

**Tietotekniikan liitto ry**

# **IT-ura-tutkimus 2011**



**2.9.2011**

2.9.2011

## Sisällys

1. Yhteenveto .....	3
2. Yleistä .....	3
2.1 Tutkimuksen tausta .....	3
2.2 Tutkimuksen tavoite .....	4
2.3 Tutkimusasetelma .....	4
2.4 Tulosten edustavuus, ikävakiointi .....	4
3. Taustatietoja .....	6
4. Palkkaus ja siihen vaikuttavia tekijöitä .....	8
4.1 Palkkajakaumat .....	9
4.2 Palkka ja sukupuoli .....	11
4.3 Palkka ja ikä .....	12
4.4 Palkka ja peruskoulutus .....	13
4.5 Palkka ja pääasiallinen työtehtävä .....	15
4.6 Palkka ja työpaikan sijainti .....	16
4.7 Palkka ja työnantajan päätoimiala .....	16
4.8 Palkkakehitys ja asema organisaatiossa .....	17
5. Kouluttautuminen työn ohessa .....	17
5.1 Mahdollisuudet ammattitaidon ylläpitämiseen .....	17
5.2 Kouluttautumiseen käytetty aika .....	19
5.3 Sertifikaattien suorittaminen .....	19
6. Tyytyväisyys työhön .....	20
6.1 Työtilanne kokonaisuutena .....	20
6.2 Työympäristötekijät .....	21
6.3 Työympäristötekijöiden kuiluanalyysi .....	22
7. Pitemmän aikavälin kehitys .....	25

2.9.2011

# 1. Yhteenveto

Tietotekniikan liiton perinteinen palkkatutkimus suoritettiin keväällä 2011 yhteistyökumppanina Tietoviikko. Palkkatutkimusta on toistettu 1–2 vuoden välein ja tuloksista on saatavissa vertailukelpoisia tietoja vuosilta 2005–2011.

**IT-ammattilaisten palkat ovat nousseet vuosina 2009–2011 maltillisesti, peruspalkkojen keskiarvo 6 % ja kokonaisansioiden keskiarvo 3 %.** Kokonaisansioon luetaan kuukausipalkan lisäksi luontaisedut, ylityökorvaukset ja vastaavat lisät, ei kuitenkaan vuositasolla maksettavia bonuksia. Keväällä 2011 keskimääräinen peruspalkka oli 3 990 ja kokonaisansiot 4 416 euroa kuukaudessa.

Keskimääräisten palkkojen nousu johtuu osittain siitä, että alan työntekijöiden keski-ikä on hiukan noussut, koska IT-alan rekrytointi on ollut aikaisempaa hiljaisempaa.

Pitemmällä tähtäimellä tarkastellen **IT-ammattilaisten palkkakehitys tutkimusvuosina 2005–2011 vastaa tarkasti yleisen ansiotasoindeksin kehitystä.**

Palkkaan vaikuttavat merkittävästi mm. ikä, peruskoulutus, työtehtävät ja työpaikan sijainti. Sen sijaan sukupuolten palkkaerot ovat muihin aloihin verrattuna pienet, mistä ala voi olla jopa hiukan ylpeä. Naisten ja miesten keskimääräisten peruspalkkojen suhde noin 0,93 eli "naisen euro" on 93 senttiä. Kokonaisansioiden kohdalla vastaava suhde on hiukan pienempi, noin 0,91.

Suomen 95 000 IT-ammattilaisen toimenkuvat ovat moninaiset. Monien mielessä alaa edustavat hiukan stereotyyppisesti ohjelmoijan ja mikrotukihenkilön ammattikuvat, jotka kuitenkin muodostavat nykyisin melko pienen osan kokonaisuudesta. IT-ammattien kokonaisuus saattaa olla vaikea hahmottaa jopa IT-ammattilaisellekin ja siksi jotkut tulokset saattavat olla yllättäviä.

Tutkimuksessa mitattiin vastaajan tyytyväisyyttä eräiden työhön liittyvien tekijöiden tilanteeseen ja tekijöiden tärkeyttä vastaajalle ja paikannettiin kuiluanalyysin keinoin tekijöitä, joissa on eniten kehittämistarvetta. Odotetusti palkkaukseen liittyvät tekijät ovat keskeinen tyytymättömyyden aihe, mutta vahvasti nousee esille myös urakehitykseen ja ammattitaidon kehittämismahdollisuuksiin liittyviä tekijöitä. Yksi johtopäätös on, että **satsaus työntekijöiden ammattitaidon kehittämismahdollisuuksiin on it-ammattilaisten työnantajan kannalta aina harkinnan arvoinen keino työtyytyväisyyden lisäämiseksi.**

## 2. Yleistä

### 2.1 Tutkimuksen tausta

Tietotekniikan liitto (TTL) ja Tietoviikko suorittivat keväällä 2011 perinteisen palkkatutkimuksen, jonka tiedot kerättiin netti- ja kirjekyselynä toukokuussa. Edellinen vastaava tutkimus suoritettiin vastaavaan aikaan vuonna 2009. Tutkimuksissa on kartoitettu palkkojen lisäksi myös työtyytyväisyyttä, työn ohessa tapahtuvaa koulutusta, urakehitystä sekä vaihtuvia, tutkimusaikana ajankohtaisia ilmiöitä. Tällä kertaa selvitettiin taantuman vaikutuksia IT-ammattilaisen työhön.

Tässä raportissa kuvataan perustuloksia yleisellä tasolla.

2.9.2011

## 2.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on seurata Suomen tietotekniikka-ammattilaisten ansiotason, tehtävien ja työolojen kehitystä. Haastattelun kohderyhmä on TTL:n henkilöjäsenet (hiukan vajaa 20 % kaikista Suomen IT-ammattilaisista). Käytettävissä olevien vertailutietojen perusteella TTL:n jäsenkunta näyttää edustavan melko hyvin Suomen kaikkien IT-ammattilaisten populaatiota lukuun ottamatta ikäjakaumaa. TTL:n jäsenistössä vanhemmat ikäluokat ovat yliedustettuja ja iän korrelaatio esimerkiksi palkan kanssa on tunnetusti positiivinen. Tästä syystä tutkimusotoksesta laskettuja tunnuslukuja ei julkaista sellaisinaan vaan ne yleistetään kaikkia Suomen IT-ammattilaisia koskeviksi arvioiksi painottamalla vastauksia vastaajan iän mukaisella kertoimella.

## 2.3 Tutkimusasetelma

Tutkimuksen toteutti Innolink Oy. Tutkimus toteutettiin sekä internet- että kirjekyselynä.

TTL:n henkilöjäsenien joukosta poimittiin 2500 henkilön otos. Niille otokseen kuuluneille, joiden sähköpostiosoite oli tiedossa, lähetettiin sähköpostikutsu osallistua tutkimukseen 16.5.2011. Sähköpostikutsuja lähetettiin yhteensä 1637 kpl. Muistutuksia kyselyyn vastaamisesta lähetettiin yhteensä kaksi kertaa. Kirjekyselyjä postitettiin 687 kpl ja kirjekyselyn saaneet saivat kyselyn mukana tunnukset internetin kautta vastaamiseen, jolloin he pystyivät valitsemaan itselleen mieluisimman tavan vastata tutkimukseen. Tutkimukseen osallistui yhteensä 517 henkilöä, joista 383 vastasi internetin kautta ja 134 kirjeitse.

Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 21 % (30 % vuonna 2009). Työelämän ulkopuolella vastaajista oli 28 henkilöä (37 henkilöä vuonna 2009). Vastausaktiivisuus on siis laskenut edellisiin tutkimuksiin verrattuna. Sitä voidaan vielä pitää tämän tapaisessa tutkimuksessa tyydyttävänä, mutta se rajoittaa osa-aineistojen tarkastelumahdollisuuksia.

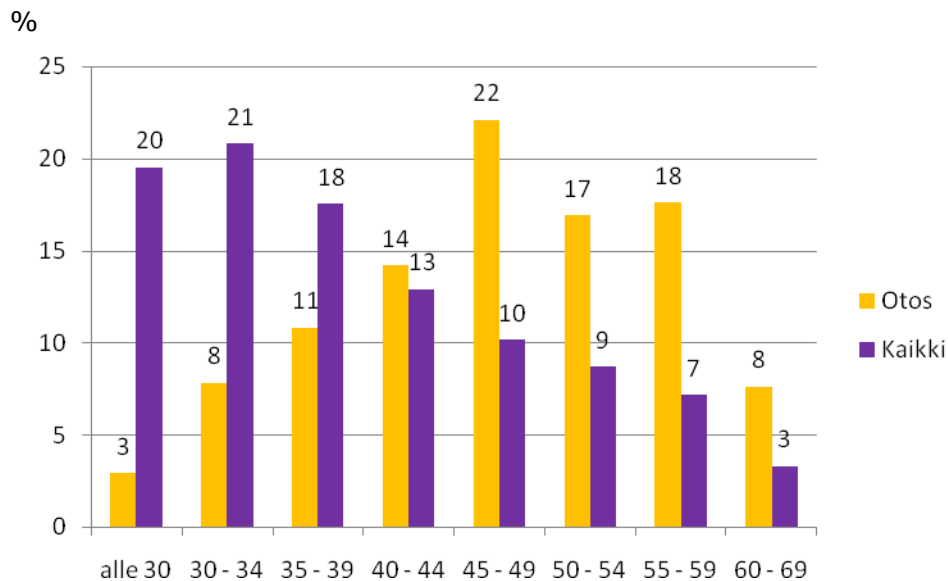
Palkka-analyysyjä varten vastanneiden joukosta poistettiin ne, jotka eivät ole työelämässä mukana sekä muutama, joilla oli ilmeisiä puutteita tai virheitä palkkatiedoissa. Ikäpainotuksen soveltamisen johdosta jouduttiin lisäksi poistamaan vastaajia, jotka eivät olleet ilmoittaneet syntymävuottaan. Analyysiin jäi 417 vastaajaa.

## 2.4 Tulosten edustavuus, ikävakiointi

Seuraavassa tarkastellaan tutkimukseen vastanneita verrattuna Suomen kaikkia noin 92 000 IT-ammattilaista ("Väestö") koskeviin tietoihin, jotka on poimittu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta. Myös työvoimatutkimus on otospohjainen, täydellistä ajantasaista rekisteripohjaista tietoa ei ole.

Sikäli kuin on pystytty analysoimaan, TTL:n henkilöjäsenet edustavat kohtuullisen hyvin Suomen IT-ammattilaisia kokonaisuudessaan, paitsi ikärakenteeltaan. Jäsenten keski-ikä on pitkään ollut kaikkien ammattilaisten keskiarvoa korkeampi ja on edelleen, vaikka viime vuosina ero onkin hiukan pienentynyt.

2.9.2011



Kuva 1: IT-ammattilaisten ikäjakauma otoksessa verrattuna kaikkiin IT-ammattilaisiin (Kaikki = Tilastokeskuksen aineisto)

Nuorimpien ikäryhmien aliedustus on erittäin jyrkkä.

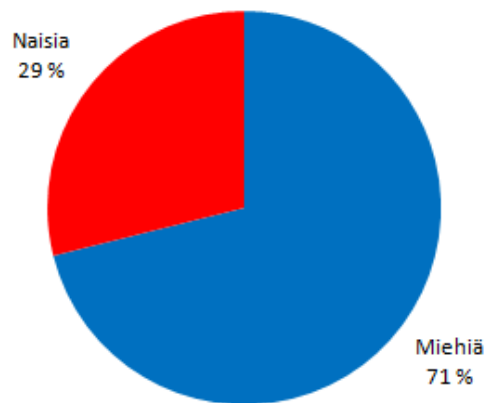
Jotta tulokset voitaisiin yleistää, ne on laskettu ikäryhmittäin ja painotettu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistosta lasketun ikäjakauman mukaisesti eli ikävakiointu. Ikävakiointi on käypä tilastollinen menetelmä tarkasteltaessa iän kanssa korreloivia tietoja.

Kaikki seuraavassa esitettävät IT-ura -tutkimuksen tulokset ovat ikävakiointuja ja niillä siis kuvataan Suomen kaikkia IT-ammattilaisia.

2.9.2011

### 3. Taustatietoja

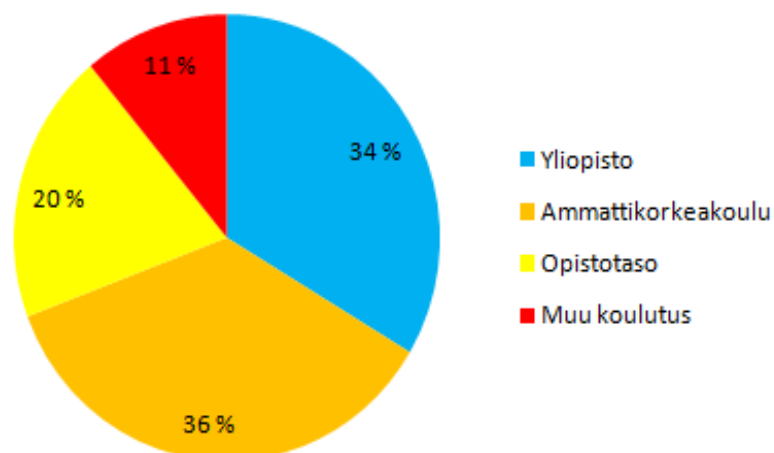
Tietotekniikan varhaisina vuosina naisten osuus kasvoi hiljalleen ja saavutti noin 30 % tason vuoden 1980 paikkeilla. Sen jälkeen luku on pysytellyt paikoillaan, mutta on hiukan laskenut, koska alalle tulevien joukossa naisia on entistä vähemmän. Nyt naisten osuus on 29 %:



*Kuva 2: IT-ammattilaiset 2011 sukupuolen mukaan*

Osuudet ovat samat kuin 2009 tutkimuksessa.

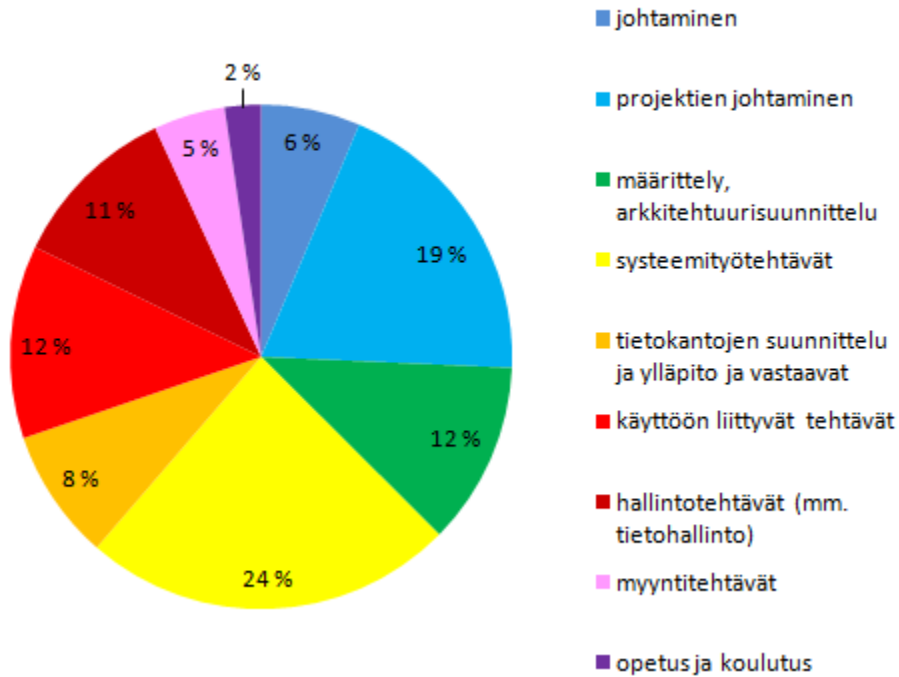
Ammattikorkeakoulujen osuus IT-ammattilaisten peruskoulutuksena on ollut voimakkaassa kasvussa ja on nyt saavuttanut alaa vuosikymmenet hallinneen yliopistokoulutuksen. Karkeasti kolmasosa IT-ammattilaisista on valmistunut ammattikorkeakoulusta, kolmasosa yliopistosta ja kolmasosa muista oppilaitoksista:



*Kuva 3: IT-ammattilaisten peruskoulutustaso*

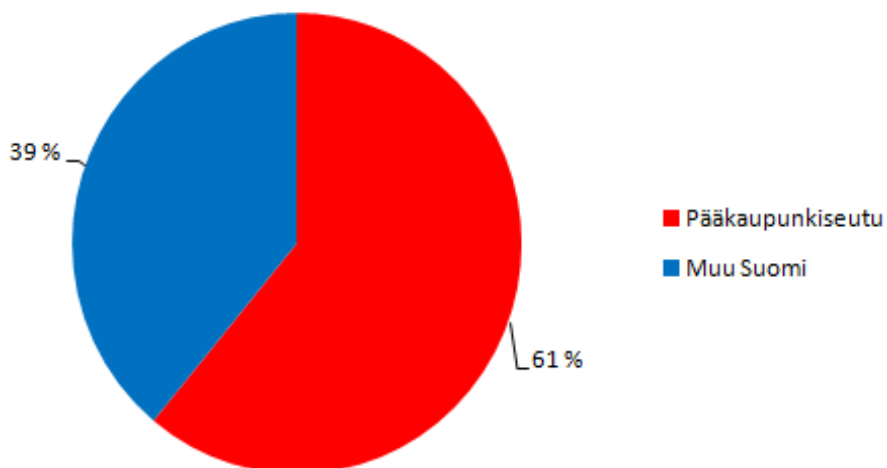
2.9.2011

IT-ammattilaisen työnkuvat ovat nykyisin hyvin moninaiset. Monien mielikuvissa IT-ammattilainen on edelleen ohjelmoija. Systeemyö eli tietojärjestelmien suunnittelu, toteutus ja ylläpito työllistää nykyisin noin neljäsosan IT-ammattilaisista.



Kuva 4: IT-ammattilaisten pääasiallinen työtehtävä

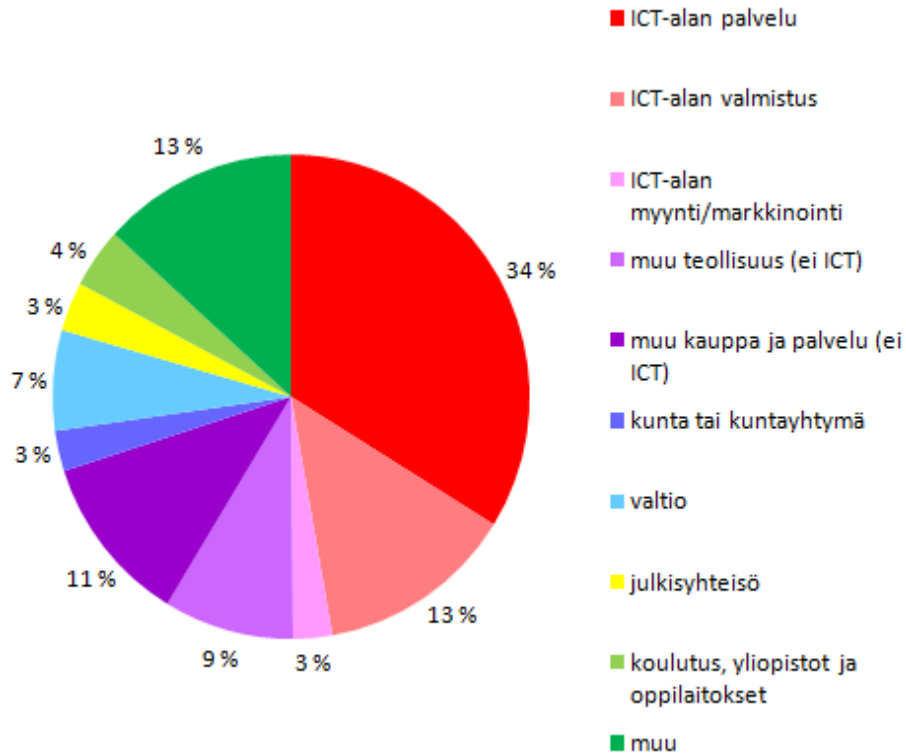
IT-työpaikat keskittyvät yhä selvemmin pääkaupunkiseudulle:



Kuva 5: IT-ammattilaisten työpaikkojen sijoittuminen alueittain

2.9.2011

Noin puolet IT-ammattilaisista työskentelee ICT-toimialan yrityksissä ja puolet ”asiakkaan puolella”:



Kuva 6: IT-ammattilaisten työnantajien päätoimiala

## 4. Palkkaus ja siihen vaikuttavia tekijöitä

Tutkimuksessa kokonaispalkka muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista (esim. puhelin) ja lisäansioista (esim. ylityökorvaukset). Keskiluvut ovat seuraavat:

	Keskiarvo	Mediaani
Peruspalkka	3 990	3 780
Kokonaisansio	4 416	4 020

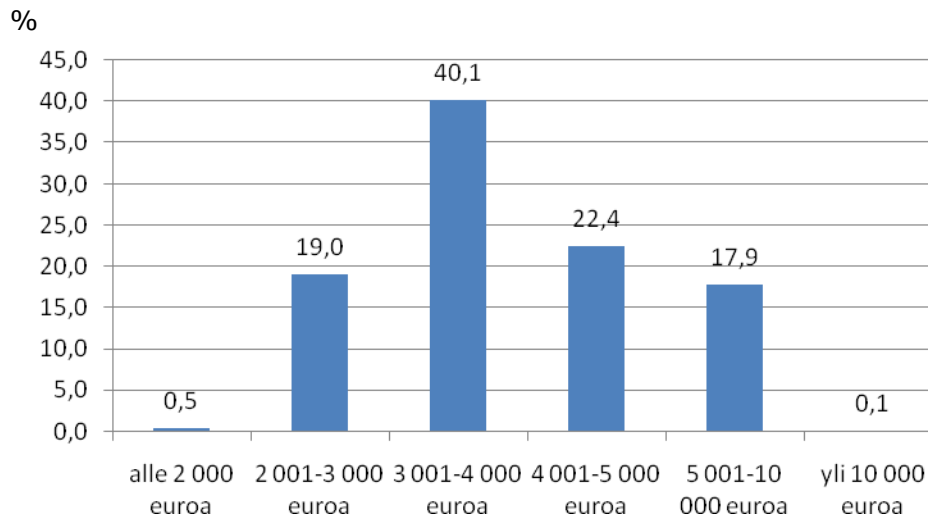
Taulu 1: Kuukausipalkkojen keskiarvot ja mediaanit

Edellisessä tutkimuksessa 2009 vastaavalla tavalla laskettu peruspalkkojen keskiarvo oli 3 739 ja kokonaisansioiden keskiarvo oli 4 281 euroa/kk. Kesästä 2009 kesään 2011 peruspalkat ovat siten nousseet 6 % ja kokonaisansiot 3 %. Tämä johtuu kuitenkin pääasiassa ikäjakauman muutoksesta (Kuva 2).



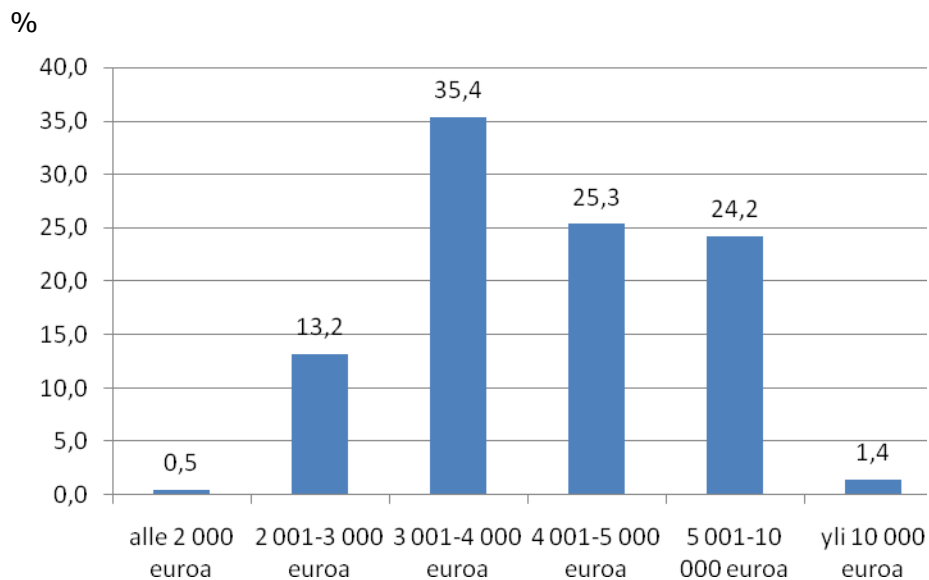
2.9.2011

## 4.1 Palkkajakaumat



*Kuva 7: IT-ammattilaisten peruspalkan jakauma*

Monilla palkanlisät ovat merkittävä osa palkkausta ja ne tasoittavat jossain määrin peruspalkkojen eroja.

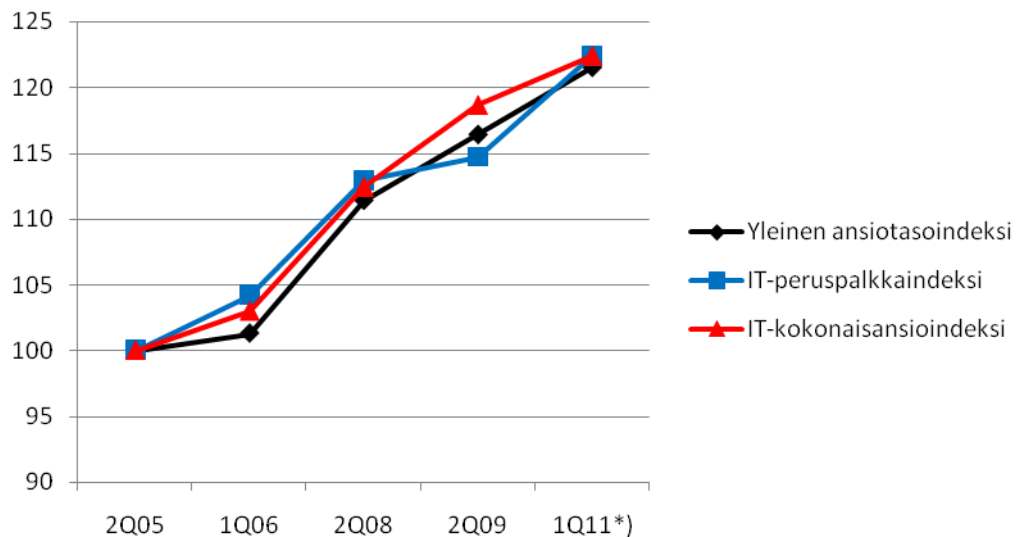


*Kuva 8: IT-ammattilaisten kokonaisansion jakauma*

Monilla palkanlisät ovat merkittävä osa palkkausta ja ne tasoittavat jossain määrin peruspalkkojen eroja.

2.9.2011

Palkkatutkimusta on 2000-luvulla toistettu 1–2 vuoden välein ja kertyneen aineiston avulla voidaan verrata IT-ammattilaisten palkkakehitystä yleiseen kehitykseen. Vertailukelpoisia tietoja on saatavissa vuosilta 2005–2011. Tällä aikavälillä sekä peruspalkat että kokonaispalkat ovat seuranneet varsin tarkasti yleisen ansiotasoindeksin kehitystä:



\*) tietoja 2Q11 ei ole raportin laatimishetkellä käytettävissä

*Kuva 9: IT-ammattilaisten palkkakehitys verrattuna yleiseen ansiotasoindeksiin*

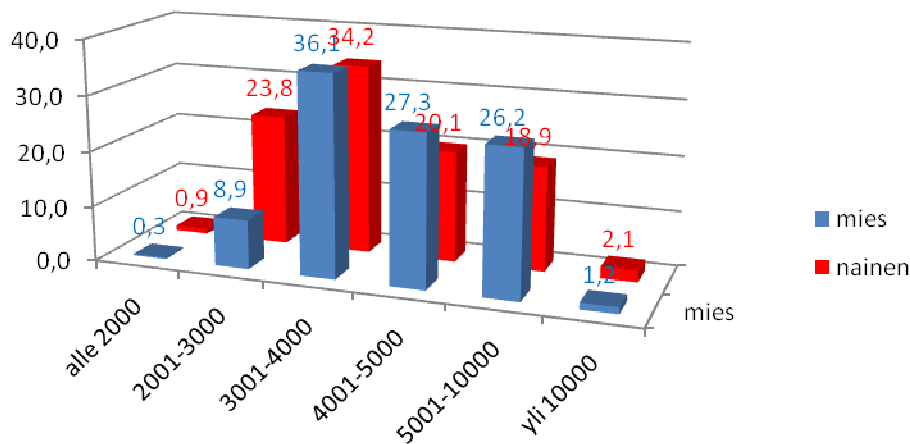
Kaikissa indeksisarjoissa on valittu 2Q2005 perustasoksi (=100). Vertailuissa on käytetty yleisen ansiotasoindeksin arvoa vuoden kunkin vuoden tutkimusajankohtaa vastaavalla vuosineljänneksellä.

IT-alan kokonaispalkat ovat noin 40 % korkeampia kuin kaikkien ammattien ja työnantajasektorien keskiarvo.

2.9.2011

## 4.2 Palkka ja sukupuoli

Aikaisempina vuosina on palkka-aineiston analyysissä osoitettu, että tietotekniikka-ammateissa toteutuu varsin hyvin periaate "sama palkka samoista tehtävistä".



Kuva 10: Kokonaisansion jakautuminen sukupuolen mukaan

Naisilla on selvä yliedustus luokassa 2001–3000 ja miehillä luokissa 4001–10000.

Peruspalkka				Kokonaisansio			
Miehet (N=291)		Naiset (N=124)		Miehet (N=291)		Naiset (N=124)	
Keskiarvo	Mediaani	Keskiarvo	Mediaani	Keskiarvo	Mediaani	Keskiarvo	Mediaani
4 071	3 900	3 772	3 700	4 524	4 200	4 135	3 800

Taulu 2: Keskipalkat sukupuolen mukaan

Lukumäärät on esitetty painottamattomina eli alkuperäisen otoksen mukaisina.

Peruspalkkojen ero miesten ja naisten välillä on 7,3 %, mikä on suurempi kuin edellisessä tutkimuksessa (5,3 %), mutta edelleen joihinkin muihin toimialoihin verrattuna vähän. Kokonaisansioiden ero sukupuolten välillä on 8,6 %.

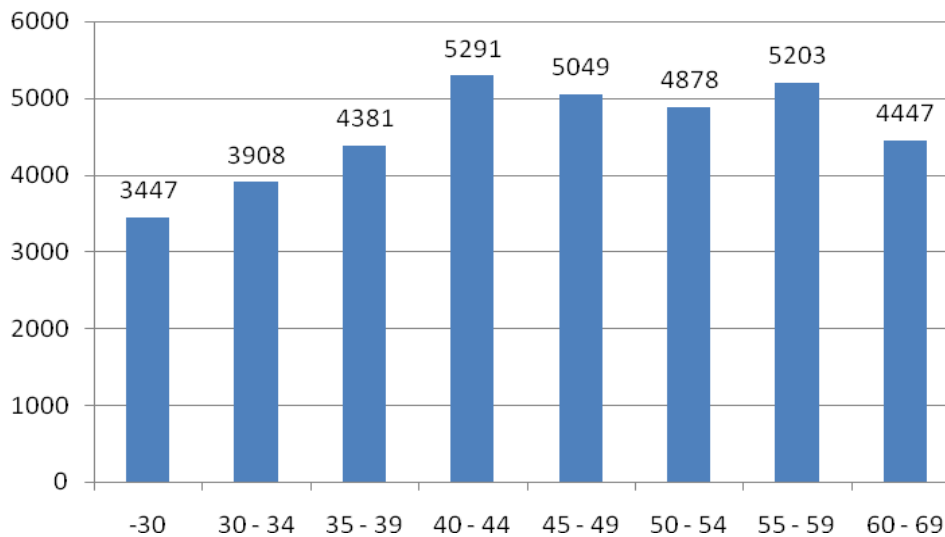
Ero johtuu pääosin siitä, että naisia on suhteellisesti vähemmän johtavassa asemassa ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä naisia sen sijaan on suhteellisesti hiukan enemmän. Kysymykseen valikoitumisen syistä tämä tutkimus ei pysty vastaamaan.

2.9.2011

### 4.3 Palkka ja ikä

IT-ammattilaisten ikäjakauma on esitetty kohdassa 2.4.

Tulot nousevat johdonmukaisesti siirryttäessä vanhempiin ikäryhmiin ja ovat korkeimmillaan ikäryhmissä 40–59 vuotta. Tätä vanhemmissa ikäryhmissä osa-aikainen työskentely kuitenkin on jo tavallisempaa ja alentaa tuloja.

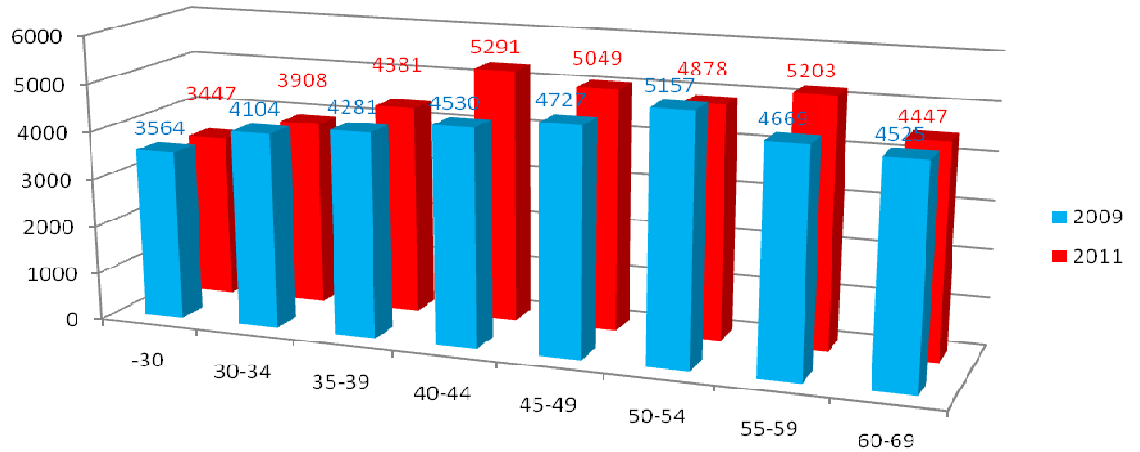


Kuva 11: Keskimääräinen kokonaisansio iän mukaan

		-30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-69
Peruspalkka	Keskiarvo	3 186	3 575	4 009	4 479	4 525	4 534	4 662	4 105
	Mediaani	3 000	3 400	3 917	4 195	4 250	4 350	4 650	4 200
Kokonaisansio	Keskiarvo	3 447	3 908	4 381	5 291	5 049	4 878	5 203	4 447
	Mediaani	3 250	3 600	4 020	4 479	4 700	4 525	5 000	4 340
N (painottamaton)		11	32	44	58	89	70	74	32

Taulu 3: Keskipalkat iän mukaan

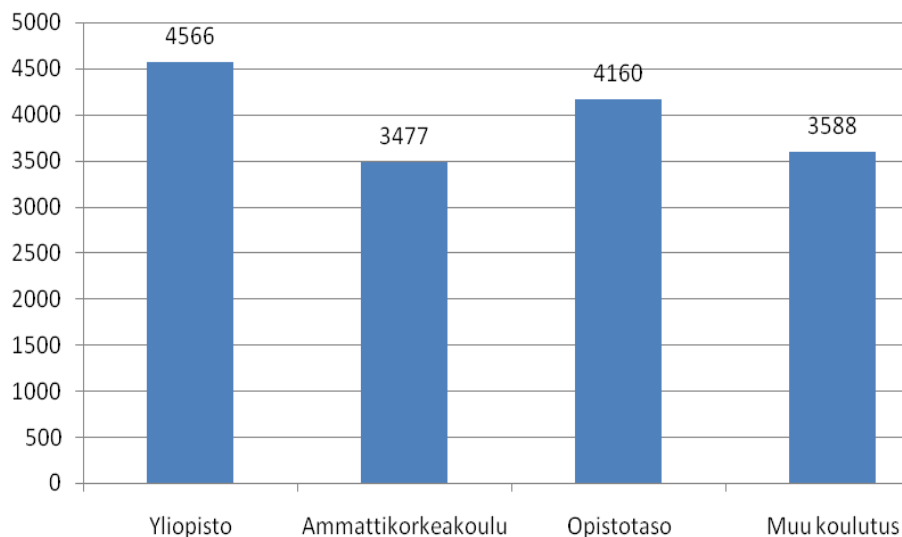
2.9.2011



Kuva 12: Keskimääräinen kokonaisansio iän mukaan, muutos 2009–2011

Kahden vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna eniten ovat nousseet 40–59-vuotiaiden palkat. Nuoremmissa ikäluokissa keskiarvot ovat kahden vuoden takaisella tasolla.

#### 4.4 Palkka ja peruskoulutus



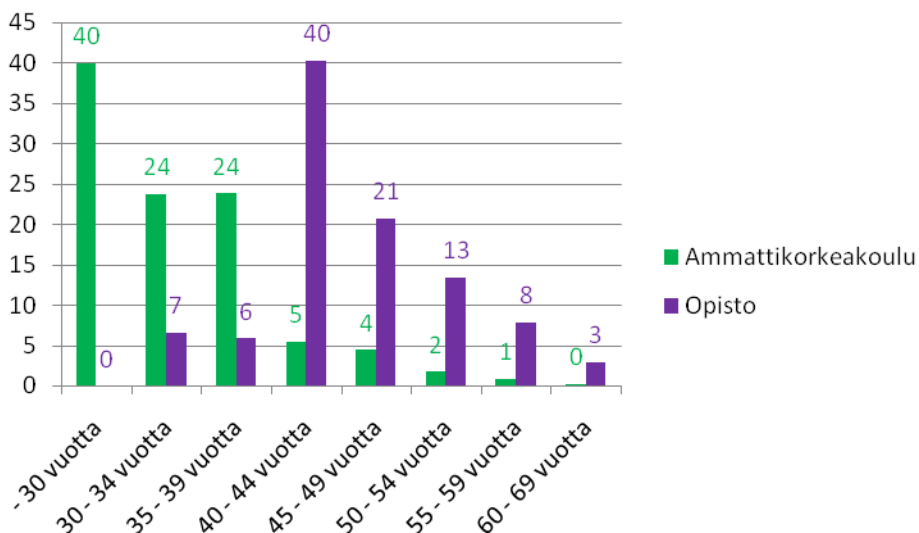
Kuva 13: Keskimääräinen peruspalkka peruskoulutustason mukaan

2.9.2011

		Yliopisto	Ammatti- korkeakoulu	Opisto- taso	Muu koulutus
Perus- palkka	Keskiarvo	4 566	3 477	4 160	3 588
	Mediaani	4 340	3 300	4 000	3 200
Kokonais- ansio	Keskiarvo	4 889	3 878	4 715	4 179
	Mediaani	4 640	3 600	4 315	3 370
<i>N (painottamaton)</i>		182	73	120	41

Taulu 5: Keskipalkat peruskoulutustason mukaan

Ammattikorkeakoulututkintoja on suoritettu vasta 1997 alkaen ja ne ovat suurelta osin korvanneet aikaisemmat opistotason tutkinnot. Siksi ammattikorkeakoulutaustaiset ovat edelleen selvästi nuorimpia ja opistotaustaiset vanhimpia (vrt. kuva 13 alla), mikä näkyy palkkakeskiarvoissa.

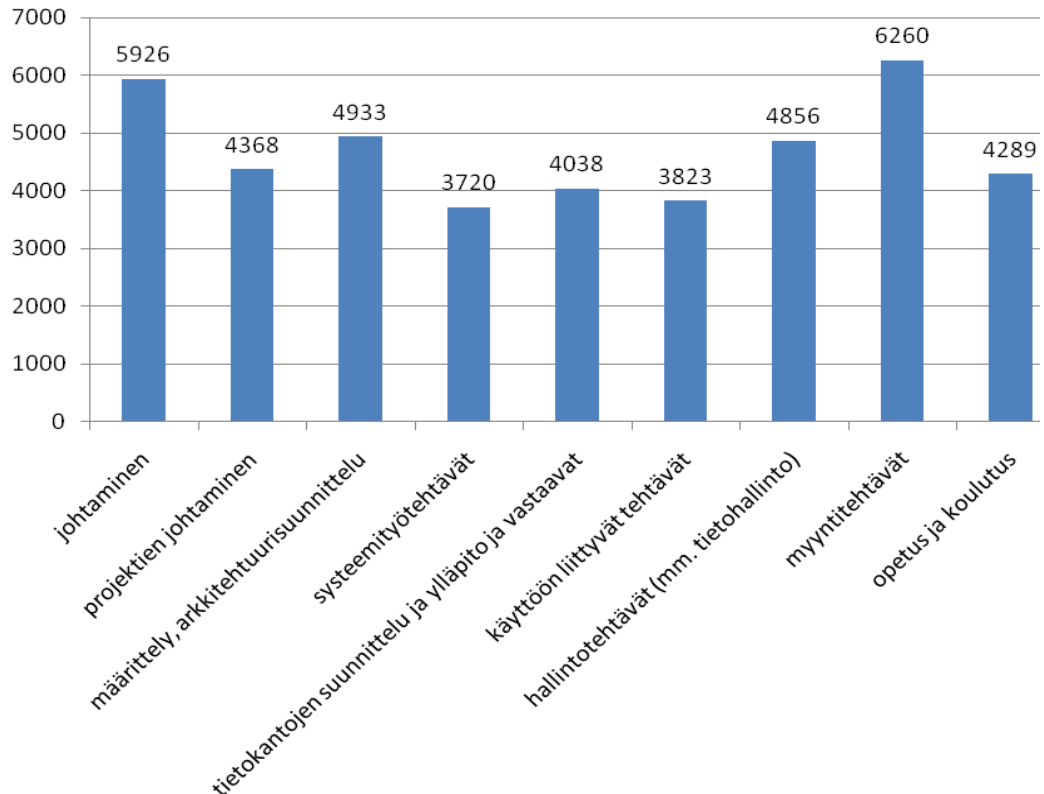


Kuva 14: Peruskoulutus ja ikä

2.9.2011

#### 4.5 Palkka ja pääasiallinen työtehtävä

Työtehtävien luokitus on uusittu tavoitteena parempi yhteensopivuus Tilastokeskuksen 2011 käyttöön ottaman, kansainvälisen Ammattiluokitus 2010:n kanssa.



Kuva 15: Keskimääräinen kokonaisansio pääasiallisen työtehtävän mukaan

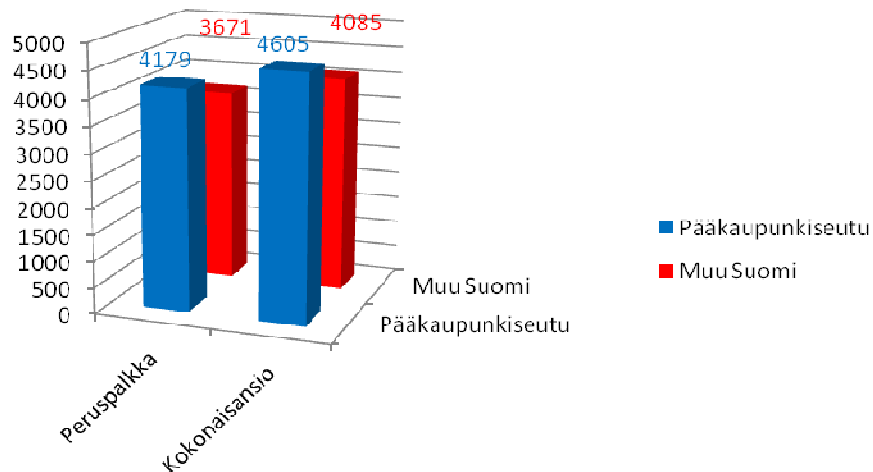
Pienestä otoskoosta johtuen tulokset tehtäväryhmissä Myyntitehtävät ja Opetus ja koulutus ovat vain suuntaa-antavia.

Huomiota kiinnittää, että kokonaisansiot myyntityössä ylittävät selvästi johtamistyön. Sama tilanne oli myös edellisessä tutkimuksessa. Käytännössä roolit usein yhdistyvät ja esimerkiksi moni myyntijohtaja ilmoittaa pääasialliseksi tehtäväkseen myymisen. Lisäksi johtamistyön keskiarvoa alentavat yrittäjät.

2.9.2011

#### 4.6 Palkka ja työpaikan sijainti

Useimmat IT-työpaikat sijaitsevat pääkaupunkiseudulla ja palkat ovat siellä noin 20 % korkeammat kuin muualla Suomessa.

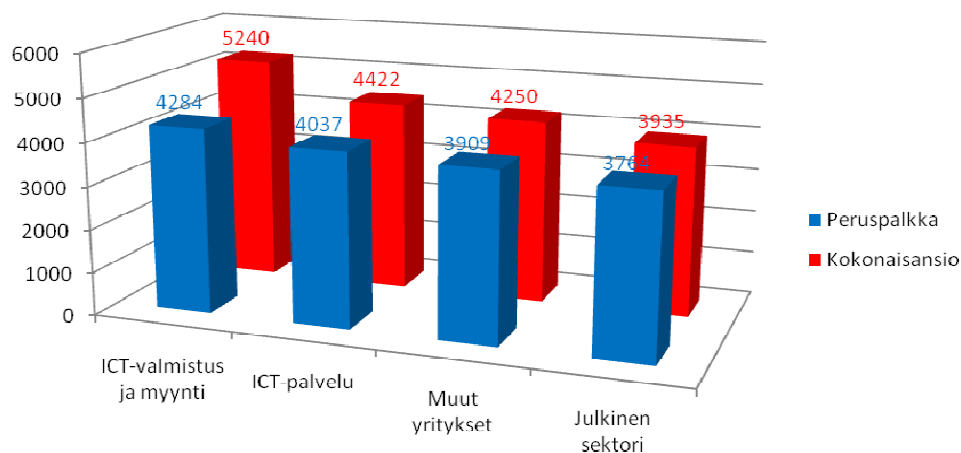


Kuva 16: Keskimääräinen peruspalkka ja kokonaisansio alueittain

Pääkaupunkiseudun ulkopuolisilla alueilla kokonaisansiot ovat hyvin lähellä toisiaan. Aineiston koko ei riitä läänien välisten erojen analysointiin luokan "Muu Suomi" sisällä.

#### 4.7 Palkka ja työnantajan päätoimiala

Parhaiten ICT-ammattilaiset ansaitsevat ICT-alan valmistus- ja -myynti-yrityksissä, muilla sektoreilla palkat ovat varsin lähellä toisiaan, lukuun ottamatta hiukan alempia palkkoja maksavaa julkista sektoria.



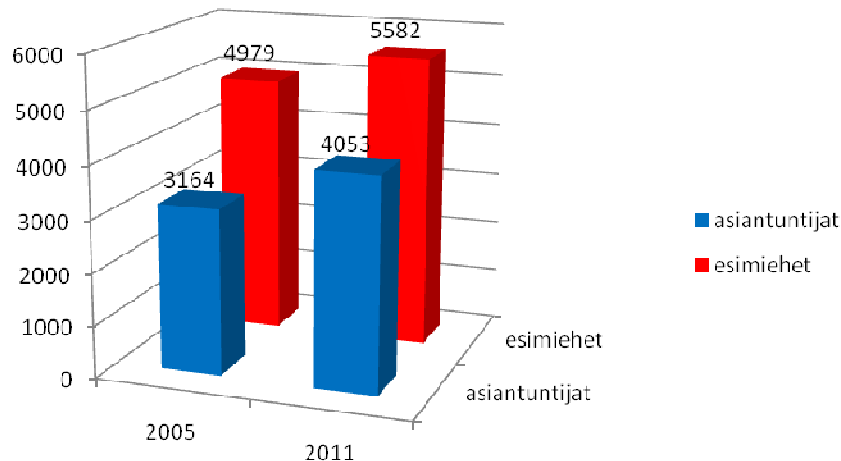
Kuva 17: Keskimääräinen peruspalkka ja kokonaisansio työnantajan päätoimialan mukaan



2.9.2011

## 4.8 Palkkakehitys ja asema organisaatiossa

Asiantuntijatyypisissä tehtävissä (vaativat asiantuntijatehtävät ja asiantuntijatehtävät) palkkakehitys on ollut hiukan parempi kuin esimiestehtävissä (johtajat ja päälliköt):



Kuva 18: Kokonaispalkan muutos 2005–2011 organisaatioaseman mukaan

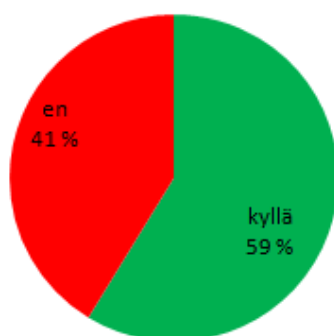
Asiantuntijoiden kokonaisansiot nousivat tarkastelujaksolla 28 % ja esimiesten kokonaisansiot 12%.

## 5. Kouluttautuminen työn ohessa

### 5.1 Mahdollisuudet ammattitaidon ylläpitämiseen

IT-ammattilaisten peruskoulutuksen jakauma on esitetty kuvassa 3.

Tiedon uusiutumisenopeus IT-alalla vanhentaa nopeasti peruskoulutuksen tiedot ja pakottaa opiskelemaan melko paljon työn ohessa. Mahdollisuuksia tähän kysyttiin seuraavasti:



Kuva 19: Pystyttekö työhne ohessa riittävästi ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoanne?

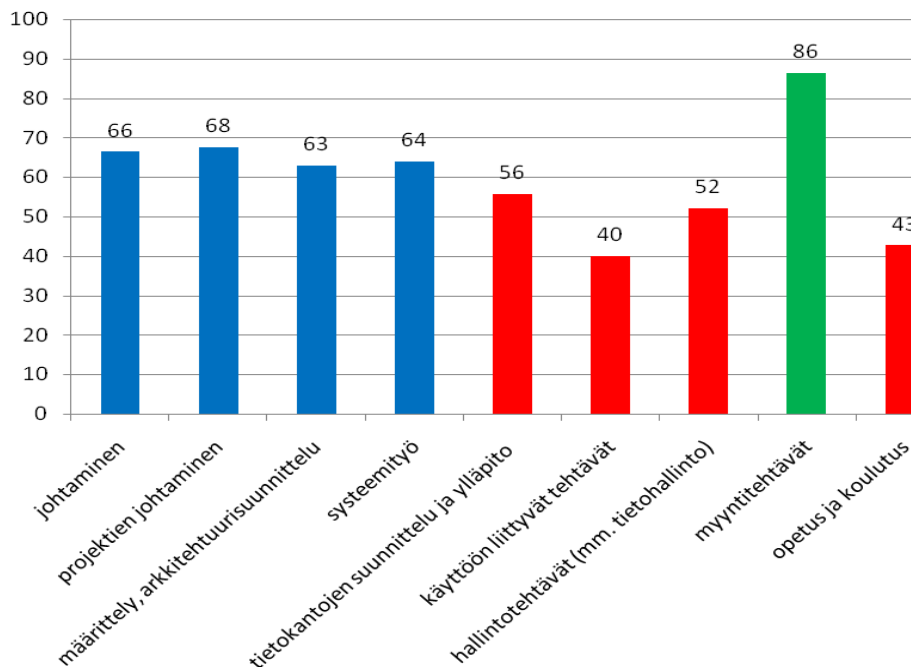
2.9.2011

Edellisessä tutkimuksessa 2009 ”kyllä”-vastausten osuus oli hiukan pienempi 53 % joten suunta on ollut hyvä.

Kysyttäessä syytä koulutusvajaseen annetut vaihtoehdot ”sopivaa koulutusta ei ole tarjolla”, ”ei ole selkeää käsitystä siitä mitä tarvitsen”, ”kouluttautumiseen ei ole aikaa” ja ”kouluttautuminen ei ole mahdollista kustannussyistä” saivat jokseenkin saman verran kannatusta.

Koulutusta on parhaiten saatavissa pääkaupunkiseudulla ja ymmärrettävästi vajetta näyttää olevan erityisesti pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Pääkaupunkiseudulla työskentelevistä 65 % ilmoittaa ammattitaidon ylläpitämismahdollisuuksien olevan riittäviä mutta muualla Suomessa työskentelevistä vain 50 %.

Tarkasteltaessa kouluttautumismahdollisuuksia työtehtävän mukaan havaitaan, että erityisesti myyjien mahdollisuuksista on huolehdittu hyvin, mutta käyttöön liittyvissä ja opetus- ja koulutustehtävissä on erityisen paljon vajetta.



Kuva 20: Ammattitaidon kehittämismahdollisuudet pääasiallisen työtehtävän mukaan

2.9.2011

## 5.2 Kouluttautumiseen käytetty aika

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka monta päivää he ovat käyttäneet erilaisiin työn ohessa kouluttautumisen muotoihin:

maksullinen koulutus	maksuton koulutus	itseopiskelu
2,6	1,2	4,5

*Taulu 6: Kouluttautumiseen käytetty aika päivinä, keskiarvot*

Tuloksen mukaan noin yksi kolmasosa koulutuspalveluista saadaan nykyisin toimittajien, järjestöjen ja muiden tahojen tarjoamina ilmaisina palveluina ja kaksi kolmasosaa hankitaan kaupallisilta kouluttajilta.

Verrattaessa kouluttautumiseen käytettyä aikaa sen mukaan, arvioiko vastaaja pystyvänsä riittävästi ylläpitämään ammattitaitoaan havaitaan, että eroa syntyy erityisesti mahdollisuudesta itseopiskeluun:

	maksullinen koulutus	maksuton koulutus	itseopiskelu
tyytyväinen	3,4	1,5	6,9
ei tyytyväinen	2,5	1,4	3,4
kaikki	2,6	1,2	4,5

*Taulu 7: Kouluttautumiseen käytetty aika päivinä ja tyytyväisyys ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksiin, keskiarvot*

## 5.3 Sertifikaattien suorittaminen

Sertifikaattien suorittaminen on yleistynyt selvästi vuoteen 2009 verrattuna: nyt jokin sertifikaatti on 36 %:lla kun 2009 sertifioitujen osuus oli 26 %.

Kiinnostus valmistajista riippumattomaan sertifiointiin näyttää kasvaneen niiden tarjonnan lisääntyessä ja sertifiointitoiminnan aktivoituessa ja nyt valmistajista riippumattoman sertifikaatin ilmoittaa omistavansa 25 % (vuonna 2009 12 %). Vastaavasti valmistajakohtaisia sertifikaatteja oli hankkinut 12 % (vuonna 2009 14%).

Yleisimmin mainittuja valmistajista riippumattomia sertifikaatteja olivat ITIL-sertifikaatit, joita tulosten mukaan on noin 14 %:lla IT-ammattilaisista.

Projektien johtaminen, palvelujen ja prosessien hallinta (mm. ITIL, SPICE, TOGAF, Scrum Master)	19 %
Testaaminen (mm. ISTQB, ISEB)	5 %
Tietoturva (mm. CISA, CISSP)	5 %

*Taulu 8: Yleisimmät valmistajariippumattomien sertifikaattien aihealueet*

2.9.2011

Valmistajakohtaisista sertifikaateista yleisimpiä olivat Microsoft-sertifikaatit (7 %), Cisco-sertifikaatit (3 %). Selvästi vähemmän ilmoitettiin HP-, SAP-, F-Secure ja Citrix-sertifikaatteja.

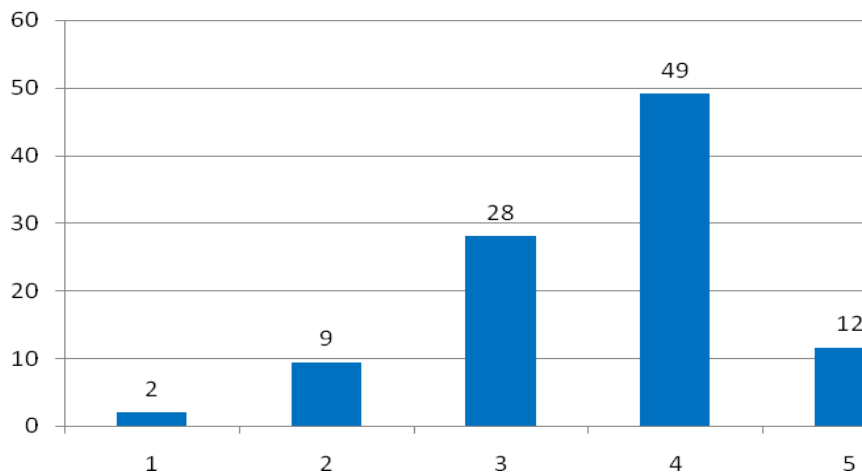
## 6. Tyytyväisyys työhön

Tutkimuksessa kartoitettiin vastaajien tyytyväisyyttä työolosuhteisiinsa kahdella tavalla: yleisellä kysymyksellä ”Miten tyytyväinen tai tyytymätön olette nykyiseen työtilanteeseenne kokonaisuutena ottaen?” ja erikseen tyytyväisyyttä työtilanteen osatekijöihin sekä tekijöiden tärkeyttä vastaajan kannalta.

Tutkimuksessa mitattiin työtyytyväisyyttä kuiluanalyysin keinoin. Vastaajille esitettiin 17 työtehtäviä, työympäristöä ja työsuhteen ehtoja kuvaavaa tekijää ja pyydettiin pisteyttämään niiden tärkeys ja tyytyväisyys.

### 6.1 Työtilanne kokonaisuutena

Tulos on varsin positiivinen: ainoastaan 11 % oli tyytymättömiä (vastaukset 1–2) kun taas selvä enemmistö 61 % oli tyytyväisiä (vastaukset 4–5) työtilanteeseensa kokonaisuutena:

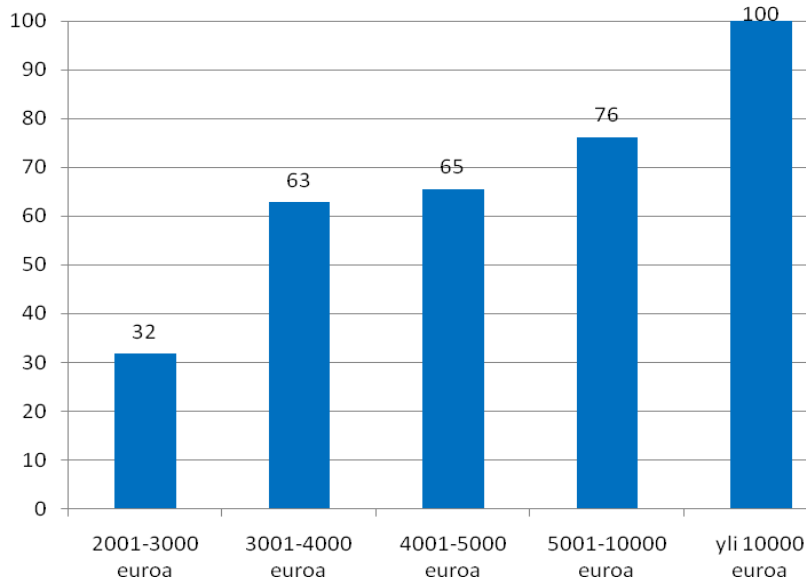


*Kuva 21: Tyytyväisyys työtilanteeseen kokonaisuutena*

Oman osaamisen kehittäminen on IT-ammattilaisille tärkeää ja siksi siihen annetut mahdollisuudet näyttävät jossain määrin selittävän yleistä tyytyväisyyttä työhön: kouluttautumismahdollisuuksiinsa tyytyväisistä 69 % on tyytyväisiä myös työtilanteeseensa kokonaisuutena, mutta vailla riittäviä kouluttautumismahdollisuuksia olevista vain 49 %.

Kaikkein selvimmin tyytyväisyys kuitenkin riippuu palkkatasosta. Mitä korkeampi peruspalkka, sitä tyytyväisempiä vastaajat ovat:

2.9.2011



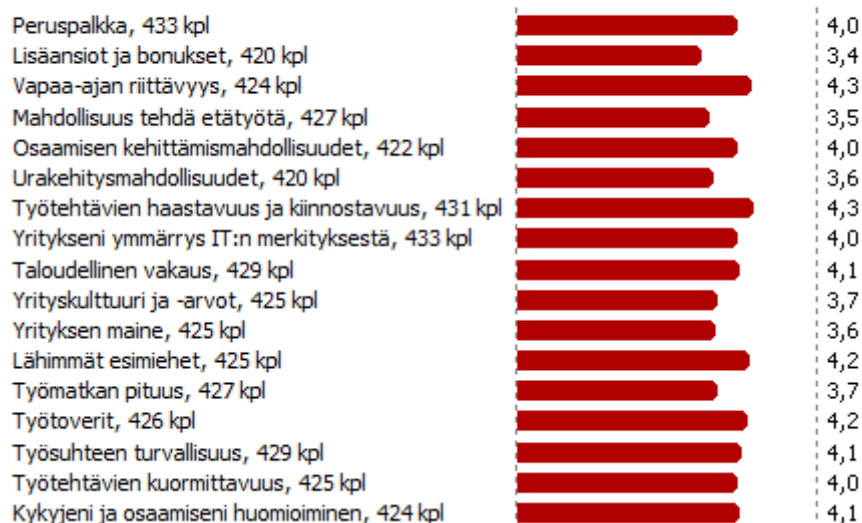
Kuva 22: Tyytyväisyys työtilanteeseen palkkatason mukaan

Luonnollisesti paremmin palkattujen tyytyväisyyttä ovat selittämässä rahan ohella myös työtehtävien luonne, niiden mukanaan tuoma sosiaalinen arvostus jne.

## 6.2 Työympäristötekijät

Tärkeimmiksi tekijöiksi arvioitiin työtehtävien haastavuus ja kiinnostavuus, esimiehet ja työtoverit sekä vapaa-ajan riittävyys. Palkkaus seuraa kärkiryhmän tuntumassa:

Asteikko: 1 = ei lainkaan tärkeä ... 5 = erittäin tärkeä

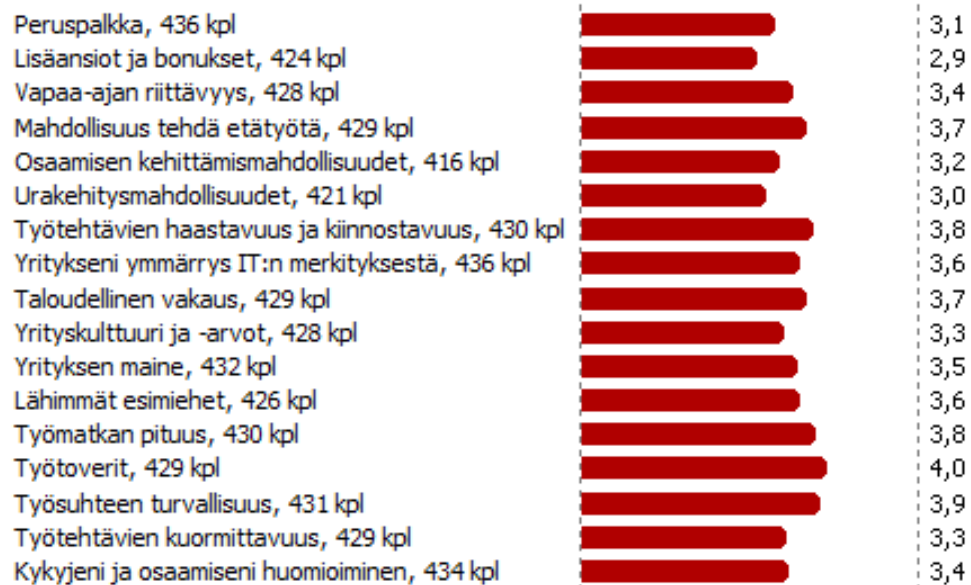


Kuva 23: Työympäristötekijöiden tärkeys

2.9.2011

Tyytyväisimpiä ollaan työtovereihin, työsuhteen turvallisuuteen sekä työtehtävien haastavuuteen ja kiinnostavuuteen ja vähiten tyytyväisiä palkkaustekijöihin:

Asteikko: 1 = hyvin tyytymätön ... 5 = hyvin tyytyväinen



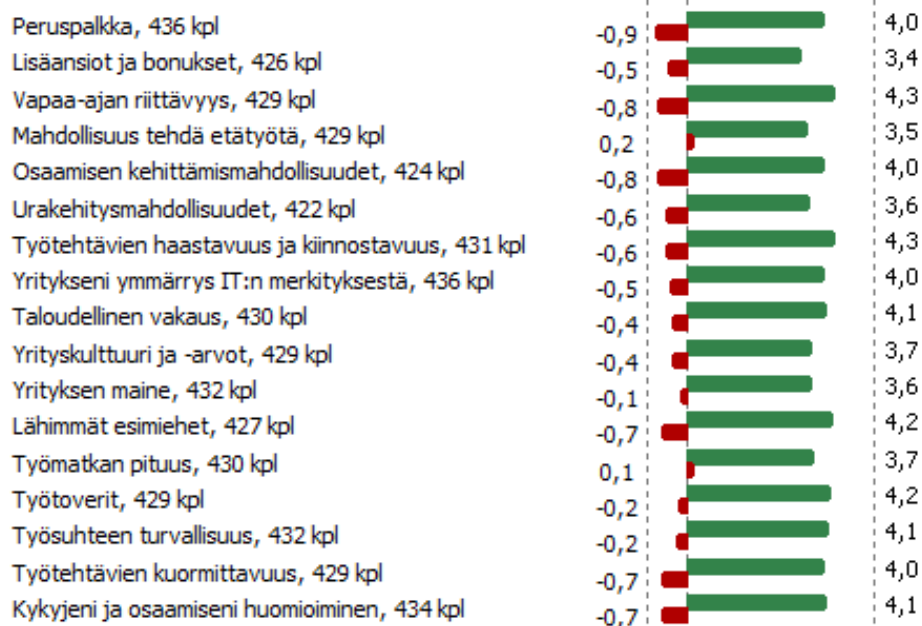
Kuva 24: Tyytyväisyys työympäristötekijöihin

### 6.3 Työympäristötekijöiden kuiluanalyysi

Kuiluanalyysissä verrataan tekijöittäin arvioitua tekijän tärkeyttä ja tyytyväisyyttä omaan tilanteeseen. Nyt ensimmäiseksi nousee peruspalkka ja heti sen tuntumassa vapaa-ajan riittävyys ja osaamisen kehittämismahdollisuudet:

2.9.2011

Onnistuneet tekijät = kuilu -0,5 tai parempi.  
Parantamisen varaa -tekijät = kuilu -0,6 - -0,7.  
Kriittiset tekijät = kuilu -0,8 tai heikompi.



Kuva 25: Työympäristötekijöiden kuiluanalyysi

Ei ole yllätys, että palkkaukseen liittyvät tekijät ovat keskeinen tyytymättömyyden aihe. Kuitenkin vahvasti nousee esille myös urakehitykseen ja ammattitaidon kehittämismahdollisuuksiin liittyviä tekijöitä.

Tyytyväisyys ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittymisen mahdollisuuksiin selittää vahvasti useimpia työtyytyväisyyden mittareita kuiluanalyysissä:

2.9.2011

Onnistuneet tekijät = kuilu -0,5 tai parempi.  
 Parantamisen varaa -tekijät = kuilu -0,6 - -0,7.  
 Kriittiset tekijät = kuilu -0,8 tai heikompi.

TOIMINNAN TEKIJÄT	Keskiarvo N=500	kyllä N=255	en N=179
Peruspalkka	-0,9	-0,7	-1,2
Lisäänsiot ja bonukset	-0,5	-0,1	-1,1
Vapaa-ajan riittävyys	-0,8	-0,5	-1,4
Mahdollisuus tehdä etätöitä	0,2	0,3	0,0
Osaamisen kehittämismahdollisuudet	-0,8	-0,4	-1,5
Urakehitysmahdollisuudet	-0,6	-0,2	-1,1
Työtehtävien haastavuus ja kiinnostavuus	-0,6	-0,4	-0,7
Yritykseni ymmärrys IT:n merkityksestä	-0,5	-0,3	-0,7
Taloudellinen vakaus	-0,4	-0,3	-0,6
Yrityskulttuuri ja -arvot	-0,4	-0,1	-0,7
Yrityksen maine	-0,1	-0,1	-0,2
Lähimmät esimiehet	-0,7	-0,6	-0,8
Työmatkan pituus	0,1	0,1	0,2
Työtoverit	-0,2	0,0	-0,5
Työsuhteen turvallisuus	-0,2	-0,2	-0,3
Työtehtävien kuormittavuus	-0,7	-0,5	-0,9
Kykyjeni ja osaamiseni huomioiminen	-0,7	-0,5	-0,9
<b>Keskiarvo</b>	<b>-0,45</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,72</b>

*Kuva 26: Tyytyväisyys työympäristötekijöihin ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksiin*

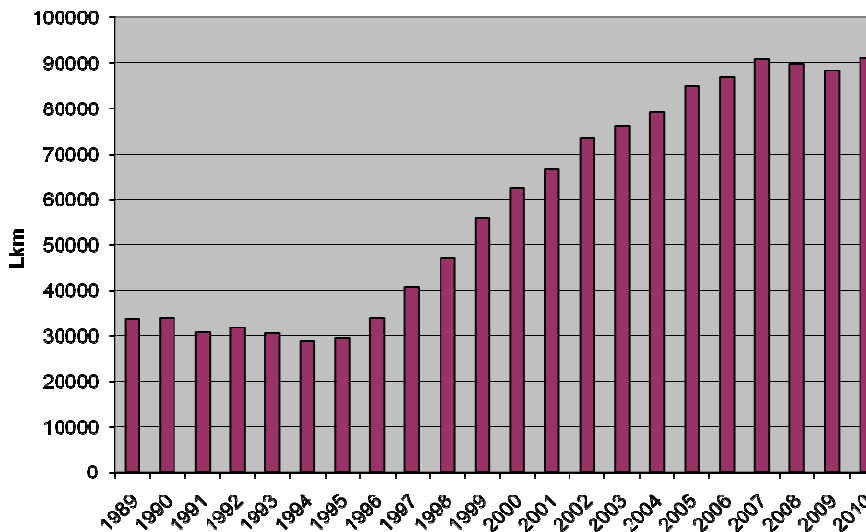
Kuvaa ei pidä tulkita suoraan syysuhteenä, tekijöiden keskinäiset vaikutukset ovat monisyisiä. Kuitenkin oman ammatillisen identiteetin tärkeys it-ammattilaiselle korostuu tutkimuksessa. Voidaan sanoa, että satsaus työntekijöiden ammattitaidon kehittämismahdollisuuksiin on aina harkinnan arvoinen keino yleisen työtyytyväisyyden parantamiseksi.



2.9.2011

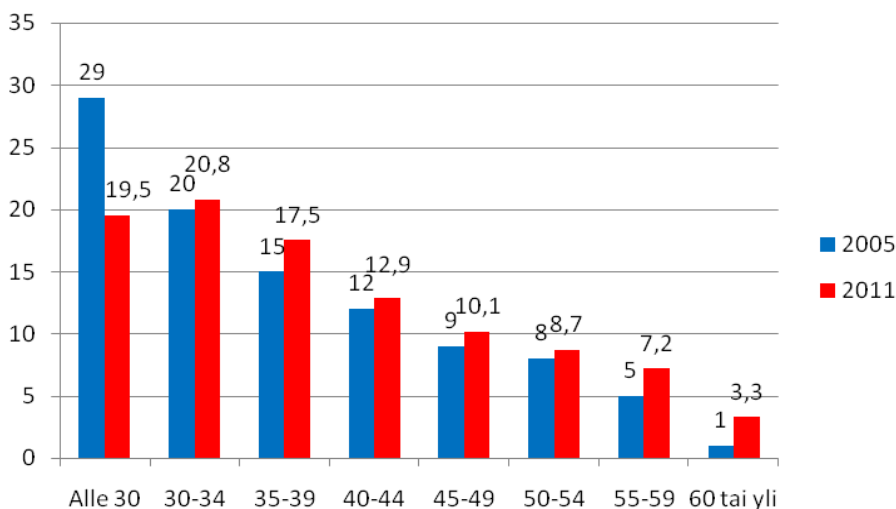
## 7. Pitemmän aikavälin kehitys

Vielä "IT-kuplan" puhjettua vuonna 2000 IT-ammattilaisten määrä jatkoi selkeätä kasvua muutamien vuosien ajan, mutta vuosikymmenen puylivälissä kasvu taittui ja sen jälkeen ammattilaisten kokonaismäärä on pysynyt muutamien vuosien ajan 90 000 paikkeilla:



Kuva 27: IT-ammattilaisten lukumäärän kehitys

Rekrytoinnin vähentyminen on luonnollisesti merkinnyt henkilöstön ikääntymistä. kehitys näkyy selkeästi verrattaessa Tilastokeskuksen työvoimatutkimusaineistoista laskettuja ikäjakaumia 2005 ja 2011:



Kuva 28: IT-ammattilaisten ikäjakauman muutos 2005–2011

Nuorimpien ikäluokkien katoaminen näkyy erittäin selvästi. Ikäjakauman kehitys selittää osan keskimääräisten palkkojen kehityksestä.