

5 Aikaleima: luottamus teknologiaan on enemmän rationaalista ja funktionaalista, perustuen odotuksiin sen suorituskyvystä ja turvallisuudesta.

6 Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva yhteistoiminta-asiamies valvoo, neuvoo ja antaa ohjeita muun muassa yhteistoimintalakiin liittyen.

8 Tietoala ry:n ja Insinööriliiton Työmarkkinatutkimus 2024 tarjoaa kattavan katsauksen tietotalalla työskentelevien insinöörien ja Tietoala ry:n jäsenten työmarkkinatilanteeseen.



Tiesitkö, että löydät vanhoja Tietoa-lehden numeroita myös netistä?
Klikkaa itsesi osoitteeseen <https://www.tietoala.fi/jasenena/tietoa-lehti>

1:2025

TÄSSÄ NUMEROSSA



Maalis-huhtikuun vaihteessa Helsingin Paasitornissa vallitsi lämmin ja innostunut tunnelma, kun yli sata henkilöstöedustajaa kokoontui vuosittaisille HED-päiville.

Sisällysluettelo

- 3 Puheenjohtajan kirjoitus
- 4 Pääkirjoitus
- 5 Aikaleima: Tekoäly inhimillistää teknologian
- 6 Yhteistoimintaneuvottelujen määrä on kasvanut rajusti
- 8 Työmarkkinatutkimuksen tuloksia
- 13 Älyä vai älyttömyyttä?
- 15 Hallituksen työelämämuutokset herättävät huolta
- 16 Ratagolf ei ole vain peli
- 18 Mitä kuuluu Suomen pelialalle?
- 20 HED-päivät 2025: Yhteistyöllä vahvempi työelämä
- 22 Tulevat jäsentapahtumat 2025 ja jäsenedut

13

Tekoäly

Tekoäly on räjähtänyt suosiossaan taivasiin viime vuosien aikana. Sitä käytetään monilla eri aloilla, monissa eri työtehtävissä...

16

Mielenkiintoinen harrastus

Tietoalan ammattilainen **Jouni Suominen** viettää vapaa-aikansa ratagolfkentällä.



22

Jäsentapahtumat

Tulevan kesän jäsentapahtumat tarjoavat erinomaisen tilaisuuden kohdata toisia jäseniä, verkostoitua ja nauttia yhteisön järjestämistä aktiviteeteista.



Jyrki Kopperi
Puheenjohtaja
Tietoala ry

PUHEENJOHTAJALTA

Suomen hallituksen risti-retki palkansaajien ja ammattiliittojen nujertamiseksi jatkuu. Työttömyysturvan heikennykset, poliittisten lakkojen rajaamiset, aikuiskoulutustuen poisto ja lukemattomat muut heikennykset eivät maan hallitukselle riittäneet. Puoliväliriihestä kaadettiin lisää kylmää vettä palkansaajien niskaan.

Ammattiliittojen verovähennysoikeuden poisto on loogista jatkumoa tavoitteelle nujertaa ammattiliitot ja muuttaa suomalainen sopimusyhteiskunta saneluyhteiskunnaksi. Pitää tiedostaa, että ammattiliittojen asema on ollut merkittävä, kun on luotu suomalais-ta hyvinvointiyhteiskuntaa. Liittojen neuvottelemat työehtosopimukset ovat taanneet yrityksille vakaat työmarkkinat ja niiden ansiosta myös palkansaajien työehdot on saatu neuvoteltua länsimaisen sivistysvaltion tasolle.

Nämä yhdistettynä ovat avittaneet nykyisenkaltaisen hyvinvointiyhteiskunnan luomisen ja ylläpidon, jossa myös heikompisaiset on otettu huomioon. Nyt on toisin. Sekä työttömien että

köyhien määrä on rajussa kasvussa, eikä valoa tunnelin päässä ole näkyvisä. Maan hallituksen ajama linja tähtää yleissitovien työehtosopimusten poistumiseen sekä ammattiliittojen nujertamiseen ja järjestäytymisasteen laskuun. Lopullisena päämääränä on koko nykyjärjestelmän romuttaminen ja siirtyminen yksilökohtaiseen sopimiseen. Ilman työehtosopimusten tuomia etuja voi olla jatkossa aika vaikeaa alkaa itse sopia kaikista työsuhteen ehdoista, joita työehtosopimukset vielä tällä hetkellä tuovat mukanaan. Miltä tuntuisi sopia itse esimerkiksi seuraavista asioista: palkallisen sairausloman pituus, lomarahaa, matka-ajan korvaus, noudatettava työaika, sairaan lapsen hoitaminen, lyhyt ti lapäinen poissaolo, perhevapaat, ylityön tekeminen, varallaolokorvaus jne. Unoh-tamatta työehtosopimuksen vuosittais-ta palkkaratkaisua! Listaa voisi jatkaa lähes loputtomiin.

Ilman kollektiivista sopimista ajaudum-me hallitsemattomaan tilanteeseen, jossa kukaan ei kohta tiedä, minkälai-sia työehtoja sovelletaan omaan työ-suhteeseen. Yritysten itse laatimat

kultareunuksin koristellut työpaikan työehdot eivät ole oikea ratkaisu. Tosi-paikan tullen niillä ei ole mitään arvoa, vaan niitä voidaan lennosta muokata kulloiseenkin tilanteeseen sopivaksi ilman neuvottelun tai sopimisen mahdol-lisuutta.

Nyt onkin erittäin tärkeää pitää pää kyl-mänä ja muistaa, että liiton jäsenmaksu on loppupeleissä pieni hinta siitä, että on olemassa itsesi lisäksi muukin taho, jota kiinnostaa juuri sinun työehtosi. Tuo taho on oma ammattiliittosi. Pitä-mällä järjestäytymisasteen riittävänä ja työehtosopimukset kattavina turvaam-me jatkossakin palkansaajille kohtuulli-set työehdot ja asianmukaisen korvauk-sen tehdystä työstä.



Maailma on taas muuttumassa, yllättikö?

Tietotekniikan palvelualalla on vuosia jo eletty tietynlaista noususuhdannaista, huolimatta siitä, miten yleinen taloustilanne siten onkaan elänyt. Alalla on ollut töitä tarjolla ja olemme voineet todistaa huikeaa kysyntää osaamiselle. Työntekijöitä haalittiin suoraan koulun penkiltä ja palkkapyynnöt nousivat mallikkaasti kysynnän vain kasvaessa. Vaikka yleisessä taloudessa on ollut nousuja ja laskuja, tietotekniikan kysynnän kasvu on jatkunut tasaisena ja osaajapula on yritetty ratkoa milloin koulutusta lisäämällä, milloin haalimalla osaajia rajojen ulkopuolelta.

Nyt jokin on muuttunut. Se mitä on pidetty itsestään selvänä, onkin vaihtunut harvojen herkuksi ja poikkeustapaukseksi. Työpaikka tietotekniikka-alalla ei olekaan itsestään selvä alan opiskelijoille vaan harvoista avoimista työpaikoista jouuu nyt taistelemaan kymmenien, jos ei satojen hakijoiden kanssa. Kun tarkastelee avoinna olevia alan tehtäviä työnhakupalveluissa, romahdus on käsinkosketeltava. Avoimia paikkoja on tällä hetkellä huomattavasti vähemmän kuin aiemmin.

Tietotekniikka-alan yritykset painivat tällä hetkellä huomattavien kannattavuushaasteiden edessä ja liian monet ovat käynnistäneet muutosneuvotteluja joko

lomauttaakseen tai irtisanoakseen työntekijöitä. Tilanne näkyy erityisen hyvin, kun tarkastellaan yritysten vapaaehtoista lähtövaihtuvuutta. Tämä kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia henkilöstöstä vaihtaa työnantajaa omasta aloitteestaan.

Yleensä tietotekniikan palvelualan yritysten ovilla käy liikettä sisään ja ulos. Lähtövaihtuvuus on alan yrityksissä pyörinyt 10 % molemmiin puoliin ja tätä pidetään alalla normaalina. Nyt kuitenkin puhutaan alle viiden prosentin vaihtuvuudesta, joka suoraan kertoo sen, että työpaikkoja ei ole tarjolla. Asiantuntijat pysyvät tällä hetkellä paikoillaan eikä mittavaa liikettä yritysten välillä ole.

Tällä alavireisyydellä on monta seurausta. Alalle valmistuvat eivät pääse kiinni työhön, joka johtaa lyhyelläkin aikajänteellä osaamisen heikentymiseen. Perinteisesti koulutuksella on luotu edellytykset, ammattitaito rakennetaan työpaikalla. Edessä voi olla tilanne, että meillä on iso joukko ammattiin valmistuneita, joilla ei ole riittävää pätevyyttä jatkossakaan työllistyä, koska vaativuustaso nousee entistä nopeammin. Tässä kyydissä pysyminen edellyttää väistämättä jatkuvaa työskentelyä näiden tehtävien parissa.

Ansiotason näkökulmasta alhainen vaihtuvuus johtaa palkkakehityksen yleiseen taittumiseen. Perinteisesti omaa palkkaa on saanut korotettua vauhdikkaimmin vaihtamalla työnantajaa ja neuvottelemalla kompensatio uudelle tasolle. Tällä hetkellä tämä ei ole samalla tavoin mahdollista kuin aiemmin ja toisaalta tilanne on johtanut palkkapyyntöjen sekä myös työnantajan tarjousten huomattavaan maltillistumiseen. Alan keskipalkkojen nousu on tätä kautta vaarassa.

Tietotekniikka-alan kiinnostavuus on muodostunut kiinnostavista työtehtävistä ja erityisesti mahdollisuudesta varsin hyvään ansiotasoon. Yritysten näkökulmasta tilanne on haasteellinen; vaikka monissa yrityksissä lasketaankin tekoälyn tuotamiin hyötyihin, on osaava henkilöstö entistä keskeisemmässä roolissa. Yritysten huono kyky palkata henkilöstöä näivettää koko alaa ja syö osaltaan kilpailukykyä entisestään. Investointien lisääminen osaamisen kehittämiseen on avainroolissa, kun yritykset luovat strategiaansa. Juuri nyt olisi hyvä aika palkata ja kouluttaa lisää henkilöstöä, tällä hetkellä on työnantajan markkinat. Investointi voi kuulostaa isolta tässä hetkessä, nousukausi on kuitenkin ihan kulman takana.



Teksti: Janne "Rysky" Riiheläinen

Tekoäly inhimillistää teknologian

Luokemattomat asiat arjessa perustuvat luottamukselle. Kun laittaa kellon soimaan, niin luottaa sen soivan ja luottaa itseensä, että ainakin useimmiten nousee soiton jälkeen. Kun ensimmäisen kerran huutaa perheen teinille herätystä, voi luottaa siihen, että tarvitaan vielä useampi herätys. Kun painaa kahvinkeitimen nappia, luottaa sen käynnistyvän ja uuttavan aamukahvit. Liikenteessä luottaa muidenkin noudattavan liikennesääntöjä ja töissä luottaa työnantajan hoitavan vastavuoroisesti omat velvoitteensa työntekijää kohtaan.

Luottamus ihmisiin on sosiaalinen ja emotionaalinen ilmiö. Siihen sisältyy siksi paljon sumeaa tai vielä sumeampaa logiikkaa. Ja välillä se on myös epäloogista. Tämä sama hyvin monin tavoin muodostuva luottamusmalli koskee melkein pä kaikkea inhimillistä. Luottamus on itse asiassa osaltaan myös ymmärrystä luottamuksen pettämiselle. Luotamme ihmisiin, vaikka välillä asiat menevätkin pieleen, koska ymmärrämme, että sellaista elämä on. Mutta kahvinkeitimen ja muun teknologian odotamme sen sijaan toimivan juuri kuten pitää.

Luottamus teknologiaan on enemmän rationaalista ja funktionaalista, perustuen odotuksiin sen suorituskyvystä ja turvallisuudesta. Se on myös paljon ehdottomampaa vaatimuksiltaan. Laitteen pitää toimia luvatusi ja odotetusti. Keittää kahvin, yhdistää internetiin, imeä pölyn lattialta.

Toki asenne laitteiden suoraviivaisuudesta voi aiheuttaa pettymyksen. Kukaan ei vältty tilanteilta, joissa kone tekee juuri pyytämäni asian, sen sijaan että tekisi asian, jota haluan sen tekevän. Silloin vian rationaalisella tasolla ymmärtää olevan

käyttäjässä, mutta ei se silti estä manaa-masta konetta suoraan kierrätykseen.

Teknologiaalta odotetaan virheettömyyttä ja toimivuutta. Se on ollut ihan kohtuullinen odotus, ainakin tähän asti. Tähän asti teknologialla kun on tehty varsin yksinkertaisia asioita, jotka vieläpä tapahtuvat ihmisen aloitteesta ja usein myös ohjaamana. Sauvasekoitin pyörittää terää, jonka ihminen on laittanut päälle ja jota ohjai-

”Näkyvässä olevassa tulevaisuudessa meillä on sekä kotona että töissä henkilökohtainen tekoälyapuri.”

lee. Excelin laskukaavat laskevat ja tekevät piirakkagraafin käskettäessä. Tietokone muuttaa näppäimen painallukset tekstiksi ja lähettää sen annettuun osoitteeseen.

Mutta pian ohjelmistot ja teknologia tekevät tekoälyn avulla paljon enemmän kuin vain jonkin mekaanisen, ennalta ohjelmoidun asian. Niistä tulee työntekijöitä, jotka saavat hoitaakseen kokonaisia toimenkuvia. Autonkuljettajia, jotka kuljettavat meitä paikasta toiseen. Humanoidiroboteista tulee kodinhoitajia, tarjoilijoita ja ties mitä. Verkossa palvelevat persoonallisuudeksi koulutetut tekoasiakaspalvelijat.

Näkyvässä olevassa tulevaisuudessa meillä on sekä kotona että töissä henkilökohtainen tekoälyapuri. Se tietää työtappamme, mittamme, makumme ja ruttiimme. Se ehdottaa asioita ja muistuttaa tekemättömistä tehtävistä. Olemme hyvin todennäköisesti antaneet sille nimen, koska vuorovaikutus nimettömän kanssa tuntuu niin järjettömältä. Vuorovaikutus

puolestaan synnyttää meissä ihmisissä väkisin jonkinlaisen emotionaalisen suhteen tähän teknologiaan.

Tässä kohtaa sekoittuvat siis inhimilliset ja teknologiaan kohdistuvat luottamukset. Minä en tiedä, miten se vaikuttaa meihin, mutta voin hyvin kuvitella tiuskivani tekoälylle kun asiat eivät suju ja kiittäväni sitä sydämeni pohjasta, kun se pelastaa minut pulasta.

Tekoälysovellusten rakentaminen on periaatteessa sitä ohjelmointia ja käytettävyyden rakentamista kuin kaikissa muissakin ohjelmistoissa. Mutta se, että vuorovaikutus tekoälyn kanssa on aina vähintään osittain inhimillistä, ei pelkkää napin painamista, asettaa haasteensa sille työlle.

Lähivuosina joudumme siis opettelemaan sekä ammattilaisina että ihmisinä, miten tulla toimeen tekoälysovellusten kanssa. Sovelluksilla ei varmastikaan ole vaikeuksia, vaan uuden opettelu koskee meitä ihmisiä. Siinä sitä onkin. ■

Kuva: Pixhill



 Teksti: Liisa Yli-Ketola

Yhteistoimintaneuvottelujen määrä on kasvanut rajusti

– Asiamies kouluttaa ja palvelee koko järjestelmää

Viime vuonna Suomessa käytiin peräti 7 000 työvoimaviranomaisille ilmoitettua muutos- ja yhteistoimintaneuvottelua irtisanomisista tai lomautuksista. Sitä enemmän neuvotteluja on käyty vain koronapandemian aikana vuonna 2020, jolloin rikkoutui peräti 11 000 vuodessa käydyn neuvottelun rajapyykki.

Sanana yt-neuvotteluilla tai muutosneuvotteluilla on karu kaiku, koska ne viestivät irtisanomisista monella työpaikalla.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva yhteistoiminta-asiamies valvoo, neuvoo ja antaa ohjeita muun muassa yhteistoimintalakiin liittyen. Yhteydenotto- ja yhteistoiminta-asiamies **Joel Salmisen** luotsaamaan virastoon tuli viime vuonna kaksituhatta, joista yt-lakiin liittyviä oli tuhat. Tämä tarkoitti yt-lakiin liittyvien yhteydenottojen tuplaantumista edellisvuodesta.

Käytännössä kymmenestä viiteentoista prosenttiin yt-neuvotteluista on sellaisia, joista asiamiehen toimistoon ollaan yhteydessä.

Toimistossa työskentelee tällä hetkellä yhteistoiminta-asiamiehen lisäksi kaksi työlaainsäädännön asiantuntijaa sekä yksi harjoittelija. Tavoitteena on lisäksi saada avoinna oleva virka täytettyä pian.

– Valvomme yhteistoimintalainsäädännön toteutumista ja muiden henkilöstön osallistumismahdollisuuksia koskevien lakien noudattamista. Toinen tehtäväkenttämme ovat henkilöstörahastot ja palkitsemisjärjestelmät, järjestyksessään vasta kolmas yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen kertoo.

Kymmeniä lausuntopyyntöjä

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistoon voidaan tehdä selvityspyyntöjä jo käydyistä neuvotteluista. Siellä työskentelevillä viranhaltijoilla on lain mukaan oikeus saada kaikki neuvotteluja koskevat materiaalit käsiinsä.

– Voimme myös itse käynnistää selvityksen. Lausuntopyyntöjä tulee kymmeniä vuosittain, Salminen ynnäilee.

Tuore virasto on ollut ministeriön alaisuudessa vasta vuodesta 2010.

Salminen korostaa, että yhteydenottoja tulee sekä työntekijöiltä, luottamushenkilöiltä että yritysten henkilöstöhallinnon ammattilaisilta.

– Ei tarvitse olla minkään ammattiliiton jäsen ollakseen meihin yhteydessä. Palvelemme koko järjestelmää, emme vain jompaakumpaa osapuolta.

Tietoalalta puhelimitse ja sähköpostilla kysymyksiä on tullut jokseenkin samassa suhteessa, kuin eri aloilta yleensä.

– Ei siis nouse esille hyvässä tai pahassa, Salminen sanoo.

”Yhteydenottoja tulee sekä työntekijöiltä, luottamushenkilöiltä että yritysten henkilöstöhallinnon ammattilaisilta.”

Muutoksia tulossa kesällä

Uusi laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja yhteisöissä astui voimaan vuoden 2022 alussa. Lakia on uudistettu jo nyt, ja muun muassa seuraavat muutokset tulevat voimaan ensi heinäkuun alussa:

- Yleistä soveltamisalaa nostetaan 20:stä vähintään 50 henkeä työllistäviin yrityksiin.
- 20–49 henkeä työllistävillä yrityksillä on jatkossa kevennetty velvoitteet liittyen jatkuvaa vuoropuheluun ja velvollisuuteen käynnistää muutosneuvottelut.
- Muutosneuvotteluaikojen minimiajat puolitetaan 7 päivään tai kolmeen viikkoon.

”Kriisiherkkää aikaa”

Yksi keskeinen osa yhteistoiminta-asiamiehen työsarkaa on ennakoiminen ja kouluttaminen.

Joel Salmisen mukaan työpaikoilla ongelmiin päädytään yleisimmin kolmesta syystä: **1.** aukot tiedossa, **2.** osaamisen puute ja **3.** luottamuspuola.

– Parempaan päin on menty, mutta suu-
relta osin kantapään kautta eli vasta vir-
heistä oppimisen jälkeen, Salminen sanoo
ja jatkaa:

– Elämme parhaillaan yritystoiminnan
kannalta hyvin kriisiherkkää aikaa Venäjän
hyökkäyssodan, energian hinnan, korkojen
ja tullien nousun takia. Yleinen työmark-
kinatilanne on myös ollut sangen myrskyi-
sä, kun hallitus on ohjelmansa mukaisesti

tehnyt työmarkkinauudistuksia, joista ei
ole ollut selkeää yksimielisyyttä työmark-
kinaosapuolten kesken.

Siksi jatkuva vuoropuhelu henkilöstön
kanssa yrityksissä on Salmisesta entistä-
kin tärkeämpää.

– Yhteistoimintalakiin sisältyvä ja osin
velvoittava idea jatkuvasta vuoropuhelus-
ta yrityksissä ja yhteisöissä lisää tutkitus-
ti henkilöstön työhyvinvointia, mitä vas-
taavasti lisää yrityksen tuottavuutta ja tu-
lost.

Koko ei ratkaise

Yrityksen koosta ei Joel Salmisen mukaan
voida vetää suoraa johtopäätöstä siihen,
onnistuvatko muutosneuvottelut hyvin
vai eivät.

– Sanoisin, että 80 prosenttia yrityksis-
tä noudattaa lakia ja selviytyy hyvin. Tie-
don puutetta ilmenee 20 prosentissa yri-
tyksissä. Hankaluutena voi olla myös ha-
luttomuus yhteistoimintaan ylipäättään.

Korkean osaamisen tehtävissä yleensä
tiedetään, missä yritys menee, mitkä ovat
sen tavoitteet ja miten kukin voi itse vai-
kuttaa.

– Kriisitilanteissa on nähty, että spiraa-
li kääntyy alaspäin: työyhteisön kehittämi-
nen jää herkästi, kun keskitytään vain sel-
viytymiseen.

Ilmaista koulutusta

Joel Salminen haluaa osaltaan olla autta-
massa yrityksiä ja työntekijöitä parem-
paan yhteistyöhön järjestämällä koulutuk-
sia ja osallistumalla eri toimijoiden järjes-
tämiin tilaisuuksiin.

Yhteistoiminta-asiamies kouluttaa nais-
sä virkatehtäviinsä liittyen, joten erillistä
kulu ei koulutuksen järjestäjälle tule. Mo-
nesti tilaisuudet ovatkin ilmaisia.

Esimerkiksi Itä-Suomen yliopistossa on
tarjolla täydennyskoulutusta hyvästä hen-
kilöstöhallinnosta.

– Työni on ehkäistä kriisejä ennakolta.
Laissa tehtävänkuvaan on listattu koulu-
tus ja viestintä, erilaiset painotukset var-
masti vaihtelevat asiamiehen mukaan, hän
sanoo. ■

Kuva: Pixhill



Työmarkkinatutkimuksen tuloksia

Tietoala ry:n ja Insinööriliiton Työmarkkinatutkimus 2024 tarjoaa kattavan katsauksen tietotalalla työskentelevien insinöörien ja Tietoala ry:n jäsenten työmarkkinatilanteeseen.

Tutkimuksen taustat ja vastaajat

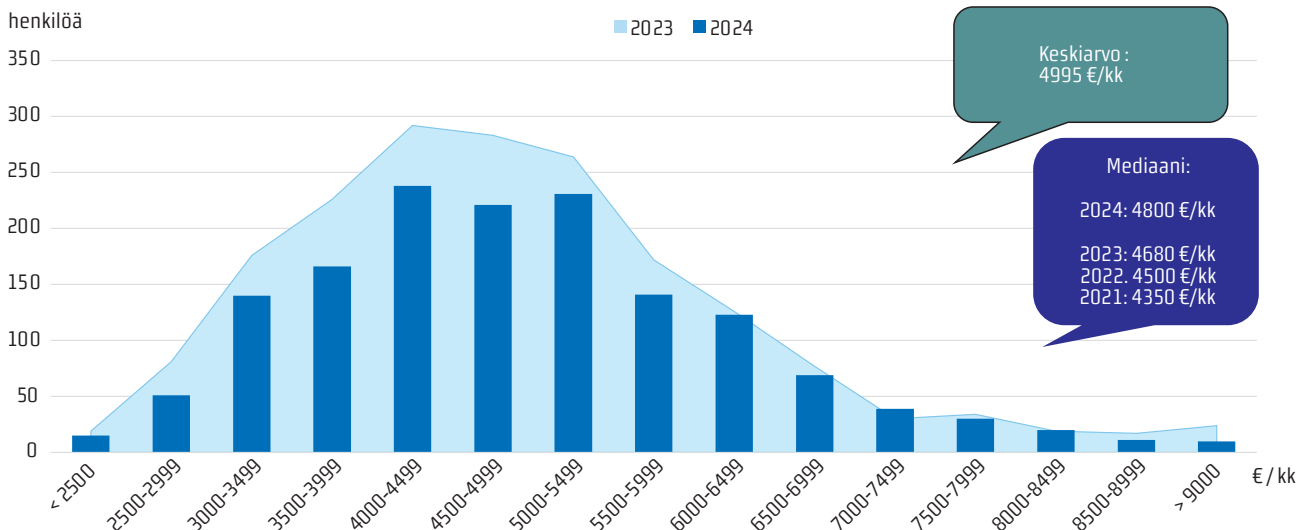
Tutkimus toteutettiin loka-marraskuussa 2024, ja siihen vastasi yhteensä 1670 Tietoala ry:n jäsentä tai tietotalalla työskentelevää jonkun muun Insinööriliiton jäsenjärjestön jäsentä.

- Vastaajien ikä: Tietoala ry:n jäsenten keski-ikä oli 45,8 vuotta, kun taas muiden tietotalalla työskentelevien keski-ikä oli 40,9 vuotta.
- Koulutus rakenne: Suurin osa vastaajista oli suorittanut insinööritutkinnon (50,8 % vuonna 2024).

- Työsuhteen tyyppi: 90,1 % vastaajista oli vakituksessa kokopäivätoimessa, mikä osoittaa työmarkkinoiden vakautta tietotalalla.
- Työttömyys: 4,4 % vastaajista oli työttömänä tai työvoimakoulutuksessa, mikä on suhteellisen alhainen luku.
- Vastaajien neljä suurinta tehtäväryhmää olivat suunnittelu- ja kehitystehtävät 51%, projekti- ja järjestelmävastuu 12%, asiakaspalvelu ja tuki 9% ja ohjelmiston ylläpito 8%.

Palkkajakauma

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523



Palkka

- Mediaanipalkka: Vuonna 2024 mediaanipalkka oli 4800 €/kk, mikä on noussut 120 € (2,6 %) vuoteen 2023 verrattuna. Tämä osoittaa palkkatason nousua ja positiivista kehitystä alalla.
- Naisten ja miesten palkkaerot: Naisten mediaanipalkka oli 86,9 % miesten mediaanipalkasta. Tämä palkkaero on kasvanut edellisvuosista, mikä osoittaa, että sukupuolten välinen palkkaero on edelleen merkittävä haaste. Tutkimus ei anna suoraa vastausta sille miksi palkkaero on kasvanut mutta joitakin havaintoja aineiston perusteella voidaan tehdä.
 - naisista pienempi osuus työskenteli vuonna 2024 esimiestehtävissä tai projektin vetäjänä
 - naisista pienempi osuus työskenteli vuonna 2024 myyntitehtävissä, suunnittelu/kehitystehtävissä tai tehtävissä, joissa oli projekti/järjestelmävastuu
 - naiset työskentelivät useammin toimihenkilö- ja asiantuntijatason tehtävissä edellisvuoteen verrattuna, ja harvemmin esimiestason tehtävissä.

Aikaisemmista tilastoista tiedetään, että tehtävä ja asemapääte ovat tärkeimpiä palkkatason selittäviä tekijöitä. Vaikuttaa siis siltä, että palkkakuilun levenemistä selittäisi suurelta osin naisvastaajien valikoituminen ja muutos vastaajarakenne.

On kuitenkin merkillepantavaa, että naisten tulot ovat miesten tuloja jäljessä kaikilla palkkatasoilla.

Työhyvinvointi ja etätyöt

- **Etätyöskentely:** 45 % vastaajista tekee pelkästään tai lähes pelkästään etätyötä, mikä korostaa etätyön merkitystä nykyisessä työelämässä.
- **Työhyvinvointi:** 53 % vastaajista arvioi työhyvinvointinsa hyväksi, mikä on positiivinen merkki työntekijöiden hyvinvoinnista.

Tulevaisuuden näkymät

- **Työpaikan tilanne:** 31,5 % vastaajista arvioi työpaikkansa tilanteen vakaaksi, kun taas 40,3 % arvioi oman tilanteensa vakaaksi. Tämä osoittaa, että työntekijät ovat suhteellisen luottavaisia työpaikkansa ja oman tilanteensa suhteen.

Yhteenveto

Tutkimus osoittaa, että tietotalalla työskentelevien insinöörien ja Tietoala ry:n jäsenten työmarkkinatilanne on vakaa, ja palkkataso on nousussa. Kuitenkin sukupuolten välinen palkkaero on edelleen merkittävä haaste. Etätyö on yleistä ja työhyvinvointi on pääosin hyvällä tasolla. Tulevaisuuden näkymät ovat pääosin positiiviset, vaikka epävarmuustekijöitäkin on. ■

”Naisten tulot ovat miesten tuloja jäljessä kaikilla palkkatasoilla.”

Palkkataso tietotalalla

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.

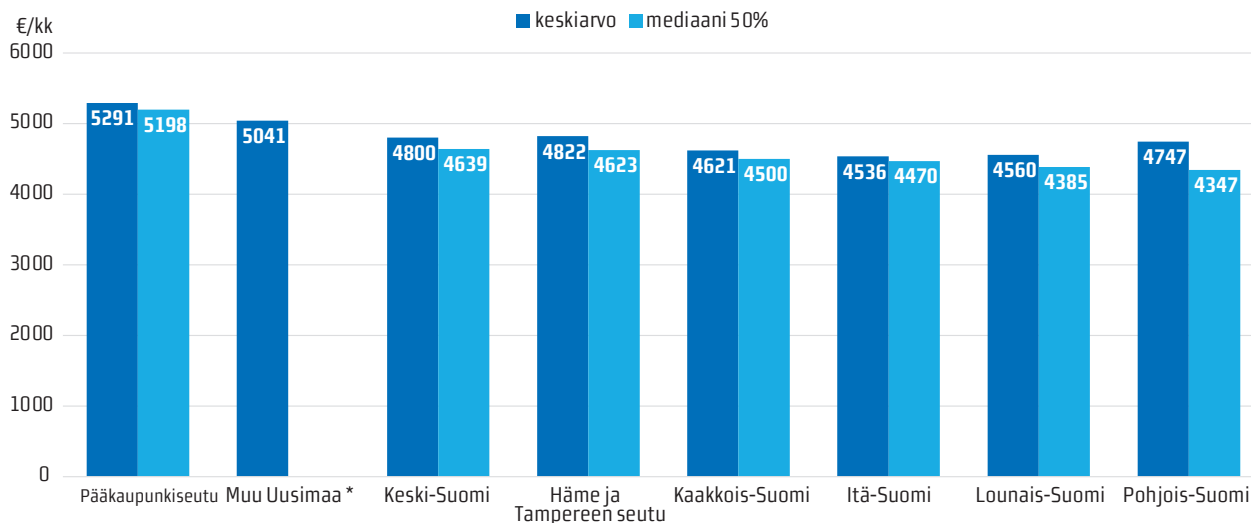
	keskiarvo	10 %	25 %	mediaani 50 %	75 %	90 %
kaikki	4995	3300	4000	4800	5700	6700
miehet	5173	3400	4100	5000	5960	7000
naiset	4502	3026	3650	4345	5200	6000

Naisten mediaanipalkka oli 86,9 % miesten mediaanipalkasta. (Edellisinä vuosina 91,5 ja 93,2 %.) Euromääräisesti mediaanipalkka nousi miehillä 188 € ja laski naisilla 60 €

Tietoala ry:n jäsenten palkkataso nousi:
mediaani +150 € (3,3%)
Keskiarvo +126 € (2,6%)

Palkkataso alueittain

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.



* Tietosuojan vuoksi alle 10 henkilön ryhmien kohdalla ilmoitetaan vain keskiarvo

Koulutustaustan mukainen palkkataso

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.

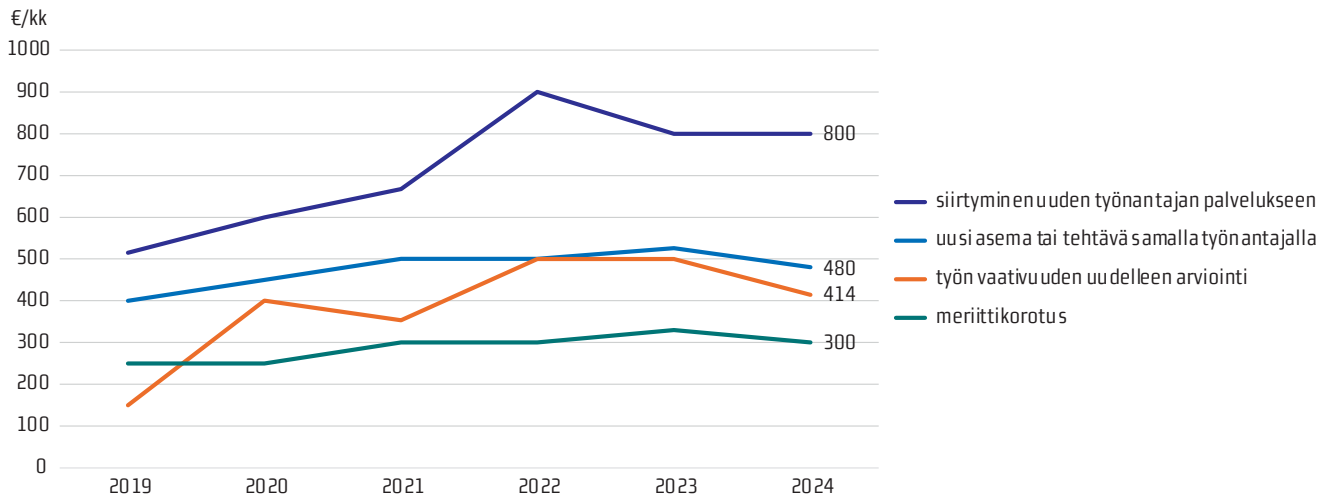
Huom! Yhdellä vastaajalla voi olla useita tutkintoja.

	keskiarvo	10 %	25 %	mediaani 50%	75 %	90 %	mediaani 2023
Insinööritutkinto	5103	3400	4008	4854	5843	6929	4771
Muu amk-tutkinto	4480	2995	3600	4320	5298	6000	4350
YAMK-tutkinto	5569	3901	4592	5515	6394	7195	5443
Yliopistotutkinto, tekniikan ala	5359	3797	4396	5165	6116	7021	5145
Yliopistotutkinto, muu kuin tekniikan ala	4918	3450	3910	4508	5655	6849	4900
Opistotutkinto	4867	3242	3832	4654	5508	6659	4495
Jokin muu koulutus	5227	3122	4205	5060	5886	7326	4750

Muu tutkinto mm:
 Ammatillinen tutkinto, erikoisammattitutkinto, opinnot vielä kesken, lukio/yo, opettajan pätevyys, sairaanhoitaja

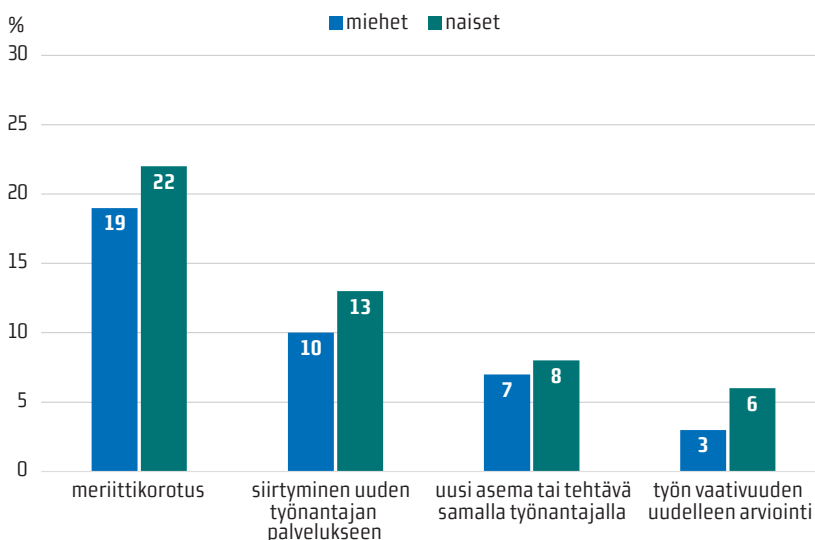
Palkan euromääräisiä muutoksia eri tilanteissa

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.
Palkan nousu keskimäärin, mediaani €/kk



Palkan muutokset sukupuolen mukaan

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.
Korotuksia saaneiden osuudet



KOROTUSTEN SUURUUS KESKIMÄÄRIN: (mediaani, €/kk)

MERIITTI
Miehet +300 €/kk
Naiset +260 €/kk

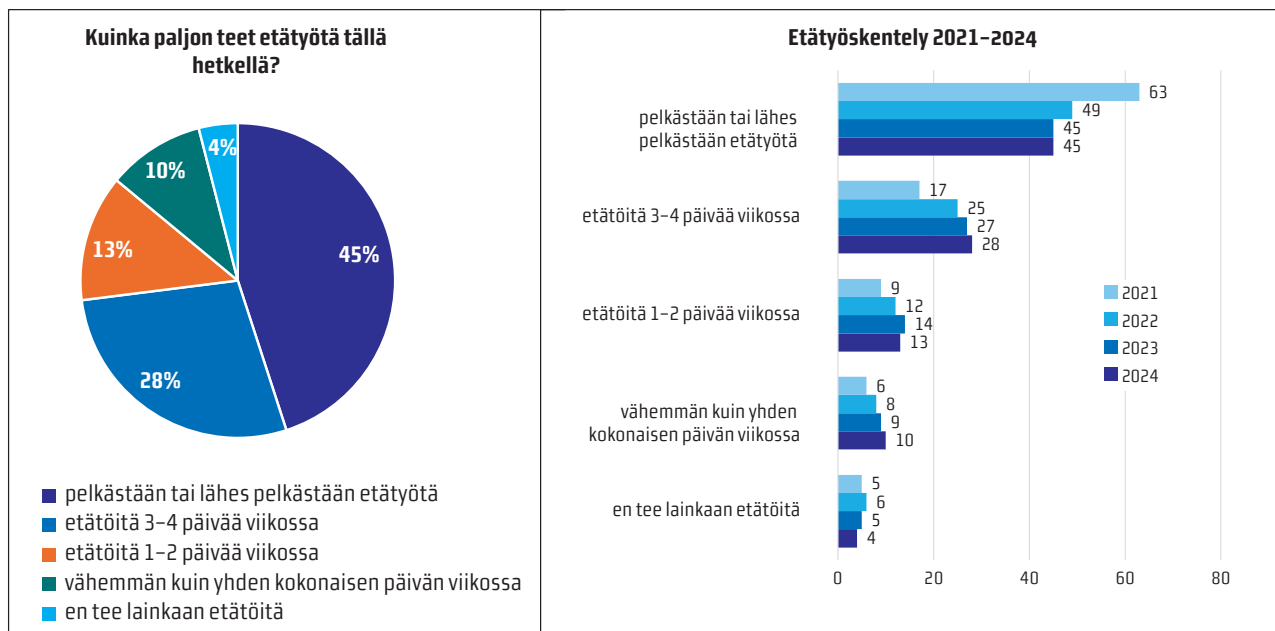
UUSI TYÖNANTAJA
Miehet +920 €/kk
Naiset +600 €/kk

UUSI ASEMA TAI TEHTÄVÄ (SAMA T.A.)
Miehet +500 €/kk
Naiset +400 €/kk

TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI
Miehet +500 €/kk
Naiset +400 €/kk

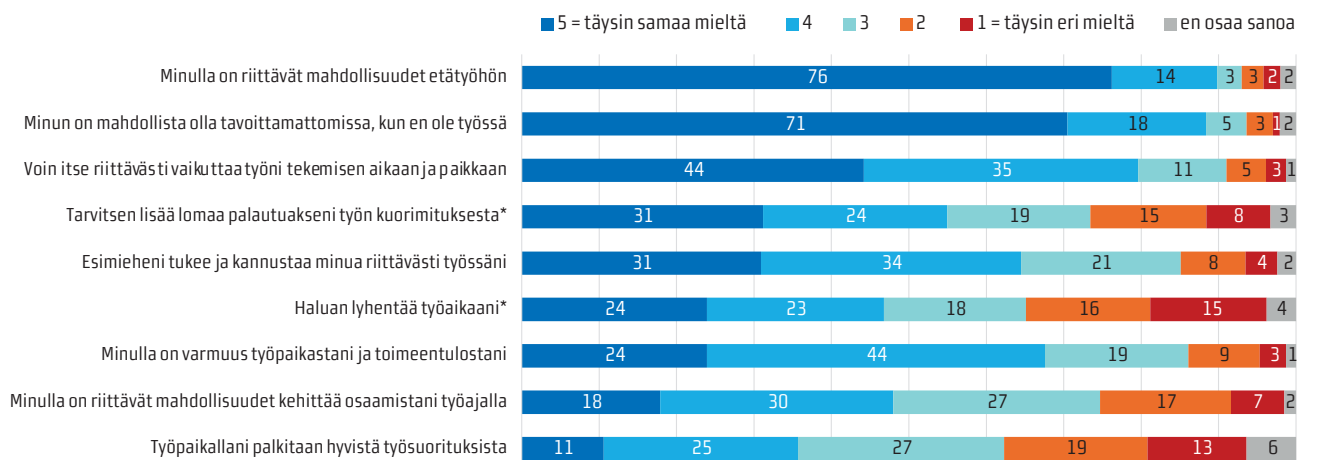
Etätyöt

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.



Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Tietoala ry:n jäsenet ja muut tietotalalla työskentelevät insinöörit, kokopäivätoimiset n=1523.



* Käänteinen väittämä, pieni arvo on parempi

Teksti: Aatos Nevalainen

Älyä vai älyttömyyttä?

Tekoäly on räjähtänyt suosiossaan taivasiin viime vuosien aikana. Sitä käytetään monilla eri aloilla, monissa eri työtehtävissä. Oli kyse sitten patkasta koodia, jolla saadaan tietokone laskemaan yksinkertaisia laskutoimituksia tai sitten Sodan ja Rauhan tiivistämisestä opettajan diaesitykseen lukion oppitunneilla, on tekoälyllä monia eri käyttötarkoituksia. Kuitenkin yhdele alalle tekoälyn kehitys on luonut suurta edistystä ja nousujohteisuutta, nimittäin tietotekniikkaan, alaan, jossa tekoälyn potentiaalia ensimmäisenä hyödynnettiin.

Juppo ja tekoälyn hyödyt

Digia Oyj:n CTO **Juhana Juppo** kertoo artikkelissaan Aivan oikeaa Al:ta: Tekoäly arjen apuna (23.09.2024) kuinka hyödyntää tekoälyä älykkäästi ja kuinka tekoälyn hyödyt muuttavat työympäristöjä ja yritysten kilpailukykyä. Hän kertoo, miten tekoäly auttaa monia yrityksiä ja tehostaa niiden toimintaa. Hän painottaa, miten tiedonhaku ja yrityksen sisäinen viestintä on tehostunut merkittävästi tekoälyn ansiosta. Yritykset voivat käyttää tekoälyä esimerkiksi sähköpostien kirjoittamiseen tai Teams-palaverien nauhoittamiseen ja tiivistämiseen pieneen, helposti uppoavaan pakettiin, jonka astetta kyllästyneempikin työntekijä jaksaa lukea läpi. Jupon mukaan yritykset voivat tekoälyn avulla saada asiakkailleen yhtenäisen ja selkeän viestiketjun, jonka jakama informaatio on kaikille samanlainen tekoälyn ansiosta.

Jupon artikkelista voi myös päätellä, että tekoälyllä on oma paikkansa opetuksessa. Tekoälyn mahdollisuuksia tiivistää ja muokata informaatio haluttuun muotoon voi hyödyntää opetuksessa todella hyvin, koska näin saadaan opiskelijoille tehokkaasti muistiinpanot suoraan näytölle, josta he voivat halutessaan syventää osaamistaan ja perehtyä aiheeseen enemmän, mahdollisesti taas tekoälyä hyödyntäen. Opiskelijat voivat myös itse määritellä millaiseen pakettiin tekoäly tunnin aiheen tiivistää, joten tätä kautta he oppivat tunnistamaan omat oppimisen tapansa ja muokkaamaan omaa tekoälyn luomaa tiivistelmää oppimisen kannalta itselle tehokkaammaksi.



Tekoäly oppimisen kannalta

Tekoälyä voi myös hyödyntää oppimiseen eri tavoin. Se voi olla hyödyllinen työkalu esimerkiksi disinformaation tunnistamiseen eri aineistoja tarkasteltaessa. Tekoälyn avulla voi vertailla eri aineistoja toisiinsa ja myös analysoida virallisia lähteitä aiheesta toisiinsa. Olen itsekin huomannut, miten lähdekriittisyys ja tekoäly täydentävät toisiaan. Esimerkiksi lukiossa tehdessäni esseettä oppilaita kannustettiin osittain käyttämään tekoälyä hyväksi, jotta kirjoitusprosessi olisi mahdollisimman tehokas. Kuitenkin monilla itse lähdekriittisyys tekoälyn suhteen lensi ikkunasta pihalle, kun tajuttiin, että omia aivonystyröitä ei tarvitse ylikuumentaa jos antaa tekoälyn pitää huolen lähdekriittisyydestä. On tärkeää pitää huolta, että kun käyttää tekoälyä lähteiden tarkasteluun, niin on myös itse tarkistettava tekoälyn antamat vastaukset. Muuten tekoälyn tuottamaan tekstiin luotetaan täysin ja unohdetaan oikeanlainen lähteiden tulkinta.

Tekoäly: uhka vai mahdollisuus?

Euroopan parlamentin artikkelissa *Tekoäly: mahdollisuuksia ja uhkia* (23.10.2020) kerrotaan tekoälyn positiivisista ja mahdollisista negatiivisista puolista. Tekoäly tuo yhteiskuntaan artikkelin mukaan turvallisuutta ja ekonomisuutta, mutta myös haittoja on, etenkin työpaikoille. Tekoälyn uskotaan vaarantavan monia työpaikkoja tekemällä monista työtehtävistä tarpeettomia ihmisen puuttumiseen. Artikkelin mukaan on tärkeää estää pitkän

aikavälin työttömyys tekoälyn takia erilaisin ohjelmien ja työvoimakoulutuksen avulla. Jos esimerkiksi tekoäly kehittyy pisteeseen, jossa ohjelmoijia ei enää tarvita, niin heidät pitää kouluttaa uudestaan johonkin tekoälyn kautta syntyneeseen, tarpeelliseen työasemaan. Kuitenkin artikkelin mukaan koulutus voi johtaa kilpailuun, jossa työntekijöiltä kerätty data luo kilpailuaseman, jossa uusiin työpaikkoihin eniten sopivat ahmivat itselleen voimakkaamman ja tärkeemmän aseman tulevaisuuden kannalta, kun taas työntekijä, jota ei välttämättä lueta kriittiseksi osaksi uutta työtehtävää, voidaan jättää työpaikkaan, jonka tekoäly voi jo pian hoitaa itsenäisesti.

Innovaatioiden merkitys

Tekoälyn luoma kilpailuasema ja tietotekninen kehitys näkyy myös ohjelmoinnin maailmassa. Monet yritykset pyrkivät luomaan uusia innovaatioita tietotekniikan markkinoille hyödyntämällä tekoälyä. Esimerkiksi Microsoft pyrkii tuomaan markkinoille laajasti käytettäviä tekoälyä hyödyntäviä ohjelmistoja, kuten Copilotin. Myös Amazonilla on omat tekoälypohjaiset ohjelmistot mukana kilpailussa. AWS Deep Learning ja Codeguru ovat molemmat ohjelmointiin käytettäviä työkaluja, joiden on määrä helpottaa työskentelyä ja vähentää virheitä koodissa. Kilpailu yritysten välillä on johtanut uusiin tapahtumiin, kuten tekoälyn asiantuntijoiden määrän kasvuun ja tietoturvallisuuden ammattilaisten parempaan työtilanteeseen.

Asiantuntijan näkökulma

Tekoälyn tuoma teknillinen edistys näkyy hyvin selvästi sovelluskehityksen alalla. Työn tahti nopeutuu ja jokapäiväiset askareet muuttuvat helpommiksi ja vaivattommiksi. Petri Miettinen CGI:ltä kertoo, miten tekoäly on auttanut häntä työssään sovelluskehittäjänä: ”Tekoäly nopeuttaa työskentelyä -- Tieto saavutetaan nopeammin.” Miettinen kertoo myös, miten omien kokemuksiensa mukaan tekoäly tiivistää tiedon paremmin jäsennehtyyn formaattiin kuin esimerkiksi Google:n artikkelit.

Miettisen mukaan tekoäly auttaa sovelluskehityksessä myös monilla muilla tavoilla. Hän mainitsee, että tekoälystä on suurta apua esimerkiksi syntaksien ja ohjelmakoodien esimerkkien löytämiseen. Hän kuitenkin myös painottaa, että tekoäly voi antaa suunnan vaikeampiin ongelmiin, mutta pitää käyttää omaa ajattelua kriittisesti tekoälyn antamiin vastauksiin. Pitää osata soveltaa tekoälyn antamaa tietoa ja hyödyntämään sitä innovatiivisilla

tavoilla. Juuri tämän takia Miettinen ei usko tekoälyn muuttavan työtilannetta tulevaisuudessa.

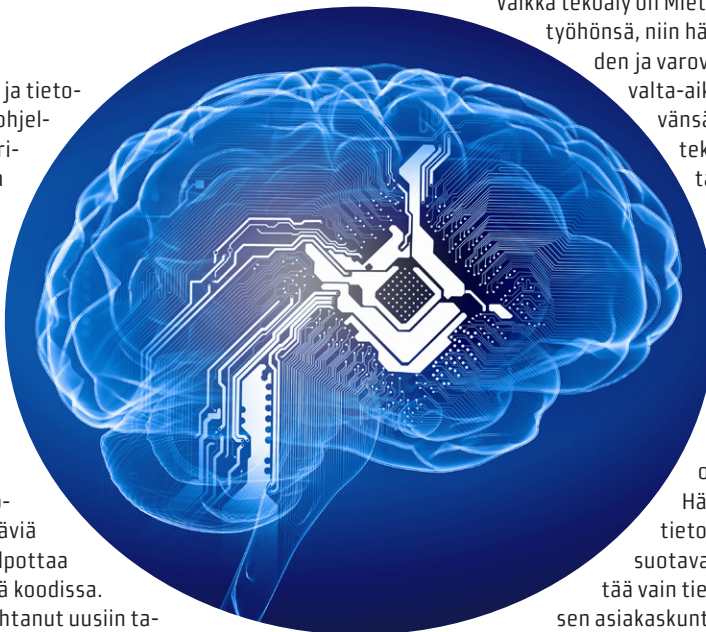
Miettinen ottaa tekoälyn tarjoaman avun avokäsin vastaan omaan työkalupakkiinsa. Hän mainitsee, että oppiminen ja kehitys tulevat tehostumaan jatkossa tekoälyn ansiosta, mutta ei usko sen vaikuttamaan työllisyystilanteeseen sovelluskehityksen kannalta. Hän painottaa, miten ammattitaitoisia koodaajia tarvitaan vielä tulevaisuudessakin, heidän tulee osata soveltaa ja ymmärtää koodia vaikka tekoäly tekeekin työstä huomattavasti helpompaa.

Vaikka tekoäly on Miettisen mukaan mainio lisä työöhönsä, niin hän painottaa kyberturvallisuuden ja varovaisuuden tärkeyttä tekoälyn valta-aikakaudella. Hän kertoo käyttävänsä työssään enimmäkseen tekoälytyökaluna Copilotia, mutta välttelee Deepseekin käyttöä. Sen ollessa kiinalainen yritys on tietoturva- kysymykset ja esimerkiksi sensuuri Kiinan vastaisesta tekstistä havaittavissa siitä käytettäessä. Kuitenkin Miettinen myös painottaa, että mihinkään tekoälypalveluun ei kannata laittaa omia henkilökohtaisia tietoja. Hän myös mainitsee, että omien tietojen antaminen tekoälylle on suotavaa, jos tekoälyn palveluja käytetään vain tietty, rajallinen yrityksen sisäisen asiakaskunta.

Lopuksi

Tekoälyn kasvu on vaikuttanut ja tulee jatkamaan vaikuttamista entistä enemmän tulevaisuudessa tietotekniikan kehitykseen ja tulevien ihmisten elämään. Tekoälyn tuomat edut ovat suuret, mutta on pidettävä myös huolta, että tekoäly ei korvaa ihmisen tekemää työtä kokonaan, vaan tekee siitä helpompaa ja täydentää sitä. On tärkeää, että tulevaisuudessa ihmisten tarkastellessa meidän elämäämme historian tutkimuksen kautta, eivät he tule johtopäätökseen, jossa tekoäly olisi luonut tulevaisuuden yhteiskunnan, vaan että ihmiset tekoälyn takana muistettaisiin. On muistettava, että ihmisen kädenjälki innovaatioissa ja tulevaisuuden maailman luomisessa on suuri, eikä se saa unohtua tekoälyn varjon alle. ■

”Tekoälyn kasvu on vaikuttanut ja tulee jatkamaan vaikuttamista entistä enemmän tulevaisuudessa tietotekniikan kehitykseen ja tulevien ihmisten elämään.”



Kuva: Pixhill



Hallituksen työelämämuutokset herättävät huolta

Suomen hallitus on esittänyt työelämän lainsäädäntöön merkittäviä muutoksia, jotka herättävät huolta työntekijöiden oikeuksien heikentymisestä ja työelämän turvattomuuden lisääntymisestä. Muutokset koskevat muun muassa henkilöperusteista irtisanomista, määräaikaisia työsuhteita, yhteistoimintavelvoitteita ja lomauttamista.

Ekä eniten julkisuutta muutoksista on saanut **henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen**.

Hallituksen esityksen mukaan irtisanomiskynnystä alennetaan, mikä tarkoittaa, että irtisanomisperusteelta ei enää edellytetä erityistä painavuutta. Tämä voi johtaa työvoiman vaihtuvuuden lisääntymiseen ja työntekijöiden turvattomuuden kasvun. Asiallisena syynä irtisanomiselle voidaan pitää esimerkiksi työnantajan määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä ja huolimattomuutta työssä. Myös alisuoritus voi olla asiallinen irtisanomisperuste. Muutokset voivat johtaa siihen, että työntekijöitä irtisanotaan herkemmin ja heikommilla perusteilla. Miten esimerkiksi asiantuntijatyössä mitataan alisuoritumista?

Määräaikainen työsuopimus voidaan jatkossa tehdä vuodeksi ilman perustellun syyn vaatimusta. Muutos voi lisätä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja vähentää työntekijöiden työsuhteturvaa. Nykyisin määräaikainen työsuopimus vaatii perustellun syyn, ja ilman sitä tehtyä sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Hallituksen pyrkimys varmistaa, ettei työsuopimusten perusteeton ketjuttaminen lisäännä, jää epäselväksi. Yhteistoimintalakia muutettiin vuoden 2022 alusta tavoitteena lisätä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia lisäämällä vuoropuhelua työnantajan ja työntekijöiden välillä. Nykyisen hallituksen kaavailuilla **yhteistoimintavelvoitteiden muutoksilla** puolestaan voi olla täysin päinvastainen vaikutus. Muutokset sisältävät muun muassa henkilöstömäärään perustuvan

soveltamiskynnyksen nostamisen 20 työntekijästä 50 työntekijään sekä muutosneuvottelujen vähimmäiskeston lyhentämisen puolella.

Lomauttamisen helpottamiseksi

lomautusilmoitusaikaa lyhennetään seitsemään päivään nykyisestä 14 päivästä. Tämä muutos on ollut Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa jo pari vuotta, mutta muissa kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen piiriin järjestäytyneissä yrityksissä on pitänyt noudattaa lain mukaista pidempää lomautusilmoitusaikaa.

Lisäksi **takaisinottovelvollisuus** poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä, mikä heikentää työntekijöiden asemaa entisestään.

Lainsäädännön voimaantulo

Yhteistoimintalain muutokset ovat tulossa voimaan jo 1.7.2025 alkaen. Työsopimuslain muutokset sen sijaan olisivat tulossa voimaan ensi vuoden alusta.

Näillä muutoksilla hallitus pyrkii parantamaan erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä, mutta samalla ne heikentävät työntekijöiden oikeuksia ja lisäävät työelämän epävarmuutta. Työelämän lainsäädännön uudistukset herättävät kysymyksiä siitä, kenen etuja muutokset lopulta palvelevat. ■

Teksti: Jannina Potrykus, Jaana Diakite



Ratagolf ei ole vain peli – Jounille se on elämäntapa

Tietoalan ammattilainen **Jouni Suominen** viettää vapaa-aikansa ratagolfkentällä. Ratagolfin kipinä syntyi Jounilla jo vuonna 1984 Forssassa. Yleiskilpailuista tie vei nopeasti viikkokilpailuihin, ja pian omat pallot ja maila olivatkin jo hankittuna. ”Se oli alku. Siitä lähtien ratagolf on ollut osa elämää”, hän kertoo.

Nykyään Jounilla on käytössään golfin putteri, johon hän on lisännyt kumin, sekä noin 150 palloa eri ratoja varten. Mutta vaikka palloja kertyy, suurin viehätys lajissa on henkisellä puolella. ”Ratagolfissa ei ole ikinä valmis. Siinä saa jatkuvasti haastaa itseään. Hyvistä kierroksista saa kiksejä, mutta toisaalta tulee pettymyksiä, kun tulee huonoja.”

Kesäisin Jouni suuntaa kentille lähes päivittäin. Hänet voi bongata Vantaan Jokiuoman tai Helsingin Taivallahden kentiltä. Kilpailuja kiertäessä tuttuja paikkoja ovat myös Turku, Vöyri, Tampere ja Pori.

”Tavoitteena on pelata parhaansa – mutta myös nauttia. Kavereiden kanssa on mukava pelata, mutta myös yksin tulee pelattua”, hän kertoo. Harjoittelukierros saattaa viedä 30 minuuttia, kun kilpailuisa aikaa voi mennä yli tunti.

Kysyessä Jounin mieleenpainuvinta hetkeä, hän ei epäröi: ”Kalliojärvellä 2014 – ensimmäinen henkilökohtainen mitali ikämiessarjassa. Se jäi mieleen.” Sittemmin hänen mitalisaldonsa on kasvanut toisellakin mitailulla. Jounilla on myös vaikuttava, katkeamaton 36 kilpailun SM-peliputki huoparadalla, eikä hän halua sitä rikkoa.

Vaimo käy kentällä toisinaan mukana, mutta muuten laji on Jounille omaa aikaa. ”Se on myös tapa tyhjentää pää – kun pelaa, ei voi ajatella muuta. Siinä mielessä tämä on myös henkistä hyvinvointia.”

Aloittelijalle Jounilla on selkeä viesti: ”Tule mukaan katsomaan! Laji ei ole välineurheilua alussa. Tärkeintä on rento lyönti ja erityisesti suunta. Ei tarvitse lyödä kovaa.”

Ratagolf ei katso ikää tai taustaa – mutta se palkitsee ne, jotka jaksavat paneutua. Ja Jouni toteaa: ”Ratagolf ottaa paljon, mutta se myös antaa paljon.”

Puttaamalla pois arjesta

Ratagolf, jota myös minigolfiksi kutsutaan, tunnetaan radoista, joissa on puinaiset laidat ja vihreät huovat. Nykyisin



ratatyypppejä on huovan lisäksi eterniitti, betoni ja Ratagolf Open Standard eli MOS. Radat ovat 12- tai 18-reikäisiä, mutta kilpailuissa pelataan aina 18 reikää. Kesäisin pelataan pääasiassa ulkona, mutta talvella laji onnistuu myös sisätiloissa – tosin Suomessa sisähalleja on vain kaksi.

Ratagolfia varten on kehitetty jopa 10 000 erilaista palloa. Tärkeimpiä pallon ominaisuuksia ovat paino, pomppu ja kovuus. Maila muistuttaa golfin putteria, jonka lyöntipuolelle on kiinnitetty kumi. Ratagolfissa ei ole määriteltä asua, mutta kilpailutilanteissa tulee olla seuran paita päällä sekä tasapohjaiset urheilukengät jalassa.

Jounin mukaan ratagolfissa tärkeitä ominaisuuksia välineiden lisäksi ovat keskittymiskyky, pettymyksien käsittelytaidot sekä paineensietokyky.

Keskustellessa Jounin kanssa käy ilmi, että laji kaipaasi nuoria. Ruotsissa ja Saksassa on panostettu lajiin enemmän, Suomessa ollaan vielä hieman jäljessä. Ratagolfissa voi kilpailla SM-, PM-, EM- sekä MM-tasolla eri sarjoissa.

Jos et ole itse vielä kokeillut ratagolfia – tai edellisestä kerrasta on kulunut aikaa – tee itsellesi palvelus ja käy kokeilemassa. Tässä lajissa ei tarvitse olla ammattilainen, eikä edes tietää, mikä on putteri. Tärkeintä on nauttia pelistä ja onnistumisista, ja muistaa, että jokainen reikä on uusi mahdollisuus. ■

”Tule mukaan katsomaan! Laji ei ole välineurheilua alussa. Tärkeintä on rento lyönti ja erityisesti suunta. Ei tarvitse lyödä kovaa.”



Teksti: Milla Pennanen

Mitä kuuluu Suomen pelialalle?

Suomen peliala on kokenut valtavan kasvun 2010-luvulta alkaen, ja se on edelleen yksi teknologiateollisuutemme valopilkuista. Mutta mitä kuuluu pelialalle juuri nyt? Kasvun rinnalla puhutaan yhä enemmän haasteista: työmarkkina-tilanteesta, kansainvälisestä kilpailusta, vastuullisuudesta ja teknologian valtava muutoksesta.

Kasvua, mutta harppauksin – ei tasaisesti

Pelialan liikevaihto on vuodesta 2021 alkaen Suomessa ylittänyt 3 miljardin euron, ja vientivetoisuus on edelleen vahvaa: yli 95 % suomalaisista peleistä menee ulkomaille. Suurimmat menestyjät, kuten Supercell ja Rovio, ovat vakiinnuttaneet

asemansa, mutta kentällä tapahtuu myös rakennemuutoksia. Useita pienempiä studioita on sulautunut toisiinsa tai joutunut supistamaan toimintaansa. Lisäksi kansainväliset yhtiöt ovat hankkineet suomalaisia yrityksiä omistukseensa.

Startup-skenessä on silti eloa. Uusia pelistudioita syntyy vuosittain, ja peliä tehdään niin mobiilille, konsoleille kuin PC:ille. Suomalainen pelinkehitys tunnetaan edelleen erityisesti teknisestä laadusta, hyvistä pelikokemuksista ja luovista, rohkeista ideoista.

Työelämä pelialalla: hypeä vai haasteita?

Työpaikkoja pelialalla on Suomessa noin 4 000. Ala on edelleen houkutteleva nuorille osaajille, mutta äärimmäisen kilpailtu ja ajoittain epävarma. Projektipohjaisuus ja riippuvuus kansainvälisistä rahoittajista



Freelancereista, eli pelialalla käytetty termi contractoreista järjestettiin paneelikeskustelu Games Job Fair -tapahtumassa. Paneelin moderoi Wilma Ikäheimonen (Game Makers of Finland) ja siihen osallistui contractorina toiminut Teemu Kokkonen sekä pelialan kansainvälisen näkökulman työmarkkinaedunvalvonnan kautta tuonut Karri Lybeck (Uni Global Union).



Milla Pennanen kiersi huhtikuun lopussa Pohjois-Suomessa ammattikorkeakouluilla luennaissa pelialan tilanteesta nyt ja tulevaisuudesta.

ja julkaisijoista tekevät työn jatkuvuudesta haavoittuvan.

Viime vuosina keskusteluun ovat nousseet mm. freelancereiden asema, alan sisäinen monimuotoisuus ja pelintekijöiden työhyvinvointi. Crunch-kulttuuria on pyritty suitsimaan, mutta se ei ole vielä täysin kadonnut. Samalla monet alan toimijat panostavat entistä enemmän eettiseen johtamiseen ja reiluihin työehtoihin.

Pelaajakäyttäytyminen ja teknologian rooli muuttuvat

Pelaajat ovat entistä vaativampia ja tietoisempia. Moni odottaa jatkuvaa sisältöä, yhteisöllisiä kokemuksia ja teknistä huippulaatua – ja mielellään ilman maksumuuria. Tämä luo painetta sekä tuotekehitykseen että pelin ansaintamalleihin.

Teknologisesti uusia ovia on avautunut generatiivisen tekoälyn ja pilvipalveluiden eli viimeisempänä uutuutena interaktiivisten hybridipelien (esim. Netflix Games)

avulla. Ne vaativat uudenlaista osaamista, mutta myös eettistä tarkastelua. Ja nyt peleistä tehdään entistä enemmän sarjoja ja elokuvia kuin aiemmin eli pelit ovat nousseet valtavirtakulttuuriksi.



Mihin suuntaan kuljemme?

Suomen pelialan tulevaisuus näyttää lupaavalta, mutta se ei ole itsestäänselvyys. Tarvitaan pitkäjänteistä tukea koulutukseen, kansainvälistymiseen ja työllisyyteen. Työharjoittelupaikkojen lisääminen varmistaa uusien osaajien valmistumisen oppilaitoksista ja vahvistaa sisäänpääsyä alalle. Samalla kuitenkin pelialan itsensä on katsottava kriittisesti peiliin ja

kysyttävä: miten pidämme huolta osaajistamme, pelikulttuurista ja innovaatioiden jatkuvuudesta? Game Makers of Finland on sitoutunut vahvasti mukaan auttamaan ja tukemaan pelialan säilymisestä elinvoimaisena Suomessa.

Pelit eivät ole enää vain viihdettä – ne ovat osa teknologista kehitystä, kulttuuria ja vientivetoista liiketoimintaa. Siksi otikon kysymys ”Mitä kuuluu Suomen pelialalle?” on itse asiassa myös kysymys siitä, mitä kuuluu suomalaiselle teknologialle ja luovalle työlle. ■



Luentomateriaali:
www.peliala.fi/media

”Suomen pelialan tulevaisuus näyttää lupaavalta, mutta se ei ole itsestäänselvyys.”



HED-päivät 2025:

Yhteistyöllä vahvempi työelämä

Maalis-huhtikuun vaihteessa Helsingin Paasitornissa vallitsi lämmin ja innostunut tunnelma, kun yli sata henkilöstöedustajaa kokoontui vuosittaisille HED-päiville. Tapahtuma tarjosi ajankohtaista tietoa työmarkkinoista, asiantuntevia puheenvuoroja sekä mahdollisuuden verkostoitua – eikä huumoriakaan puuttunut.

Päivien aikana käsiteltiin monipuolisesti työelämän haasteita ja kehityssuuntia. Teknologiateollisuuden työnantajien edustaja **Mika Lallo** toi tilaisuuteen katsauksen talouden nykytilaan niin Suomesta ja maailmalta. Valtakunnansovittelija **Anu Sajavaara** puolestaan valotti sovittelun käytäntöjä ja kertoi, että sopiminen ei pääty allekirjoituksiin – myös ratkaisujen toimivuutta seurataan.

Merja Jutila Roon esitteli selvityksen yrityskohtaisten työehtosopimusneuvottelujen kokemuksista metsäteollisuudessa ja tietotalalla. Esitys tarjosi kiinnostavan näkymän siihen, miten neuvottelijat ovat kokeneet prosessin. Samassa teemassa pysyttiin **Elina Ahdin** esityksessä, jossa käytiin läpi Tietoala ry:n ja Insinööriliiton tuore työmarkkinatutkimus. Palkkatasoja, jakaumia ja alan kehitystä valottava aineisto tarjosi tärkeää tietoa edunvalvojille.

Minna Anttonen ja **Mika Thynell** toivat tilaisuuteen TES-neuvottelujen tilannekatsauksen – tai siltä se ainakin aluksi

vaikutti. Osallistujille esitettiin huolella rakennettu aprillipilaksi naamioitu esitys, joka sisälsi muun muassa kuvitteellisen ”omaisuudenhoitovapaan”. Esitys herätti runsaasti hilpeyttä ja toimi keventävänä hetkenä tiiviiden asiapitoisten päivien lomassa.

Eeva Salmen puheenvuorossa käsiteltiin työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten työntekijöiden työllistymisen tukemiseksi. Konkreettisia esimerkkeinä nostettiin esiin työvälineet, työympäristö ja työaikajärjestelyt.

Työelämän kehittämiseen liittyviä ajankohtaisia lainsäädäntömuutoksia avasi **Susanne Hernberg**. Esitys selkeytti tulevien muutosten vaikutuksia työpaikkojen arkeen.

Yksi päivien aiheista oli työpaikkakiusaaminen. **Natasha Nurmi** ja **Julia Lauren** avasivat ilmiön määritelmiä, esittivät tilastoja ja kertoivat, mitä laki sanoo asiasta. He jakoivat myös käytännön vinkkejä siihen, miten tilanteisiin voidaan puuttua ja kiusaamisen kokenutta tukea.

HED-päivät tarjosivat jälleen kerran kattavan paketin ajankohtaista asiaa, mutta ennen kaikkea vahvistivat yhteisöllisyyttä. Tietoalan tulevaisuus rakennetaan yhdessä – ja HED-päivät osoittivat, että siihen löytyy tahtoa.



Ensikertalaisen silmin:

Santtu Pajukanta HED-päivillä

Santtu Pajukanta, Polar Squad Oy:n pääluottamushenkilö, osallistui tänä vuonna ensimmäistä kertaa HED-päiville – eikä turhaan. Odotuksena oli saada selville, mitä tietoja ja taitoja henkilöstöedustajana toimiminen edellyttää, ja samalla tutustua alan muihin toimijoihin.

”Erityisesti jäivät mieleen **Mika Lallon** ja Anu Sajamaan puheenvuorot – niissä oli asiaa ja näkökulmaa,” Santtu kertoo.

Lopuksi Santulla on selkeä viesti: *”Voin lämpimästi suositella HED-päiviä kaikille, jotka toimivat henkilöstöedustajina.”*

Ensimmäistä kertaa mukana:

Jenna Sopenen ja HED-päivien tunnelmat

Jenna Sopenen toimii työsuojeluvaltuutettuna Ropo Suomi Oy:ssä, ja tänä keväänä hän osallistui ensimmäistä kertaa HED-päiville. Odotukset olivat korkealla – edessä oli pari päivää täynnä mielenkiintoisia puheenvuoroja, verkostoitumista ja ajankohtaista asiaa työelämästä.

Toivoin kuulevani muiden henkilöstöedustajien ajatuksia, viimeisimpiä kuulumisia liiton TES-neuvotteluista sekä näkemyksiä työsuhteisiin ja kiusaamiseen liittyvistä teemoista.

Erityisen mielenkiintoista oli syvennytä tämän hetken työmarkkinatilanteeseen ja siihen, miten maailman epävarmuus näkyy työelämässä – niin ihmisten arjessa kuin neuvottelupöydissä. Samalla pohdittiin, millaisia eväitä tarvitaan, jotta

tulevaisuuden työelämä olisi entistä inhimillisempi.

Vastasiko tapahtuma odotuksia?

”Kyllä – tapahtumassa käytiin hyviä keskusteluita ja puheenvuorot herättivät ajatuksia.”

Vaikka Jenna on toiminut työsuojeluvaltuutettuna jo useamman vuoden, oli HED-päivät hänelle uusi kokemus – mutta ei ehkä viimeinen:

”Suosittelen tapahtumaa lämpimästi kaikille henkilöstöedustajille – ja saatanpa osallistua itsekin uudestaan.”

Mikä jäi erityisesti mieleen?

”Hyvin suunniteltu ja toteutettu tapahtuma, mukavat ihmiset ja aurinkoinen Helsinki – siinä yhdistelmä, jolla tehdään vaikutus.” ■

”Suosittelen tapahtumaa lämpimästi kaikille henkilöstöedustajille – ja saatanpa osallistua itsekin uudestaan.”



Ihmisen poika

Musiikkikomedia Yön hiteillä 1.7.2025

Esityksen tähtinä tuikkivat **Kai Hyttinen** ja **Sanna Saarijärvi**.



Kesäinen päiväretki hurmaavaan Porvooseen 12.7.2025

Lähde mukaan unohtumattomalle kesäretkelle Porvooseen
– yhdistä tunnelmallinen laivamatka, herkullinen keittolounas ja
idyllinen vanhakaupunki yhteen päivään! Meno laivalla – paluu bussilla.



Vaimoni on toista maata Kesäteatteria Naantalissa 18.7.2025



Tee kesäillastasi unohtumaton
yhdistämällä teatterin & illallisen
aidolla tyyliä!

Ennen esitystä nautitaan lasilliset
kuohuvaa viihtyisässä aitiassa.
Välillä aitioiden tarjoillaan kahvit
& makea herkku. Esitys on K-18.

Mökit

Kesän 2025 mökkejä on vielä varattavissa

Tietoala ry tarjoaa jäsenistölleen useita mökkejä tänäkin kesänä hyvin edulliseen hintaan. Mökkiarvonta on suoritettu mutta vapaita viikkoja löytyy vielä. Käy tutustumassa vapaisiin mökkeihin ja koko mökkitarjontaan osoitteessa <https://tietoala.fi/jasenena/mokkihaku-kesa-vapaat/>

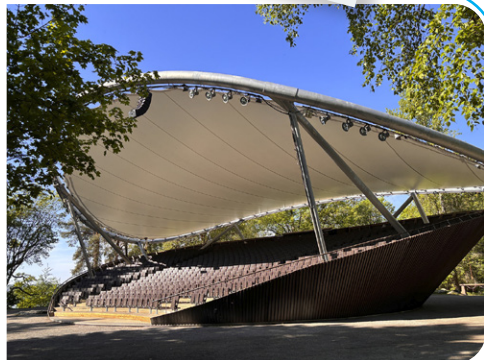
Uutuutena nyt äkkilähtömahdollisuus. Jos löydät sopivan mökin vapaiden mökkien joukosta ja majoittumiseen on aikaa 10 päivää, saat 35% alennuksen vuokrahinnasta. Alennushinnat näkyvät viikkokohtaisessa hinnastossa.

Viikko	Koli	Messilä	Merimaisema	Ruka
25				445
32				445
34				395
35		360	375	
36		360		
41		360		
43	295			



Tuntematon sotilas Pyynikin kesäteatterissa 30.7.2025

Väinö Linnan mestariteos palaa näyttämölle. Lippuun sisältyy myös väliajalla kahvi tai tee & tuore korvapuusti – pieni hetki hengähdystä suuren tarinan äärellä. Pyynikin kesäteatteri – elämys keskellä luontoa.





Posti Green



Päätoimittaja:

Jari Nevalainen

Toimituskunta:

Minna Anttonen
Jaana Diakite
Tero Hakanen
Jyrki Kopperi
Roger Sandström

Ulkoasu ja taitto:

Marjut Vuolanne Tmi

Kannen kuva:

Pasi Räsämäki

Painopaikka ja paperi:

Painopaikka Next Print Oy
Paperi Gallerie Art Silk 115 g



Tietoala

Tietoala ry

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki

info@tietoala.fi
tapahtuma@tietoala.fi
etunimi.sukunimi@tietoala.fi



Insinööriliitto

Tietoala ry on Insinööriliiton
valtakunnallinen jäsenjärjestö

Liiton jäsenyydessä on järkeä!

Edunvalvonnalla rakennamme oikeudenmukaista työelämää ja turvaamme tulevaisuutta.

Työehtosopimuspöydässä neuvottelemme palkastasi sekä palkansaajan oikeuksista.

Luottamusmiehet, työehtoasiantuntijat ja lakimiehet ovat tukenasi työpaikan ongelmissa.

Henkilökohtainen neuvonta tarjoaa välineitä palkan parantamiseen ja uran hallintaan.

Turvanasi ovat kattavat vakuutukset.

Saat kiinnostavaa luettavaa työstä ja elämästä.

Käytössäsi on valikoima rahanarvoisia etuja.

Paikallinen toiminta tarjoaa hyötyä ja huvia sekä mahdollisuuden verkostoitua.



Insinööriliiton asiakaspalvelu

Insinööriliiton asiakaspalvelu palvelee arkisin klo 9–16
(Puhelun hinta 8,8 snt/min) numerossa 0201 801 801.
Sähköpostia voit lähettää osoitteeseen asiakaspalvelu@ilry.fi.

Tietoalan jäsenedut:

- Työehtosopimus (TES) • Oikeusturva • Lakimiespalvelus
- Luottamusmies • Järjestökoulutus • Jäsentilaisuudet
- Jäsenlehti • Jäsenhintaiset lomamökit • Tapahtumia • Pääsylippuja
- Hotellietuja • Pankki ja vakuutusetuja • Matkavakuutus
- Toimenvälitys • Kursseja • Oppaita • Alennuksia ja tarjouksia
- Member+palvelun jäsenedut • F-Securen tietoturvaedut