



Elinvoimakeskus

Toimialakartoitusraportti: koulutus, kulttuuri ja viestintä, kevät 2026

KAAKKOIS-SUOMEN ELINVOIMAKESKUS

Kirjoittaja: ennakointiasiantuntija Edla Inkilä
edla.inkila@elinvoimakeskus.fi

Sisällysluettelo

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan toimialakartoitustulokset (Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalue: Etelä-Karjala, Kymenlaakso ja Päijät-Häme, 2026)	2
1. Yleistä alasta	2
Toimialaan liittyvää valtakunnallista ja alueellista tilastotietoa.....	2
Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan toimintaympäristö	10
2. Haastatelluista työnantajista ja alan toimipaikkarakenteesta	13
3. Koulutus- ja osaamistarpeet alalla	15
Esiin nousseet nykyhenkilöstön koulutustarpeet.....	15
Esiin nousseet työnhakijoiden osaamistarpeet.....	18
Yhteenveto: ammattialakohtaiset osaamiset ja yleiset työelämäosaamiset.....	20
Valtakunnallisia osaamistarpeita ammattialoittain.....	22
Kielitaito ja kansainvälisyys	24
4. Tulevaisuus ja haastateltujen näkemyksiä siitä.....	28
Alaan vaikuttavat trendit ja tulevaisuuden osaamistarpeet	30
Ekologinen kestävä kehitys.....	32
Tekoäly.....	33
Huoltovarmuus.....	35
5. Rekrytoinnit	37
Työnantajien rekrytointitarpeet.....	37
Työnantajien kokemuksia rekrytoinneista	39
Työnantajien kohtaamat rekrytointiongelmat	43
6. Muita kommentteja ja huomioita	46

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan toimialakartoitustulokset (Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalue: Etelä-Karjala, Kymenlaakso ja Päijät-Häme, 2026)

1. Yleistä alasta

Keväällä 2026 toteutuneessa koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alojen toimialakartoituksessa haastateltiin Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella toimivia alojen työnantajia. Lisäksi alueen kuntien varhaiskasvatuksen ja opetuksen toimijoille kohdennettiin verkkokysely, jolla täydennettiin haastatteluaineistoa. Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueen muodostavat Etelä-Karjalan, Kymenlaakson ja Päijät-Hämeen maakunnat.

Tavoitteena oli kartoittaa toimialan työnantajien tilannetta, tulevaisuusnäkyviä sekä osaamis- ja rekrytointitarpeita ja -haasteita. Haastatteluja suoritettiin huhti-toukokuun 2026 aikana yhteensä 36 työnantajalle. Kuntien verkkokyselyyn saatiin lisäksi 12 vastausta. Kaiken kaikkiaan tähän raporttiin on siis kartoitettu yhteensä 48 toimialan organisaatiota. Haastattelijoina toimivat elinvoimakeskuksen asiantuntijat.

Tämän toimialakartoituksen tilasto-osiossa koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alaan lasketaan kuuluvaksi [Tilastokeskuksen toimialaluokituksesta](#) seuraavat toimialat:

- *181 Painaminen ja siihen liittyvät palvelut*
- *58 Kustannustoiminta*
- *59 Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen*
- *60 Radio- ja televisio-toiminta*
- *639 Muu tietopalvelutoiminta*
- *722 Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen*
- *85 Koulutus*
- *90 Kulttuuri- ja viihdetoiminta*
- *91 Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta*

Ala pitää siis sisällään useita alatoimialoja, jotka on huomioitu kartoitettavia työnantajia valitessa. Haastattelu- ja kyselyaineistoa on täydennetty myös muin tietolähtein.

Kaakkois-Suomessa on aiemminkin kartoitettu koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alaan kuuluvia alatoimialoja. Kymenlaaksossa tehtiin vuonna 2021 luovien alojen toimialakartoitus ja Etelä-Karjalassa samana vuonna matkailu-, tapahtuma- ja viihdealan toimialakartoitus.

Toimialaan liittyvää valtakunnallista ja alueellista tilastotietoa

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan vaikuttavuus ulottuu laajasti koko yhteiskuntaan ja talouteen, eikä se rajoitu pelkästään alan omiin työllisyys- tai tuotantovaikutuksiin, vaikka nekin merkittäviä ovat. Alalla tuotetaan keskeisiä palveluja ja osaamista, jotka mahdollistavat muiden toimialojen toiminnan ja uudistumisen. Erityisesti koulutussektorilla rakennetaan inhimillistä pääomaa, joka heijastuu pitkällä aikavälillä tuottavuuden kasvuun, työllisyyteen ja kilpailukykyyn niin alueellisesti kuin globaalistikin. Viestintä puolestaan tukee tiedonkulkua, markkinoiden toimivuutta ja päätöksentekoa, kun taas kulttuuri vahvistaa yhteiskunnallista osallisuutta ja hyvinvointia.

Toimialan merkittävimmät vaikutukset syntyvätkin sen välillisten kytkentöjen kautta. Koulutusjärjestelmä määrittää työvoiman osaamistason ja saatavuuden kaikilla sektoreilla. Se onkin keskeinen tekijä paitsi

yksittäisten yritysten pärjäämiselle, myös koko talouden kasvulle. Kulttuuri- ja luovat alat tuottavat sisältöjä ja palveluja, jotka tukevat laajasti muita toimialoja, esimerkiksi matkailua, teollisuutta, myyntiä ja markkinointia sekä digitaalista liiketoimintaa. Viestintä- ja mediatoimiala toimii ikään kuin yhteisenä perustana yhdistäen ihmisiä ja organisaatioita ja luoden edellytyksiä esimerkiksi uusille liiketoimintamahdollisuuksille. Alan vaikutus näkyy laajasti koko taloudessa ja se ulottuu useille eri toimialoille.

Toimialalla on myös keskeinen rooli alueiden elinvoimassa ja vetovoimassa. Koulutusmahdollisuudet, kulttuuripalvelut ja toimiva viestintäympäristö vaikuttavat siihen, miten alue houkuttelee ja pitää asukkaita, osaavaa työvoimaa ja yrityksiä. Vaikutukset näkyvät paitsi taloudellisina, myös sosiaalisina ja hyvinvointiin liittyvinä tekijöinä. Kokonaisuudessaan toimialan merkitys korostuu erityisesti pitkän aikavälin kehityksessä: se luo edellytyksiä paitsi yksilöiden hyvinvoinnille ja alueiden pärjäämiselle, myös talouskasvulle, innovaatioille ja koko yhteiskunnan uusiutumiskyvylle.

Tilastokeskuksen vuoden 2023 lukujen mukaan *181 Painaminen ja siihen liittyvät palvelut, 58 Kustannustoiminta, 59 Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen, 60 Radio- ja televisiotuotanto, 639 Muu tietopalvelutuotanto, 722 Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen, 85 Koulutus, 90 Kulttuuri- ja viihdetuotanto* sekä *91 Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta* -toimialoilla työskenteli koko maassa 231 044 työllistä. Se on noin 10 prosenttia kaikista Suomen työllisistä. Toimialan työllisten määrä on kasvanut valtakunnallisesti. Vuoteen 2018 verrattuna kasvua työllisten määrässä on tapahtunut koko maassa 9 %. Kaikkien työllisten määrä kasvoi samassa ajassa kaksi prosenttia.

Vuonna 2023 Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella alan työllisiä oli 14 940 henkilöä ja osuus kaikista alueen työllisistä (8 %) oli pienempi kuin valtakunnallisesti. Toimialan työllisten osuus kaikista työllisistä on alueen maakunnista korkein Etelä-Karjalassa ja matalin Kymenlaaksossa. Erot eivät kuitenkaan ole suuria: Etelä-Karjalassa toimialan osuus on 9 %, Kymenlaaksossa 7 % ja Päijät-Hämeessä 8 %.

Koko Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella toimialan työllisten määrä on viiden vuoden aikana kasvanut hieman vähemmän kuin valtakunnallisesti, kasvua on 8 %. Kaikkien työllisten määrä on samanaikaisesti laskenut neljä prosenttia. Toimialan työllisten määrän kasvu on ollut Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella kovinta Kymenlaaksossa (+10 %), jossa kasvua on enemmän kuin valtakunnallisesti. Etelä-Karjalassa toimialan työllisten määrä kasvoi 9 % ja Päijät-Hämeessä 6 %.

Tarkemmalla toimialajaolla (*181 Painaminen ja siihen liittyvät palvelut, 58 Kustannustoiminta, 59 Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen, 60 Radio- ja televisiotuotanto, 639 Muu tietopalvelutuotanto, 722 Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen, 85 Koulutus, 90 Kulttuuri- ja viihdetuotanto, 91 Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta*) tarkasteltuna viiden vuoden aikana Suomessa on vähentynyt etenkin painaminen ja siihen liittyvä toiminta (-23 %). Eniten suhteellista kasvua on kustannustoiminnassa, jonka työllisten määrä kasvoi 19 %.

Etelä-Karjalassa työlliset ovat koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialalla viiden vuoden aikajänteellä (2018 -> 2023) vähentyneet vain kahdessa toimialaryhmässä: muu tietopalvelutuotanto (-33 %) sekä kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta (-12 %). Työllisten määrä on kasvanut muilla alatoimialoilla. Eniten suhteellista kasvua on painamisessa ja siihen liittyvissä palveluissa (+73 %), kustannustoiminnassa (+66 %) sekä elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotannossa, äänitteiden ja musiikin kustantamisessa (+29 %). Määrällisesti työllisten määrän kasvu on suurinta koulutuksen toimialalla (+263 hlöä).

Kymenlaaksossa työlliset ovat koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialalla vähentyneet viidessä vuodessa suhteellisesti eniten seuraavissa toimialaryhmissä: yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen

tutkimus ja kehittäminen (-67 %), painaminen ja siihen liittyvät palvelut (-33 %) sekä kustannustoiminta (-14 %). Kulttuuri- ja viihdetoiminnan sekä kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminnassa laskua on muutama prosentti. Työllisten määrä on Kymenlaaksossa toimialalla kasvanut prosentuaalisesti eniten muussa tietopalvelutoiminnassa (+67 %), radio- ja televisiotoiminnassa (+35 %) sekä koulutuksessa (+14 %). Määrällisesti työllisten määrän kasvu on suurinta koulutuksen toimialalla (+433 hlöä).

Päijät-Hämeessä koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan työlliset ovat viiden vuoden aikana vähentyneet kahdessa toimialaryhmässä: painaminen ja siihen liittyvä toiminta (-16 %) sekä kustannustoiminta (-5 %). Työllisten määrä on kasvanut suhteellisesti eniten yhteiskuntatieteellisessä ja humanistisessa tutkimuksessa ja kehittämisessä (+167 %), muussa tietopalvelutoiminnassa (+30 %) sekä elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotannossa, äänitteiden ja musiikin kustantamisessa (+16 %). Määrällisesti työllisten määrän kasvu on suurinta koulutuksen toimialalla (+305 hlöä).

Mielenkiintoista on, että painamisen ja siihen liittyvien palveluiden työllisten määrä on laskenut selvästi sekä Kymenlaaksossa että Päijät-Hämeessä, mutta kasvanut Etelä-Karjalassa. Myös kustannustoiminnan työllisten määrä on kasvanut Etelä-Karjalassa ja laskenut sekä Kymenlaaksossa että Päijät-Hämeessä. Muussa tietopalvelutoiminnassa on sen sijaan kasvua Kymenlaaksossa ja Päijät-Hämeessä ja laskua Etelä-Karjalassa. Myös yhteiskuntatieteellisen ja humanistisen tutkimuksen ja kehittämisen työllisten määrässä on selvästi erisuuntaisia kehityskulkuja (kasvua Päijät-Hämeessä, laskua Kymenlaaksossa), mutta työllisten määrät ovat hyvin pieniä.

Tilastokeskuksen vuoden 2023 lukujen mukaan koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan työlliset jakaantuivat eri alatoimialoille alueittain seuraavasti:

- Painaminen ja siihen liittyvät palvelut: koko Suomi 2 %, Etelä-Karjala 1 %, Kymenlaakso 1 %, Päijät-Häme 2 %
- Kustannustoiminta: koko Suomi 7 %, Etelä-Karjala 5 %, Kymenlaakso 3 %, Päijät-Häme 4 %
- Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen: koko Suomi 2 %, Etelä-Karjala 1 %, Kymenlaakso 1 %, Päijät-Häme 1 %
- Radio- ja televisiotoiminta: koko Suomi 2 %, Etelä-Karjala 1 %, Kymenlaakso 1 %, Päijät-Häme 1 %
- Muu tietopalvelutoiminta: koko Suomi 0,4 %, Etelä-Karjala 0,05 %, Kymenlaakso 0,1 %, Päijät-Häme 0,2 %
- Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen: koko Suomi 0,3 %, Etelä-Karjala 0 %, Kymenlaakso 0,02 %, Päijät-Häme 0,1 %
- Koulutus: koko Suomi 76 %, Etelä-Karjala 86 %, Kymenlaakso 83 %, Päijät-Häme 82 %
- Kulttuuri- ja viihdetoiminta: koko Suomi 5 %, Etelä-Karjala 3 %, Kymenlaakso 5 %, Päijät-Häme 5 %
- Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta: koko Suomi 4 %, Etelä-Karjala 3 %, Kymenlaakso 5 %, Päijät-Häme 4 %

Koulutus on siis selvästi suurin työllistäjä sekä kaakossa että valtakunnallisesti. Huomionarvoista on kuitenkin se, että sekä Etelä-Karjalassa, Kymenlaaksossa että Päijät-Hämeessä koulutuksen työllisten osuus koko toimialasta on selvästi suurempi kuin valtakunnallisesti. Maakunnissamme koulutussektori korostuu, sillä muu kulttuuri-, viestintä- ja media-ala keskittyy melko vahvasti valtakunnallisiin keskuksiin ja erityisesti pääkaupunkiseudulle.

Alla olevassa taulukossa on avattu tarkemmin edellä mainittujen toimialojen työllisten lukuja maakunnittain.

TAULUKKO 1. Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan työlliset Etelä-Karjalassa, Kymenlaaksossa ja Päijät-Hämeessä. Lähde: Tilastokeskus (2023).

Toimiala	ETELÄ-KARJALA	KYMENLAAKSO	PÄIJÄT-HÄME
Painaminen ja siihen liittyvät palvelut	38	59	131
Kustannustoiminta	237	143	256
Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen	31	49	85
Radio- ja televisiotuominta	35	27	48
Muu tietopalvelutuominta	2	5	13
Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen	0	1	8
Koulutus	3790	3635	5057
Kulttuuri- ja viihdetuominta	125	205	324
Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta	132	231	273
Koulutus, kulttuuri, viestintä -toimiala yhteensä	4390	4355	6195

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimiala on kokonaisuudessaan naisvaltainen. Kymenlaaksossa ja Päijät-Hämeessä naisten osuus toimialan työllisistä on korkeampi kuin valtakunnallisesti, Etelä-Karjalassa matalampi. Etelä-Karjalassa naisia toimialan työllisistä oli 63 %, Kymenlaaksossa 70 % ja Päijät-Hämeessä 67 %. Valtakunnallisesti naisten osuus oli 65 %. Sukupuolijakaumassa on kuitenkin paljon eroja alatoimialoittain. Miesvaltaisia aloja ovat painaminen sekä elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen. Naisvaltaisia puolestaan koulutus sekä kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta. Muilla alatoimialoilla on suurin piirtein saman verran naisia ja miehiä. (Tilastokeskus 2023)

KEHA-keskuksen työnvälitystilaston mukaan alkuvuonna 2026 (tammi-huhtikuu) kuntien työllisyyspalveluihin oli ilmoitettu Kaakkois-Suomen elinvoimakusalueella koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialaluokituksen* organisaatioissa kuukaudessa keskimäärin 45 uutta avointa työpaikkaa. Se vastaa noin kahta prosenttia koko työpaikkailmoittelusta. Paikkailmoittelu keskittyi lähinnä koulutussektorille, jonka osuus toimialalle ilmoitetuista avoimista työpaikoista oli kaakossa yli 93 %. Valtakunnallisestikin koulutuksen ala oli toimialalla ahkerin työpaikkailmoittelija, paikkojen osuus oli 88 % kaikista toimialan paikoista.

Huom. Erot tilastoinnissa vaikeuttavat avointen työpaikkojen vertailua vuodentakaiseen. Kaikki Työmarkkinatorille ilmoitetut työpaikat eivät ole tilastoituneet Työnvälitystilastoon viime vuosina oikein. Huomioitavaa on myös se, että työnantajat käyttävät rekrytoinneissaan monia muitakin kanavia kuin kuntien työllisyyspalveluita ja Työmarkkinatoria.

**Mukana toimialat: PAINAMINEN, TALLENTEIDEN JÄLJENTÄM., KUSTANNUSTUOMINTA, OHJELMATUOTANTO JA ÄÄNITE KUST., RADIO- JA TELEVISIOTUOMINTA, KOULUTUS, KULTTUURI- JA VIIHDETUOMINTA, KIRJAST., ARKIST., KULT.LAIT. TUOM.*

Edellisvuonna, 2025, paikkoja ilmoitettiin toimialalla kaakossa avoimeksi samassa aikaikkunassa keskimäärin 33 kappaletta kuukaudessa. Tänä vuonna (2026) alan työpaikkailmoittelu on siis Kaakkois-Suomessa lisääntynyt 36 % verrattuna vuodentakaiseen. Valtakunnallisesti alan työnantajien uusien

avointen työpaikkojen määrä on kasvanut 20 %. Kymenlaaksossa toimialan työnantajien paikkailmoittelu väheni vuodentakaisesta (-40 %), mutta Etelä-Karjalassa (+114 %) ja Päijät-Hämeessä (+58 %) ilmoittelu kasvoi selvästi.

Alan ammattinimikkeittäin* tarkasteltuna (voivat olla minkä tahansa toimialan organisaatioissa) uusia avoimia paikkoja ilmoitettiin Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella vuoden 2026 tammi-huhtikuussa keskimäärin 326 kpl kuukaudessa. Osuus kaikista paikoista oli 15 %. Valtakunnallisesti osuus oli matalampi, 11 %. Etelä-Karjalassa osuus oli 13 %, Kymenlaaksossa 13 % ja Päijät-Hämeessä 19 %. Vuodentakaiseen verrattuna alan ammattinimikkeiden työpaikkailmoittelu lisääntyi Päijät-Hämeessä 39 %, laski Kymenlaaksossa 3 % ja laski Etelä-Karjalassa 12 %. Valtakunnallisesti alan työpaikkoja ilmoitettiin auki 8 % viime vuotta vähemmän. Kaikkien uusien avointen työpaikkojen määrä laski edellisvuodesta Etelä-Karjalassa 30 %, Kymenlaaksossa 31 % ja Päijät-Hämeessä 27 %. Koko Suomessa laskua oli 12 %. Työpaikkailmoittelu koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän tehtäviin on siis kehittynyt kuluvana vuonna selvästi suotuisammin kuin työpaikkailmoittelu keskimäärin, ja Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueen maakunnissa suotuisa kehitys on korostunut.

**Ammattinimikkeet: 1341 Lastenhoidon johtajat, 1345 Opetusalan johtajat, 2111 Fyysikot ja astronomit, 2310 Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opettajat, 2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat, 2330 Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat, 2341 Peruskoulun alaluokkien opettajat, 2342 Lastentarhanopettajat, 2351 Opetusmenetelmien erityisasiantuntijat, 2352 Erityisopettajat, 2353 Muut kieltenopettajat, 2354 Muut musiikin opettajat, 2355 Muut taideaineiden opettajat, 2359 Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiant., 2621 Arkistonhoitajat ja museualan erityisasiantuntijat, 2622 Kirjastonhoitajat, informaattikot ym., 2632 Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat, 2633 Historioitsijat, politiikan tutkijat ja filosofit, 2641 Kirjailijat ym., 2642 Toimittajat, 2651 Kuvataiteilijat, 2652 Muusikot, laulajat ja säveltäjät, 2653 Tanssitaiteilijat ja koreografit, 2654 Ohjaajat ja tuottajat, 2655 Näyttelijät, 2656 Juontajat, kuuluttajat ym., 2659 Muut taiteilijat, 3433 Gallerioiden, museoiden, kirjastojen tekniset työnt., 3435 Muut taide- ja kulttuurialan asiantuntijat, 3521 Lähetys- ja audiovisuaaliteknikot, 4411 Kirjastotyöntekijät, 5165 Ajo-opettajat, 5311 Lastenhoitotyöntekijät, 5312 Koulunkäyntiavustajat, 7321 Painopinnanvalmistajat, 7322 Painajat, 7323 Jälkikäsitteijät ja sitomotyöntekijät*

Eniten alan nimikkeiden työpaikkoja on tänä vuonna (2026) Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella ollut auki seuraavissa ammateissa: lastenhoitotyöntekijät, lastentarhanopettajat, erityisopettajat, lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat, peruskoulun alaluokkien opettajat. Valtakunnallisesti yleisimmät avointen paikkojen nimikkeet olivat samat, mutta järjestys vaihteli hieman: lastentarhanopettajat, lastenhoitotyöntekijät, erityisopettajat, peruskoulun alaluokkien opettajat, lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat

KEHA-keskuksen Työnvälitystilastosta käy ilmi, että vuoden 2026 laskentapäivien keskiarvon mukaan työttömänä tai lomautettuna on Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella ollut kuukaudessa keskimäärin 1743 koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan ammattinimikettä* käyttävää henkilöä (Etelä-Karjala 428 / Kymenlaakso 518 / Päijät-Häme 808**).

**Ammattilistaus kuvattu yllä.*

***Huom. maakunnalliset luvut laskettu omina keskiarvoinaan, joten summa ei ole täysin sama kuin Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen oma luku.*

Vuonna 2026 (tammi-huhtikuu) toimialan työttömien osuus on ollut 5 % kaikista Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueen työttömistä (em. ammattinimikkeet). Kaakkois-Suomessa ammattinimikkeiden osuus kaikista työttömistä on hieman matalampi kuin valtakunnallisesti (koko maassa osuus 7 %). Osuudet ovat alueemme maakunnissa keskenään melko samansuuruiset, desimaalein tarkasteltuna Päijät-Hämeen osuus on suurin ja Kymenlaakson pienin (Etelä-Karjala: 5,4 %, Kymenlaakso: 5,0 %, Päijät-Häme 5,6 %). Osuudet ovat kasvaneet kaikilla alueilla viiden vuoden takaisesta.

Työttömien määrää pohdittaessa on huomioitava, että luvut on laskettu Työnvälitystilastosta em. ammattinimikkeiden perusteella ja myös muilla ammattinimikkeillä voi hyvin työllistyä laajalle koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialalle. Lisäksi moni edellä mainituista ammattinimikkeistä on käytössä myös muilla toimialoilla.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan (edellä listatut ammattinimikkeet) työttömillä yleisin koulutustausta oli Kaakkois-Suomessa toisen asteen tutkinto ja valtakunnallisesti korkea-asteen tutkinto (toinen aste: Kaakkois-Suomi 50 %, koko Suomi 40 %). Pelkän peruskoulun varassa olevia alan työttömiä oli kaakossa 10 % ja koko maassa 8 %. Korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut kaakossa 38 % alan työttömistä, koko maassa 48 %. Lopuilla koulutusaste oli tuntematon. Kaakossa korkeakoulutettujen osuus on siis matalampi kuin valtakunnallisesti. Sen sijaan toisen asteen koulutuksen suorittaneita on alueellamme suhteessa enemmän. Kokonaisuudessaan toimialan työttömät ovat kuitenkin hyvin korkeakoulutettuja sekä Kaakkois-Suomessa että valtakunnallisesti. Korkeakoulutettujen osuus alan työttömistä on kaksinkertainen verrattuna korkeakoulutettujen osuuteen kaikista työttömistä. Maakunnittain tarkasteltuna Etelä-Karjalassa korkeakoulutettujen osuus korostuu verrattuna Kymenlaakson ja Päijät-Hämeeseen (Etelä-Karjala 45 % alan työttömistä, Kymenlaakso ja Päijät-Häme 36 %). Eroa selittää etenkin Etelä-Karjalan laajempi ja pidempi historia korkea-asteen koulutustarjonnassa (erit. yliopisto).

Toisen asteen koulutuksen suorittaneilla toimialan työttömillä yleisimmät tutkintotaustat olivat kaakossa tänä vuonna (2026) nuoriso- ja vapaa-aikatoimen peruskoulutus, sosiaali- ja terveysalan perus- tai ammattitutkinto, ylioppilastutkinto, artesaani (käsi- ja taideteollisuus) ja viestintäalan peruskoulutus.

Korkeakoulutetuilla toimialan työttömillä oli kaakossa yleisimmin suoritettuna kuvataiteen ammattikorkeakoulututkinto. Toiseksi yleisin tutkintotausta oli tradenomin AMK-tutkinto. Kolmanneksi eniten oli kielitieteilijöitä (FM / FK) sekä sosiaalialan AMK-tutkinnon suorittaneita. Jos mukaan tarkasteluun otetaan ns. alin korkea-aste, joka pitää sisällään nykyisiä ammattikorkeakouluja edeltäneet opistoasteen tutkinnot, on toiseksi yleisin koulutustausta merkonomin opistotutkinto. Kuvataiteilijan (AMK) ja opistomerkonomin tutkintotaustat ovat tässä ryhmässä selvästi yleisimmät.

Alan työttömien ammattitausta on melko samanlainen sekä kaakossa että valtakunnallisesti. Viisi yleisintä ammattia työttömien joukossa vuoden 2026 laskentapäivien (tammi-huhtikuu) keskiarvon mukaan olivat sekä Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen että koko Suomen alueella lastenhoitotyöntekijät, koulunkäyntiavustajat, lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat, kuvataiteilijat sekä muusikot, laulajat ja säveltäjät.

Kokonaisuudessaan toimialan työttömien määrä oli Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella noussut vuodesta 2025 vuoteen 2026 noin 9 %. Koko Suomessa alan työttömien määrä kasvoi 8 % eli suurin piirtein samaa tahtia. Kaakon maakunnittain tarkasteltuna kasvu oli korkeinta Päijät-Hämeessä (+13 %) ja matalinta Kymenlaaksossa (+6 %). Etelä-Karjalassa alan työttömyys kasvoi edellisvuodesta 8 %.

Toimialan työttömien määrä on kasvanut Etelä-Karjalassa, Päijät-Hämeessä ja valtakunnallisesti enemmän kuin työttömyys keskimäärin. Kymenlaakson maakunnassa nousu on samansuuruista. Kokonaisuudessaan työttömyys on noussut tänä vuonna (tammi-huhtikuu 2026) vuodentakaisesta koko Suomessa 7 %, Etelä-Karjalassa 4 %, Kymenlaaksossa 6 % ja Päijät-Hämeessä 7 %.

Opetushallitus on julkaissut työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa koskevia ennakointituloksia vuodelle 2032. Tulokset ovat [Tilastopalvelu Vipusen Työvoiman kohtaanto -raportissa](#). Tuloksissa ammattialat määritellään joko ylitarjonta-, alitarjonta- tai tasapainoammattialaksi vuodelle 2032.

Opetushallituksen kohtaatoennusteen mukaan opetus- ja kasvatustilan ammateista ylitarjontaa vuonna 2032 on ammatillisista opettajista sekä lastenhoitajista ja koulunkäyntiavustajista. Alitarjontaa on

varhaiskasvatuksen johtajista ja opettajista sekä vapaan sivistystyön opettajista. Muut ammattinimikkeet (opetusalan johtajat ja asiantuntijat, korkeakoulujen opettajat, yleissivistävän koulutuksen opettajat) ovat tasapainossa. Kulttuurin ja viestinnän puolella alitarjontaa ennakoidaan olevan taiteilijoista ja muista taidealan asiantuntijoista, taide- ja kulttuurialan teknisistä asiantuntijoista sekä yhteiskunnallisen ja humanistisen alan asiantuntijoista. Tiedottajien, toimittajien ja kielten asiantuntijoiden ennakoidaan olevan työmarkkinatilanteeltaan tasapainossa. Painotoiminnasta on arvioitu painoalan työntekijöiden kohtaantotilanne, se on raportin mukaan vuonna 2032 ylitarjonta.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan työvoima on hyvin korkeakoulutettua. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2023 päätyössään kulttuuriammateissa työskentelevistä 64 %:lla oli korkea-asteen koulutus, kun korkeakoulutettujen osuus muiden alojen ammattilaisista oli 41 %. Toisen asteen tutkinnon kulttuurialan työntekijöistä oli suorittanut 30 % (muut alat 41 %) ja pelkän peruskoulun varassa oli 6 % päätyönään kulttuuriammateissa työskentelevistä (muut alat 11 %). Korkeakoulutettujen osuus näkyy myös tarkemmissa alatoimialakohtaisissa selvityksissä. Esimerkiksi [Kirjailijaliiton jäsentutkimuksen 2025](#) mukaan kirjailijoista 83 % on suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon.

Koulutussektorin työlliset ovat Suomessa perinteisesti olleet vahvasti korkeakoulutettuja. Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2022 koulutuksen toimialan työllisistä 59 % oli suorittanut joko ylemmän korkea-asteen tai tutkija-asteen tutkinnon. Alimman tai alemman korkea-asteen tutkinto oli työllisistä 17 %:lla. Kaiken kaikkiaan toimialan työllisistä korkeakoulutettuja oli siis 76 %.

Korkeakoulututkintojen yleisyys näkyy myös viestinnän alalla. Suomen laajimpaan viestinnän alaa kartoittavaan selvitykseen, [Viestinnän ala 2025 -tutkimukseen](#), vastanneista yli tuhannesta viestinnän ammattilaisesta valtaosa oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon (maisteri 68 %, AMK 14 %, YAMK 7 %, kandidaatti 6 %, toinen aste 3 %, tohtori/lisensiaatti 1 %).

Alatoimialoista selvän poikkeuksen muodostaa painaminen ja tallenteiden jäljentäminen, jossa valtaosa työllisistä on toisen asteen tutkinnon suorittaneita.

Alan työntekijöiden korkea koulutustaso näkyi myös kartoittamissamme organisaatioissa; heillä käytössä olevista ammattinimikkeistä noin puolet, jopa vähän yli, vaatii korkeakoulututkinnon. Myös rekrytointikriteereitä kertoessaan moni kartoittamamme työnantaja kertoi (korkea-asteen) tutkinnon merkityksestä.

Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella voi opiskella koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan opintoja useissa eri oppilaitoksissa. Suoraan toimialaan kuuluvien koulutusalojen lisäksi myös moni muu ala linkittyy toimialaan. Alla olevan koulutuslistauksen lisäksi moni oppilaitos tarjoaa varsinaisen tutkintokoulutuksen ohella paljon myös tutkintojen osia ja erilaisia koko tutkintoa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. Osaamista voi täydentää myös erilaisin lisä-, täydennys- ja työvoimakoulutuksin. Avoimissa korkeakouluissa on saatavilla monenlaista alaan liittyvää opetusta ja vapaa sivistystyö tarjoaa laajasti koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alalle kuuluvaa koulutusta.

Toisen asteen tutkintokoulutusta toimialalle tarjoavat Sampo Lappeenrannassa ja Imatralla (sosiaali- ja terveysala, taideteollisuusala, kasvatusta- ja ohjausala), Eduko Kouvolassa (sosiaali-, terveys- ja kasvatusta, media-ala ja kuvallinen ilmaisu), Ekami Kotkassa (kasvatusta- ja ohjausala, sosiaali- ja terveysala), Salpaus Lahdessa ja Heinolassa (kasvatusta- ja ohjausala, media-ala, musiikkiala ja sirkusala, sosiaali- ja terveysala, taideteollisuusala), Lahden kansanopisto (kasvatusta- ja ohjausala), Lahden konservatorio (musiikkiala), Valkealan opisto Kouvolassa (kasvatusta- ja ohjausala) sekä STEP-koulutus Lappeenrannassa (kasvatusta- ja ohjausala).

Alan korkeakouluopetusta tarjoavat kaikki Kaakkois-Suomen korkeakoulut ja koulutusta on sekä alempiin että ylempiin korkeakoulututkintoihin niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistossakin.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamkissa voi opiskella Kymenlaaksossa toimialan AMK-tutkintoja seuraavissa koulutusohjelmissa: muotoilija AMK (valittavana: ekologinen muotoilu, esiintymisasu ja digitaalinen puvustus, graafinen muotoilu), sosionomi AMK (mahdollisuus varhaiskasvatuksen suuntautumiseen), ympäristökasvatus ja yhteisöjen kehittäjä, yhteisöpedagogi AMK, Virtual Production Master of Culture and Arts, kulttuurihyvinvointi YAMK. Lisäksi Xamk kouluttaa muotoilua laajemmin kuin suoraan tässä kartoituksessa tarkastelluille aloille (esim. sisustusarkkitehtuuri, palvelumuotoilu) ja tarjolla on myös pelialan tutkintoja.

LAB-ammattikorkeakoulussa voi Lappeenrannassa, Lahdessa tai verkossa opiskella seuraavia koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan tutkintoja: Bachelor of Culture and Arts, Sustainable Design Business AMK, digitaalisen kokemuksen muotoilu ja johtaminen YAMK, kuvataiteilija AMK (valittavana: valokuvaus, kuvataide), kuvataiteilija YAMK (kuvataide), Master of Culture and Arts, Design for the Planet YAMK, medianomi AMK (digitaalisen kokemuksen suunnittelu), muotoilija AMK (valittavana: tuotemuotoilu, visuaalisen viestinnän muotoilu), sosionomi AMK (mahdollisuus varhaiskasvatuksen suuntautumiseen), sosionomi YAMK (lapsi- ja perhepalveluiden kehittäminen). LABissa voi opiskella muotoilua myös sisustusarkkitehtuurin ja kalustemuotoilun sekä puettavan muotoilun aloilla.

LUT tarjoaa Lappeenrannassa yhteiskuntatieteiden koulutusta ja valittavana on viestintätieteiden koulutusohjelma.

Opetushallinnon tilastopalvelu [Vipusen](#) tilastoista nähdään tiedot ammatillisen koulutuksen uusien opiskelijoiden, opiskelijoiden ja suoritettujen tutkintojen määristä.

Vuonna 2025 alan (*kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto, kasvatus- ja ohjausalan erikoisammattitutkinto, kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, kuvallisen ilmaisun perustutkinto, media-alan ammattitutkinto, media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto, musiikkialan perustutkinto, sirkusalan perustutkinto, taideteollisuusalan ammattitutkinto, taideteollisuusalan erikoisammattitutkinto, taideteollisuusalan perustutkinto*) opiskelijoita oli Ekamissa 54, Edukossa 360, Salpauksessa 819, Sampossa 54, Lahden kansanopistossa 63, Lahden konservatoriossa 60 ja Valkealan opistossa 6. Yhteensä Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella aloja opiskeli 1413 henkilöä. Tutkintoja suoritettiin viime vuonna yhteensä 375 kappaletta (Ekami: 27, Eduko: 108, Salpaus: 195, Sampo: 9, Lahden kansanopisto: 24, Lahden konservatorio: 12, Valkealan opisto: 1-4). Uusia opiskelijoita aloitti Ekamissa 15, Edukossa 72, Salpauksessa 252, Sampossa 33, Lahden kansanopistossa 24, Lahden konservatoriossa 18 ja Valkealan opistossa 1-4.

Kun mukaan otetaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, kasvavat määrät paljon. Opiskelijoita oli Ekamissa 531, Edukossa 783, Salpauksessa 1641 ja Sampossa 861. Lahden kansanopiston, konservatorion ja Valkealan opiston opiskelijamäärät olivat samat kuin edellä (63, 60, 6). Yhteensä Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella aloja opiskeli 3936 henkilöä. Tutkintoja suoritettiin yhteensä 1059 kappaletta. Tutkinnot oppilaitoksittain: Ekami 153, Eduko 231, Salpaus 417 ja Sampo 219. Uusia opiskelijoita aloitti Ekamissa 132, Edukossa 162, Salpauksessa 504 ja Sampossa 267.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimiala on melko vetovoimainen ja tulijoita alalle on hyvin. Viime hakuvuosina (2024–2026) koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan ammattikoulutukseen on ollut [tilastopalvelu Vipusen](#) mukaan enemmän ensisijaisia hakijoita kuin aloituspaikkoja. Tilanne on sama niin valtakunnallisesti kuin Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella. Tänä vuonna Etelä-Karjalassa, Kymenlaaksossa ja Päijät-Hämeessä koulutuksiin on ollut tarjolla yhteensä 986 aloituspaikkaa ja ensisijaisia hakijoita oli 1251. Jos sosiaali- ja terveysalan perustutkinto jätetään tarkastelusta pois, aloituspaikkamäärä on kaakossa 440 ja ensisijaisten hakijoiden määrä 618.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan toimintaympäristö

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimintaympäristö on ollut viime vuosina poikkeuksellisen voimakkaassa muutoksessa. 2020-luvun kriisit, taloudellinen epävarmuus sekä geopoliittiset jännitteet ovat heijastuneet laajasti kaikille toimialoille, myös koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alalle. Erityisesti itärajan pitkäaikainen sulkeutuminen on vaikuttanut toimintaympäristöön itäisissä maakunnissa, joissa vaikutukset näkyvät niin väestökehityksessä, taloudellisessa toimeliaisuudessa kuin palveluiden kysynnässäkin.

Väestörakenteen muutos on yksi keskeisimmistä toimintaympäristöä muokkaavista tekijöistä. Lapsi- ja nuorisoikäluokkien pieneneminen on jo konkretisoitunut useissa kunnissa Kaakkois-Suomen elinvoimakusalueella, ja kehitys jatkuu. Valtakunnallisesti peruskoululaisten määrän arvioidaan laskevan lähes sadallatuhannella oppilaalla 2030-luvulle tultaessa. Se haastaa koulutusjärjestelmän rakenteita ja edellyttää uudenlaisia ratkaisuja. Kouluverkkoa joudutaan tarkastelemaan uudelleen yhä useammin kuntarajat ylittävänä kokonaisuutena, ja samalla esimerkiksi verkkovälitteisen opetuksen merkitys kasvaa.

Oppijaprofiilin muutos on tuonut koulutukseen uusia vaatimuksia. Lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden tuen tarpeet ovat lisääntyneet ja moninaistuneet, mikä näkyy arjessa niin varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa kuin toisen ja korkea-asteen koulutuksessa. Oppivelvollisuuden laajentuminen on tehnyt näkyväksi ryhmän nuoria, joiden toimintakyky on heikentynyt esimerkiksi mielenterveyden haasteiden, uupumuksen tai arjenhallinnan vaikeuksien vuoksi. Nykyiset tukimuodot eivät kaikilta osin vastaa nuorten tarpeisiin, mikä korostaa tarvetta kehittää uusia, esimerkiksi kuntouttavia opetuksen, malleja. Samanaikaisesti opetusalan henkilöstö kohtaa kasvavaa kuormitusta, mikä heijastuu työhyvinvointiin ja alan vetovoimaan.

Toimialaa muovaavat myös lainsäädännölliset uudistukset ja sääntelyn muutokset. Koulutuksen, varhaiskasvatuksen ja kuljettajakoulutuksen kentillä on viime vuosina toteutettu useita uudistuksia, jotka koskevat esimerkiksi opetuksen sisältöjä, tuen rakenteita ja toimintatapoja. Muutosten tiheä tahti lisää hallinnollista kuormitusta ja edellyttää organisaatioilta jatkuvaa sopeutumiskykyä.

Jaksamisen haasteita kerrotaan myös viestinnän alalta. [Viestinnän ala 2025-tutkimuksen](#) mukaan 58 % vastanneista alan työntekijöistä kokee työnsä kuormittavaksi. Työn sisällöt ovat muuttuneet nopeasti digitalisaation ja teknologisen kehityksen myötä. Tekoäly, alustatalous ja digitaalisten kanavien moninaistuminen muokkaavat paljon viestinnän käytäntöjä, osaamistarpeita ja työn organisointia.

Kulttuurin ja luovien alojen toiminta keskittyy pitkälti kaupunkeihin, mutta samalla paikallisella kulttuuritarjonnalla, kuten kunnallisilla kulttuuripalveluilla, teattereilla ja tapahtumilla, on keskeinen rooli alueellisessa elinvoimassa. Alueellinen eriytyminen ja pienten kuntien vähenevä väestö näkyvät esimerkiksi palveluiden saatavuudessa ja yleisöpohjissa. Myös kulttuurin kulutustavat ovat muuttuneet digitalisaation myötä; suoratoistopalvelut ja digitaaliset sisällöt ovat kasvattaneet merkitystään erityisesti nuoremmassa ikäryhmissä, kun taas perinteisten kanavien käyttö vähenee.

Kulttuurialoilla työmarkkinat ovat rakenteellisesti epävakaita. Tulot muodostuvat monesti useista lähteistä, kuten apurahoista, projektiluonteisista töistä ja sivutoimisesta työstä. Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen ovat yleisiä, samoin osa-aikaisuus ja usean työn yhdistäminen. Se asettaa haasteita paitsi toimeentulolle, myös sosiaaliturvan näkökulmasta selkeiden työmarkkina-asemien määrittelylle. Piirteet korostuvat esimerkiksi kirjallisuus- ja musiikkialoilla, joissa vain pieni osa toimijoista saa toimeentulonsa pelkästään omasta taiteellisesta työstä.

Esimerkiksi Teoston mukaan musiikkialalla työskentelee 30 000 suomalaista, joista vain viidennes saa kaikki tulonsa musiikin tekemisestä. Yli 60 % on tehnyt palkatonta työtä ja 23 % saanut työttömyystukia. Kirjailijaliiton vuoden 2025 jäsentutkimuksen mukaan heidän jäsenistään vain 38 % on pelkästään päätoimisia kirjailijoita, mutta useampi haluaisi olla. Puolet kirjailijoista työskentelee muissakin ammateissa ja osuus on kasvanut viime vuosina. Huomionarvoista on myös se, että päätoimiseksi kirjailijaksi jättäytyminen laskee vuosituloja tuntuvasti.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2023 päätyössään kulttuuriammateissa toimivista 25 % oli yrittäjiä, kun muissa ammateissa osuus oli 13 %. Myös useat samanaikaiset työpaikat olivat tavanomaisia. Vuonna 2023 useampi kuin yksi työpaikka oli päätyössään kulttuuriammateissa toimivista 11 %:lla ja muissa ammateissa toimivista 7 %:lla. Myös osa-aikaisesti työskenteleminen oli varsin yleistä kulttuuriammattilaisten keskuudessa. Vuonna 2023 päätyössään kulttuuriammateissa toimivista 21 % työskenteli osa-aikaisesti, kun muissa ammateissa osuus oli 18 %.

Kulttuuripalveluiden kysyntä on toipunut koronapandemian jäljiltä melko hyvin, mutta ei kaikilta osin palautunut aiemmalle tasolle. Esimerkiksi esittävien taiteiden yleisömäärät ovat kasvaneet, mutta kehitys on valtakunnallisesti tasaantunut. Alueellisesti kehitys vaihtelee, ja paikallisesti on nähtävissä sekä kasvavia että heikkeneviä käyntimääriä. Esimerkiksi moni alueemme teatteri raportoi vuodelta 2025 ennätyskävijämääriä.

Median kulutus on isossa murroksessa: painetun median myynti on laskenut ja vaikka digitaaliset tilaukset ovat kasvaneet, ei kasvu ole Uutismedian liiton mukaan kompensoinut perinteisten tulojen vähenemistä.

Toimintaympäristöä leimaa vahvasti myös koko toimialaa läpileikkaavat säästöpainet. Julkisen talouden kiristymisen on johtanut rahoituksen leikkauksiin sekä koulutuksen että kulttuurin aloilla, mikä heijastuu suoraan palveluiden laajuuteen, saavutettavuuteen ja kehittämismahdollisuuksiin. Samanaikaisesti kun säästöjä vaaditaan, on organisaatioiden silti panostettava uusiin toimintatapoihin, teknologioihin ja osaamiseen vastatakseen muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin.

Myös haastatelluilta ja verkkokyselyyn vastanneilta työnantajilta kysyttiin heidän kohtaamistaan toimintaympäristön myllerryksistä. Tarkka kysymys kuului: *"Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet toimintaanne eniten viimeisen vuoden aikana? Miltä toimintaympäristö on näyttänyt/näyttää? Onko toimialallanne ollut suuria myllerryksiä?"*

Vastauksissa korostui muutama iso teema. Yli 70 % kartoitetusta korosti taloudellisen tilanteen ja rahoituksen haasteita. Haasteet näkyivät moninaisesti. Toisaalta puhuttiin yleisestä heikosta taloustilanteesta, toisaalta kuluttajien varovaisuudesta ja ostokäyttäytymisen muutoksesta. Lipunmyynneissä oli osassa organisaatioita nähtävissä laskua ja osa kertoi, että ostopäätökset tehdään hyvinkin myöhään, vasta lähellä tapahtuman ajankohtaa. Toisaalta esimerkiksi teattereista raportoitiin hyviä kävijämääriä. Kustannusten kerrottiin yleisesti kasvaneen (esimerkiksi palkat, tilakustannukset, korot). Samanaikaisesti valtio ja kunnat ovat leikanneet rahoituksiaan, ja moni leikkaus on osunut koulutuksen tai kulttuurin alalle.

Toiseksi eniten mainintoja saivat kysynnän muutokset ja asiakaskäyttäytyminen, joihin liittyvistä seikoista kertoi lähes puolet kartoitetuista organisaatioista. Teema linkittyy vahvasti edellä kuvattuun taloustilanteeseen. Kun rahaa on vähemmän käytössä, kulttuurista ja omaehtoisesta kouluttautumisesta säästetään ja sitovia hankintoja uskalletaan tehdä vasta viime hetkellä. Potentiaalisen asiakaskunnan kerrottiin myös kaventuneen. Myös opiskelijamäärissä oli nähtävissä muutoksia. Teemaan liittyy myös kulttuurin kuluttamisen siirtyminen suoratoistopalveluihin. Se nähtiin haastatelluissa organisaatioissa toisaalta mahdollisuutena ja toisaalta uhkana.

Kolmanneksi yleisin toistuva teema liittyi lainsäädäntöön ja sääntelyyn. Sen mainitsi yli kolmannes vastaajista ja teema korostui koulutuksen, kuljettajakoulutuksen ja varhaiskasvatuksen piirissä. Se ei ole ihme, sillä lakiuudistuksia on koulutuksen alalla tapahtunut melko paljon. Organisaatiot kokivat, että lakimuutokset tapahtuvat usein nopeasti ja samanaikaisesti. Useampaan kertaan mainittiin perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen lakimuutokset, tuen uudistukset, ajokorttilainsäädännön uudistukset ja tieliikennelain muutokset. Sääntelyn koettiin olevan epävarmaa ja muutostahdin nopeaa, mikä aiheutti paljon etenkin hallinnollista kuormitusta.

Paljon mainintoja saivat myös koulutusjärjestelmän ja rakenteiden muutokset (ammatillisen koulutuksen reformit, TE-uudistus ja muuttuneet hankintamallit, opetuksen sisällön ja rakenteiden muutokset, työssäoppimispaikkojen saatavuus, koulutuksen keston lyheneminen, etäopetuksen lisääntyminen), työelämä, osaaminen ja henkilöstö (henkilöstövähennykset, rekrytoinnin haasteet, osaamisvaatimusten kasvu, jatkuva kouluttautumistarve, työhyvinvointi ja työkykyjärjestelyt, eläköityminen), väestörakenne ja demografiset muutokset (ikäluokkien pienentyminen, oppilas- ja lapsimäärien väheneminen, muuttoliike pois alueelta, opiskelijaprofiilin muuttuminen, työvoiman saatavuus) sekä yhteiskunnallinen ja geopoliittinen epävarmuus (sodat ja turvallisuushuoli, itärajan tilanne, geopoliittiset jännitteet, maailmanpolitiikka ja tullit, yleinen epävarmuus).

Myös toiminnan sopeuttamiseen ja strategiaan ratkaisuihin (kiinteistöistä luopuminen, toimintojen keskittäminen, hinnoittelustrategiat, toiminnan pienentäminen tai uudelleen suuntaaminen), kilpailuun ja markkinarakenteen muutoksiin (kilpailun kiristymisen, toimijoiden karsiutuminen, markkinan rakennemuutos, uudet toimijat ja toimintamallit, julkisen rahoituksen kilpailu), koronapandemian jälkivaikutuksiin (toiminnan pysähtyminen pandemian aikana, pitkäkestoiset talousvaikutukset, rakenteelliset muutokset, kysynnän epävarmuus), teknologisiin muutoksiin (tekoälyn vaikutukset, painoteknologian kehitys, ajoneuvoteknologian muutos, digitaaliset järjestelmät ja alustat, suoratoistopalvelut) sekä kansainvälisyyteen ja maahanmuuttoon (kv-opiskelijat ja -asiakkaat, kotoutumisen haasteet, kotoutuminen varhaiskasvatuksessa, oleskelulupaprosessien hitaus, kieli- ja kulttuurierot) liittyvät asiat saivat useampia mainintoja.

Huomioitavaa on, että moni työnantajien kohtaamista toimintaympäristön myllerryksistä linkittyy toinen toisiinsa. Taloushaasteet aiheuttavat sopeuttamistoimia ja kuluttajakäyttäytymisen muutosta, teknologinen kehitys ja lakimuutokset osaamisen kehittämistarpeita ja kilpailun kiristymistä, väestörakenteen muutos asiakaskunnan muutosta ja rahoitushaasteita, geopoliittinen epävarmuus ja koronapandemia taloushaasteita – ja niin edelleen.

Suurimmassa osassa haastateltuja organisaatioita oli tapahtunut viimeisen vuoden aikana muutoksia esimerkiksi organisaation rakenteissa tai toimintamalleissa. Reilu kolmannes haastatelluista kertoi, että muutoksia ei ollut, mutta kaikki muut olivat niitä tehneet tai kohdanneet. Organisaatiot, joilla muutoksia ei ollut tapahtunut, olivat enimmäkseen pienempiä kulttuuri- ja tapahtuma-alan yrityksiä sekä koulutussektorin toimijoita. Jos niissä oli tehty muutoksia, olivat ne enimmäkseen vähäisiä, esimerkiksi tehtävänkuvien tarkentamista tai yksittäisiä henkilöstövaihdoksia.

Isommissa koulutus- ja asiantuntijaorganisaatioissa oli tehty laajempia rakenteellisia ja strategisia uudistuksia. Esimerkiksi organisaatorakenteita oli uudistettu, johtamista keskitetty sekä sisäisiä prosesseja ja strategioita kehitetty. Toiminta oli monin paikoin myös laajentunut esimerkiksi kansainvälisyyden, tutkimustoiminnan tai koulutusviennin suuntaan. Toisaalta joissain organisaatioissa näistä oli myös supistettu. Luovilla aloilla kerrottiin verkostoyhteistyön lisääntymisestä ja markkinoinnin kehittamisestä. Yleisesti kerrottiin, että uudistuksia oli tehty, jotta toimintaympäristön muutoksiin pystyttiin vastaamaan ja organisaation asemaa ja kilpailukykyä saatiin kehitettyä.

Muutoksia oli tehty myös taloudellisen pakon sanelemana. Resurssien niukkuus ja tehokkuusvaatimusten kasvu korostuivat kaikilla kartoittamillamme toimialoilla. Organisaatioita oli sopeutettu rahoituksen muutoksiin esimerkiksi vähentämällä esihenkilöportaita, rajoittamalla rekrytointeja ja siirtymällä tiimimäisempään työskentelyyn. Samalla toimintaa oli pyritty tehostamaan pidemmän aikavälin suunnittelulla ja prosessien kehittämällä. Etenkin kulttuurin toimialalla korostui myös ristiriita toiminnan tarpeen ja käytettävissä olevien resurssien välillä.

Haastateltujen ja kyselyyn vastanneiden organisaatioiden ajatuksia alan murroksesta ja tulevaisuudesta avataan lisää raportin tulevissa luvuissa. Siellä keskitytään tarkemmin myös erilaisiin toimialaan vaikuttaviin ilmiöihin ja niiden aiheuttamiin tarpeisiin.

2. Haastatelluista työnantajista ja alan toimipaikkarakenteesta

Tilastokeskuksen mukaan koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialalla (*181 Painaminen ja siihen liittyvät palvelut, 58 Kustannustoiminta, 59 Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen, 60 Radio- ja televisiotoiminta, 639 Muu tietopalvelutoiminta, 722 Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen, 85 Koulutus, 90 Kulttuuri- ja viihdetoiminta, 91 Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminta*) oli Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella vuonna 2024 yhteensä 1440 yritysten toimipaikkaa (Etelä-Karjala 314, Kymenlaakso 468, Päijät-Häme 658).

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan yritysten toimipaikoista suurin osa toimi koulutuksen toimialalla (osuudet: E-K: 52 % KYM 46 %; P-H 44 %; FIN 39 %). Koulutusala korostuu etenkin Etelä-Karjalassa, mutta on koko elinvoimakeskusalueellamme suurempi kuin valtakunnallisesti. Toinen suuri alatoimiala on kulttuuri ja viihdetoiminta (osuudet: E-K: 32 % KYM 34 %; P-H 39 %; FIN 40 %), jonka osuus alueellamme on hieman matalampi kuin valtakunnallisesti. Muut alatoimialat ovat selvästi pienempiä.

Koko koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan toimipaikkojen määrä on kasvanut kaikissa kolmessa maakunnassa verrattuna viiden vuoden takaiseen. Etelä-Karjalassa kasvua on 35 %, Kymenlaaksossa 20 % ja Päijät-Hämeessä 27 %. Valtakunnallisesti koko toimialan toimipaikkojen määrä on kasvanut 36 %. Alatoimialoista kasvussa on ollut etenkin *Koulutus* sekä *Kulttuuri ja viihdetoiminta*. Samat alat ovat kasvaneet sekä alueellisesti että valtakunnallisesti.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan yritysten toimipaikkojen osuus kaikkien yritysten toimipaikkakannasta oli Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella vuonna 2024 3,0 %. Koko Suomessa vastaava osuus oli 4,6 %. Etelä-Karjalassa osuus oli 2,5 %, Kymenlaaksossa 3,2 % ja Päijät-Hämeessä 3,3 %. Vuodesta 2019 toimialan yritysten osuus on kasvanut sekä valtakunnallisesti että kaikissa kaakon kolmessa maakunnassa.

Toimialalla on paljon myös julkisyhteisöjen toimipaikkoja. Tilastokeskuksen luokitteluissa julkisyhteisöjen toimipaikkatilastossa ei ole saatavilla aivan yhtä tarkkaa toimialajaottelua kuin yritystoimipaikkojen osalta, mutta hieman laajemmin tarkasteltuna (toimialat: *J Informaatio ja viestintä, P Koulutus, R Taiteet, viihde ja virkistys*) näyttää siltä, että julkisen puolen toimipaikkakehitys on erisuuntaista kuin yrityspuolella. Kokonaisuudessaan Kaakkois-Suomen elinvoimakeskusalueella julkisyhteisöjen toimipaikat olivat toimialalla laskeneet viiden vuoden takaisesta (2024 vrt. 2019). Etelä-Karjalassa toimipaikkamäärä oli pysynyt samana, Kymenlaaksossa laskenut 8 % ja Päijät-Hämeessä laskenut 3 %. Valtakunnallisesti laskua oli kolme prosenttia.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan työllisiä (*181 Painaminen ja siihen liittyvät palvelut, 58 Kustannustoiminta, 59 Elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotanto, äänitteiden ja musiikin kustantaminen, 60 Radio- ja televisiotoiminta, 639 Muu tietopalvelutoiminta, 722 Yhteiskuntatieteellinen ja humanistinen tutkimus ja kehittäminen, 85 Koulutus, 90 Kulttuuri- ja viihdetoiminta, 91 Kirjastojen, arkistojen, museoiden*

ja muiden kulttuurilaitosten toiminta) oli Kaakkois-Suomen elinvoimakeskuksen alueella vuonna 2023 yhteensä 14 940.

Tässä yhteydessä haastateltujen ja kyselyyn vastanneiden yritysten ja työnantajien henkilöstömäärää (n. 11 000 hlöä, sis. koko- ja osa-aikaiset työntekijät, ei keikka- ja kesätyöntekijöitä) ei pysty suoraan vertaamaan Tilastokeskuksen ilmoittamaan työllisten määrään, sillä osa kartoittamistamme organisaatioista tilastoituu eri toimialojen alle ja osa alueella toimivista yrityksistä ja työnantajista ei rekisteröidy alueelle. Laskennallisesti voi kuitenkin sanoa, että kartoittamiemme organisaatioiden työntekijät kattavat ison osan Etelä-Karjalan, Kymenlaakson ja Päijät-Hämeen koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan työllisistä.

Haastattelemistamme organisaatioista kolmannes, 12 kpl, oli pieniä, joiden henkilöstömäärä oli enintään kymmenen. Joukossa oli myös muutama yksinyrittäjä. Kolmannes organisaatioista koostui kymmenistä työntekijöistä (12 kpl) ja kolmanneksessa työntekijämäärä oli satoja tai tuhansia. Kolme haastateltua työllisti vähintään tuhat henkilöä. Iso osa kartoitetuista oli siis todella pieniä mikroyrityksiä, mutta mukana oli myös muutamia suuria toimijoita. Henkilöstömäärät pitävät sisällään koko- ja osa-aikaiset työntekijät, mutta eivät mahdollisia keikkatyöntekijöitä. Kuntakyselyyn saimme vastauksia erikokoisista kunnista; toimialan (kasvatus/koulutus) henkilöstömäärä vaihteli kymmenistä satoihin.

Kymenlaaksosta haastateltiin 14 työnantajaa, Etelä-Karjalasta 12 ja Päijät-Hämeestä 7. Loput haastatellut toimivat useiden maakuntien alueella. Lähes puolet haastatelluista organisaatioista oli monipaikkaisia. Osalla toimipaikkoja oli useita saman maakunnan sisällä, osalla laajemmin Suomessa ja olipa joukossa kansainvälisesti toimiva yritysikin. Kunnille suunnattuun kyselyyn vastattiin myös kaikista alueemme maakunnista. Eniten vastaajia oli Päijät-Hämeestä (6 kpl). Etelä-Karjalasta vastauksia saatiin viisi ja Kymenlaaksosta yksi. Sekä haastatelluissa että verkkokyselyyn vastanneissa organisaatioissa oli toimipaikkoja niin isommissa kuin pienemmissäkin kunnissa.

Kartoituksessa mukana olleet työnantajat toimivat usealla koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alatoimialalla. Edustettuina olivat varhaiskasvatus ja perusopetus (yht. 14 kpl), kulttuuri, taide ja tapahtumat (yht. 11 kpl), koulutuspalvelut ja vapaa sivistystyö (yht. 8 kpl), luovat alat, media ja viestintä, painotoiminta (yht. 4 kpl), toisen asteen koulutus (yht. 4 kpl), kuljettajakoulutus (yht. 4 kpl), korkea-asteen koulutus ja tutkimus (yht. 3 kpl).

Haastatellut organisaatiot ovat monen ikäisiä, vanhimmat ovat yli satavuotiaita ja uusin on perustettu vuonna 2024. Vajaa puolet organisaatioista on perustettu ennen vuotta 2000 (17 kpl, 47 %) ja näistä suurin osa (13 kpl) on perustettu ennen vuotta 1990. 1990-luvulla perustettuja organisaatioita on neljä ja 2000-luvulla perustettuja kahdeksan (22 % kaikista). Vajaa kolmannes haastattelemistamme tahoista on siis perustettu 2010- tai 2020-luvulla (11 kpl, 31 %).

Kartoitetuissa (haastattelut + verkkokysely) organisaatioissa työskenneltiin useissa eri työtehtävissä. Tärkeimpiä ammattinimikkeitä kysyttäessä yritykset listasivat noin 140 eri työtehtävää. Yleisimmät käytössä olleet nimikkeet olivat (suluissa lukumäärä kuinka moni organisaatio mainitsi nimikkeen): varhaiskasvatuksen opettaja (11), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (11), opettaja (6), erityisopettaja (4), lehtori (4), liikenneopettaja (4), toimitusjohtaja (4) ja varhaiskasvatuksen sosionomi (4).

Kolme mainintaa saivat: näyttelijä, valomestari, varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja äänimestari. Kaksi kertaa mainittiin seuraavat nimikkeet: elokuvateatterityöntekijä, toimistotyöntekijä, graafinen suunnittelija, kokki, järjestyksenvalvoja, tuntiohjaaja, avustaja, ohjaaja, asiantuntija, suunnittelija, tuottaja, varhaiskasvatuksen avustaja, varhaiskasvatuspäällikkö, apulaisjohtaja, luokanopettaja ja lastenhoitaja.

Jos ammattinimikkeitä ja työtehtäviä niputtaa yhteen, selvästi yleisin tehtäväkokonaisuus oli varhaiskasvatus ja opetus. Toiseksi suurimman kokonaisuuden muodostavat kulttuurin, tapahtumien ja luovien alojen ammattinimikkeet. Kolmanneksi eniten mainintoja saivat hallinnon, johdon ja asiantuntijatyön nimikkeet. Myös palvelu- ja ravintola-alaan sekä hoivaan ja tukityöhön kytkeytyviä nimikkeitä mainittiin useita, samoin tekniikan ja tuotannon ammatteja.

Kaikista mainituista ammattinimikkeistä arviolta reilu puolet vaatii yleensä korkea-asteen tutkinnon. Toimiala painottuikin korkeasti koulutettuihin tehtäviin.

3. Koulutus- ja osaamistarpeet alalla

Haastatteluissa ja verkkokyselyssä kysyttiin organisaatioiden nykyhenkilöstön lisä- tai jatkuvan kouluttautumisen tarpeista sekä heidän rekrytoinneissaan huomaamista alan työnhakijoiden osaamistarpeista. Työnantajia pyydettiin vastaamaan osaamis- ja lisäkoulutustarpeisiin ammattinimikkeittäin, mutta monella koulutustarpeet olivat enemmänkin yleisiä tai koko henkilöstöä koskevia.

Seitsemän työnantajaa eli vajaa 15 % kaikista kartoitetuista kertoi, että heidän nykyhenkilöstöllään ei koulutustarpeita ole. Lisäksi kaksi vastaajaa mainitsi, että koulutusta järjestetään tarpeen mukaan tai organisaatiolla on koulutussuunnitelma, jota noudatetaan, eikä eritelty koulutustarpeita sen tarkemmin.

Haastateltujen organisaatioiden nykyhenkilöstön osaamis- ja koulutustarpeet sekä havaitsemansa työnhakijoiden koulutus- ja osaamistarpeet kuvataan alla erikseen. Osioiden jälkeen osaamistarpeista on koostettu yhteenveto, josta kaikki esiin nousseet koulutus- ja osaamistarpeet käyvät ilmi.

Esiin nousseet nykyhenkilöstön koulutustarpeet

Alla olevaan taulukkoon on eritelty haastatteluissa ja verkkokyselyssä esiin nousseita työnantajien nykyhenkilöstön osaamis- ja koulutustarpeita ja niiden kohdentumista ammattinimikkeittäin. Moni organisaatio ei kohdentanut koulutustarvetta suoraan yksittäiseen ammattiin. Koko henkilöstöä koskevat koulutustarpeet tai ammattiin kohdentamattomat tarpeet ovat omassa taulukossaan, joka on luokiteltu vastaajan toimialan mukaan. Taulukoihin on värikoodattu ammattialakohtaiset osaamiset punaisella ja yleiset työelämäosaamiset sinisellä. Useampaan kertaan toistuneet osaamistarpeet on lisäksi lihavoitu.

TAULUKKO 2. Kartoituksessa esiin nousseet koulutus- ja osaamistarpeet ammattinimikkeittäin.

Kenelle koulutustarve mainittiin?	Osaamistarve <i>(punaisella ammattialakohtaiset osaamiset, sinisellä yleisemmät, ei alaan sidotut osaamiset, useita mainintoja saaneet lihavoitu)</i>
autokoulun opetustoimesta vastaava johtaja	lainsäädännön päivitys, viranomaisohjeet
customer success manager	tekoäly, myyntiosaaminen, myynnin tehostaminen tekoälyllä
esihenkilöt (koulutus/kasvatus)	muutosjohtaminen, henkilöstön tukeminen, työhyvinvoinnin johtaminen
esihenkilöt (teatteri)	esihenkilötyö, muutosjohtaminen, vuorovaikutus, henkilöstön johtaminen

hankepäällikkö (TKI)	TKI-osaaminen
koulunkäynninohjaajat ja avustajat	tuen uudistuksen käytännön osaaminen, yhteistyö opettajien kanssa, arjen ohjaus, muuttuvat tilanteet
kulttuurituottaja / yrittäjä	kielitaito, digitaalinen markkinointi, kv-markkinointi, some, osaamisen ylläpito ja päivittäminen
luovat ja tuotannolliset roolit (musiikki/äänite)	projektiosaaminen, verkostoituminen, omaehtoinen kehittyminen
musiikin opettajat	soittotaito, oma instrumentti, konserttikäynnit, mestarikurssit
näyttelijät	roolikohtainen osaaminen, laulu ja musiikki, fyysinen ilmaisu, äänenkäyttö
opettajat (ammattillinen koulutus)	substanssiosaaminen, työelämäosaaminen, työelämäyhteistyö, verkkopedagogiikka, opiskelijalähtöiset menetelmät, arviointikriteerit, erityinen tuki, hyvinvointi ja mielenterveys, pedagogiikka, erityispedagogiikka
opettajat (perusopetus)	tuen uudistus, opetussuunnitelmaosaaminen, pedagoginen kehittäminen, pedagoginen osaaminen, muutosten seuranta ja hallinta
tekninen henkilöstö (teatteri, esittävä taide)	uudet teknologiat, järjestelmät, työmenetelmät, turvallisuus, pyrotekniikkaosaaminen, osaamisen jatkuva päivitys
teollinen muotoilija	laiteosaaminen (teolliset laitteet), 3D-mallinnus, tekoäly, laitteiston hankinta
toimisto- ja hallintohenkilöstö (kuljettajakoulutus)	digitaaliset työkalut, automaatio, prosessien kehittäminen, tekoäly (asiakaspalvelussa ja hallinnossa)
training & coaching manager	tekoäly, työn tehostaminen, ideointi, ajattelun kehittäminen
varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	lääkehoito , lääkehoidon turvallisuus
varhaiskasvatushenkilöstö	kasvatukselliset linjaukset, toimintakulttuurin kehittäminen, lapsen tuen ja ohjauksen osaaminen
yrittäjä (kirjakauppa, satumaaailma)	tekoäly, graafinen suunnittelu, jatkuva oppiminen
äänitekniikot / tapahtumatekniikka	laitteistot, ohjelmistot, uudet teknologiat

TAULUKKO 3. Kartoituksessa esiin nousseet koulutus- ja osaamistarpeet, joita ei kohdennettu ammatteihin.

Toimiala	Osaamistarpeet <i>(punaisella ammattialakohtaiset osaamiset, sinisellä yleisemmät, ei alaan sidotut osaamiset, useita mainintoja saaneet lihavoitu)</i>
ammattillinen koulutus	digitaidot, tekoäly , tietoturva, tietosuoja, turvallisuus, saavutettavuus, kestävä kehitys, haastavien opiskelijatilanteiden hallinta
elokuvien esittäminen	tekoäly, asiakaspalvelu
korkea-aste / korkeakoulut	tekoäly, kielitaito (erit. suomi)
koulutus (yleinen)	kielitaito, tekoäly, jatkokoulutus
koulutuspalvelut	tekoäly , yksilöllinen kohtaaminen, erityistarpeet (luki- ja keskittymisvaikeudet) , ikääntyvä väestö, digitaidot, oppimisympäristöt
kuljettajakoulutus	lainsäädäntöosaaminen (muutokset) , digitaidot, järjestelmät, tekoäly, pedagoginen osaaminen, ajoneuvojen kehittyvä teknologia, jatkuva oppiminen
perusopetus	tuen uudistuksen toimeenpano , lainsäädäntömuutokset, opetussuunnitelmamuutokset, pedagoginen kehittäminen, yhteistyö huoltajien kanssa, nepsy-osaaminen , uudet toimintatavat , muutoksenhallinta
suunnittelu- ja asiantuntijapalvelut	englannin kieli, monikulttuurisuus, kulttuuriymmärrys, monikansallinen tiimityö
tapahtuma- ja kulttuuriala	tekoäly , turvallisuus, ensiaputaidot, pelastustoiminta
varhaiskasvatus	työyhteisötaidot , digitaidot, tekoäly, työhyvinvointi, tiimityö, pedagoginen osaaminen , ensiapu , nepsy-osaaminen , henkilöstökulttuuri , VASU-muutosten osaaminen
vapaa sivistystyö	markkinointi, talousosaaminen, kannattavuusajattelu

Yleistä osaamistarpeista tarkasteltuna vahvin läpileikkaava teema on tekoälyosaaminen, joka esiintyy lähes kaikilla toimialoilla ja useissa eri ammattiryhmissä. Tekoälyosaamisen rinnalla korostuvat digitaidot, jatkuva oppiminen, pedagoginen osaaminen sekä kyky kohdata yhä monimuotoisempia asiakas- ja oppijaryhmiä. Myös turvallisuusosaaminen ja lainsäädännön muutosten seuranta ja toimeenpano toistuvat useilla eri alatoimialoilla.

Aineistosta nousee melko vahvasti esiin myös toimintaympäristön nopea muutos. Koulutuksen, kasvatuksen ja kulttuurin aloilla muutokset liittyvät erityisesti teknologiaan, sääntelyyn ja asiakastarpeiden monimutkaistumiseen. Se näkyy korostuneena tarpeena työssä oppimiseen, oma-aloitteisuuteen ja jatkuvaan osaamisen päivittämiseen. Lisäksi osa organisaatioista tunnistaa haasteita henkilöstön motivaation ja jaksamisen ylläpitämisessä jatkuvan muutoksen keskellä.

Esiin nousseet työnhakijoiden osaamistarpeet

Haastatelluilta yrityksiltä kysyttiin myös heidän rekrytoinneissaan kohtaamista työnhakijoiden osaamis- ja koulutushaasteista. Osa osaamistarpeista kohdentui suoraan tiettyyn ammattinimikkeeseen ja osa kerrottiin yleisellä tasolla.

Taulukoihin on värikoodattu ammattialakohtaiset osaamiset punaisella ja yleiset työelämäosaamiset sinisellä. Useampia mainintoja saaneet osaamiset on lihavoitu.

TAULUKKO 4. Kartoituksessa esiin nousseet työnhakijoiden koulutus- ja osaamistarpeet ammattinimikkeittäin.

Kenelle osaamistarve mainittiin?	Osaamistarpeet <i>(punaisella ammattialakohtaiset osaamiset, sinisellä yleisemmät, ei alaan sidotut osaamiset, useita mainintoja saaneet lihavoitu)</i>
elokuvateatterin työntekijä / pelinohjaaja	asiakaspalvelutaidot , ulospäinsuuntautuneisuus, itsenäinen työote , paineensietokyky , IT-osaaminen
eräopas / tapahtuma-avustaja	käytännön osaaminen
korkeakoulun tutkimus- ja opetushenkilöstö	maisteri-/tohtoritutkinto , englannin kielitaito , kaksikielinen viestintä, korkea akateeminen osaaminen
kokki	asiakaspalveluosaaminen, organisaation palvelutarjonnan tuntemus
kuljettajakouluttaja / liikenneopettaja	erikoisammattitutkinto , käytännön työkokemus, opetustaidot, digiosaaminen
kuvaaja / erityispalvelujen tarjoaja	ammattiosaaminen , palveluasenne , joustavuus, oppimishalukkuus
markkinointikoordinaattori	markkinointiosaaminen , viestintäosaaminen
muotoilun ja suunnittelun osaaja	ammattiosaaminen , kaupallisen toimintaympäristön ymmärtäminen, kansainvälinen liiketoimintaosaaminen
näyttelijä	näyttelijäntyön perusosaaminen , laulu- ja musiikkitaito, yhteistyökyky
ohjaaja / työvalmentaja	substanssialan kokemus , kokemus erityisoppilaiden ohjaamisesta
opettaja	pedagoginen pätevyys , substanssiosaaminen, työkokemus, opetustaidot, erityisopetuksen osaaminen, ryhmänhallintataidot, TVT-osaaminen , kommunikointimenetelmät (AAC), kyky toimia eri oppimisympäristöissä, kielitaito
painotoiminnan työntekijä / tuotanto-operaattori	moniosaaminen tuotantoprosessissa , oppimiskyky
teatterin tekninen henkilöstö	teatteritekniikan osaaminen , tekninen laskentakyky, monitaitoisuus , järjestelmien hallinta, taiteen ja tekniikan yhteensovittaminen
teatterin johtotehtävät	taiteellinen ja hallinnollinen johtamisosaaminen

tuottaja	moniosaaminen, ulospäinsuuntautuneisuus
varhaiskasvatuksen työntekijä	kelpoisuus/koulutus , vuorovaikutustaidot , sensitiivinen kohtaaminen , tiimitaidot , erityisosaaminen lasten tuessa , lääkehoito-osaaminen

TAULUKKO 5. Kartoituksessa esiin nousseet työnhakijoiden koulutus- ja osaamistarpeet, joita ei kohdennettu ammatteihin

Toimiala	Osaamistarpeet <i>(punaisella ammattialakohtaiset osaamiset, sinisellä yleisemmät, ei alaan sidotut osaamiset, useita mainintoja saaneet lihavoitu)</i>
kuljettajakoulutus	digiosaaminen , ammattillinen substanssiosaaminen , vastuusaaminen (liikenneturvallisuus)
koulutus- ja koulutuspalveluala	ammattiosaaminen , työkokemus , kielitaito , TKI-osaaminen , talousosaaminen , kansainväliset työyhteisötaidot , resilienssi ja muutoskyvykyys
suunnittelutoimisto / asiantuntijapalvelut	substanssiosaaminen , kielitaito , kansainvälisyysosaaminen , verkostoituminen
taide- ja kulttuuriala	asiakaspalveluosaaminen , ammattiosaaminen , tekninen osaaminen (valo, ääni, lavastus), käytöstavat
vapaa sivistystyö	monipuolinen osaaminen , alueellinen työllisyystuntemus , markkinointi- ja viestintäosaaminen

Varsinaisten osaamisten ja koulutusten lisäksi aineistossa korostuu vahvasti yleisten työelämätaitojen merkitys. Erityisesti asenne, motivaatio, oppimishalukkuus ja yhteistyötaidot nousevat toistuvasti esiin eri toimialoilla ja ammateissa. Monessa vastauksessa todettiin, että ”hyvä tyyppi” ratkaisee rekrytoinnin, vaikka muodollinen osaaminen olisi vasta kehittymässä. Rekrytoinneissa tunnuttiinkin korostettavan työnhakijan potentiaalia.

Vuorovaikutus- ja asiakaspalveluosaamisen merkitys mainittiin työnhakijoiden osaamistarpeena laajasti. Se näkyi lähes kaikilla toimialoilla, myös teknisissä ja asiantuntijatehtävissä. Asiakaspalveluosaaminen ei siis rajoittunut perinteisiin asiakastyön rooleihin, vaan vaikutti olevan osa kaikkien tehtävien perusosaamista. Myös moniosaajuuden vaatimus nousi esiin useilla toimialoilla ja erilaisissa työtehtävissä. Lisäksi digiosaamisvaatimusten kerrottiin kasvaneen.

Vastauksissa näkyi selvästi myös osaamisvajeiden ja saatavuushaasteiden kaksijakoisuus. Joillakin aloilla (esim. opetus, varhaiskasvatus, tekniset roolit) oli puutetta pätevistä hakijoista, kun taas toisissa tehtävissä hakijoita kerrottiin olevan paljon mutta osaaminen tai soveltuvuus ei vastannut työnantajan vaatimuksia. Erityisesti pedagogisen pätevyyden puute sekä teknisen erityisosaamisen rajallisuus nousivat esiin.

Yhteenveto: ammattialakohtaiset osaamiset ja yleiset työelämäosaamiset

Edellä kuvatuista taulukoista näkyy, että haastatteluissa nousi esiin useita erilaisia koulutustarpeita, mutta tietyt teemat toistuivat eri ammateissa ja useammilla haastatelluilla työnantajilla. Moni koulutustarve kohdentui koko henkilöstölle tai mainittiin yleisellä tasolla, mutta myös tietyille ammattiryhmille kerrottiin koulutustarpeita erikseen.

Iso osa koulutustarpeista oli suoraan alaan liittyvää koulutusta, mutta myös yleisemmälle osaamisen kehittämiseksi ja suoranaisesti alaan liittymättömälle koulutukselle oli tarvetta. Moni yleisemmistä osaamistarpeista – ja osa ammattikohtaisistakin osaamisista – liittyi melko vahvasti digitaalisuuteen. Etenkin tekoälyosaamisen tarve toistui vastauksissa moneen kertaan.

Edellä kuvattujen koulutustarpeiden pohjalta yhteenvedoksi voidaan koota seuraavat *ammattialakohtaiset osaamistarpeet*:

- 3D-mallinnus
- arjen ohjaus
- arviointikriteerien osaaminen
- erityinen tuki ja erityisosaaminen lasten tuessa
- erityispedagogiikka, erityisopetuksen osaaminen
- erityistarpeiden osaaminen
- graafinen suunnittelu
- haastavien opiskelijatilanteiden hallinta
- hyvinvointi ja mielenterveys (opetuskonteksti)
- järjestelmien hallinta
- kasvatukselliset linjaukset
- kokemusperäinen osaaminen / työkokemus
- puhetta tukevat kommunikointimenetelmät (AAC)
- konserttikäynnit (ammatillinen kehittyminen musiikissa)
- korkea akateeminen osaaminen
- laiteosaaminen (teolliset laitteet), tekniset laitteistot
- laitteiston hankinta
- lainsäädäntöosaaminen, lakimuutokset
- lapsen tuen ja ohjauksen osaaminen
- laulu- ja musiikkitaito
- lääkehoito, lääkehoidon turvallisuus
- mestarikurssit
- nepsy-osaaminen
- näyttelijäntyön perusosaaminen
- oma instrumentti
- opetussuunnitelmaosaaminen
- oppimisympäristöt
- pedagoginen kehittäminen
- pedagoginen osaaminen, opetustaidot, pedagogiikka
- pedagoginen pätevyys
- pyrotekniikkaosaaminen
- roolikohtainen osaaminen
- ryhmänhallintataidot
- sensitiivinen kohtaaminen

- soittotaito
- substanssiosaaminen, käytännön osaaminen, substanssialan kokemus
- taiteellinen ja hallinnollinen johtamisaaminen
- taiteen ja tekniikan yhteensovittaminen
- teatteritekniikan osaaminen
- tekninen laskentakyky
- tekninen osaaminen (valo, ääni, lavastus)
- toimialakohtaiset järjestelmät
- tuen uudistuksen osaaminen / toimeenpano
- tuotantoprosessien moniosaaminen
- työmenetelmät
- verkkopedagogiikka
- viranomaisohjeiden tuntemus
- VASU-muutosten osaaminen
- yhteistyö huoltajien kanssa
- yhteistyö opettajien kanssa
- äänenkäyttö

Lisäksi koulutustarpeiden pohjalta nousi esiin seuraavia *yleisempiä, ei suoraan ammattiin tai toimialaan sidottuja osaamisia*:

- ajattelun kehittäminen
- alueellinen työllisyystuntemus
- asiakaspalveluosaaminen
- automaatio
- digitaalinen markkinointi
- digitaaliset työkalut, digitaidot, IT-osaaminen, järjestelmien käyttö
- englannin kieli
- ensiaputaidot
- henkilöstön johtaminen
- henkilöstön tukeminen
- henkilöstökulttuurin kehittäminen
- ideointi
- ikääntyvän väestön huomiointi
- itsenäinen työote
- jatkuva oppiminen
- joustavuus
- kielitaito
- kannattavuusajattelu
- kansainvälisyysosaaminen, kulttuuriymmärrys, monikulttuurisuus
- kansainvälinen liiketoimintaosaaminen
- kansainväliset työyhteisötaidot, monikansallinen tiimityö
- kaupallisen toimintaympäristön ymmärtäminen
- kestävä kehitys
- kv-markkinointi
- markkinointiosaaminen
- moniosaaminen

- muutosjohtaminen
- muutoksenhallinta, muutosten seuranta
- myyntiosaaminen
- myynnin tehostaminen tekoälyllä
- omaehtoinen kehittyminen
- oppimishalukkuus, oppimiskyky
- organisaation palvelutarjonnan tuntemus
- paineensietokyky
- pelastustoiminta
- projektiosaaminen
- prosessien kehittäminen
- resilienssi ja muutuskävykyky
- saavutettavuus
- some-osaaminen
- talousosaaminen
- tekoäly
- tietosuoja, tietoturva
- tiimitaidot, tiimityö
- toimintakulttuurin kehittäminen
- turvallisuus
- TVT-osaaminen
- työelämäosaaminen, työelämäyhteistyö
- työn tehostaminen
- työyhteisötaidot
- uudet teknologiat
- uudet toimintatavat
- verkostoituminen
- viestintäosaaminen
- vuorovaikutustaidot
- yhteistyötaidot
- yksilöllinen kohtaaminen

Valtakunnallisia osaamistarpeita ammattialoittain

Haastattelu- ja verkkokyselyllä keräämäämme aineistoa on täydennetty osaamistarpeiden näkökulmasta myös valtakunnallisella datalla.

Alle on koottu Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (*Jotpa*) [Osaamistarvekompassi](#) -palveluun kokoamia osaamistarpeita toimialan ammateista, jotka omassa aineistossamme jäivät hieman katveeseen (museot, kirjastot, viestintä ja media, painoala laajasti).

Osaamistarpeet ovat valtakunnallisia ja ne on jaoteltu kolmeen osaan: alakohtaisiin, melko alakohtaisiin ja laajasti sovellettaviin. Alakohtaiset osaamistarpeet ovat sellaisia, jotka esiintyvät vain yhdellä alalla, melko alakohtaiset esiintyvät kahdesta viiteen alalla ja laajasti sovellettavat yli viidellä alalla. Osaamistarvekompassin datalähteinä on käytetty työpaikkailmoituksia ja Open AI:n dataa.

Tiedottajat, toimittajat ja kielten asiantuntijat

Alla olevassa taulukossa on kootusti tiedottajille, toimittajille ja kielten asiantuntijoille kohdennettuja osaamistarpeita (lähde: Jotpa, Osaamistarvekompassi).

TAULUKKO 6. Tiedottajien, toimittajien ja kielten asiantuntijoiden osaamistarpeita

Osaamisen taso	Osaamiset
Alakohtaista	Kielen käsitteiden kääntämistäidot; Kielitieteen osaaminen; Tiedonhankkimistäidot; Tekstien kääntämisen taito; Kielitaito; Äänentoisto-ohjelmiston käyttötaito; Yhteistyökyky äänivalmentajan kanssa; Taiteellisen johtajan ohjeiden noudattaminen
Melko alakohtaista	Tutkimusehdotusten laatimisen kyky; Tekstinkäsittelyohjelmistojen käyttötaito; Kielitaito; Ammatillisen verkoston kehittämisosaaminen
Laajasti sovellettavissa	Monikielinen viestintätaito; Kielioppi- ja oikeinkirjoitussääntöjen noudattaminen; Lingvistiikan osaaminen; Tutkimusmenetelmien ja tieteellisten instrumenttien käytön osaaminen; Semantiikan ymmärrys; Kielitaito ja kulttuurien tuntemus; Innovatiivisten ratkaisujen kehittämiskyky

Kirjasto-, arkisto- ja museoalan asiantuntijat

Alla olevassa taulukossa on kootusti kirjasto-, arkisto- ja museoalan asiantuntijoille kohdennettuja osaamistarpeita (lähde: Jotpa, Osaamistarvekompassi).

TAULUKKO 7. Kirjasto-, arkisto- ja museoalan asiantuntijoiden osaamistarpeita

Osaamisen taso	Osaamiset
Alakohtaista	Historiallisen tutkimuksen taidot; Näyttelysuunnitteluosaaminen; Integroitujen tuhoistorjuntamenetelmien hallinta; Ennakoivan konservoinnin taito; Esineiden säilytystekniikoiden hallinta; Kuntoraportointikyky; Kokoelmahallinnan osaaminen; E-aineistojen hallintataidot; Taideasennusten laadinta; Kirjastojärjestelmien hallinta
Melko alakohtaista	Digitaalinen arkistointiosaaminen; Tietojen tallennusohjelmistojen käyttötaito; Ympäristön seurantajärjestelmän hallinta; Kokoelman kehittämistäidot; Audiovisuaalisten laitteiden hallintataidot; Arkistointimenetelmien hallinta; Kulttuuriperinnön tuntemus; Tekijänoikeuslainsäädännön ymmärrys; Mediakasvatuksen taito; Asiakkuuksien hallintajärjestelmien osaaminen
Laajasti sovellettavissa	Ruotsin kielen taito; Projektinhallinnan osaaminen; Suullinen ja kirjallinen viestintätaito; Dokumentaation hallintataidot; Järjestelmällisen arkistoinnin taidot; Tieteellisen tiedon kerääminen ja analysointi; Äidinkielen osaaminen; Tietojen saatavuuden varmistaminen ja hallinta; Budjetin hallinta- ja seurantataidot; Yhteistyötaito

Painoalan työntekijät

Alla olevassa taulukossa on kootusti painoalan työntekijöille kohdennettuja osaamistarpeita (lähde: Jotpa, Osaamistarvekompassi).

TAULUKKO 8. Painoalan työntekijöiden osaamistarpeita

Osaamisen taso	Osaamiset
Alakohtaista	Kuvien muokkaus; Seripainoalustojen valmistamisen osaaminen; Taittaminen ja leikkaaminen; Painolevyn valmistus; Painokoneen käyttötaito; Painomateriaalien tuntemus; Teolliset liimatuntemukset; Ergonomisten työasentojen soveltaminen; Muovikalvojen käsittely; Painolevyn valmistusprosessi
Melko alakohtaista	Adobe InDesign -ohjelman käyttötaidot; Värien sekoittamisen taito; Adobe Illustratorin osaaminen; Leikkaustyökalujen käyttö; Adobe Photoshop -ohjelman käyttötaidot; Asiakkaan tarpeiden ymmärtäminen
Laajasti sovellettavissa	Kustannustehokkuusosaaminen; Painotuotteiden valmistuksen ja ominaisuuksien osaaminen; Laadunvarmistuksen menetelmien käyttö ja soveltaminen; Materiaalin valintaprosessin hallinta; Ohjelmistojen hallintataidot

Viestintä- ja media-alat

Viestinnän ammattilaiset Procom ry:n, Viesti ry:n ja Julkisen alan viestijät JAT ry:n [Viestinnän ala 2025 - tutkimuksen](#) mukaan viestintäalalla kaivattaisiin lisää osaamista erityisesti tekoälystä, strategiatyöstä ja kokonaisuuksien johtamisesta sekä analytiikasta, mittaamisesta ja tutkimuksista.

Medialiitto on koonnut [Mediaosaaja 2030 –hankkeen](#), [MediaTyö2030 –hankkeen](#) ja [Media-alan tulevaisuusvuoropuhelun](#) pohjalta yhteen toimialan osaamistarpeita. Osaamistarpeet voi jäsentää seitsemään isompaan kokonaisuuteen:

- 1) Digitaalinen ja dataosaaminen: digitaidot, data-analytiikka, datajournalismi, tilastollinen analyysi ja päättely, SEO, SEM, ohjelmointi, työkalujen hallinta
- 2) Liiketoiminta- ja kaupallinen osaaminen: kaupallistaminen, kaupallinen osaaminen, myynti, markkinointi, yrittäjyys
- 3) Asiakas- ja markkinalähtöisyys: asiakaslähtöisyys, monikanavaisuus, kanavaratkaisut, sidosryhmien hallinta
- 4) Sisällön ja tuotannon osaaminen: audiotekniikka, viestintä
- 5) Työelämä- ja metataidot: itsensä johtaminen, projektiosaaminen, priorisointi, työn organisointi
- 6) Juridinen ja eettinen osaaminen: sääntely, vastuullisuus, juridinen osaaminen
- 7) Tekoälyosaaminen: promptaaminen, AI:n mahdollisuuksien ja riskien ymmärtäminen, sisällöntuotanto (teksti, kuva, video), työn tehostaminen, saavutettavuus, oman botin luominen, vastuullinen tekoäly

Kielitaito ja kansainvälisyys

Kielitaito

Kartoituksissa oli myös kielitaito ja kv-rekrytoinnit-osio, jossa kysyttiin työtehtävissä vaadittavasta kielitaidosta ja sen merkityksestä. Neljää lukuun ottamatta kaikki haastatellut tai verkkokyselyyn vastanneet mainitsivat suomen kielen osaamisen olevan heillä toivottavaa tai välttämätöntä (yht. 44 kartoitettua, n. 92 % kaikista). Osalle riitti välttävämpikin suomi ja toisaalla kaivattiin erinomaista kielitaitoa. Muista kielistä mainintoja saivat englanti (32 kpl, 67 % vastanneista), ruotsi (6 kpl, 13 %), venäjä (5 kpl, 10 %) ja ukraina (3 kpl, 6 %). Yksittäisiä mainintoja vieraista kielistä saivat arabia, ”itäisen lähi-idän

kielet”, kiina, ranska ja saksa. Viittomakielen osaamistarpeen nosti esiin kolme vastaajaa, jotka kaikki toimivat koulutuksen tai varhaiskasvatuksen parissa.

Suomen kielen osaamisvaade korostui erityisesti koulutuksen ja varhaiskasvatuksen toimialalla. Eri asteiden oppilaitoksista kerrottiin opetuskielen olevan pääsääntöisesti suomi, joten sitä oli myös henkilöstön osattava. Korkeakoulutuksen puolella kielitaitovaade oli hieman matalampi kuin perusopetuksessa, toisella asteella ja varhaiskasvatuksessa, joissa kaikissa vaadittiin usein vähintään hyvää, jollei erinomaista, suomen kielen osaamista koko henkilöstöltä. Osassa korkeakoulujen koulutusohjelmia käytettiin myös englannin kieltä. Erästä haastatellusta korkeakoulusta kerrottiin, että suomen kielen oppimiseen kannustetaan, ja toive on, että kv-taustaiset työntekijät oppisivat myös suomen kielen. Korkeakouluissa korostuivat erilaiset kv-hankkeet ja vaihto-opiskelijat, joiden myötä tarvittiin myös suomea laajempaa kielitaitoa. Myös toisen asteen koulutuksesta nostettiin kv-asioita ja englannin kielen osaamisvaadetta esiin. Oma lukunsa opetusalan ammattiryhmistä ovat kieltenopettajat, heidänkin toivottiin osaavan suomea, mutta natiivitaustaisilla vieraiden kielten opettajilla hyväksyttiin usein myös heikompi suomen kielen osaaminen.

Varhaiskasvatuksessa kerrottiin pärjättävän pitkälti suomen kielen osaamisella, mutta muutamat kertoivat myös englantia tarvittavan aiempaa enemmän, sillä asiakaskunta on kansainvälisempää. Koulutussektorilla koettiin laajemminkin, että kielten osaamisen tarve oli lisääntynyt. Muutamat varhaiskasvatuksen toimijat kertoivat kielitaitovaatimusten kasvavan työnkuvan vastuiden lisääntyessä; englantia tarvittiin enemmän esimerkiksi palveluohjauksessa sekä opettaja- ja esihenkilötyössä. Englannin kielen lisäksi muista kielistä esiin nousivat erityisesti venäjä ja ukraina.

Kuljettaja- ja liikennekoulutuksessa tarvittiin niin ikään suomen kielen osaamista. Asiakaskunnan kerrottiin kuitenkin olevan moninaista, yksi haastatelluista kertoi, että asiakkaista 30 % palvelee englanniksi. Erään haastatellun mukaan ”*itäisen lähi-idän*” kieliä olisi hyvä osata. Toinen mainitsi kielistä arabian ja ranskan. Näitä kieliä taitavia työntekijöitä oli kuitenkin haastava löytää. Myös venäjän ja ruotsin kielet saivat mainintoja. Musiikkikoulutuksessa suomen kerrottiin olevan pääkieli, mutta myös muiden kielten osaamisesta oli hyötyä.

Toimialat, joilla suomen kielen osaamisvaade ei ollut niin kova, olivat korkeakoulusektorin lisäksi painotoiminta sekä suunnittelu- ja asiantuntijapalvelut. Painotoiminnasta kerrottiin, että jonkintasoinen suomen kielen ymmärrys riittää, jotta työturvallisuus toteutuu. Muuten pärjätään englannin kielellä. Suunnittelun, muotoilun ja asiantuntijapalveluiden puolella englanti oli jopa työkielenä ja tiimit saattoivat olla hyvinkin kansainvälisiä.

Esittävän taiteen, kulttuurin, tapahtumien ja ohjelmatoimistojen puolella tarvittiin useimmiten sekä suomen että englannin kielen osaamista. Suomen kielen osaamista toivottiin lähtökohtaisesti kaikilta ja englanti korostui etenkin teknisen puolen työtehtävissä sekä myynnissä, markkinoinnissa ja kansainvälisessä yhteistyössä (esimerkiksi kv-sopimusasiat). Myös esiintyjiltä kaivattiin kielitaitoa; esimerkiksi muusikoiden on osattava usein laulaa englanniksi ja näyttelijöiltä saatettiin roolin mukaan vaatia esimerkiksi ranskankielisen laulun opettelua. Näyttelijöiltä toivottiin myös kielellistä notkeutta ja eri suomen kielen murteiden osaamista.

Kansainvälisyysosaaminen

Kartoitetuilta työnantajilta kysyttiin tarvitaanko organisaatiossa kansainvälisyysosaamista ja mitä se heille tarkoittaa. Alle kolmannes (14 vastaajaa, 29 %) kertoi, että kansainvälisyysosaamiselle ei ole tarvetta. Yksi mainitsi, että Päijät-Hämeessä tarvetta ei vielä ole, mutta toimintaa on myös pääkaupunkiseudulla, ja siellä osaamista tarvitaan. Viidellä vastaajalla osaamistarvetta oli vähän tai pohdiskeltiin, että *ei siitä haitakaan olisi*. Valtaosa kartoitetuista siis koki, että kansainvälisyysosaamiselle oli tarvetta. Yli 60 % haastatelluista tai kyselyyn vastanneista mainitsi tarpeen.

Kansainvälisyysosaamisen tarve ja sen merkittävyys vaihtelivat melko paljon eri toimialojen välillä. Painotoiminnassa korostettiin teknisen puolen kansainvälisyyttä ja esimerkiksi yhteistyötä kansainvälisten laitevalmistajien kanssa. Muotoilussa ja suunnittelussa mainittiin yleisesti, että kv-osaamista on ja sitä tarvitaan. Tiimit olivat monikansallisia ja esimerkiksi ymmärrys eri kulttuureista koettiin tärkeäksi.

Tapahtumatuotannosta sekä kulttuuri- ja ohjelmalveluista korostettiin tärkeyttä ymmärtää kansainvälisten vieraiden kulttuuritaustaa. Esiin nostettiin myös taito tuoda esiin omaa kulttuuria ja viestiä paikallisidentiteetistä. Toimialalla oli kuitenkin myös hajontaa, useampi vastaaja kertoi, että kansainvälisyysosaamiselle ei ole tarvetta. Elokuvien esittäminen ja elokuvateatteritoiminta oli ainoa alatoimiala, jolta kansainvälisyysosaamisen tarve ei noussut lainkaan esiin. Myöskään ääni- ja musiikkitalenteiden kustantamisessa ei koettu merkittävää kansainvälisyysosaamisen tarvetta. Kustannuspuolelta/kirjakauppatoiminnasta korostettiin yleistä ymmärrystä maailman toiminnasta.

Kulttuurialan ohjelmatoimistoista korostettiin kansainvälisen liiketoimintaosaamisen sekä myynnin ja markkinoinnin merkitystä kv-näkökulmasta. Esittävän taiteen ja teatterin puolella valtaosa kertoi kansainvälisyysosaamista tarvittavan. Kansainväliset agentuurit ja verkostot nostettiin esiin, kv-verkostoituminen koettiin tärkeäksi ja hyviä käytänteitä jaettiin. Toisaalta sille olisi ollut vielä enemmän tarvetta, resurssien riittävyys vaikeutti kansainvälisen yhteistyön toteuttamista. Myös kansainväliset taiteelliset vaikutteet mainittiin tärkeinä. Osaamista tarvittiin tekijänoikeusasioihin ja käännösprosesseihin liittyen. Esiin nousi myös tarve ymmärtää kulttuuri- ja uskontosisältöjä. Jos esityksessä käsiteltiin eri kulttuureita, kerrottiin sitä varten tehtävän vahvaa taustatyötä.

Koulutus- ja varhaiskasvatussektorilla kansainvälisyysosaaminen nousi vahvasti esiin, joskin vastauksissa oli jonkun verran hajontaa.

Korkeakoulutuksessa korostettiin monikansallista toimintaympäristöä ja esimerkinomaisesti yhdestä organisaatiosta kerrottiin oppilaitoksessa olevan noin sata eri kansallisuutta. Sekä opiskelija- että työntekijäkunta on etenkin korkeakouluissa hyvin kansainvälistä. Oleskelu- ja työlupa-asiat kerrottiin teemana, johon tarvittiin lisäosaamista. Myös kv-henkilöstön tukeminen yleisemmin mainittiin. Eräs ammattikorkeakoulu nosti kansainvälisyysosaamisen tärkeyden esiin myös koulutusviennin ja kansainvälisten hankkeiden näkökulmasta.

Vapaan sivistystyön puolelta kerrottiin kansainvälisyysosaamista tarvittavan paljon. Toimintaympäristö on hyvin kansainvälinen ja opiskelijajoukko moninainen, joten henkilöstö tarvitsee tietoutta ja ymmärrystä eri kulttuureista.

Toisella asteella, etenkin ammatillisessa koulutuksessa, kerrottiin kansainvälisen yhteistyön merkityksestä. Verkostot olivat globaaleja, opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuus melko yleistä ja esimerkiksi kilpailuja järjestettiin kansainvälisesti. Kaikki eivät kuitenkaan kokeneet varsinaista tarvetta kansainvälisyysosaamiselle, vaikka toimintaympäristö osin kansainvälinen olikin. Myös koulutusviennin osaaminen mainittiin toiselta asteelta. Osaamistarpeena esiin nousi kulttuuriosaaminen. Yksi perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen vastaaja kertoi kansainvälisyysteeman ja -osaamisen sisältyvän opetussuunnitelmaan. Peruskoulutuksessa korostettiin myös ystävyyskuntayhteistyötä ja siihen liittyvää kv-osaamista.

Yleisesti koulutussektorilta nousivat esiin opiskelijaryhmien monikulttuurisuus, S2-osaaminen ja selkokielen osaaminen, kansainvälisten vaihtojen ja ohjelmien yleisyys ja opettajien kansainvälinen verkostoituminen, kv-hanketoiminta, eri kulttuurien ymmärryksen merkitys, arvo- ja toimintakulttuurin opetus sekä sopimustekninen osaaminen kv-näkökulmasta.

Kuljettajakoulutuksessa puolet vastaajista kertoi kansainvälisyysosaamiselle olevan tarvetta. Asiakaskunta oli monikulttuurista ja työssä kaivattiinkin osaamista kulttuuri- ja uskontosensitiivisyydestä, lisäksi kielitaitotarpeet nousivat esiin. Myös konfliktienhallinta asiakastyössä nähtiin osaamistarpeena. Yksi vastanneista korosti myös ulkomailla toimimisen osaamista. Musiikkikoulutuksen puolelta kerrottiin opettaja- ja oppilasvaihoista sekä kansainvälisestä yhteistyöstä ja niihin liittyvistä kv-osaamisen tarpeista.

Varhaiskasvatuksessa reilu puolet vastanneista kertoivat kansainvälisyysosaamista tarvittavan organisaatiossa. Tarpeet liittyivät erityisesti eritaustaisten perheiden kohtaamiseen, kulttuurien ja uskontojen ymmärtämiseen, monikielisyyteen ja kielitukeen, kotoutumiseen liittyviin asioihin sekä kulttuuriseen sensitiivisyyteen arjen tilanteissa.

Kv-rekrytoinnit

Haastatelluista työnantajista viisi kertoi rekrytoineensa ulkomailta (14 % haastatelluista). Näistä kaksi oli korkeakouluja ja yksittäiset työnantajat olivat varhaiskasvatuksen, koulutuspalveluiden ja asiantuntijapalveluiden toimialoilta.

Kiinnostusta rekrytoida tulevaisuudessa ulkomailta oli jonkin verran, kolmannes haastatelluista oli siitä kiinnostuneita. Useampi haastateltu mainitsi, että vaikka he eivät ole suoraan rekrytoineet ulkomailta, ovat he palkanneet useita Suomessa jo asuvia kv-taustaisia henkilöitä. Yksi haastateltu kertoi ulkomaalaisten rekrytointisuunnitelmista muilla alueilla kuin Kaakkois-Suomessa ja muutamat mainitsivat, että tarvittaessa ollaan kiinnostuneita rekrytoimaan myös ulkomailta, mutta toistaiseksi tarvetta ei ollut näkyvissä.

Maahanmuuttajien palkkaamisesta tai heille työharjoittelupaikkojen tarjoamisesta oli kiinnostuneita valtaosa haastatelluista (26 työnantajaa, 72 % kaikista). Kolmannes haastatelluista kertoi olevansa kiinnostunut sekä palkkaamisesta että työharjoittelusta, neljännes työharjoittelumahdollisuuksien tarjoamisesta ja 14 % rekrytoimisesta. Useampi haastateltu kertoi, että työnhakijan taustalla ei ole väliä, vaan osaaminen ratkaisee.

Yleisin syy sille, miksi kv-rekrytointeja ei ollut tehty tai niistä ei ollut kiinnostuneita, liittyi yksinkertaisesti siihen, että tarvetta ei ollut. Joko työntekijöitä oli löytynyt hyvin Suomesta tai rekrytointeja ei ollut tehty lainkaan. Keskeisimpänä haasteena kv-rekrytoinneille nähtiin kielitaito. Kuten yllä kielitaitoa käsittelevässä luvussa todettiin, valtaosa työnantajista edellytti suomen kielen osaamista. Kielitaitovaadetta perusteltiin etenkin työturvallisuudella sekä asiakas-, kasvatus- ja opetustyöllä, jossa kommunikointi hoidettiin suomen kielellä.

Myös pätevyudet, luvat ja sääntely koettiin esteeksi. Muutamat kertoivat, että ulkomaisten tutkintojen ja lisenssien tunnustaminen on haastavaa. Myös luvanvaraiset alat ja kansalliset pätevyysvaatimukset hidastivat tai estivät kv-rekrytointia. Muutama koki, että kv-taustaiset työnhakijat tarvitsivat täydentävää koulutusta tai syvällisempää perehdytystä ja se nosti kynnyksen rekrytoinneille. Haastatteluissa kerrottiin myös yleisemmin kv-rekrytoinnin olevan työläämpää. Perehdyttämiseen ja koulutustarpeisiin (esimerkiksi kieli, toimintatavat) vaaditaan muilta työntekijöiltä enemmän aikaa ja ne lisäävät kuormitusta.

Asenteet kansainvälistä rekrytointia kohtaan olivat kuitenkin pääosin myönteisiä. Rekrytoinnissa kerrottiin painotettavan ensisijaisesti osaamista ja soveltuvuutta tehtävään, eikä hakijan taustaa nähty ratkaisevana tekijänä. Monikielisyys ja kansainvälinen tausta voitiin myös joissakin tehtävissä nähdä vahvuutena. Useilla organisaatioilla oli jo kokemusta maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä tai harjoittelijoista, ja kiinnostusta kv-rekrytointiin kerrottiin löytyvän erityisesti silloin, jos tarjolla on joustavia koulutuspolkuja sekä tukea perehdytykseen ja osaamisen kehittämiseen.

Kehittämistarpeina nostettiin esiin, että organisaatiot kaipaavat rohkeutta ensimmäisen vieraskielisen työntekijän palkkaamiseen, parempia tukirakenteita (koulutus, perehdytys), toimivia harjoittelu- ja koulutuspolkuja sekä yhteistyön kehittämistä oppilaitosten kanssa.

4. Tulevaisuus ja haastateltujen näkemyksiä siitä

Haastatteluisa kysyttiin organisaatioiden arviota toimialan suhdannetilanteesta vuoden kuluttua. Tarkka kysymys kuului: ”Mikä on toimialan suhdannetilanne vuoden kuluttua?” Kolme neljästä haastatellusta, jotka kysymykseen vastasivat, arvioi suhdannetilanteen vuoden päähän positiiviseksi. Selvästi yleisin vastaus oli, että vuoden kuluttua alalla alkaa nousukausi (61 % kaikista). Vastauksissa oli kuitenkin toimialakohtaista hajontaa, jonka voi tiivistää alla olevaan taulukkoon.

TAULUKKO 9. Haastateltujen organisaatioiden suhdannearvion suunta toimialoittain

Toimiala	Suunta
Kulttuuri & tapahtumat	Selvästi positiivinen (pois lukien elokuvat)
Koulutus	Jakautunut / epävarma
Kuljettajakoulutus	Positiivinen mutta herkkä
Media & kustannus	Selvästi negatiivinen

Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että esittävä taide sekä kulttuurin live- ja tapahtumapuoli olisi elpymässä, mutta elokuvateattereilla on vaikeampaa. Koulutussektorilla enemmistö vastauksista oli positiivisia, mutta hajontaa oli enemmän. Negatiivisia arvioita tuli ammatillisesta koulutuksesta, vapaasta sivistystyöstä sekä korkeakoulutuksesta. Lisäksi useampi positiivisen arvion antanut tai vastaamatta jättänyt korosti lisätiedoissa epävarmuutta, rahoitushaasteita ja väestökehitystä. Kuljettajakoulutuksessa suhdanne nähtiin enimmäkseen valoisaksi, mutta markkinan todettiin olevan herkkä ja epävarma. Ainoa selvästi negatiivinen suhdannenäkymä todettiin median, kustannuksen ja painotoiminnan puolelta, jossa kaikki haastatellut antoivat synkän suhdannearvion (lasku/lama).

Pelkän suhdannearvion lisäksi haastatellut saivat myös täsmentää arviotaan. Heiltä kysyttiin, miten he arvioivat suhdannetilannetta tarkemmin ja mitkä tekijät siihen keskeisimmin vaikuttavat. Vastausten perusteella korostui kolme isompaa kokonaisuutta. Eniten mainittiin taloudelliseen tilanteeseen ja kulutukseen liittyviä seikkoja. Toiseksi yleisin kokonaisuus koski julkista rahoitusta ja politiikkaa ja kolmanneksi eniten mainintoja saivat yleiseen epävarmuuteen ja maailmantilanteeseen liittyvät asiat. Vähemmän, mutta useita, mainintoja saivat väestö- ja demografiatekijät, kustannukset ja hintatekijät, teknologia ja muutos, rakenteellinen tai toimialan murros sekä organisaation oma toiminta ja strategia.

Taloudelliseen tilanteeseen ja kulutukseen liittyvät maininnat kuvasivat ennen kaikkea kysynnän epävarmuutta ja asiakkaiden varovaista käyttäytymistä. Useissa vastauksissa todettiin, että vaikka potentiaalista kysyntää olisi, sitä ei realisoida täysimääräisesti epävarmuuden vuoksi. Ostovoiman heikkeneminen, työttömyys ja varovaisuus vapaa-ajan kulutuksessa näkyivät erityisesti kulttuuri- ja palvelualoilla. Toisaalta osa vastaajista arvioi tilanteen kääntyvän parempaan juuri kulutuksen elpymisen kautta, mikäli luottamus talouteen vahvistuu.

Julkiseen rahoitukseen ja politiikkaan liittyvät tekijät korostuivat etenkin koulutussektorilla, jossa toiminnan edellytykset ovat suoraan sidoksissa valtion ja kuntien rahoitusratkaisuihin sekä lainsäädäntöön. Vastauksissa tuotiin esiin muun muassa rahoituksen leikkaukset, korjausliikkeet sekä koulutusjärjestelmän uudistukset, jotka vaikuttavat sekä volyymeihin että toiminnan organisointiin. Yleinen epävarmuus ja

maailmantilanne, kuten geopoliittiset jännitteet ja talouden vaikeasti ennakoitava kehitys, heijastuvat lähes kaikille toimialoille hidastaen investointeja ja päätöksentekoa sekä lisäten varovaisuutta niin organisaatioissa kuin asiakkaidenkin puolella.

Muut teemat kuvasivat enimmäkseen toimialojen rakenteellisia muutoksia ja pitkän aikavälin kehityskulkuja. Väestökehitys, kuten nuorten ikäluokkien pieneneminen ja väestön ikääntyminen, vaikuttaa suoraan esimerkiksi koulutuskysyntään. Kustannustekijöistä esiin nousivat erityisesti energian ja polttoaineen hinnat sekä tuotannon kustannusrakenne, joiden kerrottiin ohjaavan sekä kysyntää että kannattavuutta. Teknologinen kehitys ja työn murros, esimerkiksi digitalisaatio ja tekoäly, näkyivät sekä uhkina että mahdollisuuksina. Joillakin aloilla korostui laajempi rakenteellinen murros, kuten siirtymä painetusta mediasta digitaalisiin sisältöihin. Lisäksi osa vastaajista nosti esiin organisaation omat toimet, kuten markkinoinnin, yhteistyön ja strategiset valinnat, jotka voivat tukea suhdannetilanteen paranemista myös epävarmassa toimintaympäristössä.

Kartoittamiemme organisaatioiden tulevaisuusarviot osuvat varsin hyvin yhteen yleisten suhdanne-ennakointien kanssa. Suomen talouden ennakoitavan yleisesti käännteessä: kasvu on alkamassa – osin jopa jo alkanut. Elpyminen voi kuitenkin olla melko hidasta ja epävarmaa, ja erityisesti yksityinen kulutus toipunee varovaisesti. Suomen talouden kehitys heijastuu suoraan myös koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialoihin. Haastatteluissamme odotukset olivat pääosin varovaisen myönteisiä, mutta erityisen vahvaan nousukauteen ei vielä enimmäkseen uskottu.

Myös toimintaympäristön isommat muutosajurit vaikuttavat toimialojen näkyymiin: julkinen rahoitus, politiikan toimet ja väestökehitys sekä median pidempiaikainen rakennemuutos ja siirtymä printistä digiin vaikuttavat paljon myös suhdannenäkymiin. Kulttuurisektorilla ollaan vahvasti riippuvaisia kotitalouksien ostovoimasta, luottamuksesta ja kulutushaluista. Viime vuosina ne kaikki ovat olleet hyvinkin matalalla.

Kartoitetuilta työnantajilta kysyttiin arviota henkilöstömäärän kehityksestä vuoden ja kolmen vuoden tähtäimellä. Kasvuhaluja ei henkilöstömäärän suhteen juurikaan ollut, ja erityisesti koulutuksen (ja kasvatuksen) toimialalla valtaosa vastaajista ennakoivat henkilöstömääränsä ennemminkin laskevan tulevina vuosina. Henkilöstömäärän kasvua lukuun ottamatta haastatellut olivat muuten kasvuhaluista. Kasvuhaluista kysyttäessä 75 % haastatelluista kertoi sellaisia olevan. Kasvutoiveet ja -suunnitelmat olivat moninaisia: kansainvälistä tunnettuutta, toimipaikkojen lisäämistä, tuotannon kasvattamista, erilaisia investointeja, asiakasmäärien kasvattamista, kehittämisen- ja innovaatiotoimintaa, tapahtumamäärien kasvattamista, uusia koulutusavauksia, laadun parantamista, uusia avauksia.

Kasvuhalu olivat enemmistössä kaikilla alatoimialoilla, mutta korostuivat kulttuurin, viestinnän ja luovien alojen organisaatioissa koulutusaloja enemmän. Vaikka kasvuhalu olivat yleisiä ja moninaisia, korosti moni varovaista, pitkäjänteistä kehittämistyötä ja kasvutoiveet olivat melko hallittuja. Useampi vastaaja kertoi myös kasvua rajoittavista tekijöistä. Esimerkiksi rahoituksen, lupien (koulutus) ja suhdannetilanteen mainittiin vaikuttavan vahvasti toivotun kasvun toteutumiseen.

Vajaalla puolella haastatelluista ja verkkokyselyyn vastanneista (23 organisaatiota, 48 %) oli tulossa vuoden sisällä organisaatiomuutoksia tai -uudistuksia. Moni heistä, jotka kertoivat, että muutoksia ei ole tiedossa tai suunnitteilla, lisäsi perään sanan *toivottavasti*. Se kuvastanee sitä, että muutoksia ja myllerryksiä oli kohdattu viime vuosina paljon. Useampi kertoi myös, että suurimmat muutokset ja uudistukset oli jo tehty.

Tulevalle vuodelle suunnitellut muutokset jakautuivat kolmeen pääteemaan: toiminnan kehittämiseen, rakenteellisiin muutoksiin sekä toimintaympäristön muutoksiin varautumiseen. Monilla yrityksillä ja asiantuntijaorganisaatioilla suunnitelmat kohdistuivat uusien palvelujen ja tuotteiden kehittämiseen sekä digitaalisten ratkaisujen hyödyntämiseen. Verkkokauppoja oli tarkoitus kehittää, tekoälypohjaisia työkaluja ottaa käyttöön ja toimintaa laajentaa yhteistyön ja verkostojen kautta. Joissakin organisaatioissa

kehittäminen eteni pienin askelin ilman suuria yksittäisiä muutoksia, ja uusia avauksia suunniteltiin mahdollisuuksien mukaan.

Toinen keskeinen kokonaisuus liittyi organisaatorakenteiden ja toimintamallien uudistamiseen. Suunnitteilla oli esimerkiksi yhtiömuodon muutoksia, johtamisen uudistamista ja tehtäväkuvien tarkistamista. Koulutus- ja julkisella sektorilla esiin nousivat palveluverkon tarkastelu, oppilaitosten välinen yhteistyö sekä hallinnon tiivistäminen ja toimintojen yhdistäminen. Lisäksi joissakin tapauksissa suunniteltiin toiminnan supistamista, kuten tilojen vähentämistä tai yksittäisistä toiminnoista luopumista.

Kolmas teema liittyi epävarmaan toimintaympäristöön ja siihen varautumiseen. Erityisesti koulutussektorilla varauduttiin rahoituksen kiristymiseen ja sen vaikutuksiin, ja samalla ennakoitiin työnkuvien muutoksia esimerkiksi tekoälyn kehittymisen myötä. Useissa organisaatioissa muutosten tarkka sisältö oli vielä avoin, mutta suuntaa haettiin verkostoitumalla, kehittämällä toimintamalleja ja etsimällä uusia toimintamahdollisuuksia.

Koko koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan suunnitelmissa näkyi sekä kehittämisspyrkimyksiä että sopeutumistoimia, mikä kertonee siitä, että alalla kärsitään resurssihaasteista, mutta samanaikaisesti toivotaan myös kasvua ja toiminnan kehittymistä.

Alaan vaikuttavat trendit ja tulevaisuuden osaamistarpeet

Haastatellut organisaatiot ennakoivat tulevaa muutenkin kuin vain suhdanteen ja toimintamallien uudistamisen vaikutusten osalta. Haastatteluissa kysyttiin tarkempia kysymyksiä kolmesta suuresta alaan vaikuttavasta ilmiöstä: ekologisesta kestävästä kehityksestä, tekoälystä ja huoltovarmuudesta. Työnantajien ajatuksia niistä on kuvattu tarkemmin omissa luvuissaan. Ekologisen kestävä kehityksen, tekoälyn ja huoltovarmuuden lisäksi työnteon tapoja, osaamis- ja työvoimatarpeita sekä alan tulevaisuuksia murtaa ja muuttaa toki moni muukin ilmiö. Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan muuttuvaa toimintaympäristöä ja siihen vaikuttavia tekijöitä kuvattiin hieman jo raportin alkuosassa.

Yksi keskeisimmistä muutostekijöistä toimialalla on väestörakenteen muutos, joka kytkeytyy laajempaan alueelliseen eriytymiseen. Väestö ikääntyy, nuorten ikäluokat pienenevät, lapsia on entistä vähemmän ja väestö keskittyy yhä vahvemmin kaupunkeihin. Kaakkois-Suomessa kehitys korostuu, mikä heijastuu suoraan koulutuksen järjestämiseen, kulttuuripalveluiden kysyntään sekä viestinnän kohderyhmiin. Samalla palvelut ja osaaminen keskittyvät vahvemmin kasvukeskuksiin, mikä voi heikentää saavutettavuutta ja lisätä alueellisia eroja. Oppilasmäärien väheneminen edellyttää koulutusverkon sopeuttamista, kuntien välistä yhteistyötä ja uusien opetusratkaisujen, kuten etä- ja hybridiopetuksen, laajempaa hyödyntämistä. Opettajien saatavuushaasteet voivat korostua erityisesti pienemmillä paikkakunnilla.

Väestön ikääntyminen avaa kuitenkin myös uusia mahdollisuuksia. Aktiiviset ja aiempaa toimintakykyisemmät ikääntyneet muodostavat merkittävän kohderyhmän, jonka palvelutarpeet, kulutustottumukset ja mediankäyttö poikkeavat nuoremista sukupolvista. Tämä edellyttää saavutettavuuden parantamista, erilaisten osallistumismuotojen kehittämistä sekä kohdennettua viestintää. Palvelumuotoilun merkitys kasvaa. Toisaalta iso osa kulttuuritoiminnasta pyörii vapaaehtoisvoimin ja vapaaehtoisissa iäkkäämmät korostuvat. Olisikin tärkeää löytää uusia aktiivisia toimijoita myös nuoremista ikäluokista.

Toinen keskeinen trendi on väestön moninaistuminen ja kansainvälistyminen. Maahanmuuton lisääntyminen näkyy oppilaitoksissa, varhaiskasvatuksessa, kulttuuripalveluissa ja viestinnässä. Kulttuurit ja kielet, joita käytetään ja joihin törmää, lisääntyvät myös pienemmillä paikkakunnilla. Tarve monipuoliselle kielitaidolle, kulttuuriselle ymmärrykselle, yhdenvertaisuusosaamiselle sekä inklusiivisille toimintamalleille lisääntyy. Samalla se muokkaa palveluiden sisältöjä ja pedagogisia ratkaisuja.

Työelämän rakennemuutos näkyy toimialalla osaamisvaatimusten murroksena ja työn tekemisen tapojen muutoksena. Osaamisvaatimukset eriytyvät nopeasti: samanaikaisesti kasvaa korkean asiantuntijaosaamisen tarve, kun taas rutiininomaisia tehtäviä automatisoituu tai häviää. Toisaalta tekoäly tulee vaikuttamaan paljon myös asiantuntijatasen työtehtäviin. Osaamisen polarisaatio lisää paineita koulutusjärjestelmälle ja korostaa jatkuvan osaamisen päivittämisen merkitystä. Erityisesti kulttuuri- ja viestintäaloilla työn pirstaloituminen ja alustatalouden yleistyminen ovat keskeisiä kehityssuuntia. Freelancetoiminta, projektiluonteinen työ ja monilähteyinen toimeentulo ovat jo luovilla aloilla yleisiä, mutta yleistynevät entisestään. Se muuttaa urapolkuja ja edellyttää entistä vahvempaa itsensä johtamisen, yrittäjämäisen toiminnan ja verkostoitumisen osaamista. Niihin on panostettava myös alan koulutuksessa.

Teknologinen kehitys, erityisesti digitalisaatio ja tekoäly, muuttaa toimialaa nopeasti. Median ja viestinnän kentässä tekoäly muokkaa sisällöntuotantoa, jakelua ja analytiikkaa sekä muuttaa työnjakoa ihmisen ja teknologian välillä. Koulutuksessa tekoäly vaikuttaa oppimiseen, opetuksen suunnitteluun ja arviointiin, mikä edellyttää uutta pedagogista osaamista ja kriittistä teknologian ymmärrystä. Samalla riskinä on osaamiskuilujen kasvu eri toimijoiden välillä.

Digitalisaatio muuttaa myös kulttuurin kulutusta ja osallistumista. Digitaaliset alustat, sosiaalinen media ja suoratoistopalvelut ovat vakiinnuttaneet asemansa, mutta rinnalla korostuu tarve fyysisille kohtaamisille ja elämyksille. Näiden yhdistäminen hybridiratkaisuuksi on keskeinen kehittämissuunta. Toisaalta nyt jo on nähtävissä digitalisaation vastatrendinä vahvaa kaipuuta analogisempaan maailmaan. Etenkin kulttuurin toimialalla lienee annettavaa siihen.

Viestinnän ja median kentässä tiedon luotettavuus ja informaatiovaikuttaminen ovat nousseet keskeisiksi kysymyksiksi. Disinformaatio, valeuutiset ja luottamuksen murros haastavat perinteisiä mediaorganisaatioita ja korostavat laadukkaan journalismin, kriittisen medialukutaidon sekä vastuullisen viestinnän merkitystä. Median yhteiskunnallinen rooli korostuu erityisesti epävarmoina aikoina.

Taloudelliset reunaehdot säilyvät tulevaisuudessakin tiukkoina. Julkisen rahoituksen paineet, kustannusten nousu ja kuluttajakäyttäytymisen varovaisuus edellyttävät tehokkuutta, priorisointia ja uusien toimintamallien kehittämistä. Se voi tarkoittaa kumppanuuksien vahvistamista, toiminnan keskittämistä sekä monikanavaisten palveluratkaisujen kehittämistä.

Ekologinen kestävyys nousee yhä keskeisemmäksi ohjaavaksi periaatteeksi. Koulutuksessa kestävän kehityksen teemat integroituvat vielä nykyistäkin vahvemmin opetukseen, kulttuurialoilla tarkastellaan tuotantojen ympäristövaikutuksia ja viestinnässä korostuu vastuullinen toiminta. Myös digitalisaation ja tekoälyn ympäristö-, luonto- ja ilmastovaikutuksista puhuttaneen tulevaisuudessa nykyistä enemmän.

Huoltovarmuuden ja turvallisuuden merkitys on kasvanut geopoliittisen epävarmuuden myötä. Se näkyy kriisiviestinnän osaamistarpeen kasvuna, median roolin korostumisena sekä koulutuksen tehtävänä vahvistaa yhteiskunnan resilienssiä.

Hyvinvointi, työssä jaksaminen ja työn mielekkyys ovat nousseet keskeisiksi teemoiksi. Opetus-, viestintä- ja kulttuurialoilla kuormitus on monin paikoin kasvanut ja se vaikuttaa jo alan vetovoimaan ja osaajien saatavuuteen. Työyhteisötaitojen, johtamisen ja työn organisoimisen merkitys korostuu. Etenkin nuorten työntekijöiden jaksamisesta on kuulunut alalta huolestuttavia viestejä.

Elinikäinen oppiminen ei ole enää yksittäinen osaamistarve, vaan koko järjestelmän läpileikkaava muutos. Koulutuksen, työelämän ja jatkuvan oppimisen rajat hämärtyvät. Jatkossa tarvitaan yhä enemmän joustavia oppimispolkuja, modulaarisia osaamiskokonaisuuksia sekä tiiviimpää yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

Edellä kuvattujen, ja monien muidenkin, trendien yhteisvaikutuksesta osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti. Toimialalla korostuvat jatkossa erityisesti:

- kyky jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen uudistamiseen
- digitaaliset ja teknologiset taidot, mukaan lukien tekoälyn hyödyntäminen
- kriittinen medialukutaito ja tiedon luotettavuuden arviointi
- vuorovaikutus-, viestintä- ja monikulttuurisuusosaaminen
- yrittäjämäinen toiminta, itsensä johtaminen ja verkostotyö
- pedagoginen ja asiakaslähtöinen kehittämisosaaminen
- kyky toimia epävarmuudessa ja ennakoita muutoksia
- työhyvinvoinnin ja kestävien työurien rakentamisen taidot

Yleisesti voinee sanoa, että koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialalla ollaan siirtymässä kohti entistä verkostomaisempia, monialaisempia ja teknologisesti kehittyneempiä toimintamalleja. Samalla inhimillisen kohtaamisen, merkityksellisyyden ja osallisuuden merkitys säilyy keskeisenä. Tulevaisuudessa menestyminen edellyttää tasapainoa kahden, osin täysin vastakkaisenkin, kehityssuunnan välillä sekä kykyä uudistua jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Toimialalla olennaista on myös se, miten yhteistyötä tehdään muiden toimialojen kanssa. Koulutus, kulttuuri ja viestintä ovat jokainen itsessään aloja, jotka mahdollistavat muiden alojen toiminnan, kehittymisen ja pärjäämisen.

Ekologinen kestävä kehitys

Haastatelluilta koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan organisaatioilta kysyttiin, miten ekologinen kestävä kehitys näkyy heidän toiminnassaan sekä millaisia tarpeita teemaan liittyy. Valtaosa haastatelluista (89 %) tunnisti ekologisen kestävyuden osaksi omaa toimintaansa: vain muutamassa vastauksessa ilmiö ei noussut esiin tai sitä ei ollut kuvattu. Ekologinen kestävä kehitys näyttäytyikin laajasti läsnä olevana, vaikka sen toteutustavat ja systemaattisuus vaihtelivat.

Osa organisaatioista kuvasi kestävästä kehityksestä olevan toimintansa ytimessä. Näissä tapauksissa vastuullisuus oli kirjattu arvoihin, strategiaihin tai toimintajärjestelmiin, ja sitä toteutettiin esimerkiksi ESG-ajattelun, sertifikaattien (kuten ISO 14001, OKKA tai Ekokompassi) tai ilmastotavoitteiden kautta. Joillakin toimijoilla ekologisuus oli sisäänrakennettu osa toimintaa ja se ohjasi lähes kaikkea tekemistä, kuten hankintoja, asiakastyötä tai koulutussisältöjä. Myös ilmastotavoitteet, hiilijalanjäljen seuranta ja hiilineutraaliuuteen tähtäävät toimenpiteet nousivat yksittäisissä vastauksissa esiin.

Yleisimmin ekologinen kestävyys näkyi arjen käytännöissä, erityisesti kierrätyksessä ja materiaalien tehokkaassa käytössä. Suuri osa vastaajista kertoi lajittelevansa jätteet ja hyödyntävänsä materiaaleja uudelleen. Kulttuurialalla se ilmeni esimerkiksi lavasteiden ja puvuston kierrättämisenä ja uudelleen muokkaamisena, kun taas muilla toimijoilla korostui materiaalien pitkä käyttöikä ja hävikin minimointi. Joissakin vastauksissa mainittiin erittäin korkeat kierrätysasteet tai tavoitteet kaatopaikkajätteen välttämistä kokonaan.

Energiaan ja energiatehokkuuteen liittyvät ratkaisut olivat niin ikään keskeinen teema. Organisaatiot olivat siirtyneet energiatehokkaampiin ratkaisuihin, kuten LED-valaistukseen ja uusiutuviin energialähteisiin. Myös fossiilisista polttoaineista oli luovuttu. Lisäksi mainittiin esimerkiksi aurinkoenergian hyödyntäminen ja energiatehokkuuden huomioiminen kiinteistöjen ylläpidossa ja kehittämisessä.

Hankinnat nousivat useissa vastauksissa esiin välineinä toteuttaa ekologisuutta. Materiaalivalinnoissa suositettiin kestäviä ja uusiutuvia vaihtoehtoja ja hankinnoissa huomioitiin toimittajien vastuullisuus. Joissakin organisaatioissa jokaiselle tuotteelle tai palvelulle laskettiin hiilijalanjälki tai tehtiin muita ympäristövaikutusten arviointeja. Myös kaluston ja teknologian elinkaaren pidentäminen nähtiin tärkeänä.

Koulutus- ja opetustoiminnassa ekologinen kestävyys näyttäytyi vahvimmin sisältöjen ja osaamisen kautta. Useat koulutustoimijat kuvasivat kestävästä kehityksestä olevan osa opetusta kaikilla aloilla, ja opiskelijoita

sekä henkilöstöä koulutettiin aktiivisesti teemaan liittyen. Kestävyys nähtiin paitsi toimintatapana, myös tulevaisuuden yleisenä osaamisvaatimuksena alalla kuin alalla.

Liikkumiseen ja kalustoon liittyvät ratkaisut näkyivät esimerkiksi siirtymisenä sähköautoihin tai julkisen liikenteen tukemisena. Lisäksi arjen tasolla ekologisuus ilmeni muun muassa paperittomuuden lisääntymisenä, tulostamisen vähentämisenä sekä ruokahävikin seurannassa ja vähentämisessä. Myös lähiruokaa ja kasvisvaihtoehtoja suosittiin.

Ekologisuus näkyi koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan sisällä eri tavoin alatoimialoittain. Koulutussektorilla korostuivat järjestelmällisyys, sertifiointi ja kestävyden integrointi opetukseen. Kulttuurialalla puolestaan painottuivat materiaalien kierrätys, uudelleenkäyttö ja luovat ratkaisut, kuten lavasteiden ja puvuston hyödyntäminen uudelleen. Tuotannollisemmissa ympäristöissä (esimerkiksi painotoiminta) korostuivat materiaalitehokkuus, päästöjen hallinta ja standardoidut ympäristöjärjestelmät.

Suurin osa haastatelluista tunnisti myös kestävyteen liittyviä tarpeita. Yleisimmät tarpeet liittyivät toimintatapojen kehittämiseen; vaikka paljon oli jo tehty, nähtiin tarve systematisoida toimintaa, parantaa prosesseja ja jatkaa kehitystyötä. Esimerkiksi hävikin vähentämiseen, resurssitehokkuuteen ja arjen ekologisiin käytäntöihin haluttiin lisää johdonmukaisuutta.

Toiseksi eniten tarpeita kohdistui hankintoihin ja investointeihin. Organisaatiot tunnistivat tarpeita esimerkiksi sähköautojen hankintaan, energiaratkaisuihin tai työväliseisiin, jotka tukevat ekologista toimintaa. Joissakin tapauksissa teknologian tai kaluston uudistaminen nähtiin keskeisenä keinona edistää kestävyttä.

Osaamiseen liittyvät tarpeet olivat myös yleisiä. Tarvetta oli niin kestävä kehityksen yleisosaamiselle kuin tarkemmille sisällöille, kuten biodiversiteettiosaamiselle tai vastuullisten toimintatapojen omaksumiselle. Koulutussektorilla koulutustarve näkyi sekä henkilöstön että opiskelijoiden osaamisen kehittämisenä.

Lisäksi esiin nousi strategisen tason kehittämistarpeita, kuten tavoitteiden asettaminen, raportoinnin kehittäminen ja kestävyden näkyvyyden parantaminen. Kulttuurialalla korostuivat myös yhteistyöhön liittyvät tarpeet, esimerkiksi kaluston ja resurssien jakaminen organisaatioiden välillä.

Osa vastaajista koki, ettei merkittäviä uusia tarpeita ole, koska perusasiat, kuten kierrätys ja toimintatapojen ekologisuus, ovat jo kunnossa tai osa arkea. Näissä tapauksissa kestävä kehitys näyttäytyi vakiintuneena osana organisaation toimintaa.

Tekoäly

Toisena ilmiönä haastatelluilta koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan organisaatioilta kysyttiin tekoälystä ja siitä, miten se on näkynyt tai näkyy organisaation toiminnassa, ja millaisia tarpeita heillä on ilmiöön liittyen ollut tai tulee olemaan. Tekoäly näkyi organisaatioissa varsin laajasti: yli 80 % haastatelluista kertoi sen näkyvän toiminnassa ainakin jossakin määrin. Seitsemällä tekoäly ei näkynyt, mutta useampi näistä täsmensi tilanteen olevan alkuvaiheessa tai totesi ilmiön olevan vasta tuloillaan.

Monella tekoäly näkyi jo melko vahvasti, mutta vaihtelua organisaatioittain ja alatoimialoittain oli jonkin verran. Yleisimmin tekoälyä hyödynnettiin hallinnollisissa ja rutiininomaisissa tehtävissä. Sitä käytettiin esimerkiksi kokouspöytäkirjojen laatimiseen, litterointiin, tiedon koontiin ja tiivistämiseen sekä erilaisten työprosessien tehostamiseen. Useissa organisaatioissa korostettiin, että tekoäly tukee erityisesti mekaanista työtä ja vapauttaa aikaa vaativampiin ja luovempiin tehtäviin. Lisäksi tekoälyä hyödynnettiin työvuorosunnittelussa, aikataulutuksessa ja erilaisten tuotanto- ja tukiprosessien organisoinnissa.

Koulutussektorilla tekoäly näkyi erityisen laajasti. Opiskelijoiden todettiin käyttävän tekoälyä tehtävien tekemisessä ja organisaatioissa olikin laadittu sääntöjä sen käytölle. Tekoälyä hyödynnettiin opetuksen ja opetussuunnitelmien suunnittelussa, arviointikriteerien jäsentämisessä sekä oppimateriaalien tuottamisen tukena. Useissa koulutusorganisaatioissa henkilöstölle oli järjestetty koulutusta, ja tekoälyn käyttöä pyrittiin aktiivisesti lisäämään osaksi arkea. Joissakin organisaatioissa tekoäly oli kirjattu strategiaan, ja koko henkilöstölle tarjottiin mahdollisuuksia sen oppimiseen.

Tekoälyä hyödynnettiin myös sisällöntuotannossa ja tiedon käsittelyssä. Sitä käytettiin tekstien muotoilussa, tiedonhaussa, markkinoinnissa sekä kielikäännöksissä. Joissakin kulttuuri- ja viestintäalan organisaatioissa tekoäly oli osa arkipäiväistä työkalupakkia erityisesti markkinointiin liittyvissä tehtävissä, kuten sisällöntuotannossa. Toisaalta luovan työn osalta korostettiin usein, ettei tekoäly korvaa ihmisen tuottamaa originaalia sisältöä.

Osa organisaatioista kuvasi olevansa vielä kokeiluvaiheessa. Tekoälyn käyttöä oli lähestytty esimerkiksi tiimikohtaisina kokeiluina tai ”leikkimisenä”, jossa kartoitetaan mahdollisuuksia ilman vielä vakiintuneita käytäntöjä. Useat toimijat erityisesti kulttuuri- ja tapahtuma-alalla kuvasivat tekoälyn olevan tulossa, mutta se ei ollut vielä systemaattisessa käytössä.

Joissakin organisaatioissa tekoäly ei ollut käytössä lainkaan. Näissä korostettiin usein toiminnan inhimillisyyttä ja henkilökohtaisen palvelun merkitystä. Esimerkiksi osa kuljettajakoulutuksen toimijoista koki, ettei automatisoitu asiakaspalvelu tai chatbot-ratkaisut sopineet toiminnan luonteeseen, vaan ihmisten välinen vuorovaikutus oli keskeinen osa palvelun laatua.

Tekoällyyn liittyviä tarpeita oli noin kahdella kolmesta haastatelluista organisaatioista (64 %). Yleisimmin tarpeet liittyivät osaamiseen ja koulutukseen. Etenkin koulutussektorin organisaatioissa korostettiin henkilöstön kykyä hyödyntää tekoälyä sekä pedagogisesti että hallinnollisesti. Lisäksi esiin nousivat tekoälyn kriittinen ymmärtäminen, sen mahdollisuuksien ja rajoitteiden tunnistaminen sekä tietoturvaan liittyvä osaaminen.

Useat organisaatiot kuvasivat tarpeekseen tekoälyn käytön integroinnin osaksi päivittäisiä työprosesseja. Tavoitteena oli löytää tapoja hyödyntää tekoälyä systemaattisesti esimerkiksi projektityössä, suunnittelussa ja tiedolla johtamisessa. Joissakin organisaatioissa korostettiin myös pelisääntöjen ja ohjeistusten laatimista tekoälyn käyttöön sekä riskien ja uhkien tunnistamista.

Joissakin tapauksissa esiin nousivat myös rekrytointiin liittyvät tarpeet. Muutamat organisaatiot arvioivat tarvitsevänsä uusia kokonaan rooleja, kuten tekoälyosaajia tai muutosjohtamisen asiantuntijoita, jotka pystyvät tukemaan tekoälyn käyttöönottoa ja kehittämistä organisaatiossa. Lisäksi todettiin yleisemmin, että tekoälyosaaminen voi jatkossa korostua rekrytointikriteerinä eri tehtävissä. Toisaalta yksi haastateltu kertoi tekoälykehityksen vähentäneen rekrytointien tarvetta vielä aiempaa enemmän.

Noin kolmasosa haastatelluista organisaatioista ei tunnistanut erityisiä tarpeita. Näiden organisaatioiden tekoälyvalmius ja tekoälyn käyttö vaihtelivat suuresti: joko tekoäly oli jo vakiintunut osa arkea, jolloin kehittämistarve koettiin vähäiseksi, tai vaihtoehtoisesti sitä ei pidetty toiminnan kannalta keskeisenä. Osa haastatelluista painotti enemmän toimintatapojen ja inhimillisen palvelun säilyttämistä kuin tekoälyn käytön laajentamista.

Alatoimialoittain tarkasteltuna koulutussektori erottui sekä tekoälyn käytön laajuudessa että sen aiheuttamissa tarpeissa. Tekoäly oli siellä vahvasti läsnä sekä opetuksessa että hallinnollisissa toiminnoissa ja samalla osaamistarpeet korostuivat. Kulttuuri- ja taideoilla käyttö oli hajanaisempaa ja usein

kokeiluluonteista. Tekoälyn roolia suhteessa luovaan työhön pohdittiin aktiivisesti. Kuljettajakoulutuksessa puolestaan ilmeni selkeää hajontaa: osa toimijoista hyödynsi tekoälyä arjessa, kun taas osa suhtautui siihen varauksellisesti tai ei nähnyt sille tarvetta. Asiantuntija- ja suunnittelualoilla tekoälyn käyttö oli jo melko vakiintunutta, kehittyntä ja kohdistui erityisesti työn tehostamiseen ja datan hyödyntämiseen.

Yleisesti tekoäly näyttäytyi koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan haastatelluissa organisaatioissa erityisesti työn tukena ja tehostajana. Käyttö painottui hallinnollisiin tehtäviin ja oppimisen tukemiseen. Keskeisin kehittämistarve organisaatioissa oli henkilöstön osaamisen vahvistaminen.

Huoltovarmuus

Huoltovarmuuteen liittyvät kysymykset ovat nousseet keskusteluun aivan erityisellä tavalla viime vuosien tapahtumien (esimerkiksi korona, Venäjän hyökkäyssota, raaka-aineiden saatavuushäiriöt, energiakriisi, Suomen Nato-jäsenyys) myötä. Huoltovarmuudella varaudutaan mahdollisiin kriiseihin ja häiriötilanteisiin. Se on myös jatkuvuudenhallintaa, jonka avulla turvataan elintärkeät toiminnot, jotta yhteiskunta ja elinkeinoelämä toimivat ja ihmiset voivat turvallisesti elää arkeaan. Verkottuneessa yhteiskunnassa toimintojen keskinäisriippuvuudet korostuvat. Siksi on tärkeää tarkastella koko tuotantoketjua ja sen eri osien toimintakykyä. Merkittävä osa huoltovarmuustyöstä on yritysten omaehtoista toimintaa ja jatkuvuudenhallinnan kehittämistä, jotta tuotanto jatkuu ja tuotteiden ja palveluiden saatavuus varmistetaan myös häiriö- ja poikkeusoloissa. On yhteiskunnan etujen mukaista pyrkiä varmistamaan huoltovarmuuden kannalta tärkeiden yritysten ja verkostojen toiminta kaikissa tilanteissa. (Huoltovarmuuskeskus).

Perinteisesti huoltovarmuus on linkitetty esimerkiksi teollisuuteen, energiaan, ruokahuoltoon ja logistiikkaan, mutta myös koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialat ovat huoltovarmuudelle erittäin tärkeitä, jolleivat kriittisiä. Huoltovarmuuskeskus korostaa [Kulttuurialan huoltovarmuus -raportissaan](#) alan merkitystä huoltovarmuudelle. Kulttuuriala toimii eräänlaisena ”henkisenä kotivarana”: se vahvistaa yhteisöllisyyttä, identiteettiä ja ihmisten jaksamista sekä auttaa kestävästi kriisejä ja palautumaan niistä. Kulttuuri tukee myös kognitiivista turvallisuutta ja torjuu informaatiovaikuttamista esimerkiksi medialukutaidon kautta. Vaikka huoltovarmuus on perinteisesti keskittynyt materiaaliseen varautumiseen, painopiste on siirtynyt yhä enemmän henkiseen kriisinkestävyyteen, jossa kulttuurilla on keskeinen rooli.

Viestintäalalla huoltovarmuus tarkoittaa kykyä varmistaa luotettavan tiedon välittyminen yhteiskunnassa kaikissa tilanteissa, myös kriiseissä ja poikkeusoloissa. Se kattaa muun muassa median, viranomaisviestinnän, tietoliikenneyhteydet ja digitaalisen tiedon jakelun. Keskeistä on, että kansalaiset saavat oikea-aikaista, totuudenmukaista ja ymmärrettävää tietoa, joka tukee päätöksentekoa ja arjen toimintaa. Viestintä on muutenkin keskeinen osa kokonaisturvallisuutta, sillä se ylläpitää luottamusta yhteiskunnan instituutioihin ja ehkäisee epävarmuutta, huhuja ja väärän tiedon leviämistä. Lisäksi viestintäala on tärkeässä roolissa informaatiovaikuttamisen torjunnassa ja turvallisuuden tunteen ylläpitämisessä.

Huoltovarmuuden näkökulmasta viestintäalan kriittisiä tekijöitä ovat infrastruktuurin toimintavarmuus (esimerkiksi tietoverkot ja sähkö), mediatoimijoiden jatkuvuudenhallinta sekä kansalaisten medialukutaito. Häiriötilanteissa on tärkeää, että viranomaiset, media ja muut toimijat tekevät tiivistä yhteistyötä, jakavat tilannekuvaa ja noudattavat yhteisiä viestintälinjauksia. Samalla on varmistettava, että eri väestöryhmät tavoitetaan – myös ne, joilla on puutteellisemmat digitaidot tai heikompi kielitaito.

Koulutuksen toimialalla huoltovarmuus liittyy erityisesti siihen, että oppilaitokset, koulutusjärjestelmä ja osaamisen kehittäminen toimivat myös häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Koulutus on keskeinen osa yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta, koska se ylläpitää väestön toimintakykyä, osaamistasoa ja yhteiskunnan jatkuvuutta. Opetuksen jatkuminen, oppimateriaalien saatavuus sekä opetushenkilöstön

toimintakyky ovat olennaisia tekijöitä, joiden avulla varmistetaan, ettei osaamis pohja heikkene kriisienkään aikana. Koulutusjärjestelmä toimii myös tiedonvälityksen ja luotettavan informaation kanavana, mikä tukee kansalaisten kykyä ymmärtää kriisejä ja toimia oikein.

Huoltovarmuuden näkökulmasta koulutuksessa keskeistä on varautuminen erilaisiin häiriöihin, kuten pandemioihin, kyberturvallisuushkiin tai infrastruktuurin katkoksiin. Se tarkoittaa esimerkiksi etäopetuksen valmiuksien kehittämistä, digitaalisen oppimisen turvaamista sekä varajärjestelyjä opetuksen järjestämiseksi poikkeusoloissa. Lisäksi koulutus tuottaa kriittistä osaamista muille huoltovarmuuden kannalta merkittäville aloille, kuten terveydenhuoltoon, logistiikkaan ja turvallisuuteen. Ilman toimivaa koulutusjärjestelmää yhteiskunnan kyky selviytyä kriiseistä heikkenee, kun osaajien saatavuus vaarantuu.

Koulutuksella on tärkeä rooli myös henkisen kriisinkestävytyden vahvistamisessa. Oppilaitokset tarjoavat yhteisöllisyyttä, rutiineja ja turvallisuuden tunnetta erityisesti lapsille ja nuorille. Samalla ne edistävät medialukutaitoa, kriittistä ajattelua ja vuorovaikutustaitoja, jotka auttavat ehkäisemään disinformaation vaikutuksia ja vahvistavat demokratiaa. Kriisitilanteissa koulut voivat toimia myös paikallisyhteisöjen tukipisteinä ja viestintäkanavina.

Tähän kartoitukseen tehdyissä koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan organisaatioiden haastatteluissa noin kaksi kolmasosaa (64 %) haastatelluista tunnisti huoltovarmuuden teeman näkyvän jollakin tapaa omassa toiminnassaan. Huoltovarmuuteen liittyvät tarpeet jakoutuivat; niitä tunnisti hieman yli puolet vastaajista, mutta lähes yhtä moni ei osannut nimetä tarpeita tai niitä ei koettu ajankohtaisiksi.

Selkeimmin huoltovarmuus näkyi koulutussektorilla (erityisesti ammatillisessa koulutuksessa, korkeakoulutuksessa, vapaassa sivistystyössä ja koulutuspalveluissa). Siellä huoltovarmuus kytkeytyi vahvasti koulutuksen sisältöihin ja huoltovarmuusosaamisen tuottamiseen. Esimerkiksi energia-, logistiikka- ja turvallisuusaiheita oli nostettu osaksi opetusta, ja koulutuksella nähtiin rooli yhteiskunnan kriittisten toimintojen turvaamisessa. Lisäksi huoltovarmuus näkyi varautumisena: oppilaitoksissa oli esimerkiksi väestönsuojiiin, toimitiloihin ja kriisitilanteisiin liittyvää suunnittelua sekä yhteistyötä viranomaisten ja maanpuolustuskoulutuksen toimijoiden kanssa.

Kulttuurin ja esittävän taiteen toimialoilla (esimerkiksi teatteritoiminta, tapahtumatuotanto ja elokuvien esittäminen) huoltovarmuuden merkittävyys vaihteli. Osa toimijoista ei ollut käsitellyt teemaa lainkaan, kun taas osa tunnisti roolinsa osana yhteiskunnan kriisinsietokykyä. Huoltovarmuus saatettiin liittää esimerkiksi kulttuuripalvelujen saavutettavuuteen tai toiminnan jatkuvuuteen poikkeustilanteissa, mutta tarkempi varautuminen oli enimmäkseen vähäistä.

Viestinnän ja median toimialoilla, kuten painotoiminnassa ja julkaisemisessa, huoltovarmuus hahmottui selvemmin osaksi ydintoimintaa. Tiedonvälityksen jatkuvuus nähtiin kriittisenä, ja oma toiminta tunnistettiin osaksi huoltovarmuuden kannalta keskeisiä palveluita. Yksittäisissä vastauksissa korostettiin myös toiminnan jatkuvuuden turvaamista esimerkiksi häiriötilanteissa. Eräs haastateltu korosti sanomalehtien merkitystä tiedonvälitykselle poikkeustilanteissa, jos esimerkiksi sähköiset kanavat eivät toimisi. Samalla hän harmitteli sitä, että lehtien huoltovarmuuskriittistä asemaa ei tunnuta tunnustettavan laajemmin eikä sitä esimerkiksi tueta, vaan painettuja lehtiä pidetään itsestäänselvyytenä.

Muotoilun, suunnittelun ja muiden asiantuntijapalveluiden kaltaisilla luovilla aloilla huoltovarmuusteema ei useimmiten ollut noussut esiin. Edellä mainittujen alojen organisaatioiden vastauksissa huoltovarmuutta tarkasteltiin lähinnä epäsuorasti esimerkiksi hankintojen, laitteiden ylläpidon tai yleisen toimintavarmuuden näkökulmasta.

Yksittäisissä vastauksissa nousivat esiin myös riippuvuudet kriittisistä resursseista. Esimerkiksi kuljettajakoulutuksessa polttoaineen saatavuuden todettiin vaikuttavan suoraan toiminnan jatkuvuuteen ja

kannattavuuteen. Samoin joissakin vastauksissa viitattiin logistiikan ja tuotantoketjujen merkitykseen huoltovarmuuden kannalta.

Huoltovarmuuteen liittyvät tarpeet olivat pääosin melko yleisellä tasolla. Yleisimmin esiin nousivat osaamisen kehittämisen tarpeet: huoltovarmuusteemojen vahvistaminen opetuksessa sekä henkilöstön osaamisen lisääminen. Lisäksi mainittiin tarve kehittää organisaatioiden varautumista ja toimintamalleja sekä lisätä yhteistyötä eri toimijoiden, kuten viranomaisten ja koulutusorganisaatioiden välillä. Joissakin vastauksissa tunnistettiin myös konkreettisempia tarpeita, kuten logistiikkaan, laitehuoltoon tai tuotannon järjestämiseen liittyviä kysymyksiä.

Merkittävä osa vastaajista ei kokenut huoltovarmuuteen liittyviä erityisiä tarpeita. Eniten organisaatioita, joilla huoltovarmuuteen liittyviä tarpeita ei ollut, oli kulttuuri- ja luovilla aloilla. Siellä huoltovarmuutta ei yleisemminkään nähty niin selkeänä osana omaa ydintoimintaa.

Eräs haastateltu kuvasi Kaakkois-Suomen sijainnin vaikuttavan toimintaan tässä maailmantilanteessa: *”Myös muualta tulevat esiintyjät ovat ruvenneet ajattelemaan, onko hyvä ja turvallinen paikka esiintyä ja voiko drooneista olla uhkaa.”* Rajan läheisyys ja sotatilanne siis vaikuttavat alueen kulttuurialan yritysten toimintaan.

5. Rekrytoinnit

Tätä raporttia varten kartoitetuilta organisaatioilta (haastattelut + verkkokysely) kysyttiin tarkempaa tietoa heidän tulevista rekrytointitarpeistaan sekä kokemuksiaan viimeisen vuoden aikana tehdyistä rekrytoinneista ja niissä mahdollisesti kohdatuista haasteista. Teemoja on kuvattu alla omissa luvuissaan.

Työnantajien rekrytointitarpeet

Tulevaisuuteen peilaten organisaatioilta kysyttiin haastatteluissa ja verkkokyselyssä henkilöstömäärätavoitteista tuleville vuosille. Aineistoissa oli nähtävissä selvä ero haastattelujen ja verkkokyselyn välillä. Haastatelluista työnantajista reilu neljännes (10 kpl, 28 %) ennakoii henkilöstömääränsä kasvavan seuraavien kolmen vuoden aikana ja neljä organisaatiota (11 %) uskoi määrän laskevan. Haastatellut organisaatiot, jotka kertoivat vähenevästä työntekijämäärästä, toimivat kaikki koulutuksen toimialalla. Valtaosalla haastatelluista oli siis suunnitelmissa pysyä samankokoisena (22 kpl, 61 %). Verkkokyselyyn vastanneista kahta lukuun ottamatta kaikki (10 kpl, 83 %) kertoivat henkilöstömääränsä laskevan kolmen vuoden tähtäimellä. Yhdelläkään ei ollut kasvusuunnitelmia.

Aineiston perusteella voikin tulkita, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla (erit. perusopetus, toinen aste) organisaatioiden henkilöstömäärä näyttää olevan laskusuunnassa. Muilla alatoimialoilla vastaavaa ei ollut, ainakaan yhtä selvästi, nähtävissä.

Rekrytointitarpeita ilmenee toki henkilöstömäärän kasvun lisäksi muistakin syistä, esimerkiksi eläköitymisten ja muun työntekijävaihtuvuuden vuoksi.

Koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialalla eläköitymisissä on jonkun verran ala- ja yrityskohtaista vaihtelua. Nyt haastateltujen organisaatioiden työntekijöiden keski-ikä oli vajaat 43 vuotta. Haastatteluissa ja verkkokyselyssä kysyttiin arviota eläkkeelle siirtyvistä työntekijöistä. Vastausten perusteella tulevien kolmen vuoden aikana eläkkeelle ennakoitiin jäävän yhteenlaskettuna 563 työntekijää eli noin viisi prosenttia henkilöstöstä (pl. keikkalaiset ja kesätyöntekijät). Verkkokyselyyn vastanneissa kunnissa eläköityvien osuus oli suurempi kuin haastatelluissa organisaatioissa (kartoitettujen kuntien koulutus/varhaiskasvatus: eläköityviä 7 % henkilöstöstä, haastatellut koulutus-/kulttuuri-/viestintäorganisaatiot 4 %).

Valtakunnallisesti vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi Eläketurvakeskuksen mukaan 42 500 henkilöä, joka vastaa noin 1,7 prosenttia työllisistä (15–64 v).

Haastatelluilta ja verkkokyselyyn vastanneilta työnantajilta kysyttiin myös työntekijöiden vaihtuvuudesta. Työntekijävaihtuvuus oli kartoittamissamme organisaatioissa pääosin melko matalaa, mutta alatoimialojen välillä esiintyi vaihtelua. Moni työnantaja kuvasi vaihtuvuuden olevan vähäistä tai jopa olematonta, ja useissa organisaatioissa henkilöstö pysyi pitkään samana. Henkilöstön pysyvyys ja pitkät työsuhteet korostuivat erityisesti koulutuksen toimialalla sekä osassa luovia aloja. Osa organisaatioista kertoi vaihtuvuudesta numeerisesti ja vaihtuvuusprosentti oli lähes kaikilla alle kymmenen prosenttia henkilöstöstä.

Koulutussektorilla vaihtuvuus näyttäytyi pääosin hallittuna ja ennakoitavana. Vaihtuvuutta syntyi erityisesti eläköitymisistä, määräaikaisten työsuhteiden päättymisistä sekä henkilöstön siirtymisestä tehtävästä tai paikkakunnalta toiselle. Varhaiskasvatuksessa ja opetuslalla korostui lisäksi sijaisuuksista ja määräaikaaisuudesta sekä esimerkiksi perhevapaista johtuva vaihtelu, joka kasvatti vaihtuvuuden määrää ilman, että vakituinen henkilöstö varsinaisesti vaihtui. Tästä huolimatta kokonaiskuva oli koulutuksen osalta melko vakaa ja henkilöstö pysyvää.

Kulttuurin ja viestinnän aloilla vaihtuvuus oli aineiston perusteella selvästi hajanaisempaa. Osa organisaatioista toimi hyvin pysyvällä henkilöstöllä, kun taas erityisesti esittävän taiteen, tapahtumatuotannon ja muun projektimuotoisen toiminnan piirissä vaihtuvuus oli useammin suurta ja jatkuvaa. Kovemmassa vaihtuvuudesta kärsivillä aloilla työ oli usein projektiluonteista tai osa-aikaista, mikä lisäsi henkilöstön liikkumista organisaatioiden välillä. Myös hankerahoitteinen toiminta ja lyhytkestoiset työsuhteet saattoivat osaltaan lisätä vaihtuvuutta.

Kokonaisuutena tarkasteltuna koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän toimialan henkilöstön vaihtuvuus on melko maltillista verrattuna moniin muihin toimialoihin.

Valtaosalla haastatelluista (37 kpl, 77 %) oli rekryointitarpeita heti tai vuoden sisällä. Työnantajien rekryointitarpeita kysyttiin ammattinimikkeittäin. Alla olevaan taulukkoon on listattu tehtävät, joissa oli vuoden sisällä tulossa vähintään kahden työntekijän rekryointitarve. Yhden työntekijän palkkaustarve oli seuraavissa tehtävissä: apulaisjohtaja, ekstraaja, hanketyöntekijä, nuorisotyöntekijä, opetushenkilökunta, opintosuhteeri, pelityöntekijä, professori, teatterinjohtaja, tiedottaja, tuottaja, varahenkilö, video-/media-alan tekninen henkilö ja väitöskirjatutkija.

Lisäksi muutamissa yrityksissä kerrottiin tulevista rekryointitarpeista pidemmällä aikajänteellä ja mainittiin, että korvausrekryointeja tehdään tarpeen mukaan. Moni kertoi, että rekryointitarpeet ovat vielä auki ja elävät sen mukaan, miltä yrityksen tilanne lähitulevaisuudessa näyttää. Rekryointitarpeisiin liittyikin huomattavaa epävarmuutta: useissa vastauksissa todettiin, että tarpeen määrää on vaikea ennakoita tai että rekryointi tapahtuu ”tarpeen mukaan”. Taustalla oli syitä muun muassa väestökehitykseen, palvelutarpeen vaihteluun sekä hankerahoitukseen liittyen.

TAULUKKO 10. Työnantajien ilmoittamat yleisimmät rekryointitarpeet ammattinimikkeittäin

Tehtävä, jossa rekryointitarve	heti	1 v kuluttua	yht.
Opettaja*	14	30	44
Varhaiskasvatuksen opettaja	27	7	34
Liikenneopettaja	1	17	18
Asiantuntija (sis. TKI)	3	14	17
Lastenhoitaja	11	5	16
Varhaiseryityskasvatuksen opettaja	6	0	6
Varhaiskasvatuksen sosionomi	1	5	6
Rotaatiotyöntekijä	4	0	4
Lehtori	1	2	3

Musiikkipedagogi, soitonopettaja	1	2	3
Projektipäällikkö	1	2	3
Erä- ja matkailuopas	1	1	2
Kirjastovirkailija	1	1	2
Kuvaaja	1	1	2
Näyttelijä	0	2	2
Tapahtuma-avustaja	1	1	2

*Opettajan tehtävät pitävät sisällään: opettaja (perusopetus), opettaja, ammatillinen opettaja, tuntiopettaja (yleinen), tuntiopettaja sähkö- ja automaatioalalle, päätoiminen tuntiopettaja (liiketoiminta), päätoimiset opettajat (useita)

Rekrytointeihin liittyen työnantajat kertoivat myös osaamistoiveista ja muista kriteereistä. Niissä korostuivat erityisesti muodolliset kelpoisuusvaatimukset sekä työn sisältöjen muutokset. Useissa vastauksissa tuotiin esiin, että tehtäviin edellytetään lakisääteistä pätevyyttä tai tiettyä koulutusta eikä kelpoisia hakijoita ole aina saatavilla riittävästi. Haaste korostui erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuslalla, joissa rekrytointivaikeudet liittyivät nimenomaan pätevien työntekijöiden saatavuuteen. Samalla on nähtävissä rakenteellinen muutos: lastenhoitajien tehtäviä korvataan varhaiskasvatuksen opettajilla ja sosionomeilla, mikä nostaa osaamisvaatimusten tasoa.

Koulutus- ja kasvatustalon osaamisvaatimuksissa korostuu pedagogisen perusosaamisen rinnalla yhä vahvemmin erityisosaaminen. Erityispedagogiikka, neuropsykiatrinen osaaminen ja kyky tukea erilaisia oppijoita mainittiin toistuvasti. Lisäksi digitaidot olivat perusedellytys useissa tehtävissä. Myös vuorovaikutus-, asiakaspalvelu- ja työyhteisötaidot nousivat esiin laaja-alaisesti pelkän substanssi- tai teknisen osaamisen rinnalla. Osassa tehtäviä korostui myös kielitaito ja kansainvälinen osaaminen.

Haastatteluissa ja verkkokyselyissä nousi esiin myös rekrytoinnin systematisoituminen erityisesti koulutussektorilla. Henkilöstötarpeita ennakoitiin monessa organisaatiossa aiempaa suunnitelmallisemmin ja rekrytointeja toteutettiin vaihteittain useissa hauissa vuoden aikana. Samalla pyrittiin hyödyntämään olemassa olevaa henkilöstöä esimerkiksi työnkierron kautta ennen ulkoista rekrytointia.

Työnantajien kokemuksia rekrytoinneista

Haastatelluilta ja verkkokyselyyn vastanneilta työnantajilta kysyttiin, millaisiin työsuhdetyyppeihin he ovat viimeisen vuoden aikana rekrytoineet. Suurin osa koulutuksen, kulttuurin ja viestinnän alan rekrytoinneista kohdistui edelleen kokoaikaisiin ja usein vakituisiin työsuhteisiin, mutta aineiston perusteella työsuhdemuotojen kirjo oli varsin laaja ja vaihteli selvästi alatoimialoittain. Erityisesti koulutussektorilla, kuten varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa, toisen asteen koulutuksessa sekä ammatillisessa ja korkeakoulutuksessa, rekrytoinnit painottuivat pääosin kokoaikaisiin ja vakituisiin työsuhteisiin. Samanaikaisesti koulutuksenkin alalla oli kuitenkin merkittävä määrä määräaikaista rekrytointeja, jotka liittyivät esimerkiksi sijaisuuksiin, hankkeisiin tai koulutusten käynnistämiseen. Myös osa-aikaisia tehtäviä esiintyi, mutta ne olivat koulutuslalla selvästi harvinaisempia kuin kokoaikaiset työsuhteet.

Kulttuuri- ja tapahtuma-aloilla työsuhteet olivat keskimäärin joustavampia ja lyhytkestoisempia. Esittävän taiteen, tapahtumatuotannon ja elokuvatoiminnan piirissä korostuivat keikkatyö, osa-aikaisuus sekä tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät. Myös kausiluonteisuus näkyi esimerkiksi kesätyöntekijöiden ja projektikohtaisten rekrytointien muodossa. Osa organisaatioista kertoi myös hakeneensa työntekijöitä

käytännössä kaikkiin työsuhdetyyppisiin ja käytössä oli myös freelancer-tyyppisiä ratkaisuja. Etenkin ohjelmatoimistoista ja asiantuntijapalveluista kerrottiin moninaisista työsuhdetyypeistä.

Työnantajilta kysyttiin, kuinka paljon työnhakijoita viimeisen vuoden aikana heillä avoinna olleisiin paikkoihin on ollut. Vastaukset vaihtelivat todella paljon: nolasta useisiin satoihin, jopa tuhansiin. Eroja oli nähtävillä sekä tehtävätyyppien että toimialojen välillä. Korkeita olivat erityisesti korkeakoulutuksen sekä erilaisten asiantuntija- ja toimistotehtävien rekrytointien hakijamäärät. Esimerkiksi tohtoriopiskelijapaikat ja yksittäiset asiantuntijaroolit keräsivät hyvin laajaa kiinnostusta. Myös hallinto- ja tukitehtävissä, kuten koulusihteerin tai muiden koordinoivien tehtävien hauissa, hakijoita oli usein runsaasti, kymmeniä tai satoja per avoin paikka.

Kulttuuri- ja luovilla aloilla hakijamäärät olivat tyyppillisesti kohtalaisia, mutta vaihtelivat paljon tehtävän mukaan. Esimerkiksi näyttelijähauissa hakijamäärät saattoivat olla selvästi suuria, kun taas johtotehtävissä ja teknisissä rooleissa hakijoita oli vähemmän. Suunnittelu- ja asiantuntijatehtävissä hakijamäärät jäivät usein melko pieniksi, ja erityisosaamista vaativiin tehtäviin oli usein vain muutamia hakijoita. Sen sijaan myynnin ja markkinoinnin tehtävät houkuttelivat suuremman hakijajoukon myös kulttuurialalla.

Koulutusalaalla hakijamäärät vaihtelivat voimakkaasti opetusalojen ja tehtävien mukaan. Sosiaali- ja palvelualan opettajatehtäviin hakijoita oli yleensä hyvin, kun taas tekniikan alan opettajia oli vaikeampi löytää. Myös perusopetuksessa ja toisella asteella tietyt aineet, erityisesti luonnontieteet, kärsivät selvemmin hakijapulasta, kun taas toisiin tehtäviin hakijoita ja valinnanvaraa oli enemmän.

Selkein osaaajapula näkyi varhaiskasvatuksessa ja tietyissä opetustehtävissä. Varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäviin kelpoisia hakijoita oli usein vain vähän tai ei lainkaan, kun taas lastenhoitajien tehtäviin hakijoita saattoi olla kymmeniä.

Työnantajilta kysyttiin myös, miten he kokivat viimeisen vuoden aikana tehtyjen rekrytointien onnistuneen. Vastaajat saivat arvioida rekrytointien onnistumista arvosanalla 1–10. Pääpiirteissään rekrytoinnit olivat onnistuneet hyvin, keskiarvo vastauksissa oli 8,4. Seitsemän vastannutta antoi arvosanaksi täyden kympin. He kaikki toimivat eri toimialoilla (muotoilu/suunnittelu, painotoiminta, korkeakoulu, kuljettajakoulutus, elokuvat, muu esittävä taide, vapaa sivistystyö). Heikoimmat arvosanat olivat 5 ja 6. Vitosen antoi musiikkikoulutuksen toimija ja kuutoset annettiin kahdesta varhaiskasvatusorganisaatiosta. Työnantajien kohtaamia rekrytointihaasteita kuvataan vielä erikseen omissa luvussa.

Kartoitetut työnantajat kertoivat hyödyntävänsä rekrytoinneissaan useita eri kanavia, mutta muutamat kanavat korostuivat. Yleisimmin käytettyjä rekrytointikanavia olivat erilaiset verkkopalvelut (erityisesti Työmarkkinatori ja Duunitori), organisaatioiden omat verkkosivut ja rekryjärjestelmät, sosiaalinen media sekä julkisella sektorilla Kuntarekry. Näiden lisäksi merkittävä rooli oli oppilaitosyhteistyöllä sekä epämuodollisilla kanavilla, kuten suorakontaktoinnilla ja puskaradiolla.

Sosiaalinen media (esim. Facebook, Instagram ja LinkedIn) näkyi laajasti eri toimialoilla, ja sitä käytettiin sekä itsenäisenä rekrytointikanavana että muiden kanavien rinnalla. Useissa vastauksissa yrityksen omat kanavat (esim. verkkosivut, some-tilit) korostuivat keskeisinä ja osin myös tehokkaimpina väylinä. Joissakin tapauksissa hakijoita kerrottiin saatavan riittävästi ilman erillistä avointa hakua.

Oppilaitosyhteistyö oli tärkeä rekrytointikanava erityisesti koulutus-, kulttuuri- ja asiantuntija-aloilla. Oppilaitosyhteistyöllä tarkoitettiin suoria kontakteja, vierailuja oppilaitoksiin sekä opiskelijoiden osaamisen seuraamista esimerkiksi näyttöjen kautta. Myös työllisyyspalveluita ja oppisopimuskoulutusta hyödynnettiin rekrytoinneissa.

Epämuodolliset kanavat, kuten puskaradio, henkilökohtaiset verkostot ja suorat kontaktit, näkyivät erityisesti kulttuuri- ja tapahtuma-aloilla sekä pienemmissä organisaatioissa.

Valtaosa vastaajista ei kertonut rekrytointikanaviensa muuttuneen edellisen vuoden aikana. Useissa vastauksissa todettiin suoraan, että käytännöt olivat pysyneet ennallaan. Yksittäisiä muutoksia oli kuitenkin tehty. Selkeimmin muutoksista nousi esiin sosiaalisen median käytön vahvistuminen. Osa työnantajista oli siirtänyt painopistettä entistä enemmän omiin somekanaviin tai korvannut aiemmin perinteisiä kanavia (esim. lehti-ilmoittelu) sosiaalisen median näkyvyydellä. Lisäksi yksittäisissä rekrytoinneissa oli kokeiltu uusia yhdistelmiä, kuten rekrytointikumppaneiden kautta tehtyä monikanavaista ilmoittelua.

Rekrytointikanaviin liittyvissä kokemuksissa korostui muutama keskeinen teema:

- **Omat kanavat toimivat hyvin:** useampi toimija koki saavansa riittävästi hakijoita omien verkkosivujen, sosiaalisen median tai suorien yhteydenottojen kautta.
- **Sosiaalinen media tehokas kohdennettuna:** erityisesti omien kanavien kautta tavoitettiin oikeita kohderyhmiä.
- **Kuntarekry keskeinen, mutta jäykkä:** julkisella sektorilla Kuntarekry on peruskanava, mutta sen koettiin olevan hidas tai joustamaton erityisesti lyhytaikaisissa sijaisuuksissa.
- **Avoimen haun laatu vaihtelee:** joissakin tapauksissa avoimet haut eivät olleet tuottaneet riittävän osaavia hakijoita, mikä oli vähentänyt niiden käyttöä. Toisissa organisaatioissa ne taas koettiin erinomaiseksi rekrytointiväyläksi.
- **Hakijoita ilman aktiivista rekryä:** osa organisaatioista kertoi saavansa hakemuksia jatkuvasti ilman erillistä ilmoittelua.

Toimialojen välillä oli nähtävissä selkeitä eroja rekrytointikanavien painotuksissa. Julkisella sektorilla (erityisesti varhaiskasvatus, koulutus) Kuntarekry oli selvästi keskeisin kanava. Usein sitä täydennettiin kunnan omilla verkkosivuilla ja sosiaalisella medialla. Myös sisäisiä hakuja käytettiin melko paljon. Koulutus- ja asiantuntijaorganisaatioissa korostuivat muut verkkopalvelut (erityisesti Työmarkkinatori, Duunitori), organisaatioiden omat rekryjärjestelmät sekä LinkedIn. Myös oppilaitosyhteistyö koettiin tärkeäksi. Kulttuuri-, taide- ja tapahtuma-alalla korostuivat suorat kontaktoinnit, puskaradio ja epämuodolliset verkostot. Rekrytointi saattoi perustua alan sisäiseen tunnettuuteen ja henkilökohtaisiin kontakteihin. Pienemmät toimijat ja erityisalojen edustajat kertoivat puolestaan, että rekrytoinnit voivat tapahtua pitkälti ilman avoimia hakuja; hakijoita saatiin verkostojen kautta tai siten, että kiinnostuneet olivat itse suoraan yhteydessä.

Työpaikkailmoittelu ja rekrytoinnit hoidettiin enimmäkseen pelkällä suomen kielellä. Vajaa neljännes haastatelluista kertoi käyttävänsä rekrytoinneissa myös englannin kieltä. Yksi haastateltu kertoi rekrytoinneissa olevan käytössä myös venäjän kieli.

Tärkeimmät rekrytointikriteerit ammattinimikkeittäin

Työnantajat saivat kertoa myös, mitkä ovat olleet heillä tärkeimpiä rekrytointiin vaikuttavia seikkoja ammattinimikkeittäin. Osa kertoi kriteereistä myös yleisellä tasolla tai kaikkia työtehtäviä koskien. Tarkka kysymys kuului: ”Mitkä työnhakijan erityispiirteet ovat olleet rekrytointipäätöksessänne keskeisimpiä ammattinimikkeittäin?”

Alla olevaan taulukkoon on koottu työnantajahaastatteluissa ja verkkokyselyssä ilmenneet tärkeimmät rekrytointikriteerit ammateittain aakkosjärjestyksessä. Jos ammattia ei ollut erikseen mainittu, on kriteerit listattu vastaajan toimialan mukaisesti. Taulukko on aakkosjärjestyksessä ammattinimikkeen/toimialan

mukaisesti. Keskeiset rekrytointikriteerit on väriluokiteltu niin, että yleisemmät seikat ovat **sinisellä** ja ammattiin liittyvät painotukset **punaisella**.

TAULUKKO 11. Työnantajien kertomat keskeiset rekrytointikriteerit ammattinimikkeittäin/toimialoittain

Ammattinimike / toimiala	Keskeiset rekrytointikriteerit
Ammattikorkeakoulu (lehtori)	Opettajan pätevyys / kelpoisuus
Ammatillinen koulutus	Opettajan kelpoisuus, näkemys opetuksesta, kasvatustote, kehittämisorientaatio, tiimitaidot, vuorovaikutustaidot, substanssiosaaminen, erityisryhmien ohjaus
Elokuvateatterin työntekijä / pelinohjaaja	Reippaus, ulospäinsuuntautuneisuus, asiakaspalvelutaidot, itsenäinen työote, sosiaalisuus, asenne, paineensietokyky, IT-aidot
Kieltenopettaja	Aineenhallinta, ymmärrys toimintaympäristöstä, motivaatio
Korkea-asteen koulutus (lehtori, TKI-asiantuntija)	Tutkinto, työkokemus
Korkeakoulutus ja akateeminen tutkimus	Maisteri/tohtori tutkimus- ja opetustehtäviin, tukihenkilöille alempi tutkinto
Kuljettajakoulutus	Sosiaalisuus, empatia, vastuullisuus, itseohjautuvuus, tiimiin sopivuus, kehittymishalu, persoona, huumorintaju
Koulutus ja koulutuspalvelut	Ammattiosaaminen, muu osaaminen, asenne, kielitaito, työkokemus, dynaamisuus, muutoskyky, kv-aidot, potentiaali kehittyä asiakastyöhön
Koulutus- ja opintokeskukset (2. aste)	Vuorovaikutus- ja työelämätaidot
Kulttuurialan ohjelmatoimistot	Työkokemus, erityisosaaminen, toimialaosaaminen, asiakaspalveluasenne
Markkinointikoordinaattori	Markkinointi- ja viestintäosaaminen
Muotoilu ja suunnittelu	Kansainvälinen liiketoimintaosaaminen (BBA)
Musiikkikoulutus (opettaja)	Opetustaito, empatia, ammattitaito, pedagoginen soveltuvuus
Muu esittävä taide	Ammatillinen pätevyys, työyhteisötaidot, tekniset taidot, kokemus, laulutaito, asiakaspalvelu
Painotoiminta	Persoona, motivaatio, oppimishalu
Perusopetus ja toinen aste	Kelpoisuus, soveltuvuus, osaaminen, työyhteisötaidot, vuorovaikutustaidot, motivaatio, sitoutuminen, koulutus ja työkokemus (esikarsinta)

Suunnittelutoimisto / asiantuntijapalvelut	Substanssiosaaminen, kielitaito, kansainvälisyys, verkostot, asenne
Taiteen ja kulttuurin live- tapahtumat	Asiakaspalvelu, asenne, käytöstavat
Tapahtumatuotanto, kulttuurimatkailu	Palveluasenne, joustavuus, persoona, oppimishalu, ammattiosaaminen roolikohtaisesti
Teatteritoiminta	Yhteistyökyky, ryhmätyö, itseohjautuvuus, substanssiosaaminen, näyttelijöille taiteelliset taidot
Tuottaja	Moniosaaminen, sosiaalisuus, ulospäinsuuntautuneisuus, arvot
Varhaiskasvatus	Kelpoisuus, koulutus, työkokemus, vuorovaikutus- ja tiimitaidot, soveltuvuus, lapsilähtöisyys, empatia, ahkeruus, henkilökohtaiset ominaisuudet, motivaatio, sitoutuminen
Vapaa sivistystyö	Moniosaaminen, asiakaspalvelutaito, alueellinen työllisyystieto, oppimishalu
Ääni- ja musiikkitalenteiden kustantaminen	Korkea ammattitaito

Rekrytointikriteereissä näkyvät melko vahvasti yleiset työelämäosaamiset. Erityisesti vuorovaikutus-, tiimi- ja asiakaspalvelutaitoja sekä työasennetta korostettiin useissa vastauksissa. Monilla aloilla, kuten palvelu-, koulutus- ja kulttuurisektoreilla, henkilökohtaiset ominaisuudet ja soveltuvuus työyhteisöön arvioitiin keskeiseksi valintaperusteeksi. Joissain tapauksissa ne näyttäytyivät jopa merkityksellisempinä kuin muodollinen koulutus. Lisäksi aineistossa tuotiin esiin oppimishalun, joustavuuden ja muutoskyvykkyyden merkitystä.

Substanssiosaamisen merkitys vaihteli aineiston perusteella eri toimialojen välillä. Akateemisissa ja asiantuntijavaltaisissa tehtävissä, kuten yliopistoissa, suunnittelutoimistoissa ja kustannusalalla, muodollinen pätevyys ja syvälinen osaaminen korostuivat. Etenkin varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa korostettiin kelpoisuuden ja suoritettujen tutkinnon keskeisyyttä. Sen sijaan useilla käytännönläheisemmällä aloilla, kuten kuljettajakoulutuksessa, tapahtuma-alalla ja painotoiminnassa, rekrytoinneissa painotettiin enemmän hakijan motivaatiota, henkilökohtaisia valmiuksia sekä kykyä omaksua uusia taitoja työn ohessa.

Vastausten perusteella näyttäisi myös siltä, että rekrytoinneissa otetaan laajasti huomioon myös yhteisöllisempi näkökulma. Useissa vastauksissa tuotiin esiin, että rekrytointipäätökset tehdään koko työyhteisön näkökulma huomioiden eikä yksinomaan esihenkilön arvion perusteella. Organisaatioissa vaikuttaisikin korostuvan tarve tunnistaa sekä osaamiseltaan että toimintatavoiltaan työyhteisöön sopivia työntekijöitä.

Työnantajien kohtaamat rekrytointiongelmat

Työnantajilta kysyttiin heidän mahdollisesti kohtaamistaan rekrytointiongelmista. Haastatelluista ja verkkokyselyyn vastanneista työnantajista puolet kertoi kohdanneensa rekrytointiongelmiä. Organisaatiot saivat kuvata kohtaamiaan rekrytointiongelmiä ammattitaito- ja lisäksi heitä pyydettiin miettimään mahdollisia ratkaisuja kohdattuihin haasteisiin.

Alla olevaan taulukkoon on koottu työnantajien vastauksia siitä, missä tehtävissä rekrytointihaasteita oli kohdattu, millaisia haasteet olivat ja mitä mahdollisia ratkaisuja ongelmiin nähtiin. Ammatit ovat aakkosjärjestyksessä.

TAULUKKO 12. Yritysten kohtaamat rekrytointihaasteet ammattinimikkeittäin

Ammattinimike / toimiala	Rekrytointiongelma	Ratkaisu
Ammattikorkeakoulu (asiantuntijarekrytoinnit)	Nopeat hankerekrytoinnit haastavia	Hyödynnetään verkostoja ja alumneja
Customer success manager	Väärä henkilövalinta, ei täyttänyt vaatimuksia	Ohjaus, valmennus ja keskustelu
Elokuvien esittäminen	Nuorilla hakijoilla puutteelliset työelämätaidot, hakemukset eivät vastaa todellisuutta, sitoutuminen heikkoa	Ei kuvattu ratkaisua
Korkea-asteen koulutus (lehtori)	Ei vaadittua tutkintoa erikoisaloilla	Määräaikainen palkkaus epäpätevälle ja uusi haku
Korkeakoulutus (professori)	Perheen sijoittuminen alueelle vaikeuttaa rekrytointia	Puolisolle työmahdollisuuksia
Kuljettajakoulutus (liikenneopettajat)	Hakijoita vähän, korkeat vaatimukset, alueelliset puutteet	Ei kuvattu ratkaisua
Kulttuuriohjelmatoimisto	Paljon ei-motivoituneita hakijoita, pakkohakujen vaikutus	Rekrytointifirman käyttö
Koulutuspalvelut (opettajat)	Osaaminen ei riitä, ei valmiutta itsenäiseen työhön	Ei kuvattu ratkaisua
Koulutuspalvelut (kielten opettajat)	Pätevyysvaatimukset korkeat, päteviä hakijoita vaikea löytää	Määräaikainen ratkaisu, oma henkilöstöpolku valmistumassa
Koulutus- ja opintokeskukset (YTO-opettajat)	Rekrytointihaasteita	Ei kuvattu ratkaisua
Musiikkikoulutus (soitonopettajat)	Hakijoita liian vähän	Ei kuvattu ratkaisua
Muu esittävä taide (valomestari)	Päteviä tekijöitä ei löydy	Ei kuvattu ratkaisua

Teatteritoiminta (valomestari, valosuunnittelija)	Suppea hakijapohja, sijainti, moniammatillinen osaaminen harvinaista	Verkostot, kohdennettu viestintä, määräaikaiset/projektiratkaisut
Toisen asteen ammatillinen koulutus (tekniset alat opettajat)	Pätevyys- ja osaamispuutteet	Mahdollisuus suorittaa pedagoginen pätevyys, työnantajakuvan kehittäminen
Toisen asteen koulutus (eri alat)	Kelpoisten hakijoiden puute	Ei-kelpoisten määräaikainen valinta
Varhaiskasvatus	Ei riittävästi kelpoisia opettajia ja erityisopettajia, pätevien hakijoiden puute, saavutettavuus, erityisopettajia ei löydy lainkaan	Haun jatkaminen/uusiminen, muu täyttötapa, opiskelumahdollisuuksien tarjoaminen henkilöstölle, johtamiseen ja työoloihin panostaminen
Varhaiskasvatus ja opetusala	Erityisopettajien ja opettajien saatavuus, työn vaatavuus	Muuntokoulutuspolut, yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa

Toimialan kohtaantotilanne

Haastatelluilta sekä verkkokyselyyn vastanneilta organisaatioilta kysyttiin, osin rekrytointihaasteisiin liittyen, myös kohtaanto-ongelmasta. Vastajat saivat pohtia kärsitäänkö toimialalla kohtaantohaasteista ja jos, niin miten ne ilmenevät.

Saatuja vastausten perusteella enemmistö alan työnantajista tunnistaa jonkinasteisen kohtaantohaasteen. Noin kaksi kolmesta on sitä mieltä, että avoimet työpaikat ja työnhakijat eivät kohtaa toivotulla tavalla. Toisaalta noin kolmannes vastaajista kokee, ettei toimialalla ole varsinaista kohtaanto-ongelmaa. Näissä vastauksissa korostuu tulkinta, jonka mukaan työnhakijoita on riittävästi tai jopa runsaasti, mutta avoimien paikkojen määrä tai niiden rakenteelliset ehdot rajaavat työllistymistä. Aineistosta onkin havaittavissa, että kohtaanto-ongelman voi ymmärtää monella eri tavalla ja ilmiötä tulkitaan hieman eri tavoin. Tulokset myös vaihtelevat toimialoittain.

Korkeakoulutuksen, ja osin muunkin koulutuksen, edustajat arvioivat muita useammin, ettei varsinaista kohtaanto-ongelmaa ole, vaan haaste liittyy pikemminkin työpaikkojen määrään tai rahoitukseen. Sen sijaan kulttuuri- ja luovilla aloilla kohtaantohaaste tunnistettiin useammin ja sitä kuvattiin monisyiseksi sekä rakenteelliseksi ilmiöksi. Varhaiskasvatuksessa vastaukset hajautuivat: esiin nostettiin samanaikaisesti sekä ylitarjontaa että pulaa, mikä viittaa toimialakohtaiseen sisäiseen kohtaanto-ongelmaan eri tehtävien välillä.

Valtaosa vastaajista tarkasteli kohtaanto-ongelmaa yleisellä tasolla eikä oman organisaationsa konkreettisten rekrytointikokemusten kautta. Kohtaanto nähtiinkin ennen kaikkea toimialaa koskevana rakenteellisena kysymyksenä, ei pelkästään yksittäisten työnantajien käytännön ongelmana.

Yleisin kohtaanto-ongelmaa selittävä tekijä vastauksissa oli osaamisen ja työpaikkojen välinen kohtaamattomuus. Useissa vastauksissa tuotiin esiin, että hakijoilla ei ole tehtävien edellyttämää osaamista tai että osaaminen ei kohdistu oikein tarjolla oleviin töihin. Toiseksi yleisin teema liittyi alueelliseen kohtaantoon: työpaikat ja työnhakijat sijaitsevat eri paikoissa, eikä työvoima liiku riittävästi. Lisäksi useissa

vastauksissa viitattiin työnhakijoiden valintoihin ja preferensseihin, kuten haluun työskennellä tietyillä paikkakunnilla tai tietyn tyyppisissä tehtävissä.

Vähemmän, mutta kuitenkin useampia, mainintoja saaneita teemoja olivat ylitarjonta tietyissä koulutus- tai tehtäväryhmissä sekä työn rakenteelliset piirteet, kuten työn osa-aikaisuus, pirstaleisuus tai epävarmuus. Teemat korostuivat erityisesti kulttuuri- ja tapahtuma-aloilla. Yksittäisissä vastauksissa viitattiin myös taloudelliseen tilanteeseen ja rahoituksen niukkuuteen.

6. Muita kommentteja ja huomioita

Haastattelun lopussa organisaatioille jäi mahdollisuus kertoa vapaasti omista ajatuksistaan ja täsmentää, jos jotain jäi aiemmissa kysymyksissä kertomatta. Myös verkkokyselyssä oli lopussa osio muille ajatuksille. ”Vapaa sana” -osion vastaukset on ryhmitelty alla seuraaviin teemoihin: byrokratia ja tukijärjestelmien toimimattomuus; taloustilanne ja epävarmuus toimintaympäristössä; koulutuksen laatu, muutokset ja resursointi; osaaminen, työvoima ja rekrytointi; aluekehitys ja elinvoima; perheet, varhaiskasvatus ja yhteiskunnalliset muutokset; lainsäädäntö ja sääntelyn vaikutukset; teknologia, turvallisuus ja muut trendit sekä toimialan arvostus ja merkitys.

Byrokratia ja tukijärjestelmien toimimattomuus

- Byrokratia vie aikaa ydintyöltä ja koetaan raskaaksi erityisesti pienille toimijoille
- Tukimallit eivät huomioi mikroyrittäjien todellisuutta tai omaa osaamista (edellyttävät esimerkiksi ulkopuolisia ostoja)
- Rahoituksen hakuprosessin tulisi olla kevyempi ja skaalautua yrityksen koon mukaan
- Hankebyrokratiaa ja jäykkiä ehtoja (esim. hankintalaki, referenssivaatimukset) kritisoidaan
- Tukipäätöksiä on saatu, mutta tuki jäänyt saamatta käytännön toteutuksen vuoksi, luottamus järjestelmään heikkenee

Taloustilanne ja epävarmuus toimintaympäristössä

- Valtiontalouden heikko tila ja leikkaukset huolestuttavat laajasti
- Laskusuhdanne vähentää kulutusta ja esimerkiksi tapahtumien kävijämääriä
- Maailmantilanne lisää epävarmuutta ja vaikeuttaa ennakoimista (”sumuverho”)
- Työttömyys ja taloustilanne heijastuvat suoraan palveluiden kysyntään

Koulutuksen laatu, muutokset ja resursointi

- Huoli koulutuksen laadun eriytymisestä eri toimijoiden välillä
- Lainsäädäntömuutosten (esim. autokoulu) koetaan heikentäneen osaamista ja turvallisuutta
- Koulutuksesta leikkaaminen nähdään merkittävänä ongelmana
- Oppilaitosten ketteryydessä ja työelämävastaavuudessa kehittämistarpeita
- Kansanopistojen määrän ennakoitaan vähenevän merkittävästi mm. rahoituspainoiden vuoksi

Osaaminen, työvoima ja rekrytointi

- Osaamisen laatu ja käytännön pätevyys korostuvat enemmän kuin muodollinen pätevyys
- Rekrytointihaasteita: osaamistaso vaihtelee ja perehdytys kuormittaa
- Kiinnostus kansainväliseen rekrytointiin, mutta siihen liittyy riskejä
- Tarve joustaville koulutusmalleille ja työssä oppimisen korostamiselle
- Senioreiden työllistäminen mahdollisena vahvuutena

Aluekehitys ja elinvoima

- Tarve lisätä korkeasti koulutettujen työpaikkoja alueelle
- Itäisen Suomen tukeminen ja ylimaakunnalliset kasvumallit korostuvat
- Ekosysteemityössä kaivataan selkeää omistajuutta, jatkuvuutta ja koordinaatiota
- Alueen houkuttelevuuteen vaikuttavat infra, osaaminen, TKI-mahdollisuudet ja perhe-elämän edellytykset
- Työn perässä muuttaessa töitä myös puolisolle

Perheet, varhaiskasvatus ja yhteiskunnalliset muutokset

- Varhaiskasvatuksen rooli kasvaa: lapset nuorempina ja pidempiä aikoja hoidossa
- Tukien leikkaukset näkyvät perheiden hyvinvoinnissa
- Vanhemmuuden muutokset ja kasvavat odotukset varhaiskasvatukselle
- Huoli lasten hyvinvoinnista ja varhaiskasvatuksen arvostuksesta
- Muuttoliike ja sopeutumishaasteet perheille

Lainsäädäntö ja sääntelyn vaikutukset

- Työllisyys- ja yrittäjyysääntely estää osaamisen kehittämistä (pelko etuuksien menettämisestä)
- Hankintalaki koetaan pk-yrityksille epäedulliseksi
- Toimialakohtaiset lakimuutokset vaikuttaneet negatiivisesti

Teknologia, turvallisuus ja muut trendit

- Teknologian kehitys tuo sekä mahdollisuuksia että paineita uudistua
- Tietoturva korostuu entistä enemmän
- Tarve joustavuudelle ja uusille toimintatavoille kasvaa

Toimialan arvostus ja merkitys

- Koulutus- ja kulttuurialojen merkitystä (mm. resilienssi) ei ymmärretä riittävästi
- Toivotaan arvostuksen ja tunnistamisen vahvistumista sekä kulttuurin, koulutuksen että varhaiskasvatuksen aloille