 keskimäärin 873 jäsentä, minkä perusteella voi arvioida vuosittaisen eläkepoistuman olevan lähivuosina noin 100 henkilöä vuotta kohti. (Suomen Psykologiliiton vuosikertomus 2014.)

Haastattelussa mukana olleiden valtakunnallisten yksityisten työnantajien mukaan avoinna oleviin tehtäviin on ollut niukasti hakijoita. Tämä koskee erityisesti työterveyshuoltoa ja HR-tehtäviä. Yksityisellä sektorilla kaivataan kliinisen osaamisen rinnalle ulkomaisten esimerkkien tavoin business-psykologeja, joilla olisi monialaisempaa osaamista. Työelämän tarvitsemissa konsulttipalveluissa psykologeja on mahdollista työllistää nykyistä enemmän, jos heillä on myyntiosaamista ja työ- ja organisaatiopsykologian osaamista. Työterveyspsykologin työ on pääkaupunkiseudulla haluttu, ja siihen on hakijoita eikä näistä tehtävistä hakeuduta pois. Sen sijaan Kehä 3:n ulkopuolella hakijoita on huomattavasti vähemmän työterveyspsykologin tehtäviin. Haastateltujen valtakunnallisten työnantajien edustajien mukaan psykologeja ei ole maassa liikaa. Suomen Psykologiliiton näkemyksen mukaan psykologien kysyntä ja tarjonta ovat tasapainossa, mutta alueellisten erojen syistä ei ole riittävästi tietoa.

3.2. Psykologien kysyntä ja tarjonta Pohjois-Suomessa

Haastattelussa tai kyselyvastauksissa mukana olleiden julkisen sektorin työnantajien palveluksessa olevien psykologioiden määrä 206 on 45 % Suomen Psykologiliiton Oulun, Lapin ja Kainuun piirien vuoden 2019 jäsenmäärästä 461, jossa ovat mukana myös eläkeläiset. (Suomen Psykologiliiton tiedot 2019) . Oulun kaupunki ja Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri kattavat Pohjois-Suomen psykologioiden työpaikoista yhteensä noin neljänneksen.

Työnantajien edustajien mukaan hakijoiden riittävyys avoimissa tehtäviin on ollut seuraava:

paljon hakijoita	0
riittävästi hakijoita	2
niukasti hakijoita	8
ei päteviä hakijoita	4

Riittävästi hakijoita on ollut joissakin tapauksissa sairaanhoitopiireissä. Pätevät hakijat ovat puuttuneet pienissä kaupungeissa.

ELY-keskusten vastaajien mukaan tilanne Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun, Lapin ja Pohjanmaan ELY-keskusten alueelle on samanlainen. Hakijoita avoimissa tehtäviin on niukasti.

Monissa tapauksissa hakijapula on jatkunut vuosikautia.

Sairaanhoitopiirien avoimissa tehtäviin on saatu hieman paremmin hakijoita kuin kaupunkien psykologitehtäviin. Tämä saattaa johtua siitä, että sairaanhoitopiireissä psykologeja on paljon, jolloin niissä on tarjolla runsaasti erilaisista asiantuntemusta ja kollegiaalinen tuki on mahdollista. Edes paikalliset VES-TES -ratkaisut, joissa on mm. korotettu palkkoja ja otettu kattavasti huomioon palkkauksessa lisätutkinnot ja muu ammatillinen lisäpätevytyminen eivät ole parantaneet hakijatilannetta (ks. esim. Kainuun sotien paikallinen sopimus).

Erityisesti pulaa näyttää olevan koulupsykologeista ja yleisesti pienemmillä paikkakunnilla. Jopa yliopiston opintopsykologin tehtävää on ollut vaikea täyttää. Koulupsykologioiden osalta saattaa vaikuttaa se, että oppilaiden määrä on liian suuri yhtä psykologia kohden. Toisaalta virkoja ei kannata perustaa, jos ei ole hakijoita. Henkilöstön puuttuessa on turvauduttu ostopalveluihin. Ostopalveluna toteutettava palvelu ei kuitenkaan parhaalla mahdollisella tavalla vastaa palvelutarpeeseen, kun psykologi ei ole työyhteisön pysyvä jäsen. Usean haastatellun näkemys on, että jos Pohjois-Suomessa olisi psykologikoulutusta, tutkintoon kuuluva pakollinen harjoittelu yliopistokaupungissa ja sen ympäristössä ohjaisi työvoimaa sijoittumaan pysyvämminkin alueelle.

Puutetta on suuremmissakin yksiköissä neuropsykologeista ja muista erikoistumiskoulutuksen saaneista mm. siitä syystä, että erikoistumiskoulutuksen hankkiminen tulee Pohjois-Suomessa matkajamajoituskustannusten vuoksi kalliiksi.

3.3. Psykologien kysynnän tulevaisuudennäkymiä

Opetushallituksen yhteydessä toimiva osaamisen ennakointifoorum (OEF) on julkaissut kuluvana vuonna ensimmäisiä ennakointituloksia, jotka perustuvat 9 eri aloja edustavan asiantuntijaryhmän työskentelyyn. Näiden alaryhminä on ollut 30 toimialaryhmää, jotka ovat koonneet alan tärkeimmät osaamisalueet. Ryhmissä ovat olleet edustettuina työntajat, työntekijät, yrittäjät, ammatillisen koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut, opetushenkilöstö, alan tutkimuksen edustajat sekä opetushallinto yhteensä 476 henkilöä. (Osaaminen 2025.)

Ennakoinnin pohjana on ollut kaksi vaihtoehtoista vuoteen 2035 ulottuvaa tulevaisuudenkuvaa turboahdettu skenaario ja kaupunkiekologinen skenaario. Turboahdettu skenaario edustaa nykymallin jatkumista, kaupunkiekologinen skenaario ilmastonmuutoksen ja ympäristökysymykset voimakkaammin painottavaa tulevaisuuskuvaa. (Osaaminen 2035.)

Ennakoinnissa tarkastellaan geneerisiä osaamisia, yleisiä työelämäosaamisia, ammattialakohtaisia osaamisia sekä digitaitoja. Keskeisiksi osaamisalueiksi nousevat kaikilla aloilla muutoksen hallintaa edistävät metataidot, digitalisaatioon liittyvät osaamiset erityisesti digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaamiset. Työelämässä korostuu jatkuvaan oppimiseen liittyvä työn ja osaamisen hankkimisen limittyminen. Se jättää vähemmän tilaa perinteiselle tilaan ja aikaan sidotulle oppimiselle. Johto- ja asiantuntijatehtävissä tarvitaan lisää varsinkin modulaarisia täsmäkoulutuksia eikä niinkään tutkintoon tähtääviä koulutuskokonaisuuksia. Korkeakoulujen lisä- ja täydennyskoulutusta pitäisi laajentaa. (Osaaminen 2035, 38.)

Ennakointifoorum arvioi, että uusia työpaikkoja syntyy seuraavan kahden vuosikymmenen aikana erityisesti korkean teknologian yrityksiin sekä pitkälle jalostettujen tuotteiden jalostukseen ja markkinointiin. Monitaitoisuus ja erikoisosaaminen kasvattavat merkitystään. Vaikka erityisesti ammatillista osaamista edellyttäviä työtehtäviä häviää merkittävästi, esimerkiksi operaattoreita, laitteiden huoltajia ja varaosapalvelua tarvitaan myös tulevaisuudessa. (Osaaminen 2035, 16-17.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama työryhmä on tarkastellut tutkintoon johtavan koulutuksen kehittämistä sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamisen näkökulmasta. Se on hyödyntänyt työssään osaamisen ennakointifoorumin työn tuloksia. Osaamisen ennakointifoorumin mukaan sosiaali- ja terveyspalveluissa eniten merkitystään kasvattavien ja uusien geneeristen osaamistarpeiden joukkoon kuuluvat asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen sekä työhyvinvointiosaaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.)

Terveyspalvelujen työllisten määrä kasvaisi vuodesta 2016 vuoteen 2035 noin 8 %. Poistuman korvaaminen ja työllisten määrä kasvu johtaisivat keskimäärin 5 500 uuden työntekijän vuotuistarpeeseen. Asiantuntijatehtävien osuus, mihin psykologitkin kuuluvat, nousisi turboahdetussa skenaariossa nykyisestä 70 %:sta 75 %:iin. Vastaavasti lähihoitajien ja tukitehtävissä toimivien osuus laskisi 30 %:sta 25 %:iin, kun teknologinen kehitys muuttaa potilaan roolia. Tällöin potilaat tekevät aikaisempaa enemmän asioita yhteistyössä robottien kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 75-77.)

Sosiaalipalveluissa työllisten määrä vähenisi. Kuitenkin yksilöllisten palvelujen tarjonnan lisääntyminen toisaalta kasvattaisi työvoiman tarvetta. Työllisten määrän väheneminen aiheutuisi siitä, että teknologian kehitys toisi uusia ratkaisuja ihmisten arjen tukemiseen. Poistuma edellyttäisi vuosittain noin 3700 uuden työntekijän vuotuistarvetta. Sosiaalipalveluissa turboahdetussa skenaariossa asiantuntijatehtävien osuus olisi 15 % ja kaupunkiekologisessa skenaariossa 25 %. Työllisten väheneminen kohdistuisi lähihoitajiin sekä kasvatus- ja ohjausalan tehtäviin. Asiantuntijoiden osuuden

kasvu johtuisi siitä, että heitä tarvitaan ylläpitämään ja kehittämään uudenlaisia palveluita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 78-79.)

Psykologien tulevan tarpeen kannalta huomionarvoisia muita ennakointifoorumin päätelmiä ovat mm. seuraavat:

- Esimiesten rooli muuttuu yhä enemmän hierarkisesta johtamisesta kohti työyhteisön osaamisen, hyvinvoinnin, motivaation ja luovuuden valmentamista. Kaikkien vastuulle nousee johtotasolta työntekijätasolle itsensä ja työkykyisyytensä johtaminen. Se ei ole enää pelkästään HR-toimintojen vastuulla. (Osaaminen 2035, 16-17.)
- Tärkeimmät osaamiset vuonna 2025 ovat asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen, kestävä kehityksen periaatteiden tuntemus, tiedon arviointitaidot, digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisosaaminen, innovaatio-osaaminen, vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatitaidot sekä henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen.
- Henkilökohtaiset palvelut sekä urheilu- ja virkistyspalvelut ovat kolmanneksi eniten työllisyyttä kasvavaksi arvioitu toimiala. Viidentoista eniten kasvavan toimialan joukkoon kuuluvat myös liiketoiminnan ja kehittämisen palvelut liike-elämälle.

Ennakointifoorumin päätelmät viivaavat siihen, että osaamisvaatimukset kohdistuvat tulevaisuudessa enemmän ihmiseen kuin spesifiseen teknologiseen osaamiseen, missä digitalisaatio samankaltaistaa osaamisvaatimuksia. Ennakoidut muutokset osaamisvaatimuksissa ja työllistävissä aloissa, kuten liiketoiminnan ja muun kehittämisen palveluissa liike-elämälle, näyttäisivät luovan uusia työmahdollisuuksia myös psykologeille. Oulun yliopiston alustava suunnitelma psykologikoulutuksen profiloimisesta henkilöstöhallinnon, tuotekehityksen ja työhyvinvoinnin kysymyksiin näyttäisi olevan hyvin ajan hermolla.

Opetushallituksen vuonna 2016 raportoidun ennakkoinnin koontikatsauksen mukaan hyvinvointi-klusteri on yksi kasvualoista vuoteen 2030 mennessä. Korkeakoulutetuille syntyy eniten uusia työpaikkoja liike-elämän palveluihin sekä sosiaali- ja terveysalalle. (Hanhijoki ym. 2016, 18,34.) Työssä olevista psykologeista yli 90 % työskentelee sosiaali- ja terveysalalla. Oletettavaa on, että psykologien kysyntä tulee säilymään korkeana tulevaisuudessakin.

Psykologien työnantajien ja ELY-keskusten haastatteluissa ja vastauksissa toistuivat työnantajasta riippumatta samat tulevaisuuden kasvualueet.

Perinteisillä psykologien toiminta-alueilla ei ole näköpiirissä vähenevää tarvetta. Painopiste siirtyy enemmän ennalta ehkäisevään ja ennakoiwaan toimintaan. Tämä näyttäisi lisäävän psykologitarvetta erityisesti perhepalveluissa, varhaiskasvatuksessa, oppilashuollossa kaikilla koulutusasteilla sekä nuorten palveluissa. Varhaiskasvatuksen psykologipalvelujen mahdollinen tulo lakisääteisiksi koulupsykologien tavoin lisää psykologitarvetta varhaiskasvatuksessa. Oppivelvollisuuden pidennys sisältyy nykyisen hallituksen hallitusohjelmaan. Se lisää tuen tarvetta toisen asteen koulutuksessa, kun koulutuksen keskeyttämistä on ehkäistävä entistä vahvemmin.

Kuntoutus ja neuropsykologia olivat haastatteluissa työvoiman tarpeen kasvun kannalta useimmin mainittuja osaamisaloja, mutta myös avohoidon konsultaatiotehtävät, oikeuspsykiatria sekä tutkimus- ja kehittämistoiminta mainittiin haastatteluissa kasvualueina. Eduskunnalle jätetyssä kansalaisaloitteessa, jossa on 52 000 allekirjoittajaa, on vaadittu terapiatakuuta, joka edellyttäisi psykoterapioiden tarjoamista jo perusterveydenhuollossa ja kuukauden sisällä hoidon tarpeen ilmenemisestä (Holi & Wahlbeck 2019). Suomen Psykologiliiton puheenjohtajan mukaan terapiatakuu toisi perusterveydenhuoltoon sellaiset psykososiaaliset palvelut, joita nyt tarjotaan työterveydenhuollossa, kouluissa, oppilaitoksissa, neuvoloissa ja Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiössä (Ahtola

2019). Psykonetin yliopistoverkoston psykologeille suorittamassa kyselyssä tarpeellisimmaksi erikoistumiskoulutukseksi koettiin neuropsykologikoulutus (Erikoispsykologikoulutuksen toimintaker-
tomus 2017).

Haastatteluissa ilmeni näkemys, että digitalisaatio muuttaa jossain määrin työn sisältöä ja toiminta-
tapoja. Palveluja tarjotaan tulevaisuudessa myös etäterapiana ja etäkuntoutuksena.

Tuore johtajuutta koskeva tutkimus on painottanut johtamisen kontekstuaalisuutta ja sen jaettua
luonnetta. Totutut roolit, kuten muutosvastarinta ja muutosagentit eivät vastaa nykyistä käsitystä
alaisista. Transendentiaalisessa johtamisessa arvot ja niiden reflektointi ovat keskiössä. Vahvistunut
toimintakyky ja tuottavuus perustuvat tunteeseen työn merkityksestä ja tarkoituksesta, tunteeseen
yhteisöstä ja yhteenliittymisestä sekä työntekijöiden hyvinvointiin. Tästä johtamisnäkemyksestä voi
käyttää myös käsitettä spirituaalinen johtaminen. Esimerkki spirituaalisen johtamisen tuloksellisuu-
desta myös liiketoiminnassa on kansainvälinen 17 000 kahvilaa käsittävä Starbucks, joka määrittelee
missiokseen inspiroida ja vaalia ihmissielua (Ks. esim. Juntunen, E. & Räsänen, R. 2016, Mäki, A.
2017, Kiiskinen, E. 2017.)

Johtajuutta koskevat muutosvaatimukset merkitsevät lisääntyvää tarvetta psykologiseen osaami-
seen, koska uskotaan, että työn tuloksellisuus ja tuottavuus riippuvat ihmisen kokemasta työn mer-
kityksellisyydestä ja sen tuomasta sisäisestä motivaatiosta. Ihmissuhde- ja työhyvinvointikysymyk-
set nousevat laatu- ja järjestelmien ja palkitsemisjärjestelmien rinnalle.

Työelämään liittyvät palvelut, kuten työterveyshuolto, työhyvinvointi, henkilörekrytointi, sisäinen
couching sekä johtamis- ja esimiestyön kehittäminen mainittiin haastatteluissa merkittävinä uusina
kasvualueina. Samanlaisia näkemyksiä on opetushallinnon osaamisen ennakointifoorumin tulok-
sissa. Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan valmistuvilla psykologeilla ei ole riittävää osaamista
markkinalähtöisen yritystoiminnan tarpeisiin. Mm. liike-elämälle palveluja tarjoavassa konsulttitoi-
minnassa on mahdollisuus työllistää enemmän psykologeja, jos heillä on soveltuvaa osaamista.
Haastatteluissa tuli esille, että ulkomailla businesspsykologiana tunnettu psykologien osaamisalue
on merkittävässä asemassa mm. Iso-Britanniassa. Haastateltujen asiantuntijoiden mukaan yrityk-
setkään eivät välttämättä ole laajalti tiedostaneet psykologisen osaamisen merkitystä työvoimava-
rojen kehittämisen ja esimiestyön kannalta.

4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tilastotietoon ja haastatteluihin perustuva nykytilanteen osoittaa selvästi, että:

- Psykologien työllistyminen on ollut ja on edelleen parempi kuin keskimäärin ylemmän korkea-
koulututkinnon suorittaneiden eikä työttömiä psykologeja ole ollut merkittävästi päättyneen
lamankaan aikana, jolloin monien vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen työttömyys kasvoi
merkittävästi.
- Psykologikoulutukseen hakijoiden määrä suhteessa tarjolla oleviin aloituspaikkoihin on koulu-
tusaloittain yksi suurimmista eli hyvää hakijapotentialiaalia on runsaasti.
- Psykologien määrä suhteessa maakunnan väestömäärään vaihtelee merkittävästi ja on selvästi
suurin maakunnissa, joissa toimivissa yliopistoissa on psykologikoulutusta.

- ELY-keskusten ammattibarometrien sekä työnantajahaastattelujen mukaan Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun, Lapin ja Keski-Pohjanmaan maakunnissa psykologien tehtäviin on niukasti hakijoita. Useissa tapauksissa pätevien hakijoiden puuttuessa virkoja ei ole voitu täyttää.

Haastattelujen ja muiden psykologien koulutustarvetta valaisevien selvitysten pohjalta voidaan päätellä, että:

- Nykyisestä valmistuvien psykologien määrästä noin 250:stä² noin 100 eli lähes 40 % tarvitaan eläkepoistuman korvaamiseen. Noin 150 uusiin tehtäviin sijoittuvaa merkitsisi noin 3 % suuruista työvoiman kasvua. Tällä vauhdilla psykologien määrä on kasvanut keskimäärin lamavuosina 2009-2016, kun opetus- ja kulttuuriministeriön selvitys ennakoii terveyspalvelujen asiantuntijatehtävissä vuosina 2016-2035 jopa keskimäärin 8 %:n vuosikasvua, vaikka sosiaalipalvelujen puolella työvoiman määrän arvioidaan vähenevän teknologisen kehityksen johdosta. Tämä ei kuitenkaan koske asiantuntijatehtäviä. Osaamisen ennakointifoorumin mukaan sosiaali- ja terveyspalveluissa eniten merkitystään kasvattavat asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen sekä työhyvinvointiosaaminen. Tämä vastaa hyvin tässä selvityksessä haastateltujen työnantajien ja muiden asiantuntijoiden näkemyksiä. Työmarkkinoilla on siten tilaa uudelle ylempään korkeakoulututkintoon johtavalle psykologikoulutukselle.
- Psykologien tarve kasvaa olemassa olevilla tehtäväalueilla, kuten varhaiskasvatuksessa, koulu- ja nuorisopsykologipalveluissa, perhepalveluissa, työterveyshuollossa, kuntoutuksessa ja neuropsykologiassa. Tähän vaikuttavat julkisissa palveluissa myös mahdolliset lainsäädännön muutokset (varhaiskasvatus, oppivelvollisuuden pidennys, terapiatakuu). Painopiste siirtyy entistä enemmän ennakoivaan ja ennaltaehkäisevään toimintaan.
- Pohjois-Suomessa kroonisen psykologipulan helpottuminen on hoidettavissa parhaiten koulutamalla heitä Pohjois-Suomessa, jossa yliopistosta valmistuvat sijoittuvat työhön enemmän yliopiston lähimaakuntiin kuin muualla Suomessa. Muista yliopistoista valmistuneiden psykologien rekrytointi on osoittautunut työnantajien mukaan vaikeaksi. Psykologian koulutusohjelmaan kuuluva pakollinen harjoittelu toimisi tehokkaana rekrytointiväylänä avautuviin tehtäviin.
- Vuoden 2019 psykologian koulutusosalta sai opiskelupaikan 17 Pohjois-Suomesta kotoisin olevaa opiskelijaa, näistä 2/3 Jyväskylän yliopistosta. Tämänkokoisesta joukosta syntyvä työmarkkinatarjonta ylittää juuri ja juuri eläkepoistuman nykyisestä noin 400 Pohjois-Suomen psykologista, mutta ei riitä poistamaan vajausta eikä uusiin kasvaviin tarpeisiin.
- Työ- ja organisaatiopsykologian osaamisen tarve kasvaa työhyvinvoinnin vaatimusten korostuksessa ja johtamiskäytänteiden uudistuessa. Edelläkävijäyritykset käyttävät jo näitä palveluja. Tällä alueella ei ole Suomessa riittävästi psykologista osaamista, joka kytkeytyisi teknilliseen, lääketieteelliseen ja kauppatieteelliseen osaamiseen. Oulun yliopiston nykyiset psykologian

² Tässä lähtökohtana on vuonna 2019 opiskelupaikan saaneet 284, josta kaikki eivät valmistu psykologin ammattiin. Lähinnä on ajateltu luvun tarkoittavan laillistetun psykologin pätevyyden saavia. Suomen Psykologiliiton tietojen mukaan vuonna 2017 on työelämään valmistunut 201 psykologia ja vuonna 2018 lähes sama määrä eli 197 psykologia. Näin ollen arvio työmarkkinatarjonnasta nykyisen sisäänoton pohjalta lieenee pikemmin liian suuri kuin liian pieni.

asiantuntemusalueet ja hyvä monitieteellinen yhteistyö tarjoavat edellytykset tällaiseen koulutukseen.

- Oulun yliopistolla on mahdollisuus olla edelläkävijä profiililtaan olemassa olevista ohjelmista erottuvan, mutta kuitenkin laillistetun psykologin ammattipätevyyden antavan psykologian koulutusohjelman ja siihen liittyvän tutkimuksen toteuttamisessa. Yliopiston olemassa olevat tutkimushankkeet luovat tälle hyvää pohjaa.
- Uuden psykologian maisterikoulutuksen suunnittelussa on tarpeen ottaa vahvasti mukaan täydennyskoulutus ja mm. psykologien ammattialalla poikkeuksellisen vahvan aseman omaava erikoistumiskoulutus. Tässä myös lääketieteellinen tiedekunta olisi voimavarana.

Edellä olevan perusteella katson, että Oulun yliopistolle annettavalle psykologian koulutusvastuulle on vahvoja perusteita valtakunnallisen koulutustarpeen näkökulmasta sekä että koulutus on vahvasti perusteltu Pohjois-Suomen osin vuosikautia jatkuneen psykologipulan helpottamiseksi.

LÄHTEET

Ahtola, A. 2019. <https://www.psyli.fi>, luettu 22.8.2019

Erikoispsykologikoulutuksen toimintakertomus 2017. Psykonet yliopistoverkosto.

Hanhijoki, I. & Honkasalo, R. & Nyssölä, K. & Savioja, H. & Taipale-Lehto, U. & Vepsäläinen, J. & Anttila, J. Ennakoinnin koontikatsaus. Osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointituloksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2016:8

Hintsanen, M. 2019. Suunnitelma psykologin koulutuksen käynnistämisestä Oulun yliopistossa. Muistio Oulun yliopisto 28.4.2019.

Holi, M. & Wahlbeck, K. Psykoterapiaa tulee saada riittävän varhain. Vieraskynä. Helsingin Sanomat 17.8.2019.

Juntunen, E. & Räsänen, R. 2015. Spiritualiteetti työelämässä. Työ ja Henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Kanerva, M. & Tanska, J. Helsinki: Kirjapaja, 15–39.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Paikallinen virka- ja työehtosopimus psykologien palkkausjärjestelmästä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä 5.6.2019.

Kiiskinen, E. 2017. Johtajuuden rakenne muutoksessa: narratiivisen merkityksellistämisen näkökulma. TTY tuotantotalous, väitös 8.12.2017.

KT Kuntatyönantajat. Kuntasektorin eräiden sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmien työvoimatilannetta koskeva tiedustelu 2012. 25.1.2013.

Mäki, A. 2017. Johtajuuskulttuuri – toiveiden, tekojen ja tulkintojen tihentymä. Tutkimus johtajuuskulttuurin olemuksesta ja kehittämisestä asiantuntijaorganisaatiossa. Acta Wasaensia 371.

Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2019:3. <https://www.oph.fi/julkaisut/2019/osaaminen> 2035.

Oulun yliopisto s.a. Psykologikoulutus Oulussa: Psykologin asiantuntemus ja hyödyt alueelle.

Oulun yliopisto s.a. Työn murros ja HR-osaajat.

Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun, Lapin ja Pohjanmaan ELY-keskusten ammattibarometrit 2019.
www.ammattibarometri.fi

Psykoterapiakeskus Vastaamo. Toimintakertomus 2018. <https://www.vastaamo.fi/yritys>

Rauhala, P. & Urponen, H. Selvitys korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksesta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:17.

Suomen Psykologiliitto. Hallituksen toimintakertomus 2014.

Suomen Psykologiliitto. Vuotta 2019 koskevat tilastotiedot.

Tilastokeskus. Väestörakenne 31.12.2018, www.stat.fi, luettu 9.7.2019

Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveystalvelujen uudistamista
Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24.

Vipunen. Opetushallinnon tilastopalvelu. www.vipunen.fi/fi-fi

LIITE 1. Haastatellut tai kirjallisen vastauksen antaneet henkilöt

Ahtola, Annarilla, puheenjohtaja, Suomen Psykologiliitto

Auronen, Hanna, Työelämä ja osaaminen -yksikön päällikkö, Pohjanmaan ELY-keskus

Ebeling, Hanna, vastuualuejohtaja, lastenpsykiatrian vastuualue, Oulun yliopistosairaala

Ervasti, Merja, johtava psykologi, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Heikkilä, Eija-Liisa, henkilöstöjohtaja, Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvelukuntayhtymä Soite

Heikkinen, Matti, perhepalvelujohtaja, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote)

Hentilä, Helka-Liisa, koulutusrehtori, professori, Oulun yliopisto

Hintsanen, Mirka, professori, psykologia, Oulun yliopisto

Härkänen, Pirkko, henkilöstöjohtaja, Perustalvelukuntayhtymä Kallio, (Ylivieska, Nivala, Sievi ja Alavieska)

Juntunen, Elina, TT, palvelujohtaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Jääskeläinen, Juha, henkilöstöjohtaja, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Karjalainen, Leena, perusturvajohtaja, Tornion kaupunki

Kosonen, Anu-Liisa, sivistystoimen johtaja, Kemin kaupunki

Kuusela, Sari, YTT,KL, tausta finanssi-, liiketoiminta- ja henkilöstöhallintotehtävistä yrityk-
sissä, konsultti

Louet-Lehtoniemi, Tuulikki, kehittämispäällikkö, perusturvan hallinto, Rovaniemen kaupunki

Loukasmäki, Pasi, yksikön päällikkö, Kainuun ELY-keskus

Manka, Marja-Liisa, työhyvinvoinnin johtamisen dosentti, Tampereen yliopisto, toiminimi
Docendum

Muukkonen, Hanni, professori, kasvatopsykologia, Oulun Yliopisto

Mäkitalo, Kati, dekaani, professori, kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto

Mölläri, Minna, henkilöstösuunnittelija, Rovaniemen kaupunki

Pietilä, Jarkko, asiantuntija, E-vastuualueen johto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Punto, Maaret, vastaava työterveyspsykologi, Mehiläinen Oy.

Rauvala, Kaija, varhaiskasvatusjohtaja, Kemin kaupunki

Remes, Anne, dekaani, prof., lääketieteellinen tiedekunta, Oulun yliopisto

Säävälä, Hannu, ylilääkäri, aikuispsykiatrian vastuualue, Oulun yliopistosairaala

Takalo, Tuula, oppilashuollon palvelupäällikkö, Oulun kaupunki

Tammilehto, Timo, henkilöstöjohtaja, Lapin sairaanhoitopiirin ky.

Tervo, Annukka, Group Director, Mercuri Urval, Työ- ja organisaatiopsykologit TOP ry:n halli-
tuksen jäsen

Ylitälo-Katajisto, Kirsi, hyvinvointijohtaja, Oulun kaupunki

LIITE 2. Teemahaastattelurungot

HAASTATTELURUNKO YRITYSTEN, SAIRAANHOITOPIIRIEN, SOTE-KUNTAYHTYMIEN JA KUNTIEN EDUSTAJILLE

1. Vastaajan tai haastateltavan nimi, tehtävä ja edustamanne organisaatio
2. Montako psykologia on 1.8.2019 palveluksessanne? Luvun voi ilmoittaa myös henkilötyövuosina vuodelta 2018.
3. Millaisissa tehtävissä psykologit toimivat?
4. Milloin viimeksi ja millaiseen tehtävään olette viimeksi rekrytoinut psykologin?
5. Onko hakijoiden määrä psykologitehtäviin ollut riittävä?

Paljon päteviä hakijoita, riittävästi päteviä hakijoita, niukasti päteviä hakijoita, ei päteviä hakijoita

6. Millaisia uusia työmahdollisuuksia teillä avautuu 10 vuoden sisällä psykologeille?
7. Onko mielestänne psykologien saatavuudessa alueellisia eroja?

HAASTATTELURUNKO REKRYTOINTIYRITYSTEN EDUSTAJILLE

1. Vastaajan tai haastateltavan nimi, tehtävä ja edustamanne organisaatio
2. Montako psykologin koulutusta edellyttävää olette ollut täyttämässä asiakasyrityksiinne vuonna 2018?
3. Arvionne pätevien psykologien hakijamäärästä keskimäärin?

Paljon päteviä hakijoita, riittävästi päteviä hakijoita, niukasti päteviä hakijoita, ei päteviä hakijoita

4. Millaisiin työtehtäviin asiakasyrityksenne ovat palkanneet vuosina 2018-2019 psykologeja?
5. Miten arvelette psykologien kysynnän kehittyvän seuraavan 10 vuoden aikana?

Kysyntä kasvaa paljon, kysyntä kasvaa vähän, kysyntä pysyy ennallaan, kysyntä alenee

6. Millaisissa työtehtävissä psykologien kysyntä kasvaa?
7. Onko psykologien saatavuudessa alueellisia eroja?

ELY-KESKUSTEN EDUSTAJAT

1. Vastaajan tai haastateltavan nimi, tehtävä ja edustamanne organisaatio
2. Onko psykologien kysynnän ja tarjonnan suhteessa tapahtunut viime vuosina muutoksia? Antaako tuore ammattibarometri tilannekuvan, joka on ollut viime vuosina tavanomainen?
3. Millä tehtäväalueilla psykologeilla on seuraavan 10 vuoden aikana kysyntää?
4. Lisääntyykö psykologien kysyntä lähivuosina joillakin tehtäväalueilla?
5. Väheneekö psykologien kysyntä lähivuosina joillakin tehtäväalueilla?

VALTAKUNNALLISET ASiantuntijat

1. Vastaajan tai haastateltavan nimi, tehtävä ja edustamme organisaatio
2. Millainen on psykologien kysyntä ja tarjonta valtakunnallisesti tällä hetkellä?

Psykologeista on ylitarjontaa, kysyntä ja tarjonta on tasapainossa, psykologeista on pulaa

3. Millä tehtäväalueilla psykologeista on ylitarjontaa?
4. Millä tehtäväalueilla psykologien kysyntä ja tarjonta on tasapainossa?
5. Millä tehtäväalueilla psykologeista on pulaa?
6. Miten psykologien kysyntä muuttuu 10 seuraavan vuoden aikana?

Kasvaa paljon, kasvaa, pysyy ennallaan, vähenee

7. Millä tehtäväalueilla psykologien kysyntä kasvaa?
8. Millä tehtäväalueilla psykologien kysyntä pysyy ennallaan?
9. Millä tehtäväalueilla psykologien kysyntä vähenee?
10. Uudet psykologeille avautuvat tehtäväalueet? Yritykset?
11. Onko psykologien kysyntä- ja tarjontatilanteessa alueellisia eroja?
12. Muita näkökohtia?

OULUN YLIOPISTON EDUSTAJAT

1. Psykologikoulutuksen kehittämisen lyhyt historia Oulun yliopistossa
2. Millainen rooli psykologian maisterikoulutuksen aloittamishankkeella on yliopiston kokonaistrategiassa?
3. Miten psykologian maisterikoulutus tai alan tutkimus niveltäisi olemassa oleviin oppiaineisiin?
4. Mitkä olisivat mahdollisen psykologian koulutusvastuun osaamisalueet, joihin Oulun yliopistossa olisi erityistä osaamista?
5. Millaisia aloitteita yliopiston toimintaympäristöstä on tullut psykologikoulutuksen tarpeesta?
6. Miten tärkeä psykologian maisterikoulutus olisi Pohjois-Suomen näkökulmasta?
7. Millaisiksi arvioitte taloudelliset ja osaamisresurssit psykologikoulutuksen ja siihen liittyvän tutkimuksen järjestämiseksi?
8. Täydennyskoulutuksen ja erikoistumiskoulutuksen rooli mahdollisesti toteutuvassa psykologian koulutusvastuun laajentumisessa?
9. Millainen prioriteetti psykologikoulutuksella on mielestänne yliopiston/tiedekunnan uusissa avauksissa?

LIITE 3. Psykologitiheys maakunnittain 31.12.2016

	Väkiluku 31.12.2018	Psykologeja 31.12.2016	Asukkaita per psykologi
Uusimaa	1 671 024	1 877	890
Varsinais-Suomi	478 582	473	1012
Satakunta	218 624	128	1708
Kanta-Häme	171 364	121	1416
Pirkanmaa	515 095	476	1082
Päijät-Häme	200 629	133	1508
Kymenlaakso	173 388	100	1734
Etelä-Karjala	128 756	81	1590
Etelä-Savo	144 615	111	1303
Pohjois-Savo	245 602	228	1077
Pohjois-Karjala	162 240	150	1082
Keski-Suomi	275 521	317	869
Etelä-Pohjanmaa	189 715	139	1365
Pohjanmaa	180 794	114	1586
Keski-Pohjanmaa	68 437	51	1342
Pohjois-Pohjanmaa	412 161	264	1561
Kainuu	73 061	51	1433
Lappi	178 522	89	2006
Ahvenanmaa	29 789	21	1419
Koko maa	5 517 919	4 924	1121

Lähde:

Tilastokeskus. Väestörakenne 31.12.2018, www.stat.fi, luettu 9.7.2019

Vipunen. Työlliset ammatin ja koulutuksen mukaan 31.12.2016, <https://vipunen.fi>, luettu 9.7.2019

Liite 4. Psykologien työttömyys 2019 ja psykologitiheys 2016 maakunnittain

	työttömät %	psykologi- tiheys
Uusimaa	1,9	890
V-Suomi	1,6	1012
Satakunta	3,1	1708
Kanta-Häme	0	1416
Pirkanmaa	2	1082
Päijät-Häme	2,5	1508
Kymenlaakso	0	1734
Etelä-Karjala	1,5	1590
Etelä-Savo	2,1	1303
Pohjois-Savo	2,3	1077
Pohjois-Karjala	1,3	1082
Keski-Suomi	4	869
Vaasa	0,7	1586
Oulu	0,7	1561
Kainuu	2,2	1433
Lappi	2,6	2006
Ahvenanmaa	0	1419

Lähde: Suomen Psykologiliitto, Vipunen ja Tilastokeskus (liite 3).

Liite 5. Psykologien työvoimavaje kuntasektorin sosiaali- ja terveydenhuollossa verrattuna kaikkiin tarkasteltuihin alan tehtäviin maakunnittain
3.10.2012

	Työvoimavaje % psykologin vakansseista	Työvoimavaje % kaikista sos.terv.huollon vakansseista
Uusimaa	5,0	5,3
Varsinais-Suomi	4,1	2,4
Satakunta	1,6	0,6
Kanta-Häme	2,6	4
Pirkanmaa	3,1	3,4
Päijät-Häme	19,2	5
Kymenlaakso	11,1	1,9
Etelä-Karjala	2,6	0,7
Etelä-Savo	8,3	0,6
Pohjois-Savo	1,0	2,2
Pohjois-Karjala	16,7	1,2
Keski-Suomi	1,8	0,9
Etelä-Pohjanmaa	7,6	1,6
Pohjanmaa	10,8	1,6
Keski-Pohjanmaa	0,0	1,7
Pohjois-Pohjanmaa	13,0	2,1
Kainuu	0,0	
Lappi	18,0	4,6
Koko maa	5,8	3

Lähde:

Kuntatyönantajat, Kuntasektorin eräiden sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmien työvoimatilannetta koskeva tiedustelu 2012.