



eventcoast-KYSELY 2025

Eventcoast toteutti marras-joulukuussa 2025 osana ”Uutta osaamista Satakunnan tapahtumateollisuuskusterille” -hanketta uuden kyselyn. Tavoitteena oli kerätä tietoa tapahtuma-alan yritysten tilanteista, osaamistarpeista, pullonkauloista ja tulevaisuuden näkymistä. Tämä raportti esittää yhteenvedon syksyn 2025 kyselyn tuloksista, joita hyödynnetään hankkeen tulevien koulutusten suunnittelussa sekä Eventcoast-tapahtumateollisuuskusterin kehittämisen tukena.

Kyselyn toteutus

Syksyn 2025 kysely oli identtinen syksyn 2024 kyselyn kanssa. Kyselyn ensisijaisena kohderyhmänä olivat tapahtuma-alan yritykset ja yrittäjät, mutta mukana oli myös muita alan keskeisiä toimijoita, kuten kuntien ja muiden julkisten toimijoiden edustajia, kolmannen sektorin organisaatioita sekä koulutusalan toimijoita.

Kyselyn jakelukanavina toimi Prizztechin verkkosivut, Eventcoastin postituslista sekä Eventcoastin ja Prizztechin sosiaalisen median kanavat (Instagram, LinkedIn ja Facebook). Kyselyyn saatiin yhteensä 25 vastausta. Vuoden 2024 syksyn kysely sai 39 vastausta, joten vastaajamäärä oli suurempi kuin vuoden 2025 syksyn kyselyssä.

Tietoa kerättiin anonyymien sähköisen kyselylomakkeen avulla. Vastauksia käytetään ainoastaan raportointiin. Kysely oli avoinna 3.11.2025 klo 14:00 - 17.11.2025 klo 14:00, mutta vastausaikaa jatkettiin kahdella viikolla vastauksien vähäisyyden vuoksi. Kysely oli auki 1.12.2025 klo 14:00 saakka.

Vastaajien taustatiedot

Kyselyn vastaajista suurin osa (60 %) oli 30–54-vuotiaita. Yli 54-vuotiaiden osuus oli 36 prosenttia ja 4 prosenttia vastaajista kuului 18–29-vuotiaiden ikäryhmään. Koulutustaustaltaan vastaajat olivat pääosin korkeasti koulutettuja. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 40 prosenttia, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita 28 prosenttia ja lukio- tai ammatillisen tutkinnon suorittaneita 32 prosenttia. Syksyn 2025 kyselyyn vastanneet olivat keskimäärin korkeakoulutetumpia kuin syksyn 2024 vastaajat.

Vastaajista 64 prosenttia ilmoitti organisaationsa kotipaikaksi Porin. Muita ilmoitettuja sijaintikuntia olivat Rauma (12 %), Ulvila (8 %), Karvia (8 %), Kokemäki (4 %) sekä muu paikkakunta (4 %). Organisaatioiden kokoluokat jakautuivat seuraavasti; 48 prosenttia vastaajista edusti mikroyrityksiä, 20 prosenttia pienyrityksiä, 8 prosenttia keskisuuria yrityksiä ja 12 prosenttia suuryrityksiä. Loput 12 prosenttia vastaajista edusti muita toimijoita, joihin sisältyivät muun muassa kunta, pieni yhdistys sekä keskustan kehittämissyhistys.

Kyselyyn vastanneet edustivat laajasti esittävien taiteiden, tapahtumatuotannon, kulttuurialan, koulutuksen sekä kaupunkikehityksen toimialoja. Mukana oli myös teknisen tuotannon, sosiaalisen nuorisotyön ja liike-elämän edustajia, mikä tekee vastaajajoukosta monialaisen ja kuvaa hyvin tapahtuma-alan ekosysteemin laajuutta.

Vastanneet toimijat työskentelivät organisaatioissaan erilaisissa tehtävissä; toimitusjohtajina, tuotannon ja hallinnon ammattilaisina, tapahtumateollisuuden teknisenä henkilöstönä, koulutuksen ja asiakaspalvelun osaajina sekä luovan alan ammattilaisina. Vastaajissa merkittävä osuus oli johtoasemissa työskenteleviä henkilöitä.

Tulokset

Rekrytointi ja osaaminen

Kyselyn perusteella organisaatioiden kokemus työvoiman riittävyydestä on jakautunutta. Noin kolmannes vastaajista 36 % oli osittain samaa mieltä ja 8 % täysin samaa mieltä siitä, että työvoimaa on riittävästi. Samanaikaisesti 44 % vastaajista oli väittämästä eri mieltä ja 12 % valitsi neutraalin kannan. Tulokset osoittavat, että työvoiman saatavuus ei ole kaikille toimijoille ongelmattonta ja henkilöstöresurssien riittävyys vaihtelee organisaatioittain.

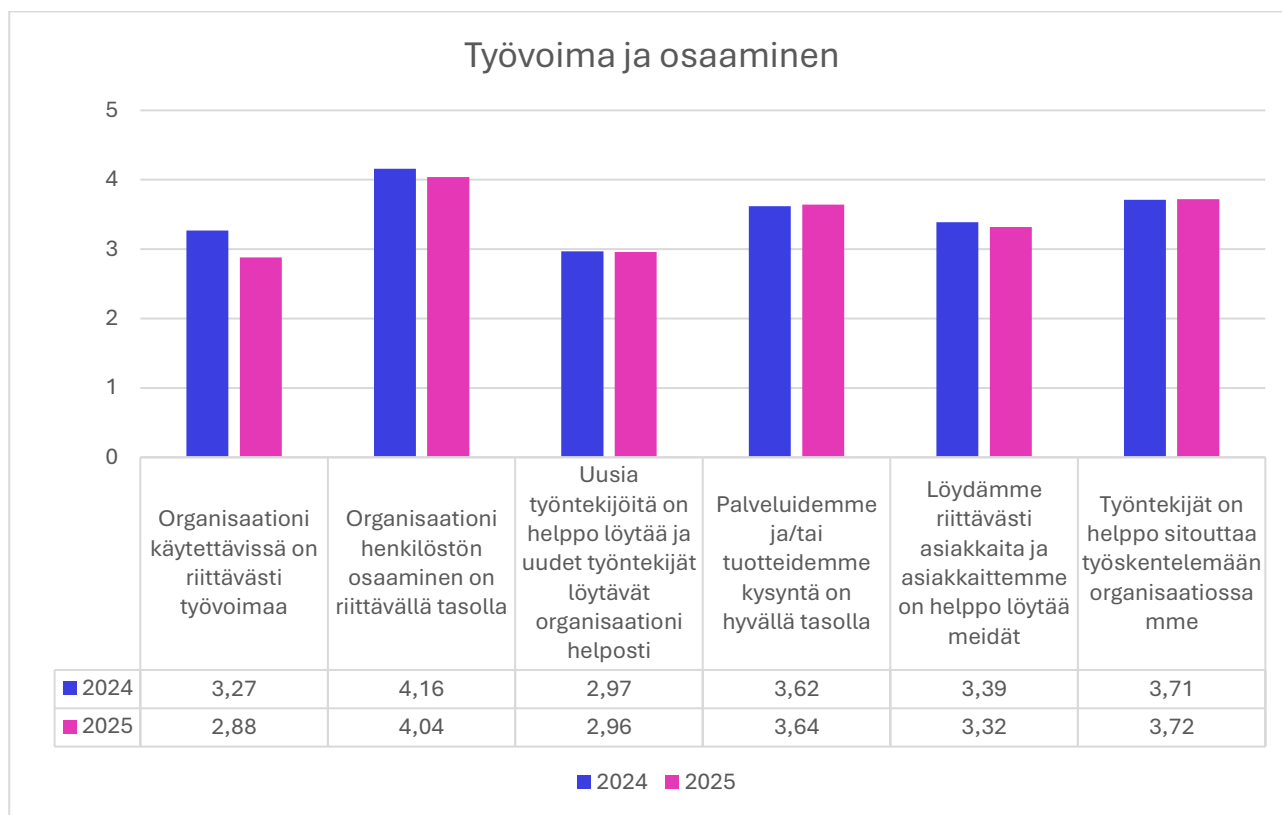
Sen sijaan organisaatioiden oma osaaminen koetaan selvästi vahvaksi. Yhteensä 76 % vastaajista (48 % täysin ja 28 % osittain samaa mieltä) arvioi organisaatioidensa osaamisen olevan hyvällä tasolla. Neutraalin kannan valitsi 8 %, kun taas eri mieltä oli 16 %. Vastaajat arvioivat oman organisaationsa osaamistason keskimäärin hyväksi ja riittäväksi vastaamaan toiminnan vaatimuksiin. Työvoiman saatavuuden haasteet tunnistetaan, mutta niiden ei katsota heikentävän organisaatioiden kykyä suoriutua tehtävistään.

Rekrytointimarkkinat vaikuttavat kuitenkin haastavilta. Vain 12 % oli täysin samaa mieltä ja 16 % osittain samaa mieltä siitä, että uusia työntekijöitä on helppo löytää. Suuri osa vastaajista koki tilanteen joko epävarmaksi (36 % neutraali kanta) tai vaikeaksi (28 % eri mieltä ja 8 % täysin eri mieltä). Havainto voidaan nähdä kuvastavan rekrytointihaasteita, jotka ovat alalla hyvin tunnettuja ja korostuvat erityisesti tapahtumatuotannon tehtävissä.

Markkinatilanteen suhteen näkymät ovat myönteisempiä. Yhteensä 64 % vastaajista koki palveluiden kysynnän olevan hyvällä tasolla (16 % täysin ja 48 % osittain samaa mieltä), kun taas neljännes oli neutraaleja ja vain 12 % eri mieltä. Myös asiakashankinnan näkökulmasta tulokset ovat kohtalaisen myönteisiä. 52 % vastaajista oli samaa mieltä siitä, että organisaatiot löytävät riittävästi asiakkaita ja että asiakkaat löytävät heidät. Neljännes vastaajista oli eri mieltä (20 % eri mieltä ja 4 % täysin eri mieltä) ja neljännes (24 %) neutraalilla kannalla.

Henkilöstön sitouttaminen näyttäytyy positiivisena osa-alueena. Suurin osa vastaajista (60 %) koki työntekijöiden sitouttamisen olevan helppoa, eikä yksikään vastanneista ollut täysin eri mieltä. Neutraalin kannan valitsi 28 % ja eri mieltä oli 12 %. Tämä voidaan nähdä viittaavan siihen, että vaikka työvoiman saatavuudessa ja rekrytoinnissa on haasteita, organisaatiot pystyvät yleensä pitämään nykyiset työntekijänsä motivoituneina ja sitoutuneina.

Kuvio 1. Asteikko 1–5: 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = osittain samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä



Osaamistarpeet

Kyselyn perusteella organisaatioiden keskeiset osaamistarpeet painottuvat erityisesti markkinoinnin kehittämiseen, uusien teknologioiden hallintaan sekä käytännön tapahtumatuotannon taitoihin. Teknologinen kehitys ja digitaalisten työkalujen nopea käyttöönotto korostavat tarvetta vahvistaa teknologiaosaamista, mukaan lukien tapahtumasovellusten kehittäminen ja hyödyntäminen. Lisäksi vastaajat nostivat esiin tarpeen panostaa turvallisuuteen ja riskienhallintaan, mikä korostuu erityisesti tapahtumien suunnittelussa ja toteutuksessa.

Taloulosaaminen on tärkeä osa organisaatioiden arkea ja sen vahvistaminen koettiin olennaiseksi osaksi toiminnan kehittymistä. Useat organisaatiot haluavat kehittää myös viestintä- ja markkinointiosaamistaan, asiakaspalvelutaitojaan ja kestäväen kehityksen tuntemustaan. Kysely osoitti, että tapahtuma-alalla tarvitaan yhä enemmän monialaista

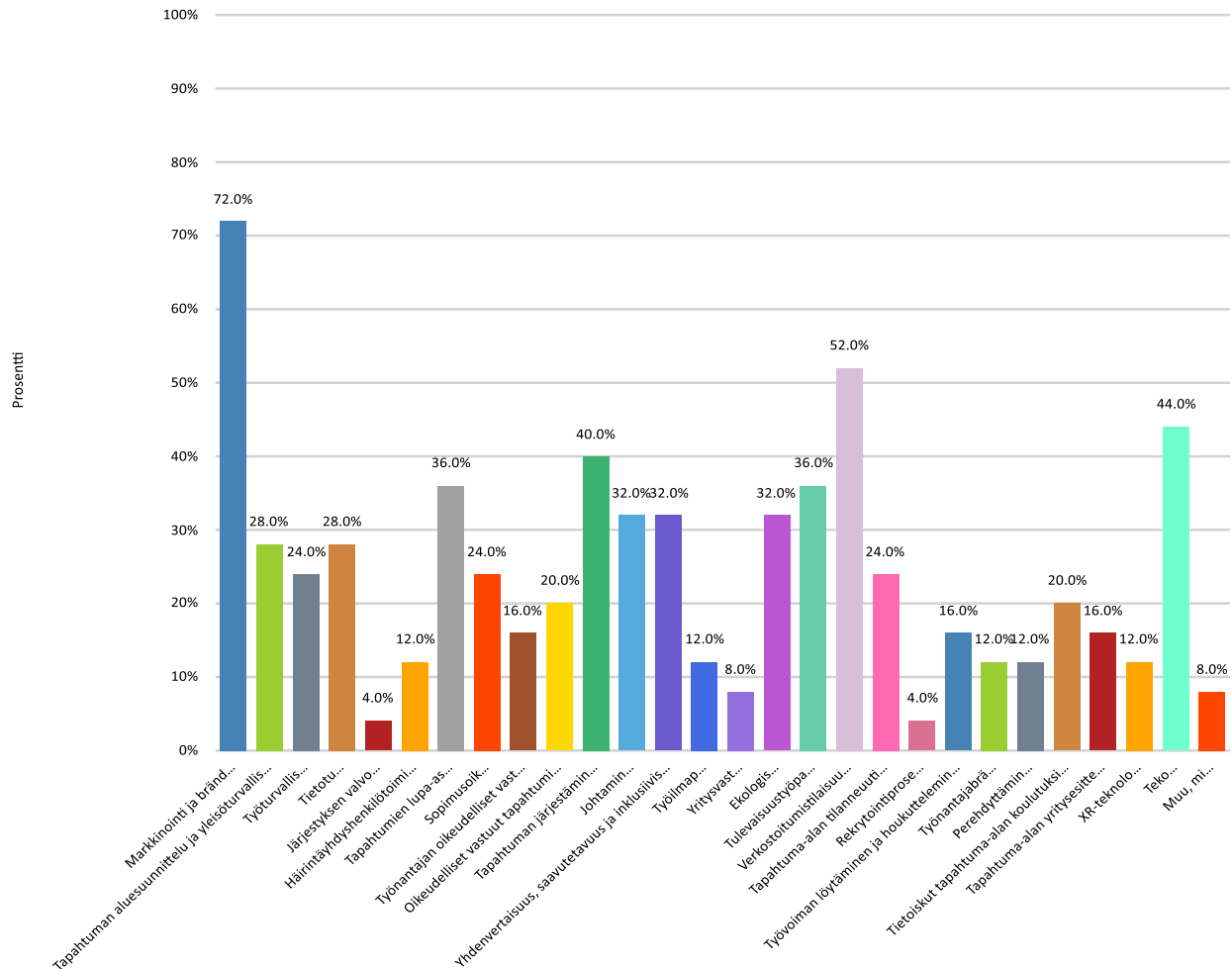
osaamista, joka mahdollistaa sujuvan yhteistyön eri sidosryhmien kanssa sekä auttaa kehittämään tapahtumien vetovoimaa ja näkyvyyttä.

Johtamisen ja kriisinhallinnan osaamisen vahvistaminen nousi esiin erityisen tärkeinä kehittämiskohteina, samoin kuin osaamisen jatkuva päivittäminen tilanteessa, jossa teknologia kehittyy ja työnkuvat elävät jatkuvassa murroksessa. Vastaajat toivat esille myös sukupolvenvaihdoksien tuomat haasteet ja tarpeen saada alalle “uutta verta” turvaamaan osaajien riittävyys tulevaisuudessa.

Erityisen kiinnostavana havaintona esiin nousi tarve vastuullisille tekoälykoulutuksille. Organisaatiot haluavat vahvistaa osaamistaan tekoälyn käytössä, mutta myös ymmärtää sen eettisiä kysymyksiä ja ympäristövaikutuksia. Tämä viittaa siihen, että Satakunnan tapahtumateollisuusverkostossa tunnistetaan selvästi tarve vastuulliselle teknologiaosaamiselle.

Vastaajat kokivat myös strategisen kehittämisosaamisen, ennakointikyvyn ja digiosaamisen tärkeiksi tulevaisuuden menestystekijöiksi. Lisäksi korostui tarve lisätä yhteistyötä yli sektorirajojen, jotta tapahtuma-ala voidaan nähdä koko maakunnan yhteisenä kehittämisalueena eikä vain yksittäisten kaupunkien asiana.

Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden toimijoiden osaamistarpeet



* Muu, mikä? rahoitus / maksuttomat tai palkkatuetut työntekijät

Yhteenveto ja johtopäätökset

Satakunnan tapahtumaverkoston vahvuudet näkyvät erityisesti osaamisen tasossa, jonka 76 % vastaajista koki olevan riittävän vahvaa. Myös henkilöstön sitouttaminen onnistuu useimmissa tapahtuma-alan organisaatioissa (60 %).

Markkinatilanne on pääosin myönteinen: 64 % kokee kysynnän hyväksi ja 52 % arvioi asiakashankinnan toimivan kohtalaisesti. Osalla toimijoista haasteet kuitenkin jatkuvat, mikä näkyi myös vuoden 2024 syksyn kyselyssä.

Satakunnan tapahtuma-alan kriittisinä kohtina koetaan työvoiman riittävyys, joka jakaa vastaajia (44 % vs. 44 %). Rekrytointi koetaan monella tapaa haastavaksi, sillä vain 28 % vastaajista koki uusien työntekijöiden löytyvän helposti.

Syksyllä 2026 tarkoituksena on tiivistää kyselyn rakennetta erityisesti rekrytointi- ja osaamistarpeiden osalta. Vastaajien taustatietovaihtoehtoja laajennetaan, sillä tapahtuma-alan toimijoilla on moninaisia taustatilanteita. Jatkossa kyselyä on myös tarkoituksenmukaista täydentää valtakunnallisesti ajankohtaisilla teemoilla, jotta se kuvastaa tarkemmin tapahtuma-alan muuttuvaa toimintaympäristöä.