

NEUROPSY OPEN

Neuropsykologian erikoistumiskoulutuksen julkaisuja
Publications by the Specialisation Programme in Neuropsychology

Helsingin yliopisto, University of Helsinki, 1/2026

Työhyvinvointi ja työolot neuropsykologisessa työssä – Kyselytutkimus neuropsykologian alan ammatillisista käytännöistä 2024

**Maria Heikkilä, Anne Halonen, Alice Keski-Valkama, Johanna Käpynen,
Henriikka Savolainen, Laura Hokkanen**

TIIVISTELMÄ

Tämä tutkimus on osa ammatillista kyselytutkimusta, jossa kartoitettiin ensimmäistä kertaa laajasti neuropsykologisen työn sisällöllisiä painotuksia. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Helsingin yliopiston neuropsykologian erikoispsykologikoulutuksen, Suomen Neuropsykologisen yhdistyksen ja Psykologiliiton neuropsykologian ammatillisen työryhmän yhteistyönä. Kysely toteutettiin sähköisenä verkkokyselynä keväällä 2024. Kyselyä jaettiin yhteistyötahojen sähköpostilistojen kautta neuropsykologian alalla työskenteleville neuropsykologeille ja psykologeille.

Tässä osatutkimuksessa kartoitettiin neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien työhyvinvointia, työn imua, työskentely-ympäristöä, saatua työnohjausta ja täydennyskoulutusta sekä etenemismahdollisuuksia. Työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin vastasi 142 henkilöä, vastaajien keski-ikä oli 44.8 vuotta, keskihajonta 10.4 vuotta. Työn imua sekä työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen määrää tarkasteltiin erikseen lyhyemmän ja pidemmän työkokemuksen ryhmissä. Ryhmävertailuja varten laskettiin työkokemuksen pituudesta valmistumisvuoden mediaanin perusteella kaksi ryhmää, lyhyempi työkokemus 18 vuotta tai alle (n=74) ja pidempi työkokemus yli 18 vuotta (n=68).

Tutkimuksen perusteella neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien työkyky näyttäytyi hyvänä vähintään kahdeksalla kymmenestä vastaajasta. Työn imua tunti päivittäin tai viikoittain yhdeksän kymmenestä vastaajasta. Työ imun kokemuksessa oli tilastollisesti merkitsevä ero pidemmän ja lyhyemmän työkokemuksen ryhmän välillä, pidemmän työkokemuksen ryhmässä työn imua koettiin suurempana. Myös työnohjauksen määrässä oli tilastollisesti merkitsevä ero, pidemmän työkokemuksen ryhmässä oli kuluneen vuoden aikana saatu enemmän työnohjausta.

Avainsanat:

Neuropsykologia, työhyvinvointi, työn imu

JOHDANTO

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat nousseet yhä tärkeämmiksi kysymyksiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalla, koska etenkin hyvinvointialueilla on pulaa työntekijöistä sekä hoitoalalla että asiantuntijatyössä. Työturvallisuudesta sekä työhyvinvoinnista määrätään laissa ja työnantajien velvollisuus on huolehtia sen toteutumisesta ja arvioinnista. Sekä Hakanen (2011) että Hakanen ja Mäkikangas (2017) ovat tutkineet työhyvinvointia ja työn imua. He kuvaavat artikkeleissaan työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuutta. Heidän mukaansa työhyvinvoinnin käsitteen voidaan ajatella pitävän sisällään yksilön fyysiset ja psyykkiset voimavarat, sekä työhön liittyviä positiivisia ja negatiivisia tunteita. Työn imu on noussut esiin yhtenä keskeisenä työhyvinvointiin vaikuttavana ilmiönä.

Käsitteenä työn imu viittaa Hakasen (2011) mukaan myönteiseen tunne- ja motivaatio-tilaan työssä, jota luonnehtivat tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemukset. Se kuvaa työn kokemista merkityksellisenä sekä työhön liittyvää innostumista ja iloa. Työn imulla on havaittu yhteyksiä työn tuottavuuteen, työhön sitoutuneisuuteen ja työterveyteen (Hakanen, 2011). Työ imua raportoivilla myös todettu olevan pienempi riski kokea työuupumusta (Hakanen & Mäkikangas, 2017). Työn imun arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittareita, joista yksi on Schaufelin, Shimazun, Hakasen, Salanovan ja De Witten (2019) laatima kolmen kysymyksen Utrecht Work Engagement Scale-kysely (UWES-3).

Työn kuormitus ja vaatimukset liittyvät koettuun työn imuun ja työhyvinvointiin. Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001) sekä Schaufeli, Bakker ja Rhenen (2009) ovat laatineen tutkimuksiinsa perustuen mallin, jossa työn vaatimukset ja työn resurssit muodostavat kokonaisuuden, joka joko lisää työhyvinvointia tai ennakoii työssä uupumista. Demeroutin ja kollegojen sekä Schaufelin ja kollegojen (Demerouti ym., 2001; Schaufeli ym., 2009) malli koostuu työn vaatimuksista ja resursseista, jotka voivat olla luonteeltaan joko fyysisiä, psyykkisiä, emotionaalisia tai organisaatioon liittyviä. Työn vaatimukset kuten aikapaine, työn määrä tai emotionaalinen taakka lisäävät työn kuormittavuutta ja aiheuttavat psykologisia kustannuksia, kuten väsymystä tai uupumista. Työn resurssit vähentävät työn kuormittavuutta, edistävät työn päämäärien saavuttamista ja lisäävät henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehityksen mahdollisuuksia.

Aiemmat neuropsykologeille suunnatut ammatilliset kyselyt

Neuropsykologeille suunnattuja ammatillisia kyselyjä on toteutettu 80-luvulta alkaen. Työhyvinvoinnin osuutta on kartoitettu suppeasti, sillä kyselyt ovat keskittyneet ammattikäytäntöihin, lausunnointiin ja käytettyihin menetelmiin. Työtyytyväisyyttä sivuavissa kyselyissä on ensisijaisesti kartoitettu neuropsykologien palkkausta. Tästä syystä aiemmissa kyselyissä työtyytyväisyyttä on tarkasteltu suhteessa tyytyväisyyteen ansiotulojen määrästä.

Sweet kollegoineen ovat tehneet useita kyselytutkimuksia (Sweet, Meyer, Nelson & Moberg, 2011; Sweet, Benson, Nelson & Moberg, 2015; Sweet, Klipfel, Nelson & Moberg, 2021) amerikkalaisten neuropsykologien ammattikäytännöistä ja palkkauksesta. Näissä kyselytutkimuksissa todettiin työtyytyväisyyden olevan parempaa kuin tyytyväisyyden palkkatuloihin. Osassa tutkimuksia miehet ja yksityissektorilla työskentelevät raportoivat työtyytyväisyyden olevan korkeampaa kuin naisilla ja julkisella sektorilla työskentelevillä (Sweet ym., 2015). Viimeisimmässä tutkimuksessa työtyytyväisyys oli pysynyt korkealla tasolla, mutta tyytyväisyys työelämän ja vapaa-ajan yhdistämiseen oli laskenut edellisiin tutkimuksiin verrattuna (Sweet ym., 2021).

Arango-Lasprillan kollegoineen Latinalaisessa Amerikassa tekemän kyselyn mukaan palkkaan ei oltu erityisen tyytyväisiä, mutta ei tyytymättömiäkään ja työtyytyväisyys oli palkkatyytyväisyyttä suurempaa (Arango-Lasprilla, Stevens, Alejandra, Ardila & Rivera, 2017). Espanjassa työtyytyväisyys oli samoin palkkatyytyväisyyttä parempaa (Olabarrieta-Landa, Caracuel, Pérez-García, Panyavin, Morlett-Paredes & Arango-Lasprilla, 2016). Samaa kyselypohjaa on muokattuna käytetty myös Pohjoismaissa, jossa neuropsykologien työtyytyväisyyden myös todettiin olevan parempaa kuin palkkatyytyväisyyden (Norup ym., 2017).

Suomessa on aiemmin tehty kaksi neuropsykologien ammatillisia käytäntöjä ja toimintatapoja selvittävää kyselyä (Turunen, Tuulio-Henriksson & Poutiainen, 2019; Hokkanen, Laasonen, Klenberg, Peltomaa & Närhi, 2021). Näissä selvityksissä kysyttiin perustietojen yhteydessä vastaajien koulutustasoa ja maantieteellistä sijaintia, mutta työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä ei kyselyissä ollut.

Suomessa tehtyjä työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä psykologeilla

Suomen Psykologiliiton tekemässä Psykologien työolotutkimuksessa Nenonen (2023) kartoitti Suomessa toimivien psykologien työoloja. Pääasiallisesti vastaajat olivat tyytyväisiä työhönsä ja kolme neljäsosaa raportoi kokeneensa työn imua vähintään kerran viikossa tai melko usein. Kartoituksessa tuli esiin jonkin verran sovellusalaakohtaisia eroja, esimerkiksi koulupsykologian sovellusalalla työn kuormitusta koettiin melko usein, mutta neuropsykologian alalla kuormitusta oli raportoitu toiseksi vähiten eri sovellusaloista.

Laitinen, Selander, Ervasti ja Kivimäki (2024) raportoivat Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu-kyselyssä hyvinvointialueilla työskentelevien työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia, työstressiä ja kokemuksia esihenkilötyöstä. Tässä kyselytutkimuksessa psykologit mainittiin ryhmänä, jotka kokivat vähintään työpaineita verrattuna muihin sosiaali- ja terveydenhuollon alalla työskenteleviin ammattiryhmiin. Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin psykologien joukossa hyvinä, mikä vähensi koettua työstressiä.

Neuropsykologien ja psykologien työhyvinvoinnin nykytila Suomessa

Kokonaisuudessaan aiempien kyselytutkimusten perusteella neuropsykologien työtyytyväisyyttä on selvitetty kansainvälisissä tutkimuksissa melko suppeasti ja Suomessa vastaavaa selvitystä ei ole tehty lainkaan. Näin ollen ammatillisten kyselyiden laajentaminen kattamaan myös työhyvinvoinnin näkökulman tuottaa uutta tietoa Suomessa neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien koetusta työhyvinvoinnista ja työn imusta, fyysisestä ja psykososiaalisesta työskentely-ympäristöön, työnohjauksesta, täydennyskoulutuksesta sekä etenemismahdollisuuksista.

Tässä osatutkimuksessa selvitetään neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien kokemaa työn imua sekä siihen vaikuttavia taustatekijöitä. Kuten Demerouti kollegoineen ja Schaufeli kollegoineen (Demerouti ym., 2001; Schaufeli, 2009) toteavat, vaikuttavat työn imun kokemukseen sekä työn vaatimukset ja resurssit, kuten työntekijän osaaminen suhteessa työtehtävien vaativuuteen ja työajan riittävyys suhteessa työtehtävien määrään. Fyysisellä ja psykososiaalisella työskentely-ympäristöllä on myös merkitystä. Schaufeli ja kollegat (2009) toteavat tutkimuksessaan, että psykososiaalinen työyhteisö voi toimia sosiaalisen tuen lähteenä, mutta sen puuttuessa sama tekijä olla myös työn kuormittavuutta lisäävä tekijä.

Työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen osalta selvitetään saatua määrää ja maksajatahoa. Aihe on tärkeä, sillä kummankin järjestämisestä määrää laki (Laki terveydenhuollosta, 2022; Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, 2024). Työantajalla on siis velvoite huolehtia työntekijän osaamisen kannalta olennaisen työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen järjestämisestä työskentelypaikasta riippumatta.

Työkokemuksen pituuden vaikutusta tarkastellaan suhteessa koettuun työn imuun ja saadun työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen määrään. Hakanen, Ropponen, Schaufeli ja Witte (2019) tutkivat työn imuun vaikuttavia tekijöitä: ikä ja työkokemuksen pituus samassa työpaikassa ovat yhteydessä koettuun työn imuun; pidemmän työuran tehneet työntekijät raportoivat enemmän työn imua ja tämä korostuu varsinkin yli 60-vuotiailla. Myös Hakanen ja Kaltiainen (2024) totesivat Työn Suomi selvityksessään työn imun lisääntyvän iän myötä: 35–49-vuotiaista 75 prosenttia ja 50–67-vuotiaista peräti 79 prosenttia raportoivat kokevansa työn imua usein.

Aiemmissa neuropsykologian alan ammatillisissa kyselyissä etenemismahdollisuuksia ei ole selvitetty. Nenosen (2023) Psykologiliiton Työolotutkimuksessa puolet vastaajista raportoivat esihenkilönsä olevan koulutukseltaan psykologi ja vastaajista 7 prosenttia työskenteli johto- tai esihenkilötehtävissä tai tutkimus/suunnittelu/kehittämistehtävissä. Tätä taustaa vasten ainakin lähiesihenkilötehtävissä toimii jo jonkin verran psykologeja. Tässä osatutkimuksessa kartoitetaan, millaisina etenemismahdollisuudet näyttäytyvät neuropsykologista työtä tekeville neuropsykologeilla ja psykologeilla.

Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien osalta työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä ja kartoittaa

- 1) koettua työhyvinvointia ja työn imua
- 2) vaikuttaako työkokemuksen pituus koettuun työn imuun
- 3) kokemusta fyysisestä ja psyykkisestä työskentely-ympäristöstä
- 4) saadun neuropsykologisen työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen määrää sekä sitä, oliko työkokemuksen pituudella merkitystä ohjauksen tai koulutuksen määrään
- 5) millaisia etenemismahdollisuuksia vastaajien työpaikoilla on

AINEISTO JA MENETELMÄT

Kyselyn laatiminen

Kyselytutkimuksen suunnittelu toteutettiin Helsingin yliopiston neuropsykologian erikoispsykologikoulutuksen, Suomen Neuropsykologisen yhdistyksen ja Psykologiliiton neuropsykologian ammatillisen työryhmän yhteistyönä. Tarkemmin kyselyn laatimista kuvataan Rantasen kollegojen artikkelissa (2026). Kokonaisuudessaan kysymyksiä oli 90, työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä 12.

Työhyvinvoinnin kysymyksistä (liite 1) kolme ensimmäistä perustuvat Utrecht Work Engagement Scale -asteikon lyhyempään versioon UWES-3, jolla arvioidaan työn imua (Schaufeli ym., 2019).

Eettinen arviointi ja tietosuojaseloste

Helsingin Yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan tutkimuseettinen toimikunta ennakoarvioi tutkimuksen ja antoi sille puoltonsa (25.3.2024, päätösnumero 6/2024). Kyselyn yhteydessä vastaajia informoitiin kyselyyn liittyvän aineiston säilytyksestä ja salassapidosta. Tietosuojaseloste oli luettavissa kyselyn yhteydessä. Kyselytutkimukseen vastaaminen oli vapaaehtoista ja kysymyksiin vastattiin nimettömästi.

Aineiston analysointi ja tilastolliset menetelmät

Kyselyn tuloksia analysoitiin kuvailevalla tasolla esittäen keskiarvoja, mediaaneja ja prosenttiosuuksia sekä tekemällä niiden keskinäisiä vertailuja IBM SPSS Statistics-ohjelmalla (versio 29.0.2.0) ja Microsoft 365 Excel -ohjelmistolla. Tilastollisista analyyseistä käytettiin ei-parametrista Mann-Whitneyn U-testiä. Sen avulla vertailtiin eroja kahden työkokemukseltaan eripituisen ryhmän välillä työn imun kokemuksessa sekä saadussa työnohjauksessa ja täydennyskoulutuksessa.

Aineistoon jouduttiin tekemään korjauksia. Työnohjausta ja täydennyskoulutusta koskevissa kysymyksissä osa vastaajista ilmoitti saaneensa työnohjausta ja täydennyskoulutusta, mutta ei ilmoittanut tuntimäärää/koulutuspäivien määrää tai ilmoitti ne muuten ohjeista poiketen. Tyhjäksi jätetyt vastaukset merkittiin nolliksi ja poikkeavat vastaukset muunnettiin vastausohjeiden mukaisiksi. Työnohjauksen osalta myös yksittäinen poikkeava arvo poistettiin aineistosta.

Työn imun summamuuttuja laadittiin muodostamalla keskiarvo kolmen ensimmäisen kysymyksen vastauksista. Muodostetun muuttujan maksimipistemäärä oli 6 ja korkeampi piste-määrä kuvastaa parempaa työn imua. Mittarin yhtenäisyyttä kuvaava Cronbachin alfa laskettiin kaikkiin kolmeen kysymykseen vastanneiden osalta. Tulos oli 0.788, jota voidaan pitää riittävän hyvänä mittarin yhtenäisyyden kannalta. Yksittäisten poikkeavien arvojen oikeellisuus tarkistettiin ja ne päädyttiin pitämään mukana tarkastelussa.

Vastaajien tiedot

Tutkimukseen kokonaisuudessaan vastasi yhteensä 151 henkilöä. Heistä naisia oli 128 (85 %), miehiä 20 (13 %) ja Muu/en halua vastata kategoriassa oli alle neljä vastaajaa. Perustutkinnon, psykologian maisteri valmistumisvuosi vaihteli välillä 1982–2024, keskiarvo oli 2005, mediaani 2006. Vastaajista 49 prosenttia ilmoitti korkeimmaksi tutkinnokseen psykologian maisteri, 28 prosenttia psykologian lisensiaatti ja 21 prosenttia psykologian tohtori. Neuropsykologian erikoistumiskoulutuksen ilmoitti käyneensä 93 (62 %) vastaajaa, 20 (13 %) vastaajaa oli parhaimmillaan koulutuksessa ja 38 (25 %) ei ollut käynyt erikoistumiskoulutusta. Erikoistumiskoulutuksen valmistumisvuosi vaihteli välillä 1992–2025, keskiarvo oli 2013 ja mediaani 2016. Kaikkiin työhyvinvoinnin kysymyksiin vastanneiden henkilöiden (n=142, naisia 85 %) keskimääräinen ikä oli 44. 8, keskihajonta 10.4 vuotta.

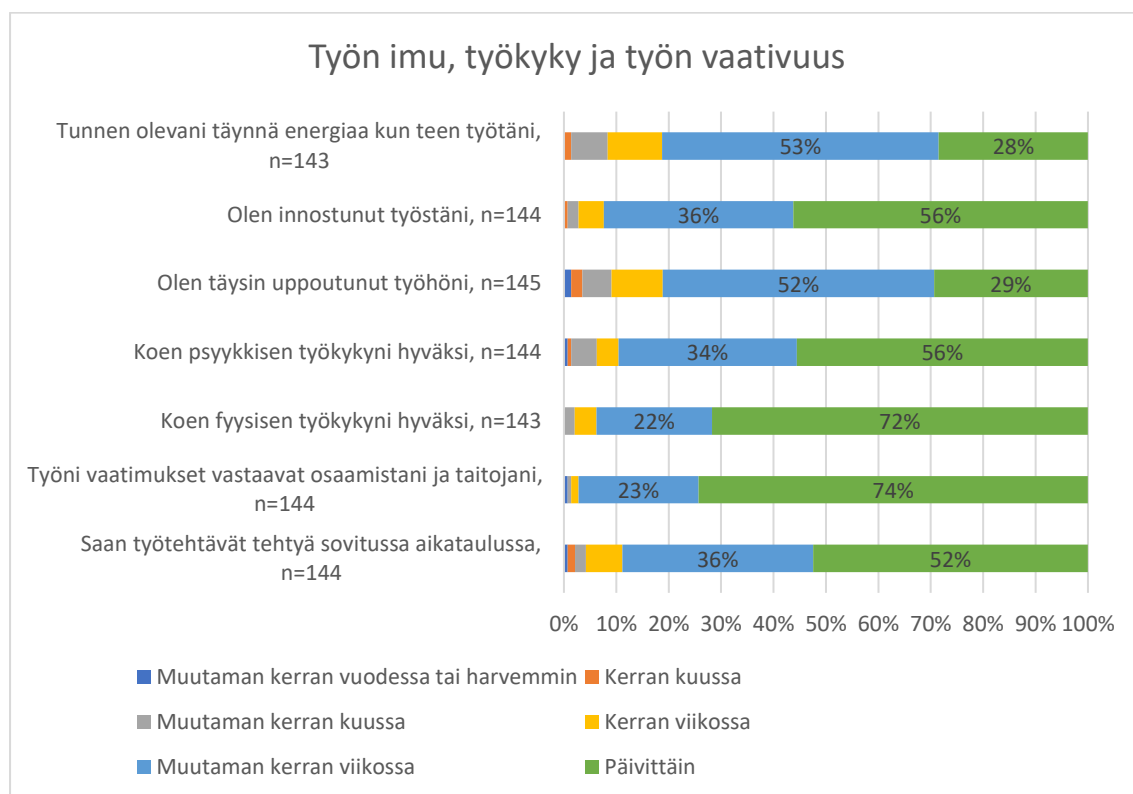
Työkokemuksen pituuden perusteella työhyvinvoinnin kysymyksiin vastanneet jaettiin kahteen ryhmään. Työkokemus laskettiin perustutkinnon valmistumisvuoden mediaanista. Näin saatiin kaksi ryhmää, lyhyempi työkokemus 18 vuotta tai alle (n=74), valmistumisvuosi 2006-2024 ja pidempi työkokemus yli 18 vuotta (n=68), valmistumisvuosi 1982–2005.

Aiemmissa tutkimuksissa sukupuolella oli merkitystä työtyytyväisyyteen, miehet raportoivat enemmän työtyytyväisyyttä (Sweet ym., 2015). Tässä tutkimuksessa miesten osuus vastaajista oli vain 13 prosenttia, joten sukupuolen mukainen tarkastelu ei ollut mielekäs.

TULOKSET

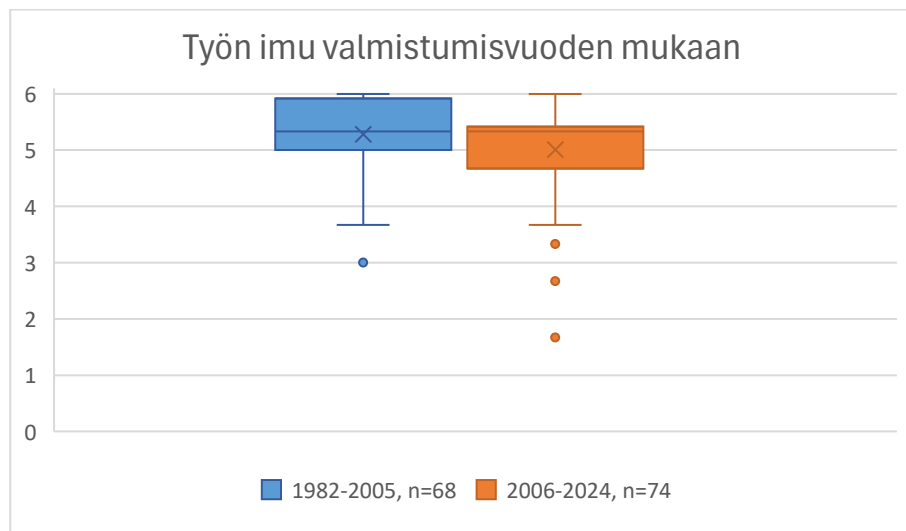
Työn imu, työkyky ja työn vaativuus

Energisyyttä työssään joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa koki yli 80 prosenttia vastaajista. Päivittäistä innostusta ja uppoutumista työhön koki 56 prosenttia vastaajista. Fyysinen työkyky koettiin hyväksi useammin kuin psyykkinen työkyky. Yli 70 prosenttia vastaajista raportoi fyysisen työkykynsä hyvänä päivittäin, kun psyykkistä työkykyään hyvänä päivittäin piti 56 prosenttia vastaajista. Oma osaaminen vastasi työn vaatimuksia 74 prosentilla vastaajista. Työaikaa piti riittävänä työtehtävien tekemiseen päivittäin 52 prosenttia vastaajista ja useamman kerran viikossa 36 prosenttia vastaajista. Kuvassa 1 on kuvattu tarkemmin vastaukset yksittäisiin kysymyksiin.



Kuva 1. Työn imu, työkyky ja työn vaativuus koko aineistossa

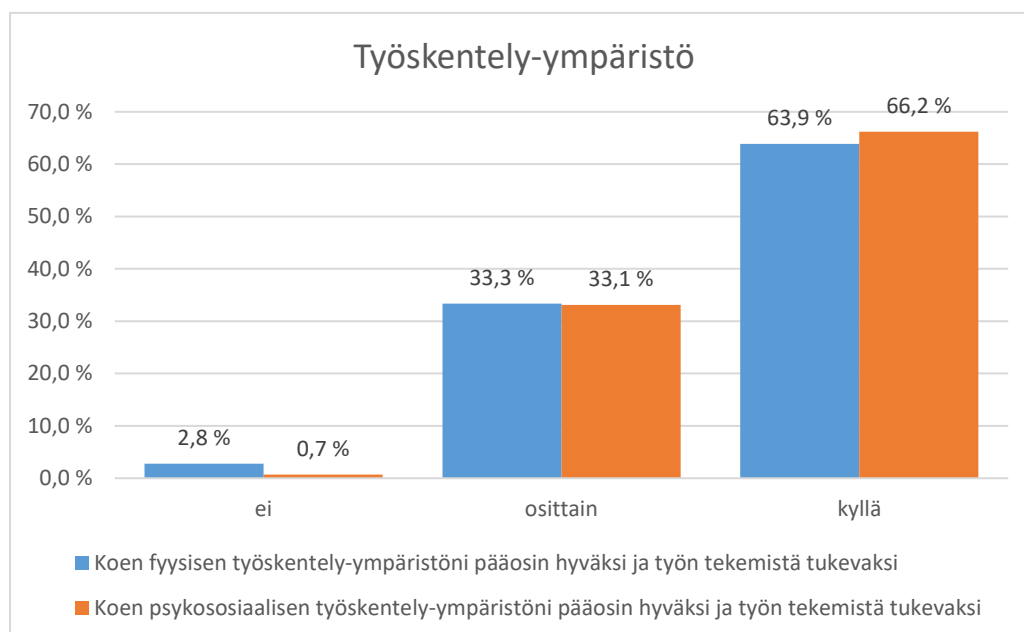
Työn imua koskevista kysymyksistä laskettu summamuuttuja suhteessa työkokemuksen määrään näkyy Kuvassa 2. Mann-Whitney U-testin perusteella työn imussa oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p=.019$) lyhyemmän ja pidemmän työkokemuksen ryhmillä. Pidemmän (>18 vuotta) työkokemuksen ryhmässä keskiarvo oli 5.3 (keskihajonta 0.69, vastausväli 3.0–6.0), keskiarvo lyhyemmän (≤ 18 vuotta) työkokemuksen ryhmässä oli 5.0 (keskihajonta 0.77, vastausväli 1.78–6.0).



Kuva 2. Työn imu suhteessa työkokemuksen määrään, pidempi työkokemus 1982–2005 (>18 vuotta) ja lyhyempi työkokemus 2006–2024 (≤ 18 vuotta). Kuvassa mediaani (poikki-viiva), keskiarvo (x), kvartiilit (laatikko), vastausten vaihteluväli (jana) ja yksittäiset poikkeavat arvot.

Työskentely-ympäristö

Työskentely-ympäristöön oltiin kyselyn perusteella pääosin tyytyväisiä (kuva 3). Suurin osa vastaajista koki sekä fyysisen (63.9 %) että psykososiaaliseen työskentely-ympäristön (66.2 %) työn tekemistä tukevaksi ja hyväksi. Kolmasosa vastaajista oli osittain tyytyväinen työskentely-ympäristöönsä. Vain yksittäiset vastaajat eivät olleet lainkaan tyytyväisiä fyysiseen tai psykososiaaliseen työskentely-ympäristöönsä.



Kuva 3. Vastaajien arviot työskentely-ympäristöstä (n=142)

Työnohjaus ja täydennyskoulutus

Työnohjaukseen osallistuminen oli vastaajien keskuudessa vaihtelevaa. Työnantajan kustantamana työnohjausta ilmoitti kuluneen vuoden aikana saaneensa 60 prosenttia vastaajista ja itse maksaen 24 prosenttia. Työnantajan kustantama sekä itse maksettu ohjaus laskettiin yhteen kaikkien niiden vastaajien osalta (n=101), jotka ilmoittivat saadun työnohjauksen tuntimäärän. Tällöin saadun työnohjauksen keskiarvo oli 14.6 tuntia, keskihajonta 12.4 tuntia ja mediaani 10 tuntia. Taulukossa 1 on vertailtu lyhemmän (≤ 18 vuotta) ja pidemmän (> 18 vuotta) työkokemuksen ryhmiä saadun työnohjauksen suhteen. Mann-Whitney U-testin perusteella ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p=.001$), pidemmän työkokemuksen ryhmä oli saanut enemmän työnohjausta kuluneen vuoden aikana.

Taulukko 1. Yhteenlasketut työnohjausmäärät kuluneen vuoden aikana tunteina. Tunnusluvut lyhyemmän (≤ 18 vuotta) ja pidemmän (> 18 vuotta) työkokemuksen mukaan tuntimäärän ilmoittaneiden osalta.

Työnohjaus, tuntia	Lyhyempi työkokemus (n = 38)	Pidempi työkokemus (n = 63)
Keskiarvo	9,6	17,6
Keskihajonta	6,8	13,9
Min	1	2
Mediaani	9,5	15
Max	40	60

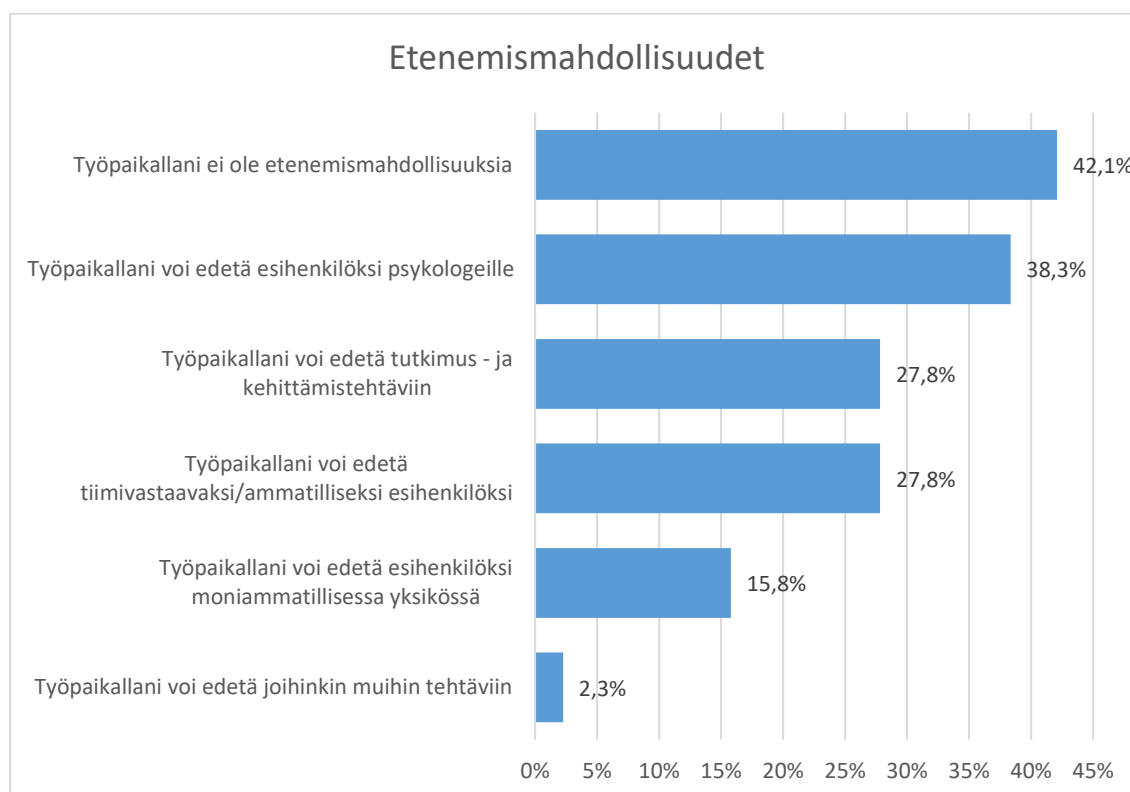
Suurin osa vastaajista ilmoitti saaneensa täydennyskoulutusta. Työnantajan kustantamana täydennyskoulutusta ilmoitti saaneensa 62 prosenttia vastaajista, itse maksaen 43 prosenttia. Kun työnantajan kustantama sekä itse maksettu koulutus laskettiin yhteen kaikkien niiden vastaajien osalta (n=101), jotka ilmoittivat koulutuspäivien lukumäärän, oli keskiarvo 4.5 päivää, keskihajonta 4.2 päivää ja mediaani 3 päivää. Taulukossa 2 on kuvattu lyhyemmän (≤18 vuotta) ja pidemmän (>18 vuotta) työkokemuksen ryhmien tunnusluvut. Erot ryhmien välillä olivat pieniä, eikä saadun täydennyskoulutuksen määrässä ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

Taulukko 2. Yhteenlasketut täydennyskoulutuspäivät kuluneen vuoden aikana työkokemuksen mukaan. Tunnusluvut lyhyemmän (≤18 vuotta) ja pidemmän (>18 vuotta) työkokemuksen mukaan täydennyskoulutuspäivät ilmoittaneiden osalta.

Täydennyskoulutus, päiviä	Lyhyempi työkokemus (n = 51)	Pidempi työkokemus (n = 50)
Keskiarvo	4,4	4,7
Keskihajonta	4,0	4,5
Min	1	1
Mediaani	3	3
Max	22	23

Etenemismahdollisuudet

Neuropsykologien ja psykologien työpaikoilla etenemismahdollisuudet olivat vaihtelevia. Työhyvinvoinnin osioon vastanneista (n=142) neljä kymmenestä vastaajasta ilmoitti, ettei etenemismahdollisuuksia ollut lainkaan. Kuvassa 4 on kuvattu tarkemmin etenemismahdollisuuksia.



Kuva 4. Etenemismahdollisuudet työpaikoilla, vastaajien prosenttiosuudet. Kysymyksessä on voinut valita useita sopivia vaihtoehtoja.

POHDINTA

Tämä tutkimus oli osa laajempaa ammatillisten käytäntöjen kyselytutkimusta neuropsykologian alalla työskenteleville, jossa kartoitettiin ensimmäistä kertaa laaja-laisesti neuropsykologisen työn ammatillisia käytänteitä. Tässä osatutkimuksessa selvitettiin neuropsykologien ja psykologien kokemaa työhyvinvointia, työn imua, kokemusta fyysisestä ja psyykkisestä työskentely-ympäristöstä sekä saatua työnohjausta, täydennyskoulutusta ja etenemismahdollisuuksia.

Tutkimuksen perusteella neuropsykologien ja psykologien kokemaa työn imua, fyysinen sekä psyykinen työkyky ja koettu työn vaativuus näyttäytyivät hyvänä. Sen sijaan mahdollisuudet työnohjaukseen ja täydennyskoulutukseen kuvautuivat vaihtelevina ja etenemismahdollisuudet nähtiin rajallisina. Tilastollisesti merkitsevä ero työn imun kokemuksessa ja saadun työnohjauksen määrässä havaittiin pidemmän (>18 vuotta) ja lyhyemmän työkokemuksen vastaajien välillä. Pidemmän työkokemuksen ryhmässä työn imu koettiin suurempana ja ryhmässä oli kuluneen vuoden aikana myös saatu enemmän työnohjausta.

Työn imu, työkyky, työn vaativuus ja työskentely-ympäristö

Tämän tutkimuksen perusteella neuropsykologien ja psykologien kokemaa työn imua ja työkykyä näyttäytyivät hyvänä vähintään kahdeksalla kymmenestä vastaajasta. Työhön uppotumista, innostusta ja energisyyttä työtä tehdessä tunsivat päivittäin tai viikoittain yhdeksän kymmenestä vastaajasta; pidemmän työuran tehneet kokivat suurempaa työn imua. Tulos on samansuuntainen kuin aiemmassakin tutkimuksessa (Hakanen ym., 2019).

Fyysisen ja psyykkisen työkykynsä hyväksi päivittäin koki joka seitsemäs vastaaja, ja fyysinen työkyky koettiin parempana, samoin kuin Psykologien työolotutkimuksessa (Nenonen, 2023). Tulos kuvaa asiantuntijatyön olevan pääasiallisesti psyykkisesti kuormittavaa eikä fyysistä kuormitusta juuri esiinny. Vähän yli 60 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä sekä fyysiseen että psykososiaaliseen työskentely-ympäristöönsä.

Työn vaativuuden osalta tässä tutkimuksessa seitsemän kymmenestä vastaajasta koki osaa-misensa vastaavan työtehtäviä, mikä on varsin hyvä tulos. Tämä kertonee neuropsykologian alan koulutuksen vastaavan hyvin työntekijöiden tarpeita, mutta todennäköisesti myös työ-paikkojen hyvistä perehdytys- ja ohjauskäytännöistä.

Työajan riittäväksi päivittäin raportoi 52 prosenttia ja muutaman kerran viikossa 36 prosenttia vastaajista. Työajan riittävyys kuvastui tässä tutkimuksessa parempana kuin Psykologiliiton Työolotutkimuksessa (Nenonen, 2023), jossa 45 prosenttia raportoi työmäärän jatkuvasti liian suureksi. Neuropsykologit sijoittuivat Nenosen tutkimuksessa (2023) toiseksi vähiten kuormi-tusta kokevaksi sovellusalaksi psykologien joukossa. Eroa saattaa selittää neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien mahdollisesti selkeämmät työnkuvat ja työ-tehtävät verrattuna muihin sovellusaloihin, joita Psykologiliiton tutkimuksessa oli mukana.

Kokonaisuudessaan neuropsykologista työtä tekevien neuropsykologien ja psykologien työssä ja työpaikoilla kuvautuu olevan Demeroutin ja kollegoiden sekä Schaufelin ja kollegoi-den (Demerouti ym., 2001; Schaufeli ym., 2009) mallin mukaisesti riittävästi työn resursseja, vaikkakin työn vaatimuksia tulee tutkimuksen perusteella myös esiin. Tämä näkyikin kor-keana työn imun kokemuksena, joka näyttäytyy jopa hiukan parempana kuin muilla sovellus-aloilla työskentelevillä psykologeilla (Nenonen, 2023) tai suomalaisilla työntekijöillä keskimää-rin (Hakanen ja Kaltiainen, 2024).

Työnohjaus ja täydennyskoulutus

Saadun työnohjauksen määrä oli tutkimuksen perusteella vaihteleva. Kaikkiaan 40 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei saa työnantajan kustantamaa työnohjausta. Kyselyn perusteella vai-kutti sille, ettei kaikilla vastaajilla Psykologiliiton suositus (<https://www.psyli.fi/neuvoja-ja-oh-jeita/psykologin-ammattillinen-tyoskentely/psykologiliiton-suositukset-psykologityon-jarjesta-miseksi/tyonohjaus/>) työnohjauksen määrästä työnantajan kustantamana ole toteutunut.

Pidemmän työuran tehneet saivat enemmän työnohjausta kuin lyhyemmän työuran tehneet, kun itsemaksetut ja työnantajan kustantamat tunnit laskettiin yhteen. Mahdollisesti tämän taustalla voi olla työuran alkuvuosina määrääikaisten työsuhteiden ja vaihtuvien työpaikkojen myötä vaikeus saada säännöllistä työnohjausta, jos sellaista ei ole työpaikan kautta saatavilla esimerkiksi kollegalta eikä taloudellinen tilanne salli itse maksamista.

Suurin osa vastaajista oli vuoden aikana osallistunut täydennyskoulutukseen. Kaikkiaan 38 prosenttia vastaajista kuitenkin ilmoitti, ettei työnantaja ollut lainkaan kustantanut täydennys-koulutusta ja täydennyskoulutuspäivien määrän vaihtelu oli melko suurta. Kyselyn perusteella vaikuttaa sille, että kaikki vastaajat eivät pysty osallistumaan lain mukaiseen täydennyskoulu-tukseen (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täy-dennyskoulutuksesta 2024). Todennäköisesti tähän syynä ovat työnantajien erilaiset mahdol-lisuudet tukea työntekijöiden kouluttautumista, jolloin osalla ammattitaidon ylläpidon ja kehittä-misen kustannukset jäävät psykologille itselleen. Myös yrittäjänä työskentelevien mahdolli-suudet osallistua etenkin pitkiin koulutuksiin ovat todennäköisesti vähäisempiä, mikä näkyy tuloksissa.

Etenemismahdollisuudet

Kyselyyn vastanneista neuropsykologeista ja psykologeista neljällä kymmenestä ei ollut lainkaan etenemismahdollisuuksia työpaikallaan. Psykologien esihenkilönä toimiminen (38%) on yleisin etenemismahdollisuus, jonka jälkeen vain harvalla (16%) on mahdollista edetä moniammatillisen yksikön esihenkilöksi. Etenemismahdollisuudet ovat erilaisia riippuen työpaikasta, esimerkiksi yliopistosairaaloissa tutkimusprojekteihin ja kehittämistehtäviin hakeutuminen voi olla helpompaa. Yksin työskentelevällä ammatinharjoittajalla ei myöskään ole samantyyppisiä etenemismahdollisuuksia kuten esimerkiksi hyvinvointialueilla tai yliopistoissa, mikä osin saattaa vaikuttaa vastuksiin.

Tutkimukseen liittyviä rajoitteita

Kokonaiskyselyyn vastanneiden määrä on 151 henkilöä. Pitkän erikoistumiskoulutuksen käyneitä neuropsykologeja on Suomessa jo vuoden 2024 lopussa ollut 434kpl (Suomen Neuropsykologinen yhdistys, 2025) eikä kyselyyn vastaaminen edellyttänyt erikoistumista, joten vastausprosentti jäi matalaksi. Vähän yli puolet vastaajista työskenteli Etelä-Suomen aluehallintoviraston alueella, ja tuloksissa painottuvat tämän ryhmän vastakset, eikä muun Suomen tilanteesta saada välttämättä edustavaa kuvaa. Nämä seikat heikentävät tulosten yleistettävyyttä.

Kyselyn suunnitteluun ja vastausvaihtoehtojen selkeyteen pyrittiin kiinnittämään huomiota. Kuitenkin kysymykset saatettiin ymmärtää väärin tai ohjeet olivat epäselviä. Työhyvinvoinnin kysymykset sijoittuivat viimeiseksi kyselyssä, mikä mahdollisesti selittää sitä, että vastaajien osuus (n=142) jäi koko kyselyyn vastanneita pienemmäksi. Tämän osaltaan heikentää tulosten luotettavuutta.

Aineiston pienuus rajoitti eri sektoreilla toimivien vastaajien sekä sukupuolten välisiä vertailuja. Jatkossa olisi mielenkiintoista vertailla työn imun kokemusta sekä etenemismahdollisuuksia yksityisen ja julkisen sektorin palveluksessa työskentelevien neuropsykologien ja psykologien välillä.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen keskeisimpänä tuloksena on tilastollisesti merkitsevä ero pidemmän työkokemusryhmän (yli 18v) työhyvinvoinnin ja työn imun kokemuksessa ja saadussa työnohjauksen määrässä. Kokonaisuudessaan neuropsykologien ja psykologien työhyvinvointi ja työn imu ovat korkealla tasolla, kahdeksan kymmenestä vastaajasta raportoi työn imua päivittäin tai viikoittain. Koetut työpaineet ovat suhteellisen vähäisiä: työaika pitää riittävänä päivittäin noin puolet ja viikoittain 36 prosenttia vastaajista ja omaa osaamistaan riittävänä suhteessa työtehtäviin päivittäin raportoi 74 prosenttia. Neuropsykologien ja psykologien työssä on siis onnistuttu huolehtimaan työhyvinvoinnista. Sekä fyysinen että psykososiaalinen työskentely-ympäristö on hyvä ja työntekemistä tukeva yli 60 prosentilla vastaajista. Työnohjaus- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet ovat tutkimuksen perusteella vaihtelevia ja osalla vastaajista työnantaja ei mahdollista riittävää työnohjausta ja täydennyskoulutusta. Tutkimus nostaa esiin tämän puutteen. Työnohjaus ja täydennyskoulutus ovat tärkeässä osassa asiantuntijatyössä osaamisen kehittymistä ja siihen on tarjottava mahdollisuus myös muuten kuin itse maksaen. Etenemismahdollisuudet uralla kuvautuvat vähäisinä neuropsykologian alalla työskentelevillä neuropsykologeilla ja psykologeilla.

Maria Heikkilä

Helsingin yliopisto, Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue

LÄHTEET

- Arango-Lasprilla, J.C., Stevens, L., Alejandra, M.P., Ardila, A. & Rivera, D. (2017). Profession of neuropsychology in Latin America. *Applied Neuropsychology: Adult*, 24(4), 318–330. doi: 10.1080/23279095.2016.1185423.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Mäkikangas A. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista. Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt, T. (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W.B., & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work? A large-scale study in 30 European countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61, 373–381.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2024). Työn imu ja työuupumus: Teoksessa Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M. & Airaksinen, J. (toim). *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi - tutkimuksessa*. Työterveyslaitos.
- Hokkanen, L., Laasonen, M., Klenberg, L., Peltomaa, K. & Närhi, V. (2021) Lasten neuropsykologinen kuntoutus Suomessa – kyselytutkimus tekijöistä, sisällöistä ja käytännöistä. *Psykologia* 56 (02).
- Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J., & Kivimäki, M. (2024) *Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023*. Työterveyslaitos.
- Laki terveydenhuoltolain muuttamisesta 1281/2022. (2022). Haettu 16.2.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221281>
- Nenonen, L. (2023). *Psykologien työolotutkimus*. Suomen Psykologiliitto. Haettu 2.1.2024 osoitteesta <https://www.psyli.fi/lausunnot-kannanotot-ja-tutkimukset/tutkimukset-ja-selvitykset/psykologien-tyoolotutkimus/>.
- Norup, A., Egeland, J., Løvstad, M., Nybo, T., Persson, B. A., Rivera, D., Schanke, A.K., Sigurdardottir, S. & Arango-Lasprilla, J. C. (2017). Education, training, and practice among Nordic neuropsychologists. Results from a professional practices survey. *The Clinical Neuropsychologist*, 31(sup1), 20–41. doi: 10.1080/13854046.2017.1291857.
- Olabarrieta-Landa, L., Caracuel, A., Pérez-García, M., Panyavin, I., Morlett-Paredes, A. & Arango-Lasprilla, J.C. (2016). The profession of neuropsychology in Spain: results of a national survey. *The Clinical Neuropsychologist*, 30(8), 1335–1355. doi: 10.1080/13854046.2016.1183049
- Rantanen, K., Koskinen, S., Poutiainen, E., Berg, A., Levänen, S., Halonen, A., Heikkilä, M., Käpynen, J., Keski-Valkama, A., Savolainen, H. & Hokkanen, L. (2026) Kyselytutkimus ammatillisen kehittämisen välineenä – Tutkimus neuropsykologian alan ammatillisista käytännöistä 2024. *Neuropsych Open* 1, 2-38.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment* (2019), 35(4), 577–591. doi: 10.1027/1015-5759/a000430
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (2024). Haettu 16.2.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2024/20240057>
- Suomen Neuropsykologinen yhdistys (2025) Toimintakertomus vuodelta 2024. Haettu 29.11.2025 <https://neuropsychologia.fi/>
- Sweet, J.J., Meyer, D.G., Nelson, N.W. & Moberg, P.J. (2011). The TCN/AACN 2010 “Salary Survey”: Professional Practices, Beliefs, and Incomes of U.S. Neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist*, 25(1), 12–61. doi: 10.1080/13854046.2010.544165
- Sweet, J.J., Benson, L.M, Nelson, N.W. & Moberg, P.J. (2015). The American Academy of Clinical Neuropsychology, National Academy of Neuropsychology, and Society for Clinical Neuropsychology (APA Division 40) 2015 TCN Professional Practice and “Salary Survey”: Professional Practices, Beliefs, and Incomes of U.S. Neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist*, 29(8), 1069–1162. doi: 10.1080/13854046.2016.1140228
- Sweet, J.J., Klipfel, K.M., Nelson, N.W. & Moberg, P.J. (2021). Professional practices, beliefs, and incomes of U.S. neuropsychologists: The AACN, NAN, SCN 2020 practice and “salary survey”. *The Clinical Neuropsychologist*, 35(1), 7–80. doi: 10.1080/13854046.2020.1849803

Heikkilä, Työhyvinvointi ja työolot

Turunen K., Tuulio-Henriksson, A. & Poutiainen E. (2019). Kelan harkinnanvaraisen neuropsykologisen kuntoutuksen toteutuminen ja vaikutukset. *Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 17*, Kela.

LIITE 1

E-lomake - KYSELY NEUROPSYKOLOGIAN AMMATILLISISTA...

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/127755/lomake.html?esikatselu=true>

Työhyvinvointi ja oma työssä kehittyminen

700 Arvioi omaa työhyvinvointiasi ja seuraavia väittämiä **nykytilanteessa (viimeisen vuoden aikana)**-

- 701 Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve
- 702 Olen innostunut työstäni. Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve
- 703 Olen täysin uppoutunut työhöni. Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve
- 704 Koen psyykkisen työkykyeni hyväksi Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve
- 705 Koen fyysisen työkykyeni hyväksi Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve
- 706 Työni vaatimukset vastaavat osaamistani ja taitojani Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve
- 707 Saan työtehtävät tehtyä sovitussa aikataulussa. Päivittäin
 Muutaman kerran viikossa
 Kerran viikossa
 Muutaman kerran kuussa
 Kerran kuussa
 Muutaman kerran vuodessa tai harve

Ajatellen työssä jaksamista myös tulevina vuosina työympäristöllä on suuri merkitys. Fyysiseen työympäristöön liittyviä kuormittavia olosuhdetekijöitä voivat olla esimerkiksi valaistus, lämpötila, ilman laatu sekä työtilan laitteiden ja kalusteiden sijoittelu. Myös haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä kuten liian haastavia asiakastilanteita, epäasiallista tai syrjivää kohtelua työyhteisössä, tai liiallista tietotulvaa voi ilmetä missä tahansa työpaikassa. Voit lukea teemasta enemmän linkistä <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Arvioi seuraavassa omaa työskentely-ympäristöäsi.

708 Koen fyysisen työskentely-ympäristöni pääosin hyväksi ja työn tekemistä tukevaksi (esim. tilaratkaisut, työn ergonomia, sisäilma)

Kyllä Osittain Ei

Fyysinen työskentely-ympäristöni on hyvä

709 Koen psykososiaalisen työskentely-ympäristöni pääosin hyväksi ja työn tekemistä tukevaksi (esim. työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät)

Kyllä Osittain Ei

Psykososiaalinen työskentely-ympäristöni on hyvä

710 Oletko saanut neuropsykologista työnohjausta **kuluneen vuoden aikana**? Arvioi montako tuntia. Jos et ole saanut työnohjausta, merkitse molempiin 0

Kyllä En Montako tuntia?

Olen saanut työnantajan kustantamana

Olen saanut itse maksaen

711 Oletko osallistunut neuropsykologian alan täydennyskoulutukseen **kuluneen vuoden aikana**? Arvioi montako päivää. Jos et ole osallistunut, merkitse molempiin 0

Kyllä En Montako päivää?

Olen osallistunut työnantajan kustantamana

Olen osallistunut itse maksaen

712 Millaisia etenemismahdollisuuksia psykologilla on työpaikallasi? Työpaikallani voi edetä ... (voit valita useampia)

- Tutkimus - ja kehittämistehtäviin
- Tiimivastaavaksi tai muuksi ammatilliseksi esihenkilöksi muille psykologeille
- Esihenkilöksi muille psykologeille, jolloin työhön kuuluvat hallinnolliset tehtävät
- Esihenkilöksi / yksikön johtajaksi moniammatillisessa yksikössä
- Joku muu, mikä? (kuvaa alla)
- Työssäni ei ole etenemismahdollisuuksia