Elinvoimakeskus

Yhteenvetoa Koulutus ja varhaiskasvatus -toimialatilaisuuden 9.9.2026 asiantuntijanäkemyksistä

Toimialaryhmään kuuluvat varhaiskasvatus ja siihen liittyvät palvelut, perusopetus ja lukio, taiteen ja musiikin koulutus, vapaa sivistystyö sekä elinikäisen ohjauksen palvelut

Toimialan kokonaiskuva: Työvoiman kysynnän arvioidaan säilyvän lähivuonna pääosin vakaana, mutta kelpoisen henkilöstön saatavuus, työn kuormittavuus ja rahoituksen kiristyminen lisäävät alueellisia ja tehtäväkohtaisia haasteita. Tilanne vaihtelee kunnittain: osassa organisaatioista osaajia on saatu hyvin, kun taas erityisesti varhaiskasvatuksessa, erityisopetuksessa ja saamenkielisissä palveluissa ja sijaisuuksien täyttämisessä rekrytointi on vaikeaa.

- **Kelpoisesta henkilöstöstä on pulaa tietyissä tehtävissä.** Suurimmat saatavuushaasteet koskevat varhaiskasvatuksen opettajia ja sosionomeja, varhaiskasvatuksen erityisopettajia, kelpoisia johtajia, päteviä sijaisia, joidenkin erityisalojen opettajia sekä saamen kielen taitoisia työntekijöitä. Lastenhoitajien saatavuus on monin paikoin parempi. Työvoimaa tarvitaan myös muualta Suomesta ja Euroopasta, mikä korostaa kansainvälisen rekrytoinnin ja kotoutumisen merkitystä.

- **Varhaiskasvatuksen rekrytointipaine jatkuu.** Vuoden 2030 kelpoisuusvaatimuksiin valmistautuminen kasvattaa koulutus- ja rekrytointitarvetta. Jo nyt osassa kunnista merkittävä osa opettajista työskentelee ilman kelpoisuutta, vaikka avoimiin tehtäviin voi joillakin alueilla olla hakijoita. Asumisen, palvelujen ja perheiden alueelle sitoutumisen merkitys korostuu henkilöstön veto- ja pitovoimatekijänä.

- **Eläköityminen lisää lähivuosien rekrytointeja.** Vaikka lasten ja oppilaiden määrä monilla alueilla vähenee, eläköityminen, henkilöstön vaihtuvuus sekä kelpoisuusvaatimukset ylläpitävät osaavan työvoiman tarvetta.

- **Työn kuormittavuus heikentää alan veto- ja pitovoimaa**. Henkilöstöä kuormittavat lisääntyvä tuen tarve, heterogeeniset lapsi- ja oppilasryhmät, monikulttuurisuus, hallinnollinen työ, epäpätevien sijaisten ohjaaminen, vuorohoito sekä pienissä yksiköissä vaikeasti ennakoitava palvelutarve. Varhaiskasvatuksessa alanvaihtoa harkitaan yleisesti. Myös kansainvälistyminen, vaihtelevat koulutaustat ja lasten muuttuvat hoidontarpeet lisäävät osaamis- ja resurssitarpeita.

- **Toimintaympäristön kehitys eriytyy Lapin sisällä.** Lasten määrän väheneminen ei vähennä osaamis- ja resurssitarpeita samassa suhteessa: tuen tarpeet kasvavat, pitkät etäisyydet ja kuljetuskustannukset lisääntyvät ja pienissä kunnissa yhdenkin perheen ratkaisut voivat muuttaa henkilöstötarvetta nopeasti. Syntyvyyden lasku

pienentää palvelutarvetta osassa Lappia, kun taas matkailun kasvu ja investoinnit lisäävät osaavan työvoiman sekä varhaiskasvatuksen tarvetta kasvavilla alueilla.

- **Saamelaisalueen erityistarpeet korostuvat.** Saamenkielisistä opettajista ja varhaiskasvatuksen työntekijöistä on pulaa, kielikoulutus on kallista ja oppimateriaaleissa on puutteita. Koulutuksella on keskeinen rooli saamenkielisten palvelujen, kulttuuristen tehtävien ja alueen elinvoiman turvaamisessa.
- **Täydennyskoulutuksen rahoitusaukko vaikeuttaa osaamisen kehittämistä**. Valtion ja Opetushallituksen rahoittaman opetustoimen täydennyskoulutuksen päättyminen siirtää vastuuta kunnille, työnantajille ja alueelliselle yhteistyölle. Pienten kuntien omat resurssit eivät usein riitä koulutusten järjestämiseen.
- **Koulutuksen rahoitus ja ohjaus kiristyvät.** Ammatillisen koulutuksen vuoden 2027 näkymä arvioidaan vielä kohtuulliseksi, mutta vuodesta 2028 eteenpäin rahoituksen odotetaan vähenevän. Myöskään ammattikorkeakoulujen rahoituksen ei arvioida kasvavan, mikä lisää ulkopuolisen ja maksullisen koulutuksen tarvetta. Valtionosuusuudistus, mahdolliset kuntarakenteen muutokset ja kunnille siirtyvien tehtävien rahoitus lisäävät epävarmuutta palvelujen turvaamisesta.
- **Tarvitaan joustavia ja työelämälähtöisiä koulutusratkaisuja.** Pienet osaamiskokonaisuudet, monimuoto- ja oppisopimuskoulutus, työelämälähtöiset koulutusratkaisut sekä työelämän osallistuminen koulutusten suunnitteluun korostuvat. Samalla on huolehdittava opiskelijoiden riittävästä teoriaosaamisesta ja työpaikkaohjauksen resursseista. Työelämän osaamistarpeiden muuttuessa nopeasti perustaitojen rinnalla korostuvat digitaalisuus ja jatkuva oppiminen. Lasten ja nuorten perustaitojen oppimiselle tarvitaan edelleen aikaa ja rauhaa.
- **Alueellinen yhteistyö on keskeinen ratkaisu.** Kuntien, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien yhteistyötä tarvitaan koulutusten järjestämisessä, henkilöstön saatavuudessa, kielikoulutuksessa ja palvelujen saavutettavuudessa. Rekrytoinnissa tarvitaan myös nykyistä kohdennetumpia tapoja tuoda esiin Lapin työympäristöjen vahvuuksia. Pitkät etäisyydet, koulutusverkon muutokset sekä toisen asteen koulutusten ja jatkokoulutuksen sijainti edellyttävät kuntarajat ylittävää suunnittelua ja koulutustarjonnan joustavaa sovittamista kysyntään.

Lisäksi Työvoimabarometri -sivustolla

Työvoimabarometri -sivustolta https://tyovoimabarometri.fi/

- tiivis kuvaus Koulutus- kulttuuri ja viestintä -toimialan kehitysnäkymistä
- tunnistetut merkittävimmät työvoimapula- ja kohtaanto-ongelma-ammatit sekä osaamistarpeet vuoden aikajänteellä
- Lapin lisäksi käyttäjä pystyy tekemään tarkasteluja muilta alueilta