

NUOREN PSYKOLOGIN TYÖELÄMÄVALMIUDET

Tiina Naukkarinen 166954
Psykologian syventävien opintojen tutkielma
Joulukuu 2009
Psykologian oppiaine
Joensuun yliopisto

JOENSUUN YLIOPISTO, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Psykologian pääaine

NAUKKARINEN, TIINA M: Nuoren psykologin työelämävalmiudet

Opinnäytetutkielma, 63 s., 4 liitettä (13 s.)

Opinnäytetutkielman ohjaajat: PsT Matti Kuittinen ja PsT Hannu Rätty

Joulukuu 2009

Avainsanat: ammatillinen kehitys, asiantuntijuus, psykologia, pätevyys, työelämä

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella psykologityön kompetensseja ja ammatillisesti nuorten psykologien itsearviointeja omasta osaamisestaan. Tutkimuksen teoreettinen näkökulma keskittyi psykologityön kompetensseihin. Psykologityön kompetenssit jaoteltiin ydinkompetensseihin ja perustaviin kompetensseihin. Tutkimustehtävänä oli kehittää psykologityön kompetenssien itsearviointimittaria ja tarkastella ammatillisesti nuorten psykologien kompetenssiarviointeja suhteessa sukupuoleen, työkokemukseen ja ammattisektoriin.

Psykologian laitokset, Psykonet ja Suomen Psykologiliitto toteuttivat valtakunnallisen työelämävalmiuksia kartoittavan kyselytutkimuksen kaikille vuosina 2002–2007 valmistuneille psykologeille Suomessa. Tämän tutkimuksen empiirisen aineiston muodostivat kenttätyötä tekevät psykologit (n=301). Analyysimenetelminä käytettiin faktorianalyysiä sekä monisuuntaista että toistomittausten varianssianalyysiä (ANOVA).

Psykologin ammattitaito voitiin tutkimuksen pohjalta määrittää viiteen osaamisalueeseen: asiakastyökompetenssiin, professionaaliseen kompetenssiin, ammatilliseen hallintaan, työyhteisöosaamiseen ja ammatillis-tieteelliseen kehittymiseen. Kompetenssiarviot eivät eronneet sukupuolen suhteen toisistaan. Asiakastyöosaamisessa tapahtui ensimmäisen työkokemusvuoden jälkeen tilastollisesti merkitsevää paraneamista seuraaviin työkokemusvuosiin ja ammattisektoreittain katsottuna terveys- ja kliinisen psykologien arvioinnit olivat merkitsevästi korkeampia kuin kasvatus- ja kehityopsykologien ja neuropsykologien arvioinnit. Professionaalisen kompetenssin suhteen ensimmäisen vuoden arvio erosi tilastollisesti merkitsevästi kolmannesta työvuodesta eteenpäin ja työ- ja organisaatiopsykologien arvioinnit olivat terveys- ja kliinisiä psykologeja merkitsevästi korkeampia. Työkokemuksen määrä tai ammattisektori eivät vaikuttaneet ammatillisen hallinnan kokemukseen. Työyhteisöosaamisessa ensimmäisen vuoden arvio erosi merkitsevästi kolmannen ja neljännen työvuoden arviosta ja työ- ja organisaatiopsykologit arvioivat työyhteisöosaamisensa muita sektoreita merkitsevästi korkeammalle. Ammatillis-tieteellisessä kehittämisessä terveys- ja kliinisillä psykologeilla ja neuropsykologeilla oli korkeimmat itsearviointit.

Psykologityön moninaisuus asetti kompetenssien määrittelemiselle ja mittaamiselle suuren haasteen. Psykologista työtä oli vaikea määritellä yhtenäisesti ja yksiselitteisesti. Tutkimus osoitti, että ensimmäiset vuodet olivat ammatillisesti nuorilla psykologeilla pääasiassa hankalimmat. Asiantuntevaksi psykologiksi kehittyminen vaatii kokemuksen tuomaa osaamista. Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että psykologian alan asiantuntijaksi kehittyminen on pitkä prosessi.

SISÄLLYS

JOHDANTO	1
1 KATSAUS ASIANTUNTIJUUTEEN	4
2 PSYKOLOGITYÖN ASIANTUNTIJUUDEN OSA-ALUEITA	7
2.1 Kompetenssin määritelmä	7
2.2 Psykologityön kompetenssien tutkimus.....	8
2.3 Psykologityön perustavat kompetenssit	10
2.4 Psykologityön ydinkompetenssit	12
2.5 Europsykologin pätevyys (EuroPsy)	16
3 AMMATTIT AidON KEHITYS JA ARVIOINTI	19
3.1 Ammattipätevyyden kehittyminen	19
3.2 Ammattipätevyyden arviointi	21
4 TUTKIMUSONGELMA	25
5 MENETELMÄT	26
5.1 Kompetenssimittarin kehittäminen	26
5.2 Osallistujat.....	27
5.3 Aineiston analyysi.....	30
6 TULOKSET	33
6.1 Kokonaiskompetenssi.....	33
6.2 Kompetenssiarviointien rakenne.....	34
6.3 Kompetenssiarviot sukupuolen, työkokemuksen ja ammattisektorin mukaan.....	36
6.4 Ensimmäisen ja kuudennen työvuoden kompetenssi profiilit.....	40
7 POHDINTA.....	41
7.1 Kompetenssimittarin toimivuus	41
7.2 Ammatillisesti nuorten psykologien kompetenssiarvioinnit	42
7.3 Tutkimuksen rajoituksia	45
LÄHTEET	48
LIITE I KOMPETENSSIOSIOIDEN KORKEIMMAT JA MATALIMMAT ITSEARVIOINNIT	51
LIITE II FAKTORIANALYYSI	52
LIITE III KYSELYN SAATE.....	55
LIITE IV KYSELYLOMAKE.....	56

JOHDANTO

Ammattitaito- ja pätevyys on tärkeää asiantuntija-ammattissa toimiville, esimerkiksi psykologeille. Ammatillinen pätevyys on yksi pääperiaatteista Pohjoismaiden psykologien ammattieettisissä säännöissä, joissa todetaan seuraavaa: *”psykologi pyrkii kehittämään ammattipätevyyttään ja säilyttämään sen korkealla tasolla. Psykologi pyrkii tiedostamaan ammatilliset ja henkilökohtaiset vahvuutensa ja heikkoutensa pystyäkseen arvioimaan realistisesti pätevyytensä ottaessaan hoitaakseen työtehtäviä. Psykologi ottaa vastaan vain sellaisia työtehtäviä, tarjoaa sellaisia palveluja ja käyttää sellaisia menetelmiä, joihin hän on pätevä koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella”* (Pohjoismaiden psykologien ammattieettiset säännöt). Ammatilliseen pätevyyteen kuuluvat ammattieettinen tiedostaminen, pätevyyden kehittäminen, sekä pätevyyden että psykologisten menetelmien- ja ulkoisten rajoitusten tiedostaminen. Myös APA (American Psychological Association) määrittelee pätevyyden ja ammattitaidon ylläpidon eettiseksi periaatteeksi (ks. Rubin ym. 2007, 454).

Psykologin ammattitaidon ja kompetenssien mittaaminen on haastavaa. Muun muassa kysymyksiin siitä, kuinka psykologin kompetenssit määritellään ja operationalisoidaan mitattavaan muotoon, on vaikea vastata. Psykologit toimivat hyvin erilaisissa työpaikoissa ja psykologien työnkuvat ovat moninaistuneet. Psykologia ja psykologien ammattikunta kehittyvät jatkuvasti ja tarjolle tulee uusia entistä moninaisempia tietoja ja menetelmiä. Myös yhteiskunnan muuttuessa uusia ongelmatilanteita ilmenee jatkuvasti. Tämän vuoksi usein todetaan, että psykologin ammattitaidon ja kompetenssien kehittymiseen liittyvät kysymykset jäävät vaille selkeää vastausta. Monet psykologien ammatilliset suhteet ja työtehtävät ovat kuitenkin sellaisia, että niitä ei voi säädellä muodollisesti. Ratkaisevaa on tällöin yksittäisen psykologin ammattieettinen tietoisuus, vastuuntunto ja ammatillinen pätevyys. (Pohjoismaiden psykologien ammattieettiset säännöt.) Psykologit hankkivatkin monesti lisäkoulutusta työnsä tueksi, jolloin myös työmahdollisuudet kasvavat.

Mitä psykologin ammattitaito pitää sisällään, mitkä tekijät vaikuttavat siihen ja kuinka se parhaiten saavutetaan. Nämä kysymykset koskettavat jokaista psykologia ja heidän kouluttajiaan, sillä psykologian koulutusohjelmien odotetaan tuottavan kompe-

tenttejä ammattilaisia. Opettajilla, kouluttajilla ja ohjaajilla on vastuu varmistaa koulutuksen kautta, että valmistuneet psykologit tarjoavat laadukkaita palveluja asiakkailleen sekä yksilö- että yhteisötasolla. Ammattitaidon ja kompetenssin jatkuva arviointi on siten tärkeää (Kaslow ym. 2007, 442).

Psykologian määrittelemisen professioksi tuo mukanaan etuoikeuksia, mutta myös vastuuta ja velvollisuuksia. Psykologien odotetaan noudattavan eettisiä sääntöjä, sitoutuvan hankkimaan ja ylläpitämään erikoistunutta tietotaitoa sekä toimimaan toisten hyvinvoinnin edistämiseksi (Roberts ym. 2005, 355). Leighin ym. (2007, 464) mukaan jokaisen psykologin odotetaan tunnistavan oma asiantuntijuuden taso, sen rajoitukset ja tietävän mitä tehdä silloin, kun oman asiantuntijuuden rajat tulevat vastaan. Ammattitaidon- ja kompetenssien kehitys alkaa koulutuksessa muodostuen koko ammattiuran kestäväksi prosessiksi. Tiuraniemen (2002, 182) mukaan taitojen omaksuminen tapahtuukin nopeasti jo opiskeluaikana. Toisaalta Barnett ym. (2007, 510) toteavat, että yleisesti ottaen *tiedot* saadaan muodollisen koulutuksen kautta, kun taas *taidot* kehittyvät käytännön kokemuksen myötä. Kompetenssin käsite painottaakin kykyä käyttää tietoja ja taitoja käytännössä (Kaslow ym. 2005, 338). Myös kognitiivinen oppimistutkija Kai Hakkarainen (2000) toteaa, että muodollinen koulutus ei tee kenestäkään asiantuntijaa, vaan asiantuntijuus alkaa kehittyä vasta käytännön ongelmanratkaisussa.

Vaikka psykologin työ on jatkuvassa muutoksessa, pyrkii tämä opinnäytetyö pohtimaan sitä, millaisia kompetensseja psykologit tarvitsevat asiantuntijan työssään. Tämä opinnäytetyö on osa valtakunnallista Nuoren psykologin työelämätaidot- tutkimusta. Tässä tutkimuksessa on tavoitteena kehittää psykologityön kompetenssien itsearviointiin mittaria, jonka avulla psykologien osaamista voidaan arvioida. Psykologin ammattitaitoa tarkastellaan yleisellä tasolla siten, että pyritään tavoittamaan käytännön psykologin työssä tarvittavia kompetensseja. Tässä opinnäytetyössä ei siten tarkastella esimerkiksi tutkijana tai opettajana työskentelevien psykologien kompetenssien osa-alueita, sillä tutkijan ja opettajan työssä tarvittavat kompetenssit muodostuvat näiden professioiden mukaan. Lisäksi on huomattava, että kompetenssien painoarvo vaihtelee psykologien erikoistumisalan mukaan, mutta samat ydinkompetenssit muodostavat psykologien asiantuntijuuden perustan. Tutkimus vastaa osaltaan psykologian laitoksien tarpeeseen saada tutkimustietoa psykologikoulutuksen laadusta.

Ammattitaidon ja yleinen kompetenssien arviointi edistää oppimista, arvioi psykologikoulutuksen tehokkuutta sekä turvaa myös psykologien asiakkaille luotettavia palveluita. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kehitetyn kompetenssimittarin toimivuutta ja sitä, kuinka hyvin ammatilliselta iältään nuoret psykologit kokevat hallitsevansa psykologityön kompetenssien osa-alueet. Kompetenssiarviointeja tarkastellaan suhteessa sukupuoleen, työkokemuksen määrään ja ammattisektoriin sekä vertaillaan ensimmäisen ja kuudennen työkokemusvuoden kompetenssiprofileja.

1 KATSAUS ASIANTUNTIJUUTEEN

Erään määritelmän mukaan asiantuntija on yksilö, joka ymmärtää asioiden periaatteet, osaa ratkaista kohtaamiansa ongelmia niiden avulla ja pystyy luomaan yhteisönsä kanssa uutta ongelmanratkaisussa tarvittavaa tietoa (Hakkarainen ym. 2002, 459). Asiantuntija voi automaattisesti tehdä asioita, joita noviisi ei voi tehdä (Sternberg & Frensch 1992, 191). Toisaalta asiantuntijuutta ei ymmärretä vain muistin avulla tapahtuvaksi rutiininomaiseksi ongelmanratkaisuksi (Eysenck & Keane 2000, 416), vaan oleellista asiantuntijuuden kannalta on myös yksilön toiminta silloin, kun hän kohtaa ongelman, jota ei voi rutiinien avulla ratkaista. Pelkkä kokemus ei siis tee ihmisestä asiantuntijaa, sillä kaikki kokeneet eivät välttämättä opi käsittelemään uusia ja rutiineista poikkeavia tapauksia yhtä hyvin (Hakkarainen ym. 2002, 453). Hatano ja Inagi (1986, ref. Eysenck & Keane 2000, 416) ovat erotelleet sekä *rutiininomaiset asiantuntijat*, jotka ratkaisevat tehokkaasti tuttuja standardiongelmia, että *dynaamiset asiantuntijat*, jotka ovat parhaimmillaan tuntemattomien ongelmien parissa, toisistaan.

Asiantuntijuutta ei tule käsittää staattisena olotilana vaan se tulee nähdä jatkuvana dynaamisena prosessina. Dynaaminen asiantuntija ymmärtää asioiden välisiä suhteita, hahmottaa kokonaisuuksia ja kykenee soveltamaan eriytyneisiin tietorakenteisiin pohjautuvaa osaamistaan käytäntöön. Eysenck & Keane (2000, 421) toteavat, että alansa asiantuntijoita kunnioitetaan ja arvostetaan ja alan tutkimus on merkittävää jokapäiväiselle elämälle. Esimerkiksi psykologeilla työelämän arkiset ongelmanratkaisut perustuvat ammattitaitoon ja psykologikoulutuksen yksi tärkeimmistä funktioista on luoda opiskelijoista psykologian alan asiantuntijoita.

Perinteisesti psykologiassa asiantuntijuutta on tarkasteltu yksilöpsykologisesta näkökulmasta. Uusin näkökulma korostaa kuitenkin asiantuntijuuden sosiaalista luonnetta, jonka mukaan ihmisen älyllistä toimintaa ei voida erottaa sosiokulttuurisesta ympäristöstä. Tällöin on perusteltua ulottaa asiantuntijuuden tarkastelu koskemaan myös sosiaalista ympäristöä.

Asiantuntijuudessa on kyse alan tieto-taitoudesta, ei synnynnäisestä peruskyvystä. Oppiminen ei perustu ainoastaan yksilölliseen vaan myös yhteisölliseen kokemukseen. Asiantuntija on aina yhteisönsä jäsen ja hänen osaamisensa on syntynyt sen perusteella mitä muut yhteisön jäsenet tietävät ja osaavat (Hakkarainen ym. 2002, 453). Yhteisön yksilölle asettamat kehityshaasteet tukevat asiantuntijuuden kehitystä. Pelkkä yksilöllinen halu kehittyä ei riitä asiantuntijuuden kehityksessä vaan tarvitaan myös yhteisöllistä työntövoimaa yksilön itsensä ylittämiseen, joka auttaa samalla myös yhteisöä ylittämään aikaisempien saavutustensa rajoja. Yhteisöllinen prosessi tuottaa uutta tietoa niin yhteisöllisesti, mutta kasvattaa usein myös yksilön kognitiivisia voimavaroja. Näin ollen yksilölliset ja sosiaalisesti jaetut kognitiot ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa kehittyen yhdessä ja vaikuttaen vastavuoroisesti toisiinsa (Hakkarainen ym. 2002, 460).

Asiantuntijuuden yhteisöllinen luonne ilmenee monella tavalla. Sosiaalisesti hajautettujen kognitioiden näkökulmasta voimme esimerkiksi ratkaista monimutkaisia ongelmia jakamalla tiedonkäsittelytehtäviä ryhmän jäsenten kesken. Tutkimuksin on voitu todeta, että jotakin toimintaa yhdessä harjoittaneelle ryhmälle kehittyy kollektiivinen ja transaktiivinen muisti. (Hakkarainen ym. 2002, 457.) Kollektiiviseen muistiin on varustoitunut yhteisön yhteinen kokemuspohja. Transaktiivinen muisti merkitsee sitä, että yhteisön jäsenille muodostuu metatietoa toistensa tietämisestä. Toisin sanoen yksilön ei tarvitse muistaa jotakin asiaa, jos hän tietää, että joku ryhmän jäsenistä pitää asian mielessään (Herno 2003). Näin tiedonkäsittelyä voidaan hajauttaa rajatuilla voimavaroilla varustettujen toimijoiden kesken ja helpottaa tiedonkäsittelyn kuormitusta.

Toisaalta asiantuntijoille ja heidän yhteisöilleen on tyypillistä monipuoliset verkostosuhteet, joiden välityksellä he saavat poikkeuksellisen vaikeat ongelmat ratkaistua. Tällaisten sosiaalisten siltojen välityksellä tiedon ja osaamisen rajoituksia voidaan ylittää. Dynaamiset asiantuntijat törmäävät usein ongelmiin, joita ei aikaisemmillä tiedoilla kyetä ratkaisemaan, jolloin asiantuntija saattaa käyttää verkostoyhteyksiään tukena uuden tiedon etsimisessä ja luomisessa. Nardin (2000) mukaan henkilökohtaisilla sosiaalisilla suhteilla onkin aiempaa tärkeämpi merkitys osaamisen kehittä-

tymisessä, johtuen muun muassa työelämän muutoksista. (Hakkarainen ym. 2002, 458–160.)

2 PSYKOLOGITYÖN ASIANTUNTIJUUDEN OSA-ALUEITA

Professionaalisessa psykologiassa kompetenssin määrittelyminen on ollut vaikeaa – mistä psykologin ammattipätevyys ja asiantuntijuus oikein muodostuu. Psykologien pätevyyden määritelmät ja niiden mittarit ovat vaihdelleet riippuen määrittelevästä tahosta. (Roberts ym. 2005, 355.) On mielenkiintoista pohtia, millaisia kompetensseja psykologit tarvitsevat työssään ja mitkä tiedot ja taidot muodostavat psykologin tärkeimmät kompetenssit.

2.1 Kompetenssin määritelmä

Yleisesti kompetenssin (*competence*) ymmärretään tarkoittavan sitä, että ammattilainen on pätevä, kykenevä ja täten pystyy tekemään ammattitaitonsa varassa työtä taidokkaasti ja tehokkaasti. Epstein & Hundert (2002, ks. Kaslow ym. 2007b; Kaslow 2004; Rodolfa ym. 2005, 349; Leigh ym. 2007) määrittelevät professionaalisen kompetenssin siten, että ammattilainen käyttää jokapäiväisessä toiminnassa arvostelukykisesti tietoja, teknisiä taitoja, päättelykykyä, arvoja ja tunteita omaa toimintaa jatkuvasti reflektoiden yksilön ja yhteisön hyväksi. Kompetenssiin vaikuttavat myös yksilön huomiokyky ja minätietoisuus. Kompetenssi sisältää kyvyn kriittiseen ajatteluun ja analyysiin, kyvyn tehdä menestyksekkäitä asiantuntijalausuntoja perustuen tilanteenarviointiin sekä kykyä arvioida ja muokata päätöksiä refleksiivisen ajattelun kautta (Kaslow ym. 2004, 775, Rodolfa ym. 2005, 348–349). Pelkkä tieto tai taito on riittämätön ehto kompetenssin saavuttamiseksi, sillä kompetenssi edellyttää toimintaa, jolla on julkinen hyväksyntä (Rodolfa ym. 2005, 348–349).

Yhdysvaltalainen psykologi Nadine Kaslow on tarkastellut psykologin työtä ammattipätevyyden ja kompetenssien näkökulmasta. Kaslowin ym. (2007b, 480, Kaslow 2004, 775) mukaan kompetenssit ovat kompleksisia kykyjä, jotka ovat dynaamisessa vuorovaikutuksessa tietojen, taitojen, valmiuksien, käyttäytymisen, asenteiden ja arvojen sekä motivaation ja persoonallisuuden piirteiden kanssa. Kompetenssi kattaa koko persoonan ja ne ovat havaittavia, opetettavia, mitattavia, joustavia sekä siirrettäviä tietoja ja taitoja. Kompetensseja vaaditaan tehokkaaseen toimintaan ja ne kor-

reloivat suoriutumisen kanssa. Asiantuntijat käyttävät kompetensseja toiminnassaan ja ne ovat arvioitavissa suhteessa yleisesti hyväksytyihin standardeihin. Kompetensseja tuleekin jatkuvasti arvioida ja määritellä uudelleen. Kompetenssin käsitteeseen liittyy läheisesti myös kyvykkyyden (*capability*) käsite, jolla tarkoitetaan sitä laajuutta, jolla ihminen voi omaksua sekä tietoja että taitoja ja näin parantaa suoriutumistaan (Fraser & Greenhalgh 2001, ref. Kaslow 2007b, 481).

Kompetenssit ovat kontekstisidonnaisia siten, että ne vaihtelevat kontekstin ja ympäristön mukaan (Kaslow 2004, 775). Asiantuntijuutta ja kompetenssia tarkasteltaessa onkin tärkeää ottaa kontekstisidonnaisuus huomioon. Viime vuosikymmenen asiantuntija ei ole asiantuntija enää tänä päivänä – asiantuntijuus on sidoksissa sekä aikaan että paikkaan (Sternberg & Frensch 1992, 195).

Proctor (1991), Reilly, Barclay ja Culbertson (1977) tiivistävät kompetenssin ilmiön seuraavasti: mitä ihminen tuo työhön (tieto), mitä hän tekee (suoritus) ja mitä työn tuloksena saavutetaan (lopputulokset) (Rodolfa ym. 2005, 349). Millerin (1990, ref. Kaslow ym. 2007a, 442) sanoin kompetenssi voidaan määritellä seuraavasti: *“what one knows, if one knows how, if one shows how and how one does things”*. Yhteenvedonä voidaan todeta kompetenssin tarkoittavan sitä, että asiantuntija omaa sellaisia tietoja, taitoja ja arvoja, joiden pohjalta hän kykenee toimimaan asiantuntija-ammattissa tehokkaasti ja turvallisesti. Tarkastelen seuraavaksi psykologian kompetensseihin liittyvää tutkimusta ja osa-alueita tarkemmin.

2.2 Psykologian kompetenssien tutkimus

Psykologipalvelut ovat viime vuosikymmeninä muuttaneet muotoaan sekä sisällöllisesti, että palveluiden tuottamis- ja tarjontatapojen osalta. Psykologien koulutusta ja tapaa, jolla he soveltavat osaamistaan, on perinteisesti säädelty kussakin maassa kansallisesti määriteltyjen normien mukaan. Psykologiatiede on eri maissa kehittynyt huomattavan erilaisissa poliittisissa ja taloudellisissa olosuhteissa ja siten myös psykologikoulutus on muodostunut hyvin erilaiseksi eri puolilla Eurooppaa. Joidenkin maiden psykologikoulutuksessa painotetaan pitkäkestoista ja yhdenmukaista koulutusta, julkista rahoitusta ja koulutuksen lakisääteisyttä, kun taas toisaalla painotetaan ai-

kaisessa vaiheessa tapahtuvaa erikoistumista ja markkinoihin perustuvaa kilpailua toisten ammattikuntien kanssa. (EuroPsy.)

Psykologi-ammattinimike laillistettiin Suomessa 1994 (Laki 559/94), joten kyseessä on suhteellisen nuori ammattikunta (Tikkanen 2009). Psykologityön moninaisuus asettaa kompetenssien määrittelemiselle ja mittaamiselle suuren haasteen. Amerikkalaisissa julkaisuissa on pyritty määrittelemään psykologityön kompetensseja (Kaslow ym. 2007a, Kaslow ym. 2007b, Kaslow 2004, Barnett ym. 2007, Leigh ym. 2007, Rubin ym. 2007, Roberts ym. 2005, Rodolfa ym. 2004, Rodolfa ym. 2005, Spruill ym. 2004), mutta selkeää mittaristoa ei kompetenssien mittaamiseksi ole ilmeisesti kehitetty. Psykologia oppiaineena on Kaslowin (2004, 779) mukaan suurien haasteiden edessä kompetenssien arvioinnissa, koska psykologista työtä on vaikea määritellä yhtenäisesti ja yksiselitteisesti. Kaslowin (2004, 779) ja Lichtenbergin ym. (2007) mukaan psykologialta puuttuvat luotettavat ja pätevät arviointimenetelmät tutkia monimutkaisia taitoja. Tämän sijaan tyydytään arvioimaan vain helposti mitattavia tietoja.

Voidaan myös pohtia sitä, millaisia haasteita kulttuurierot aiheuttavat kompetenssien mittaamiselle, sillä eri maissa psykologintyö voi olla hyvinkin erilaista. Toisaalta eroavaisuuksien lisäksi myös yhtäläisyyksiä psykologin työssä maiden välillä löytyy. Skotlannissa NHS (Education for Scotland) on pyrkinut luomaan systemaattisen kompetenssien arviointimallin klinisille psykologeille, jossa psykologityön kompetensseiksi on koottu seuraavat osa-alueet: professionaalinen ja eettinen ulottuvuus, kliininen arviointi ja hoito, tieteellisen psykologisen tutkimuksen aktiviteetit, vuorovaikutustaidot ja konsultointi. Määriteltyjen kompetenssien perusteella on koottu lyhyt arviointilomake ohjaajan täytettäväksi. (Assessment of Competencies in Clinical Psychology 2006.)

Euroopan Psykologiliittojen yhteistyöjärjestön EFPA:n työryhmä on pohtinut muistiossaan psykologityön kompetensseja. EFPA:n työryhmä ei kuitenkaan ole kehittänyt kompetenssien mittaamiseen mittaristoa, vaan Europsykologin pätevyyden arviointi perustuu ohjaajan näkemykseen psykologin kompetenssien hallinnasta otsikko-tasolla (ks. s. 18 EuroPsy). Tässä tutkimuksessa on pyritty luomaan katsaus psykologityön kompetensseihin tasolla, joka kattaa yleisellä tasolla kenttätöitä tekevien psykologien ammattitaitovaatimuksia.

Psykologityön kompetensseja on pyritty mittaamaan Suomessa yksittäisissä tutkimuksissa. Hatakka & Tiuraniemi (2001, ks. Tiuraniemi 2002, 182) tutkivat Turun yliopistossa psykologian opiskelijoiden ammatillista kehitystä todeten pidemmälle ehtineiden opiskelijoiden tuottavan moniulotteisempia ja systemaattisempia vastauksia. Kiisa Hulkko (1999) on tutkinut opinnäytetyössään Tampereen yliopistosta valmistuneiden psykologien työtä ja ammatti-identiteettiä. Minna Kaartinen-Koutaniemi (2009) on tutkinut psykologian opiskelijoiden tieteellisen ajattelun ja asiantuntijuuden kehittymistä yliopisto-opintojen aikana. Tutkimus osoittaa tutkimuslähtöisen oppimisympäristön vaikuttaneen opiskelijoiden tietokäsityksen ja asiantuntijuuden muodostumiseen siten, että tieteellinen ajattelu oli kehittynyt psykologian opiskelijoilla opintojen aikana (Kaartinen-Koutaniemi 2009, 94).

Joensuun yliopistossa on valmistunut Raili Korhosen pro gradu- työ, jossa tarkasteltiin psykologityön kvalifikaatiovaatimuksia ja niiden oppimisympäristöjä psykologien itsensä kuvaamina (Korhonen 2003). Korhosen (2005) mukaan psykologit mieltävät ammattitaidon käsitteen lähinnä asiakastyöosaamista käsittäväksi, joista tärkeimmiksi koettiin työssä- ja jatkokoulutuksessa opittavat ohjaus-, neuvonta- ja terapiataidot, testausmenetelmien hallinta sekä vuorovaikutustaidot. Korhosen pro gradu- opinnäyte toimi Nuoren psykologin työelämävalmiudet- tutkimisprojektin eräänlaisena esitutkimuksena.

2.3 Psykologityön perustavat kompetenssit

Perustaviin kompetensseihin nojaavat tiedot ja taidot muodostavat perustan psykologin funktionaaliselle osaamiselle. Kaslow (2004, 775) määrittelee eettisyyden perustavaksi kompetenssiksi, joka sisältää tietoisuuden ja tiedot eettisistä säännöistä ja ohjeistuksesta sekä kyvyn tunnistaa psykologin työssä vastaantulevia tilanteita, jossa tarvitaan eettistä pohdintaa ja lain tuntemusta. Korkea ammattipätevyys edellyttää, että psykologi on tietoinen ammattieettisistä periaatteista ja soveltaa niitä ammattikäytäntöönsä (Pohjoismaiden psykologien ammattieettiset säännöt). Myös lainsäädännössä on useita tärkeitä määräyksiä, jotka koskevat psykologisten asiakirjojen laadintaa ja arkistointia sekä asiakkaiden oikeutta tutustua heitä koskeviin tietoihin (Psykologit ja tietosuojat).

Myös Heiskarin & Salmisen (2007, 32) mukaan psykologin ammatillinen pätevyys liittyy ammattieettiseen tiedostamiseen, sillä psykologilla on ammatissa toimiessaan mahdollisuus vaikuttaa hyvin voimakkaasti toisten ihmisten elämään. Se asettaa suuria vaatimuksia eettiselle tiedostamiselle ja koska psykologien ammatilliset suhteet ja työtehtävät ovat sellaisia, että niitä ei voi säädellä muodollisesti, on ratkaisevaa yksittäisten psykologien ammattieettinen tietoisuus, vastuuntunto ja ammatillinen pätevyys (Heiskari & Salminen 2007, 95). Kaslow (2004, 775–776) määrittelee myös kyvyn tunnistaa tilanteet, jossa psykologi tarvitsee konsultaatioapua, kyvyn tehdä yhteistyötä kollegojen kanssa sekä kyvyn itsearviointiin, eettisen toiminnan alle.

Kaslowin (2004, 776) mukaan toinen perustava psykologin kompetenssi on kyky tiedostaa ja ymmärtää yksilöiden välistä ja kulttuurista moninaisuutta. Moninaisuuden ymmärtäminen on osa eettisyyttä ja se tulisi ottaa psykologin työssä huomioon. Kyvykyys ymmärtää moninaisuutta vaatii psykologilta tietoisuutta omista asenteista, oletuksista ja toisaalta tietoa erilaisista kulttuureista. Heiskarin & Salmisen (2007, 24) mukaan psykologin hyvään ammattitaitoon kuuluukin kyky tunnistaa itsessään erilaisia asenteita. Esimerkiksi psykologista lausuntoa laadittaessa on ymmärrettävä oma persoonallinen suhtautumistapa affektiivisesti latautuneisiin asioihin kuten eri kansallisuuksiin, kulttuureihin tai sukupuolisiin suuntautumisiin. Psykologin tulee pystyä ottamaan myös huomioon omat motiivit ja vaikuttimet sekä tiedostaa niiden mahdollinen vaikutus tutkimusta tehdessä (Heiskari & Salminen 2007, 36–37). Lisäksi Heiskari & Salminen (2007, 44; ks. Kaslow 2004) toteavat, että psykologin on hyvä tiedostaa oma kulttuurisidonnaisuutensa. Oman kulttuurin ominaisuuksien ja rajojen ymmärtäminen on välttämätöntä vieraan kulttuurin ymmärtämiselle.

Juhani Tiuranniemi (2002) on tarkastellut reflektiota ammatillisen kehittymisen välineenä. Refleksiivisyydellä Tiuranniemi tarkoittaa omien ja toisten sisäisten tilojen havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja suhtautumista niihin. Tavoitteena refleksiivisyydellä asiantuntijan työssä on ammatillisen toiminnan tietoinen tutkiminen ja sen kehittäminen. Metakognitiivinen tietoisuus tarkoittaa tietoisuutta omasta kognitiivisesta toiminnasta. Esimerkiksi psykologi on tietoinen asiakkaan tutkimustilanteesta siitä, miten tutkimusprosessi etenee, mitä tehdään missäkin vaiheessa ja mitä tietoa hän saa. (Tiuranniemi 2002, 166.) Oman toiminnan tutkiminen ja itsetuntemus ovat edel-

lytyksiä oman persoonan käyttämiseksi asiantuntijuuden osana (Toskala 1989, ref. Tiuranniemi 2002).

Psykologin työssä tarvittavien kompetenssien määrittely on tulkintakysymys ja määrittelevistä tahoista riippuu, mitä kompetensseja psykologin ajatellaan tarvitsevan sekä miten kompetenssit jaotellaan. Esimerkiksi Rodolfa ym. (2005, 350–351) ovat liittäneet psykologin perustavien kompetenssien kategoriaan myös seuraavat ulottuvuudet: refleksiivisyys-itsearviointi, tieteellinen tieto-tieteelliset tutkimusmenetelmät, vuorovaikutustaidot ja moniammatillinen yhteistyö. Refleksiivinen itsearviointi tarkoittaa myös halua sitoutua elinikäiseen oppimiseen sekä kriittistä ajattelua. Tieto tieteellisistä tutkimusmenetelmistä tarkoittaa kykyä ymmärtää tieteellisen tiedon muodostusta ja tutkimusmenetelmiä. Vuorovaikutustaidot merkitsevät kyvykkyyttä toimia yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kanssa tehokkaasti. Moniammatilliseen yhteistyöhön kuuluu myös tietoisuus psykologiaa lähellä olevien tieteiden avainasioista.

2.4 Psykologityön ydinkompetenssit

Kaslow (2004, 776–777) esittelee kuusi psykologien ydinkompetenssia, joista psykologin asiantuntijuus hänen mielestä rakentuu. Tutkijat ovat samaa mieltä siitä, että psykologien tulee omata tieteellisyyteen pohjautuva ajattelutapa (*scientifically-minded*), johon sisältyy taito hakea ja käyttää ajankohtaista tieteellistä tietoa kriittisesti. Professionit ovat ammatteja, joiden edustajat soveltavat erikoistunutta tieteellistä tietoa työtehtäviinsä (Kontinen 1997, 48). Psykologin työn perustana on sekä psykologia tieteenä että luotettava kokemus. Myös Suomen Psykologien tutkimuseettisissä ohjeissa (2006) todetaan, että osa psykologin pätevyyttä on se, että hänen tieteellinen työnsä täyttää hyvän tieteellisen käytännön vaatimukset.

Tieteellinen ajattelu on yhteydessä psykologisen arvioinnin taitoon (*psychological assessment*), joka perustuu psykometriseen teoriaan. Taitojen perustana on siis tieto. Psykologisen arvioinnin taito pitää sisällään tiedon, taidon ja tekniikat arvioida ihmisen kognitiivisia, affektiivisia, behavioraalisia ja persoonallisuuden ulottuvuuksia. Psykologin tulee hallita ja osata tulkita systemaattisesti psykologisen arvioinnin mittarit ja menettelytavat, esimerkiksi psykologisten testien käytön, haastattelun ja obser-

voinnin (Kaslow ym. 2005, 340). Heiskarin & Salmisen (2007, 35) mukaan pätevyys psykologisten menetelmien käytössä tarkoittaa sitä, että psykologilla tulee olla asiantuntemusta riittävän monipuolisen menetelmäkokoelman hallintaan sekä hänen on tunnettava ja otettava huomioon omat rajoitukset menetelmien käytössä.

Psykologisen tutkimuksen keskeinen työväline on kliininen haastattelu ja havainnointi, joiden avulla kartoitetaan asiakkaan elämänhistoriaa, nykytilannetta ja orientoitumista tulevaan. Lönnqvistin ym. (2007, 33) mukaan taitavan haastattelijan on osattava käyttää joustavasti sekä asiakkaan yksilölliset tarpeet huomioon ottavaa vapaata haastattelumenetelmää että ammattitietoon perustuvaa strukturoitua haastattelutekniikkaa. Tiuraniemen (2002, 170) mukaan haastattelutekniikoiden hallinnan lisäksi tarvitaan myös persoonallista taipumusta ja kykyä ymmärtää toista ihmistä.

Psykologisen arvioinnin taitoon liittyy osana myös lausunnon kirjoittamisen taito. Heiskarin & Salmisen (2007, 101) mukaan hyvän lausunnon laadinta on ammattipätevyys- ja ammattitaitoasia. Psykologinlausunto on keskeinen osa psykologin ammatityötä ja lausunnonlla voi olla ratkaiseva vaikutus asiakkaan elämänselkään. Hyvän lausuntotyön perusta on sekä ammattieettisissä että hyvän tutkimuskäytännön periaatteissa. Heiskari & Salminen (2007, 49) myös muistuttavat, että lausunto on ulospäin näkyvin osa psykologin työstä ja lausuntojen perusteella muodostuu osaltaan kuva psykologin työstä ja asiantuntemuksesta.

Psykologien ydinosaamiseen on liitetty myös neuvonnan- ja ohjauksen (*supervision*) taidot. Kaslowin (2004, 776) mukaan neuvonnan- ja ohjauksen kompetenssiin sisältyy muun muassa kyvykkyys luoda ohjaussuhde ohjattavan kanssa sekä kyky tukea ohjattavan kehitystä ja kasvua. Intervention (*intervention*) taito pitää sisällään intervention suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Interventiolla tarkoitetaan neuvontaa, jolla pyritään vaikuttamaan yksilön tai ryhmän käyttäytymiseen tai terveydentilaan. Intervention suunnitteluvaiheessa on otettava huomioon aiempi tutkimus, mutta toisaalta käytännön vaatimukset ja intervention arviointi vaatii sekä arvioinnin taitoja että kykyä käyttää konsultaatiota apuna. (Kaslow 2004, 776.) Konsultaation (*consultation*) kompetenssi tarkoittaa kyvykkyyttä tarjota asiantuntevaa ohjausta asiakkaan tai kollegan tarpeisiin ja tavoitteisiin nähden (Rodolfa et al. 2005, 351). Työnohjaus ja konsultaatio ovat tärkeitä oman työn tutkimisen ja kehittämisen keinoja. Työnohja-

uksessa ja konsultaatiossa tutkitaan ohjattavan oman toiminnan arvioita työtilanteissa. Ohjaaja ja ohjattava voivat työnohjauksessa reflektoida myös yhteistyön sujumista. (Tiuraniemi 2002, 183.)

Tehokas konsultaatio ja moniammatillinen yhteistyö edellyttävät myös hyviä vuorovaikutustaitoja (Kaslow 2004, 776). Sosiaalisella kompetenssilla tarkoitetaan vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaitoja. Heiskari & Salminen (2007, 44) toteavatkin tutkittavaan luodun luottamuksellisen suhteen auttavan psykologintutkimuksessa eteenpäin ongelmakohtissa. Myös Alvesson (1992, 1009) huomauttaa, että esimerkiksi psykologien tai sosiaalityöntekijöiden työtehtävistä ajatellaan, että persoonalliset ominaisuudet ovat työn tekemisen avaintekijöitä. Jotta psykologi voi tehdä esimerkiksi psykologisen arvioinnin, hänen on saatava kontakti asiakkaaseen ja motivoitava asiakas yhteistyöhön.

Heiskarin & Salmisen (2007, 39) mukaan laadukkaana psykologisen tutkimuksen menestystekijöitä ovatkin menetelmien asianmukaisen osaamisen ohella asiakkaan tutkimustilanteeseen johdattelu, tutkimusprosessin läpivienti ja tilanteen päättäminen sekä jatkotoimista informointi. Vuorovaikutustaitoja peräänkuulutetaan myös seuraavalla kommentilla: *”psykologin tulee hankkia sellainen ammattitaito, että hän voi näyttää laatimansa asiakirjat asiakkaalle ilman, että se aiheuttaa suuria ongelmia”* (Heiskari & Salminen 2007, 123). Heiskari & Salminen (2007, 123) toteavatkin, että asiakassuhteisiin liittyvää ammattitaitoa tulee kehittää siten, että psykologisia tietoja voidaan käsitellä mahdollisimman paljon keskustellen. Spruill ym. (2004, 744) korostavat aktiivisen kuuntelun taitoa osana vuorovaikutustaitoja ja Tiuraniemi (2002, 170) huomauttaa, että taito kuunnella ei ole passiivista toimintaa, vaan perustuu paljon taitoa vaativaan aktiivisuuteen. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä monissa ammattiteissa, mutta taitoa lienee syytä korostaa ihmishuhtelyssä.

Schöinin (1983,1987) mukaan ammatillisesti nuorten asiantuntijaryhmien toiminnan tavoitteet voivat olla epämääräisiä ja selkiytymättömiä, koska toimintaympäristö ei ole vakiintunut, eikä heidän asemansa ole siten selkeä. Esimerkiksi psykologin vastaanotolle tuleva henkilö ei välttämättä tiedä edes itse, mihin hänen paha olonsa liittyy ja yhdessä psykologin kanssa he määrittelevät tilanteen ja muotoilevat työongelman.

Siten psykologin toiminnassa korostuu keskeisesti vuorovaikutus ja heidän ajattelu-
tapaansa voidaan luonnehtia reflektiiviseksi. (Tiuraniemi 2002, 178.)

Usein psykologin ammattitaidosta keskusteltaessa tulee ilmi käsitys siitä, että psyko-
login tulee kyetä empaattisuuteen. Myös psykologin ammattitaitoa tarkastelevat tutki-
jat mainitsevat empatian eli myötäelämisen kyvyn osana ammattitaitoa (Spruill ym.
2004, 745). Empaattisuus on osa emotionaalisen älykkyyden käsitettä. Peter Salo-
vey, Christopher K. Hsee & John D. Mayer (2000) määrittelevät emotionaalisen älyk-
kyyden kyvyksi ilmaista, havainnoida ja tunnistaa omia ja muiden tunnetiloja, erotella
eri tunteita toisistaan ja käyttää tätä tietoa sekä oman että muiden ajattelun sekä
käyttäytymisen ohjaamiseen. Emotionaalisella älykkyydellä tarkoitetaan kykyä ym-
märtää, hallita ja käyttää tunteita. Myös kyky säädellä omia tunteita suhteessa mui-
den tunteisiin on osa emotionaalista älykkyyttä. Emotionaalinen tietoisuus on osa
emotionaalista älykkyyttä ja se assosioituu kokemuksien avoimuuteen ja kypsyyteen
(Salovey, Hsee & Mayer 2000, 186 & 188). Heiskari & Salminen (2007, 71 & 74) pai-
nottavat aidon empatian merkitystä palautteenantamisessa ja ohjeistavat psykologeja
seuraavasti: *”opettele asettumaan tutkittavan osaan, mieti miltä sinusta tuntuisi, jos
olisit itse pöydän toisella puolella.”*

Kaslow (2004, 776) erottelee omaksi kompetenssiksi myös ammatillisen kehityk-
sen (professional development), johon sisältyy oman ammatillisen identiteetin kehit-
tyminen, ammatillisten normien sisäistäminen ja itsearviointin taidot. Psykologin
työskentelyn perustana on tiede ja työssä hankittu kokemus, ja hän pyrkii jatkuvasti
kehittämään ammattitaitoaan hankkimalla tietoa tieteellisestä ja ammatillisesta kehi-
tyksestä (Pohjoismaiden psykologien ammattieettiset säännöt.). Kuten Kai Hakkarai-
nen (2005) toteaa, ei muuttuvassa maailmassa pysy asiantuntijana kerran hankitun
rutiinitietämyksen varassa. Avainasema asiantuntijuuden kehityksessä on se, että
yksilö investoi rutiinien muodostumisessa vapautuvia älyllisiä resursseja uuden op-
pimiseen ja toimintaan oman suorituskyvyn ylärajalla. Rodolfan ym. (2004, 349) mu-
kaan psykologin asiantuntijuuden muodostavien kompetenssien painoarvo vaihtelee
erikoistumisalan mukaan, mutta samat kompetenssit muodostavat psykologien asi-
antuntijuuden perustan. Seuraava taulukko tiivistää psykologin työssä tarvittavat
kompetenssit (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Yhteenveto psykologityön kompetensseista

Perustavat kompetenssit <i>Eettiset säännöt ja lainsäädäntö</i>	Tietoisuus ja tiedot eettisistä säännöistä ja ohjeistuksesta; kyky tunnistaa psykologin työssä vastaantulevia tilanteita, jossa tarvitaan eettistä pohdintaa ja lain tuntemusta
<i>Moninaisuuden ymmärtäminen</i>	Tietoisuus ja herkkyys erilaisten yksilöiden ja kulttuurisen moninaisuuden ymmärtämiseen; kyky työskennellä erilaisten yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kanssa
<i>Ammatillinen itsereflektio</i>	Omien ja toisten sisäisten tilojen havainnointia, tunnistamista ja ilmaisua tavoitteena ammatillisen toiminnan tietoinen tutkiminen ja kehittäminen
Ydinkompetenssit <i>Ammatillinen kehittyminen</i> <i>Tieteellinen ajattelutapa</i> <i>Psykologinen arviointi</i> <i>Interventio</i> <i>Konsultaatio</i> <i>Ohjaus ja neuvonta</i>	Pyritään jatkuvasti kehittämään omaa ammattitaitoa hankkimalla tietoa tieteellisestä ja ammatillisesta kehityksestä Kyky ymmärtää ja käyttää tieteellisiä tutkimusmenetelmiä - ja tuloksia; kriittinen ajattelu Tieto, taito ja tekniikka arvioida ihmisen kognitiivisia, affektiivisia, behavioraalisia ja persoonallisuuden ulottuvuuksia; tulee hallita ja osata tulkita systemaattisesti psykologisen arvioinnin mittarit ja menettelytavat Pyritään vaikuttamaan yksilön terveydentilaan tai käyttäytymiseen; suunnittelu, toteutus ja arviointi Kyky toimia neuvovana asiantuntijana ja tarjota asiantuntevaa ohjausta suhteessa kollegan tai asiakkaan tarpeisiin ja tavoitteisiin nähden Kyky luoda ohjaussuhde ohjattavan kanssa; kyky tukea ohjattavan kehitystä ja kasvua

2.5 Europsykologin pätevyys (EuroPsy)

Euroopan Psykologiliittojen yhteistyöjärjestön EFPA:n johdolla on ryhdytty kehittämään Euroopan ammattipsykologien akateemista ja ammatillista koulutusta koskevaa standardijärjestelmää. EFPA:n mukaan ammatillisten ja koulutuksellisten pätevyysvaatimusten yhteneväisyyksien vertailua ja vakiinnuttamista varten on löydettävä yhteisiä viitekehyksiä. Lisäksi asiantuntemuksen ja ammattitaidon laatutason takaamiseksi koko EU:n alueella on luotava yhteiset standardit. (EuroPsy.)

EFPA:n mukaan yhteistä psykologian viitekehystä ja standardeja on yritetty vakiinnuttaa usein eri tavoin viime vuosikymmenien aikana. Eurooppalaisen psykologityöryhmän tuottamaa raporttia ”EuroPsy: A Framework for Education and Training for

Psychologists in Europe” pohdittiin laajalti ympäri Eurooppaa ja EFPA otti sen käyttöön vuonna 2001. Kyseinen viitekehys muodostaa pohjan tulevalle kehitystyölle, jonka pitkän tähtäimen tavoitteena on luoda kaksitasoinen standardijärjestelmä, joka kattaisi europsykologin pätevyyden (EuroPsy) ja useita erikoistumis pätevyksiä (Specialist Certificates). Viitekehys perustuu pitkälti BPS:n (British Psychological Society) tekemälle työlle, jonka avulla kehitettiin ammattistandardit sen omille psykologeille ja jonka pohjalta luotiin dokumentti *”Draft Standards of Proficiency for Applied Psychology”* (Luonnos sovelletun psykologian ammattipätevyysvaatimuksista). Työn merkittävintä antia oli sellaisten ammattipätevyysmääritelmien kehittäminen, joita voidaan arvioida yliopistokoulutuksen ja ammatillisen koulutautumisen yhteisvaikutuksina sen sijaan, että nojaututtaisiin pelkästään akateemiseen opinto-ohjelmaan. Toiveissa on, että opetusohjelmia koskevien vaatimusten yhdistäminen ammattia harjoittavien psykologien kompetenssivaatimuksiin mahdollistaa vastaavuuksien arvioimisen entistä läpinäkyvämmällä tavalla. (EuroPsy.)

EuroPsy- työryhmä on jakanut kompetenssit kahteen pääryhmään: 1) *peruskompetenssit*, jotka liittyvät ammattitoiminnan psykologiseen sisältöön ja 2) *toimintaa tukeviin kompetensseihin*, jotka mahdollistavat psykologin tehokkaan palveluiden tuottamisen (ks. taulukko 2). Yhteistä eurooppalaiselle ja amerikkalaiselle luokittelulle on kompetenssien jakaminen ydin/perus ja perustaviin/tukeviin kompetensseihin. Sisällöllisesti luokittelut poikkeavat kuitenkin toisistaan eivätkä ole suoraan vertailukelpoisia. Kun tarkastellaan kokonaisu määrittelyjä, niissä on kuitenkin havaittavissa yhtäläisyyksiä. Kompetenssimäärittelyissä tulevat esiin muun muassa psykologisen arvioinnin-, vuorovaikutuksen-, itsereflektion- ja moniammatillisen yhteistyön taidot. Eurooppalainen määritelmä painottaa yllättäen tukevinä kompetensseina lisäksi markkinoinnin, myynnin ja talouden hallinnan taitoja osana psykologin työtä.

EuroPsy- työryhmän luoma työnohjaajan arviointilomake on katsauksen perusteella kehitetty mittari, jossa peruskompetensseja arvioidaan otsikkotasolla seuraavalla skaalalla: 1) perustiedot ja -taidot olemassa, mutta pätevyys ei ole vielä kehittynyt riittävästi, 2) tehtävien suorittamiseen vaadittava pätevyys, mutta tarvitsee ohjausta/opastusta, 3) pätevyys suorittaa tehtäviä ilman ohjausta tai opastusta, 4) pätevyys suorittaa monimutkaisia tehtäviä ilman ohjausta tai opastusta. Arviointiohjeistuksen

mukaan työnhajaaja arvioi psykologin peruskompetenssisuoriutumista kunkin maan ammatillisten ja kansallisten sääntöjen ja perinteiden mukaisesti. (EuroPsy.)

Taulukko 2. EuroPsy- työryhmän psykologityön kompetenssiluokittelu

Peruskompetenssit	Toimintaa tukevat kompetenssit
Tavoitteen määrittely Psykologinen arviointi Kehittäminen Interventiot Oman toiminnan arviointi Kommunikaatio	Ammatillinen strategia Jatkuva ammatillinen kehitys Ammatilliset suhteet Tutkimus- ja kehittämistyö Markkinointi ja myynti Talouden hallinta Praktiikan hallinta Laadun varmistaminen Itsereflektio

3 AMMATTITAIDON KEHITYS JA ARVIOINTI

3.1 Ammattipätevyuden kehittyminen

Asiantuntevaksi psykologiksi kehittyminen vaatii tietojen, taitojen ja kompetenssien hankkimista, jotka ovat välttämättömiä psykologin työtehtävistä suoriutumiseksi. Matemaatikko Stuart Dreyfus ja filosofi Hubert Dreyfus (Spruill ym. 2004, 742–743) ovat kehittäneet asiantuntijuuden kehittymisen mallin, jossa on viisi tasoa. Koulutusvaihetta ja ammatissa toimimisen ensiaikoja kutsutaan noviisivaiheeksi (*novice*). Noviisi keskittyy itseensä ja keskeinen kysymys on, osaako hän työn. (Tiuraniemi 2002.) Aloittelevalla psykologilla on rajalliset tiedot ja ymmärrys siitä, kuinka analysoida alakohtaisia ongelmia. Noviisin ajattelu nojaa peruseriaatteisiin ja tekniikoihin, sillä noviisille ei ole vielä kehittynyt valmius käyttää tietoja ja taitoja joustavasti (Spruill ym. 2004, 742–743.) Riippuvuus kouluttajasta on suurta ja työntekijä voi olla sekä ahdistunut että epävarma omasta roolistaan ja kyvyistään. Työntekijän huomio kiinnittyy asiakkaan historian erityisaspekteihin, nykytilanteeseen tai persoonallisuuden arviointiin ja muu informaatio jää vähemmälle. Kokonaiskuvan luominen on vaikeaa. (Dryden & Thorne 1991, ref. Tiuraniemi 2002.)

Seuraavalla tasolla kehittyneellä aloittelijalla (*advanced beginner*) on kertynyt jo kokemusta huomata asioissa trendejä ja kaavoja, mutta kyky yleistää taitoja uusiin tilanteisiin on vielä rajallinen. (Spruill ym. 2004, 742–743.) Dryden & Thorne (1991, ref. Tiuraniemi, 2002) kutsuvat tätä kehitysvaihetta asiakaskeskeiseksi, jolloin työntekijän on ylittänyt ensimmäiset ahdistuksensa ja siirtyy tukeutumisen ja korostetun riippumattomuuden välillä. Peruskysymys asiakaskeskeisessä vaiheessa on, voiko työntekijä auttaa tätä asiakasta. Tällöin asiantuntija alkaa myös ymmärtää, että toiset tekniikat toimivat toisissa yhteyksissä, mutta eivät toisissa ja että ihmissuhdetyöntekijäksi kasvaminen on pitkä prosessi.

Kolmannella asiantuntijuuden kehittymisen tasolla päteöityneelle psykologille (*competent clinician*) on ominaista hallinnan tunne sekä kyky käsitellä työssä kohtaamia ongelmia. Kompetenssit kehittyvät kun psykologi on tietoinen asiakkaan pitkän tähtäimen tavoitteista ja suunnitelmista sekä kykenee mukauttamaan interventiosuunni-

telmaa asiakkaan tarpeiden mukaisesti. Pätevöitynyt psykologi kykenee integroimaan teoriaa ja tutkimustietoa käytännön tarpeisiin. Dryden & Thorne (1991, ref. Tiuraniemi 2002) kutsuvat kolmatta ammatillisen kehittymisen vaihetta prosessikeskeiseksi, jolloin keskeinen kysymys on, miten yhteistyösuhde asiakastilanteessa toimii. Työntekijän professionaalinen itseluottamus on noussut ja hän kykenee hahmottamaan asiakassuhteen kokonaisprosessina suhteessa asiakkaan tilanteen kehittymiseen ja elämäntyyliin, ulkoisiin elämäolosuhteisiin, sosiaaliseen kokonaistilanteeseen ja taustaan.

Neljännellä tasolla etevällä psykologilla (*proficient clinician*) on kokonaisvaltainen ymmärrys erilaisista tapauksista ja suoriutuminen perustuu joustaviin sekä hyvin sisäistettyihin periaatteisiin (Spruill ym. 2004, 743). Dryden & Thorne (1991, ref. Tiuraniemi 2002) nimittävät neljättä vaihetta taitavan ammatillisen toiminnan vaiheeksi, jolloin työntekijä tarkastelee työprosessia suhteessa kokonaistilanteeseen ja peruskysymys on, miten työtilanteissa ilmenevät prosessit ovat suhteessa toisiinsa. Tällöin työntekijä on saavuttanut hallintatason, jolle ominaista on itsenäisyys, sisäinen varmuus ja vakaa motivaatio sekä tietoisuus tarkastella myös omia henkilökohtaisia ja ammatillisia ongelmia tarpeen vaatiessa. Dreyfusin & Dreyfusin mallissa vasta viidennellä asiantuntijatasolla (*expert*) psykologi ymmärtää ja hallitsee kokonaistilanteen sekä kykenee tunnistamaan nopeasti ongelman ja suunnittelemaan intervention. Erikoisasiantuntijatasolla psykologi havaitsee nopeasti toimimattoman intervention ja kykenee tekemään nopeasti muutoksia esimerkiksi hoitosuunnitelmaan. (Spruill ym. 2004, 743.)

Nämä asiantuntijuuden kehittymisen mallit auttavat kuitenkin huonosti ymmärtämään asiantuntijuutta sisällöllisesti, paikallisesti, historiallisesti ja vuorovaikutuksessa kehittyvänä toimintana. Asiantuntijantyö on muutoksen ja uusien haasteiden edessä siten, että asiantuntijat eivät pysty vastaamaan niihin yksilösuorituksilla. (Launis 1997, 123.) Hakkarainen (2005) korostaakin asiantuntijuuden osallistumisnäkökulmaa kritisoiden psykologian yksilökeskeisyyttä – hänen mukaansa sosiaalisesti hajautettujen kognitioiden tutkimus viittaa vahvasti siihen, että kaikki merkittävät älylliset saavutukset ovat sosiaalisesti hajautuneita. Asiantuntijuus edellyttää oman osaamisen hittsaamista ja valamista muiden työyhteisön jäsenten osaamiseen. Hakkaraisen (2005) mukaan asiantuntijuuden kehitys ei ole vain oman asiantuntijuuden syventämistä

(*vertikaalinen oppiminen*), vaan myös sen suhteuttamista muiden työyhteisön jäsenten osaamiseen (*horisontaalinen oppiminen*).

Kun oppimista tarkastellaan laajemmin, huomataan, että siinä on aina kysymys jonhonkin yhteisöön kasvamisen ja osallistumisen prosessista. Sosialisatioprosessissa oppija omaksuu yhteisön arvoja ja normeja sekä hänen identiteettinsä rakentuu uudelleen. (Hakkarainen 2005.)

3.2 Ammattipätevyyden arviointi

Ammattitaidon ja yleinen kompetenssien arviointi edistää oppimista, arvioi psykologikoulutuksen tehokkuutta sekä turvaa myös psykologien asiakkaille luotettavia palveluita. Ammattitaidon kehitys on läpi työuran kestävä prosessi ja Kaslow ym. (2007a, 443; Kaslow 2004) muistuttavat, että kompetenssien arvioinnissa tuleekin ottaa huomioon asiantuntijaksi kehittymisen tasot eli missä ammatillisen kehityksen vaiheessa kukin kompetenssi tulee hallita. Kun psykologille karttuu kokemusta, myös ammattitaitoon liittyvät odotukset kasvavat. Ammattitaitoa tuleekin arvioida eri menetelmillä ottaen huomioon ammatillisen kehityksen taso. (Roberts ym. 2005, 356.)

Kaslow ym. (2007a) kokoavat kompetenssien arvioinnin periaatteita seuraavasti. Kompetenssien arviointi on jatkuva prosessi, joka tulisi integroida psykologien koulutukseen. Kompetenssien tulisi kuvata kokonaisvaltaisia ja kehityksellisiä kykyjä. Kaslow ym. (2007a) painottavat formatiivisen ja summatiivisen arvioinnin integrointia. *Formatiivisella arvioinnilla* tarkoitetaan jatkuvaa arviointiprosessia, jossa opiskelija saadun palautteen perusteella ja suoritusten parantamisen kautta kehittää osaamistaan. *Summatiivisella arvioinnilla* puolestaan tarkoitetaan kokonaisvaltaisempaa lopputuloksen arviointia. Kompetenssien arvioinnin tulee keskittyä vahvuuksiin, heikkouksiin sekä kompetenssin ongelmakohtiin (Roberts ym. 2005, 357). Toisaalta Kaslowin ym. (2007a) mielestä arvioinnissa tulisi käyttää monia tietolähteitä hyväksi. Rubin ym. (2007, 459) muistuttavat, että itsearviointia tulee myös opettaa ja sitä voi oppia.

Itsearviointi on eräs tehokas keino arvioida kompetensseja (Kaslow 2004, 778) ja Barnettin ym. (2007, 512) mukaan psykologien tulee jatkuvasti ylläpitää ammattitai-

toa itsearvioinnin- ja reflektion kautta. Itsearvioinnilla tarkoitetaan kykyä arvioida omia vahvuuksia ja ammatillisen kehittämisen paikkoja. Itsearviointiin kuuluvat myös tietoisuus omien kokemusten rajallisuudesta sekä tieto siitä, mitä tehdä, kun omat ammatillisen osaamisen rajat tulevat vastaan. Jatkuvan itsearvioinnin kautta sitoudutaan oman ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen, joka on professionaalisen psykologian eräs kulmakivistä. Itsearvioinnin välineenä voi käyttää myös persoonallisuustestejä, joiden avulla voi tiedostaa omia persoonallisuuden piirteitä - ja tyyliä.

On todettu, että hyvin pärjäävillä psykologeilla on korkea itsetietoisuuden taso (Coster & Schwebel 1997, ref. Kaslow ym. 2007b). Itsearvioinnin on kuitenkin todettu korreloivan huonosti muihin suoriutumista mittaaviin mittareihin (Kaslow 2007a, 445–446). Itsearvioinnin tekeminen ei siis takaa korkeaa itsetietoisuuden tasoa. Itsearvioinnin kautta lienee kuitenkin mahdollista parantaa myös itsetietoisuuden tasoa, jonka avulla psykologi voi kehittää jatkuvasti osaamistaan. Esimerkkinä Tiuranniemi (2002) esittää, että psykologi voi pohtia ehkäisevän työn merkitystä osana toimintojen kokonaisuutta, jolloin hän joutuu arvioimaan oman työn vaikuttavuutta suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan. Tiuranniemi (2002) kuvaa asiantuntijan taitoja myös hierarkkisena, jossa perustaso on tekniikoiden hallinta, seuraava on toimintojen taso ja ylimpänä on strateginen taso (ks. taulukko 3).

Ammatillisuus *teknisellä tasolla* syntyy taitojen omaksumisena ja niiden automatisoitumisen kautta, jolloin tekniset perusasiat hallitaan, vaikka asiantuntijuuteen kuuluukin jatkuva uusien tekniikoiden opettelu vaatimus. *Toimintojen tasolla* asiantuntijuus tarkoittaa yleisempää työn toteutuksen tasoa. Esimerkiksi psykologin työssä työn kohde ja tavoite määrittävät työn toteutustapaa. Kliinisen psykologian alueella psykologin toimintakäytäntöihin vaikuttaa viitekehys. Esimerkiksi ratkaisukeskeisesti orientuneen psykologin toimintaote on aktiivinen ja nopeasti interventioihin suuntaava, kun taas analyttisesti suuntautunut psykologi käyttää paljon aikaa tilanteen arviointiin ja analysointiin. *Strategioiden tasolla* asiantuntija tarkastelee tavoitteita ja strategioita tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimerkiksi psykoterapeutti arvioi lyhyen ja pitkän terapian strategioita ja käyttöalueita. Työterveyshuollon psykologi vastaavasti pohtii jonkin työpaikan osalta asiakastyön kautta saadun informaation merkitystä koko työpaikan näkökulmasta. *Kriittisen reflektion* tasolla asiantuntija pohtii oman työn oikeutusta sekä ihmiskuvan että maailmankuvan toimivuutta. Kriittisen reflektion kautta

asiantuntijalla on mahdollisuus työn uudelleenmäärittelyyn ja oman teoreettisen viitekehyksen ja maailmankuvan kehittämiseen. Tämä mahdollistaa uusiutumisen, kun asiantuntijuus perustuu oman persoonan käyttöön työvälineenä. (Tiuranniemi 2002, 179–180.)

Mezirov (1991, ref. Tiuranniemi 2002, 189) on kuvannut refleksiivisen ajattelun kehitystä vaiheittaisena. Alkuvaiheessa ajattelussa korostuu pyrkimys varmuuteen ja oikean tiedon löytymiseen. Asteittain ymmärretään tiedon suhteellisuus ja epävarmuus. Lopulta omaa toimintaa osataan tarkastella kriittisesti monesta eri näkökulmasta. Asiantuntijaksi kehittyminen on nähtävä refleksiivisen ajattelun ja ammattikäytäntöjen kehittymisen moniulotteisena prosessina. Lisäksi on huomattava, että ammatillisessa kehityksessä voi olla myös kriisivaiheita, jolloin asiantuntija luopuu jostakin toimintastrategiastaan ja suuntautuu uudella tavalla työhönsä (Tiuranniemi 2002, 182).

Taulukko 3. Arviointimatriisi (Tiuranniemi 2002, 181)

	Tiedot	Taidot	Reflektio
Toimintastrategiat	laaja-alainen refleksiivinen tieto	tavoitteelliset kokonaisuudet	kriittinen reflektio
Toimintatavat	praktinen, ei-tietoinen tietämys (tacit)	joustavat toimintakokonaisuuudet	kokemusten reflektio
Tekniikat	formaali, automatisoitu tieto	automatisoituneet taidot	tilanteiden reflektio

Toisaalta ammatillisen pätevyyden arviointi tarkoittaa myös epäpätevyyksien löytymistä (Lichtenberg ym. 2007, 476). Kompetenssiongelmat tulevat esiin sopeutumattomalla käytöksellä ja kriittisinä ammattitaidon virheinä. Ammatillisen pätevyyden ongelmat voivat johtua riittämättömästä koulutuksesta ja kokemuksesta tai haluttomuudesta hankkia tarvittavaa ammattitaitoa, kuunnella palautetta tai tunnistaa omia heikkouksia. Kompetenssiongelmat voivat johtua myös päihteiden käytöstä tai mielenterveyden ongelmista. (Kaslow ym. 2007b, 481.) Pohjoismaiden psykologien ammattieettisissä säännöissä (2006) todetaan, että psykologin, joka huomaa kollegansa rikokan ammattieettisiä periaatteita, on puututtava tilanteeseen keskustelemalla asianomaisten kanssa ennen kuin ilmoittaa siitä Psykologiliiton ammattieettiselle lautakunnalle.

Myös Barnett ym. (2007, 512) korostavat APA:n (2002) eettisiä ohjeistuksia siitä, kuinka psykologien tulee olla tietoisia omasta fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä ja sen mahdollisesta vaikutuksesta työhön. Esimerkiksi Gilroy, Carroll ja Murrayn (2002, ref. Barnett ym. 2007) tutkimuksessa psykologien depressiivisillä oireilla oli negatiivinen vaikutus psykologien tekemään kliniseen työhön. Täten jokaisen psykologin tulisi pitää huolta itsestä ja havainnoida stressin ja työuupumuksen oireita (Barnett ym. 2007, 513; Spruill ym. 2004, 748).

4 TUTKIMUSONGELMA

Valtakunnallisessa kyselytutkimuksessa kysyttiin ammatillisesti nuorilta psykologeilta sitä, millaisia ovat heidän kokemukset yliopisto-opiskelun ja työkokemuksen merkityksestä ammattitaitojen kehittämisessä (ks. liite IV). Koska psykologin ammattitaidon ja kompetenssien mittaamiseen ei ole vakiintunutta mittaria, on tämän tutkimuksen tarkoituksena osaksi täyttää tätä puutetta ja kehittää itsearviointiin perustuvaa psykologityön kompetenssiarvioinnin mittaria.

Psykologien ammattikunta kehittyy jatkuvasti ja tarjolle tulee uusia entistä moninaisempia tietoja ja menetelmiä. Siten on huomattava, että valmiita malleja psykologityön kompetenssien arviointiin ei ole. Tässä opinnäytetyössä keskitytään tutkimaan psykologityön kompetensseja mittaavan mittarin psykometrisiä ominaisuuksia sekä ammatillisesti nuorten psykologien itsearviointeja omasta osaamisestaan. Täten ensimmäinen tutkimustehtävä on kehittää mittaria ja psykologityön kompetensseja mittaavia kysymyksiä käsitteellisten mallien pohjalta. Psykometristen ominaisuuksien tutkiminen tarkoittaa käytännössä kompetenssimittarin konstruktiovaliditeetin ja reliabiliteetin tarkastelua.

- Millainen on mittarin rakenne (faktorianalyysi)?
- Ovatko muodostetut kompetenssi mittarit sisäisesti johdonmukaisia (reliabiliteetti)?

Toisena tutkimustehtävänä on tarkastella aineiston kautta sitä, miten sukupuoli, työkokemus ja ammattiala ovat yhteydessä eri kompetenssiosa-alueisiin ammatillisesti nuorilla psykologeilla. Tähän liittyvät tutkimusongelmat ovat:

- Miten kompetenssien itsearviointit ovat yhteydessä sukupuoleen, kertyneeseen työkokemukseen ja psykologityön eri ammattisektoreihin?
- Miten aloittelevien ja jo kuusi vuotta psykologin ammatissa toimineiden kompetenssiarvioiden profiilit eroavat toisistaan?

Oletukset olivat, että kompetenssiarviot paranevat työkokemuksen kertymisen myötä.

5 MENETELMÄT

5.1 Kompetenssimittarin kehittäminen

Psykologian laitosten yhteistyöverkosto Psykonet ja Suomen Psykologiliitto toteuttivat valtakunnallisen kyselyn kaikille vuosina 2002–2007 valmistuneille psykologeille Suomessa (ks. liite IV). Kyselyssä selvitettiin millaisia työelämävalmiuksia, -taitoja ja -tietoja psykologit ovat kokeneet saaneensa opiskelun ja kertyneen työkokemuksensa kautta. Kyselyn tavoitteena oli hankkia tietoa siitä, miten psykologikoulutusta voisi kehittää vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia. Kyselylomakkeen laadinnassa oli haaste saada kompetenssit kattamaan koko psykologien moninaiset työtehtäväkentät tarpeeksi yleisellä tasolla. Varsinaiset tieteellisen tutkimuksen teon kompetenssit jätettiin tämän kenttäpsykologien työhön keskittyvän kyselyn ulkopuolelle.

Psykologityön kompetenssimittari kehitettiin yhteistyössä Psykonetin perustutkintotyöryhmän kanssa Joensuun yliopiston psykologian laitoksen johdolla. Lisäksi kaikki Suomen psykologian laitokset kommentoivat ja kehitettyä mittaria muokattiin palautteen perusteella. Kompetenssiteemojen muodostamisessa käytettiin apuna soveltuvasti Korhosen (2003) pro gradu- työssään kokoamia kvalifikaatioluokkia (asiakastyöosaaminen, ammatillinen identiteetti ja itsenäisyys, työn reunaehtoihin mukautuminen, työyhteisöosaaminen, työn jatkuva kehittäminen, tieteellisen tiedon hyödyntäminen). Kvalifikaatioluokat perustuvat yleiseen ammattitaidon kuvaamisen tapaan, jotka Korhonen (2003, 22) on nimennyt kuvaamaan juuri psykologityön kvalifikaatiovaatimuksia. Tässä tutkimuksessa jätettiin kuitenkin Korhosen (2003) kuvaama äännettömien kvalifikaatioiden luokka ”taitojen nopeus, kiteytyminen ja kokonaisnäemyksen hallinta” pois.

Kyselylomakkeeseen pyrittiin tiivistämään lähinnä APA:n ja englantilaisten asiantuntijoiden kuvaamia kenttäpsykologien ammattitaitoja (ks. APA: Assessment of Competency Benchmarks. A Developmental Model for the Defining and Measuring Competence in Professional Psychology 2007, NHS: Assessment of Competencies in Clinical Psychology 2006). Kompetenssiväittämiä muodostettiin siten käyttäen hyväksi tässä tutkimuksessa esiteltyjen artikkeleiden kompetenssikuvauksia. On huomattava,

että amerikkalaisten tutkijoiden artikkeleista puuttuivat erityisesti työyhteisöosaamiseen liittyvät kompetenssikuvaukset, jotka lisättiin kyselylomakkeeseen.

Lopullinen kyselylomakkeen kompetenssiosa-alue koostui viidestä kompetenssiteema-alueesta (ks. edellä) sisältäen 52 kompetenssikysymystä 17a-17e. Kyselyn sisältö suunnattiin selkeästi asiakastyötä tekeville kenttäpsykologeille. Jos kyselyn olisi halunnut kohdentaa tarkasti kunkin sovellutusalan erityiskvalifikaatioihin, olisi se edellyttänyt sovellutusalaakohtaista räätälöintiä. Kompetenssien arviointiasteikko 1-5 muodostettiin ammatillisen kehittymisen mukaan seuraavasti: 1. välttävä (aloittelija, taidoissa paljon kehitettävää), 2. kohtalainen (edistynyt aloittelija, taidoissa vielä kehitettävää), 3. tyydyttävä (osaava tekijä), 4. hyvä (taitava tekijä) ja 5. erinomaisesti (asiantuntija, erittäin hyvä osaaminen).

Saatekirjeessä kerrottiin tutkittaville, että vastaukset tulevat tutkijoille nimettöminä ja jäävät ainoastaan tutkijoiden käyttöön. Lisäksi huomautettiin, että tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulokset julkaistaan ryhmätasolla (ks. Liite III). Psykologikyselyn lisäksi selvitettiin työnantajien näkemyksiä psykologin osaamisesta uran alkuvuosina esimieskyselyllä, jossa esimiestä pyydettiin arvioimaan lyhyesti psykologin osaamistasi toisella verkkolomakkeella. Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan tarkastella esimieskyselyn tuloksia, vaan keskitytään psykologien omiin arvioihin omasta ammattitaidosta.

5.2 Osallistujat

Nuorten psykologien työelämävalmiuksia käsittelevän kyselylomakkeen linkki lähetettiin psykologeille sähköpostitse marraskuussa 2008. Lisäksi Psykologi-lehdessä oli syksyllä 2008 lyhyt mainos tulevasta tutkimuksesta. Jokainen psykologian laitos toimitti kyselyn valmistuneille psykologeille. Lisäksi psykologian laitokset lähettivät muistutuksen psykologeille kirjeitse kahden viikon kuluttua varsinaisen kyselyn lähettämisestä. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi tai ruotsiksi 1 kk ajan.

Valtakunnallinen kysely lähetettiin yhteensä 1193 psykologille, joista noin 30 % vastasi. Kyselyyn vastasi yhteensä 353 psykologia, joista 18 ruotsinkielellä. Vastanneista

91 % oli naisia ja 9 % miehiä. Psykologiliiton antaman tiedon mukaan jäsenistä 83 % on naisia ja 17 % miehiä. Psykologien ammattikunnan sukupuolijakauma on siten erittäin naisvaltainen. Kyselyyn vastanneiden tutkimusjoukossa naiset vastasivat hieman odotettua aktiivisemmin ja miehet hieman odotettua vähemmän. Vastanneiden iän keskiarvo oli noin 32 vuotta. Nuorin vastaajista oli 25 vuotta ja vanhin 63 vuotta, 92 % vastaajista oli kuitenkin alle 36 vuotta. Keskimääräinen opiskeluaika oli noin kuusi vuotta, vaihdellen kahdesta vuodesta 35 vuoteen. Vastanneet psykologit jakautuivat yliopistoittain seuraavasti: Jyväskylä 32 %, Helsinki 20 %, Tampere 18 %, Turku 16 %, Joensuu 8 % ja Åbo akatemia 6 % (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden valmistumisvuosi psykologian maisteriksi yliopistoittain

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	Yhteensä
Yliopisto	HY	8	13	12	11	10	15	69
	JoY	2	4	7	5	3	7	28
	JY	15	16	20	23	14	24	112
	TaY	10	5	14	18	13	5	65
	TY	13	5	9	11	12	8	58
	ÅA	2	3	3	6	4	3	21
Yhteensä		50	46	65	74	56	62	353

Psykologien valmistumisvuodet sijoittuivat vuosien 2002–2007 välille. Kun verrataan yliopistoittain valmistuneiden ja vastanneiden osuuksia, huomataan, että Helsingistä valmistuneet ovat vastanneet odotettua vähäisemmin ja muilta psykologian laitoksilta valmistuneet samassa suhteessa valmistuneiden osuuteen (ks. taulukko 5). On myös huomattava, että suurista psykologian laitoksista (Helsinki, Jyväskylä) valmistuneet muodostavat hieman yli puolet (52 %) tämän kyselyn vastausosuudesta.

Taulukko 5. Valmistuneiden ja vastanneiden osuus yliopistoittain

Yliopisto	Valmistuneiden osuus % yliopistoittain 2002–2007	Kyselyn vastaus % yliopistoittain
HY	25	20
JoY	8	8
JY	31	32
TaY	16	18
TY	14	16
ÅA	6	6
Yhteensä	100 % (N=1193)	100 % (N=353)

Suurin osa vastanneista oli valmistunut psykologian maisteriksi (PsM) 95 %, mutta joukkoon mahtui myös psykologian lisensiaatteja (PsL) 2 %, psykologian tohtoreita (PsT) 2 % sekä muilla nimikkeillä valmistuneita 1 %. Vastaaajien valmistumisen jälkeinen työkokemuksen määrän keskiarvo oli kolme vuotta vaihdellen kuudesta vuodesta vasta töissä aloittaneisiin (ks. taulukko 6). Heti valmistumisen jälkeen psykologin töihin oli vastanneista päässyt 69 %, ja kolmen kuukauden sisään psykologin töitä teki jo 92 % vastanneista. Työllistyminen alan töihin on siten ollut psykologien keskuudessa nopeaa.

Taulukko 6. Työkokemus psykologin työstä valmistumisen jälkeen

Työkokemus	% vastanneista
alle 1 vuosi	17
1-3 vuotta	37
3-5 vuotta	32
yli 5 vuotta	14

Erikoistumiskoulutusta ei ollut vastanneista hankkinut 67 %, mutta parhaillaan erikoistumiskoulutuksessa oli kuitenkin 24 % vastanneista. Erikoistumiskoulutuksen oli sen sijaan ehtinyt hankkia jo 9 % vastanneista. Tohtorikoulutuksessa oli parhaillaan 15 % vastaajista. Psykologiliiton mukaan Suomessa oli vuonna 2009 noin 5400 työkäistä laillistettua psykologia ja erikoispsykologikoulutuksen opiskelijamäärä oli 367

psykologia (Tikkanen 2009), joka on noin 7 % psykologien ammattikunnasta. Psykologiliiton mukaan psykologeista noin 5 % on suorittanut erikoistumiskoulutuksen. Lisäksi Psykologiliiton mukaan psykologeista tohtoriksi väittelee noin 2 %. Siten tämän tutkimuksen vastaajajoukossa painottuu selvästi aktiivisesti jatkokoulutusta hankkivat psykologit.

Vastanneiden psykologien kolme suurinta työpaikkaa olivat sairaala/poliklinikka (21 %), mielenterveystoimisto (11 %) ja yksityinen yritys (10 %). Myös kasvatus- ja perheneuvola (9 %) sekä koulutoimi (8 %) työllistivät tämän tutkimuksen psykologeja. Vain yksi vastanneista ilmoitti olevansa työttömänä. Vastanneiden ammatillisesti nuorten psykologien työllisyystilanne näytti siten erittäin hyvältä.

Kun tarkasteltiin kuinka naiset ja miehet olivat jakautuneet eri ammattisektoreihin, huomattiin, että miehet (8 %) olivat aliedustettuina kasvatus- ja kehityspsykologian alueella, kun naisia kasvatus- ja kehityspsykologian alalla työskenteli 32 %. Terveys- ja kliinisessä psykologiassa miehillä 67 % oli lievää yliedustusta, kun naisista 49 % työskenteli tällä sektorilla. Myös työ- ja organisaatiopsykologiassa miehet olivat lievästi yliedustettuina: 21 % miehistä ja 12 % naisista työskenteli työ- ja organisaatiopsykologiassa. Neuropsykologiassa sukupuolet olivat tasaisesti jakautuneita, miehistä 4 % ja naisista 7 % työskenteli tällä alalla.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysiä varten luokiteltiin uusi muuttuja, ammattisektori, jossa luokittelun kehyksenä käytettiin erikoispsykologikoulutuksen osa-alueita. Erikoispsykologikoulutuksen luokkaan "terveyspsykologia" lisättiin tässä luokituksessa klinisen psykologian osa-alue. Lisäksi psykoterapiaryhmä sisällytettiin osaksi terveys- ja kliinistä psykologiaa. Tässä tutkimuksessa psykologityön ammattisektorit jaoteltiin siten seuraavasti: 1) kehitys- ja kasvatuspsykologia, 2) terveys- ja kliininen psykologia, 3) työ- ja organisaatiopsykologia ja 4) neuropsykologia (ks. taulukko 7). On huomattava, että tämän opinnäytetyön analyyseistä on poistettu tutkijat (n=13), tohtoriopiskelijat (n=11) sekä opettajat (n=2). Lisäksi 24 vastannutta ei ammattinimikkeen perusteella voitu selkeästi luokitella ammattisektoreihin (esimerkiksi projektityöntekijä-, suunnittelija-,

tai -päällikkö). Psykologin ammattitaitoa tarkastellaan siten käytännön psykologin työtä tekevien näkökulmasta, joille kompetenssiarviointimittari on alkuperäisesti suunniteltu.

Taulukko 7. Vastanneet psykologit ammattisektoreittain

	Määrä	%
Kasvatus- ja kehityspsykologia	90	29,7
Terveys- ja kliininen psykologia	153	50,5
Työ- ja organisaatiopsykologia	40	13,2
Neuropsykologia	20	6,6
Yhteensä	303	100,0

Tutkimusjoukko muodostui siten professionaalista ”kenttätyötä” tekevästä psykologeista, mutta tutkimusjoukon moninaisuuden turvaamiseksi mukana oli myös psykologikoulutuksen saaneita, mutta muilla nimikkeillä työskenteleviä (n=301). Pääasiassa muilla nimikkeillä tarkoitetaan henkilöstötyössä (n=10), esimerkiksi nimikkeellä ”rekrytointiasiantuntija”, työskenteleviä psykologeja, jotka ovat luokiteltu työ- ja organisaatiopsykologian alle. Luokittelemattomat ammattinimikkeet osoittavat osaltaan sen, että psykologeja työskentelee hyvin moninaisissa tehtävissä ja psykologikoulutuksen saaneet hakeutuvat osin myös ei-psykologitehtäviin.

Aineisto analysoitiin SPSS 17.0 for Windows- ohjelmalla. Kompetenssiarviointien rakenteen tarkastelussa käytettiin eksploratiivista faktorianalyysiä. Sukupuolten jakautumista eri ammattisektoreihin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Sukupuolten välistä eroa, työkokemuksen ja ammattisektorin yhteyttä kompetenssiarvioihin testattiin monisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA), jossa sukupuoli, työkokemus ja ammatillinen sektori olivat selittävinä muuttujina ja ammatilliset kompetenssit selitettävänä muuttujina. Muuttujien välisiä interaktioita ei analysoitu sukupuolimuuttujan vinouden vuoksi. Miesten osuus oli vähäinen (n=24), jolloin solufrekvenssit olisivat jääneet liian pieniksi. Varianssien yhtä suuruus tarkastettiin Levenen testillä. Jos varianssien yhtä suuruusehto ei täyttynyt, tarkistettiin testitulos non-parametrisillä testeillä (Mann-Whitney, Kruskal-Wallis). Post hoc testinä käytettiin Bonferronia.

Aloittelevien ja kuusi vuotta psykologin ammatissa toimineiden kompetenssiarviointien profiilien vertaamiseen käytettiin toistomittausten varianssianalyysiä. Varianssien yhtä suuruuden ehto ei täyttnyt, joten merkitsevyys katsottiin Greenhouse-Geisser-testistä.

6 TULOKSET

6.1 Kokonaiskompetenssi

Kompetenssimuuttujista muodostettiin kokonaiskompetenssi (Cronbachin $\alpha=.91$) yleiskuvan saamiseksi. Psykologit arvioivat kokonaiskompetenssinsä tyydyttävän arvosanan ja hyvän välille ($ka=3.6$, $kh=.30$). Naisten ($ka=3.64$) ja miesten ($ka=3.66$) kokonaiskompetenssiarviot eivät poikenneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Kokonaiskompetenssiarviot kasvoivat tasaisesti työkokemuksen kertymisen myötä merkitsevällä tavalla, $F(301)=5,09$, $p<.001$, siten, että ensimmäinen työvuosi ($ka=3.48$) erosi merkitsevästi kolmannelta ($ka=3.68$), viidennestä ($ka=3.75$) ja kuudennesta ($ka=3.72$) työvuodesta.

Summamuuttujien muodostaminen tiivisti aineistoa, jonka vuoksi yksittäisistä osioista tarkasteltiin erikseen korkeimpia ja matalimpia arviointeja saaneita kysymyksiä (ks. liite I). Kun tarkasteltiin yksittäisten kompetenssioiden saamia korkeimpia arvosanoja, huomattiin, että ammatillisesti nuoret psykologit halusivat osallistua aktiivisesti jatkokoulutukseen ($ka=4.45$, $kh=.71$). Lisäksi korkeita arvosanoja saivat yksittäiset asiakastyöosaamiseen liittyvät kompetenssit, kuten empaattisuus ($ka=4.25$, $kh=.53$) ja luottamuksellisuus ($ka=4.2$, $kh=.59$) asiakassuhteissa, sekä työyhteisöosaamiseen liittyvät kompetenssit, kuten kyky keskustella ilman alan erikoistermistöä ($ka=4.11$, $kh=.62$), konsultaation ja työnohjauksen käyttö ($ka=4.04$, $kh=.95$), ohjeiden saaminen työtovereilta ($ka=4.04$, $kh=.79$) ja usko siihen, että työtoverit arvostavat psykologin mielipidettä ($ka=4.03$, $kh=.54$).

Matalimmat itsearvioinnit koskivat kouluttamista ($ka=2.74$, $kh=1.09$) ja psykoterapiaosaamista ($ka=2.82$, $kh=.95$). Lisäksi tyydyttävästi koettiin, että oma työtapa perustuu tiettyyn teoreettiseen malliin ($ka=2.93$, $kh=.89$) ja että psykologi hallitsee useita auttamisen tapoja ($ka=2.95$, $kh=.89$). Kenttätyötä tekevät psykologit kokivat seuraavan psykologian alan tutkimusta tyydyttävästi ($ka=3.23$, $kh=.89$). Lisäksi selviytymiskeinoihin (coping) liittyvät stressin ja paineen hallinta ($ka=3.31$, $kh=.74$) ja kyky pitää työmäärä kohtuullisena ($ka=3.32$, $kh=.88$) koettiin hallitsevan tyydyttävästi.

6.2 Kompetenssiarviointien rakenne

Aineistosta ryhdyttiin analysoimaan kompetenssimuuttujien yhteinen vaihtelu faktori-analyysin avulla. Faktorianalyysissa käytettiin suorakulmaista Varimax-rotatointia, joka tuotti samanlaisen ratkaisun kuin vinorotaatio. Kompetenssiarviointien rakennetta eriteltiin eksploratiivisella faktorianalyysillä. Faktoreiden lukumäärän määrittelemiseksi käytettiin Cattell Screen- menetelmää ja faktoreiden tulkinallista selkeyttä. Faktorianalyysin perusteella muodostettiin viisi keskiarvosummamuuttujaa.

Faktorianalyysin avulla päädyttiin viiden faktorin ratkaisuun, jotka nimettiin seuraavasti: asiakastyökompetenssi, professionaalinen kompetenssi, ammatillinen hallinta, työyhteisöosaaminen sekä ammatillis-tieteellinen kehittyminen (ks. liite II). Viiden faktorin ratkaisussa jokaisen faktorin ominaisarvo oli yli kahden ja selitysosuus 5 %. Ensimmäisen faktorin selitysosuus oli 9,3 %, toisen 9,0 %, kolmannen 7,3 %, neljännen 6,8 % ja viidennen 5,5 %. Ratkaisun kokonaisselitysaste oli noin 38 %. Kyseessä oli kartoittava faktorianalyysi psykologityön kompetensseista, sillä valmiita malleja kompetenssien mittaamiseen ei ollut (ks. taulukko 8).

Taulukko 8. Tutkimusaineistosta muodostetut summamuuttujat

Summamuuttuja	Osiot	Osioiden lukumäärä	Alfa	Muuttujasteikko korrelaatiot	Keskiarvo	Hajonta
Asiakastyökompetenssi	Osaan ohjata ja neuvoa asiakkaita vaikeissa tilanteissa Hallitsen useita auttamisen tapoja Osaan kuunnella asiakasta tarkkaavaisesti rivien välistä Minulla on hyvät tiedot psykoterapiasta Muodostan kokonaiskuvan nopeasti Pystyn luomaan luottamuksellisen asiakassuhteen Kykenen kohtaamaan ja neuvottelemaan konfliktitilanteissa Osaan olla empaattinen asiakastilanteissa Tunnistan tyypillisemmät psyykkiset häiriöt Osaan mukauttaa kommunikaatiotyylini asiakkaan mukaan Osaan muuttaa käyttäytymistäni tarvittaessa Osaan soveltaa psykologian alan teorioita asiakastilanteisiin	12	0,83	0,58-0,01	3.60	.52
Professionaalinen kompetenssi	Osaan yhdistää eri menetelmillä kerättyä tietoa Tunnistan erilaisia arviointi- ja testimenetelmiä Osaan kirjoittaa ytimekkäitä lausuntoja ja antaa suosituksia Tunnen testien rajoitukset Arvioin johtopäätösteni luotettavuutta ja tiedon virhelähteet Tunnen työtäni koskevan lainsäädännön Tunnen psykologin roolin Osaan lopettaa asiakassuhteen oikea-aikaisesti Olen löytänyt oman tyylini tehdä työtä Työni alkaa sujua hyvällä rutiinilla Luotan osaamiseen	11	0,83	0,64-0,17	3.63	.45

Ammatillinen hallinta	Hallitsen stressiä ja paineita työssäni Pidän huolta omasta jaksamisestani Tiedän vaikutusmahdollisuuksieni rajat Hallitsen ahdistuksen tunteita En ota tehtäviä, joita en osaa En uppoudu liian syvälle asiakastapauksiini Pystyn pitämään työmääräni kohtuullisena Osaan ohjata muiden asiantuntijoiden palvelukseen Osaan ylläpitää ammattiroolini mukaiset rajat Saan ohjeita työtovereiltani Osaan kohdata vähemmistöryhmien edustajia ennakkoluuloitta Opin virheistäni Hyväksyn työni tulosten näkymättömyyden	13	0,76	0,43-0,01	3.70	.53
Työyhteisöosaaminen	Kehitän työtä työtovereiden kanssa Uskon, että työkaverit arvostavat mielipidettäni Toimin aktiivisesti moniammatillisissa ryhmissä Osaan kouluttaa Pystyn improvisoimaan uusia ratkaisuja Annan kollegoille rakentavaa palautetta Osaan keskustella ilman alan erikoistermistöä Selviydyn ongelmista optimistisellä asenteella Sopeudun muuttuviin tilanteisiin Huomioin talouden asettamat rajat	10	0,74	0,47-0,05	3.60	.57
Ammatillis-tieteellinen kehittyminen	Työtapani perustuu tiettyyn teoreettiseen malliin Psykologian teorian tarjoavat ratkaisuja työssäni kohtaamiin ongelmiin Seuraan alani tutkimusta Haluan osallistua jatkokoulutuksiin Käytän konsultaatiota ja työnohjausta ammattitaitojeni kehittämiseen	5	0,69	0,46-0,13	3.60	.74

Ammatillisesti nuorten psykologien vastauksissa kompetenssit jakautuivat siten seuraavasti. Ensimmäinen faktori kuvaa asiakastyökompetenssia eli asiakassuhteen muodostamista, vuorovaikutusta ja ohjauksen- ja neuvonnan taitoja. Toinen faktori puolestaan kuvaa professionaalista kompetenssia eli psykologityön substanssiosaamista, kuten tiedonkeruun- ja psykologisen arvioinnin ja lausunnoinnin taitoa sekä tiedon suhteellisuuden ymmärtämistä. Kolmas faktori pitää sisällään ammatillisen hallinnan (coping) taitoja, joiden avulla selviydytään psykologityön haastavista ja vaikeista tilanteista, esimerkiksi stressin ja ahdistuksen tunteiden hallitsemisen taidolla. Neljäs faktori kuvaa työyhteisöosaamisen tärkeyttä: sekä moniammatillinen yhteistyö että kollegiaalinen työskentely ovat tärkeä osa psykologin työtä. Viides faktori puolestaan pitää sisällään ammatillis-professionaalisen kehittymisen, jossa nousee esiin oman ammattitaidon ylläpidon ja kehittämisen tärkeys perehtymällä uuteen tutkimustietoon sekä jatkokouluttautumalla.

Yleisesti ottaen summamuuttujien keskiarvot asettuvat tyydyttävien ja hyvien arviointien väliin. On huomattava, että tässä faktoriratkaisussa yksi muuttuja 52 muuttujasta ei latautunut yhdellekään faktorille, joka koski eettistä pohdintaa vaativien tilanteiden

tunnistamista. Vastanneista psykologeista noin 30 % koki tunnistavansa eettistä pohdintaa vaativat tilanteet kohtalaisesti/tydyttävästi ja 70 % hyvin/erinomaisesti.

6.3 Kompetenssiarviot sukupuolen, työkokemuksen ja ammattisektorin mukaan

Asiakastyökompetenssi

Varianssien yhtä suuruuden ehto ei toteutunut asiakastyökompetenssin kohdalla, Levenen testisuureen arvo oli $p < .037$. Tulokset tarkistettiin non-parametrisella testillä. Sukupuolen kohdalla käytettiin Mann-Whitney testiä ja työkokemuksen sekä ammattisektorin kohdalla Kruskal-Wallis testiä. Nämä analyysit antoivat täsmälleen saman tuloksen kuin varianssianalyysi.

Asiakastyöosaamisen arviointien suhteen ei ollut havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen välillä. Sen sijaan asiakastyöosaamisen arviointi oli yhteydessä työkokemuksen määrään, $F(5,301)=5.81$, $p < .001$, sekä ammattisektoriin, $F(3,301)=5.25$, $p < .002$. Asiakastyökompetenssin keskiarvoja verrattaessa huomattiin, että arvioinnit pääasiassa paranivat työkokemuksen karttumisen myötä. Suurin hyppy parempiin itsearviointeihin tapahtui ensimmäisen työvuoden jälkeen: ensimmäinen työvuosi erosi tilastollisesti merkitsevästi kaikista seuraavista työvuosista. Ammattisektoreittain asiakastyöosaamisen arvioinneissa terveys- ja kliinisen psykologian sekä työ- ja organisaatiopsykologian keskiarvot olivat korkeimmat. Terveys- ja kliinisen psykologien arvioinnit olivat tilastollisesti merkitsevästi korkeampia kuin kasvatus- ja kehityopsykologian ja neuropsykologian arvioinnit (ks. taulukko 9).

Professionaalinen kompetenssi

Professionaalisen kompetenssin osalta naisten ja miesten arviot osaamisestaan eivät eronneet merkitsevästi toisistaan. Sen sijaan professionaalisen kompetenssin arviot olivat merkitsevässä yhteydessä työkokemuksen määrään, $F(5,301)=6.5$, $p < .01$, ja ammattisektoriin, $F(3,301)=3.42$, $p < .02$. Professionaalisen kompetenssin arviot kasvoivat tasaisesti työkokemuksen kertyessä. Ensimmäistä työvuottaan tekevien psy-

kologioiden arviot erosivat tilastollisesti merkitsevästi erityisesti 3. työvuodesta eteenpäin olevista arvioinneista. Ammattisektoreittain katsottuna parhaimmat arviot professionaalisen kompetenssistaan antoivat työ- ja organisaatiopsykologian sekä neuropsykologien ammattiryhmät, tosin vain työ- ja organisaatiopsykologien arvio professionaalisen kompetenssin osaamisestaan oli merkitsevästi parempi terveys- ja kliinisiä psykologeja (ks. taulukko 9).

Ammatillinen hallinta

Ammatillisen hallinnan arviot eivät olleet yhteydessä sukupuoleen, työkokemukseen, tai ammattisektoriin. On kuitenkin huomattava, että ammatillisen hallinnan taidot ovat ainut kompetenssialue, jossa naisten keskiarvo oli miesten keskiarvoa korkeampi, vaikkakin ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä (ks. taulukko 9).

Työyhteisöosaaminen

Myöskään työyhteisöosaamisen suhteen sukupuolten väliset arviot eivät eronneet toisistaan, mutta työyhteisöosaamisen arviot olivat yhteydessä työkokemuksen määrään, $F(5,301)=3.11$, $p<.01$, sekä ammattisektoriin, $F(3,301)=4.94$, $p<.01$, (ks. taulukko 9). Työkokemuksen myötä arvioinnit työyhteisöosaamisesta kasvoivat. Suurimmat erot työyhteisöosaamisen arvioissa olivat ensimmäisen työvuoden ja kolmannen sekä viidennen työvuoden välillä. Ammattisektoreista työ- ja organisaatiopsykologit arvioivat työyhteisöosaamisen tilastollisesti merkitsevästi kaikkia muita sektoreita paremmaksi.

Ammatillis-tieteellinen kehittyminen

Varianssien yhtä suuruuden ehto ei toteutunut myöskään ammatillis-tieteellisen kehittymisen kohdalla. Levenen testisuureen arvo oli $p<007$. Tulokset tarkistettiin jälleen non-parametrisilla testeillä. Sukupuolen kohdalla käytettiin Mann-Whitney testiä ja työkokemuksen ja ammattisektorin kohdalla Kruskal-Wallis testin testiä. Analyysit antoivat kuitenkin täsmälleen saman tuloksen kuin varianssianalyysi.

Ammatillis-tieteellinen kehittymisen arviot eivät olleet merkitsevässä yhteydessä sukupuoliin tai työkokemuksen määrään. Ammattisektoreittain ammatillis-tieteellisen kompetenssiarvioissa oli sen sijaan havaittavissa merkitseviä eroja, $F(3,301)=9.41$, $p<.01$. Ammatillis-tieteellisen kompetenssin suhteen neuropsykologian sekä terveysterapeuttisen ja kliinisen psykologian alan ammattilaisilla oli korkeimmat arviot. Neuropsykologia erosi työ- ja organisaatiopsykologiasta ja terveysterapeuttisen ja kliinisen psykologian kehitys- ja kasvatuspsykologiasta sekä työ- ja organisaatiopsykologiasta tilastollisesti merkitsevällä tavalla (ks. taulukko 9).

Taulukko 9. Kompetenssiarviot sukupuolen, työkokemuksen ja ammattisektorin mukaan (suluissa keskihajonnat)

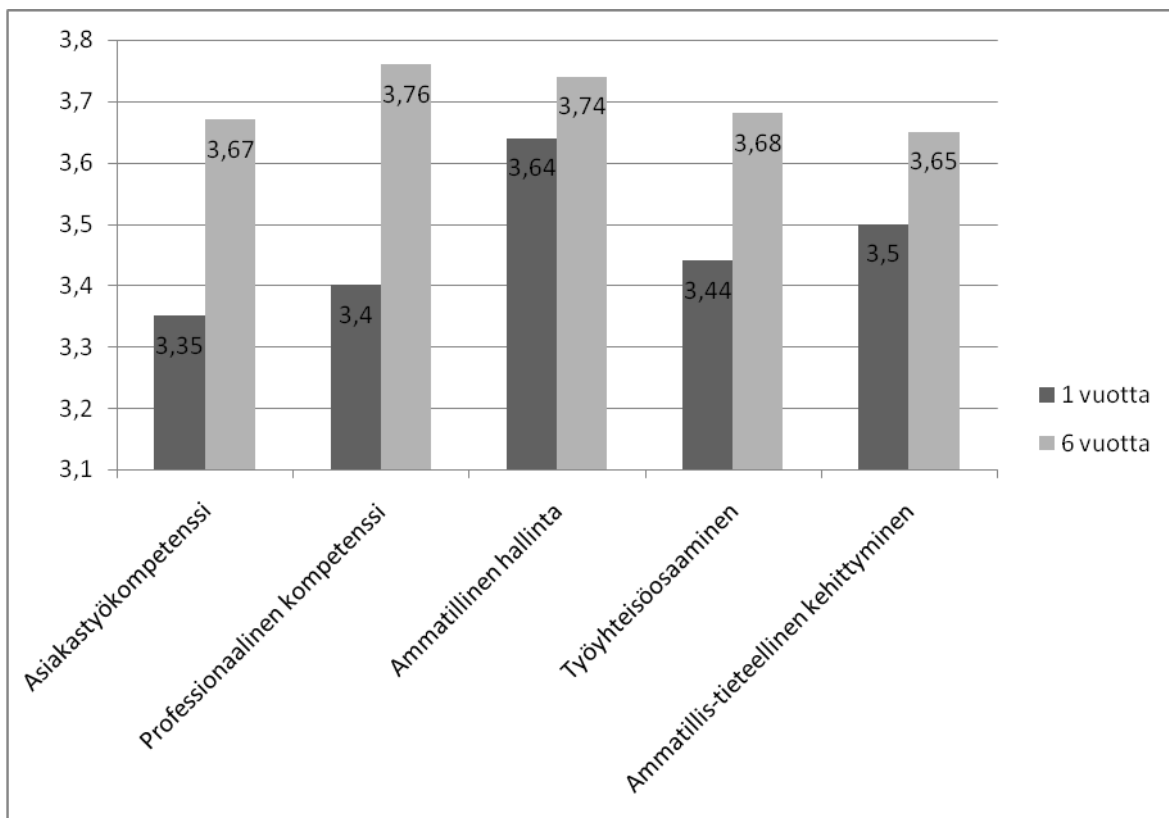
Kompetenssi	Sukupuoli		Työkokemus						Ammattisektori			
	Nainen (n=279)	Mies (n=24)	1 v (n=55)	2 v (n=48)	3 v (n=58)	4 v (n=60)	5 v (n=38)	6 v (n=43)	Kehitys- ja kasvatus (n=90)	Terveys- ja kliininen (n=153)	Työ- ja or- ganisaatio (n=40)	Neuro- psykologia (n=20)
Asiakastyökompetenssi	3.56 (.42)	3.59 (.49)	3.31 ^b (.43)	3.57 ^a (.32)	3.64 ^a (.46)	3.60 ^a (.42)	3.68 ^a (.42)	3.63 ^a (.35)	3.53 ^b (.38)	3.69 ^a (.39)	3.67 ^{ab} (.54)	3.39 ^b (.35)
Professionaalinen kompetenssi	3.69 (.43)	3.79 (.29)	3.49 ^b (.48)	3.69 ^{ab} (.40)	3.73 ^a (.45)	3.77 ^a (.37)	3.92 ^a (.37)	3.86 ^a (.36)	3.70 ^{ab} (.39)	3.62 ^b (.43)	3.82 ^a (.46)	3.82 ^{ab} (.33)
Ammatillinen hallinta	3.71 (.37)	3.60 (.38)	3.61 (.41)	3.63 (.39)	3.69 (.37)	3.57 (.39)	3.71 (.39)	3.70 (.32)	3.61 (.39)	3.65 (.34)	3.70 (.42)	3.66 (.35)
Työyhteisö- osaaminen	3.63 (.41)	3.64 (.42)	3.46 ^b (.39)	3.67 ^{ab} (.38)	3.76 ^a (.43)	3.59 ^{ab} (.43)	3.71 ^a (.43)	3.69 ^{ab} (.43)	3.60 ^b (.38)	3.58 ^b (.39)	3.84 ^a (.49)	3.53 ^b (.41)
Ammatillis- tieteellinen kehittyminen	3.58 (.56)	3.63 (.76)	3.50 (.58)	3.56 (.56)	3.61 (.59)	3.63 (.59)	3.66 (.59)	3.67 (.57)	3.53 ^{bc} (.48)	3.74 ^a (.52)	3.29 ^b (.72)	3.87 ^{ac} (.67)

Huom. Erilaisilla yläindekseillä merkityt keskiarvot eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi Bonferronin testien perusteella ($p < .05$)

Huom. Keskihajonnat perustuvat muuttujien alkuperäisiin arvoihin.

6.4 Ensimmäisen ja kuudennen työvuoden kompetenssiprofiilit

Kompetenssiarvioiteja verrattiin keskimäärin ensimmäistä ja kuudetta työvuotta ammatissa toimineiden ryhmissä ja toistomittausten varianssianalyysillä testattiin poikkeavatko kompetenssiarvioinnit ryhmien sisällä toisistaan. Ensimmäistä työvuotta tekevien psykologien kompetenssiarvioinnit vaihtelivat. Ensimmäisenä työvuotena kompetenssiarviot erosivat merkitsevästi toisistaan, $F(4,54)=5.7$, $p<.001$, siten, että ammatillinen hallinta erosi merkitsevästi asiakastyöosaamisesta, professionaalista kompetenssista ja työyhteisöosaamisesta. Ammatillinen hallinnan osaaminen arvioitiin parhaaksi ja asiakastyökompetenssi heikoimmaksi ensimmäistä työvuotta tekevien psykologien ryhmässä. Kuudentena työvuotena kompetenssiarvioiden keskiarvot eivät eronneet toisistaan merkitsevästi (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Ensimmäisen ja kuudennen työvuoden kompetenssiprofiilit

7 POHDINTA

7.1 Kompetenssimittarin toimivuus

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin psykologityön kompetenssien itsearviointilomakkeen toimivuutta ja ammatillisesti nuorten psykologien arvioita omasta osaamisestaan. Tutkimusaineiston perusteella muodostettiin sisällöllisesti mielekkäät ja johdonmukaiset mittarit kompetenssiarviointia varten. Psykologin asiantuntijuus määriteltiin siten viiteen osaamisalueeseen: asiakastyökompetenssiin, professionaaliseen kompetenssiin, ammatilliseen hallintaan, työyhteisöosaamiseen ja ammatillistieteelliseen kehittymiseen. Ammatillisesti nuorilla psykologeilla kompetenssiarviot vaikuttivat olevan realistisella tasolla keskiarvojen asettuessa pääasiassa tyydyttävien ja hyvien itsearviointien välille.

Kun verrataan faktoriratkaisua lähtökohtana olleeseen kyselylomakkeen malliin (käsitevaliditeetti), huomataan, että asiakastyökompetenssi (asiakastyöosaaminen), työyhteisöosaaminen ja ammatillis-tieteellinen kehittyminen (työn jatkuva kehittäminen ja tieteellisen tiedon hyödyntäminen) vastasivat likipitään toisiaan. Uusi ammatillisen hallinnan osaamisalue muodostui pääasiassa kyselylomakkeen työn reunaehtoihin mukautumisen ja ammatillisen identiteetin ja itsenäisyyden teemoista. Faktoriratkaisun perusteella luotu professionaalisen kompetenssin luokka muodostui myös uutena kompetenssiulottuvuutena. Keskeinen kysymys tutkimusta tehdessä oli, saadanko aineistosta muodostettua psykometrisesti toimivia kompetenssiulottuvuuksia. Tässä tutkimuksessa kompetenssiulottuvuuksia tarkasteltiin sisäisen johdonmukaisuuden kannalta (alfa) ja todettiin, että sisäisesti johdonmukaiset osaamisalueet voitiin muodostaa. Jatkotutkimuksissa käsitevaliditeettia voidaan varmentaa tutkimalla riippumattomia joukkoja ja siten vahvistaa psykologityöstä muodostettuja osaamisalueita. Myös reliabiliteetin varmentaminen vaatii toistomittaustutkimuksia.

Toisaalta voidaan pohtia sitä, millainen vaikutus on ollut kyselylomakkeen valmiiksi luokitelluilla teemoilla. Kyselylomakkeen kompetenssirakenne oli tiukka ja on syytä pohtia, olisiko kysymykset pitänyt sekoittaa lomakkeessa ja jättää kompetenssiteema-alueet nimeämättä. Koska teemat olivat kyselylomakkeessa valmiiksi luokiteltu, olisi aineiston analyysissä voinut käyttää myös konformaalia faktorianalyysiä, jossa

testataan kyselylomakkeen valmis rakenne eli muodostuvatko faktorit samanlaisiksi kuin lomakkeessa. Myös tätä kysymystä on mahdollista jatkotutkimuksissa selvittää.

7.2 Ammatillisesti nuorten psykologien kompetenssiarvioinnit

Yleisesti ottaen tutkimuksen tulokset osoittivat, että ensimmäiset vuodet olivat ammatillisesti nuorilla psykologeilla pääasiassa hankalimmat. Yleisesti ottaen työkokemuksen kertyessä kompetenssien itsearviointit paranivat odotusten mukaisesti, esimerkiksi kokonaiskompetenssiarviot kasvoivat tasaisesti työkokemuksen kertymisen myötä tilastollisesti merkitsevällä tavalla siten, että ensimmäinen työvuosi erosi merkitsevästi kolmannesta, viidennestä ja kuudennesta työvuodesta. Myös ammattisektorien välillä kompetenssiarviot vaihtelivat. Sen sijaan kompetenssiarviot eivät eronneet sukupuolen suhteen toisistaan. Psykologityön ammatillista segregatiota kuvasi kuitenkin naisten miehiä suurempi osuus koko psykologikunnassa sekä kasvatus- ja kehityspsykologian osa-alueella. Voi olla, että naiset hakeutuvat enemmän hoiva-tyyppisille aloille myös psykologian alalla verrattuna miehiin.

Tilastollisesti merkitseviä muutoksia tapahtui asiakastyöosaamisessa, jossa ensimmäisen työkokemusvuoden jälkeen tapahtui merkitsevää paranemista seuraaviin työkokemusvuosiin. Se, että asiakastyöosaamisen itsearviointit paranevat vasta ensimmäisen työvuoden jälkeen on sikäli ymmärrettävä, sillä asiakastyöosaaminen on selkeästi kompetenssialue, joka alkaa kehittyä vasta käytännön työssä psykologipintojen loppuvaiheilla harjoittelussa ja työelämään siirryttäessä. Asiakastyöosaamista ammattisektoreittain katsottuna terveys- ja kliinisen psykologian arviointit olivat tilastollisesti merkitsevästi parempia kuin kasvatus- ja kehityspsykologian ja neuropsykologian arviointit asiakastyöosaamisen suhteen. Ammattisektorina terveys- ja kliininen psykologia muodostivat suurimman yksittäisen sektorin pitäen sisällään sekä terapiatyön että mielenterveystyön. Tulos lienee kertoo siitä, että asiakastyöosaaminen on terveys- ja kliinisen psykologian osa-alueella erittäin keskeisessä osassa työn koostuessa suurimmaksi osaksi asiakastapaamisista.

Professionaalinen kompetenssin suhteen kompetenssiarviointit kasvoivat pääasiassa tasaisesti työkokemuksen kertymisen myötä, mutta ensimmäistä työvuottaan te-

kevien psykologien arviot erosivat tilastollisesti merkitsevästi erityisesti 3. työvuodesta eteenpäin olevista arvioinneista. Voiko olla niin, että ammatillisesti nuoret psykologit kokevat, että esimerkiksi psykologisten testimenetelmien haltuunotto vie asiakastyökompetenssia hieman pidemmän ajan. Esimerkiksi asiakastyökompetenssi piti sisällään mahdollisesti helpommin omaksuttavia taitoja, kuten empaattisuuden ja luottamuksellisuuden asiakassuhteissa, jotka vastaajat kokivat hallitsevansa hyvin. Tässä tutkimuksessa professionaalinen kompetenssi piti sisällään pääasiassa psykologityön substanssiosaamisen eli ammatillisen ydinosaamisen, kuten psykologisen arvioinnin tekemisen. Voitaneen sanoa, että professionaalisen kompetenssin alue on yleisesti ottaen laaja ja vaikeahko. Psykologisen arvioinnin tekemisessä korostuu usein myös kokemuksen merkitys. Esimerkiksi projektiivisten persoonallisuustestien eräs luotettavuuden kriteeri on psykologin vankka kliininen kokemus. Siten professionaalisisessa kompetenssissa harjaantuminen vie väistämättä aikaa, jotta työkokemusta ehtii psykologille karttua. Toisaalta uusia psykologisia menetelmiä tulee koko ajan lisää ja siten professionaalista kompetenssia on jatkuvasti ylläpidettävä opettelemalla uusia taitoja.

Ammattisektoreittain katsottuna työ- ja organisaatiopsykologien arvio professionaalisen kompetenssin osaamisestaan oli merkitsevästi parempi terveys- ja kliinisiä psykologeja. Terveys- ja kliinisen psykologian edustajat työskentelevät pääasiallisesti sairaalaympäristössä ja usein monella erikoisalalla samanaikaisesti. On mahdollista, että ammatillisesti nuoret kliiniset psykologit kokevat työkentän laajaksi ja kliiniset selvittelyt niin monimutkaisiksi, jonka johdosta kokemus omasta professionaalista kompetenssista on työ- ja organisaatiopsykologeja merkitsevästi alhaisempi. Toisaalta professionaalisen kompetenssin kokemukseen voi myös vaikuttaa eri ammattisektoreilla käytettävien menetelmien laatu. Terveys- ja kliinisen psykologian alueella käytetään paljon projektiivisiä arviointimenetelmiä, joiden käyttö vaatii sekä menetelmäkohtaista erikoiskoulutusta että vahvaa kliinistä kokemusta. Voi olla, että myös tästä johtuen terveys- ja kliinisen psykologian alueen psykologit arvioivat professionaalista kompetenssiaan työ- ja organisaatiopsykologeja varovaisemmin.

Ammatillinen hallinta on sikäli mielenkiintoinen kompetenssialue, sillä sen itsearviointit eivät olleet yhteydessä sukupuoleen, työkokemuksen määrään tai ammattisektoriin. Voiko olla niin, että se millaisia selviytymiskeinoja ihminen käyttää selviytyäk-

seen stressitilanteista, on persoonallinen ominaisuus, jolloin siihen eivät edellä mainitut tekijät vaikuta. Jotkut ihmiset vain tuntuvat selviytyvän tilanteista muita paremmin toisten kokiessa suurempaa stressiä. Feldt ja Mäkikangas (2009, 100) kuvaavatkin tutkimuksien tuloksia, jossa selviytymis- eli coping-keinoilla on havaittu olevan yhteys melko pysyviin ajasta ja paikasta riippumattomiin persoonallisuuden piirteisiin ja taipumuksiin, kuten optimismiin ja koherenssin tunteeseen. Toisaalta selviytymiskeinoja myös opitaan (työ)kokemuksen kertyessä. Voi olla, että kuusi työkokemusvuotta kattava poikkileikkaustutkimus ei kykene tavoittamaan ammatillisessa hallinnassa tapahtuvia mahdollisia muutoksia, vaan muutosten tutkimiseen tarvitaan huomattavasti pidempi aikaväli.

Työyhteisöosaaminen liittyy psykologien toimintaan työyhteisöissään. Myös psykologien asiantuntijuus on jaettua kehittyen yhteisöllisessä prosessissa. Boshuizen, Brommen & Gruderin (2004) mukaan noviisilta asiantuntijalta vaaditaankin kykyä reflektioon, uusien tietojen, asenteiden ja työpaikan ammatillisen kulttuurin omaksumista sekä sopeutumista asiantuntijayhteisön jäseneksi (Kaartinen-Koutaniemi 2009, 95). Suurimmat arviointierot työyhteisöosaamisessa olivat ensimmäisen työvuoden ja kolmannen sekä viidennen työvuoden välillä. Näyttää siten siltä, että työkokemuksen kertyessä työyhteisöosaamisessa tapahtuu itsearviointien perusteella paranemista, vaikka arviointien paraneminen ei olekaan suoraviivaista. Ammattisektoreista työ- ja organisaatiopsykologit arvioivat työyhteisöosaamisen tilastollisesti merkitsevästi kaikkia muita ammattisektoreita paremmaksi. Tämä tulos on sikäli odotusten mukainen, että työ- ja organisaatiopsykologit työskentelevät nimenomaan erityisasiantuntijoina työelämän tuottavuutta ja työyhteisöjen hyvinvointia edistävissä psykologisissa tehtävissä.

Työkokemuksen kertyessä ammatillis-tieteellisen kehittymisen kompetenssiarviot eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Ammatillis-tieteellinen kehittyminen on kompetenssina sikäli mielenkiintoinen nuorten psykologien ryhmässä, että tutkijan oletusten mukaisesti halu kehittyä olisi vahva. Tarkasteltaessa yksittäisiä muuttujia huomattiinkin, että ammatillisesti nuoret psykologit halusivat osallistua erittäin aktiivisesti jatkokoulutukseen. Ammatillis-tieteellisen kehittymisen kompetenssin suhteen neuropsykologian ja terveys- ja kliinisen psykologian alan ammattilaisilla oli korkeimmat itsearviointit. Neuropsykologia erosi työ- ja organisaatiopsykologiasta ja

terveys- ja kliininen psykologia kehitys- ja kasvatopsykologiasta sekä työ- ja organisaatiopsykologiasta tilastollisesti merkitsevällä tavalla.

Neuropsykologialla on paljon yhtymäkohtia neurologiaan, neuropsykiatriaan, neurofysiologiaan ja neuropsykologin työssä hyödynnetään näiden alueiden tietämystä ja menetelmiä (Kanninen, Hämälä & Palomäki 1997). Alan tutkimus kehittyy jatkuvasti ja voi olla, että psykologin peruskoulutus antaa valmiudet toimia psykologin ammatissa, mutta esimerkiksi neuropsykologian ja kliinisen psykologian alueella psykologit erityisesti kokevat tarvitsevansa jatkokoulutusta kehittyäkseen sovellusalueensa erityisasiantuntijaksi. Kliinisen psykologian alueella esimerkiksi projektiivisten arviointimenetelmien käyttö saattaa johtaa korostuneeseen tarpeeseen saada lisäkoulutusta.

Kun tarkasteltiin ensimmäistä ja kuudetta työvuotta tekevien psykologien kompetenssiarvioita, huomattiin, että kuudetta työvuotta tekevät psykologit arvioivat osaamisensa keskimäärin paremmaksi. Tulos oli sikäli odotusten mukainen, sillä oletukset olivat, että kompetenssiarviot paranevat työkokemuksen kertymisen myötä.

7.3 Tutkimuksen rajoituksia

Psykologian opiskelijat valmistuvat yliopistosta kliinisen työn psykologeiksi, neuropsykologeiksi, työ- ja organisaatiopsykologeiksi ja muiksi psykologian alan asiantuntijoiksi. Psykologityön monipuolisuus tuli esille tätä myös tutkimusta tehtäessä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin käytännön psykologityötä tekevien ihmisten kompetenssiarviointeihin, sillä lähtökohtana oli ajatus siitä, että psykologian tutkijan ja opettajan kompetenssit lähenevät enemmän tutkijan ja opettajan ammatteja. Jatkotutkimuksessa psykologiakateemikkojen (tutkijat, tohtoriopiskelijat, opettajat) kompetensseja voikin tarkastella omassa ryhmässään.

Psykologien monipuolinen sijoittuminen työelämässä toi haasteita psykologien luokittelun ammattisektoreihin, jolloin voidaan pohtia ammattisektoreiden homogeenisuutta. Esimerkiksi henkilöstötyötä tekevät psykologit eivät välttämättä tee perinteistä psykologin työtä, mutta toisaalta he ovat kuitenkin psykologikoulutuksen saaneita ja usein muun muassa rekrytoinnin parissa työskenteleviä. Aineiston monipuolisuuden

vuoksi myös heidät otettiin mukaan työ- ja organisaatiopsykologien ryhmään. Kuitenkin moni psykologi olisi voitu luokitella moneen eri kategoriaan tehden samanaikaisesti sekä käytännön psykologin työtä että tutkimustyötä tai työskennellessä useammalla sovellusalueella. Siten jako eri ammattisektoreihin muodostui varsin karkeaksi. Tätä tutkimusta varten olisikin osin tarvittu tarkempaa tietoa minkä tyyppisessä työssä vastaaja työskentelee.

On huomioitava, että käsillä oleva tutkimus on toteutettu poikkileikkaustutkimuksella, jossa ei ole seurattu samojen ihmisten kompetenssiarviointien kehittymistä. Tutkimus ei ota myöskään huomioon mahdollisia työpaikan vaihdoksia, vaan kompetenssiarvot on luokiteltu vastaajien sen hetkisen työpaikan ja ammattinimikkeen mukaisesti. Saattaa olla, että tämän tutkimuksen vastaajajoukko on ammatillisen uransa alussa tehnyt useammassa työpaikassa ja sovellusalueella töitä esimerkiksi sijaisuuksia hoitaessa. Työpaikan vaihtuessa opitaan uusia asioita ja tämä voi vaikuttaa kompetenssiarvioihin myös heikentävästi. Täten esimerkiksi erot ensimmäistä ja kuudetta työvuotta tekevien psykologien välillä olisivat voineet odotusten mukaan olla jopa suuremmat. Lisäksi tutkimuksen vastausprosentti jäi myös heikohkoksi. Vastausprosenttiin saattaa vaikuttaa ihmisten väsymys kyselyiden suureen määrään. Kyselyihin ei välttämättä myöskään ehdi vastata työelämän hektisyyden vuoksi. Katoanalyysi antoi myös viitteitä siitä, että tutkimusjoukko muodostui erittäin aktiivisesti jatkokoulutusta hankkivista psykologeista.

On muistettava, että tämän tutkimuksen tulokset eivät kerro absoluuttista ”totuutta” ammatillisesti nuorten psykologien osaamisesta, vaan itsearviointit tulivat pikemminkin kehittämisen välineenä. On huomattava, että itsearviointi on rajoittunut arvioinnin väline ja kattaviin osaamisarviointeihin on Kaslowin ym. (2007a) mukaan käytettävä monia tietolähteitä hyväksi ja ammattitaitoa tulee arvioida eri menetelmillä (Roberts ym. 2005, 356).

Psykologin työtä luonnehtii refleksiivisyys, jossa asiantuntija reflektoi omaa toimintaansa ja toimintaympäristöään. Asiantuntijalla on siten oltava valmius myös jatkuvaan oppimiseen. Elinikäisen oppimisen vaatimus työelämässä haastaakin yliopistopintojen aikana omaksutut tiedonhankintataidot ja saattaa kyseenalaistaa aiemmin opitun tilanteissa, joissa opitut teoriat eivät ole sellaisenaan sovellettavissa käytän-

töön (Kaartinen-Koutaniemi 2009, 95). Voidaankin esittää kysymys tulosten vaikutuksesta psykologikoulutuksen kehittämiseen. Tulisiko psykologikoulutuksessa tarjota opiskelijoille enemmän mahdollisuuksia jo varhaisemmassa vaiheessa kehittää esimerkiksi asiakastyökompetenssia?

Vastavalmistuneet ammatillisesti nuoret psykologit tulevat työelämäänsä usein ilman työkokemusta, mutta uusimman koulutuksen ja tiedon saaneina. Kokeneet psykologit omaavat pitkällisen työkokemuksen tuomaa arvokasta tietotaitoa. Siten vuorovaikutus kokeneemman psykologisukupolven ja ammatillisesti nuorten psykologien välillä on tärkeää, jossa uusinta tutkimustietoa voidaan yhdistää kokemuksen tuomaan osaamiseen ja toisaalta kokemuksen kartuttamaa hiljaista tietoa voidaan siirtää nuoremmille osaajille.

LÄHTEET

- Assessment of Competency Benchmarks. Work Group: A Developmental Model for the Defining and Measuring Competence in Professional Psychology. (2007). APA. Noudettu 12.12.2009 osoitteesta
http://www.apa.org/ed/graduate/comp_benchmark.pdf
- Assessment of Competencies in Clinical Psychology. Progress Report. (2006). NHS. Education for Scotland. Noudettu 2.10.2009 osoitteesta
<http://www.nes.scot.nhs.uk/documents/publications/classa/assessmentofcompetenciesreport2006.doc>
- Barnett, J. E., Doll, B., Younggren, J. N. & Rubin, N. J. (2007). Clinical Competence for Practicing Psychologists: Clearly a Work in Progress. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 38, (5), 510-517.
- Eysenck, M. W. & Keane, M. T. (2000). *Cognitive psychology. A student's handbook* (4. painos). Hove, UK: Psychology Press.
- EuroPsy – The European Diploma in Psychology. Noudettu 1.10.2009 osoitteesta
http://www.europsy.fi/EuroPsy_fi.pdf
- Feldt, T. & Mäkikangas, A. (2009). Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. (2002). Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37 (6), 448–464.
- Hakkarainen, K. (2000). Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus*, 20, 84–98.
- Hakkarainen, K. (2005). Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä – psykologisia näkökulmia. Verkko-oppimisen ja tiedonrakentamisen tutkimuskeskus. Psykologian laitos, Helsingin yliopisto. Noudettu 19.3.2008 osoitteesta
www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf
- Heiskari, P. & Salminen, O.E. (2007). *Lausunointiopas psykologeille*. Psykologien kustannus Oy.
- Herno, H. (2003). Yksilö ja ryhmä tiedonkäsittelijöinä – esimerkkinä asiantuntijuus työyhteisössä. Luento 8-9.2.2003. Jyväskylä: Jyväskylän Avoin yliopisto.
- Hulkko, K. (1999) Tampereen yliopistosta valmistuneiden psykologien työ ja ammatti-identiteetti. Pro gradu – työ: Tampereen yliopisto.
- Kanninen, A., Hämälä, M. & Palomäki, H. (1997) *Neuropsykologian käsitteet: sanakirja neurokliinikoille*. Helsinki: Helsingin Psykotutkimus.

- Launis, K. (1997). Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos.
- Kaartinen-Koutaniemi, M. (2009) "Laaja-alaisesti joutuu ajattelemaan" – Psykologian opiskelijoiden tieteellisen ajattelun ja asiantuntijuuden kehittyminen. *Psykologia* 2 (44), 94-107.
- Kaslow, N. J. (2004). Competencies in Professional Psychology. *American Psychologist*, 59, 774-781.
- Kaslow, N. J., Rubin, N. J., Bebeau, M. J., Leigh, I. W., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D. ym. (2007a). Guiding Principles and Recommendations for the Assessment of Competence. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 38, (5), 441-451.
- Kaslow, N. J., Rubin, N. J., Forrest, L., Elman, N. S., Van Horne, B. A., Jacobs, S. C. ym. (2007b). Recognizing, Assessing, and Intervening With Problems of Professional Competence. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 38, (5), 479-492.
- Kaslow, N.J., Celano, M.O. & Stanton, M. (2005). Training in Family Psychology: A Competencies-Based Approach. *Family Process*. 44, 337-353.
- Kaslow, N. J. (2004). Competencies in Professional Psychology. *American Psychologist*, 59, 74-781.
- Konttinen, E. (1997). Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos.
- Korhonen, R. (2003). Psykologin työn kvalifikaatiovaatimukset ja niiden oppimisympäristöt. *Pro gradu- työ*. Joensuun yliopisto.
- Korhonen, R. (2005) Psykologin työn kvalifikaatiovaatimukset ja niiden oppimisympäristöt. *Psykologia*, 40, 4-15.
- Leigh, I. W., Smith, L. I., Bebeau, M. J., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S. ym. (2007). Competency Assessment Models. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 38, (5), 463-473.
- Lönnqvist, J., Heikkinen, M., Henriksson, M., Marttunen, M. & Paronen, T. (toim.) (2007). *Psykiatria*. Helsinki: Duodecim.
- Pohjoismaiden psykologien ammattieettiset säännöt (2006). Psykologin ammatillinen tietopaketti. Psykologi, ammattiekstra. Suomen psykologiliitto Ry.
- Psykologit ja tietosuoja. (2006). Psykologin ammatillinen tietopaketti. Psykologi, ammattiekstra. Suomen psykologiliitto Ry.

- Psykologien tutkimuseettiset ohjeet. (2006). Psykologin ammatillinen tietopaketti. Psykologi, ammattiekstra. Suomen psykologiliitto Ry.
- Roberts, M.C., Borden, K.A., Christiansen, M. D. & Lopez, S.J. (2005). Fostering a Culture Shift: Assessment of Competence in the Education and Careers of Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol. 36 (4), 355-361.
- Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L. & Ritchie, P. (2005). A Cube Model for Competency Development: Implications for Psychology Educators and Regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 36, (4), 347-354.
- Rubin, N.J., Bebeau, M., Leigh, I. W., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S. ym. (2007). The Competency Movement Within Psychology: An Historical Perspective. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol 38, (5), 452-462.
- Salovey, P., Hsee, C. K. & Mayer, J. D. 2000. Emotional Intelligence and the Self-Regulation of Affect. Teoksessa Parrot, G. W. (toim.) 2000. *Emotions in Social Psychology*. Philadelphia Psychology Press. 185–197.
- Simonton, D.K. (2000). Creative development as acquired expertise: Theoretical issues and an empirical test. *Developmental Review*, 20 (2), 283-318.
- Spruill, J., Rozensky, R. H., Stigall, T. T., Vasquez, M., Bingham, R., Phillips & De Vaney Olvey, C. (2004). Becoming a Competent Clinician: Basic Competencies in Intervention. *Journal of Clinical Psychology*, Vol 60 (7), 741-754.
- Sternberg, R.J. & Frensch, P.A. (1992). On Being an Expert: A cost-benefit Analysis. Teoksessa R. R. Hoffman (toim.), *The Psychology of Expertise*. Cognitive Research and Empirical AI. New York, NY: Springer-Verlag, 191–203.
- Tikkanen, T. (2009). Mitä nuoren psykologin tulee tietää? Suomen psykologiliitto, verkkoluento 2.11.2009. Joensuun yliopisto.
- Tiuranniemi, J. (2002). Refleksiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. (2002). *Taitavan toiminnan psykologia*. Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, Turku, 165–195.

LIITE I KOMPETENSSIOSIOIDEN KORKEIMMAT JA MATALIMMAT IT-SEARVIOINNIIT

Osio	Keskiarvo	Keskihajonta
1. Haluan osallistua jatkokoulutukseen	4.45	.71
2. Osaan olla empaattinen asiakastilanteissa	4.25	.53
3. Pystyn luomaan luottamuksellisen asiakassuhteen	4.2	.58
4. Osaan keskustella ilman alan erikoistermistöä	4.11	.62
5. Käytän konsultaatiota ja työnohjausta ammattitaitojeni kehittämiseen	4.04	.95
6. Saan ohjeita työtovereiltani	4.04	.80
7. Uskon, että työkaverini arvostavat mielipidettäni	4.03	.54
8. Osaan ylläpitää ammattiroolini mukaiset rajat	3.97	.59
9. Osaan kuunnella tarkkaavaisesti rivien välistä	3.95	.65
10. Tunnen psykologin roolin	3.95	.64
...		
43. Osaan lopettaa asiakassuhteen oikea-aikaisesti	3.39	.70
44. Psykologian teoriat tarjoavat ratkaisuja työssäni kohtaamiin ongelmiin	3.37	.83
45. Huomioin talouden asettamat rajat	3.36	.73
46. Pystyn pitämään työmääräni kohtuullisena	3.32	.88
47. Hallitsen stressiä ja paineita työssäni	3.31	.74
48. Seuraanalani tutkimusta	3.23	.89
49. Hallitsen useita auttamisen tapoja	2.95	.89
50. Työtapani perustuu tiettyyn teoreettiseen malliin	2.93	.90
51. Minulla on hyvät tiedot psykoterapiasta	2.82	.95
52. Osaan kouluttaa	2.74	1.09

LIITE II FAKTORIANALYYSI

	Component				
	1	2	3	4	5
17 a. Osaan ohjata asiakkaita vaikeissa tilanteissa	,636				
17 a. Minulla on hyvät tiedot psykoterapiasta	,627				,413
17 a. Hallitsen useita auttamisen tapoja	,621				
17 a. Osaan kuunnella tarkkaavaisesti -rivien välistä	,596				
17 a. Muodostan kokonaiskuvan nopeasti	,528			,333	
17 a. Pystyn luomaan luotamuksellisen asiakassuhteen	,526				
17 a. Osaan olla empaattinen asiakastilanteissa	,490				
17 a. Tunnistan tyypillisimmät psyykkiset häiriöt	,489				,379
17 a. Kykenen kohtaamaan ja neuvottelemaan konfliktitilanteista	,480				
17 b. Osaan soveltaa psykologian alan teorioita asiakastilanteisiin	,437	,347			,342
17 b. Osaan muuttaa käyttäytymistäni tarvittaessa	,380				
17 a. Osaan mukauttaa kommunikaatiotyyliäni asiakkaitten mukaan	,352				
17 a. Osaan kirjoittaa ytimekkäitä lausuntoja ja antaa suosituksia		,632			
17 a. Tunnen erilaisia arviointi- ja testimenetelmiä		,627			

17 a. Osaan yhdistää eri menetelmillä kerättyä tietoa arviointia varten		,611			
17 b. Olen löytänyt oman tyylini tehdä työtä	,365	,557			
17 b. Luotan osaamiseeni	,420	,541			
17 e. Tunnen testien rajoitukset		,540			
17 a. Arvioin johtopäätösteni luotettavuutta ja tiedän virhelähteet		,539			
17 b. Työni alkaa sujua hyvällä rutiinilla	,379	,527			
17 c. Tunnen työtäni koskevan lainsäädännön		,489			
17 b. Tunnen psykologin roolin		,485			
17 c. Osaan lopettaa asiakassuhteen oikea-aikaisesti		,479			
17 c. Tunnistan eettistä pohdintaa vaativat tilanteet					
17 c. Pidän huolta omasta jaksamisestani			,602		
17 b. Hallitsen stressiä ja paineita työssäni			,552	,302	
17 c. Tiedän vaikutusmahdollisuuksieni rajat		,335	,541		
17 b. Hallitsen ahdistuksen tunteita	,304		,505		
17 c. En ota tehtäviä joita en osaa			,502		
17 c. Osaan ohjata muiden asiantunt. palveluun			,501		
17 c. Osaan ylläpitää ammatitiroolini mukaiset rajat			,490		
17 c. Hyväksyn työni tulosten näkymättömyyden	,311		,421		
17 d. Saan ohjeita työtovereiltani			,416	,301	

17 c. Pystyn pitämään työ- määräni kohtuullisena			,353		
17 b. En uppoudu liian syvä- le asiakastapauksiin			,339		
17 a. Osaan kohdata vä- hemmistöryhmien edustajia ennakkoluuloitta			,331		
17 e. Opin virheistäni ja kehi- tän työtäni niiden kautta			,317		
17 d. Kehitän työtä työkave- reitten kanssa				,617	
17 a. Osaan kouluttaa				,550	
17 b. Pystyn improvisoimaan uusia ratkaisuja	,446			,514	
17 d. Uskon, että työkaverit arvostavat mielipidettäni				,459	
17 d. Annan kollegoille ra- kentavaa palautetta				,436	
17 d. Toimin aktiivisesti mo- niammatillisissa työryhmissä				,425	
17 d. Osaan keskustella ilman alan erikoistermistöä			,306	,420	
17 c. Selviydyn ongelmista optimistisella asenteella			,373	,418	
17 b. Sopeudun muuttuviin tilanteisiin			,352	,413	
17 c. Huomioin talouden asettamattomat rajat				,342	
17 e. Psykologian teorial tarjoavat ratkaisuja työssäni kohtaamiin ongelmiin					,619
17 e. Haluan osallistua jatko- koulutukseen					,583
17 e. Seuraanalani tutkimus- ta		,325			,569
17 e. Käytän konsultaatiota ja työnohjausta ammattitaitojeni kehittämiseen					,548
17 e. Työtapani perustuu tiettyyn teoreettiseen malliin					,545

LIITE III KYSELYN SAATE



TUTKIMUS 2002-2007 AIKANA VALMISTUNEIDEN PSYKOLOGIEN TYÖ- ELÄMÄVALMIUKSISTA

Hyvä psykologi,

Psykologeja kouluttavat yksiköt pyrkivät siihen, että kaikki valmistuneet psykologit pystyvät tarjoamaan laadukkaita psykologipalveluja asiakkailleen sekä yksilö- että yhteisötasolla. Peruskoulutus luo pohjan ammattitaidon kehitykselle, joka jatkuu käytännön kokemuksen ja ammatillisen jatkokoulutuksen myötä koko ammattiuran ajan.

Psykologian laitosten yhteistyöverkosto Psykonet ja Suomen Psykologiliitto toteuttavat nyt valtakunnallisen kyselyn kaikille vuosina 2002-2007 valmistuneille psykologeille Suomessa. Kyselyssä selvitetään, millaisia työelämävalmiuksia, -taitoja ja -tietoja psykologit ovat kokeneet saaneensa opiskelun ja nyt kertyneen työkokemuksensa kautta. Kyselyn tavoitteena on hankkia tietoa siitä, miten psykologikoulutusta voisi kehittää vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia.

Vastaukset tulevat tutkijoille nimettöminä ja jäävät ainoastaan tutkijoiden käyttöön. Tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulokset julkaistaan ryhmätasolla.

Kyselyyn vastataan verkkolomakkeella internetissä ja siihen pääsee seuraavasta linkistä:

<http://elomake.joensuu.fi/lomakkeet/168/lomake.html>

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 15-20 min. Pyydämme että voisit vastata kyselyyn **28.11.2008 mennessä.**

Arvokkaasta avustasi kiittäen,

Matti Kuittinen PsT matti.kuittinen[at]joensuu.fi

Tiina Naukkarinen YTM, psykologian yo tinauk[at]cc.joensuu.fi



LIITE IV KYSELYLOMAKE

PSYKONET: Seurantakysely viiden vuoden sisällä valmistuneille psykologeille
 Psykonet ja Psykologiliitto toteuttavat yhteistyönä seurantakyselyn kaikille viiden vuoden sisällä valmistuneille psykologian maistereille, erikoispsykologeille ja tohtoreille.

I TAUSTATIEDOT

1. Syntymävuosi _____
2. Sukupuoli nainen mies
3. Minä vuonna aloitit psykologian maisterin opinnot? _____
4. Valmistumisvuosi psykologian maisteriksi 200_
5. Yliopisto: HY, JY, JoY, TaY, TuY, ÅA
6. Tutkintonimike tällä hetkellä 1 PsM 2 PsL 3 PsT/FT 4 Muu, mikä _____
7. Ammatinimike tällä hetkellä:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Kasvatus- ja perheneuvolapsykologi 2. Koulupsykologi 3. Psykologi psykiatrisessa sairaalassa 4. Terveyskeskuspsykologi 5. Psykologi mielenterveystoimistossa 6. Ammatinvalintapsykologi 7. Neuropsykologi 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Psykoterapeutti 9. Työ- ja organisaatiopsykologi 10. Työterveyspsykologi 11. Kuntoutuspsykologi 12. Tutkija 13. Tohtoriopiskelija 14. Opettaja 15. Muu: _____
--	---
8. Nykyinen työpaikka

<ol style="list-style-type: none"> 1 Terveyskeskus 2 Mielenterveystoimisto/psykiatrinen avohoito 3 Sairaala/poliklinikka 4 Kasvatus- ja perheneuvola 5 Muu sosiaalitoimi 6 Koulutoimi 7 Oppilaitokset 8 Yliopisto 9 Työhallinto 	<ol style="list-style-type: none"> 10 Yksityinen yritys 11 Ammatinharjoittaja 12 Opiskelen päätoimisesti 13 Olen eläkkeellä 14 Olen perhevapaalla (tai kotona) 15 Olen työttömänä 16 Olen vaihtanut ammattia enkä työskentele psykologina 17 Muu, mikä _____
--	--

TAUSTATIEDOT II

9. Kuinka pitkä aika valmistumishetken jälkeen kului siihen, kun aloitit psykologin työssä? Ilmoita aika kuukausina (muuta vuosi kuukausiksi) (1 v = 12 kk; 2 v = 24 kk; 3 v = 36 kk; 4 v = 48 kk; 5 v = 60 kk). Aloitin ensimmäisen työn kk valmistumiseni jälkeen _____
10. Oletko toiminut epäpätevänä psykologina ennen valmistumista? Jos olet, niin miten kauan? Ilmoita aika kuukausina (muuta vuosi kuukausiksi) _____
11. Kuinka kauan olet toiminut psykologina valmistumisen jälkeen? Ilmoita aika kuukausina (muuta vuosi kuukausiksi) _____
- 12 a Oletko hankkinut tai hankkimassa valmistumisen jälkeen erikoistumiskoulutuksen?

<input type="checkbox"/> En
<input type="checkbox"/> Hankkimassa parhaillaan

Hankkinut

Jos vastasit edelliseen ”hankkimassa parhaillaan” tai ”hankkinut”, niin minkä?

12 b Oletko hankkinut tai hankkimassa valmistumisen jälkeen tohtorikoulutuksen?

- En
 Hankkimassa parhaillaan
 Hankkinut

13. Jos arvioit nykyistä työtäsi, kuin monta prosenttia siitä on yksin- ja ryhmätyöskentelyä? Vastaa kokonaislukuuna 0-100.

a) Työskentelen pääasiassa yksin (ilman tiimiä tai työryhmää) ____ % työajastani

b) Työskentelen pääasiassa työryhmässä ____% työajastani.

III TIEDOT JA TAIDOT

14. Kuinka tärkeitä seuraavat tiedot ja taidot ovat nykyisessä työssäsi? Miten hyvin yliopisto-opiskelu kehitti kyseisiä työelämävalmiuksia? Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi seuraavia seikkoja viimeisimmän työpaikkasi mukaan.

14 a. MAISTERIOPINNOT KEHITTI TIETOJA JA TAITOJA MIELESTÄNI

	erittäin puutteellisesti	puutteellisesti	jonkin verran	melko hyvin	erinomaisesti
Oman alan teoreettinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyttiset, systemaattisen ajattelun taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonhankintataidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelman määrittely- ja ratkaisutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interventoiden suunnittelu- ja toteutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus- ja muut sosiaaliset taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvottelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiudet kohdata eettisiä ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisointi- ja koordinoititaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektien suunnittelu- ja hallintataidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lainsäädännön tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostotyö-osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiintyminen/kouluttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talousoosaaminen (kirjaamisen ja kirjanpidon taidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksen teon taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilastolliset tutkimusmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14 b. TIETOJEN JA TAITOJEN MERKITYS NYKYISESSÄ TYÖSSÄNI

	ei lainkaan tärkeä	vain vähän merkitystä	jonkin verran merkitystä	melko tärkeä	erittäin tärkeä
Oman alan teoreettinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyttiset, systemaattisen ajattelun taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonhankintataidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelman määrittely- ja ratkaisutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interventioiden suunnittelu- ja toteutus- taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus- ja muut sosiaaliset taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvottelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiudet kohdata eettisiä ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisointi- ja koordinoititaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektien suunnittelu- ja hallintataidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lainsäädännön tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostotyö-osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiintyminen/kouluttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloulosaaminen (kirjaamisen ja kirjanpidon taidot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksen teon taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilastolliset tutkimusmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IV OPETUS

15. Arvioi laitoksesi opetusta seuraavien väittämien valossa

	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Tutkintotavoitteet vastasivat työelämän tarpeita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitoksellani oli hyvä ja viihtyisä ilmapiiri, joka tuki oppimistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinnot antoivat minulle riittävästi ammatillista itseluottamusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain halutessani ohjausta ja palautetta opintojeni eri vaiheissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukseni valmensi minua kohtaamaan ammattieettisiä ongelmantilanteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetus antoi riittävät käytännön taidot työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetus antoi riittävän teoriataustan työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laaja yleisosaaminen on työllistymiseni kannalta tärkeämpää kuin kapean alueen syväallinen osaaminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pystyn hyödyntämään teoreettista osaamistani työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus antoi hyvät valmiudet toimia monenlaisissa psykologitehtävissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelun myötä minulle kehittyi selkeä kuva erilaisista psykologin ammattikuvista ja tehtävistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetuksessa käsiteltiin teoreettisen tiedon soveltamista käytäntöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maisterintutkintooni sisältyvä tieteellinen koulutukseni valmensi minua työhöni liittyviin tutkimus- ja kehitystehtäviin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Millaiset kurssit olivat mielestäsi kaikista hyödyllisimmät ammattitaitojesi kehittymisen kannalta?

V ASIAKASTYÖOSAAMINEN

17 a. Seuraavassa on lueteltu joitakin pitempään asiakastyötä tehneelle psykologille tyypillisiä ominaisuuksia. Arvioi miten hyvin itse hallitset luetellut ominaisuudet omasta mielestäsi tällä hetkellä.

	en hallitse lainkaan	hallitsen vain vähän	hallitsen jonkin verran	hallitsen melko hyvin	hallitsen erittäin hyvin
Osaan olla empaattinen asiakastilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan kuunnella asiakkaitani tarkkaavaisesti ja tulkita heidän viestejään myös ”rivien välistä.”	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan ohjata ja neuvoa asiakkaita vaikeiden tilanteiden selvittämisessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on hyvät tiedot psykoterapiasta ja sen soveltamisesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan nopeasti muodostaa kokonais kuvan asiakkaan tilanteesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenen kohtaamaan vaikeitakin konfliktitilanteita ja neuvottelemaan erimielisyyksistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn luomaan luottamuksellisen yhteistyösuhteen asiakkaani kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen ja osaan käyttää erilaisia arviointi- ja testimenetelmiä diagnostiikkaa varten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan mukauttaa kommunikaatiotyyliäni asiakkaitten mukaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan yhdistää eri menetelmillä kerättyä tietoa psykologista arviointia varten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsen useita auttamisen tapoja, kuten terapia, kriisityö, neuvonta ja ohjaus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan tyypillisimmät psyykkiset sairaudet ja häiriöt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan kohdata eri vähemmistöryhmien edustajia ilman ennakkoluuloja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan suunnitella ja toteuttaa hyviä koulutuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan kirjoittaa ytimekkäitä lausuntoja ja antaa hyödyllisiä suosituksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan arvioida kliinisten johtopäätösteni luotettavuutta ja tiedostan päättelyyni vaikuttavat virhetekijät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VI AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA ITSENÄISYYS

17 b. Seuraavassa on lueteltu joitakin pitempään asiakastyötä tehneelle psykologille tyypillisiä ominaisuuksia. Arvioi miten hyvin itse hallitset luetellut ominaisuudet omasta mielestäsi tällä hetkellä.

	en hallitse lainkaan	hallitsen vain vähän	hallitsen jonkin ver- ran	hallitsen melko hyvin	hallitsen erittäin hyvin
Tiedän, mikä on psykologin rooli ja erityis- osaamisalue muihin ammattiryhmiin verrattu- na.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan soveltaa psykologian alan teorioita asiakastilanteisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopeudun muuttuviin tilanteisiin työssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn improvisoimaan uusia ratkaisuja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen oppinut tunnistamaan ja hallitsemaan työn minussa herättämiä ahdistavia tunteita, mielikuvia ja ajatuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan hallita stressiä ja paineita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen löytänyt oman tyylini tehdä työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni alkaa sujua jo hyvällä rutiinilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En uppoudu liian syvälle asiakastapauksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan omaan osaamiseeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedostan miten oma käyttäytymiseni vaikut- taa muihin ja osaan muuttaa sitä tarvittaessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VII TYÖN REUNA-EHTOIHIN MUKAUTUMINEN

17 c. Seuraavassa on lueteltu joitakin pitempään asiakastyötä tehneelle psykologille tyypillisiä ominaisuuksia. Arvioi miten hyvin itse hallitset luetellut ominaisuudet omasta mielestäsi tällä hetkellä.

	en hallitse lainkaan	hallitsen vain vähän	hallitsen jonkin verran	hallitsen melko hyvin	hallitsen erittäin hyvin
En ota työtehtäviä, joihin oma osaamiseni ei riitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyväksyn työni tulosten näkymättömyyden ja asioiden hitaan etenemisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan ohjata asiakkaani toisten asiantunti- joiden palveluun tarvittaessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärrän ja osaan ylläpitää ammattiroolini mukaiset rajat työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan lopettaa asiakassuhteen oikea- aikaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän huolta omasta jaksamisestani esim. harrastusten, kuntoilun tms. avulla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedostan vaikutusmahdollisuuksieni rajal- lisuudet asiakkaisiini nähden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan eettistä pohdintaa vaativat tilan- teet arkityössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selviydyn ongelmatilanteista optimistisella asenteella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pystyn vaikuttamaan työnkuvaani ja pitämään työmääräni kohtuullisena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otan huomioon talouden asettamat rajat työtä tehdessäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työtäni koskevan lainsäädännön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VIII TYÖYHTEISÖOSAAMINEN

17 d. Seuraavassa on lueteltu joitakin pitempään asiakastyötä tehneelle psykologille tyypillisiä ominaisuuksia. Arvioi miten hyvin itse hallitsit luetellut ominaisuudet omasta mielestäsi tällä hetkellä.

	en hallitse lainkaan	hallitsen vain vähän	hallitsen jonkin verran	hallitsen melko hyvin	hallitsen erittäin hyvin
Kehitän työtä yhdessä työtoverieni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin tasavertaisena toimijana moniammatillisissa työryhmissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa ohjeita ja neuvoja lähimmiltä työtovereiltani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskustelemaan muun alan ammattilaisten kanssa asiakkaasta ilman psykologian alan erityistermistöä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että työtoverini arvostavat mielipiteitäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan kollegoilleni ja muille työtovereilleni rakentavaa palautetta heidän työstään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IX TYÖN JATKUVA KEHITTÄMINEN JA TIETEELLISEN TIEDON HYÖDYNTÄMINEN

17 e. Seuraavassa on lueteltu joitakin pitempään asiakastyötä tehneelle psykologille tyypillisiä ominaisuuksia. Arvioi miten hyvin itse hallitsit luetellut ominaisuudet omasta mielestäsi tällä hetkellä.

	en hallitse lainkaan	hallitsen vain vähän	hallitsen jonkin verran	hallitsen melko hyvin	hallitsen erittäin hyvin
Osallistun ammatilliseen jatkokoulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seuraan oman erityisalani tutkimusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtapani perustuu tiettyyn teoreettiseen suuntaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin virheistäni ja kykenen niiden perusteella kehittämään omia työtapojani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän konsultaatiota ja työnohjausta ammattitaitojeni kehittämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psykologian alan teoriat ja tutkimus tarjoavat toimivia ratkaisuja työssäni kohtaamiin ongelmiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen psykologisten arviointimenetelmien ja testien rajoitukset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

X AMMATTITAITO

18. Seuraavassa on joukko väittämiä, jotka käsittelevät ammattitaitoa ja sen kehittymistä suhteessa koulutukseen ja työelämään. Arvioi kunkin väittämän osalta, missä määrin se vastaa sinun käsitystäsi ja tilannetta.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Mielestäni psykologin maisterin peruskoulutus antaa hyvän ammattitaidon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatko- ja täydennyskoulutus on ollut minulle hyödyllinen ammattitaitoni kehittymisen kannalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasta työ on todella kehittänyt omaa ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma ammattitaitoni on nyt riittävä työni hoitamiseksi hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pysty kehittämään ammattitaitoani nykyisessä työssäni niin kuin haluaisin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtovereitten tai muiden psykologien kanssa tapahtunut pohdinta on kehittänyt ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdin omaa toimintaani jälkikäteen itsekseni ja pohdinta on kehittänyt ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme ollaan kiinnostuneita jokaisen henkilön ammatillisen pätevyyden lisäämisestä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelemme virheistämme ja epäonnistumisestamme työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta ja tietoa omasta onnistumisestani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Kun ajattelet koko työuraasi, missä vaiheessa ja tilanteessa olet oppinut eniten psykologin työstä?

20. Mikä on sellainen ammatillinen erityisosaaminen, jonka koet hallitsevasi erittäin hyvin ?

21. Perustuuko työotteesi johonkin tiettyyn teoreettiseen malliin ? Jos perustuu, niin mihin?

XI TYYTYTÄISYYS TYÖHÖN JA AMMATTIIN

22. Seuraavassa on joukko väittämiä, jotka käsittelevät tyytyväisyyttäsi työhön ja ammattiin. Arvioi kunkin väittämän osalta, missä määrin se vastaa sinun käsitystäsi.

	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Selviydyn itsenäisesti työssäni enkä tarvitse tukea.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen yhteenkuuluvuutta muiden työyhteisössä työskentelevien kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen todella innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En halua vaihtaa nykyistä työpaikkaani toiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyinen työni vaatii minulta liikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani omalla sovellutusallallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni kuuluu tutkimustehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni kuuluu kehittämistehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Kun arvioit nykyistä työtäsi, miten usein olet kokenut seuraavia asioita?

	ei lain- kaan	melko harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein
Minulla on tunne, että tekemättömiä töitä on runsaasti ”rätissä”.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on liian vähän aikaa työn tekemiseen kunnolla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tietojen lähetys.

Kiitos kyselyyn osallistumisesta!

[Psykonetin kotisivuille](#)