

HYVÄÄ TYÖTÄ

HIHTOKESKUSALUEILLA

Future of Snowsport Industry
-hankkeen julkaisu



OLYMPIC TRAINING CENTER ROVANIEMI

**SANTA
SPORT**



REDU



KITTILÄ
PUHDASTA KULTAA



LAPIN LIITTO

Matkailuala on murroksessa ja kärsii kovasta työvoimapulasta. Hiihto- ja matkailukeskuksiin ei löydy osaavaa työvoimaa ja matkailualan koulutukset vetävät huonosti. Uusia joustavia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi tarvitaan sekä Suomessa että kansainvälisesti, nyt ja tulevaisuudessa.

Future of Snowsport Industry -hanke on Lapin liiton rahoittama, Kittilän kunnan ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (REDU) yhteinen esiselvityshanke (11/2022-1/2024). Hanke on kartoittanut hiihtokeskusalueiden palveluiden parissa työskentelevien sekä toimialan organisaatioiden näkemyksiä työvoimaan liittyvistä tulevaisuuden kehittämistarpeista. Hankkeen puitteissa tuotettu uusi tieto on tarpeellista, jotta tulevaisuuden haasteita osataan ennakoida ja ongelmiin päästään pureutumaan yhdessä sidosryhmien, kuten kehittämisorganisaatioiden, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien kesken.

HANKKEESSA MUKANA

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (REDU)
Santasport Lapin Urheiluopisto
Kittilän kunta
Lapin Liitto

Toimittanut: Tuukka Sutinen & Jarkko Komulainen
Graafinen suunnittelu: Mainostoimisto Puisto Oy
Kannen kuva: Visit Levi
Kuvat: Visit Levi tai Ski.fi

Julkaistu Rovaniemellä 2024

Hankkeen tiedonkeruu
ja Worklife Experience
is Everything -kysely

Sivu **6**

Worklife Experience is
Everything -kyselyn
toteutus

Sivu **7**

Vastaajajoukon
esittely

Sivu **8**

Matkailu- ja hiihto-
keskusal-
houkuttelevuus

Sivu **11**

Muuttuva
työelämä

Sivu **15**

Hiihtokeskusal-
koulutuksen
kehittäminen

Sivu **16**

Hiihtokeskusal-
työvoimakysymysten
yhteenvedo

Sivu **20**

Yhteistyö-
avausten
kehkeytyminen

Sivu **22**

Työ- ja elinkeino-
palvelut
hiihtokeskuksille

Sivu **24**

Tulevaisuuden
tekijät
hiihtokeskusalueilla

Sivu **26**

Koulutus vastaamassa
matkailualan
työvoimahaasteisiin

Sivu **29**

Lumilajipolku
alueellisena
vetovoimatekijänä

Sivu **31**

Tulevaisuus ja jatko-
toimet - mitä tehdään
hankkeen jälkeen?

Sivu **32**

Julkaisun
luotettavuus

Sivu **33**

HANKKEEN TAUSTA JA TARKOITUS



Sesonkiluonteisella alalla tarvitaan uusia keinoja niin kotimaisten kuin kansainvälisten osaajien houkutteluun. On kehitettävä räätälöitäviä osaamisen kehittämisen ratkaisuja, joilla turvataan työvoiman riittävyys elinkeinoelämän tarpeisiin. Hiihtokeskusala on hyvin sesonkiluontoista, minkä vuoksi on tärkeää kartoittaa työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät sekä mahdollisuudet ympärivuotiseen työntekoon.

Perinteisesti hiihto- ja matkailukeskukset vetävät puoleensa erityisesti nuoria ja kokeilunhaluisia sesonkityöntekijöitä. Matkailu- ja hiihtokeskusalueilta löytyy useita osaajia houkuttelevia vetovoimatekijöitä. Alueille ja toimialoille sitoutuneita pitkäaikaisia osaajia tarvitaan kuitenkin lisää; koulutuksen ja kokemuksen kautta tapahtuva oppiminen on hiihtokeskusten matkailualueille tärkeää ja toimia henkilöstön sitouttamiseksi on pohdittava entistä tarkemmin.

Uusia ratkaisuja tarvitaan eri toimialojen koulutuspolkujen kehittämiseen sekä ympärivuotisen työllistämisen ratkaisuihin, esimerkiksi sesonkeja ja toimialoja yhdistelemällä sekä myös kansainvälisen yhteistyön keinoin. Koulutuskokonaisuuksia tarvitaan tarjolle englanninkielisinä ulkomaisen työvoiman saamiseksi ja pitämiseksi alueella, mutta myös työkielen muuttuessa. Osaamisen varmistaminen ja kehittäminen ovat avaimia innovaatioiden ja työvoimapulan ratkaisuksi.

The Future of Snowsport Industry -hankkeen tavoitteena on löytää ja saattaa alulle uusia joustavia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi muuttuvassa maailmassa ja vastata ennakoivasti hiihtokeskus- ja matkailupalvelualueilla nähtävissä olevan rakennemuutoksen tuomiin haasteisiin. Tässä julkaisussa tarkastellaan hankkeen tuotoksia.

Julkaisun ensimmäisessä osassa hahmottelemme tilannekuvaa matkailu- ja hiihtokeskusalan työvoimakysymyksistä. Julkaisun toisessa osassa käsittelemme hankkeen aikana toteutettuja uusia yhteistyöavauksia esiin nousseiden haasteiden voittamiseksi.

Hankkeen keskeisiä sidosryhmiä ovat yritykset, oppilaitokset ja kouluttavat tahot sekä kehittämis- ja alueorganisaatiot niin kotimaassa kuin kansainvälisesti. Julkaisun tarkoituksena on palvella kehittämistyötä myös tulevaisuudessa. Kiitoksemme kaikille hankkeen parissa työtä tehneille!

LAPISSA, TAMMIKUUSSA 2024 JARKKO KOMULAINEN, TUUKKA SUTINEN

HANKKEEN TIEDONKERUU JA WORKLIFE EXPERIENCE IS EVERYTHING -KYSELY



Osana The Future of Snowsport Industry -hanketta toteutettiin kysely hiihtokeskusalan toimijoiden keskuudessa. Kyselyn tavoitteena oli selvittää hiihtokeskuksien sekä matkailu- ja ohjelmapalvelualueiden johdossa ja eri työtehtävissä työskentelevien kotimaisten ja kansainvälisten osaajien näkemyksiä alan osaamistasosta, koulutustarjonnasta sekä näiden kehittämistarpeista ja toimialaan liittyvistä veto- ja pitovoimahaasteista.

Hiihtokeskusala tarkoittaa kyselyn yhteydessä palveluita, joita tarjotaan hiihtokeskuksissa ja näiden ympärille rakentuneilla matkailualueilla. Suomessa toimii lähes 70 hiihtokeskusta, jotka eroavat profiililtaan toisistaan. Monet Etelä- ja Keski-Suomen hiihtokeskukset toimivat kaupunkikeskittymän läheisyydessä, jolloin palvelun käyttäjiä ovat matkailijoiden lisäksi paikalliset ihmiset. Pohjois-Suomen hiihtokeskuksissa puolestaan korostuu matkailuelinkeinon alue-taloudellinen merkitys. Hiihtokeskusten yhteyteen rakentuneet matkailutoimialan moninaiset palvelut muodostavat yhdessä matkailualueen palvelukokonaisuuden, joka palvelee kotimaisten asiakkaiden lisäksi kansainvälisiä matkailijoita.

Kyselyn lisäksi tiedonkeruuta hankkeen puitteissa on tehty myös erilaisten tapahtumien yhteydessä sekä yhteistyömuodoin. Hanke on osallistunut mm. Levillä järjestettyyn kansainväliseen Interski2023-tapahtumaan ja Suomen hiihtokeskusyhdistyksen kokouksiin. Vuorovaikutusta keskeisten sidosryhmien, kuten oppilaitosten, elinkeino, liikenne ja ympäristökeskuksen sekä työ- ja elinkeinopalveluiden kanssa on ollut hankkeen edetessä, joten tiedonkeruuta voi ajatella tapahtuneen myös tätä kautta. Käymme seuraavassa läpi hankkeen puitteissa toteutetun kyselyn tulokset yhdistäen ne yhteenvedossa osaksi laajempia työvoimakehityksen trendejä.



KYSELYN TOTEUTUS

Kyselyyn pyydettiin vastaamaan hiihtokeskustyöntekijöiden lisäksi majoitus-, ravintola- ja ohjelmapalveluiden parissa työskenteleviä ihmisiä, sekä oppilaitosten, kehittämisorganisaatioiden, seurojen ja yhdistysten edustajia. Kansainvälinen näkökulma huomioitiin, kun hankkeen selvitystyön yhtenä tiedonkeruun ympäristönä toimi Levillä maaliskuussa järjestettävä Interski 2023 -tapahtuma.

Kyselyn tiedonkeruu toteutettiin nettikyselynä Questback Essentials -alustalla avoimen linkin kautta. Kyselyä markkinoitiin ihmisille suoraan, esimerkiksi tapahtumien yhteydessä, ja jaettiin sähköisesti työnantajien, kehittämis- ja edunvalvontaorganisaatioiden, oppilaitosten sekä yhdistysten kautta.

Kyselyn kysymykset syntyivät matkailun kehittämisen strategiapapereiden pohjalta sekä yhteistyössä hankkeen keskeisten sidosryhmien kanssa.

Kysymykset jakautuivat teemallisesti kolmeen osaan:

- hiihtokeskusalan houkuttelevuus,
- muuttuva työelämä sekä
- hiihtokeskusalan koulutuksen kehittäminen.

Yhteensä kysely sisälsi 40 kysymystä, joista suurin osa oli väittämiä. Väittämien lisäksi kysyttiin myös avoimia kysymyksiä. Kysymysrunko on luettavissa julkaisun liitteenä olevassa tulosraportissa.

Tiedonkeruu aloitettiin vuoden 2023 Interski konferenssin yhteydessä 24.3.2023 alkaen. Tiedonkeruuta jatkettiin 12.9.2023 saakka. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 381 henkilöä.

Täysin loppuunvietyjä vastauksia oli 358 kpl (94 %) ja 23 (6 %) lähes loppuunvietyä vastausta. Keskeneräisistä vastauksista hyväksyttiin lopulliseen aineistoon ne, joissa oli mm. merkityksellisiä vastauksia avoimiin kysymyksiin.

VASTAAJA- JOUKON ESITTELY

Vastaajien kotimaa (n=381)

Suomi	254		
Yhdysvallat	25	Norja	3
Ruotsi	9	Itävalta	2
Sveitsi	8	Ranska	2
Kanada	7	Unkari	2
Etelä-Korea	7	Hollanti	2
Puola	7	Uusi-Seelanti	2
Australia	6	Slovenia	2
Iso-Britannia	5	Espanja	2
Tsekki	4	Argentiina	1
Japani	4	Belgia	1
Latvia	4	Irlanti	1
Romania	4	Kiina	1
Bulgaria	3	Montenegro	1
Kroatia	3	Venäjä	1
Tanska	3	San Marino	1
Saksa	3	Serbia	1

Enemmistö vastaajista asuu Suomessa. Toiseksi eniten vastaajia oli Yhdysvalloista. Muista maista oli muutamia vastaajia per maa. Tämän vuoksi maat luokiteltiin alla olevan mukaisesti ryhmiin. Tämä mahdollistaa alueellisten tulosten tarkastelun suuntaa antavasti.

Vastaajien kotimaat luokiteltuna (vastaajamäärä). Argentiina jätetään pois alueellisesta tulosten tarkastelusta.

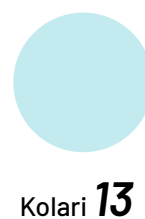
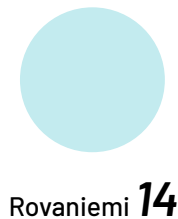
Suomi	254
Muu Eurooppa (kuin Skandinavia)	59
Pohjois-Amerikka	32
Aasia & Osenia	20
Skandinavia	15
Argentiina	1

Suomessa asuvat maakunnittain (vastaajamäärät).

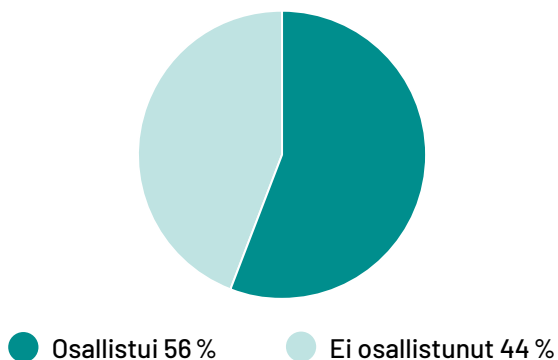
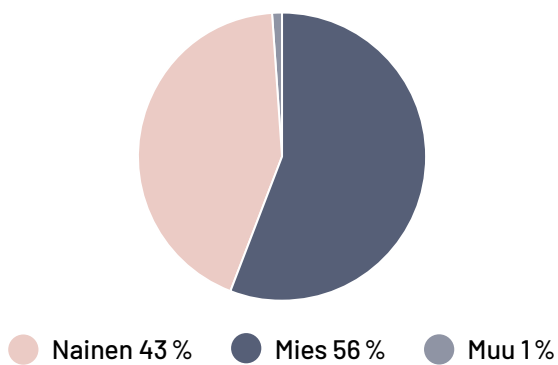
Lappi	132		
Uusimaa	46		
Pohjois-Pohjanmaa	19	Etelä-Savo	3
Keski-Suomi	13	Päijät-Häme	3
Pirkanmaa	12	Satakunta	3
Kainuu	6	Kanta-Häme	1
Varsinais-Suomi	6	Keski-Pohjanmaa	1
Pohjois-Savo	4	Pohjanmaa	1
Etelä-Pohjanmaa	3	Pohjois-Karjala	1

Lapin maakunnassa asuvat paikkakunnittain.

Suomesta eniten vastaajia oli Lapin maakunnasta. Näistä suurin osa asuu Kittilässä.



Vastaajien ikä, sukupuoli ja Interski2023 osallistuminen (n=381)



25 vuotta **11%**

26-35 v **22%**

36-45 v **25%**

46-55 v **24%**

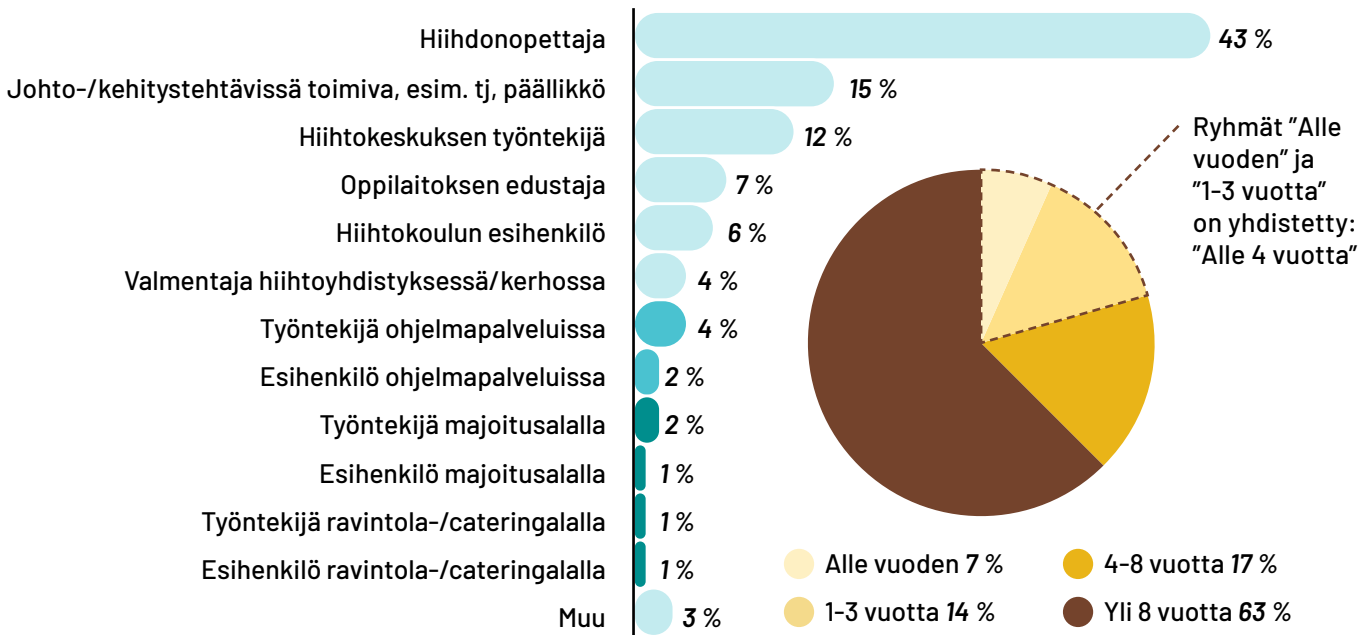
56-65 v **12%**

66 v tai vanhempi **6%**

Vastaajien rooli hiihtokeskusalalla ja kokemus alalta (n=381)

Tulosten analysointia varten yhdistettiin työntekijät ja esihenkilöt ohjelmapalveluissa yhdeksi ryhmäksi: ohjelmapalvelut. Vastaavasti eri roolit majoitus ja ravintola-/cateringialalla yhdistettiin yhdeksi ryhmäksi: majoitus-,

ravintola- ja cateringiala. Hiihtokeskusalalla töissä olleiden kysymyksessä yhdistettiin alle vuoden alalla olleet ja 1-3 vuotta alalla olleet yhdistettiin yhdeksi ryhmäksi: alle 4 vuotta.



Vastaajajoukon käymät koulutukset (monivalintakysymys, n=381)

Hiihtokeskusalan lyhytkoulutukset ja kurssit (hiihdonopetus, ohjelmapalvelut, hissikoulutus, valmennus, ns. korttikoulutukset jne.)

39 %

Ammattitutkinto (valmentaja, luontoelämysohjaaja tms.)

15 %

Ammatillinen peruskoulutus (matkailuala, ravintola- ja catering-ala, liikunta-ala tms.)

13 %

Ammattikorkeakoulu (matkailuala, liikunta-ala, johtaminen tms.)

13 %

Yliopisto (johtaminen, matkailututkimus tms.)

12 %

Ei hiihtokeskusalan koulutusta

9 %

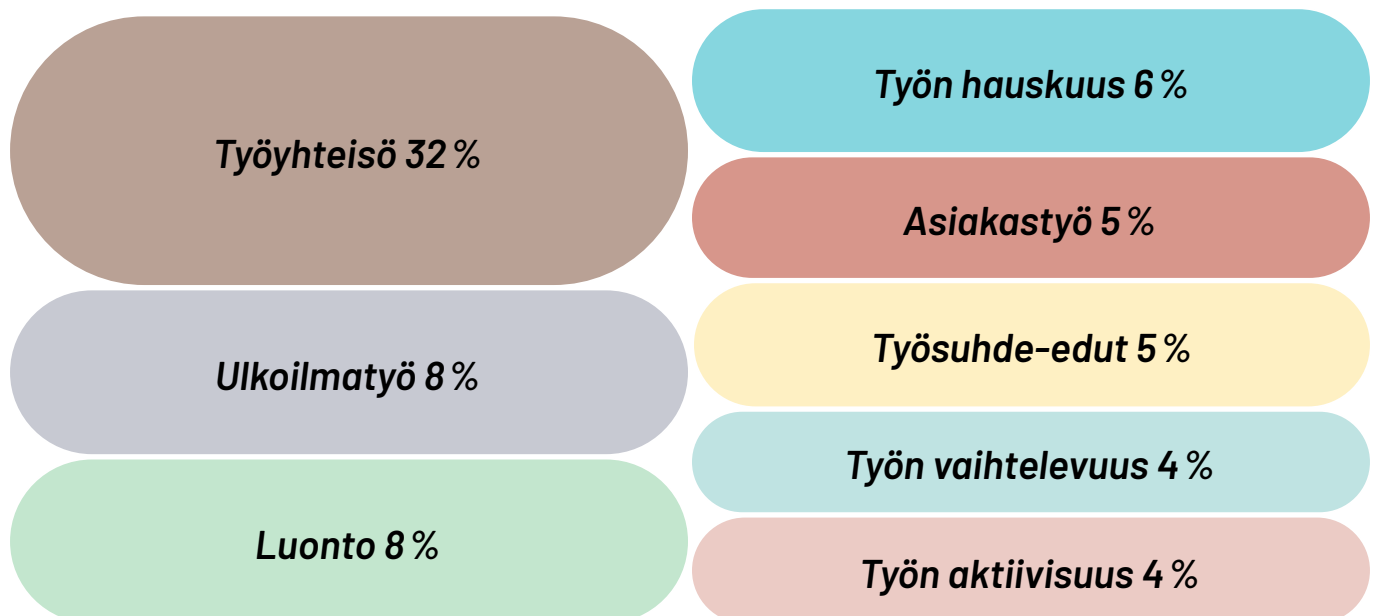
Vain noin yhdellä kymmenestä vastaajasta ei ollut hiihtokeskusalan koulutusta. Suurin osa on käynyt alan lyhytkoulutuksia ja kursseja.

MATKAILU- JA HIIHTO- KESKUSALAN HOUKUTTELEVUUS

Mukava työyhteisö ja turvallisuus vetovoimatekijöinä

Hiihtokeskusalan vahvuuksia kyselyn perusteella ovat mukava työyhteisö ja turvallinen työympäristö. Kaikkiaan 95 % vastaajista piti alan työyhteisöä mukavana. Turvallisena työympäristönä alaa piti 80 % vastaajista. Työyhteisö hiihtokeskusalan houkuttelevuustekijänä

korostui myös vastaajien avoimissa kommenteissa. Vastaajia, jotka pitivät alaa houkuttelevana, pyydettiin perustelemaan kantaansa yhdellä sanalla. Joka kolmas vastannut nosti työyhteisön houkuttelevaksi tekijäksi. Ulkoilmatyö ja luonto nousivat esiin merkittävänä tekijöinä.



Vapaatekstikysymys: "Perustele yhdellä sanalla miksi hiihtokeskusala on houkutteleva? Voit mainita 3 perustelua." (n=518)

Pitovoimahaasteita asettavat ympärivuotinen työllistyminen, urakehitys, palkkataso sekä asumisjärjestelyt

Alan selkeimmät pitovoimahaasteet ovat kyselyn vastausten perusteella ympärivuotisen työllistymisen haasteet, alan palkkatason koettu heikko kilpailukykyisyys ja hiihtokeskusalueilla asumisen järjestämisen vaikeus sekä koettu kalleus. Täten lienee loogista, että suuri osa, 71 % vastanneista, oli eri mieltä siitä, että ala antaa luotettavan toimeentulon. Viides tekijä, joka koettiin vahvemmin pitovoimahaasteena kuin houkuttelevuustekijänä, on "Hiihtokeskusala on houkutteleva uramahdollisuus nuorille." Hiihtokeskusalan ei siis houkuttelevuudestaan huolimatta koeta tarjoavan pitkäaikaista uramahdollisuutta.

Miten alan houkuttelevuutta voisi parantaa?

Kehitysehdotuksia pyydettiin niiltä vastaajilta, jotka kokivat, että hiihtokeskusala ei tarjoa mahdollisuuksia luoda uraa. Tässä palautteessa korostui erityisesti palkkaukseen ja ympärivuotiseen työllistymiseen liittyvät haasteet. Kysyttäessä vastaajien kokemia keskeisimpiä alan kehityskohteita, mainitsi paremman palkan liki joka kolmas vastannut. Ympärivuotisuus ja asuminen nousivat palkan jälkeen keskeisimmiksi kehityskohteiksi.

Palkan lisäksi nykyistä paremmat työsuhde-edut (mm. asumiseen liittyvät edut) vaikuttaisivat kannustavasti uranluontiin ja alalla pysymiseen. Tällä taas olisi hiihtokeskusalueiden näkökulmasta myönteistä vaikutusta työvoiman saatavuuteen.

Urakehitykseen myönteisesti vaikuttavina muina asioina mainittiin mm. koulutusmahdollisuudet, alan yleinen kehittäminen ympärivuotisempaan suuntaan, sekä yhteistyö ja verkostoituminen eri tahojen kanssa edistämään ympärivuotista työllistymistä ja toisaalta työvoiman liikkuvuutta töiden perässä. Koulutusmahdollisuuksia ja kansainvälistä kuin myös toimialarajat ylittävää yhteistyötä tulisi edelleen kehittää.

Parempi palkka 30 %

Ympärivuotisuus 11 %

Asuminen 10 %

Urakehitys 4 %

Kouluttautumismahdollisuudet 4 %

Alan arvostus 3 %

Vapaatekstikysymys: "Kuvaa yhdellä sanalla 1-3 kehityskohdetta, joita parantamalla ala olisi työllistäjänä houkuttelevampi." n=257

Ympärivuotisen työllistymisen haasteet liittyvät työn sesonkisdonnaisuuteen. Vastaajilta pyydettiin palautetta siitä, miten ympärivuotista työllistymistä hiihtokeskusalueella voisi parantaa. Kesäaktiiviteettien tarjonnan lisääminen ja kehittäminen hiihtokeskusalueille nähtiin yleisesti lieventävän sesonkisdonnaisuutta ja edistävän ympärivuotista työllistymistä. Myös muiden toimialojen ja yrittäjyyden yhdistely nähtiin mahdollisuutena. Talvisesongilla töitä riittää, mutta edullisen ja sopivan majoituksen löytäminen on haaste niin sesongilla kuin ympärivuotisesti.

"Tukea hiihdonopettajien kouluttautumista, suunnitella ympärivuotista toimintaa, niin että hiihtokeskuksessa voisi työskennellä jatkuvasti. Jatkuva kausiluontoisuus on kehittymisen ja jatkuvuuden esteenä. Asumisongelman takia monet eivät halua enää palata takaisin kimppakämppiin, eli aikuismainen elämä hiihtokeskuksessa on lähes mahdotonta. Näin ollen työroolitkaan eivät pääse kehittymään, kun hommaa tulee tekemään joku sellainen, joka suostuu asumaan kerrossängyssä muiden kanssa. Eli työpaikat menevät niille, jotka sattuvat saamaan asunnon tai suostuvat kurjaan asumiseen, ei välttämättä niille, jotka olisivat tehtävässä parhaita."

**Hiihdonopettaja, nainen,
Suomi, alalla yli 8 vuotta**

"Palkkaa paremmaksi, työ on erittäin kuluttavaa, eikä mitenkään vastaa nykyisin maksettavaa palkkaa [...] Koulutuksia voisi tukea. Tällä hetkellä maksamme itse kaikki koulutukset ja kurssit [...] Myös kannustimet hyvin tehdystä työstä olisi paikallaan. Jos saa vaikkapa positiivista palautetta tai asiakas palaa uudestaan tunnille ja parhaassa tapauksessa pyytää samalle opettajalle, voisi näistä saada pienen palkanlisän. [...]"

**Hiihdonopettaja, mies,
Suomi, alalla 1-3 vuotta**

"Joko nostamalla Lapin ja Suomen kesän mainetta matkailussa tai yrityksillä yhteistyötä sellaisten yritysten kanssa, jotka tarvitsevat paljon henkilökuntaa kesän ajaksi. Näin sesongin jälkeen olisi työntekijöille varmoja työpaikkoja kesän ajaksi ja niistä palattaisiin taas talveksi hiihtokeskuksiin ja ohjelmapalveluihin."

Työntekijä ohjelmapalveluissa, nainen, Suomi, alalla 4-8 vuotta

"Parantuneet suhteet ja markkinointi koulujen välillä pohjoisen ja eteläisen pallonpuoliskon välillä. Panostus hiihtokeskuksilta kesäaktiviteetteihin. Koulutusta hiihdonohjaajille kesätyöaloilla (esim. maastopyöräilyohjaus, vaellusoppaat, vieraspalvelut ja hotelli- ja ravintola-alan tehtävät). Henkilöstön säilyttäminen on suuri haaste alallamme ja voisi olla erinomainen aihe tulevalle Interski-kongressille."
(kommentti suomennettu)

Johto-/kehitystehtävissä, mies, Australia, alalla yli 8 vuotta

Kesäaktiviteettitarjonnaksi hiihtokeskuksiin ehdotettiin tyypillisiä jo kehitteillä olevia toimintoja, mm:

- maastopyöräreittien ja bike park -toimintojen monipuolistamista ja kehittämistä
- luonnossa liikkumista eri muodoissa, mm. vaellus, patikointi, polkujuoksu, melonta
- golf
- muovihiihtorinteet ja -ladut kesäajalle
- erilaisten kesään liittyvien ohjelmapalveluiden kehittäminen ja elämysmatkailu
- luonto-oppaiden palveluiden kehittäminen

Koulutusmahdollisuuksien kehittäminen työvoiman osaamisen monipuolistamiseksi nähtiin ympärivuotista työllistymistä edistävänä ajurina. Osaamisen monipuolistaminen mahdollistaisi esimerkiksi laajemman työnkuvan. Osaamisen kehittämistä toivottiin myös esimiesten, johdon ja hallinnon osalta esimerkiksi paremman HR-funktion muodossa. Onnistunut esimiestyö ja henkilöstöjohtaminen nähtiin olevan avainasemassa pitovoiman kannalta ja vaikuttavan samalla alan houkuttelevuuteen. Kansainväliset työmahdollisuudet, työvoiman liikkumisen edistäminen "talven perässä" nähtiin yhtenä sesonkiriippuvaisuutta vähentävänä tekijänä. Kansainvälistä liikkuvuutta edistäisi hiihtokeskusten kansainvälinen verkostoituminen ja liikkuvuuden esteiden madaltaminen. Tätä autettaisiin mm. välittämällä tietoa eri maiden viisumi- ym. vaatimuksista.

"Sisarhiihtokeskukset, jotka mahdollistavat ohjaajille

"[...] Meidän kohdallamme ratkaisu on se, että suurin osa työntekijöistä on samalla yrittäjiä muulla alalla (viljelijöitä, koneyrittäjiä tms) ja/tai tekevät sesonkityötä myös muissa yrityksissä kesäaikaan (kesäravintolassa, puutarhatyössä, markkinoinnissa). [...] Mielestäni on nimenomaan tätä päivää, että ihmiset ovat useassa työpaikassa ja ehkä lisäksi vielä pyörittävät jotain omaa yritystoimintaa. Se vaatii tiettyä joustoa myös työnantajilta [...]."

Johto-/kehitystehtävissä, nainen, Suomi, alalla yli 8 vuotta

siirtymisen talvien välillä pohjoisen ja eteläisen pallonpuoliskon välillä. Hiihtokeskuksen kesätyöt, jotka liittyvät talviaikaan ja sesongin ulkopuoliseen työhön. [...]."

Hiihtokoulun esihenkilö, nainen, Yhdysvallat, alalla yli 8 vuotta

"Nykyaikaisempi HR. On ihan yllättävää kun työntekijät tulee etelästä ja huomaa ettei henkilöstöhallinta ole ajan tasalla. Nykyään on huolehdittava esihenkilöiden koulutuksesta, jotta työhyvinvointi pärjää kilpailussa. Valitettavan paljon ihmiset lähtee Lapin työmarkkinoilta huonon hr:n vuoksi. Ajatus, että hyvä työntekijä on hyvä johtaja, pätee edelleen täällä. Hyvä HR on yrityksen tärkein työntekijä etu."

Työntekijä majoituslalla, nainen, Suomi, alalla yli 8 vuotta.

"[...] On tärkeää löytää vaihtoehtoja ympärivuotiseen työskentelyyn, ettei työntekijät joutuisi muuttamaan töiden perässä esimerkiksi toiselle puolelle Suomea. Osa työntekijöistä mielellään tekevät töitä muualla kesällä, mutta on myös paljon työntekijöitä, jotka haluaisivat jäädä alueelle (etenkin Lappiin) kesäksi, jos töitä vain olisi. Vakituksia työpaikkoja tai pitkiä määräaikaisuuksia tarjotaan suhteellisen vähän, joten työntekijöiden vaihtuvuus on alalla suuri. [...]."

Johto-/kehitystehtävissä, nainen, Suomi, alalla alle vuoden

Alan houkuttelevuus eri rooleista ja ryhmistä tarkasteltuna



Tuloksia tarkasteltiin kokonaistason lisäksi eri vastaajaryhmissä. Erot eri vastaajaryhmien kesken ovat lähinnä suuntaa antavia ryhmien kokojen eroavaisuuksien vuoksi. Esimerkiksi sukupuolten välillä vastauksissa ei ollut juurikaan eroa.

län suhteen tarkasteltuna erityisesti nuoret alle 25-vuotiaat pitävät hiihtokeskusala houkuttelevana. He olivat selvästi muita vahvemmin samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa: Hiihtokeskusala on houkutteleva ala työntekijälle, tarjoaa kilpailukykyiset työsuhte-edut ja on houkutteleva uramahdollisuus nuorille.

Se, kuinka pitkään alalla oli työskennelty, ei tehnyt merkittävää eroa vastauksiin. Ikä korreloituneen sen kanssa, kuinka kauan alalla on työskennelty. Alle neljä vuotta alalla olleet kokevat muita useammin hiihtokeskusalan houkuttelevana uramahdollisuutena nuorille, ja että ala tarjoaa kilpailukykyiset työsuhte-edut.

Työrooleittain tuloksia tarkastellessa on hyvä muistaa aineiston painottuvan hiihdonopettajiin. Hiihdonopettajien ryhmä suhtautui kaikkiaan muita rooleja kriittisemmin alan houkuttelevuuteen, kun taas johto- tai kehitystehtävissä toimivat vastaajat suhtautuivat myönteisemmin. Pitovoimatekijöiden yhteen

keskeisimmistä haasteista eli ympärivuotiseen työllistämiskykyyn suhtautuivat muita kriittisemmin erityisesti hiihdonopettajat ja ohjelmalveluissa toimivat. Kilpailukykyisen palkan suhteen muita kriittisempiä olivat hiihdonopettajat, ohjelmalveluissa toimivat ja lisäksi hiihtokeskuksen työntekijät. Asumisen järjestämisen helppoutteen kriittisimpiä olivat puolestaan majoitus-, ravintola-/cateringalalla työskentelevät.

Myös esihenkilöiden näkemyksiä vertailtiin työntekijöiden näkemyksiin. Pääsääntöisesti esihenkilöt suhtautuivat myönteisemmin alan houkuttelevuustekijöihin. Esihenkilöiden ja työntekijöiden välisiä eroja tarkasteltaessa, esihenkilöt suhtautuivat selkeästi myönteisemmin siihen, että hiihtokeskusala tarjoaa luotettavan toimeentulon sekä tarjoaa uramahdollisuuksia.

Maantieteellisesti tuloksia tarkastellessa on myös hyvä muistaa aineiston painottuvan suomalaisiin alan toimijoihin. Vaikka alueittaiset tulokset ovat suuntaa antavia on niitä mielenkiintoista tarkastella. Suurimmat eroavaisuudet arvioissa on pohjoisamerikkalaisten vastaajien muita kielteisemmät näkemykset alan työsuhte-eduista, uramahdollisuuksista nuorille, luotettavasta toimeentulosta, alan ympärivuotuisesta työllistämisestä ja kilpailukykyisestä palkasta.

MUUTTAVA TYÖELÄMÄ

Muuttuva työelämä -osiossa kysyttiin työelämän yleisiin muutostrendeihin liittyviä asioita. Vastaajat olivat vahvasti samaa mieltä siitä, että hiihtokeskusala mahdollistaa työskentelyn kansainvälisesti. Kansainvälisyyteen liittyen alaa pidettiin myös hyvin verkostoituneena ja tekevän kansainvälistä yhteistyötä. Työskentely hiihtokeskus- ja matkailualalla on tuki lähtökohtaisesti kansainvälistä varsinkin pohjoisen matkailualueilla. Myös vastaajien painottuessa hiihdonopettajiin, jotka profiloituvat kansainvälisiksi toimijoiksi, voidaan nähdä vaikuttaneen vastauksiin.

Vahvimmin eri mieltä oltiin sen sijaan siitä, että ala mahdollistaa etätöiden tai liikkuvan työn (67 % vastanneista oli eri mieltä tästä). Nämä vastaukset voitaneen selittää ai-

nakin osin alan perusvaatimuksilla, asiakaspalvelutyöllä.

Kehittämiskohteista esiin nousee lähes joka toisen vastaajan kokemus, että hiihtokeskusala ei pidä hyvää huolta työntekijöistään. Vaikka enemmistö vastaajista oli samaa mieltä siitä, että alalla johtaminen on reilua ja tasapuolista, oli noin neljä kymmenestä eri mieltä tästä. Alalla esihenkilöinä toimivat olivat työntekijöitä useammin sitä mieltä, että johtaminen alalla on reilua ja tasapuolista.

Muuttuva työelämä -osiossa ei kysytty kysymyksiä, joihin olisi vastattu avoimin tekstivastauksin. Osion vastaukset täydentävät alan houkuttelevuuteen ja koulutuksen kehittämiseen liittyviä tuloksia.

Hiihtokeskusala edistää yrittäjyyttä



Hiihtokeskusala hyödyntää digitalisaatiota työnteon apuvälineenä



Hiihtokeskusala mahdollistaa etätöiden tai liikkuvan työn



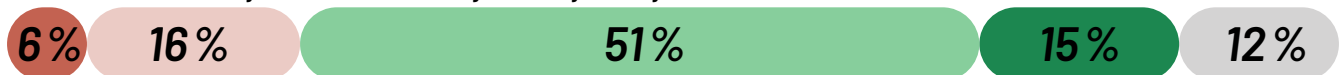
Hiihtokeskusala mahdollistaa joustavan työnteon



Hiihtokeskusala mahdollistaa työskentelyn kansainvälisesti



Hiihtokeskusala on hyvin verkostoitunut ja tekee yhteistyötä kansainvälisesti



Hiihtokeskusala pitää hyvää huolta työntekijöistään



Hiihtokeskusosalalla johtaminen on tasapuolista ja reilua



Hiihtokeskusosalalla toimitaan kestävä kehityksen tavoitteiden mukaisesti



Muuttuva työelämä
-väittämämatriisiin tulokset

● Täysin eri mieltä
● Jokseenkin eri mieltä

● Jokseenkin samaa mieltä
● Täysin samaa mieltä
● En osaa sanoa

HIIHTOKESKUSALAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöjohtamisen ja esihenkilötyön merkitys

Väittämävastausten perusteella hiihtokeskusalalla työhön perehdytystä piti toimivana kaksi kolmasosaa vastanneista. Avoimissa vastauksissa nousi kuitenkin esiin kriittisempi ääni työhön perehdyttämisen suhteen. Myös esihenkilötaitojen ja onnistuneen henkilöstöjohtamisen merkitys korostuivat avoimissa vastauksissa.

”Tällä hetkellä hiihtokeskuksissa on paljon vanhempaa sukupolvea, joilla on mieletön tekninen osaaminen ja taito. Tätä ei missään opeteta, ei tampparin ajoa, hissien huoltoa, sähkötöitä yms. Se on suurimmaksi osaksi kisällitoimintaa. Tähän tarvittaisiin joku koulutusohjelma.”

Hiihtokoulun esihenkilö, nainen, Suomi, alalla 4-8 vuotta

Hiihtokeskusalalla tekee hyvää yhteistyötä oppilaitosten kanssa



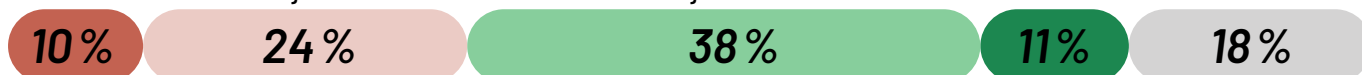
Hiihtokeskusalalla perehdytys työhön on toimivaa



Hiihtokeskusalalle on tarjolla riittävästi työvoimaa



Hiihtokeskusalalle on tarjolla useita laadukkaita koulutusohjelmia



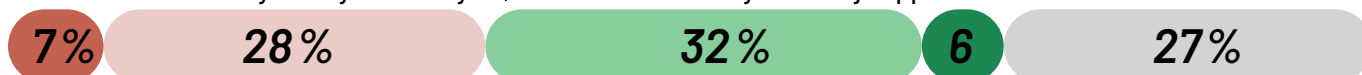
Hiihtokeskusalalan koulutus vastaa alan työelämän tarpeita



Hiihtokeskusalalan työnantajat tarjoavat koulutusta työntekijöilleen



Kansainvälisen tason yhteistyö toimii hyvin, esimerkkinä mm. työvoima- ja oppilasvaihto



Työvoiman osaamistaso on erittäin korkea



Ulkomaisen työvoiman on helppo työllistyä hiihtokeskusalalle



● Täysin eri mieltä

● Jokseenkin eri mieltä

● Jokseenkin samaa mieltä

● Täysin samaa mieltä

● En osaa sanoa

Hiihtokeskusalueiden moninaiset osaamistarpeet

Väittämiin vastanneista puolet koki, että hiihtokeskusalueella on tarjolla laadukkaita koulutusohjelmia ja että koulutus vastaa alan työelämän tarpeita. Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin, miten hiihtokeskusalan koulutusta tulisi kehittää ja mitä koulutusta haluttaisiin.

"Koulutusta, joka kattaa monia talviurheilualan osa-alueita ja tarjoaa siten laajan valikoiman työmahdollisuuksia."
(Kommentti suomennettu)

Johto-/kehitystehtävässä, mies, Itävalta, alalla yli 8 vuotta

"Kielten opiskelu, kokonaisvaltaisen asiakaspalvelun kehittäminen ja ympäristöasioiden huomiointi jokapäiväisessä toiminnassa."

Esihenkilö ravintola-/cateringalalla, nainen, Suomi, alalla 4-8 vuotta

Kehittämistoiveet kattoivat laajan kirjon lajikohtaisesta syventävästä jatkokoulutuksesta ensiaputaitoihin, asiakaspalveluun, esimiestyöskentelyyn ja liiketoimintaopintoihin. Kyselyn laajin vastaajajoukko, hiihdonopettajat ja hiihtokeskuksen työntekijät korostivat oman alan jatkokoulutuksia mutta myös koulutusta, joka laajentaisi osaamista alalla yleisemminkin. Työnantajilta toivottiin tukea kouluttautumiseen. Asiakaspalvelukoulutus toistuu useissa toiveissa.

"Lisää koulutusta alan eri toiminnoissa. Johtamisen suuntaus, jos kehitystä jatketaan, kattaa myös lomakeskuksen toiminnot, mukaan lukien ravintola- ja juomapalvelut, vuoristotoiminnot ja lumiliikuntalajit."
(kommentti suomennettu)

Hiihtokoulun esihenkilö, mies, Australia, alalla yli 8 vuotta

"Täsmäkoulutusta, ulkomaalaiselle työvoimalle alan operatiivista koulutusta (työtavat ja -kulttuuri, tarvittavat työnteon passit...), urapolun koutsauksesta, esihenkilökoulutusta."

Esihenkilö majoitusalueella, nainen, Suomi, alalla yli 8 vuotta



Laaja-alaista peruskoulutusta hiihtokeskusten moninaiisiin töihin. [...] Varsinkin nyt olisi koulutuksen paikka, koska lähes jokainen keskus on kääntänyt toimintansa ympärivuotiseksi tai on kääntämässä toimintaansa siihen suuntaan. Myös asiakkaat eivät ole enää mikään homogeeninen ryhmä, vaan monimuotoisuus on lisääntynyt myös voimakkaasti. [...]"

**Johto-/kehitystehtävässä, mies,
Suomi, alalla yli 8 vuotta**

"Erityisesti hiihtokeskusten teknistä koulutusta tulisi kehittää. Kurssien ja koulutusten kieli- vaihtoehto englanniksi auttaisi kansainvälisen työvoiman sitouttamisessa. Kaikille työntekijöille hiihtokeskusala nähdään yleensä väliaikaisena työnä uran sijasta, virallinen laajempi koulutus toisi vakavuutta ja kehitysmahdollisuuksia alalle."

**Johto-/kehitystehtävässä, nainen,
Suomi, alalla 4-8 vuotta**

Osaavan työvoiman tarve

Eräs huolenaihe on, että 54 % vastanneista kokee, että alalle ei ole tarjolla riittävästi työvoimaa. Tätä mieltä olivat erityisesti majoitus-, ravintola- tai cateringalaa edustavat vastaajat. Myös työvoiman osaamistaso arvioitiin verrattain matalaksi, joten se näyttäytyy kehittämiskohtana, mikä kytkeytyy jo edellä esitettyihin kehittämistarpeisiin.

Yhdistävänä tekijänä vastauksissa on hiihtokeskusalueilla toimintojen laajentamisesta ja kehittämisestä syntyvät uudet vaatimukset osaamiselle. Toisaalta kaivataan moniosaajia, esimerkiksi asiakaspalvelu-, vuorovaikutus- ja kulttuuriosaamista yhdistettynä tekniseen palveluosaamiseen kuten hiihdonopettamiseen tai opastustoimintaan. Esiin nousee kuitenkin myös täsmätarpeita, kuten rinneinfran kunnossapitoon liittyvät tarpeet, joihin liittyvät esimerkiksi rinnekonekuljettaminen, lumetus ja lumiosaaminen, sähkö- ja kiinteistöhuollon työt, majoitus ja ravintolapuolen osaaminen sekä ohjelmopalvelut.

Sosiaaliset taidot 13%

Kielitaito 12%

Asiakaspalvelutaidot 11%

Lajitaidot 6%

Vuorovaikutustaidot 5%

Joustavuus 4%

Vapaatekstikysymys: "Mitkä ovat mielestäsi 1-3 tärkeintä hiihtokeskusalueella tarvittavaa taitoa tai osaamisaluetta tulevaisuudessa?" n=686



HIIHTOKESKUSALAN TYÖVOIMAKYSELYN YHTEENVETO

Hiihtokeskusalan työllisyys kytkeytyy matkailualan työllisyyteen. Useiden tilastojen ja selvitysten mukaan matkailualalla tarvitaan alan työntekijöiden määrän ja osaamisen lisäämistä. Osaavan työvoiman saatavuus on osittain noussut jopa yrityksiensä kasvun esteeksi. Lisäksi matkailuala kärsii merkittävästä kohtaamisaasteesta, jossa työnhakijat sijaitsevat eri alueilla kuin työpaikat tai työtehtävissä vaaditaan erilaista tai eritasoista osaamista kuin mitä työnhakijoilla olisi tarjota. Eläköitymisen kautta työmarkkinoilta poistuu lähivuosina merkittävä määrä työvoimaa, ja työikäisen väestön kasvu keskittyy suurimmille kaupunkikeskuksille. Ennusteiden mukaan poistumaa ei osittain tästä syystä pystytä Lapissa korvaamaan edes merkittävällä maahanmuutolla.

”Matkailuala kärsii myös merkittävästä kohtaamisaasteesta; työpaikat sijaitsevat eri alueilla kuin työnhakijat tai työnhakijoiden osaaminen ei vastaa työtehtävän edellyttämää osaamista. Toisaalta alalla on samanaikaisesti paljon avoimia työpaikkoja, mutta myös työttömyyttä, sillä työnhakijat eivät usein halua ottaa tarjottua työtä vastaan.”

(TEM, Toimialaraportti 2023:3)

”Työikäisen väestön kehitys on kansallisella tasolla suhteellisen hillittyä, kun taas kansainvälisyyden Suomen skenaariossa työikäisen väestön kasvu on kohtuullista. Haasteena on kuitenkin aluetason kehitys. Kaikki työikäisen väestön kasvu keskittyy suurimmille kaupunkikeskuksille. Maahanmuuton merkittäväkään lisääntyminen ei muuttaisi työikäisen väestön kehityksen alueellista rakennetta kovin merkittävästi.”

(Työvoiman tarve ja työllisyyden kehitysnäkymät, ELY-keskus)

Kansainvälisessä yhteistyössä on potentiaalia työvoimahaasteiden ratkaisemiseksi

Kyselyn vastausten perusteella merkillepantavaa on se, että eri maiden vastausten välillä ei ole suuria eroja, eikä näitä synny myöskään avointen vastausten kautta, vaan haasteet ovat samankaltaisia eri puolilla maailmaa. Tätä käsitystä vahvisti osallistuminen Interski 2023-tapahtuman työpajoihin, joissa keskusteltiin ympärivuotisen työnteon mahdollisuuksista; eri maiden edustajat tunnustivat samat haasteet kuin mitä Suomessa tällä hetkellä kohdataan ja toisin päin. Ratkaisuna voivat olla esimerkiksi toimialojen yhdistely sekä eri aikaan sijoittuvien sesonkien mukaan työskentely eri puolilla maailmaa.

Yhteisö ja ympäristö vahvuuksina – näistä on huolehdittava jatkossakin!

Hiihtokeskusalan vahvimmat vetovoima-ajurit olivat hiihtokeskusalan mukavaksi koettu työyhteisö, alan mahdollistama työskentely kansainvälisesti ja alan turvalliseksi koettu työ. Avointen vastausten kautta vetovoimatekijöinä hahmottuivat ympäristön tarjoamat mahdollisuudet, kuten luonto ja hyvät työsuhte-edut, jotka liittyvät usein harrastusmahdollisuuksiin. On hyvä myös muistaa, että ilman pitovoimaa ei ole pitkässä juoksussa vetovoimaakaan.

Nuoret suhtautuvat hiihtokeskusalaan myönteisemmin

Tuloksia analysoitiin seuraavin taustamuuttujin: vastaajien ikä, sukupuoli, rooli hiihtokeskusalaalla, esimiesten ja työntekijöiden käsitykset, alalla olon pituus ja alue. On huomiotava, että yleisesti erot eri ryhmien tuloksissa ovat suurelta osin suuntaa antavia ryhmien erisuuruuksista vastaajamäärästä johtuen. Rooleista aineistossa painottuu vahvasti hiihdonopettajat ja alueista Suomi. Suurelta osin eri ryhmien näkemyksissä ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia.

Nuorin vastaajaryhmä, alle 25-vuotiaat, suhtautuivat muita myönteisemmin kaikkiin kyselyn osa-alueisiin. Tämä asettaakin haasteen kuinka pitää nuorten, alalla jo olevien kiinnostus alaan ja sitouttaa heidät.



Hankkeen toteuttaman kyselyn tuloksiin voi tutustua syvemmin kyselyn raportista: **Siirry raporttiin tästä**

Palkka, asuminen ja uramahdollisuudet merkittävimpinä haasteina

Alan vetovoimaa heikentäviä tekijöitä ja pitovoimahaasteita löytyi seuraavasti: alan ei koeta kovin hyvin mahdollistavan etätöitä tai liikkuvaa työtä, asumista hiihtokeskusten lähellä ei koeta olevan helppo järjestää ja alan ei koeta tarjoavan kilpailukykyistä palkkaa. Kolmen kriittisimmän tekijän kintereillä on alan mahdollistama ympärivuotinen työskenteleminen. Tämä tekijä on sidoksissa siihen, että melko suuri joukko, 42 % kaikista vastaajista koki, ettei ala nykyisellään tarjoa mahdollisuuksia luoda uraa. 52 % vastaajista myös koki, ettei ala ole houkutteleva uramahdollisuus nuorille.

Ympärivuotisuuteen, palkkatasoon ja asumismahdollisuuksiin voidaan vastata vain kokonaisuutta kehittämällä. Näiden näkymien pohjalta erityisesti Pohjois-Suomen hiihtokeskusalueiden tulevaisuuden työllisyyden suhteen keskeinen kysymys on: kuinka saada paitsi välttämättömyyksiä myös osaavaa työvoimaa alueelle ja tarjota heille sellainen työ- ja vapaa-ajan ympäristö, joka houkuttelee tarttumaan tilaisuuteen sekä sitouttaa ja motivoi heidät jäämään alueelle pysyvämmiin?

“On hyvä myös muistaa, että ilman pitovoimaa ei ole pitkässä juoksussa vetovoimaakaan.”

Hankkeen työpajassa kuultua

Toimivalla verkostolla on iso merkitys

Matkailuun kytkeytyy monia toimialoja, joista jokaisella on omat osaamistarpeensa. Yhdistävänä tekijänä on kuitenkin hiihtokeskusalueiden kontekstissa toimiminen, eli ymmärrys siitä, että eri toimijat muodostavat yhdessä laajan matkailuelinkeinon kokonaisuuden. Kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa, koska eri toimijat täydentävät toisiaan. Vaikka matkailualueiden sisällä yritykset kilpailevat keskenään ja matkailualueiden välillä on kilpailua, yhteistyö on avainasemassa yhteisen “kakun” kasvattamisessa. Kehittämistyön johtajuus oletetaan helposti olevan alueorganisaation tai elinkeinopalveluiden vastuulla, kun tosiasiallisesti vastuu on kaikkien sidosryhmien yhteinen.

Yritysten, yrittäjien, esihenkilöiden ja työntekijöiden osaaminen kokonaisuutta palvelevaksi

Osaamisen varmistaminen on matkailuelinkeinon yhteinen asia, eikä rajoitu vain yhdelle matkailualueelle, mikä tekee hyvien käytänteiden jakamisesta ensiarvoisen tärkeää. Toimialojen perustaidot toistuvat samanlaisina paikasta riippumatta. Kertyneen osaamisen ja hiljaisen tiedon hyödyntäminen on tärkeää. Alueiden paikallisosaaamisen kehittäminen, yhteisten toimintatapojen määrittäminen ja paikallisen työkuulttuurin luominen jäävät matkailualueen ja sen yritysten vastuulle. Matkailutoiminnan volyyymi määrittää sen, kuinka spesifi tai laaja osaamistarve on; pienessä keskuksessa työntekijät tekevät kaikkea ja suuremmissa osaaminen eriytyy työrooleittain.

YHTEISTYÖ- AVAUSTEN KEHKEYTYMINEN

Lähdimme purkamaan kyselyssä ja hankkeen taipaleella eri tahojen kanssa käydyissä keskusteluissa esiin nousseita työvoimakysymyksiä. Hankkeen aikana toteuttamiemme yhteistyöavausten tavoitteena oli saattaa oikeita toimijoita saman pöydän ääreen keskustelemaan yhteisistä haasteista työvoimakysymysten ympärillä, jotta ongelmat hahmottuisivat ja ratkaisuprosessit käynnistyisivät.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus apuna hahmottamassa työvoima-haasteiden kokonaisuutta

ELY-keskuksen tekemien selvitysten perusteella työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat tulevat olemaan haaste myös tulevaisuudessa. Kohtaanto tarkoittaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta eli sitä, miten työnantajien tarve ja työnhakijoiden osaaminen, ominaisuudet ja tavoitteet vastaavat toisiaan. Se, millä kohtaanto mahdollistuu, on usean toimijan varassa ja samanaikaisesti käynnissä olevien, toisiinsa vaikuttavien prosessien summa.

Kohtaantoon vaikuttavia sidosryhmiä on useita. ELY:n mallintamaan kohtaannon toimijakenttään kuuluu laajasti alueellisia ja valtakunnallisia toimijoita. Hankkeemme tapauksessa näitä ovat mm. julkishallinto, maakunnat, kunnat, TE-toimistot, ELY-keskukset, koulutusorganisaatiot ja oppilaitokset, elinkeinopalvelut, yritykset sekä järjestökentän toimijat.

Toimijaverkosto on muutoksille altis, esimerkiksi hankkeemme aikana esiin nousi vahvasti TE24-muutoksen merkitys. Aluehallinnolliset muutokset muuttavat merkittävästi jo ennalta monisyistä toimijaverkosta sekä palvelujen muodostamaa kokonaisuutta. Eri toimijat eivät välttämättä tunne toisiaan, olemassa olevia rakenteita tai verkostojaan riittävän hyvin, jotta yhteistyö olisi sujuvaa.

Muutosten ytimessä olisikin hyvä olla palveluiden muotoilu käyttäjäystävälliseksi. Tavoitteena tulee olla pienimpienkin kynnysten minimoiminen, jotta palveluihin tartutaan. Toiminta- ja palveluympäristö tulisi muokata yrityksille suotuisaksi sekä yhä moninaisemmasta taustasta tuleville työntekijöille helposti hyödynnettäväksi.

Tiedonkeräämisen ja hyödyntämisen haasteet

Kohtaantotiedon keräämiseksi tehdään toimenpiteitä valtakunnallisesti ja alueellisesti. ELY-keskus toimii aktiivisena tiedon kerääjänä ja sidosryhmien kokoajana, helpottaen esimerkiksi työ- ja elinkeinopalveluiden kehittämistoimien suunnittelua monella tapaa. Tiedolla johtaminen kuuluukin työvoimatematikan piiriin. Tietoa on sitä etsivälle saatavilla, mutta pystytäänkö sitä vaikuttavasti hyödyntämään? Onko tieto ennakoitavuuteen soveltuvaa, ajantasaista, osuvaa, ymmärrettävää ja saavutettavissa helposti?

Hiihtokeskusalalta kerätty tieto on tarpeellista asettaa laajempaan kontekstiin, jolloin tulee oleelliseksi ottaa keskusteluun mukaan toimijoita eri sektoreilta. Mikään kerätty tieto ja tilastot eivät välttämättä anna täydellistä kokonaiskuvaa työvoimatilanteesta, vaan tieto ja kokemukset yhdistyvät eri lähteistä. Tiedon luotettavuus ja kattavuus herättävätkin paljon kysymyksiä, jotka tulivat esiin myös hankkeemme aikana.

ELY-keskuksen esiintuomia tietoon liittyviä haasteita on esimerkiksi se, että kaikki työvoimatarve ei tule näkyväksi. Tilastointi asettaa myös omia haasteitaan; luokittelut, osaamisen ja ammattikirjon laajuus sekä toimialamäärittelyt voivat tehdä tiedon keräämisestä ja tilastojen tulkinnasta haastavaa. Lisäksi eri alueilla painottuvat erilaiset asiat työvoiman ja elinkeinorakenteen suhteen, minkä vuoksi tiedonkeruun ja tukitoimien on oltava suurelta osin paikallisia, mutta samaan aikaan tietoa ja hyviä käytänteitä tulisi jakaa yliaalueellisesti.

Saatavilla olevalle tiedolle asetetaankin suuria vaatimuksia, kuten avoimuus, vertailtavuus sekä yhteiskäyttöisyys. Samaan aikaan olisi tehokkuuden vuoksi mielekästä lisätä toimijoiden välistä keskustelua ja välttää päällekkäistä työtä esimerkiksi kehittämishankkeissa.

Työvoimahaasteet sitovat toimijoita yhteen

Onkin otollinen aika ottaa esille verkoston voima ja haasteet. Käynnissä on useita hankkeita, jotka edistävät kohtaantoon ja työelämään liittyvien haasteiden taklaamista. Esimerkiksi ELY-keskuksen hallinnoimat Tulevaisuuden työmarkkinat ja Työ2030 -koordinaatiohankkeet työskentelevät näiden teemojen äärellä. Kehittämistoimijoiden on hyvä olla näistä hankkeista tietoisia, sillä ne luovat sidosryhmille työvoimakysymysten viitekehyksen, jossa toimenpiteitä ja kaikkia hyödyttäviä tukitoimia rakennetaan.

Future of Snowsport Industry -hankkeen yhteistyöavustusten kannalta keskeisiksi sidosryhmiksi muodostuivat seuraavat tahot:

- Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus, taustatiedot ja aiemmat hankkeet
- Työ- ja elinkeinopalvelut sekä TE24-muutostoimijat
- toisen asteen oppilaitokset, Kittilän lukio ja REDU Levi-instituutti sekä Levi Snow Sport Academy
- koulutus- ja oppilaitosorganisaatioista Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDU
- Lapin korkeakoulukonserni, Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin yliopisto
- aluekehittäjät Kittilän kunnan elinkeinotoimi KIDEVE ja Tunturi-Lapin kehitys ry
- Levin matkailualueen alueorganisaatio Visit Levi
- matkailualueiden yritykset, yrittäjäjärjestöt ja yhdistykset
- toimialajärjestöt kuten Suomen Hiihtokeskusyhdistys, Lapin MRy, Suomen Hiihdonopettajat ry ja Lapin Matkailulinkeinin Liitto
- urheiluseura Levi Ski Club ry
- Yhteistyöavauksissa huomioimme valtakunnallisen, maakunnallisen ja paikallisen tason toiminnan, mikä toi laajan toimijaverkoston hankkeen piiriin. Tarkastelimme yhteistyöavauksissa työvoimaan liittyviä kysymyksiä eri toimijoiden ja roolien näkökulmista.

TYÖ- JA ELINKEINO- PALVELUT HIIHTOKESKUKSILLE

KUVA: VISIT LEVI

YHTEISTYÖAVAIMUKSISTA RATKAISUEHDOTUKSIA TYÖVOIMAAHASTEISIIN

Suomessa on noin 70 hiihtokeskusta, joista suurin osa kuuluu Suomen hiihtokeskusyhdistykseen. Suurimmat keskuksat ovat kansainvälisiä lomakohteita. Työllistämisyölyymi näillä keskuksilla ja matkailualueilla niiden ympärillä on varsinkin sesonkiaikaan suurta. Kaikki keskuksat tarjoavat kattavia talviurheiluaktiiviteetteja ja enenevissä määrin palveluja myös sulan maan aikaan. Keskuksien asiakaskuntaan kuuluvat paikalliset ihmiset, lähialueilta saapuvat sekä kansainväliset matkailijat.

Hankkeen edetessä eri yhteyksissä nousi esille, että olemassa olevat tukitoimet tavoittavat yrityksiä heikosti. Kansainväliseen rekrytointiin, työlupa-asioihin tai esimerkiksi TE-toimiston kautta toteutettavien työnhakijoiden lyhytkoulutusten kuten hygieniapassi- tai muiden korttikoulutusten tuki ei ole kaikilla yrityksillä tiedossa. Yritykset saattavat siis käyttää resurssejaan sellaiseen, johon olisi saatavilla rahallista, ajallista sekä opastuksellista tukea muualta.

Yritysten arjessa voi olla haastavaa löytää aikaa esimerkiksi rekrytointiprosessien kehittämiseen, perehdyttämiseen tai henkilökunnan lisä- ja täydennyskoulutusten kartoittamiseen ja tarjoamiseen. Tällaisia haasteita voisi ajatella nousevan esiin erityisesti sesonkiluonteisilla aloilla ja sellaisissa työtehtävissä, joihin työvoiman saaminen on haasteellista kohtaanto-ongelmien, nopeiden henkilöstötarvemuutosten tai esimerkiksi auktorisointia vaativien työtehtävien vuoksi.

ELY-keskus ja TE-palvelut tekevät töitä edistääkseen muun muassa työntekijöiden ja työnantajien kohtaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Tahot tekevät myös tiivistä yhteistyötä ja haluavat aidosti auttaa yrityksiä ja työntekijöitä. Erilaisia toimenpiteitä muun muassa rekrytointin kehittämiseen ja kansainvälisen työvoiman lupaprosessien selkeyttämiseen on käynnissä.

Edellä mainitun tilannekuvan pohjalta järjestimme hankkeen yhteistyöavauksena ELY-keskuksen, TE-toimiston sekä Suomen hiihtokeskusyhdistyksen kesken kaksi infotilaisuutta (13.10.2023 ja 11.1.2024), joiden tavoitteena oli saada hiihtokeskuksille tietoa edellä mainituista tukipalveluista. Lisäksi ajatuksemme oli kannustaa hiihtokeskuksia kartoittamaan tukipalvelutarjontaa ja olemaan matalalla kynnyksellä yhteydessä palvelujen tarjoajiin. Yhteistyöavaus tarjosi siis uuden tavan palveluille jalkautua yritysten arkeen toimialajärjestön kautta.

Yrittäjien opastaminen ja kannustaminen tukipalvelujen piiriin on tärkeää monestakin syystä. Jo aiemmin mainitun yrityksen resurssien säästämisen lisäksi parannetaan loppujen lopuksi työvoiman ja työnantajan kohtaamista molempia osapuolia parhaiten hyödyttävällä tavalla ja kokemusten kautta pystytään kehittämään toimintoja edelleen. TE24-uudistuksen odotetaan myös tuovan tähän edistystä ja sitä uudistuksen uudet työllisyysalueet parhaillaan työstävät.

Oletko työnantaja? Sinun olisi hyvä tutustua ainakin näihin saatavilla oleviin palveluihin:

TE-palvelut - Työnantajalle

TE-palvelut - Työmarkkinatori

TE-palvelut - Työmarkkinatori

TE-palvelut - Työmarkkinatori

TE-palvelut - KV työvoiman palkkaaminen

TE-palvelut - Työllistä taidolla -palvelu

ELY-keskus - Palvelut

[Palvelut työnantajalle](#)

[Palkkatuki työntekijän palkkakustannuksiin](#)

[Työntekijän löytäminen ulkomailta](#)

[Work in Finland - maksuton työnantajaneuvonta rekrytointin tueksi](#)

[KV työvoiman palkkaaminen](#)

[Neuvontapalvelu yksinyrittäjille / mikroyrittäjille](#)

[Palvelut yritykselle ja yhteisölle](#)

TULEVAISUUDEN TEKIJÄT HIIHTO- KESKUSALUEILLA -

*työkaluja yrityksille osaavan
työvoiman varmistamiseksi*



Monen lappilaisen yrityksen toiminta liittyy suoraan tai välillisesti matkailuun. Esimerkiksi logistiikka-, kuljetus-, rakennus-, teollisuus- ja kaupanala mahdollistavat matkailualan toimintoja ja toisinpäin. Eri aloilla ja työtehtävissä tarvitaan laajaa ja monenkirjavaa, spesifiä osaamista. Työnantajat etsivät ammattitaitoisia työntekijöitä niin ydinosaamisen kuin työelämätaitojenkin osalta. Prosessin kulku siihen pisteeseen saakka, että työnantaja löytää tarvettaan vastaavan työntekijän, voi olla pitkäkin.

Jos rekrytointiprosessiin, työsopimuksen kirjoittamiseen ja työnteon mahdollistamiseen lisätään työntekijän työn ulkopuoliset tarpeet, työnantajilla alkaa olla melkoinen määrä vastuuta. Vaikka työnantajan vastuu ei ulotukaan työntekijän vapaa-ajan tarpeisiin tai toimintoihin, on tällä merkitystä, kun pohditaan työn tai työpaikkakunnan veto- ja pitovoimatekijöitä, kohtaantoa tai työn merkityksellisyyttä. Matkailualalla toimijoiden tulisivatkin yhdessä tarjota sellainen kokonaisvaltainen ympäristö, jossa työnte-

Yrittäjä ja työnhakija, tutustu näihin:

REDU Edu Oy - Rekrytointikoulutukset
Rekrytointikoulutukset

REDU Edu Oy - Työnantajille
Yksilöllinen rekry

REDU Edu Oy - Työnhakijalle
Työvoimakoulutusta aikuisille



Key Note -puheenvuoro:
futuristi Ilkka Halava

kijä viihtyy myös työajan ulkopuolella. Tällaisen näkökulman nouseminen esiin hankkeen aikana kertoo myös jotain sesonkiluonteisen matkailu- ja hiihtokeskusalan erityispiirteistä.

Näihin teemoihin liittyen järjestimme matkailualueiden yrityksille suunnatun tilaisuuden (10.1.2024), jonka tavoitteena oli pureutua seuraaviin kysymyksiin:

- Miltä työelämä työntekijälle Lapin matkailu- ja hiihtokeskuksissa näyttää?
- Millaiset ovat tulevaisuuden osaamistarpeet yrityksissä?
- Millaista työkalutuuuria rakennamme tunturikeskuksiin?

Tilaisuuteen osallistui monipuolisesti toimijoita Tunturi-Lapin ja Rovaniemen alueelta. Tilaisuuden avannut futuristi Ilkka Halava pohjusti päivän antia ja esitti näkemyksiään tulevaisuuden työpaikoista ja työn luonteesta, Lapin turismin kehityksestä osana laajempaa globaalia kehitystä, sekä tulevaisuuden yhteisöjen tarpeesta ja toiminnasta.

Tilaisuuden seminaariosuudessa aiemmin esille tuotuun tarpeeseen, koskien yrityksille suunnattuja tukipalveluita, TE-palvelut sekä ELY-keskus esittelivät omaa, yrityksille suunnattua palvelutarjontaansa. Esimerkiksi Yhteishankinta- ja Rekrykoulutus herättivät osallistujien parissa kiinnostusta. Koulutuksen järjestäjistä Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDU, Santasport Lapin Urheiluopisto sekä REDU Edu Oy kertoivat omista koulutussisällöistään, tavoitteenaan lisätä tietoisuutta koulutustarjonnasta myös yritysten piirissä. REDU Edu Oy kertoi myös yrityksille tai työnhakijoille suunnatuista

palveluistaan, joista on hyötyä esimerkiksi jo työsuhteessa olevan työntekijän lisäkouluttautumiseen tai rekrytointivaiheessa olevan henkilön kouluttamisesta suoraan työhön. Tilaisuudessa järjestettiin myös työpaikka, jonka tavoitteena oli saada kaikki toimijat yhdessä pohtimaan yhteisöllisyyden ja sosiaalisten verkostojen merkitystä osana pitovoimaa. Tähän liittyen kuultiin kaksi alustuspuheenvuoroa, joissa ääneen pääsivät Työn pitovoiman vahvistamisen kokeilut työyhteisöissä matkailu- ja palvelualalla (Lapin AMK) sekä Osaavaa työvoimaa työyhteisö- ja kumppanuusverkostoilla (ELY)-hankkeen projektityöntekijät.

Puheenvuoroissa tuotiin esiin esihenkilötyön merkitystä sekä kokemuksia työntekijöiden arjesta, jotka vaikuttavat päätökseen jäädä alueelle töihin tai siirtyä muualle. Hiihtokeskusalueen työntekijän vapaa-ajanviettomahdollisuudet sekä niiden tarjoamiseen liittyvä viestintä ja koordinointi herättivät paljon keskustelua. Osallistujat olivat yksimielisiä siitä, että vastuu matkailualueiden työhön ja vapaa-ajanviettoon liittyvistä asioista on alueen kaikkien toimijoiden yhteinen.

Tilaisuudessa saatiin jaettua hyviä ja konkreettisia käytänteitä sekä ideoita ylläalueellisesti. Samankaltaisten arjen kokemusten jakaminen helpottaa myös yhteistä kehittämistyötä sekä lisää vuoropuhelua ja yhteistyötä toimijoiden kesken. Tilaisuuden jälkeen virisi keskustelua mm. Levin tapauksessa yhteisen työelämäsvivuston päivittämisestä myös kansainvälinen työvoima paremmin huomioivaksi. Toisena esimerkkinä oppilaitokset lähtivät pohtimaan tapoja tukea matkailu- ja palvelualan yrityksiä esihenkilötyön kehittämisessä.



KOULUTUS VASTAAMASSA MATKAILUALAN TYÖVOIMA- HAASTEISIIN

Matkailuelinkeinolla on Lapissa merkittävä rooli työllistäjänä ja alueen vetovoimatekijänä. Elinkeinoon kehittyessä on syntynyt tarve kehittää koulutuksia ja koulutustarjontaa paremmin työelämää vastaavaksi, etsiä ratkaisuja ympärivuotisten työpaikkojen luomiseksi tai yhteistyöllistämisen mahdollistamiseksi sekä yhdistää koulutuksen järjestäjien, yritysten, kunnan, kehittämisorganisaatioiden ja työ- ja elinkeinopalvelujen osaaminen ja roolit yhteiseksi voimavaraksi.

Kansainvälisen työvoiman on todettu olevan välttämätöntä niin peruspalvelujen kuin matkailupalvelujenkin mahdollistamiseksi jatkossa. Matkailuvolyymien yhä kasvaessa ja työvoiman eläköityessä merkittävästi lähivuosina tarve korostuu entisestään. Tämä huomioiden tarvitaan nopeasti toimenpiteitä, joilla varmistetaan riittävä kansainvälisen ja osaavan työvoiman rekrytointi sekä kansainvälisiä verkostoja, joilla edesautetaan kansainvälistä työvoiman liikkuvuutta.

Koulutusorganisaatioiden on kyettävä reagoimaan työelämän tarpeisiin ennakointitietoa kehittämällä sekä luomalla joustavia osaamisen kehittämisen ratkaisuja yhdessä elinkeinoelämän kanssa. Tulevaisuuden ammatit ja työtehtävät tulevat ennustusten mukaan pirstaloitumaan ja moninaistumaan, jolloin perinteisten tutkintokoulutusten sijaan on kyettävä tarjoamaan entistä enemmän räätälöityjä täsmä- ja lyhytkoulutuksia.



The Future of Snowsport Industry -shankkeen toimesta järjestimme Kittilässä kolmen tilaisuuden kokonaisuuden (20.11.2023, 21.12.2023 ja 9.1.2024), jotka kokosivat alueen keskeiset toimijat yhteen pohtimaan aiemmin kuvattujen haasteiden ratkaisemista yhteisen hankealoitteen kautta. Tilaisuuksissa koulutusorganisaatiot saivat kertoa omista, olemassa olevista toiminnoistaan, verkostoistaan sekä intresseistään omasta näkökulmastaan. Muut keskeiset sidosryhmät esittivät omia tarpeitaan osaamisen kehittämiseen, joihin koulutusorganisaatiot voisivat tarjota ratkaisuja.

Tilaisuuksista välittyi yhteinen tahtotila ja yhteiset haasteet, joiden ratkaisemiseksi toimijoiden on tiivistettävä yhteistyötä ja pystyttävä kehittämään ketteriä ja joustavia toimintoja sekä toimintamalleja työvoimahaasteiden taklaamiseksi.

Tilaisuuksien myötä oppilaitokset alkoivat työstää uutta hanketta, jonka toimenpiteiden tavoitteena on alueen koulutustarjonnan ja -sisältöjen sovittaminen entistä paremmin työelämän tarpeisiin ja yhteistyön tiivistäminen koulutuksen järjestäjien, kehittämisorganisaatioiden sekä alueen yritysten ja työ- ja elinkeinopalvelujen kesken, jotta hiihtokeskus- ja matkailualalla taattaisiin osaavaa työvoimaa jatkossakin.



LUMILAJIPOLKU ALUEELLISENA VETOVOIMATEKIJÄNÄ

Aluekehittämisen ja kuntien työllisyyden näkökulmasta on monelta osin järkevää ja tehokasta, mikäli paikalliset nuoret saadaan koulutettua oman alueen oppilaitoksissa ja työllistettyä kotipaikkakunnan tai lähialueen työpaikoille. Tätä pohtinee moni kunta sekä elinkeinoalue Suomessa. Paikallisen nuoren jääminen, tai muualla kouluttauduttuaan palaaminen alueelle töihin, on monella tapaa arvokasta. Paikallisten tai alueellisten toimintatapojen, -kulttuurin, verkostojen ja esimerkiksi paikallistuntemuksen merkitys eri työtehtävissä voi olla monella tapaa tärkeää. Tämä ei toki tarkoita, etteikö näitä asioita voisi ulkopaikkakunnalta tai ulkomailta tullut työntekijä oppia, mutta etumatka voi tältä osin olla paikallisella työntekijällä merkittävä.

Hiihtokeskuksissa ja niiden toimintaympäristöissä on useita työtehtäviä, joiden suorittamiseen erilaiset lumeen ja lumella toimimiseen linkittyvät taidot korostuvat. Työtehtävät voivat liittyä rinteiden ja hissien hoitoon, ohjelmapalveluihin, tapahtumiin, turvallisuuteen, rakentamiseen tai esimerkiksi markkinointiin, myyntiin sekä suunnittelu- ja kehitystyöhön. Lumilajien ympärillä toimii paljon ammattilaisia valmennuksen ja koulutuksen parissa, niin urheilu- kuin vapaa-ajantoiminnoissa. Toiminta lumilajien parissa tarjoaa monipuolista sisältöä myös työn ulkopuolella.

Korkeakouluavaus täydentämään lumilajipolkuja Kittilässä

Levi Ski Club on Kittilässä toimiva urheiluseura, jonka tavoitteena on olla Suomen monipuolisin lumilajiseura. Levi Ski Club järjestää toimintaa yhteistyössä usean alueen tahon kanssa. Hiihtokeskuksen lisäksi Revontuliopisto (kansalaisopisto) on keskeinen nuorten ja lasten toiminnan mahdollistaja ja urheiluseuran sidosryhmä. Levi Ski Club järjestää toimintaa tällä hetkellä 7-16-vuotiaille monipuolisesti eri lumilajeissa. Seura työllistää valmentajia eri lajien ja nuorten ohjaamisen tehtäviin, sekä järjestää urheilutapahtumia.

Levi Snow Sport Academy on Kittilän kunnan alla toimiva lumilajiakatemia, joka tarjoaa yläkouluikäisille ja toisella asteella opiskeleville nuorille mahdollisuuden yhdistää lumilajien harrastaminen, urheilu-ura sekä opinnot. Levi Snow Sport Academy tekee tiivistä yhteistyötä Kittilän lukion ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (REDU) sekä Lapin Urheiluopiston kanssa. Toiminta kattaa sekä urheilu- että koulutustoiminnan. Levi Snow Sport Academyssä toimii seitsemän ammattilaista valmentajana ja kouluttajana.

Tähän taustaan pohjautuen järjestimme Kittilässä kaksi tilaisuutta (25.10.2023 ja 26.10.2023), joiden tavoitteena oli tuoda paikallisia toimijoita yhteisen lumilajipolun äärelle pohtimaan mahdollisuuksia, toimijoiden rooleja ja vastuita sekä esitellä erityisesti Lapin ammattikorkeakoulun koulutussisältöjä, jotka soveltuvat sellaisenaan tai räätälöityinä lumilajien urheilijoille sekä alueen toisen asteen opiskelijoille. Korkeakoulut tarjoavat valtakunnallisesti polku- ja väyläopintoja, joiden tarkoituksena on tarjota toisen asteen opiskelijoille mahdollisuuksia siirtyä joustavasti toiselta asteelta korkea-asteelle.

Levi Snow Sport Academyn toimintaan kuuluu alppihiihdon naisten C-maajoukkue, jolle Lapin korkeakoulukonserni räätälöi yhteistyöavauksemme myötä urheilijan kaksoisuraa tukevan opintokokonaisuuden, mikä oli samalla avaus korkeakouluopintojen ja lumilajien yhdistämiseksi. Tavoitteena on vahvistaa urheilijan kaksoisuramahdollisuuksia sekä osaajien työllistymistä lajin pariin niin urheilijana kuin urheilu-uran jälkeen. Toisena konkreettisena asiana Kittilän kunta lähti edistämään lumilajipolku-ajatusta Kittilässä yhdessä paikallisten toimijoiden kanssa.

TULEVAISUUS JA JATKOTOIMET - MITÄ TEHDÄÄN HANKKEEN JÄLKEEN?

KUVA: VISIT LEVI



Teettämämme kyselyn tuloksista ilmeni, että palkkataso, asuntopula ja matkailun ympärivuotisuus ovat keskeisimpiä haasteita pohjoisen hiihtokeskusalueiden ongelmallisen työvoimatilanteen ratkaisemiseksi. Näihin haasteisiin on kuitenkin mahdotonta vaikuttaa suoraan. Esimerkiksi matkailua ei voi taikaiskusta muuttaa ympärivuotiseksi vaan se edellyttää kehittämistyötä eri sesonkien väliin jäävien hiljaisten jaksojen osalta sekä uuden innovointia, joka puolestaan vaatii uutta osaamista. Ympärivuotisuuden haaste kytkeytyy näin työvoimakykyyn.

Palkkatason kohottaminen edellyttää matkailu- ja palvelualan työn arvostuksen kohottamista, mikä on saavutettavissa entistä paremmalla laatutasolla. Korkea laatu edellyttää korkeaa osaamista, kouluttautumista ja sitoutumista, ja tulee näin osaksi työvoimahaasteita. Samoin asuntopula ratkeaa matkailun veto- ja erityisesti pitovoimakysymysten ratkaisujen kautta. Kun paine asuntojen rakentamiselle on riittävän suurta, mahdollisuuksiin tartutaan.

Kokonaisuuksiin vaikuttaminen tapahtuu heti käsillä olevien haasteiden ratkaisemisen kautta. Paljon on kiinni myös asenteesta; on tärkeää keskittyä ongelmien sijasta

mahdollisuuksiin, sillä se vahvistuu mitä vahvistetaan. Yhteistyöavaukset saivat paljon vastakaikua niihin osallistuneilta tahoilta, mikä viittaisi siihen, että olemme hankkeen aikana olleet oikeansuuntaisten asioiden äärelä ja tätä työtä tulisi myös jatkaa. Asioiden edistämiseksi tarvitaan myös päätöksentekijöiden sitoutumista.

Koulutuksen kehittämiseen ja työelämävastaavuuteen liittyvä toiminta jatkuu ja osapuolilla on yhteinen tahtotila toiminnan kehittämiseksi. Yrityksille suunnatun tilaisuuden anti oli pitovoimaan liittyvien, työn ulkopuolisten asioiden huomioiminen yrittäjällä, mutta myös paikallisesti ja alueellisesti. Lumilajipolun sisällöt ovat Kittilässä olemassa olevaa toimintaa, jota selkiytetään, konseptoidaan ja kehitetään edelleen yhdessä sidosryhmien kanssa. Hiihtokeskuksille suunnattua työ- ja elinkeinopalveluiden tarjontaa voidaan viestiä säännöllisemmin ja sitä kautta saada tarjolla olevia palveluja hyödynnettyä laajemmin.

Matkailuala on Suomelle merkittävä vientiala, jonka kasvua on järkevää edistää; Suomi myös tunnetaan turvallisenä matkailumaana ja matkailutoiminnan kehittämistä on mahdollista tehdä kestävästi. Yksi tärkeä kestävyysnäkökulma onkin juuri työvoimaan liittyvät asiat.

YHTEISTYÖAVAUKSISTA RATKAISUEHDOTUKSIA TYÖVOIMAHAASTEISIIN

JULKAISUN LUOTETTAVUUS

Julkaisun tiedot on koostettu useista eri lähteistä. Ensimmäisessä osassa esittelimme puhtaasti kyselyn pohjalta nousseita tuloksia, ja kyselyn tarkemmat tulokset ovat saatavilla muiden hankemateriaalien kanssa [Santasportin hankesivustolla](#). Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa on hyvä pitää mielessä vastaajajoukko ja tulkita tulokset tästä lähtökohdasta käsin. Vastauksissa korostuu hiihtokeskustustyöntekijöiden ja hiihdonopettajien näkökulma, olkoonkin niin, että samat haasteet voidaan kohdata muillakin matkailun toimialoilla.

Tärkeää tietoa tämän julkaisun tueksi ovat tuottaneet ELY-keskus tiedonkeruunsa ja yhteenvetojensa kautta. Näitä ovat esimerkiksi ***Osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelma***, ***Lapin suhdannekatsaus*** sekä ***Työvoiman tarve Lapissa 2020-luvulla -selvitys***, joiden sisältöihin pääsee käsiksi tämän julkaisun lopussa listatun linkkisivun kautta. Lisäksi on hyödynnetty muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön laatimaa ***Alueelliset kehitysnäkymät 2023*** -selvitystä.

Kerätty ja koostettu tieto luo kontekstin, johon nähden myös toteuttamamme kyselyn tulokset tulee liittää. Julkaisun loppuun kootulla vinkkilistalla on myös monia muita hyödyllisiä sivustoja ja toimijoita, joihin matkailutoimijoiden – oli rooli mikä tahansa – on hyvä tutustua. Kiitokset kaikille sidosryhmille tuesta hankkeen edetessä. Erityiskiitoksemme myös ELY:n hallinnoimille Työ2030 ja Tulevaisuuden työmarkkinat -koordinaatiohankkeiden henkilöstölle.

Jatkoaiheita tarkasteltavaksi

Vaikka saimme Worklife Experience is Everything -kyselystä paljon kiitosta sen monipuolisuuden vuoksi, työvoimatilanteen tarkastelu edellyttäisi tarkempaa kohderyhmäkohtaista analyysiä. Esimerkiksi Suomessa matkailukeskuksissa työskentelevien ulkomaisten työntekijöiden näkökulmia ei eroteltu kyselyssämme. Samoin toimialakohtaisia selvityksiä tulisi tehdä edelleen tarkemmin, esimerkiksi majoitus- ja ravintola-alalta sekä ohjelmopalveluista. Myös yrittäjyyteen liittyvät kysymykset ovat osa työvoimakysymyksiä.

Jatkon kannalta mielestämme keskeisin tarkastelun kohde on kohtaannon toimijaverkoston toimivuus, koska on tarpeen kirkastaa toimijoiden rooleja ja sujuvoittaa yhteistyötä. Myös matkailualueiden hyvät käytänteet työvoimaan liittyen olisi mielenkiintoinen tarkemman tarkastelun aihe. Kaikessa tekemisessä tulisi pitää mielessä käytännönläheisyys, erityisesti yritysten ja työntekijöiden näkökulmasta.

HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

Hankkeen toimenpiteissä ja julkaisutekstissä on hyödynnetty mm. alla olevia tilastoja, julkaisuja ja lähteitä.

ELY-keskus

- **Tulevaisuuden työmarkkinat - Valtakunnallinen kohtaanto-teeman ESR+ -koordinaatiohanke**
<https://www.ely-keskus.fi/web/tulevaisuuden-tyomarkkinat/etusivu>
- **Parempi työelämä! - Valtakunnallinen työelämän kehittämisen koordinaatiohanke**
<https://www.ely-keskus.fi/web/parempi-tyoelama/hanke>
- **Osaavaa työvoimaa työyhteisö- ja kumppanuusverkostoilla -hanke**
<https://www.ely-keskus.fi/lappi-osaavaa-tyovoimaa-tyoyhteiso-ja-kumppanuusverkostoilla>
- **Työvoimabarometri**
<https://tyovoimabarometri.fi/>

LapinAMK

- **Työn pitovoiman vahvistamisen kokeilut työyhteisöissä matkailu- ja palvelualalla -hanke**
<https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=efd53cb9-cfac-4db3-916b-d2cc82c4b7d1>
- <https://www.lapinamk.fi/blogs/Matkailu-ja-palvelualalla-vahvistetaan-pitovoimaa-vastuullisesti/31955/07ceec72-0a40-4f17-9d56-f555ab6719db>

Lapin Liitto

- **Matkailu:**
<https://www.lapinliitto.fi/edunajaminen/matkailu/>
- **Matkailun tunnuslukuja ja kehitysnäkymiä:**
<https://www.lapinliitto.fi/matkailun-tunnuslukuja-ja-kehitysnakymia/>

Lapin Luotsi – ennakointitietoa ja tulevaisuuden näkymiä Lapista

- **Työvoimaa Lappiin**
<https://lapinluotsi.fi/tyovoimaalappiin/>
- **Työvoiman tarve Lapissa 2020-luvulla**
<https://lapinluotsi.fi/tyovoimaalap-piin/osaavan-tyovoiman-saatavuus/tyovoiman-tarve-2020-luvulla/>
- **Lapin suhdannekatsaus**
<https://lapinluotsi.fi/lapin-tulevaisuuksia-lyhyt-aikavali/lapin-suhdannekatsaus-2/>

Työ- ja elinkeinoministeriö

- **Matkailun toimialaraportti 2023**
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164883/TEM_2023_3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- **Alueelliset kehitysnäkymät 2023**
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165273/TEM_2023_45.pdf?sequence=1&isAllowed=y



LAPIN LIITTO



KITTILÄ
PUHDASTA KULTAA



