



Alueellinen rekrytointiongelma ei ole peruste uudelle farmasian koulutusyksikölle

Suomen Farmasialiitto ei kannata uuden farmasian koulutusyksikön perustamista Oulun yliopistoon.

Oulun yliopisto selvittää farmasian koulutuksen käynnistämistä. Suunnitelman mukaan koulutukseen otettaisiin vuosittain 80 farmaseutti- ja 20 proviisoriopiskelijaa. Uuden koulutuksen tarvetta perustellaan erityisesti Pohjois-Suomen farmaseuttien työvoimapulalla: [Ylen uutinen 17.8.2026](#)

Suomessa ei ole valtakunnallista pulaa farmasian ammattilaisista. Sen sijaan farmasian alan työmarkkinoilla on alueellisia rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmia, jotka painottuvat erityisesti avoapteekkeihin ja pienemmille paikkakunnille. Alueellinen rekrytointiongelma ei kuitenkaan ole peruste kokonaan uuden farmasian koulutusyksikön perustamiselle.

Ajankohtainen työmarkkinatilanne antaa aihetta tarkastella kriittisesti perustelua, jonka mukaan uuden koulutusyksikön perustamisen syynä on vakava työvoimapula. Päinvastoin, muun muassa Suomen Apteekkariliitto toteaa [Ylen uutisessa 30.7.2026](#), että apteekkien taloustilanteen heikentyminen näkyy apteekeissa farmaseuttien kysynnän laskuna, ja että farmaseuttipulan osalta tilanne on valtakunnallisesti helpottunut. Samassa uutisessa tuodaan esille myös farmasian tehtävien vähentyminen hyvinvointialueilla.

Alueellinen rekrytointivaikeus ei ole sama asia kuin valtakunnallinen työvoimapula.

Farmasialiiton selvitysten perusteella farmasian työvoiman saatavuuden ongelmat liittyvät apteekeissa kohtaantoon sekä veto- ja pitovoiman haasteisiin, ja tämä on olennaista erottaa valtakunnallisesta työvoimapulasta. Yksittäisillä alueilla ja erityisesti pienemmillä paikkakunnilla työntekijöiden saatavuudessa on



FARMASIALIITTO

edelleen haasteita. Työpaikat, työntekijät ja heidän toiveensa eivät aina kohtaa alueellisesti tai työn sisällön näkökulmasta.

Ongelmaa ei kuitenkaan ratkaista sillä, että koulutetaan lisää farmaseutteja.

Se, että tiettyyn työpaikkaan tai tietylle paikkakunnalle on vaikea löytää työntekijää, ei tarkoita automaattisesti sitä, että Suomessa olisi pulaa koulutetuista farmasian ammattilaisista.

Apteekkityön veto- ja pitovoimaan on panostettava

Farmasialiiton [aiemmassa kannanotossa](#) on todettu, että farmasian työvoiman saatavuuden haasteiden syyt ovat moninaiset eikä osajapula ratkea pelkästään koulutusmääriä nostamalla.

Jos tavoitteena on parantaa farmasian ammattilaisten saatavuutta apteekeissa, on tarkasteltava myös sitä, mikä saa ammattilaiset hakeutumaan alalle, pysymään työssään ja sitoutumaan tiettyyn työpaikkaan.

Farmasialiiton jäsenistön kanssa käydyissä keskusteluissa apteekkityön veto- ja pitovoimaan vaikuttaviksi tekijöiksi ovat nousseet muun muassa hyvä johtaminen, työn organisointi, monipuoliset työnkuvat, kilpailukykyiset työehdot, mahdollisuus kehittää osaamista, työhyvinvointi sekä mahdollisuus käyttää farmaseuttista osaamista työssä. Näihin tekijöihin vaikuttamalla voidaan parantaa työvoiman pysyvyyttä ja apteekkityön houkuttelevuutta.

Työmarkkinat ovat muutoksessa

Farmasian työmarkkinoihin vaikuttavat tällä hetkellä useat samanaikaiset muutokset.

Hyvinvointialueiden talouspaineet vaikuttavat farmaseuttisten tehtävien määrään. Samalla apteekkien taloudellinen tilanne on vaikeutunut, ja apteekkialaan kohdistuu merkittäviä uudistus- ja säästöpaineita. Farmasialiitto on aiemminkin tuonut esiin huolensa siitä, että muutokset vaikuttavat



FARMASIALIITTO

apteeekeissa työskentelevien farmasian ammattilaisten työnkuviin ja työsuhteisiin.

Koulutusmääriä on jo lisätty merkittävästi nykyisissä koulutusyksiköissä. Nämä lisäykset mahdollistavat varautumisen myös uusiin kehittyviin työnkuviin sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Alueelliseen rekrytointiongelmahan tarvitaan alueellisia ja työelämää kehittäviä ratkaisuja, ei lisää koulutuspaikkoja.

Lisätietoja

Maija Pirttijärvi

Puheenjohtaja

040 778 4313

maija.pirttijarvi@farmasialiitto.fi

Sanna Passi

Koulutuspolitiikan ja urapalveluiden asiantuntija

050 466 7575

sanna.passi@farmasialiitto.fi