

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEeseen

Aluevaltuutetut Mika Flöit Vihreät, Anneli Näppä Keskusta, Taru Lehtinen SDP ovat tehneet valtuustoaloitteen, jossa esitetään välittömiä toimenpiteitä psykologien rekrytoinnin ja saatavuuden parantamiseksi Pohteella.

Psykologien saatavuudessa koko Pohjois-Suomen ja Perhe- ja sosiaalipalvelut ja Oys psykiatria -toimialueella on ollut pitkäkestoisia haasteita, jotka edeltävät hyvinvointialueen palveluiden järjestämisvastuuta. Pohteella hakijoita on 0,8 avointa psykologin tehtävää kohti.

Koulupsykologipalveluissa pitkäkestoisten saatavuuden haasteiden vuoksi lakisääteinen mitoitus 780 oppilasta psykologia kohti ei laajalti toteudu ja koulupsykologipalveluita ei pystytä tarjoamaan yhdenvertaisesti kaikissa Pohjois-Pohjanmaan esiopetusyksiköissä, kouluissa ja oppilaitoksissa. Lakisääteisen mitoituksen mukaista vakanssipohjaa ei koulupsykologipalveluissa myöskään ole.

Haasteet palveluiden järjestämisessä korostuvat alueilla, joilla henkilöstön saatavuus on ollut heikointa. Tilanteissa, joissa koulupsykologin kaikkia lakisääteisiä palveluita ei pystytä määräaikaaisesti järjestämään, on priorisoitu välttämättömien koulupsykologin tutkimusten toteuttamista ja kiireellisiä yksilöllisen opiskeluhoitoon tarpeita. Koulupsykologilla voi tällöin olla vastuullaan huomattavasti lakisääteistä oppilasmäärää suurempi määrä oppilaita, joille tarjotaan määräaikaaisesti rajattua palvelua.

Rekrytoinnin onnistumisesta vuonna 2025 lisääntynyt koulupsykologien määrä. Vuoden 2025 onnistuttiin lisäämään 8 koulupsykologia eli 12,5 %:n lisäys koulupsykologeihin verrattuna vuoteen 2024.

1. Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen

Tällä hetkellä Pohteen psykologien rekrytointia toteutetaan yksiköittäin, missä akuutti tarve havaitaan. Rekrytointikäytänteet vaihtelevat paljon niiden asioiden osalta, jotka ovat psykologeille olennaisia työnhakuun vaikuttavia tekijöitä (=kiinnostutaanko Pohteen työpaikoista ja haetaanko niitä).

Onko rekrytoinnissa mukana psykologi onko psykologin nimi työpaikkailmoituksessa lisätietoja varten, onko psykologi mukana haastatteluissa ja valintapäätöksessä, onko psykologi valitsemassa toimivat rekrytointikanavat

Rekrytoinnin suunnittelussa ja toteutuksessa voidaan toimialueella hyödyntää tarpeen mukaan palvelualueen vastaavaa psykologia tai yksikössä työskentelevää psykologia, sekä Pohteen rekrytointiyrityksiä. Rekrytointikanavia pyritään hyödyntämään laajasti mukaan lukien sosiaalisen median ja yliopistojen omien kanavien huomioiminen rekrytointiviestinnässä. Viestinnän selkeyteen ja houkuttelevuuteen panostetaan.

Onko työpaikkailmoituksessa ilmoitettu palkka tehtäväkohtainen palkka euroissa sekä palkanlisien perusteet ja määrät (% tai euroa) ?

Työpaikkailmoituksessa on ilmoitettu tehtäväkohtainen palkka sekä mahdolliset lisät

Koulutusmahdollisuudet

- toteutuuko ammattiryhmän suositusten mukainen määrä koulutusta vuosittain, onko mahdollisuus ulkopuoliseen kouluttautumiseen, tukeeko työnantaja täydennys- ja

erikoistumiskoulutusta [erikoispsykologikoulutukset ja psykoterapeuttikoulutukset] rahallisesti ja koulutuspäivien sisällyttämisenä työaikaan ?

Riittävät kouluttautumis- ja työnohjausmahdollisuudet on tunnistettu keskeisiksi psykologien veto- ja pitovoimaa kehittäviksi tekijöiksi. Toimialueen edetessä tarpeenmukaisten ja välttämättömien talouden sopeuttamistoimien kanssa kouluttautumismahdollisuudet pyritään turvaamaan ensisijaisesti laadukkaiden hyvinvointialueen sisäisten ja ryhmämuotoisten koulutusten kautta. Samalla pyritään turvaamaan ammattiryhmäkohtaiset valtakunnalliset suositukset koulutuspäivien määrän ja sisältöjen osalta. Monivuotisten erikoistumiskoulutusten ja psykoterapeuttikoulutusten tukea työnantajan taholta arvioidaan koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä vuosittain talousarvion laadinta huomioiden.

työnohjausmahdollisuudet ?

Psykologeille tarjotaan säännöllistä ryhmämuotoista työnohjausta, jossa huomioidaan joustavasti ryhmän esiin tuomat tarpeet. Työnohjauksen tarpeenmukaisuutta ja toimivuutta arvioidaan vuosittain.

Esihenkilötyö

- onko johtava tai vastaava psykologi ?

Perhe- ja sosiaalipalvelut, Oys psykiatria toimialueella perhekeskuspalveluissa toimii vastaava psykologi esihenkilötyön vahvana tukena. Käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen aikana on pohdittu ja mietitty johtavan psykologin sijoittumista perhekeskuspalveluiden kokonaisuuteen ammatillisen johtamisen näkökulmasta. Perhekeskuspalveluiden organisaatio muuttuu 1.6.2026 alkaen vastuuyksiköiden osalta sektoreihin, jolloin opiskeluhuollon ja kasvatus- ja perheneuvonnan vastuuyksiköt sijoittuvat omien esihenkilöidensä kokonaisuuteen. Johtava psykologi tuo tässä yhteydessä oman ammatillan ammatillisen johtamisen lisäpanoksen.

Esitetään, että Pohde kehittää ja yhdenmukaistaa psykologien rekrytointikäytäntöjä laatimalla ohjeistuksen psykologien rekrytoinnista, jossa edellä kuvatut asiat tulevat huomioiduiksi. Ohjeistukseen on tuki tarve jättää liikkumavaraa, jotta ohjeistus on aidosti rekrytointia parantava.

Yhteistyötä psykologien rekrytoinnissa Pohteen toimialueiden välillä on tehty vähän. Yhteistyötä on tarkoituksenmukaista kehittää tulevaisuudessa. Valtuutettujen esittämä yhdenmukainen ohjeistus psykologien rekrytoinnin tueksi Pohteen laajuisesti pyritään laatimaan Pohteen rekrytointiyksikön ja Perhe- ja sosiaalipalvelut ja Oys psykiatria -toimialueen yhteistyössä osaltaan tukemaan rekrytointia kaikilla Pohteen toimialueilla.

2. Pohteen veto- ja pitovoiman kehittäminen työnantajana

a) Kouluttautumismahdollisuuksien vahvistaminen nykyisestä

- huomioidaan ammattiryhmäkohtaiset valtakunnalliset suositukset koulutuspäivien määrän ja sisältöjen osalta mahdollistetaan riittävä ja ammatin vaatimukset huomioiva kouluttautuminen työajalla (sis. täydennyskoulutukset sekä monivuotiset erikoistumiskoulutukset kuten erikoispsykologikoulutukset tai psykoterapeuttikoulutukset)
- tuetaan kouluttautumista taloudellisesti huomioiden vallitseva hintataso (tällä hetkellä esimerkiksi koulupsykologien vuosibudjetit ovat ainoastaan nimelliset 100eur/vuosi) laaditaan pitovoiman takaamiseksi sitouttamisohjelma, jossa Pohde sitoutuu maksamaan kalliimmat ja pidemmät koulutukset (erikoispsykologikoulutukset tai psykoterapeuttikoulutukset) ja sallii ko. kouluttautumisen kokonaan työajalla. Samalla työntekijä sitoutuu sopimukseen työskentelemään Pohteella tietyn ajan koulutuksesta valmistumisen jälkeenkin. Tällä hetkellä esimerkiksi

erikoislääkärikoulutuksen voi suorittaa työajalla, eikä siitä aiheudu koulutuskuluja työntekijälle toisin kuin psykologeilla.

Koulutusmahdollisuudet toteutetaan määrärahojen puitteissa. Monivuotisten erikoistumiskoulutusten ja psykoterapeuttikoulutusten tukea työnantajan taholta arvioidaan koulutussuunnitelman laatimisen yhteydessä vuosittain huomioiden toimialueelle osoitetut määrärahat koulutuksiin.

b) Asianmukaiset ja suositukset huomioivat äänieristetyt työtilat, oma työhuone ja tarvittavat työvälineet

Työtila- ja työvälineratkaisuissa pyritään Pohteella työn sujuvuuteen ja tilojen asianmukaisuuteen. Esimerkiksi koulupsykologipalveluissa suosituksia huomioivia tilaratkaisuja pyritään tekemään tiiviissä yhteistyössä koulujen ja oppilaitosten kanssa.

c) Sallitaan ruokailu työajalla työn lomassa kuten on monilla muilla ammattiryhmillä (esim. lääkärit ja hoitajat)

Joutuisa ruokailu työajalla on tällä hetkellä mahdollista jakso- ja yleistyöajassa. Psykologeilla sovellettavassa työaika muodossa (SOTE-sopimus liite 7) joutuisa ruokailu ei sopimuksen mukaan ole mahdollinen. Keväällä 2025 voimaan tulleen Sote-sopimuksen mukaan liitteessä 7 oleva henkilöstö voi sopia työnantajan kanssa siirtymisestä yleis- tai jaksotyöaikaan. Työaika muuttamiseen ei työntekijällä ole kuitenkaan subjektiivista oikeutta vaan muutos tulee perustua toiminnan järjestelyyn.

d) Joustavuus työnantajana

- Toivotetaan tervetulleeksi osa-aikaiseen työhön haluavat ja mahdollistetaan osa-aikainen työ myös nykyisille työntekijöille

Psykologeille on mahdollistettu osa-aikaisuutta niin uusien kuin nykyisten psykologiensa osalta.

- Mahdollistetaan palveluiden myyminen Pohteelle esimerkiksi ammatinharjoittajana, vaikka henkilöllä olisi samanaikaisesti työsuhte Pohteeseen. Tämä parantaa asiakkaiden ja potilaiden palveluja, sillä moni toimii ammatinharjoittajana vielä palkkatyön ohella. Valtiovarainministeriön Jyse 2014 ohje ei tätä juridisesti estä, vaikka sitä on aiemmin niin tulkittu. Mahdollistetaan ammatillinen kehittyminen myös Pohteen ulkopuolella eli virkavapaat esimerkiksi kahdeksi vuodeksi toisella työnantajalla

Perhe- ja sosiaalipalvelut ja Oys psykiatria -toimialue pyrkii joustavuuteen työnantajana esimerkiksi mahdollistamalla psykologityön toimialueiden välillä Docta Oy:n kautta. Pohteen psykologeille on vuoden 2025 aikana käyttöön otettu kannustava, ammattilaisten toiveiden mukainen ja koulupsykologipalveluiden tarpeisiin vastaava sisäistä keikkailua vastaava malli Docta Oy:n kautta. Malli on saanut ammattilaisilta positiivista palautetta ja auttanut osaltaan purkamaan tutkimusjonoa koulupsykologipalveluissa.

e) Konsultaatio- ja työnohjautumahdollisuudet

- Turvataan riittävä, säännöllinen ja työtehtävien tarpeet yksilöllisesti huomioiva työnohjaus ja jatkuva sisäinen konsultaatiomahdollisuus

Perhe- ja sosiaalipalvelut ja Oys psykiatria -toimialueella kehitetään psykologiensa konsultaatiomahdollisuuksia pitkäjänteisesti. Yhteistyötä on tehty esimerkiksi OYS Neurokeskuksen

kanssa konsultaation mahdollistamiseksi koulupsykologeille, ja Terveiden ja sairaanhoidon toimialueen palveluiden kanssa koululääkäreiden ja koulupsykologien keskinäisten konsultaatiokäytänteiden osalta. Toimialue on sitoutunut yhteistyöhön ja sujuvien ja riittävien konsultaatioiden turvaamiseen toiminnassa.

Psykologeille tarjotaan säännöllistä ryhmämuotoista työnohjausta, jossa huomioidaan joustavasti ryhmän esiin tuomat tarpeet. Työnohjauksen tarpeenmukaisuutta ja toimivuutta arvioidaan vuosittain.

f) Palkkaus

Tällä hetkellä useita psykologien rekryjä jää toteutumatta, koska HR-yksikkö ei hyväksy esityksiä psykologien palkoiksi. Palkkataso on moni paikoin ennen Pohdetta vallinneelta ajalta. Tarvitaan uuden kilpailukykyisen palkkarakenteen toimeenpano pikaisesti, jossa huomioidaan

- **työtehtävät, niiden vaativuus ja laajuus**
- **työntekijään liittyvät tekijät kuten kokemus, osaaminen, koulutus yms. seikat**
- **rekrylisät sekä muut tilanne- ja aluekohtaiset lisät turvaamaan psykologien saatavuus kaikkialla maakunnassa myös Oulun ulkopuolella**

Työnantaja on parhaillaan valmistelemassa osana uutta Sote-sopimuksen palkkausjärjestelmä uudistusta psykologien uutta palkkamallia uusine osaamisen ja vastuun - kriteereineen (jatkossa osva-kriteeri), työ tältä osin on jo varsin pitkällä ja viimeisiä tarkennuksia odotellaan. Uusia osva-kriteerejä on tehty yhdessä henkilöstöä kuunnellen ja psykologityön erityispiirteet huomioiden. Uuteen palkkamalliin tulee viisi osva-tasoa, joille henkilöstö asettuu kunkin tehtävän osaamisen ja vastuun perusteella. Kullakin tasolla on tason mukainen tehtäväkohtainen palkka. Mahdolliset muut palkanosat ml. erilaiset lisät valmistellaan osana laajempaa Sote-palkkausjärjestelmäkokonaisuutta.

Pohteella on tähänkin saakka käytetty rekrytointilisiä kaikkein haastavimpien psykologirekrytointien vauhdittamiseksi. Toiveena ja tavoitteena on, että rekrytointilisien käyttöön olisi jatkossa mahdollisimman vähän tarvetta. Tarvittaessa rekrytointilisiä on jatkossakin yksi palkkausjärjestelmän osa.

Pohteen aikana psykologien palkkakehitys ajalta 2/2023 – 10/2025 on ollut seuraavanlainen:

	2/2023	10/2025	Muutos
Psykologien määrä (pl. opiskelijat ja vast.)	148 henkilöä	160 henkilöä	
Tk-palkan keskiarvo	4120,78 €/kk	4616,00 €/kk	+ 12 %
Vaihteluväli	3741,61 – 4928,71	4453,63 – 5296,81	
Mediaani	4083,51 €/kk	4453,65 €/kk	+ 9,1 %



g) Muut psykologien esille nostamat asiat (viite Oulun Seudun Psykologit ry lausunto suunnitelmaluonnokseen tarpeenmukaisten sosiaali- ja terveyskeskusten määrittelystä ja määrästä Pohjois-Pohjanmaalla vuosille 2023–2025, päiväys 17.5.2023)

Pohde kehittää veto- ja pitovoimaansa työnantajana kokonaisuutena tavalla, joka tukee kaikkien ammattiryhmien työssä onnistumista, rekrytointia ja työssä pysymistä. Psykologien lausunnossa esitetyt näkökulmat otetaan huomioon laajemmassa työnantajakuva, rekrytointia ja henkilöstön pitovoimaa vahvistavassa kehittämistyössä siten, että ratkaisut kohdistuvat yhdenvertaisesti kaikkiin ammattiryhmiin. Lausunnon nostot toimivat hyvinä esimerkkeinä ja kehitystyön tukena.

Pohde vahvistaa henkilöstön osallistamista palveluiden ja työolosuhteiden kehittämiseen kaikissa ammattiryhmissä mm. erillisissä foorumeissa, kyselyillä ja toimi- ja palvelualueiden henkilöstötilaisuuksissa. Psykologien esiin nostama säännöllinen vuoropuhelu ja osallistuminen kehittämistyöhön toimii mallina, jota voidaan hyödyntää laajemminkin eri henkilöstöryhmien kanssa.

Muiden lausunnossa esitettävien asioiden osalta on otettu kantaa aiemmissa vastauksissa.

Oulu 26.1.2026

Leena Mämmi-Laukka

toimialuejohtaja

Perhe- ja sosiaalipalvelut, OYS-psykiatria -toimialue

Juha Jääskeläinen

henkilöstöjohtaja

Pohde

Minna Malila

palvelualuejohtaja

Perhekeskuspalvelut -palvelualue