

KOHTI ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA

Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet
ja muutoshaasteet



Lukijalle

Tässä julkaisussa esitellään kolmenkymmenen yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisen oppimisen Suomelle, keskeiset muutossaasteet ja rahoituksen periaatteet, jotka auttavat tahtotilan toteutuksessa. Esipuhe ja luvut 1–4 sisältyvät Kohti osaamisen aikaa -raporttiin, jonka Sitra julkisti helmikuussa 2019. Luvut 5–7 ovat uutta sisältöä. Sitra on sitoutunut edistämään elinikäistä oppimista yhdessä tuotettujen näkemysten pohjalta vuoden 2021 loppuun saakka.

© Sitra 2019

Sitran selvityksiä 150

Kohti elinikäistä oppimista

Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutossaasteet

ISBN 978-952-347-106-1 (nid.)

ISBN 978-952-347-107-8 (PDF) www.sitra.fi

ISSN 1796-7104 (nid.)

ISSN 1796-7112 (PDF) www.sitra.fi

Erweko, Helsinki 2019

SITRAN SELVITYKSIÄ -sarjassa julkaistaan Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.

Julkaisua päivitetty saavutettavuuden osalta kesällä 2020.

Sitran selvityksiä 150

Kohti elinikäistä oppimista

Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshaasteet

Maaliskuu 2019

Sisällys

Esipuhe	2
1. Johdanto	4
2. Elinikäisen oppimisen tarkoitus	7
3. Muutosnäkömät	10
3.1. Muutosnopeus haastaa nykyjärjestelmät	11
3.2. Osaamisen merkitys kestäväen talouskasvun ja hyvinvoinnin perustana korostuu	12
3.3. Yhteiskunnan monimuotoisuus lisääntyy	13
4. Neljä teesiä elinikäisestä oppimisesta	15
1. Kaikki oppivat läpi elämän	16
2. Yleissivistys, perustaidot ja osaaminen ovat hyvinvoinnin perusta	20
3. Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista	24
4. Suomen menestys rakentuu osaamiselle	28
5. Muutoshaasteet: miksi muutos on niin vaikeaa?	32
5.1. Kenen vastuulla on huolehtia siitä, että osaaminen ei vanhene työuran aikana?	35
5.2. Pitääkö kaikilla olla mahdollisuus ja velvollisuus kehittää osaamistaan etuisuuden lajista riippumatta?	37
5.3. Onko yhteinen raha kohdennettu oikein aikuisten osaamisen kehittämisessä?	38
5.4. Onko meillä varaa jättää osa ihmisistä ulos yhteiskunnan osallisuudesta, osaamisen kehittämisestä tai työelämästä?	40
5.5. Jos elinikäiseen oppimiseen tarvitaan lisää rahaa, mistä se otetaan?	41
5.6. Kuinka paljon työikäisten osaamisen kehittämiseen suunnattua julkista rahaa kannattaa kiinnittää yksilöön?	43
5.7. Pitääkö koulutuksen maksullisuudesta keskustella?	44
5.8. Miten elinikäisen oppimisen ilmiötä johdetaan läpileikkaavana kokonaisuutena?	45
6. Rahoituksen periaatteet	46
6.1. Osaamisen ja työelämän kehittämistä koskevien päätösten on perustuttava hallinnonalarajat ylittävään elinikäisen oppimisen politiikkaan	47
6.2. Rahoituksella mahdollistetaan osaamistason nosto kaikkien työikäisten potentiaalin esiin saamiseksi	48
6.3. Rahoitus ja ohjaus mahdollistavat kestäväen työuran edistämisen yksilöiden osaamista vahvistamalla	49
6.4. Tuetaan organisaatioiden kehittymistä oppiviksi yhteisöiksi	50
6.5. Koulutuksen, tutkimuksen ja innovaatiotoiminnan vahvistaminen lisää kansantalouden kestävää kasvua	51
7. Miten 30 toimijan yhteinen näkemys on syntynyt?	52
Loppusanat	54
Koordinaatioryhmän jäsenet	55
Lähteet	57

Esipuhe

Ihmisen ja yhteisöjemme kyky oppia uutta on ollut kautta aikojen elämää ylläpitävä voima. Se on mahdollistanut ilon uskomattomista saavutuksista ja auttanut tarvittaessa läpi harmaan kiven.

Elämän mittaisen oppimisen merkitys korostuu jälleen, kun digitalisaatio ja globalisaatio muokkaavat elämäämme, työelämäämme ja yhteisöjämme ennennäkemätöntä vauhtia. Suomen hyvinvointi ja kilpailukyky rakentuvat osaamiselle, joten sitä emme saa päästää ruostumaan. Onneksi maassamme vallitsee juuri nyt laaja yhteisymmärrys siitä, että osaamisen uudistaminen on tulevana vuosina yksi yhteiskuntamme keskeisistä mahdollisuuksista ja haasteista.

Elinikäisen oppimisen politiikan lähtökohtana tulee olla positiivinen ihmiskuva, yksilön henkisen kasvun tukeminen muutoksissa ja teknologisen kehityksen hyödyntäminen oppimisessa. Automaatio, tekoäly ja robotiikka yhtäältä muuttavat ja hävittävät nykyisiä työtehtäviä ja toisaalta synnyttävät uutta työtä. On vielä epäselvää, kumpi muutos on voimakkaampi. Varmaa on vain se, että muuttuva työ vaatii tekijöiltään uudenlaista osaamista. Uskomme, että tulevaisuudessa syntyy myös uusia mahdollisuuksia kaikkien osaamisen hyödyntämiseen.

Gloaalien haasteiden ratkaisu vaatii tiivistä kansainvälistä yhteistyötä. Teknologinen kehitys tarjoaa haasteiden lisäksi merkittäviä uudistumisen mahdollisuuksia – olipa kyse työn tekemisen tavoista, työympäristöistä tai oppimisen tukemisesta. On hyvin todennäköistä, että tulevaisuuden työ on tekijälleen miellyttävämpää, turvallisempaa ja tuottavampaa. Kehittyvä teknologia mahdollistaa niin ikään entistä räätälöidympien osaamispalveluiden kehittämisen.

Useiden vuosikymmenien ajan suomalaisten opintie on muodostunut pääosin lapsuudessa ja nuoruusiässä hankitusta muodollisesta koulutuksesta ja tämän jälkeen työtehtävissä kehittymisestä. Usein se onkin riittänyt pitkälle eli tuonut työn ja leivän pöytään. Tämä yhtälö ei välttämättä enää toimi. Kun työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat nopeaa tahtia, uuden oppimisen haaste koskee kasvavassa määrin myös työikäistä väestöä koulutustaustasta riippumatta.

Suomen maine koulutuksen huippumaana on ansaittu jo 1970-luvulla ja sitä seuranneilla vuosikymmenillä. Kansainvälisessä vertailussa suomalaiset ovat olleet korkeasti koulutettuja, mutta aikuisten osaamisen uudistamisessa emme ole kaikilta osin onnistuneet. Tämä näkyy myös tilastoissa: vaikka maamme työttömyysaste on verrattain korkea, kasvualat kärsivät samanaikaisesti osajapulasta. Tämä on merkki siitä, että varsinkin työikäisten osaamista uudistavissa rakenteissa on parantamisen varaa. Vaikka suomalaisten osallistuminen aikuiskoulutukseen on kansainvälisesti vertaillen laajaa, on koulutukseen osallistuminen vähentynyt. Kaikki eivät ole edelleenkaan osallisia tavoitteellisessa osaamisen kehittämisessä.

Muutoksissa menestyminen edellyttää osaamisen kehittämistä koskevan ajattelutavan uudistamista. Peruskoulussa ja lukiossa saatu osaaminen eivät riitä työmarkkinoilla pärjäämiseen, emmekä voi jättää osaamisen kehittämistä sen varaan, että ensimmäisen tutkinnon jälkeen työ tekijäänsä opettaa. Tarvitsemme uudenlaisia tapoja tukea jatkuvaa oppimista niin työssä, vapaa-ajalla, harrastuksissa kuin perheiden arjessa.

Aikansa elänyt on myös ajatus siitä, että oppimista tapahtuu vain koulun penkillä. Osaamisen kehittäminen on jatkossa tuotava vielä nykyistäkin vahvemmin työn oheen sekä osaksi työtä. Tämä muutosoletus jaetaan yhteiskunnassamme laajasti, mutta osaamisen tuottamisen arkea se ei vielä ole.

Osaamista voidaan tulevaisuudessa tukea ja tuottaa huomattavasti nykyistä laajapohjaisemmin tuomalla koulutuksen järjestäjät, työnantajat, teknologian kehittäjät sekä muut osaamispalveluiden tuottajat kannattavilla ja mielekkäillä tavoilla yhteen. Kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen hyödyttää koko yhteiskuntaa, joten myös vastuu osaamisen kehittämisestä kuuluu kaikille osapuolille.

Sitran Millä rahalla? -selvityksen mukaan Suomi käyttää osaamisen kehittämiseen noin 19 miljardia euroa vuosittain. Se miten nämä panostukset muuntuvat osaamiseksi, on osin hämärän peitossa. Julkisten ja yksityisten koulutuspanostusten vaikuttavuudesta tarvitaankin lisää tutkittua tietoa. Vain tiedon avulla voimme kanavoida yhteisiä varojamme toimintaan, jossa hyvinvoinnille ja osaamiselle asetetut tavoitteet saavutetaan mahdollisimman tehokkaasti. Vaikuttavuuden arviointi tulee jatkossa huomioida jo koulutus uudistusten suunnitteluvaiheissa.

Parhaimmillaan tieto julkisten panostusten vaikuttavuudesta auttaa päättäjiä toteuttamaan elinikäisen oppimisen politiikkaa, jossa vaikuttavat investoinnit osaamiseen ehkäisevät tarvetta korjaaville toimenpiteille yksilön elämänsä myöhemmissä vaiheissa. Kysymys on paitsi julkisen talouden kestävydestä myös mielekkästä elämästä ja jokaisen mahdollisuudesta itsensä kehittämiseen.

Tulevaisuuden osaamisjärjestelmä on sidottava osaamisohjamme kannalta välttämättömiin rakennuspuihin. Näihin lukeutuvat esimerkiksi laadukas, kaikille avoin varhaiskasvatus, oppimaan oppimisen taitojen takaaminen tuleville ikäluokille sekä perus- ja soveltavan tutkimuksen vahva asema. Tulevaisuudessa osaamista tulee myös voida tuottaa entistä laajapohjaisemmissa verkostoissa. On varmistettava, että jokaisella on mahdollisuus uudistaa osaamistaan kaikissa elämäntilanteissa.

Yhteinen näkemyksemme on syntynyt syksyn 2018 ja alkuvuoden 2019 aikana Sitran fasilitoimissa keskusteluissa, joihin organisaatiomme ovat kutsusta osallistuneet.

Laajasti ajateltuna elinikäisessä oppimisessa on kyse paitsi osaamisesta, kilpailukyvästä ja hyvinvoinnista myös yhteiskuntamme ytimeä eli sivistyksestä, osallisuudesta ja eriarvoistumisen ehkäisystä. Tahdomme, että tulevaisuuteen ja ihmiseen luottava yhteiskunta mahdollistaa luovuu- den, henkisen kasvun ja oppimisen kaikille läpi elämän.

Helsingissä, 30.1.2019

Jarkko Eloranta, puheenjohtaja, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
Sture Fjäder, puheenjohtaja, Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava
Jari Gustafsson, kansliapäällikkö, Työ- ja elinkeinoministeriö
Olli-Pekka Heinonen, pääjohtaja, Opetushallitus
Martti Hetemäki, kansliapäällikkö, Valtiovarainministeriö VM, Valtion työmarkkinalaitos VTML
Iiris Hynönen, puheenjohtaja, Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK
Jyri Häkämies, toimitusjohtaja, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Markku Jalonen, työmarkkinajohtaja, KT Kuntatyönantajat
Timo Kietäväinen, toimitusjohtaja, Keva
Timo Lankinen, alivaltiosihteeri, Valtioneuvoston kanslia
Anita Lehikoinen, kansliapäällikkö, Opetus- ja kulttuuriministeriö
Sanni Lehtinen, puheenjohtaja, Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL
Leena Linnainmaa, puheenjohtaja, Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE
Olli Luukkainen, puheenjohtaja, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
Jessica Makkonen, puheenjohtaja, Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU
Risto Murto, toimitusjohtaja, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Jyrki Mäkyne, puheenjohtaja, Suomen Yrittäjät
Jukka Mönkkönen, puheenjohtaja, Suomen yliopistot UNIFI
Jouko Niinimäki, puheenjohtaja, Sivistystyönantajat
Antti Palola, puheenjohtaja, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
Harri Peltoniemi, johtaja, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi
Jouko Pölönen, toimitusjohtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Juho Romakkaniemi, toimitusjohtaja, Keskuskauppakamari
Suvi-Anne Siimes, toimitusjohtaja, Työeläkevakuuttajat TELA
Päivi Sillanaukee, kansliapäällikkö, Sosiaali- ja terveysministeriö
Hanna Tainio, varatoimitusjohtaja, Suomen kuntaliitto
Elias Tenkanen, puheenjohtaja, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto SAKKI
Tapio Varmola, puheenjohtaja, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene
Björn Wallén, puheenjohtaja, Vapaa Sivistystyö

1. Johdanto

Suomalainen menestystarina on kertomus osaamisesta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Se on tarina siitä, kuinka yhteiskuntana olemme onnistuneet tekemään kauaskantoisia valintoja, joiden tuloksista tänä päivänä nautimme. Kunnianhimoiset ratkaisut osaamisen ja koulutuksen edistämiseksi eivät ole aina syntyneet helposti: vuonna 1972 aloitettua peruskoulu-uudistusta varjosti orastava öljykriisi, ja nykymuotoinen opintotuki rakennettiin pääosin 1990-luvun laman harmaimpina vuosina.

Nyt, globaalin kilpailun, ekologisen kestävyyskriisin ja digitalisaation aikakaudella meidän on taas uskallettava mieltä uudestaan, miten osaamista parhaiten tuotetaan. Panostukset siihen tulee nähdä entistä vahvemmin investointeina Suomen uudistumiskykyyn ja menestykseen.

Nopeasti muuttuvat osaamisvaatimukset, päivittämistä vaativat perustaidot ja uudistuvat työtehtävät edellyttävät uusia keinoja erityisesti työikäisten osaamisen kehittämiseen, maahanmuuttajien osaamistason nostamiseen sekä kaikin tavoin hankitun osaamisen nykyistä parempaan hyödyntämiseen. On löydettävä uusia tapoja tunnustaa ja tunnustaa erilaista osaamista. On huolehdittava siitä, että kasvavalla vanhusväestöllä on edellytykset pärjätä teknologisoituvassa ja globalisoituvassa Suomessa. Kaiken lisäksi näihin haasteisiin on kyettävä vastaamaan siten, että samalla huolehdimme tulevaisuuden osaamis pohjan rakentamisesta: lasten ja nuorten opetuksesta ja laadukkaasta koulutuksesta emme voi tinkiä.

Tulevaisuuden osaamisinvestointeja ei pidä nähdä vain jatkuvasti kasvavina koulutussektorin resurssitarpeina. Osaamiseen voidaan investoida nykyistä tuottavammin uudistamalla osaamisen tuottamisen ja hankkimisen tapoja sekä jakamalla nykyisiä resursseja uudella tavalla. Julkisen talouden

kestävyyden näkökulmasta on keskeistä, että vaadittavien lisäresurssien investointiluonne kyetään osoittamaan luotettavasti.

Toimintaympäristön tämänhetkinen muutos on historiallisen suuri ja se koskee koulutuspolitiikan lisäksi myös muita yhteiskunnan osa-alueita. Suomen globaalien kilpailutekijöiden uudelleenmäärittely, uudistuvan työelämän vaatimuksiin vastaaminen, maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen sekä julkishallinnon rakenteiden ketterä uudistaminen ovat nekin uusia haasteita.

Työmarkkinoiden tarpeisiin vastaaminen on kuitenkin vain yksi näkökulma elinikäiseen oppimiseen. Toinen, vähintään yhtä tärkeä näkökulma liittyy laajemmin sivistykseen ja ihmisenä kasvamiseen. Myös tulevaisuudessa lupaus sosiaalisesta noususta ja osallisuudesta yhteiskuntaan liittyy yhä vahvasti osaamisen ja yleissivistyksen kehittämiseen. Jatkossa näitä mahdollisuuksia on tarjottava systemaattisemmin myös työuran aikana.

Työelämässä ja arjessa hyödynnettävän osaamisen uudistaminen edellyttää keskinäisriippuvaisen maailman muutosvoimien ymmärtämistä, joten laajaan yleissivistykseen ja työmarkkinakelpoisuuteen tähtäävät tavoitteet eivät ole keskenään ristiriitaisia, vaan päinvastoin täydentävät toisiaan.

Oman haasteensa koulutusta koskeville uudistuksille luovat muut ajankohtaiset hallinnolliset reformit, joista lähitulevaisuudessa siintävät ainakin sote-, maakunta- ja sosiaaliturvan uudistukset. Osaamisen uudistaminen tulee synkronoida näiden muiden uudistusten kanssa. Silloin lopputuotteena syntyy parhaimmillaan jatkuvan oppimisen ekosysteemi, jossa oppijoiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan osaamistarpeisiin voidaan vastata mahdollisimman vaikuttavalla tavalla.

Samalla tämän ekosysteemin toimijat ja edunsaajat tulee nähdä nykyistä laajemmin: on tiedettävä enemmän osaamisen laadullisista muutostarpeista sekä ymmärrettävä osaamisen kehittämisen ja kouluttautumisen kannusteita ja reunaehtoja yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan näkökulmista. On luotava puitteet, joissa osaamisen kehittäminen on mahdollisimman kannattavaa ja mielekästä kaikille osapuolille.

Jotta Suomi voi jatkossakin menestyä osaamispohjaisessa taloudessa ja globaalissa kilpailussa, tarvitsemme uuteen aikaan ja muuttuneeseen maailmaan vastaavan elinikäisen oppimisen reformin.

Osaamisen tuottamisen uudelleenajattelu vaatii sekä yhteiskunnallisen vastuunjaon että koulutuksen rahoituksen lähteiden tarkkaa arviointia. On ymmärrettävä, että työn luonne on muuttumassa yhä enemmän uuden oppimiseksi ja luovaksi ongelmanratkaisuksi.

Kysymys on ennen kaikkea ajattelutavan muutoksesta: koulutusjärjestelmästä on aika siirtyä kohti osaamisjärjestelmää, jonka keskeinen osa koulutussektori jatkossakin on. Osaamista tulee kuitenkin voida tuottaa entistä laajapohjaisemmin, eli tulevaisuuden

osaamisjärjestelmää luomaan tarvitaan nykyisten koulutuksen järjestäjien lisäksi yksityiset koulutuksen tuottajat, työnantajat, harrastus- ja järjestötoimijat sekä oppimisteknologian kehittäjät.

Edellä kuvattujen havaintojen pohjalta kolmekymmentä asiantuntijaa keskeisistä koulutuksen, työelämän ja julkisen sektorin organisaatioista kokoontui Sitran kutsusta luomaan tahtotilaa elinikäiselle oppimiselle.

Ryhmien yhteinen työskentely on tapahtunut koordinaatioryhmän (ks. sivu 55) työpajoissa, seurantaryhmän (ks. sivu 3) kokouksissa sekä kentän tilaisuuksissa, joissa tahtotilan rakentamiseen on osallistunut laaja joukko koulutuksen kehittäjiä, oppimisen asiantuntijoita sekä muita aiheesta kiinnostuneita.

Yhteistyön kivijalan muodostavat työhön osallistuvien organisaatioiden omat taustaselvitykset ja tahtotilat elinikäisen oppimisen tulevaisuudesta. Lisäksi työn tukena on hyödynnetty laaja-alaista tutkimustietoa.

Tausta-aineistoina on käytetty myös Sitran Millä rahalla? -selvitystä, joka luo kuvan elinikäisen oppimisen rahavirroista Suomessa sekä Sitran keräämiä haastattelu-materiaaleja. Haastatteluissa on kuultu mukana olevien organisaatioiden johtoa, koulutuksen asiantuntijoita sekä eri tyyppisten yritysten henkilöstöjohtajia.

Tulevan hallituskauden loppupuolella tulee kuluneeksi 50 vuotta peruskoulu-uudistuksesta, joka mahdollisti riittävät perustaidot jokaiselle suomalaiselle. Tästä uudistuksesta Suomi on tunnettu maailmalla näihin päiviin asti. Kaikille avoin laadukas peruskoulutus onkin kenties tärkein yksittäinen tekijä suomalaisen menestystarinan taustalla. Ajat ovat kuitenkin muuttuneet: elintasomme on moninkertaistunut ja

ymmärryksemme siitä, mitä jokaisen tulee osata, on päivittynyt.

Menneeseen menestykseen ja vanhoihin rakenteisiin tukeutuen emme kykene palamaan koulutuksen ja osaamisen kärki- maaksi. Jotta voimme jatkossakin menestyä osaamis pohjaisessa taloudessa ja globaalissa kilpailussa, tarvitsemme uuteen aikaan ja muuttuneeseen maailmaan vastaavan elinikäisen oppimisen reformin, josta voimme olla ylpeitä seuraavat 50 vuotta.

Elinikäisen oppimisen yhteinen pitkän aikavälin tahtotila koostuu **tarkoituksesta** (luku 2), taustalla vaikuttavista **muutosnäkömistä** (luku 3), yhteiseen näkemykseen pohjautuvista **teeseistä** (luku 4), julkisessa keskustelussa esiintyvistä **muutoshasteista** (luku 5) ja yhteiseen näkemykseen pohjautuvista **rahoituksen periaatteista** (luku 6).

Kuva 1. Työn eri tasot ja vaiheet



Elinikäisen oppimisen tarkoitus

Millainen merkitys elinikäisellä oppimisella on yksilön elämässä, yhteisöjen toiminnassa ja koko yhteiskunnassa?

Muutosnäkömät

Muutosnäkömällä pyritään kuvaamaan kehityksen suuntaa: Millaiseen maailmaan nykyjärjestelmä on rakennettu? Miten olosuhteet ovat jo muuttuneet? Mikä on oletuksemme tulevien muutosten suunnista?

Tahtotila

Tahtotilalla viitataan siihen, miten asioiden tulisi ideaalisti olla tulevaisuudessa. Esimerkiksi: "Osaamistarpeisiin vastataan monipuolisesti, joustavasti ja ketterästi."

Muutoshasteet

Muutoshasteet kuvaavat joukon keskeisiä haasteita matkalla tahtotilan toteutumiseen.

Rahoituksen periaatteet

Rahoituksen periaatteet kuvaavat linjauksia, joilla tahtotilan toteutumista voidaan tukea.

2. Elinikäisen oppimisen tarkoitus

Koulutuspoliittisena tavoitteena elinikäisestä oppimisesta on puhuttu 1960-luvulta alkaen. Unesco lanseerasi käsitteen Montrealin aikuiskoulutuskonferenssissa vuonna 1960. Unescon määritelmässä yhdistyvät humaani arvopohja, pyrkimys demokratiaan sekä jatkuvan ihmisenä kasvamisen ihanne.

Omat määritelmänsä käsitteelle ovat laatineet lisäksi ainakin EU, OECD ja YK. Käytännössä eri maat ja poliittishallinnolliset järjestelmät kuitenkin toteuttavat elinikäisen oppimisen periaatteita omien, osin toisistaan poikkeavien määritelmien mukaan.

Englanninkielisessä kirjallisuudessa oppimiseen (learning) ja kasvatukseen tai koulutukseen (education) liittyvien käsitteistöjen voidaan nähdä joiltain osin yhdistyvän elinikäisen oppimisen (lifelong learning) käsitteessä. Oppiminen voidaan kuvata yhtä hyvin verbinä kuin substantiivina eli toimintana tai toiminnan tuloksena. (1)

”Kolmivaiheinen ikäkausiajattelu ei enää määrittele ihmisen elämänkaarta tulevaisuudessa. Opiskelu, työura ja eläköityminen limittyvät osaksi työn ja oppimisen kokonaisuutta.”

Olli-Pekka Heinonen, Opetushallituksen pääjohtaja

Suomalaisessa yhteiskunnassa elinikäisen oppimisen historia on ollut pääosin kansansivistysliikkeiden ja sotien jälkeen voimakkaasti laajentuneen aikuiskoulutuksen historiaa. Elinikäinen oppiminen on perinteisesti liitetty yksilön henkilökohtaisiin ihmisenä kasvamisen ja jatkuvan sivistymisen pyrkimyksiin. Näihin tavoitteisiin on

usein liittynyt erilaisista arvopohjista nousevia maailmankatsomuksellisia tai aatteellisia vaikutteita.

Viime vuosina puhe elinikäisestä oppimisesta on saanut entistä voimakkaampia taloudellisia sävyjä, ja sen kytkeytyminen perinteiseen kansansivistykseen tai aikuiskoulutukseen on ainakin poliittisen puheen tasolla heikentynyt. Nykyinen puhetapa perustuu usein käsitykselle siitä, että yksilön kiinnittyminen yhteiskuntaan tapahtuu pääasiassa tuottavaan työhön osallistumalla, ja että työllistettävyys ja työmarkkinakelpoisuus edellyttävät jokaiselta jatkuvaa oppimista. Usein keskustelussa toistuu myös välttämättömien kansalaistaitojen muutos digitalisaation etenemisen myötä.

Ajankohtaiseen keskusteluun elinikäisestä oppimisesta kuuluu myös verrattain laajasti jaettu näkemys siitä, että kolmijaksoisesta elämänkaaresta, jossa opiskelu, työura ja asteittainen eläköityminen seuraavat toisiaan, ollaan siirtymässä tai on osin jo siirrytty uudenaikaiseen tilanteeseen, jota luonnehtii erilaisten työhön ja oppimiseen liittyvien statusten vaihtelevuus ja limittyminen. On nähty, että muutosten määrä yksilön työuralla kasvaa: työn tekeminen sekä palkansaajana että yrittäjänä, opiskelu, muu osaamisen kehittäminen tai itsensä työllistäminen ovat yhä useamman työikäisen todellisuutta.

Elinikäisellä oppimisella on erilaisia tarkoituksia näkökulmasta riippuen. Tässä työssä elinikäisen oppimisen tarvetta ja hyötyjä on tarkasteltu yhteiskunnan, yhteisöjen ja yksilöiden näkökulmista. Yhteisöllä tarkoitetaan yksityisiä ja julkisen sektorin työnantajaorganisaatiota, koulutusorganisaatioita, kolmannen sektorin toimijoita sekä vapaa-ajan yhteisöjä.

Yhteiskunnallinen tarkastelu liittyy sivistykseen ja osallisuuteen sekä osaamisen

uudistamisella saavutettavaan taloudelliseen kestävyys- ja kilpailukykyyn.

Suomen taloudellinen menestys on perinteisesti rakentunut korkeaa osaamista hyödyntäville ja korkeaa lisäarvoa tuottaville ventialoille, joiden kilpailukyky perustuu erikoistumiseen sekä tuotteiden ja palveluiden laatuun ja maineeseen. Jatkossa korkean laadun ja korkean lisäarvon tavoittelu edellyttää sekä työnantajilta että työntekijöiltä entistä vahvempaa osaamista. Osaamista tarvitaan, jotta voimme Suomessa kehittää ja soveltaa entistä tuottavampia teknologioita.

"Opiskelu on iloinen asia – aikuisenakin."

Tapio Varmola, Arenen puheenjohtaja

On tärkeää huomata, että poliittisella päätöksenteolla ei voida suoraan vaikuttaa tuotteiden ja palveluiden laatuun, toisin kuin oppimisen ja osaamisen hankkimisen edellytyksiin. Teknologisten innovaatioiden hyödyntämisen tuottama vipuvoima ei välity talouteen ilman kasvavaa osaamistasoa. Lisäksi valtiolla on vastedeskin merkittävä rooli radikaalien innovaatioiden kehityksessä sekä uusien markkinoiden ja kasvumahdollisuuksien avaamisessa.

Yhteiskunnan näkökulmasta elinikäisen oppimisen mahdollistama yleissivistys parantaa myös demokraattisen päätöksenteon legitimitettä ja vahvistaa kansalaisten yhteiskunnallista toimijuutta. Toimiva kansanvalta edellyttää sivistyneitä kansalaisia. Yksi demokratian ominaispiirre liittyykin sen vahvaan kytkeytymiseen sivistyksen ja kansanvalistuksen ideaaliin: saamme juuri niin hyvän tai huonon päätöksentekojärjestelmän kuin ansaitsemme. Yhdysvaltain perustuslain varhaisina vuosina Thomas Jefferson tiivisti ajatuksen näin: "Kouluttakaa ja valistakaa kaikki ihmisiä, sillä he ovat ainoa tae vapautemme säilymisestä."

Yhteisöjen tasolla elinikäisessä oppimisessa on kysymys kilpailukykyistä, osaavista työntekijöistä, oppivista organisaatioista sekä vireästä kansalaisyhteiskunnasta. Jos haluamme, että jokainen suomalainen osallistuu jatkuvaan osaamisen kehittämiseen, on tunnistettava, että esimerkiksi perheiden käytettävissä olevat resurssit osaamisen kehittämiseen ovat vaihtelevissa elämäntilanteissa eri tavoin rajoittuneita. Resurssi, josta työikäiset ja työssä käyvät aikuiset useimmiten kokevat niukkuutta, on aika. Tällöin työpaikkojen rooli oppimisympäristönä ja oppimisen mahdollistajina korostuu. Monissa tilanteissa palkkatyön vaihtaminen edes osa-aikaiseen opiskeluun ei ole taloudellisesti mahdollista tai kannustavaa.

Kehittyvän osaamisen vaikutus työn tuottavuuteen sekä viime kädessä tuotteiden ja palveluiden laatuun on kiistaton, joten myös työnantajilla on luontainen kiinnostus työntekijöidensä osaamisen kehittämiseen.

Laadullisessa mielessä kilpailukyky voidaan nähdä tuotteiden ja palveluiden kehittämisenä kilpailijoita nopeammin ja asiakkaiden tarpeita palvelemaan suuntaan. Digitalisoidussa globaalissa toimintaympäristössä nopeus edellyttää oppivia yhteisöjä ja työpaikkoja. Tulevaisuuden osaamisjärjestelmän kyky tukea yrityksiä ja yhteisöjä työelämän ja osaamistarpeiden muutoksissa onkin Suomen kilpailukyvyn kannalta kriittinen menestystekijä. Työpaikka on nyt ja tulevaisuudessa monen suomalaisen merkittävin oppimisympäristö.

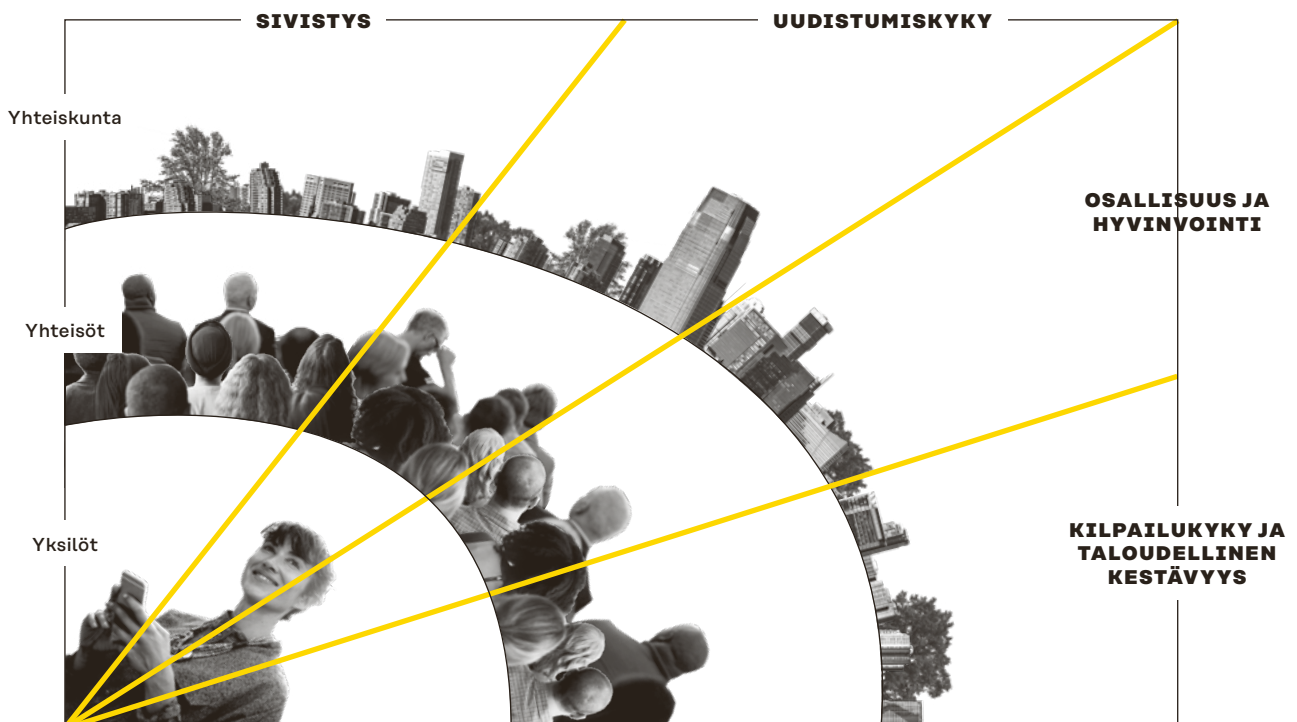
Oppimista tapahtuu virallisen koulutusjärjestelmän ja työssä oppimisen lisäksi myös harrastuksissa ja vapaa-ajalla. Pelkästään vapaaehtoistyössä on tutkitusti mukana noin 1,4 miljoonaa suomalaista, ja vapaaehtoisena tehtävän työn määrä on vuosittain noin 170 000 henkilötyövuotta. Esimerkiksi nuorille harrastukset ja vapaaehtoistyö voivat toimia tärkeänä väylänä työmarkkinoille, mikäli

näissä toimissa kertynyt osaaminen osataan sujuvasti tunnistaa ja tunnustaa osaksi opintoja ja työkokemusta.

Yksilölle itselleen elinikäinen oppiminen tarjoaa avaimia taloudelliseen menestykseen, kykyä demokraattiseen osallistumiseen ja mahdollisuuden jatkuvaan ihmisenä kasvamiseen. Yksilön näkökulmasta ajantasainen osaaminen on merkittävä työkykyyn vaikuttava tekijä: jos työntekijä jää oman osaamisensa kehittämisessä liiaksi takamatkalle suhteessa työn edellyttämään uudenlaisen osaamiseen, uhkana on pahimmillaan terveyden vaarantava psykososiaalinen kuormitus.

Uudistuva osaaminen ja yleissivistys auttavat ymmärtämään kompleksista ja keskinäisriippuvaista maailmaa, kansainvälistynyttä Suomea sekä hahmottamaan oman elämän tarkoitusta osana ympäröivää yhteiskuntaa. Jatkuvan informaatiotulvan maailmassa se toimii myös kompassina, joka ohjaa meitä luotettavan tiedon lähteille.

Kuva 2. Elinikäisen oppimisen tarkoitus



3. Muutosnäkömät

Nykyinen koulutusjärjestelmämme on palvellut Suomea hyvin. 1990-luvulle tultaessa suomalaiset olivat maailman korkeimmin koulutettu kansa.

Aikuisväestön koulutustaso on noussut käytännössä vuodesta 1866 lähtien, jolloin ensimmäiset kansakoulut perustettiin. Nyt nousu on kuitenkin pysähtymässä ja taittumassa jopa hienoiseen laskuun. Vuonna 1977 syntyneet näyttävät tämän päivän tietojen valossa jäävän Suomen toistaiseksi korkeimmin koulutetuksi ikäluokaksi. (2)

Kun tarkastelemme pitkän aikavälin talouskehitystä bruttokansantuotteen ja työn tuottavuuden mittarein, voimme todeta, että koulutustason nousun myötä myös aineellinen hyvinvointimme on kasvanut merkittävästi. Suomi on noussut lähes millä tahansa mittarilla tarkasteltuna maailman menestyneimpien maiden joukkoon, ja elintasoerot läntisen Euroopan maihin ja Yhdysvaltoihin supistuiivat olemattomiksi viimeistään 2000-luvulle tultaessa.

Vuonna 2008 alkaneen ja Suomessa jonkin verran kilpailijamaita pidempään jatkuneen taantumien jälkeen työn tuottavuuden kasvu on kuitenkin hidastunut, mikä kertoo siitä, että tehdyllä työtunnilla ei enää saada aikaan kasvavaa arvonlisäystä. Talouden termein puhutaan hitaan kasvun vaiheesta. Professori Matti Pohjolan mukaan tuottavuuskasvun pysähtyminen on merkki ”arvonlisäystä kasvattavien ideoiden hiipumisesta, kasvun reseptin hukkaamisesta”. (3)

Tuottavuuden kehitykseen vaikuttaa merkittävästi uuden teknologian kehittäminen ja käyttöönotto. Teknologisen kehityksen ja innovaatiokyvykkyyden osatekijänä osaaminen on tärkeä muuttuja, mutta ei ainoa. Kunnianhimoisella innovaatiopolitiikalla luodaan edellytyksiä inhimillisen

pääoman ja osaamisen hyödyntämiseen kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Digitalisaatio ja palveluiden painoarvon kasvu taloudessa korostavat aineettoman arvonnin merkitystä ja tarjoavat uusia keinoja luoda arvoa. Tulevaisuuden osaamisjärjestelmää määriteltäessä on huomioitava osaamisen tuottamisen perustavanlaatuisen yhteys innovaatiopolitiikkaan, tutkimus- ja kehittämistoimintaan ja tuotekehitykseen. Näin varmistetaan yhtäältä se, että koulutusjärjestelmämme tuottaa sellaista osaamista, jota työelämässä kyetään tehokkaasti hyödyntämään. Toisaalta tutkimuksen, tuotekehityksen, innovaatiopolitiikan ja koulutuksen systeeminen hahmottaminen voi tulevaisuudessa auttaa yhä useampia työyhteisöjä kehittymään oppivien yhteisöjen suuntaan.

Koulutustason nousu näyttää siis hidastuneen ja tuottavuuskasvu pysähtyneen. Kolmas merkittävä tilastollinen muutos liittyy väestöllisen huoltosuhteen kehittymiseen. Tulevina vuosikymmeninä työikäisen väestön määrä supistuu entisestään ja samanaikaisesti suomalaisten keski-ikä nousee. Tämän kehityksen seurauksena Suomen huoltosuhde, eli työvoiman ulkopuolella olevien suhde työvoiman määrään, heikkenee. Esimerkiksi työllisyysasteeseen vaikuttaminen on tästä syystä erityisen tärkeää. Käytännön toimien tasolla on keskeistä huolehtia siitä, että mahdollisimman monella suomalaisella on hyvät tai erinomaiset valmiudet ja riittävä työkyky osallistua tuottavaan työhön. Sama mahdollisuus on taattava myös osatyökykyisille.

Edellä kuvatut muutokset aiheuttavat muutospaineita sellaisiin perusoletuksiin, joiden varaan Suomen nykyinen koulutusjärjestelmä ja osaamisen kehittämisen käytännöt on viritetty. Näitä muutosnäkömää kuvaamme seuraavissa osioissa.

3.1. Muutosnopeus haastaa nykyjärjestelmät

Osaamistarpeeseen vaikuttaa merkittävästi uusien teknologioiden käyttöönotto. Työn tuottavuus on historiallisesti kasvanut ja kasvaa jatkossakin teknologian kehittymisen ansiosta. Teknologista kehitystä voidaan havainnollistaa tietokoneiden laskentatehoon liittyvän esimerkin avulla: Mooren laki, jonka mukaan transistoreiden määrä mikrosirulla tuplaantuu kahden vuoden välein, on toistaiseksi pitänyt paikkansa. Yhdessä transistorien laadullisen kehittymisen kanssa tämä on tarkoittanut laskentatehokas eksponentiaalista kasvua. Tallennetun tiedon määrä maailmassa on kasvanut vielä tätäkin nopeammin. Käytännössä jokainen loikka tiedonkäsittelyn nopeudessa ja mahdollisuuksissa on aina ollut edellistä pidempi.

Laskentatehokas kasvattaminen vaatii kuitenkin joka vuosi suuremman määrän oman osaamisensa huippua edustavia tutkijoita ja teknologian kehittäjiä. Tämä

kuvaava hyvin osaamisen ja teknologian suhdetta: teknologian nopea kehittäminen edellyttää kasvavaa osaamistasoa ja osaajien määrää. Vastaavasti, mitä nopeammin teknologia kehittyy, sitä nopeammin myös osaamista on päivitettävä, jotta työn tuottavuutta voidaan uuden teknologian avulla kasvattaa.

Kaikki työtehtävät eivät kuitenkaan tähtää teknologisten innovaatioiden tuottamiseen, eivätkä välttämättä edes näiden mahdollisimman nopeaan hyödyntämiseen. Elinkeino- ja ammattirakenteiden muutos on muuttanut myös monien työtehtävien luonnetta: aiemmat manuaaliset ja fyysiset tehtävät edellyttävät nyt enenevässä määrin kognitiivisia ja sosiaalisia kyvykkyyksiä. Tehtävät, jotka voidaan verrattain helposti automatisoida, on jo suurelta osin automatisoitu. Jäljelle jääneissä ja uusissa työtehtävissä korostuvat luovuus, ihmisten välinen kanssakäyminen, henkilökohtainen auttaminen sekä personoitavien tuotteiden tai palveluiden tarjoaminen. Tämä heittää

ENNEN



Talous kasvaa vakaasti ja osaamisen kysyntä muuttuu hitaasti. Koulutusjärjestelmässä tuotettava tutkinto riittää useimmiten turvaamaan työn ja toimeentulon koko elämän ajaksi. Osaamista päivitetään tarvittaessa työn ohessa.

NYT



Kiihtyvä teknologinen kehitys ja työn globalisaatio muuttavat osaamisvaatimuksia. Koulutusjärjestelmä tarjoaa tutkinnon ja tuottaa oppimaan oppimisen taidot. Tarve jatkuvalle oppimiselle korostuu työtehtävien muuttuessa. Täydentäviä oppimisen tapoja kehitetään.

JATKOSSA



Osaamista tuotetaan ja tunnustetaan entistä enemmän koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Perustaitojen täydentäminen on jatkuvaan työtilanteesta riippumatta. Todistettua osaamista tuotetaan koulutusjärjestelmän, työelämän ja epävirallisten verkostojen uudenaikaisessa yhteistyössä.

tulevaisuuden oppimisjärjestelmälle suuren haasteen: on varmistettava riittävä syväosaaminen, jotta tuotteita ja palveluita voidaan kehittää entistä paremmiksi, ja samalla huolehdittava inhimillisten kyvyksien kehittymisestä.

Teknologia muuttaa myös perinteisiä liiketoiminnan ansaintamalleja, kun esimerkiksi alusta- ja jakamistalouden sovellukset monipuolistuvat entisestään ja limittyvät totuttujen toimintalogiikoiden kanssa. Kuluttajat ja tuottajat muodostavat jo nyt digitaalisissa alustaekosysteemeissä uudenlaisia arvoa tuottavia kokonaisuuksia ja kohtaamisia. Nousevien ja jo olemassa olevien mahdollisuuksien entistä laajempi hyödyntäminen edellyttää uudistuvaa osaamista.

Osaamisen uudistaminen ei kuitenkaan voi tarkoittaa kaikissa tapauksissa uuden tutkinnon tai tutkinnon osan opiskelamista, vaan kouluttautumisen, työnteon sekä vapaa-ajan yhdistäminen tavoitteellisen oppimisen kokonaisuudeksi on tulevaisuudessa tehtävä mahdolliseksi kaikille.

3.2. Osaamisen merkitys kestäväen talouskasvun ja hyvinvoinnin perustana korostuu

Entistä korkeamman osaamisen rooli talouskasvun ja hyvinvoinnin rahoituksen perustana korostuu. Tähän muutoksen johtavia syitä on useita, joista ensimmäinen liittyy ajankohtaisiin väestömuutoksiin.

Vuonna 2018 julkaistun väestöennusteen mukaan työikäisen väestön määrä supistuu Suomessa merkittävästi ilman maahanmuuttoa (4). Julkisen talouden kannalta on keskeistä, lisääkö vai keventääkö maahanmuutto julkisen talouden kestävyystaakkaa. Tästä syystä tulee varmistaa, että joko Suomessa tai muualla hankittu osaaminen pystytään hyödyntämään suomalaisilla työmarkkinoilla. Mikäli työllistymiseen johtavaa osaamista puuttuu, on sitä voitava tuottaa kaikille väestöryhmille. Toimivan arjen näkökulmasta myös perhepolitiikalla on suuri merkitys: on tuettava sellaisen yhteiskunnan vahvistumista, jossa myös muista maista tulevat osaajat haluavat asua ja elää.

ENNEN



Vakaa työvoimaintensiivinen talouskasvu ja positiivinen tuottavuuskehitys varmistavat hyvinvointipalvelujen rahoituksen. Kasvava väestö takaa työvoiman riittävyyden. Valtaosa suomalaisista osallistuu tuottavaan työhön.

NYT



Tuottavuuskehitys hidastuu ja talouskasvu on entistä riippuvaisempi kansainvälisestä kilpailukykyä. Kilpailukyky edellyttää osaamista ja uudistumiskykyistä yhteiskuntaa. Osaavan työvoiman saatavuus muodostuu kasvun esteeksi.

JATKOSSA



Talouskasvun ja hyvinvoinnin välttämätön irtikytkentä luonnonvarojen ylikäytöstä tiedostetaan. Uudistuvan osaamisen merkitys hyvinvoinnin lähteenä korostuu. Osaamistason riittävyys ja eri tavoin hankittujen osaamisten yhdistäminen ovat uusia haasteita.

“Osaaminen on osa inhimillistä pääomaa, jolla kasvatamme työkykyä ja kokonaistuottavuutta.

Tulevaisuuden osaajat tarvitsevat tietopääoman lisäksi tervettä itsetuntoa, empatiakykyä ja yhteisötaitoja. Näiden voimavarojen tukeminen auttaa nuorta ihmisenä kasvussa ja luo pohjaa hyvään elämään niin työssä kuin vapaa-ajalla.”

Päivi Sillanauke, STM:n kansliapäällikkö

Toinen osaamisen merkitystä korostava taustatekijä on ekologinen kestävyyskriisi. Ylikulutukseen perustuva talouskehitys on globaalisti johtanut ilmaston lämpenemiseen ja luonnon monimuotoisuuden vähenemiseen. Tämän merkittävimmän globaalin haasteen näkökulmasta ei ole lainkaan samantekevää, millaista kasvua Suomi tavoittelee. Kansainväliset sopimukset ja kiristynyt sääntely todennäköisesti kaventavat perinteisten fossiilisiin polttoaineisiin ja luonnonvarojen ylikäyttöön nojaavien teollisuudenalojen menestymisen edellytyksiä, kun taas kestäväan kehittymiseen tähtäävät vähäpäästöiset ratkaisut hyötyvät kasvavista markkinoista ja keventävästä sääntelystä.

Osaaminen tarkoittaa viime kädessä myös ideoita ja innovaatioita. Kokonaistuot-

tavuus on se työn tuottavuuden osatekijä, johon voimme osaamista lisäämällä merkittävimmin vaikuttaa. Laskennallisesti kokonaistuottavuus määräytyy määrällisten ja laadullisten panosten suhteena talouden tuotokseen. Kokonaistuottavuutta kasvattaa merkittävimmin henkinen pääoma, josta ideat ja innovaatiot tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen nousevat.

Jos ideat ja innovaatiot halutaan nähdä kasvun moottorina, sen energianlähteen on oltava osaaminen. Tarvitsemme siis panostuksia koulutukseen, innovaatioihin ja tutkimukseen. Jos taloutta halutaan kasvattaa, on työn tuottavuutta parannettava edelleen, koska on todennäköistä, että työvoiman määrään ei ainakaan lähitulevaisuudessa voida merkittävästi vaikuttaa.

3.3. Yhteiskunnan monimuotoisuus lisääntyy

Suomen elinkeinorakenteen, väestöpohjan ja työelämän muutoksille yhteistä on monimuotoisuuden lisääntyminen. Elinkeinorakenteen muutosta voidaan kuvata siirtymänä maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta kaupungistuvaan palveluyhteiskuntaan ja sittemmin tietoyhteiskuntaan ja globaaliin talouteen. Nykyistä datatalouden, tekoälyn ja robotisaation leimaamaa aikaa kutsutaan milloin koneiden toiseksi aikakaudeksi (5) milloin neljänneksi teolliseksi vallankumoukseksi (6). Tälle ajalle on tyypillistä työtehtävien ja osaamisvaatimusten nopea muutos.

Kun talous ja työ globalisoituvat, syvenevät myös maiden väliset suhteet sekä keskinäisriippuvuus. Tämä näkyy paitsi uusina mahdollisuuksina ja haasteina kansainväliselle liiketoiminnalle myös uudenaikaisena tuen ja ohjauksen tarpeina. Yhtäältä suomalainen huippuosaaminen koostuu entistä monimuotoisemmasta joukosta kansallisuuksia ja kulttuureita, mutta toisaalta kohtaamme aivan uudenaikaisia ja yksilöllisiä tuen ja ohjauksen tarpeita, joihin vastaamisessa koulutusjärjestelmämme on uuden haas-

"Monimuotoistuvassa yhteiskunnassa yksilöt ja yhteisöt tarvitsevat uudenlaisia kohtaamisen muotoja. Osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti ja oppija tarvitsee aidosti riittävää tukea ja ohjausta läpi elinikäisen koulutuspolun. Yksilöt on voitava luotsata vaikeidenkin karikkojen läpi."

Sanni Lehtinen, SYL:n puheenjohtaja

"Osaamista uudistetaan työelämän tarpeita varten. Suomessa on oltava osaamista, joka varmistaa 3 miljoonaa työpaikkaa."

Jari Gustafsson, TEM:n kansliapäällikkö

teen edessä. Dataa hyödyntävä teknologia mahdollistaa kuitenkin jo nyt entistä yksilöllisempien koulutus- ja ohjauspalveluiden kehittämisen. Koulutussektorilla digitalisaation mukanaan tuomat mahdollisuudet liittyvätkin usein uusiin, ihmis-keskeisempiin toimintamalleihin ja liiketoimintamahdollisuuksiin.

Monimuotoistuminen kuvaa kulttuuristen ja väestöllisten muutosten lisäksi myös liiketoimintalogiikoiden ja ansaintamallien kehitystä. Esimerkiksi jakamis- ja alustatalouden mahdollisuuksia ei kannata aliarvioida, vaikka ne edustavat toistaiseksi pientä osaa tuotteiden ja palveluiden tarjonnasta. Jo nyt esimerkiksi milleniaalien kulutuskäyttäytymisessä korostuu omistamisen ohella jakaminen ja pääsy yhteiskäyttöisiin palveluihin. Toistaiseksi ei ole perusteltua syytä olettaa, että seuraavat sukupolvet kuluttaisivat toisin. Digitaalisissa ympäristöissä tapahtuu myös valtavasti oppimista, ja osin tämä oppiminen pohjautuu maksutomiin materiaaleihin ja sisältöihin.

ENNEN



Homogeeninen yhteiskunta (elinkeinorakenne, kulttuuri) tarjoaa jäsenilleen mahdollisuuksia sosiaaliseen nousuun ja itsensä kehittämiseen. Työsuhteet ovat vakaita, ja tuottavuuskasvu näkyy positiivisena tulokehityksenä. Tuen tarve on poikkeuksellista ja satunnaista.

NYT



Heterogeenisuus lisääntyy: elinkeinorakenne muuttuu, kulttuurinen diversiteetti lisääntyy, alueet eriytyvät ja väestö ikääntyy. Tuen ja ohjauksen tarve lisääntyy ja moninaistuu.

JATKOSSA

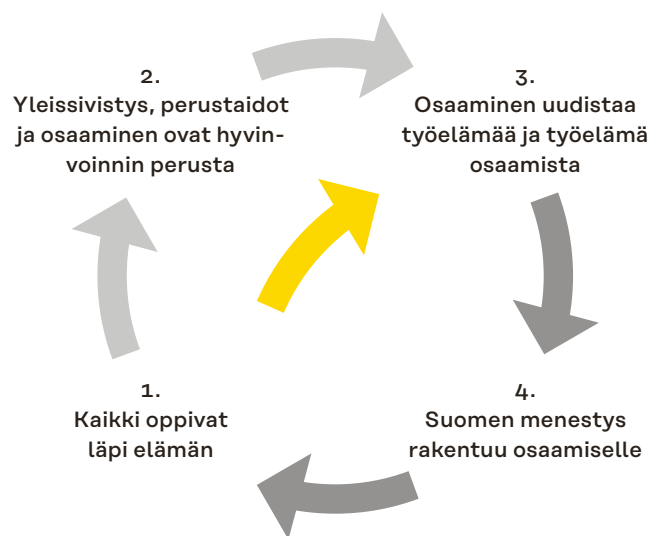


Monimuotoisuus on uusi normaali, ja erilaisia yhteisöjä ja verkostoja syntyy. Luova tuho muuttaa alueita, elinkeinorakennetta ja työpaikkoja. Tuen ja ohjauksen tarve on yksilöllistä.

4. Neljä teesiä elinikäisestä oppimisesta

Elinikäisen oppimisen tahtotila perustuu edellisessä luvussa kuvattuihin muutosnäkyymiin ja jakautuu neljään kokonaisuuteen.

Kuva 3. Elinikäisen oppimisen tahtotilan neljä teesiä



Elinikäisen oppimisen pitkän aikavälin tahtotilaa kuvataan neljän pääteesin kautta (Kuva 3). Tahtotila tiivistyy teesiin ”Kaikki oppivat läpi elämän”, jonka jälkeen esiteltävät teesit kuvaavat tarkemmin elinikäiselle oppimiselle asetettuja tavoitteita.

Kokonaisuus sisältää huomioita pitkän aikavälin sivistyksellisistä tarpeista, joihin vastataan teesissä ”Yleissivistys, perustaidot ja osaaminen ovat hyvinvoinnin perusta”. Toisaalta työelämässä tarvittavan osaamisen kehittyminen on varmistettava vastaamalla lyhyemmän aikavälin osaamistarpeisiin, joita kuvataan erityisesti teesissä ”Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista”. Osaamisen uudistaminen työuran aikana ja aikuisiällä tulee järjestää pääosin työn ohessa tai osana työtä, mitä havainnollistetaan kuvion keskellä kulkevalla keltaisella nuolella.

Luova tuho ja työelämän muutos synnyttävät myös tulevaisuudessa tilanteita, joissa osaamista on päivitettävä kokonaan uudella ammatti- tai korkeakoulututkinnolla. Näitä tilanteita varten on oltava olemassa riittävästi taloudellista tukea sekä ohjausta urasuunnitteluun ja sopivan koulutusalan valintaan. Uuden tutkinnon opiskelemisen ei kuitenkaan tulisi olla ensisijainen tapa päivittää työikäisten osaamista, vaan osaamisen kehittämistä on tuotava entistä enemmän työn ohkeen ja osaksi työtä.

Neljäs teesi ”Suomen menestys rakentuu osaamiselle” tiivistää syyn siihen, miksi jokaisen osaamista kannattaa kehittää.

Seuraavassa esittelemme nämä yhteiset tahdonilmaukset, joiden mukaista elinikäisen oppimisen politiikkaa haluamme olla tukemassa ja tuottamassa.

1.

KAIKKI OPPIVAT LÄPI ELÄMÄN

Tulevaisuuteen ja ihmiseen luottava yhteiskunta mahdollistaa luovuuden, henkisen kasvun ja oppimisen kaikille läpi elämän. Ihmisen aktiivisuus ja halu kehittyä luovat edellytykset yksilön ja yhteiskunnan hyvinvoinnille.

Tavoitteenamme on yhteiskunta, jossa jokainen kehittää osaamistaan läpi elämän, ja käyttää sitä itsensä ja muiden parhaaksi. Edistys syntyy tietoon ja tutkimukseen perustuvasta uudistumisesta. Lähtökohtana on, että jokainen työikäinen osallistuu työhön, osaamisen jakamiseen ja kehittämiseen tai muuhun

yhteiskunnallista arvoa tuottavaan toimintaan osaamisensa ja toimintakykynsä mukaan. Palkkatyöhön osallistuminen on ensisijaista, mutta yksilön elämäntilannetta parantavaa aktiivisuutta tuetaan. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa rakenteet ja ohjaus eivät latista kenenkään halua oppia ja kehittää itseään.

Tahdomme, että:

A

Osaamisen jatkuva kehittäminen on aidosti mahdollista kaikille.

Koulutuksen saavutettavuus ja muut osaamisen kehittämisen mahdollisuudet on turvattava yksilöille ja yhteisöille kaikkialla Suomessa. Jokaisen on mahdollista täydentää ja uudistaa osaamistaan työttömyydestä, osatyökykyisyydestä, nykyisen työn luonteesta, iästä, taustasta ja syntyperästä, työsuhteen tai muun työntekemisen muodosta tai työpaikkarakenteesta riippumatta. Toimeentuloon liittyvä epävarmuus ei saa estää osaamisen kehittämistä tai muuten passivoida yksilöä. Osaamisen jatkuva kehittyminen toteutuu elämän eri vaiheissa koulutuksen ja muun oppimisen entistä tiiviimmän integroitumisen avulla.

Tahdomme, että kunkin tarpeisiin ja tilanteisiin on olemassa entistä paremmin soveltuvia osaamisen kehittämisen keinoja. Systeemitasolla tarvitaan kattavaa koulutusjärjestelmän ja muun oppimisen limittymistä. Oppivat yhteisöt, kuten työpaikat ja harrastusjärjestöt, muodostavat jatkossa merkittävän osan oppimisympäristöistä. Lisäksi tarvitaan jatkuvaa moni- ja poikkitieteellistä tutkimusta sekä arviointia oppimisesta, osaamisen kehittamisestä ja koulutuksesta. Tahdomme olla kehittämässä menetelmiä, joilla voidaan arvioida jatkuvan oppimisen toimenpiteiden vaikuttavuutta.

B

Osaamistarpeisiin vastataan monipuolisesti, joustavasti ja ketterästi.

Joustava tapa vastata jatkuvasti muuttuviin osaamistarpeisiin edellyttää koulutusjärjestelmän sekä muiden osaamisen uudistamisen muotojen ja edellytysten kehittämistä yhdessä. Tarvitaan entistä parempaa ja monimuotoisempaa ennakointia yhteiskunnan eri tasoilla ja eri aikaväleillä. Koulutusjärjestelmän tulee tukea elinikäistä oppimista, todentaa muualla tuotettua osaamista ja varmentaa sen laatua. Tutkintokoulutusta, muita opintoja, sekä

työelämässä ja sen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista on hyödynnettävä vaihtelevilla, osaamistavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisilla tavoilla. Joustavuus tarkoittaa myös rajojen murtamista koulutusasteiden väliltä. Osaamissisältöjen yhdistämisestä tehdään mahdollista yli koulutus- ja oppilaitosrajojen. Eri tavoin hankittu osaaminen on tunnistettava ja soveltuvilta osin tunnustettava osaksi tutkintoja.

C

Jokaista tuetaan kasvussa vastuuseen ja intohimoon oman osaamisen kehittämistä.

Oppimisen iloa on vaalittava, sillä se on yksilöiden ja yhteisöjen kehittymisen sekä kestäväen hyvinvoinnin edellytys. Jos ihmisen osaaminen tai toimintakyky ei riitä työllistymiseen työmarkkinoilla, hänelle on tarjottava muita tapoja kehittyä ja osallistua

yhteiskunnan toimintaan. Kaikkien osallisuus on tärkeää, eikä ketään osteta ulos työelämästä. Osallisuuden lähtökohtana on yhteinen ymmärrys osaamisen merkityksestä ja siitä, millaiset tekijät vaikuttavat kykyyn ja motivaatioon oppia ja kehittyä.

D

Ohjausta tarjotaan kaikissa elämäntilanteissa ja erityisesti siirtymissä. Palveluiden on oltava integroitua ja kokonaisvaltaisia.

Tuki- ja ohjauspalveluita tuotetaan sujuvassa yhteistyössä yli sektori- ja hallinnon-alarajojen. Ne mahdollistavat yksilön itseohjautuvuuden sekä työyhteisöjen kehittymisen oppivien yhteisöjen suuntaan. Näin jokainen osaa arvioida omaa osaamistaan ja ennakoita paremmin muuttuvia osaamistarpeita. Tarjottavan tuen ja ohjauk-

sen on oltava monimuotoista, jotta se voi palvella eri ikäkausissa, elämäntilanteissa ja siirtymissä. Siirtymät voivat olla esimerkiksi koulutuksen nivelvaiheita, siirtymiä eri työtehtävien välillä tai muutoksia perhetilanteissa. Myös työnantajien ja yhteisöjen on saatava tukea tarpeen mukaan erilaisissa murrosvaiheissa.

E

Yksilöt ja yhteisöt pystyvät tekemään osaamisensa näkyväksi ja hyödyntämään sitä.

Tahdomme, että suomalaisten osaaminen tehdään näkyväksi. Työllistymisen, aktiivisuuden, osaamisen hyödyntämisen ja oman oppimisuran rakentamisen kannalta on tärkeää, että jokainen tuntee oman osaamisensa ja kykenee hyödyntämään sitä. Ymmärrys omasta osaamisesta auttaa yksilöä menes-

tymään muuttuvassa työelämässä ja vastaamaan sen osaamistarpeisiin. Ajantasainen tieto osaamisen tilasta ja kehittämistarpeesta on olennaista myös yhteisöjen kehittymiselle. Yrityksille ja yhteisöille on elintärkeää, että ne ymmärtävät omaa osaamisensa ja pystyvät kehittämään kyvykkyyksiään.

”Osaamisen uudistamisella vastaamme työn murrokseen ja käännämme sen tukemaan hyvinvointia. Tarvitaan jatkuvaa oppimista tukevan kulttuurin ja politiikan vahvistamista mutta myös kohdennettuja toimia muutoksen kourissa olevilla aloilla. Kaiken perustana on peruskoulun ja toisen asteen koulutuksen antama vankka pohja.”

Anita Lehikoinen, OKM:n kansliapäällikkö ja
Elias Tenkanen, SAKKIn puheenjohtaja



2.

YLEISSIVISTYS, PERUSTAIIDOT JA OSAAMINEN OVAT HYVINVOINNIN PERUSTA

Osallisuuden ja onnistumisen kokemukset ylläpitävät vakaata yhteiskuntaa. Yleissivistys ja jatkuvasti ylläpidetyt perustaidot varmistavat mahdollisuuden kiinnittyä yhteiskuntaan ja elää merkityksellistä elämää muutosten keskellä.

Tavoitteenamme on, että jokaisella on hyvän elämän, työllistymisen, työkyvyn, yhteiskunnallisen toimijuuden ja osallisuuden edellyttämät perustaidot ja yleissivistys. Ihmisen perustarpeista ja hyvinvoinnista on pidettävä huolta, jotta hän voi

oppia. Koulutusjärjestelmän kehittämisessä on jatkuvasti varmistettava oppimistulosten kehitys ja osaamisen laatu. Perustaidot ja yleissivistys vahvistavat yhteiskuntamme eheyttä ja tukevat yksilön pärjäämistä murrostilanteissa.

Tahdomme, että:



A

Lasten ja nuorten voimavaroja, itsetuntoa sekä oppimisen motivaatiota ja iloa tuetaan kokonaisvaltaisesti niin koulutusjärjestelmässä kuin muissakin kasvuympäristöissä.

Turvallisilla yhteisöillä on suuri merkitys lapsen ja nuoren terveen itsetunnon, empatiakyvyn ja maailmankuvan muodostumisessa sekä aivojen kehittämisessä. Ihmisen itsearvostus ja käsitys omista kyvyistään ohjaavat sitä, miten hän määrittelee omat tavoitteensa ja päämääränsä. Tarvitsemme kokonaisvaltaista tukea yksilöiden voimavarojen*) kehittämiseen lapsuudesta läh-

tien, jotta jokaiselle syntyy riittävät edellytykset elämänhallintaan, käsitys minäpystyvyydestä sekä kyky yhteisöllisyyteen. Koulutusjärjestelmiä ja muita kasvuympäristöjä on kehitettävä siten, että mahdollisuudet oppimiseen ovat koko ikäluokalla yhtä hyvät lähtötasosta huolimatta. Näiden taitojen ja kykyjen kehittämiseen on tarjottava kokonaisvaltaista tukea.



B

Kaikki saavat perusopetuksen ja toisen asteen tutkintojen tasoiset perustaidot ja -osaamiset.

Turvaamme kaikille riittävän taito- ja osaamistason, joka on välttämätön työelämässä ja yhteiskunnassa pärjäämisen kannalta. Tämä taso on tarjottava ja turvattava myös maahanmuuttajille, ja heille, joilta nämä taidot puut-

tuvat. Taidoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä laajempia EU:n määrittämiä elinikäisen oppimisen avaintaitoja**). Perustaitojen kehittyminen alkaa jo varhaisvuosina perheissä ja lähiyhteisöissä.

*) Voimavaroilla viitataan inhimilliset voimavarat käsitteeseen. Resilienssi (joustavuus, sitkeys, selviytymiskykyisyys), tulevaisuudenusko ja minäpystyvyyys ovat inhimillisen pääoman elementtejä.

**) Elinikäisen oppimisen avaintaidot (EU) 1) Viestintä äidinkielellä, 2) Viestintä vieraalla kielellä, 3) Matemaattinen sekä luonnontieteiden ja tekniikan alan osaaminen, 4) Digitaaliset taidot, 5) Oppimistaidot, 6) Sosiaaliset ja kansalaisuuteen liittyvät taidot, 7) Aloitekyky ja yrittäjyys ja 8) Kulttuurin tuntemus ja ilmaisumuodot. Koordinaatioryhmä korostaa, että tässä yhteydessä olennaisia perustaitoja ovat myös: mm. itsetuntemus, ajattelutaidot, yhteisötaidot, kyky huolehtia omasta toiminta- ja työkyvystä. Ajattelutaidot ovat laaja-alaista osaamista, jota oppilas tarvitsee tiedon hallintaan, käyttämiseen, soveltamiseen sekä uuden tiedon luomiseen, ongelmanratkaisuun, päättelyyn ja päätöksentekoon. (OPS, he.fi).

C

Kaikki ylläpitävät ja uudistavat perustaitojaan läpi elämän. Koulutuksen saavutettavuus on varmistettava ja tarjottava yksilölle soveltuva tuki ja oppimisympäristöt.

Perustaitojen uudistamisen kannalta on turvattava koulutuksen saavutettavuus läpi elämän alue- ja väestökehityksen vaikutuksista riippumatta. Vahva yleissivistys mahdollistaa osallistumisen yhteiskunnan toimintaan ja erilaisuuden ymmärtämisen. Myös aikuisväestölle on oltava tarjolla

työhön ja vapaa-aikaan limittyviä monipuolisia mahdollisuuksia perustaitojen vahvistamiseen. Teknologia tarjoaa koko ajan uusia entistä yksilöllisempiä oppimisen ja työn kehittämismahdollisuuksia. Näihin mahdollisuuksiin on aktiivisesti tartuttava oppilaitoksissa ja muissa oppimisympäristöissä.

D

Tutkinnoilla on yhteisesti sovittuina osaamiskokonaisuuksina merkitys tulevaisuudessakin. Tutkintorakenteita, sisältöjä ja pedagogiikkaa kehitetään ennakoivasti kasvatuksen tarpeisiin sekä yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin vastaten.

Tutkintoja tarvitaan myös tulevaisuudessa. Yhdessä määriteltyinä osaamiskokonaisuuksina ne auttavat yhteiskuntaa ja työelämää osaamisen kehittämisessä, tunnistamisessa ja hyödyntämisessä. Tutkintojen merkitys korostuu myös uuden osaamisen jäsentämi-

sessä ja osaamisperustan luomisessa. Tutkintoja kehitetään jatkuvasti ja niiden rinnalle tuotetaan entistä joustavammin erilaisia osaamiskokonaisuuksia nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin.

E

Taiteen, kulttuurin, liikunnan ja urheilun keskeinen rooli yleissivistyksen ja osallisuuden rakentumisessa tunnustetaan.

Taide, kulttuuri, liikunta ja urheilu rakentavat ihmisen yleissivistystä ja ymmärrystä itsestään. Samalla ne tarjoavat erilaisia

tapoja ja paikkoja oppimiselle sekä rakentavat ihmiselle taitoja, joita virallinen koulutusjärjestelmä ei tuota.

”Työkyvyn ja yhteiskuntaan osallistumisen perusedellytyksenä on vankka yleissivistys ja perusosaaminen sekä kyky osaamisen jatkuvaan uudistamiseen. Jokaisella tulee olla pohjana vähintään toisen asteen tutkinnon tasoinen perusosaaminen. Koulutusjärjestelmässä on vahvistettava oppimismotivaatiota, tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa ja huomioitava oppijoiden yksilölliset tarpeet.”

Timo Kietäväinen, Kevan toimitusjohtaja

”Koko koulutusketjun on oltava laadukas eikä osaamisen laiva saa vuotaa mistään kohta. Jatkuva oppiminen työuralla on työssä pysymisen ehto.”

Sture Fjäder, Akavan puheenjohtaja



3.

OSAAMINEN UUDISTAA TYÖELÄMÄÄ JA TYÖELÄMÄ OSAAMISTA

Suomessa on maailman parhaat puitteet verkottuneelle yhdessä oppimiselle, osaamisen uudistamiselle ja innovaatioiden syntymiselle. Uusi osaaminen syntyy entistä useammin muuttuvassa työelämässä ja muissa oppimisen paikoissa. Koulutusjärjestelmä tukee työelämän uudistumista.

Tavoitteenamme on ajattelutavan muutos osaamisen uudistamisessa. Jaettu asiantuntemus, uuden tiedon luominen ja osaamisen kehittäminen parantavat työn laatua, työssä onnistumista ja tuloksellisuutta. Tämän vuoksi ihmiset ja organisaatiot hakeutuvat osaamisen ekosysteemeihin, joista tutkittu

tieto välittyy suoraan toiminnan kehittämiseen. Samalla kaikkien oppiminen tehostuu. Suomeen luodaan toimintaedellytykset verkostoille, joissa tiedon tuottajat ja käyttäjät kohtaavat. Yhteiskunnan etu on, että mahdollisimman monet osaamisverkostot ovat kaikille avoimia.

Tahdomme, että:



A

Suomessa siirrytään ennakoivien rakenneuudistusten aikaan, mikä varmistaa työvoiman osaamisen jatkuvan kehittämisen ja pidentää työuria.

Ennakoivilla rakenneuudistuksilla parannetaan mahdollisuuksia yhteiskunnan ja työelämän suunnitelmalliseen uudistamiseen tutkimustiedon ja ennakointityön avulla. Megatrendien vaikutuksia tutkimalla on mahdollista varautua globaalien muutosten aiheuttamiin haasteisiin ja vaihtoehtoihin kehityskulkuihin. On varmistettava, että eri poliittikalohkoilla suunnitellut toimenpiteet tukevat toisiaan. Tarvitaan erilaisten muutosten kokonaisvaikutusten analyysia ja niihin liittyvän päätöksenteon koordinaatiota. Ennakoivia rakenneuudistuksia on suunniteltava pitkäjänteisesti, koska niiden toteuttaminen vaatii runsaasti yhteiskunnallista keskus-

telua ja yhteistä ymmärrystä tulevista haasteista. Aikaa vie myös teknologioiden kehittäminen ja hyödyntäminen sekä tarvittavan kansallisen infrastruktuurin ja osaamisen uudistaminen. Esimerkiksi toimialan muuttuminen tai kokonaan uuden syntyminen edellyttävät samaan aikaan uusien teknologioiden luomista, ajattelutapojen uudistamista, suurten henkilöstöryhmien osaamisen ja ammatti-identiteettien päivittämistä. Tästä syystä työnantajia ja työyhteisöjä on tuettava uudistumisessa. Olennaista on myös mahdollistaa työelämän ulkopuolella olevien osaamisen uudistaminen. Samalla kehitetään kykyä äkillisten rakennemuutosten hallintaan.



B

Suomeen luodaan maailman parhaat edellytykset laajapohjaisille yhdessä oppimisen ekosysteemeille.

Tavoitteena on kansainvälinen toimintaympäristö, jossa keskenään vuorovaikutuksessa olevat organisaatiot ja sektorit, ml. tutkimuslaitokset, korkeakoulut, oppilaitokset, yritykset, julkisen ja kolmannen sektorin toimijat, luovat uutta tietoa, osaamista ja lisäarvoa. On tuettava uudenlaisten oppivien yhteisöjen, oppimisverkostojen ja näistä muodostuvien ekosysteemien syntyä, joihin eri toimijoiden on helppo kiinnittyä. On kehitettävä erityisesti pienten yritysten liiketoimintaosaamista ja työntekijöiden monipuolista osaamista, jotta

niillä on kykyä liittyä ekosysteemeihin ja hyötyä niistä. Koulutusjärjestelmän avoimuus varmistaa, että koulutuksessa syntyvä osaaminen ja uusi tieto on kaikkien käytettävissä. Tutkimuksen, osaamisen ja oppimisen keskitymät tarjoavat vetovoimaisia ja houkuttelevia verkostomaisen yhteiskehittämisen sekä oppimisen toimintaympäristöjä. Mitä tehokkaammin tieto, innovaatiot ja osaaminen leviävät yhteiskunnan osa-alueiden ja yksilöiden välillä, sitä vahvempi on koko yhteiskunnan kilpailu- ja päätöksentekokyky.

C

Oppiminen on työelämässä helposti saavutettavissa ja osaaminen hyödynnettävissä.

Jokaisella on oltava helppo pääsy oppimisen paikkoihin työtilanteesta riippumatta. Oppimismahdollisuudet on varmistettava myös niille, joilla ei ole työpaikkaa. Työkulttuurissa on mahdollistettava oppiminen ja hyödynnettävä pienetkin oppimisen hetket. Oppimisen

paikkoja on kehitettävä koko ajan ja niitä on oltava jatkuvasti tarjolla. Osaamisen kehittämisen on oltava organisaatioille mahdollista koosta riippumatta. Avoimet ja joustavat tavat tuottaa sekä validoida osaamista mahdollistavat yksilölliset ja tehokkaat oppimispolut.

D

Oppilaitosten roolia työelämässä ja muualla tapahtuvan oppimisen tukemisessa sekä työssä syntyvän osaamisen osoittamisessa vahvistetaan.

Entistä suurempi osa osaamisen uudistamisesta tapahtuu työpaikoilla. Osaamisen ketterä uudistaminen edellyttää, että kaikin tavoin kertyvä osaaminen kyetään hyödyntämään työssä. Haluttu muutos edellyttää, että oppilaitokset vahvistavat läsnäoloaan työelämässä. Oppilaitokset tukevat ja validoivat työssä sekä työn ohessa tapahtu-

vaa osaamisen kehittämistä pedagogisella ohjaus- ja muulla erityisosaamisella. Ihmisiä ei pidä turhaan siirtää työelämästä koulutusjärjestelmään osaamisen uudistamistarpeissa. Päävastuu perustaitojen, yleissivistyksen ja tutkintomuotoisen osaamisen tuottamisesta on edelleen koulutusjärjestelmällä.

E

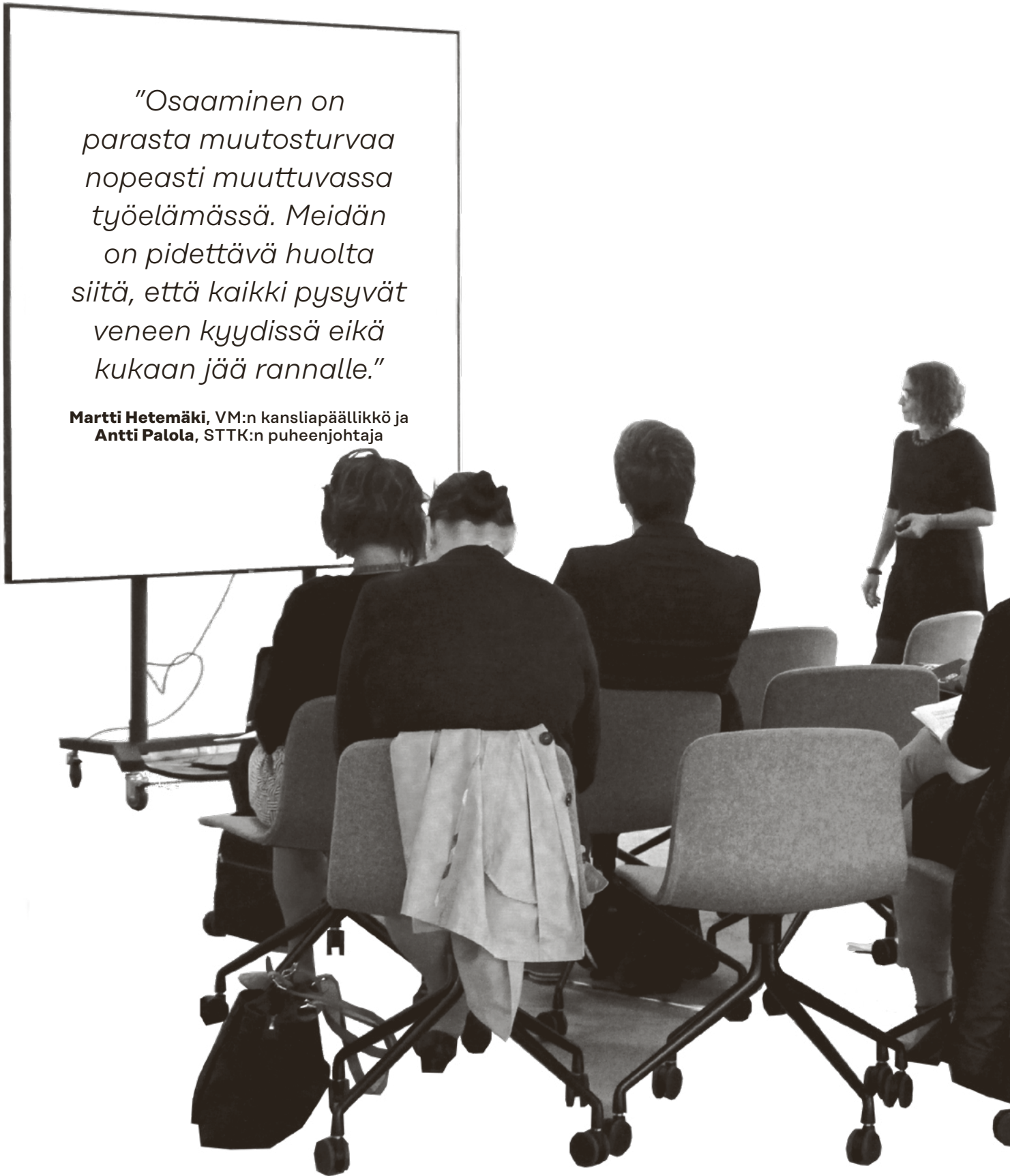
Eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle luodaan yhtenäiset pelisäännöt. Työelämän uusiin tarpeisiin luodaan osaamiskokonaisuuksia, joihin tunnistetaan eri tavoin eri ympäristöissä hankittu osaaminen.

On kehitettävä tutkintojen viitekehystä tai muita tapoja, joilla kyetään yhtenäisesti tunnistamaan muualla hankittu osaaminen. Työn ja harrastusten merkitys oppimisen paikkoina korostuu tulevaisuudessa. Työnantaja ja työntekijöitä, työ- ja muita yhteisöjä on tuettava osaamisen kehittämisessä. Lyhyen aikavälin kysyntään on vastattava

entistä monipuolisemmin erilaisilla yhteistoteutuksilla. Osaamista on tuotettava yhdessä verkostoissa ja ekosysteemeissä. Uudenlaisilla tavoilla tuottaa osaamista yhdessä tarkoitetaan esimerkiksi erilaisia osaamismerkkejä tai järjestöjen koulutuksen tai toiminnan tuottamaa osaamista ja sen tunnustamista työelämässä.

"Osaaminen on parasta muutosturvaa nopeasti muuttuvassa työelämässä. Meidän on pidettävä huolta siitä, että kaikki pysyvät veneen kyydissä eikä kukaan jää rannalle."

Martti Hetemäki, VM:n kansliapäällikkö ja
Antti Palola, STTK:n puheenjohtaja



4.

SUOMEN MENESTYS RAKENTUU OSAAMISELLE

Korkea osaamistaso mahdollistaa työn tuottavuuden kasvun sekä korkean työllisyysasteen. Näin varmistetaan hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus ja Suomen kilpailukyky. Osaava Suomi on kansainvälisesti vetovoimainen, mikä turvaa osaajien riittävyyden.

Tavoitteenamme on Suomi, jolla on resurssit ja osaaminen vastata tulevaisuuden haasteisiin. Suomalaisten hyvinvointi on rakennettu työhön, tasa-arvoon ja koulutukseen nojaten. Monimutkaistuvassa maailmassa koko

väestön osallisuuden, yleissivistyksen ja osaamisen merkitys vain korostuu. Näiden arvojen pohjalle rakentuu myös tulevaisuuden hyvinvointi, toimiva demokratia ja kestävä talous. Jokaisen panos on tärkeä.

Tahdomme, että:



A

Suomi nostaa koko väestön ja organisaatioiden osaamistasoa.

Teknologinen kehitys ja työn muutos edellyttävät koko väestön koulutus- ja osaamistason nostamista. Osaamisintensiivisessä taloudessa menestyminen edellyttää entistä korkeampaa osaamista. Teknologisoituvassa yhteiskunnassa toimiminen edellyttää myös senioriväestön perustaitojen jatkuvaa päivit-

tämistä. Suomen on pyrittävä kansainväliseen kärkeen korkeakoulutettujen määrässä ja osaamisen laadussa. Organisaatiotasolla tehokas uudistuminen ja osaamistason nostaminen vaativat myös toimintakulttuurin ja toimintatapojen uudistamista sekä vanhoista käytännöistä luopumista.



B

Suomessa toteutetaan laaja-alaista, politiikkalohkot yhdistävää ja pitkäjänteistä elinikäisen oppimisen politiikkaa.

Elinikäinen oppiminen vaatii onnistuakseen monien politiikkalohkojen samansuuntaista kehittämistä. Koulutus- ja työvoimapolitiikalle, sosiaaliturvalle, verotukselle, taide-, kulttuuri-, urheilu-, tiede-, tieto-, terveys- sekä elinkeino- ja innovaatiopolitiikalle tarvitaan yhteistä tavoitteenmäärittystä ja

niitä on kehitettävä strategisesti. Poliitiikan perustaksi on tuotettava tietoa oppimisen ja koulutuksen tarpeista, edellytyksistä ja vaikutuksista. Tämän lisäksi on määriteltävä oppimisen toteutumisen ja onnistumisen seurantaindikaattorit.



C

Osaamisesta ja osajien riittävydestä huolehditaan. Osaava ja uudistuva Suomi houkuttelee kansainvälisesti ja työurat ovat kestäviä.

Tavoitteena on, että ihmiset, yritykset ja sijoittajat haluavat toimia Suomessa, koska täällä on osaavaa työvoimaa ja vakaa, ennakoitava toiminta- ja elinympäristö. Osaamisen jatkuva uudistaminen on pitkän työuran ja työkyvyn lähtökohta. Siksi on huolehdittava kaikkien perustaidoista ja osaamisen täydentämisestä. Osaamisen riittävyys on varmistet-

tava mm. kestäväällä perhe- ja maahanmuuttopolitiikalla sekä mahdollistamalla pidemmät ja kestävät työurat. Oppimista ja moninaisuutta arvostava kulttuuri sekä taloudellinen turvaverkko kannustavat kaikkia uudistumaan ja yrittämään rohkeasti. Korkea osaamistaso mahdollistaa laadukkaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan.

D**Ihmisten hyvinvoinnista ja mahdollisuuksista osallistua työelämään huolehditaan. Näin turvataan kestävän talouden perusta.**

Oppijoiden toimeentulosta ja perustarpeista on huolehdittava. Oppijan hyvinvointi ja toimintakyky ovat oppimisen perusedellytys. Hyvinvointi mahdollistaa korkean osallistumisasteen työelämään ja muuhun yhteiskunnallista arvoa tuottavaan toimintaan. Osaamisen kehittä-

sellä ja hyödyntämisellä vahvistetaan osallisuutta ja hyvinvointia. Haluamme, että osaamisen tasa-arvoinen hyödyntäminen toteutuu. Koulutuksella ja ohjauksella on aktiivisesti pyrittävä vähentämään opiskeluun liittyvien valintojen ja työelämän segregatiota.

E**Yhteinen kansallinen osaamispääoma tehdään näkyväksi.**

Tavoitteena on mahdollisimman kattava ja ajantasainen tilannekuva kansallisesta osaamispääomasta. Tilannekuvaa hyödynnetään palvelujen kehittämisessä, toiminnan ohjauksessa ja politiikkatoimien suunnitamisessa. Kokonaiskuvaa kansallisesta

osaamispääomasta tarvitaan koulutuksen ja työelämän kohtaannon parantamiseksi. Mitä tarkempaa tietoa osaamisesta on, sitä paremmin osaajat ja työpaikat sekä oppijat ja koulutuspaikat kohtaavat.

"Suomalaisen elinkeinoelämän on haettava edelläkävijän roolia valitsemillaan osa-alueilla globaalissa maailmantaloudessa. Se vaatii sellaista osaamista ja ketteryyttä, mitä muilla ei ole. Vahvuutenamme on vankkumaton usko koulutukseen, sivistykseen, tutkimukseen ja innovaatiotoimintaan sekä erilaisten yritysten ja julkisen sektorin yhteistyön perinne. Suomi menestyy osaamisella."

Jyri Häkämies, EK:n toimitusjohtaja

"Uusi sivistysparadigma kasvattaa yksilön ja yhteisön osaamispääomaa kokonaisvaltaisesti: 2020-luvun Suomessa oppimisympäristöt sulautuvat yhteen jatkuvan oppimisen polulla."

Björn Wallén, Vapaa Sivistystyö ry:n puheenjohtaja



5. Muutoshaasteet: miksi muutos on niin vaikeaa?

Ajankohtaisessa keskustelussa on jaettu näkemys, että elinikäinen oppiminen on luonteva osa ihmisen koko elämää, mutta sen rooli ja tarkoitus voi vaihdella tilanteen mukaan. Jatkossa uudistuvan osaamisen merkitys korostuu, oppimisen tavat monimuotoistuvat ja yhteiskunnan muutosnopeus kiihtyy. Näihin muutoksiin liittyy tarve tarkastella uudelleen kaikkien osapuolten mahdollisuuksia ja velvollisuuksia osallistua elinikäisen oppimisen edistämiseen eri tilanteissa.

Toimintaympäristön muutosten monitulkaisuus heijastuu keskusteluun siitä, miten vastuuta voisi ja olisi perusteltua kulloinkin jakaa. Kun näkökulmasta riippuen mahdollisia vastauksia on useita, kysymyksestä voi muodostua vaikeasti voitettava haaste muutoksen etenemiselle.

Tässä luvussa nostetaan esiin yhteisen tahtotilan ja rahoituksen periaatteiden toteuttamisen keskeisiä haasteita. Kutakin muutoshaastetta havainnollistetaan kysymyksellä sekä kahdella karrikoidulla vastauksella – näkökulmilla, joita esiintyy sekä julkisessa keskustelussa että asiantuntijapuheessa.

Koordinaatioryhmä on tunnistanut haasteet, ja Sitran työryhmä on kytenyt ne talousteoriakehikkoon. Yksittäiset näkökulmat eivät edusta ryhmän kantoja.

Muutoshaasteista käydyn keskustelun pohjalta koordinaatioryhmä on tunnistanut elinikäisen oppimisen rahoitusta koskevat kohdat, joista vallitsee kolmenkymmenen yhteiskunnallisen toimijan yhteinen näke-

mys. Nämä koordinaatioryhmän muotoilemat näkemykset rahoituksen periaatteiksi esitellään luvussa 6.

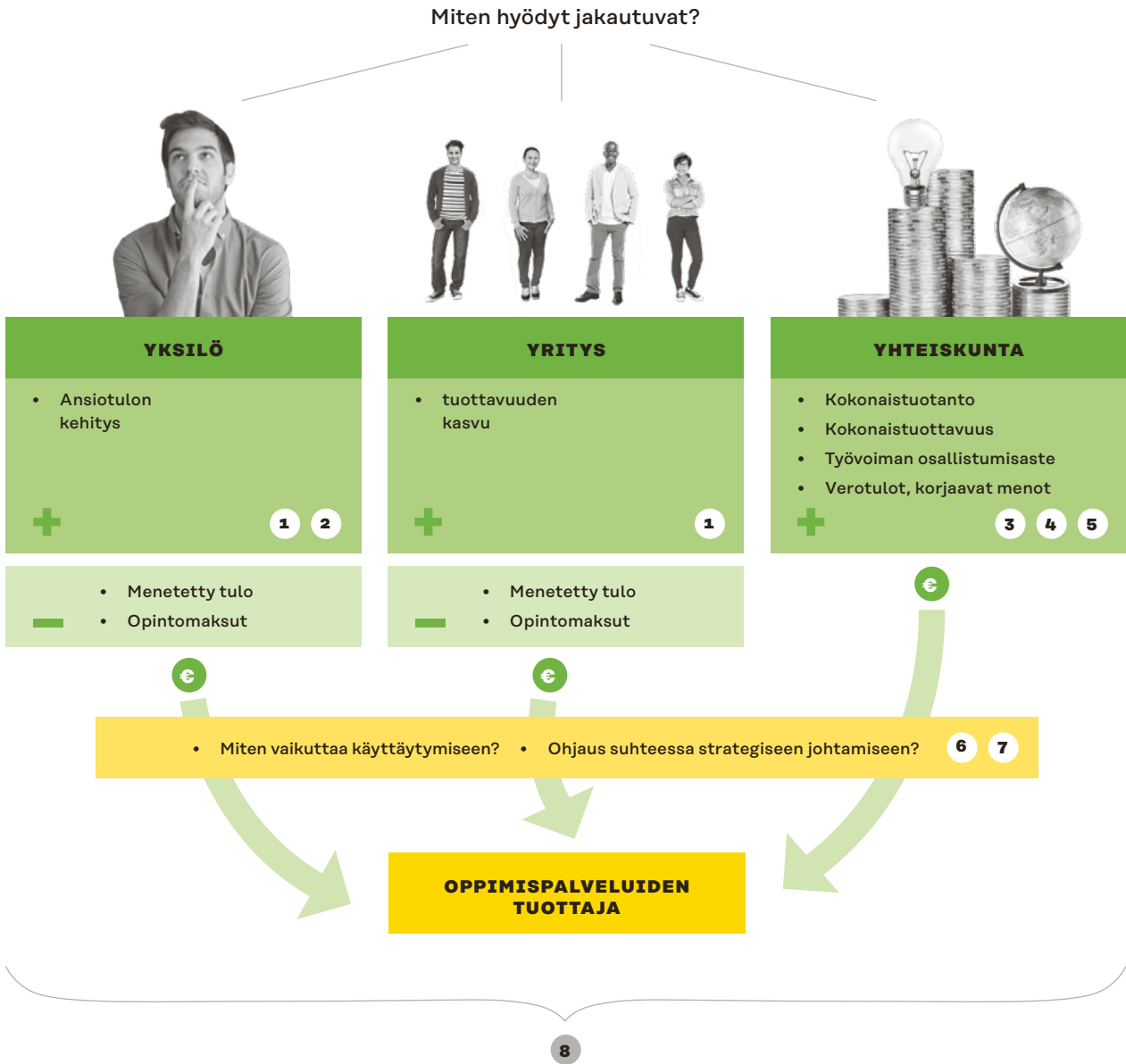
Panostukset elinikäiseen oppimiseen ovat investointeja inhimilliseen pääomaan: niihin liittyy kustannus, joka tuottaa maksajalle pidemmällä aikavälillä karttuvaa hyötyä. Kustannusten ja hyötyjen arvioiminen on monisyistä, koska niitä on arvioitava monesta eri näkökulmasta yhtä aikaa. Syy-yhteyksiä on erittäin vaikeaa osoittaa etenkin pitkällä aikavälillä kertyvien hyötyjen ja tiettyssä ajan hetkessä tapahtuneen osaamisen kehittämisen välillä. Tämän vuoksi elinikäisen oppimisen rahoitukseen liittyvässä keskustelussa esiintyy erilaisia, jopa vastakkaisia näkemyksiä, joille voidaan löytää tutkimuskirjallisuudesta perusteluja.

Esitämme tässä yksinkertaistetun, taloustieteeseen pohjautuvan¹ kehikon (kuva 4), jonka avulla havainnollistamme elinikäisen oppimisen työuran aikaisen osaamisen kehittämisen haasteita. Kehikko näyttää, miten eri kysymykset kytkeytyvät toisiinsa, mutta myös sen, miten niihin liittyy muitakin kuin taloustieteestä nousevia näkökulmia. Pohdinta valottaa, miksi on vaikeaa löytää yksiselitteisiä rajoja tai sääntöjä sille, kuka osaamisen kehittämistä hyötyy ja kenen näin ollen kuuluisi kantaa vastuu kustannuksista.

Yksilön ja yrityksen näkökulmasta osaamisen kehittämiseen tehdyn investoinnin kannattavuus riippuu siitä, onko odotettavissa oleva yksilön tulokertymä tai yrityksen tuottavuuden nousu suurempi kuin osaamisen

¹ Hyytinen & Rouvinen (2005), Barro & Lee (2010), Woessmann (2016), Hulten (2017), Kauhanen (2018)

Kuva 4. Muutoshaasteet talousteoriakehikossa



1. Kenen vastuulla on huolehtia siitä, että osaaminen ei vanhene työuran aikana?

2. Pitääkö kaikilla olla mahdollisuus ja velvollisuus kehittää osaamistaan etuisuuden lajista riippumatta?

3. Onko yhteinen raha kohdennettu oikein aikuisten osaamisen kehittämisessä?

4. Onko meillä varaa jättää osa ihmisistä ulos työelämästä tai osaamisen kehittämisestä?

5. Jos elinikäiseen oppimiseen tarvitaan lisää rahaa, mistä se otetaan?

6. Kuinka paljon julkista työikäisten osaamisen kehittämiseen suunnattua rahaa kannattaa kiinnittää yksilöön?

7. Pitääkö koulutuksen maksullisuudesta keskustella?

8. Miten elinikäisen oppimisen ilmiötä johdetaan läpileikkaavana kokonaisuutena?

Yllä olevassa kuvassa muutoshaasteet on asetettu kokonaiskehikokoon, joka havainnollistaa elinikäisen oppimisen rahoituksen kysymysten kokonaisuutta. Tavoitteena on hahmottaa keskeisimpien taloudellisten tekijöiden välisiä, tekstissä kuvattuja yhteyksiä. Numeroidut otsikot kuvaavat keskustelussa esiintyviä muutoshaasteita. Tekstissä kutakin muutoshaastetta kuvataan tarkemmin ja peilataan taloustieteen tutkimuskirjallisuuden tarjoamaan tietoon.

kehittämisen kustannus. Kustannus muodostuu osaamisen kehittämisen suorista kustannuksista ja siitä menetetyistä tulosta, jonka yksilö tai yritys olisi voinut saada käyttäessään ajan välittömästi tuottavaan toimintaan. Yleinen havainto on, että korkeampi koulutus tuo yksilölle korkeamman ansiotulon.²

Yritys taas saavuttaa henkilöstön osaamisen kehittämisen kautta korkeamman tuottavuuden eli pystyy samalla panoksella tuottamaan aiempaa enemmän ja aiempaa laadukkaampia tuotteita tai palveluita. Markkinataloudessa keskimääräistä tuottavimmat yritykset menestyvät ja vastaavasti keskimääräistä heikomman tuottavuuden yritykset kuolevat pois. Tämän luovan tuhon kautta kansantalouden rakenne muuttuu.

Kansantaloudellisena investointina koulutus on pitkäkestoinen, eli se tuottaa hyötyjä hyvin pitkällä aikavälillä. Julkisessa keskustelussa elinikäisen oppimisen sivistys- ja työmarkkinafunktiot asetetaan toisinaan vastakkain. Yhtäältä ajatellaan, että jatkuvalla sivistymisellä on itseisarvo, mutta toisaalta korostetaan koulutuksen luonnetta investointina, jonka henkilö ”maksaa takaisin” työmarkkinoille osallistumalla. Näin ajatellen koulutuksen tuotto yhteiskunnalle määräytyy takaisinmaksuajan perusteella eli sen perusteella, kuinka paljon ihmisellä on koulutuksen jälkeen edessään työvuosia eli aikaa nettoveronmaksajana.

Pelkän takaisinmaksuajan perusteella aikuisten koulutus on investointina heikomin tuottava kuin nuorten, vaikka koulutautumisella voidaan katsoa olevan muita positiivisia vaikutuksia esimerkiksi yleiseen elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Hyödyt kasautuvat jopa ylisukupolvisesti, kun koulutusurien periytyminen huomioidaan.³

Koulutuksen taloustieteessä vallitsee yksimielisyys siitä, että koulutus tuottaa

hyötyjä vaikeasti arvioitavien ulkoisvaikutusten kautta. Laajat kansainväliset empiiriset aineistot ovat osoittaneet, että koulutusinvestointien kasvattamisella on kansantalouden tasolla vähintään yhtä suuri ja todennäköisesti suurempi vaikutus kuin yksilötasolla. Tämä johtuu juuri ulkoisvaikutuksista: keskimääräisen koulutustason nousu tuottaa koko yhteiskuntaa hyödyttäviä ulkoisvaikutuksia. Yhteiskunnalle koitua hyöty kuitenkin vaihtelee sen mukaan, millä asteella koulutusta lisätään. Alemmilla asteilla hyöty syntyy ensisijaisesti sosiaalijärjestelmästä riippuvuuden ja rikollisuuden vähenemisenä, kun taas ylemmillä asteilla se näyttäisi tulevan lähinnä teknologisen kehityksen ja tuottavuuden kasvun muodossa. Lisäksi korkea koulutus korreloi esimerkiksi paremman terveyden ja pidemmän eliniän kanssa⁴, vaikka näiden välistä kausaalisuutta on vaikeaa osoittaa.

Kaikkia osaamisen ja sivistyksen hyötyjä ei todennäköisesti saada tavoitettua kehittyneelläkään laskennalla, vaan osa koulutuksen tuottamasta hyödystä jää väistämättä laskentamallien ulkopuolelle.

Yhteiskunnan kannalta koulutuksen positiiviset ulkoisvaikutukset näkyvät kokonaistuotannon kasvuna, kokonaistuottavuuden kasvuna ja työllisyyden kasvuna. Kokonaistuotanto kasvaa, kun lisäkoulutusvuoden aikaansaama keskimääräinen, työllistettyä työntekijää kohti laskettu tuotanto kasvaa. Kokonaistuottavuuden kasvu liittyy teknologiseen kehitykseen: teknologian hyödyntäminen ja uutta teknologiaa hyödyntävät innovaatiot vahvistavat talouskasvua. Työllisyys paranee, kun koulutustason lisäys kasvattaa työvoiman osallistumisastetta.

Kaiken kaikkiaan empiirinen tutkimus on osoittanut, että koulutus on pitkällä aikavälillä talouskasvun keskeinen – ellei keskeisin – lähde.

² Valletta (2016), Hulten (2017), OECD (2018b), Suhonen & Jokinen (2018)

³ Myrskylä (2009)

⁴ Heckman ym. (2017), Roche (2017a,b)

5.1. Kenen vastuulla on huolehtia siitä, että osaaminen ei vanhene työuran aikana?

Näkökulma 1: Oman osaamisen kehittymisestä on huolehdittava itse.

Näkökulma 2: Työnantajan on huolehdittava työntekijän osaamisen kehittämisestä.

Kasvaneet arviot systemaattisen uudelleen kouluttamisen tarpeesta⁵ ovat johtaneet siihen, että osaamisen kehittämisen kustannuksista on käytävä keskustelua. Työpaikat ovat aikuisten tärkein oppimisympäristö, mutta työelämän ulkopuolella olevat eivät pääse tästä osaamisen kehittymisestä osalliseksi.

Yhteiskunta kantaa päävastuun osaamisen kehittämisen kustannuksista silloin, kun osaaminen ei riitä työmarkkinoilla työllistymiseen, mutta kenelle kuuluu vastuu siitä, että jokaisen osaaminen kehittyy myös työuran aikana riittävästi? Organisaation strategia, toimiala, koko sekä lukuisat muut tekijät vaikuttavat siihen, paljonko osaamisen kehittämiseen kussakin työpaikassa panostetaan. Työnantajien kokonaan tai osittain kustantaman osaamisen kehittämisen muodot ovat moninaiset ja ne ovat usein erottamattomasti limittyneet itse työn tekemiseen.⁶ Myös se, miten osaamisen kehittyminen työssä dokumentoidaan tai validoidaan, vaihtelee suuresti.

Yhteisesti sovitut keinot työvoiman osaamisesta ja työkyvystä huolehtimiseen ovat vaihdelleet eri aikoina. Teollistuvan yhteiskunnan oloissa luotiin työsuojelu

takaamaan ihmisen työkyvyn säilyminen työnantajan palveluksessa. Työn luonteen muuttuessa on kuitenkin hallittava paitsi fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn myös osaamisen vanhenemiseen liittyvää työkykyriskiä. Tulisiko kaikkien organisaatioiden kantaa yhdessä vastuuta koko työvoiman osaamisen kehittämisestä, jotta ajantasaista osaamista on aina saatavilla? Tämä näkökulma on haaste erityisesti pk-yrityksille resurssien ja osaamisen kannalta. Myöskään freelancereilla ja henkilöillä, jotka hankkivat elantonsa eri tavoin yhdestä tai useammasta lähteestä, ei ole oppivaa yhteisöä osaamisen kehittämisen tukena.

Karkealla tasolla kustannusten jakautuminen tapahtuu yksilöiden ja työnantajaorganisaatioiden välillä. Verotuksen sekä työntekijä- ja työnantajamaksujen kautta kustannuksia kuitenkin jaetaan uudelleen esimerkiksi osana koulutus-, työvoima-, sekä sosiaalipoliittista päätöksentekoa.

Koska on vaikeaa osoittaa, miten hyöty osaamisen kehittämisestä tarkkaan ottaen jakaantuu, ei myöskään voida yksiselitteisesti osoittaa, missä suhteessa kustannusten tulisi jakaantua.⁷ Tiedetään, että läheisesti

⁵ Asplund & Kauhanen (2018), TEM (2018)

⁶ Seppänen (2018)

⁷ Kangasniemi (2013)

työn tekemiseen kytkeytyvä osaaminen hyödyttää yleensä työnantajaa, jolloin tämän on perusteltua maksaa kustannukset. Vastaavasti yleinen osaaminen voi olla minkä tahansa työnantajan käytettävissä, jolloin hyödyn – ja siis myös kustannustaan - ajatellaan kohdistuvan enemmän yksilölle.

Se, missä määrin työnantaja tai yksilö hyötyy, riippuu monesta muustakin tekijästä, kuten siitä, missä määrin työnantajan saavuttama tuottavuushyöty siirtyy yksilölle korkeampana palkkana, miten herkkää on työvoiman liikkuvuus tai miten

täydellistä on informaatio ihmisten osaamisesta. Organisaatiolle hyvät osaamisen kehittämisen käytännöt voivat olla tärkeitä houkuttelevan työnantajakuvan kannalta, vaikka osaava työntekijä sitten onkin kilpailijan palkattavissa. Vastaavasti yksilö voi arvostaa oppimisen tuottamia positiivisia psykologisia vaikutuksia enemmän kuin ammatillista kehittymistä, ja tämäkin hyödyttää työnantajaa. Osaamisen alueita ei myöskään voi eristää toisistaan: kun oppii jollain alueella paremmaksi, se tukee ihmisen kyvykkyyden kehittymistä laajemminkin.⁸

⁸ Kilpi-Jakonen ym. (2015), Woessmann (2016)

5.2. Pitääkö kaikilla olla mahdollisuus ja velvollisuus kehittää osaamistaan etuisuuden lajista riippumatta?

Näkökulma 1: Ei pidä, sillä työttömyysaikana tulee priorisoida aktiivista työnhakua. Työttömyysetuus on palkkaa työn hakemisesta.

Näkökulma 2: Kyllä pitää, sillä työttömyysaikaa on voitava käyttää tavoitteelliseen osaamisen kehittämiseen ja siten oman työmarkkina-arvon kasvattamiseen. Osaamisen kehittämistä voidaan priorisoida työhaun sijaan.

On yhä todennäköisempää, että tulevaisuudessa ihmisen työuraan sisältyy erilaisia vaiheita, ehkä jopa eri tyyppisiä työn tekemisen tapoja ja katkoksiakin. Toimeentulo voi kertyä useista eri lähteistä paitsi työuran aikana myös sen eri vaiheissa. Sosiaaliturvan uudistamisen yhteydessä joudutaan todennäköisesti tekemään osaamisen kehittämiseen välillisesti vaikuttavia linjauksia erityisesti työttömyysturvan osalta. Työllisyyspoliittisten toimenpiteiden taustalla on yleensä jaettu ymmärrys siitä, mihin toimenpiteisiin yksilöllä on velvollisuus tai oikeus osallistua työssä tai työttömänä ollessaan. Työttömien oikeuksista ja velvollisuuksista käydään jatkuvaa kansalaiskeskustelua, ja esimerkiksi mahdollisuuksia omaehtoiseen opiskeluun onkin laajennettu viime vuosina.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta tiedetään se, että niiden teho laskee työttömyysjakson keston kasvaessa.⁹ Tällöin julkisten varojen tehokkaan allokoimnin näkökulmasta olisi oleellista lyhentää

työttömyysjaksoja tai mieluiten estää niitä kokonaan alkamasta. Tiedämme, että työttömyyskuukausien kokonaismäärä on korkeasti koulutetuilla olennaisesti vähäisempi kuin matalammin koulutetuilla.¹⁰ Tulisiko siis osaamisen kehittämiseen panostaa enemmän jo työssä ollessa?

Tulevien uudistusten osalta merkittäviä kysymyksiä ovat esimerkiksi seuraavat: Miten ja kenen toimesta määritellään työllistymistä edistävä osaamisen kehittäminen? Mihin sosiaaliturvan muotoihin liittyen tällaista osaamisen kehittämistä esimerkiksi osana työtä voidaan edellyttää? Tulkinnat siitä, millaisessa elämäntilanteessa osaamisen kehittämisen tulisi olla yksilön oikeus ja missä velvollisuus, vaihtelevat.

Työttömyysturvan lisäksi muut sosiaaliturvan muodot, kuten asumistuki ja vanhempainetuudet muodostavat tilanteesta riippuen esteitä tai kannusteita osaamisen kehittämiseen. Myös näiden vaikutuksia elinikäisen oppimisen edellytyksiin on arvioitava huolellisesti tulevissa uudistuksissa.

⁹ Alasalmi ym. (2019), VTV (2019)

¹⁰ Asplund ym. (2015)

5.3. Onko yhteinen raha kohdennettu oikein aikuisten osaamisen kehittämiseen?

Näkökulma 1: Kyllä, aikuiskoulutus on järkevä investointi, vaikka sen tuottoja on vaikea todentaa.

Näkökulma 2: Ei, yhteisiä varoja kannattaa investoida vain sellaiseen osaamisen kehittämiseen, jonka taloudellinen tuotto voidaan osoittaa.

Työelämä muuttuu yhä nopeammin, joten on ilmeistä, että 40–50 vuotta kestävä työuran aikana osaamisen kehittäminen ja uudistaminen on välttämättömyys. Kun pohditaan työssä käyvien aikuisten kouluttamista julkisilla varoilla, joudutaan ottamaan huomioon muitakin seikkoja kuin jäljellä olevaa investoinnin takaisinmaksuaikaa veronmaksajana.

Aikuisella saattaa jo olla tutkinto ja koulutusta hankittuna, hänellä todennäköisesti on jo kokemusta työelämästä ja siihen perustuvaa osaamista, ansiotuloa on jo ehtinyt karttua tai toimeentulon muotoja voi olla useita. Yksilöllisten polkujen vuoksi aikuiskoulutuksen vaikuttavuudesta on erittäin vähän tutkimustietoa saatavilla¹¹, mikä vaikeuttaa aikuiskoulutukseen tehdyn investoinnin kannattavuuden arvioimista. Tiedetään kuitenkin, että julkinen tuki työuran aikaiselle osaamisen kehittämiselle on usein tehokasta¹², ja että osallistuminen

aikuiskoulutukseen on aktiivisempaa korkeasti koulutetun väestön maissa¹³.

Aikuisena kouluttautumiselle on tyypillistä, että aktiivisimmin osaamistaan kehittävät henkilöt, joilla on jo valmiiksi pitkä pohjakoulutus.¹⁴ Sama havainto on tehty aikuiskoulutustuen hyödyntäjäjoukon osalta. Aikuisiän osaamisen kehittäminen kasaantuu hyvin koulutetuille, ja vastaavasti matalammin koulutetut, erityisesti yksinkertaisissa työtehtävissä työskentelevät tai ikääntyneet henkilöt uhkaavat ajautua osaamisen kehittämisen marginaaliin.¹⁵

Erilaiset aikuiskoulutuksen rahoitusratkaisut tuottavat myös erilaisen jakauman koulutukseen osallistuvien osalta. Vero-
vähennyksiä hyödyntävät tyypillisesti jo valmiiksi hyvin koulutetut, kun taas esimerkiksi koulutussetelin on havaittu ainakin Sveitsissä aktivoineen sellaisia henkilöitä, jotka eivät aiemmin ole osallistuneet aikuiskoulutukseen.¹⁶

¹¹ Knipprath & De Rick (2015), Karhunen (2018)

¹² Woessman (2016)

¹³ Blossfeld ym. (2014)

¹⁴ Manninen (2018), Tilastokeskus (2018)

¹⁵ Kilpi-Jakonen ym. (2015), Silvennoinen & Nori (2017), Martin (2018)

¹⁶ Oosi ym. (2019)

Talusteoriasta nousee kysymys siitä, syrjäyttävätkö julkiset kannustimet yksityisiä koulutusinvestointeja. Väittämän mukaan hyvät kannustimet johtavat siihen, että hyvässä asemassa valtaavat koulutuspaikkoja heikommassa asemassa olevilta, vaikka heillä olisi edellytyksiä hankkia vastaava koulutus yksityisiltä markkinoilta. Jos näin on, aikuiskoulutuksen nykyisten kannusteiden laajentaminen tai parantaminen todennäköisesti pikemmin lisää kuin vähentää väestöryhmien välisiä osaamiseroja.¹⁷ Toisaalta on havaittu, että matalammin koulutetut hyödyntävät enemmän koulutusjärjestelmän tarjoamaa muodollista koulutusta, kun taas korkeammin koulutetut oppivat ennen kaikkea työnantajan järjestämässä ei-muodollisessa koulutuksessa. Se, että julkisesti rahoitettua aikuiskoulutusta on tarjolla, ei kuitenkaan itsessään takaa heikommassa asemassa olevien riittävää osallistumista sosiaalisen epätasa-arvon vähentämiseksi.¹⁸

Juuri mikään maa ei ole onnistunut vähentämään sosiaalista epätasa-arvoa

aikuiskoulutuksella.¹⁹ Taloudellisia näkökulmia pohdittaessa onkin tärkeää huomioida, että aikuisen motivaatioon kehittää osaamistaan vaikuttavat myös monet ei-rahalliset tekijät kuten kokemus esimiestyön ja johtamisen kannustavuudesta osaamisen kehittämiseen, mahdollisuus käyttää osaamista työtehtävissä ja edetä tyouralla, tai se, missä määrin työyhteisön ulkopuolisissa sosiaalisissa verkostoissa arvostetaan osaamisen kehittämistä.²⁰

Usein kun arvioidaan yhteiskunnallista tuottoa korkeasti koulutettujen osaamisen kehittämisestä, mikrotaso painottuu eli organisaatioiden ja erilaisten ekosysteemien kyky innovoida, ottaa käyttöön ja levittää uusien teknologioiden mahdollistamia toimintamalleja. Tämä on olennaista, jotta osaaminen muuntuu kansantalouden kasvuksi ja yhteiskunnan hyvinvoinniksi.²¹ Koska korkeakoulutus on maailmalla voimakkaasti kasvava toimiala²², myös Suomessa täytyy pitää huolta korkean osaamisen globaalista kilpailukykyvystä.

¹⁷ Karhunen (2018)

¹⁸ Blossfeld ym. (2014)

¹⁹ Kilpi-Jakonen ym. (2015)

²⁰ Knippprath & De Rick (2015), Draper ym. (2016), Silvennoinen & Nori (2017)

²¹ Hyytinen & Rouvinen (2005), Maliranta (2014)

²² OECD (2018c)

5.4. Onko meillä varaa jättää osa ihmisistä ulos yhteiskunnan osallisuudesta, osaamisen kehittämisestä tai työelämästä?

Näkökulma 1: Ei, jokaisella tulee olla mahdollisuus osallistua aktiivisesti yhteiskuntaan. Kun osaamista puuttuu, sitä tulee kehittää kestävän työllistymisen ja osallisuuden varmistamiseksi.

Näkökulma 2: Kyllä, voimme tyytyä siihen, että kaikki eivät pääse osallistumaan tuottavaan työhön eikä kaikkien osaaminen kehity.

Julkisen talouden kestävyysaasteet ja väestön ikääntyminen aiheuttavat painetta kasvattaa työllisyysastetta ja työn tuottavuutta.²³ Teknologian nopea kehitys ja työn globalisaatio kuitenkin hävittävät sellaisia työtehtäviä, joihin matalasti koulutetut ovat tyypillisesti työllistyneet.²⁴ Tästä syystä kynnyks markkinaehtoiseen työllistymiseen nousee, ja (uudelleen)työllistyminen edellyttää entistä korkeampaa osaamista. Kun korkeasti koulutettua työvoimaa on laajasti tarjolla, tehtävien polarisaatiokehitys vauhdittuu: osaava työvoima kiihdyttää teknologista kehitystä, mikä puolestaan kiihdyttää korkean osaamisen työpaikkojen osuuden kasvua ja vastaavasti alhaisemman osaamisen työpaikkojen osuuden supistumista. Siirtymisen vähenevistä alhaisemman osaamisen rutiiniluonteisista ja fyysisistä tehtävistä suoraan korkeamman osaamisen tehtäviin on yksilölle useimmiten mahdotonta.²⁵

Koulutustaustan lisäksi on toinen taustatekijä, joka selittää yksilöiden siirtymiä ammattirakenteiden muutoksessa: työttömäksi jääneet ovat olleet pääosin ikääntyviä työntekijöitä.²⁶ Työuria pyritään samaan aikaan pidentämään poliittisilla päätöksillä sekä alku- että loppupäästä. Iäkkäämpien työnhakijoiden työllistymisnäkyvien tehokkaimmaksi parantamisen keinoksi on osoittautunut ammatillinen koulutus.²⁷ Mikäli suurin osa suomalaisista onnistutaan pitämään kiinni tuottavassa työssä entistä pidempään, tarkoittaa tämä edelleen kasvavaa tarvetta osaamisen kehittämiseksi.

Muita haasteita ovat nuorten koulutukseen hakeutuvien vastentahtoiset väliavuodet, vajeet maahanmuuttajien osaamisen hyödyntämisessä sekä työuran katkeaminen syystä tai toisesta silloin kun työkykyä olisi vielä mahdollista kehittää.

²³ Kivistö (2018), VM (2018)

²⁴ Obstbaum & Vanhala (2016), OECD (2017), Asplund & Kauhanen (2018), TEM (2018)

²⁵ Maczulskij, T. & Kauhanen (2016), Asplund & Kauhanen (2018)

²⁶ Asplund ym. (2015)

²⁷ Alasalmi ym. (2019)

5.5. Jos elinikäiseen oppimiseen tarvitaan lisää rahaa, mistä se otetaan?

Näkökulma 1: Elinikäiselle oppimiselle ei kestävyysvajeen vuoksi riitä nykyistäkään rahamäärää. Siksi lisäyksen pitää tulla pääsääntöisesti yksityiseltä sektorilta tai julkista rahaa tulee poliittisella päätöksellä kohdentaa budjetin sisällä uudelleen.

Näkökulma 2: Elinikäisen oppimisen julkista rahoitusta pitää lisätä, vaikka velaksi.

Suomen julkisen talouden eli valtion ja kuntien velka on kaksinkertaistunut vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen ja on nyt 60 prosenttia bruttokansantuotteesta. Väestön ikääntyessä hoivamenot kasvavat, joten velkataakka uhkaa vääjäämättä kasvaa edelleen. Valtiovarainministeriön ennusteen mukaan velkasuhde saavuttaa 90 prosentin rajan vuonna 2040.

Kasvavia hoivamenoja ei pystytä rahoittamaan veroja nostamalla, koska tarvittavat veronkorotukset olisivat niin suuria, että taloudellinen toiminta taantuisi. Sen sijaan vahva talouskasvu helpottaisi tilannetta, koska verotulot kasvaisivat, vaikka verot pidettäisiin nykyisellä tasolla. Talouskasvun kuitenkin ennustetaan jäävän lähivuosina hitaaksi niin Suomessa kuin maailmallakin.²⁸ Suomen talouskasvua hidastaa lisäksi väestörakenteen vuoksi pienenevä työikäisten joukko.²⁹

Koska osaamistason nosto olisi tärkeä kipeästi kaivatun talouskasvun lähde, investoinnit elinikäisen osaamisen kehittämiseen olisivat perusteltuja. Laajoilla kansainvälisillä tutkimusaineistoilla on osoitettu, että koulutusinvestointien kasvatamisella on koko kansantalouden tasolla vähintään yhtä suuri ja todennäköisesti suurempi vaikutus kuin yksilötasolla. Tämä johtuu siitä, että keskimääräisen koulutustason nousu tuottaa koko yhteiskuntaa hyödyttäviä ulkoisvaikutuksia.³⁰

Näin ollen voi kysyä, eikö elinikäiseen oppimiseen kannattaisi investoida, vaikka velaksi, jos osaamisen synnyttämä tuottavuuden kasvu toisi suuremman taloudellisen hyödyn kuin korkomenojen kustannus. Korkotaso on ollut pitkään historiallisen matala ja sen ennustetaan pysyvän matalana, joten ainakin tätä taustaa vasten tämä vaikuttaisi houkuttelevalta vaihtoehdolta. Tässä

²⁸ Kotilainen (2015), Pohjola (2017)

²⁹ OECD (2018a), VM (2018), IMF (2019)

³⁰ Barro & Lee (2010), Woessmann (2016)

yhteydessä on kuitenkin huomattava, että valtionvelka on kokonaisuus. Lainaa ei oteta tietyn budjetin menoerän kattamiseksi, vaan koko budjetin alijäämän kattamiseksi. Keskustelu valtion velkaantumisesta kytkeytyy hallituksen päätökseen vaalikauden kehyksestä ja eduskunnan päätöksiin vuotuisista valtion talousarvioista.³¹

Euromaana Suomi on myös sitoutunut noudattamaan Maastrichtin sopimusta, joka määrittelee tiettyjä reunaehtoja talous- ja rahaliittoon kuuluville tai siihen liittyville EU-maille. Julkisen talouden vuotuinen alijäämä ei saa ylittää kolmea prosenttia suhteessa bruttokansantuotteeseen eikä julkinen velka saa ylittää 60 prosenttia suhteessa bruttokansantuotteeseen.³²

Taloustieteilijöiden kesken vallitsee erilaisia näkemyksiä siitä, miten paljon valtio voi velkaantua.³³ Joissakin maissa kansantalouden velka suhteessa bruttokansantuotteeseen

on voinut olla pitkäänkin jopa yli sata prosenttia ilman, että sillä on ollut vakavia seuraamuksia taloudelle. Toisissa tapauksissa velkaantuminen on johtanut nopeasti vakavaan kriisiin. Siksi velkasuhde pelkkänä yksittäisenä lukuna ei kerro riittävästi, vaan sitä tulee aina arvioida osana kokonaistilannetta huomioiden sekä velkaantumisen tausta että tulevaisuuden näkymät.

Syy-yhteyksiä eri tekijöiden välillä voi olla vaikea osoittaa yksiselitteisesti, ja tulevaa voidaan vain ennustaa. Talousennusteet pohjautuvat aina valittuihin oletuksiin erilaisista muuttujista ja niiden välisistä yhteyksistä. On tyypillistä, että eri ennusteiden taustaoletukset poikkeavat jossain määrin toisistaan Näistä syistä keskustelussa voi esiintyä erilaisia näkemyksiä siitä, onko velkaa kasvattava tai sitä rajoittava finanssi-politiikka jollekin valtiolle tietyssä tilanteessa hyvä vai huono ratkaisu.

³¹ VNP (2003), Talouspolitiikan arviointineuvosto (2018)

³² EC (1999)

³³ Ranki (1996), Haaparanta ym. (2019)

5.6. Kuinka paljon työikäisten osaamisen kehittämiseen suunnattua julkista rahaa kannattaa kiinnittää yksilöön?

Näkökulma 1: Kaikki. Täydennys- ja aikuiskoulutuksessa julkisen rahan tulee seurata oppijaa.

Näkökulma 2: Tulevaisuudessa jonkin verran. Tili- tai setelimalleja täydennyskoulutuksessa tulee kokeilla. Osa rahoituksesta tulee kohdentaa suoraan tai välillisesti koulutuksen järjestäjille.

Eri maissa on käytössä erilaisia rahoitusratkaisuja täydennyskoulutuksen hankkimiseen ja tarjoamiseen. Nämä ratkaisut vaikuttavat aikuiskoulutuksen kohdentumiseen luomalla erilaisia kannustimia koulutuksen hankkimiseen. Esimerkiksi Ranskassa on käytössä henkilökohtainen osaamistili, jolle kertyvä raha mahdollistaa osaamisen kehittämisen työsuhteen kestosta riippumatta. Singaporessa taas koulutusmaksuja kompensoidaan opintosetelillä (voucher), jonka voi käyttää esimerkiksi digitaitojen päivittämiseen. Kun julkista rahaa kiinnitetään yksilöön, voi tällä olla vaikutuksia myös itsensä työllistäjien, freelancereiden ja muiden toimeentulonsa eri tavoin hankkivien mahdollisuuksiin pitää osaamistaan ajan tasalla.

Sillä, mihin toimijaan julkista rahaa kiinnitetään, on vaikutusta myös koulutuksen tarjontaan ja koulutusmarkkinoihin kysyntävaikutusten kautta.³⁴ Tutkintokoulutusta tarjoavien oppimispalveluiden tuotta-

jien ennakoidaan kehittävän monipuolisia osaamisen kehittämisen tuotteita ja palveluita, joilla on vahva synergia tutkintokoulutuksen kanssa.³⁵ Oppilaitosten johtamisessa korostuu liiketoimintaosaaminen ja strateginen kyvykkyys. Yhteiskunnan puolestaan on arvioitava, minkälaisella ohjauksella annetaan paras tuki ja toisaalta tila toimia, jotta osittain oppijan kautta kulkeva rahoitus tuottaa tavoitellun toiminnan tehokkuuden ja osaamisen tason nousun.

Eri ohjaukeinoja yhdistelemällä voidaan synnyttää erilaisia kannusteita sekä osaamisen hankkimiseen että sen tuottamiseen. Esimerkiksi koulutusmenojen verovähennysoikeutta hyödyntävät useimmiten ne, jotka muutenkin käyttävät oppimispalveluita laajasti. Koulutustili- ja setelimalleita taas näyttäisivät kohdentuvan paremmin matalasti koulutetuille ja sellaisille henkilöille, jotka eivät ole aikaisemmin osallistuneet aikuiskoulutukseen.³⁶

³⁴ Kosonen & Miettinen (2019)

³⁵ EUA (2018)

³⁶ Oosi ym. (2019)

5.7. Pitääkö koulutuksen maksullisuudesta keskustella?

Näkökulma 1: Ei pidä, koska julkisrahoitteisen tutkintoon johtavan koulutuksen on oltava aina opiskelijalle maksutonta.

Näkökulma 2: Kyllä pitää, koska julkinen raha ei välttämättä riitä, ja siksi julkisrahoitteisissa oppilaitoksissa tarjottavasta tutkintoon johtavasta koulutuksesta on voitava periä maksuja.

Suomalainen tutkintoon johtava koulutus on opiskelijalle pääosin maksutonta. Samaan aikaan suuri osa ensimmäistä tutkintoa opiskelemaan hakevista jää valitsematta opintoihin, ja opiskelun aloittaminen viivästyy. Tehokkaasti toimiva opiskelijavalinta mahdollistaisi sen, että nuoret pääsisivät aloittamaan opintonsa nykyistä aikaisemmin ja vastaavasti siirtyisivät aikaisemmin työmarkkinoille.³⁷

Tutkintoon johtavaa koulutusta käytetään tosiasiallisesti myös aikuisten täydennyskoulutuksena. Kaikissa tilanteissa tämä ei ehkä ole tarkoituksenmukaista, vaikka toisaalta se voi olla välttämätöntä jonkin ammatin pätevyysvaatimuksen täyttämiseksi. Mikäli uudelleen kouluttautumisen tarve kuitenkin edelleen kasvaa, on päätettävä, onko yhteiskunnalla varaa tarjota

useampia maksuttomia tutkintoja yhä useammalle kansalaiselle.

Keskustelu kustannuksista jää vajaaksi, jos samalla ei tarkastella koulutuksen tuottoja. Silloin avautuu myös keskustelu koulutuksen sisällöstä ja laadusta. Ammatillinen koulutus tuottaa tiiviisti työelämälähtöistä osaamista, mikä auttaa siirtymään koulutuksesta suoraan työelämään.³⁸ Samasta syystä ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen antamat valmiudet uudistaa ja kehittää osaamista saattavat jäädä jossain määrin heikommiksi kuin yleissivistävän koulutuksen valinneilla.³⁹

Viime kädessä ihmisen osaamisen on havaittu olevan tutkintoakin merkittävämpi tekijä: alemmalla tutkinnolla mutta paremmalla osaamisella on mahdollista saavuttaa korkeampi ansiotulo kuin korkeammalla tutkinnolla mutta heikommalla osaamisella.⁴⁰

³⁷ Pekkarinen & Sarvimäki (2016)

³⁸ Malamud (2010)

³⁹ Woessman 2016), Lavrijsen & Nicaise (2017)

⁴⁰ Woessman (2016), Martin (2018)

5.8. Miten elinikäisen oppimisen ilmiötä johdetaan läpileikkaavana kokonaisuutena?

Näkökulma 1: Sektoreihin perustuvasta hallinnosta siirrytään vaiheittain ilmiöpohjaiseen hallintoon. Lainsäädäntötyössä huomioidaan vaikutukset yhdessä määriteltyihin ilmiöihin, kuten elinikäiseen oppimiseen.

Näkökulma 2: Toteutetaan eri hallinnonalojen toimenpiteitä koordinoitusti siten, että elinikäistä oppimista voidaan edistää kokonaisuutena.

Ilmiöpohjaiseksi kutsutaan sellaista ajattelutapaa, jossa ilmiöt muodostavat tavan hahmottaa ja kehystää yhteiskunnallisesti ratkaistavia kokonaisuuksia, joihin voidaan vaikuttaa julkisen sektorin toimenpiteillä. Ilmiöt kuten eriarvoistuminen, syrjäytyminen tai elinikäisen oppimisen tarve, nousevat globaaleista megatrendeistä. Ne karkaavat perinteisten hallinnonalarajojen yli ja väliin, joten myös niiden tilannekuvan ymmärtäminen, ennaltaehkäisy ja ratkaiseminen vaativat tavoitteellista yhteistyötä yli hallinto- ja sektorirajojen.

Ilmiölähtöisyys on tapa hahmottaa asioita osana laajempaa järjestelmää ja

kokonaisuutta yksittäisten, erillisten osien sijaan. Se haastaa pohtimaan syy-seuraussuhteita systemaattisesti ja useista eri näkökulmista.

Aikuisena opiskelun, palkka- tai yrittäjätulojen sekä sosiaaliturvan erilaiset yhdistelmät tuottavat vaihteleviin perhetilanteisiin yhdistettynä suuren määrän erilaisia tilannesidonnaisia kannusteita tai esteitä. Jos ilmiöitä halutaan johtaa, on tällaisia kannustimia kyettävä hahmottamaan ja tuottamaan. Esimerkiksi Sitrassa ja valtiovarainministeriössä on selvitetty erilaisia vaihtoehtoja ilmiöiden johtamiseen.⁴¹

⁴¹ Sitra (2018), VM (2019)

6. Rahoituksen periaatteet

Elinikäistä oppimista johdetaan läpileikkaavana kokonaisuutena

Elinikäisen oppimisen tahtotilassa todetaan, että Suomessa tulee toteuttaa laaja-alaista, politiikkalohkot yhdistävää ja pitkäjänteistä elinikäisen oppimisen politiikkaa. Maailma, johon osaamista tuotetaan ja jossa sitä käytetään, muuttuu yhä nopeammin ja on yhä vaikeammin ennakoitava ja monimutkainen. Kaikkia elinikäisen oppimisen toimintamalleja ja ratkaisuja täytyy johtaa

saman kokonaisuuden osina, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tarvitaan uudenlaista systeemistä johtamista.

Rahoituksen periaatteet näyttävät suuntaa kohti elinikäisen oppimisen systeemistä johtamista. Ne kuvaavat yhteistä näkemystämme siitä, miten elinikäisen oppimisen tahtotilan toteutumista voidaan parhaiten tukea.

Periaate 1: Elinikäisen oppimisen julkisten resurssien johtaminen

Osaamisen kehittämiseen käytetään vuosittain merkittävä määrä julkisia ja yksityisiä varoja. Periaate 1 koskee julkisten eli käytännössä valtion ja kuntien resurssien käyttöä. Se kattaa koko elinkaaren aikana tapahtuvan osaamisen kehittämisen.

Periaatteet 2–4: Työikäiset

Oppimaan oppiminen on perusedellytys kestäväälle työllistymiselle, ammatilliselle kehitymiselle sekä osallisuudelle. Jatkossa sen merkitys korostuu entisestään. Työikäisten osaamisen kehittämistä ei voida jättää pelkästään yksilöiden ja työnantajien varaan. Tarvitaan toimivia rakenteita, joiden avulla jatkuva kehittyminen voidaan varmistaa kaikissa kohderyhmissä. Uusien rakenteiden tulee olla sisältöjen osalta mahdollisimman joustavia ja vastata vaihteleviin tarpeisiin.

Periaate 5: Tuottavuus

Osaaminen kartuttaa yhteiskunnan aineetonta pääomaa tutkimuksen, kehityksen ja ylipäätään tiedon luomiseen tähtäävän toiminnan kautta. Talouskasvu syntyy työn tuottavuudesta, jota uusi tieto ja osaaminen parantavat. Kasvun ylläpitäminen vaatii investointeja tutkimus- ja kehittämistoimintaan sekä innovaatiotoimintaan eli tiedon hyödyntämiseen ja levittämiseen uudella tavalla.

6.1. Osaamisen ja työelämän kehittämistä koskevien päätösten on perustuttava hallinnonalarajat ylittävään elinikäisen oppimisen politiikkaan

Elinikäisen oppimisen tahtotilassa todetaan, että Suomessa toteutetaan laaja-alaista, politiikkalohkot yhdistävää ja pitkäjänteistä elinikäisen oppimisen politiikkaa. Tämän toteutuminen edellyttää sitä, että elinikäisen oppimisen rahoitusta tarkastellaan koko elinkaaren kattavien tilanteiden kokonaisuutena. Elinikäisen oppimisen tahtotilan toteutumista tukeva johtamisjärjestelmä pitää sisällään sen, että päätöksentekoa on tietoisesti suunnattu elinikäistä oppimista edistäväksi.

A

Elinikäisen oppimisen kokonaisuutta johdetaan yhteisen tilannekuvan pohjalta. Toiminnan vaikuttavuutta arvioidaan ennalta määriteltyjen kriteereiden mukaan. Näin rahoitusta voidaan kohdentaa pitkäjänteisesti ja tehokkaammin. Myös työelämän ennakoimattomiin muutoksiin pystytään reagoimaan eri aikajänteillä ilmenevät seuraukset huomioiden. Tunnistetaan eri rahoituskanavia ja tapoja yhdistää niitä.

B

Uudistusten ja lainsäädännön valmistelussa kiinnitetään huomiota laaja-alaiseen elinikäisen oppimisen vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointiin. Kaikkien hallinnonalojen uudistusten valmistelussa on huomioitava niiden vaikutukset laajemmin myös osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

C

Perustaidot ja niiden jatkuva ylläpitäminen mahdollistetaan läpi elämän.

D

Työllistymistä edistävissä palveluissa kannustetaan osaamisen kehittämiseen työllistymis- ja työllistämiskyvyn lisäämiseksi.

Periaatteen 1 jatkotyöstämiseksi tarvitaan syventäviä keskusteluja näkökulmista, joita on käsitelty seuraavissa muutoshasteissa: 5. Jos elinikäiseen oppimiseen tarvitaan lisää rahaa, mistä se otetaan? 7. Pitääkö koulutuksen maksullisuudesta keskustella? ja 8. Miten elinikäisen oppimisen ilmiötä johdetaan läpileikkaavana kokonaisuutena?

6.2. Rahoituksella mahdollistetaan osaamistason nosto kaikkien työkäisten potentiaalin esiin saamiseksi

Elinikäisen oppimisen tahtotilassa todetaan, että osaamisen jatkuva kehittäminen on aidosti mahdollista kaikille. Tämän toteutumiseksi rahoituksen täytyy kyetä mahdollistamaan kaikkien työkäisten osaamisen parantaminen ja uudistuminen. Erytishuomiota tarvitsevat henkilöt, joiden työura uhkaa katketa.

A

Rahoituksen kokonaisuudella mahdollistetaan kaikille hyvät perustaidot sekä yksilöiden erilaisiin tarpeisiin räätälöidyt palvelut, jotka vastaavat yksilöiden työllistyvyyden edellytyksiin kokonaisvaltaisesti.

B

Julkisin varoin rahoitettavan työuran aikaisen koulutuksen on kohdennettava nykyistä enemmän niihin, joilla on heikot valmiudet työllistyä tai joita uhkaa työuran katkeaminen. Jos rahoitusta kohdennetaan työyhteisöille, painotetaan niitä työyhteisöjä, joilla on ohuimmat resurssit osaamisen kehittämiseen.

C

Toimeentuloon liittyviä etuuksia uudistettaessa yhtenä lähtökohtana on se, että ne kannustavat osaamisen kehittämiseen.

Periaatteen 2 tarkentamiseksi tarvitaan jatkokeskusteluja näkökulmista, joita on käsitelty seuraavissa muutossaasteissa: 1. Kenen vastuulla on huolehtia siitä, että osaaminen ei vanhene työuran aikana? 2. Pitääkö kaikilla olla mahdollisuus ja velvollisuus kehittää osaamistaan etuisuuden lajista riippumatta? 3. Onko yhteinen raha kohdennettu oikein aikuisten osaamisen kehittämisessä? ja 4. Onko meillä varaa jättää osa ihmisistä ulos yhteiskunnan osallisuudesta, osaamisen kehittämisestä tai työelämästä?

6.3. Rahoitus ja ohjaus mahdollistavat kestäväen työuran edistämisen yksilöiden osaamista vahvistamalla

Elinikäisen oppimisen tahtotilassa todetaan, että ihmisten hyvinvoinnista ja mahdollisuuksista osallistua työelämään huolehditaan, jotta voidaan turvata kestäväen talouden perusta. Työelämään osallistuminen uudistaa yksilön osaamista, koska uusi osaaminen syntyy entistä useammin työelämässä. Tahtotilan toteutumiseksi rahoitusta suunnattaessa on tarkasteltava työuran jatkuvuuden edellytyksiä.



Eri toimijoiden yhteistyönä kehitetään integroituja, monikanavaisia tuki- ja ohjauspalveluita, jotka mahdollistavat sujuvat siirtymät. Korostetaan yksilöllisen osaamisen kehittämisen merkitystä osana työkyvyn ja työllistyvyyden vahvistamista.



Lainsäädännöllä tuetaan yksilöiden tasavertaisia mahdollisuuksia rakentaa osaamista koulutustaustasta riippumatta erilaisia oppimisen kokonaisuuksia tarkoituksenmukaisesti hyödyntäen.



Oppilaitoksia kannustetaan lisäämään uudenlaista työikäisten ja työelämän tarpeita paremmin vastaavaa tarjontaa. Tämä huomioidaan oppilaitosten rahoituksessa.

Periaatteen 3 jatkotyössä on tarpeen syventää yhteistä keskustelua näkökulmista, joita on käsitelty seuraavissa muutoshaasteissa: 2. Pitääkö kaikilla olla mahdollisuus ja velvollisuus kehittää osaamistaan etuisuuden lajista riippumatta? 3. Onko yhteinen raha kohdennettu oikein aikuisten osaamisen kehittämisessä? 4. Onko meillä varaa jättää osa ihmisistä ulos yhteiskunnan osallisuudesta, osaamisen kehittämisestä tai työelämästä? ja 6. Kuinka paljon julkista työikäisten osaamisen kehittämiseen suunnattua rahaa kannattaa kiinnittää yksilöön?

6.4. Tuetaan organisaatioiden kehittymistä oppiviksi yhteisöiksi

Elinikäisen oppimisen tahtotilassa todetaan, että Suomi nostaa koko väestön ja organisaatioiden osaamistasoa työn tuottavuuden, korkean työllisyysasteen ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen varmistamiseksi. Tahtotilan saavuttaminen edellyttää, että organisaatioilla on niiden erilaiset lähtökohdat ja resurssit tunnistavat kannusteet, mahdollisuudet ja veloitteet kattavasti kehittää yksilöiden ja työyhteisöjen osaamista organisaation oman ja yhteiskunnan kilpailukyvyyn vahvistamiseksi.

A

Osaamispääomaan käytetty panostus tehdään näkyväksi investointina. Tunnistetaan olemassa olevia oppivia yhteisöjä ja lisätään niiden määrä kannustamalla organisaatioita aktiiviseen osaamispääoman kehittämiseen.

B

Luodaan työpaikolle kannustimia vahvistaa henkilöstön osaamista erityisesti niiden työntekijöiden osalta, joiden työuran jatkuvuuden riskit tunnistetaan. Kannustetaan yrittäjiä kehittämään omaa osaamistaan ja luodaan siihen aidot mahdollisuudet.

C

Luodaan edellytyksiä ja kannusteita työelämän organisaatioiden keskinäiseen ja oppilaitosten sekä muiden oppimispalveluiden tuottajien ja oppimisteknologian kehittäjien väliseen yhteistyöhön. Luodaan keinoja vahvistaa osaamisen kehittämisen edellytyksiä pienyrityksissä ja yksilöille silloin, kun yksilö hankkii elantonsa eri tavoin yhdestä tai useasta lähteestä.

Periaatteen 4 tarkentamiseksi on tarpeen jatkaa keskustelua näkökulmista, joita on käsitelty seuraavissa muutoshaasteissa: 1. Kenen vastuulla on huolehtia siitä, että osaaminen ei vanhene työuran aikana? ja 6. Kuinka paljon julkista työikäisten osaamisen kehittämiseen suunnattua rahaa kannattaa kiinnittää yksilöön?

6.5. Koulutuksen, tutkimuksen ja innovaatiotoiminnan vahvistaminen lisää kansantalouden kestäväää kasvua

Elinikäisen oppimisen tahtotilassa todetaan, että Suomen menestys rakentuu korkealle osaamiselle, joka mahdollistaa työn tuottavuuden kasvun ja Suomen kilpailukyvyn. Jotta tahtotila toteutuu, osaamisen leviämistä ja hyödyntämistä on kyettävä vahvistamaan ohjauksella ja rahoituksella sekä aktiivisen innovaatiotoiminnan kautta. Näin osaaminen kasvattaa parhaiten kokonaistuottavuutta ja luo talouskasvua hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen turvaamiseksi.

A

Tunnistetaan, millä edellytyksillä erilaisissa toimintaympäristöissä voi syntyä uutta tietoa ja osaamista synnyttäviä ekosysteemejä ja miten niitä voidaan synnyttää. Nykyisten ekosysteemien kehittymistä talouskasvua luoviksi ekosysteemeiksi vahvistetaan.

B

Tavoitteena on tehostaa innovaatiotoimintaan suunnattujen resurssien käyttöä ja parantaa niiden tuottavuutta. Alueellisesti ja alakohtaisesti profiloituneiden ekosysteemien avoimuutta ja kansainvälistä verkostoitumista tuetaan. Toimintaperiaatteena on eri alojen yhteistyön ruokkiminen yli rajojen.

C

Vahvistetaan toimia ja osaamista, jotka vauhdittavat uuden teknologian käyttöönottoa ja leviämistä laajasti yhteiskunnassa sekä erityisesti työ- ja elinkeinoelämässä. Datan avoimuus ja tiedon virtaavuus turvataan luomalla datan tehokkaan käytön mahdollistavat ehdot ja alusta.

D

Huolehditaan siitä, että Suomi on yrityksille vakaa ja ennakoitava toimintaympäristö. Meillä on osaamista ja osaajia, joustavat yhteistyömahdollisuudet ja yhteistyötä kehitetään yritysnäkökulma huomioiden.

Periaate 5 muistuttaa osaamisen hyödyntämisen tärkeydestä, jotta periaatteiden 1–4 mukainen toiminta elinikäisen oppimisen vahvistamiseksi muuntuu tehokkaimmin kestäväksi talouden kasvuksi. Osaaminen kanavoituu innovaatiotoiminnan kautta kokonaistuottavuuden kasvuksi, minkä tuloksena talous kasvaa.

7. Miten 30 toimijan yhteinen näkemys on syntynyt?

Sitran Osaamisen aika -avainalueen (2018–2021) tavoitteena on vauhdittaa Suomen siirtymistä sellaiseen elinikäisen oppimisen politiikkaan, jossa osaamista tarkastellaan hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn rakennusaineina. Tehtävänä on tukea yhteiskunnallisia toimijoita elinikäisen oppimisen politiikan ja toimintamallien uudistamiseksi.

Sitra kutsui syksyllä 2018 kolmekymmentä työelämän, koulutuksen ja hallinnon organisaatiota yhteiseen elinikäisen oppimisen kehittämistä pohtivaan prosessiin. Kaikki 30 organisaatiota ottivat kutsun vastaan, ja niiden ylimmästä johdosta muodostettiin seurantaryhmä. Seurantaryhmän jäsenet nimittivät puolestaan omien organisaatioidensa edustajat koordinaatioryhmään, jonka tehtäväksi annettiin yhteisen tahtotilan työstäminen. Tämän työn ensimmäisen vaiheen tulokset sisältyvät tähän julkaisuun.

Tausta

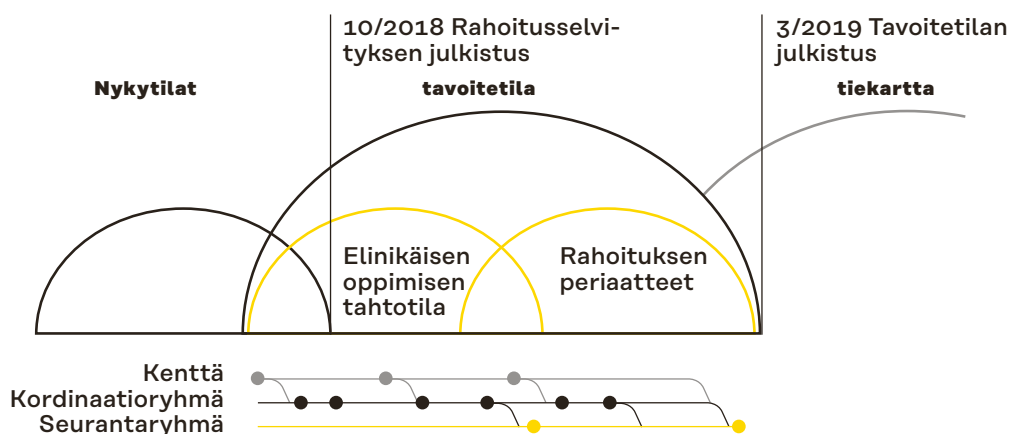
Osaamisen aika -avainalueen valmisteluun liittyen Sitra toteutti keväällä 2018 haastattelukierroksen, jonka avulla kerättiin näke-

myksiä elinikäisen oppimisen haasteista ja kehittämistarpeista yli 40 sidosryhmältä.

Haasteina mainittiin muun muassa kansallisen tavoitteen puuttuminen, rahoituksen kohdentuminen, koulutusjärjestelmän ongelmakohdat sekä työelämässä tapahtuvan osaamisen kehittäminen. Toisaalta sidosryhmät näkivät elinikäisen oppimisen suurena mahdollisuutena: jos reformi onnistuisi, korjaaville toimenpiteille olisi vähemmän tarvetta.

Haastattelujen pohjalta kävi ilmi, että Suomessa on tehty jo paljon työtä elinikäisen oppimisen kehittämiseksi. Tarvetta nähtiin kuitenkin sellaiselle taholle, joka kykenisi nousemaan siilojen ja organisaatorajojen yli sekä tukemaan elinikäisen oppimisen ja sen rahoituksen kokonaisuudistusta. Osana valmisteluprosessia laadittiin myös kooste aiheeseen liittyvästä tämänhetkisestä työstä eli valtakunnallisen tason työryhmistä, visioista ja toimenpideohjelmista. Näiden pohjalta Sitralle löytyi luonteva riippumattoman sillanrakentajan rooli, johon sisältyy areenan tarjoaminen yhteistä ymmärrystä luoville kansallisen tason keskusteluille.

Työn eteneminen



*”Tämän työn pohjalta
aukeaa näkymä kokonaisuuteen,
jossa tarvitaan uutta
ajattelua kaikilla tasoilla.
Dynaamisesti kohti tulevaa!”*

Jaana Nuottanen, Vapaan Sivistystyön toiminnanjohtaja

Mitä ja miten?

Sitra on tukenut tähän julkaisuun sisältyvien elinikäisen oppimisen tahtotilan ja rahoituksen periaatteiden syntyä fasilitoimalla keskusteluja ja tarjoamalla taustatietoa aiheista.

Kolmekymmenen organisaation asiantuntijat ovat osallistuneet tapahtumiin ja työpajoihin prosessin aikana. Lokakuun 2018 ja maaliskuun 2019 välillä tapaamisia oli kymmenen. Niissä työstettiin elinikäisen oppimisen tarkoitusta ja muutoksenäkymiä, sanoitettiin yhteistä kansallista tahtotilaa, kartoitettiin ilmiöön liittyviä muutoshasteita sekä luotiin rahoituksen periaatteita.

Tapaamisissa hyödynnettiin osallistavia keskustelu- ja kehittämismenetelmiä, kuten akvaariokeskusteluja, dialogirinkejä, yhteiskehittelyä, pienempiä työpajoja ja live-kuvitusta keskustelun havainnollistamisessa.

Prosessin aikana luotu sisältö on organisaatioiden yhdessä sanoittama, tuottama ja allekirjoittama. Kaikkien ääni on pyritty saamaan kuuluviin. Yhteinen keskustelu on ollut arvokasta, koska organisaatioiden osallistuminen ja sitoutuminen työskentelyyn on ollut yhteisen tavoitetilan määrittämisen kannalta onnistumisen edellytys.

Polku tähän julkaisuun

Elinikäisen oppimisen isoa tilannekuvaa esiteltiin laajemmalle yleisölle 28.5.2018 Oppia ikä kaikki -tilaisuudessa (tallenne katsottavissa osoitteessa www.sitra.fi).

Koordinaatioryhmä (ks. sivu 55) kokoontui ensimmäisen kerran lokakuussa 2018. Kokoontumista varten koottiin ja tuotiin yhteiseen tarkasteluun organisaatioiden omat

Taustaselvityksiä

Millä rahalla?

[Selvitys elinikäisen oppimisen rahavirroista Suomessa](#)

Kannustaako?

[Blogisarja rahoituksen nykyisistä ohjausvaikutuksista](#)

linjaukset elinikäisestä oppimisesta. Niiden pohjalta haettiin vastauksia siihen, miksi elinikäinen oppiminen on tärkeää. Näiden miksi-kysymysten pohjalta muodostettiin alustavia tahtotilalauseita, joita testattiin myös ensimmäisessä kaikille avoimessa tilaisuudessa Paasitorinissa 4.10.2018 (tallenne katsottavissa osoitteessa www.sitra.fi).

Tahtotilalauseita testattiin toisessa suuressa koko kentälle avoimessa tapahtumassa, joka järjestettiin Sitrassa 28.11.2018. Lopulliseen muotoonsa teesit hioutuivat tammi-kuun 2019 aikana, jonka jälkeen organisaatioiden ylimmästä johdosta muodostettu seurantaryhmä (ks. sivu 3) allekirjoitti ne.

Kohti osaamisen aikaa: 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta julkaistiin helmikuussa 2019 omana kokonaisuutenaan. Julkistustilaisuutta (7.2.2019) seurasi verkon kautta yli 400 aiheesta kiinnostunutta (tallenne on katsottavissa osoitteessa www.sitra.fi).

Tämän jälkeen koordinaatioryhmän työ painottui muutoshasteisiin eli sellaisiin ratkaisemattomiin kysymyksiin, jotka nykyisellään hidastavat tai suorastaan haittaavat yhteisen tahtotilan toteutumista. Näiden pohjalta ryhmä tuotti viisi rahoituksen periaatetta, jotka edistävät yhteisen tahtotilan toteutumista. Tätä pohdintaa varten koordinaatioryhmän jäsenistä muodostettiin erillinen rahoituksen sparrausryhmä, joka kokoontui yhteensä kuusi kertaa.

Helmi-maaliskuussa 2019 työstetyt muutoshasteet ja rahoituksen periaatteet julkistetaan ensimmäistä kertaa osana tätä julkaisua.

Loppusanat

Työ elinikäisen oppimisen yhteisen tahtotilan luomiseksi lähti liikkeelle Sitran aloitteesta syksyllä 2018. Tuolloin kutsuimme 30 yhteiskunnallista toimijaa yhteistyöhön, jonka tavoitteena oli rakentaa elämän mittaisesta oppimisesta yhteinen tulevaisuuskuva, joka ulottuu kolmen hallituskauden päähän ja auttaa pääsemään konkreettisesti eteenpäin tarpeellisten uudistusten kanssa.

Jo vuosi sitten keväällä me sitralaiset tapasimme laajalti eri tahoja ja kartoitimme elinikäiseen oppimiseen liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia. Ilmeni, että kokonaiskuva ja käsitys rahavirroista puuttuu, kuten myös yhteinen visio elinikäisen oppimisen tulevaisuudesta. Sitralta toivottiin sillanrakentajan ja kokonaiskuvan kirkastajan roolia.

Tältä pohjalta Sitrassa alkoi syksyllä 2018 kolmivuotinen Osaamisen aika – Elinikäisestä oppimisesta kilpailukykyä ja hyvinvointia -projekti, jonka tehtävänä on tukea yhteiskunnallisia toimijoita elämän mittaisen oppimisen kehittämiseksi. Tämän julkaisun syntyprosessiin liittyen Sitran tiimi on fasilitoinut yhteistä työskentelyä, jalostanut sisältöjä ja organisoinut sidosryhmätyöpajoja.

Sydämellinen kiitos kaikille työhön osallistuneille, etenkin niille kolmellekymmenelle organisaatiolle ja heidän nimeämilleen asiantuntijoille, jotka työstivät tahtotilaa, rahoituksen periaatteita ja muutonhaasteita intensiivisesti kanssamme lokakuun 2018 ja maaliskuun 2019 välisenä aikana. Tämä julkaisu on teidän työnne tulos!

Kiitos myös sinulle, joka toit kaikille avoimiin työpajoihin oman näkemyksesi kehityksen suuntaviivoista.

Edellisestä luvusta (luku 7) voit lukea siitä, miten yhteiset näkemykset ovat rakentuneet askel askeleelta: tahtotilan ja vision kautta on edetty kohti rahoituksen periaatteita sekä muutonhaasteita.

Seuraavaksi siirrymme rakentamaan yhteistä tiekarttaa eli askelmerkkejä, jotka tukevat siirtymistä kohti elinikäisen oppimisen Suomea. Työn etenemisestä ja kaikille avoimista tilaisuuksista kerromme Sitran verkkosivuilla osoitteessa sitra.fi.

Rakennetaan Suomesta yhdessä maa, jossa kaikilla on mahdollisuus oppia! Osaamisen aika -työmme elinikäisen oppimisen edistämiseksi jatkuu vuoteen 2021.

Sitran Osaamisen aika -tiimin puolesta

Helena Mustikainen

projektijohtaja, Sitra

Koordinaatioryhmän jäsenet

Teija Felt, työmarkkinaneuvos, Työ- ja elinkeinoministeriö

Jani Goman, arviointineuvos, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi

Liisa Hakala, johtaja, Sosiaali- ja terveysministeriö

Antti Hallia, asiantuntija, Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOK

Kristiina Halonen, työkykyjohtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

Teemu Hassinen, toimitusjohtaja, Sivistystyönantajat

Mikko Heinikoski, koulutus- ja työllisyysasioiden päällikkö,

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK

Kirsi Heinivirta, suunnittelupäällikkö, Opetus- ja kulttuuriministeriö

Tapio Heiskari, koulutuspolitiikan asiantuntija, Suomen Ylioppilaskuntien liitto SYL

Kati Korhonen-Yrjänheikki, työelämäpalvelujen johtaja, Keva

Elina Laavi, yhteiskuntasuhteiden päällikkö, Työeläkevakuuttajat TELA

Timo Lankinen, alivaltiosihteeri, Valtioneuvoston kanslia

Veli-Matti Lamppu, toimitusjohtaja, Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE

Merja Leinonen, budjettineuvos, Valtiovarainministeriö

Petri Lempinen, toiminnanjohtaja, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE

Risto Lerssi, hallitusneuvos, Valtion työmarkkinalaitos VTML

Hannele Louhelainen, erityisasiantuntija, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Juuso Luomala, pääsihteeri, Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU

Samuli Maxenius, koulutuspoliittinen asiantuntija, Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – SAKKI

Ida Mielityinen, koulutuspoliittinen asiantuntija, Akava

Joonas Mikkilä, digi- ja koulutusasioiden päällikkö, Suomen Yrittäjät

Riina Nousiainen, asiantuntija, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

Jaana Nuottanen, toiminnanjohtaja, Vapaa Sivistystyö

Kari Nyssölä, ennakointiyksikön päällikkö, Opetushallitus

Terhi Päivärinta, johtaja, Suomen Kuntaliitto

Eeva Reponen, HR-päällikkö, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma

Johanna Sipola, elinkeinopoliittisesta edunvalvonnasta vastaava johtaja / **Mauri Kotamäki**, johtava ekonomisti, Keskuskauppakamari

Sirpa Sivonen, kehittämisspäällikkö, KT Kuntatyönantajat

Mika Tuuliainen, johtava asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Leena Wahlfors, toiminnanjohtaja, Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI



Koordinaatioryhmän ja Sitran Osaamisen aika -tiimin jäseniä yhteiskuvassa. Kuva: Sari Gustafsson.

Sitran Osaamisen aika -tiimi

Helena Mustikainen, projektijohtaja

Milma Arola, johtava asiantuntija

Nina Honkala, neuvonantaja

Tapio Huttula, vanhempi neuvonantaja

Perttu Jämsén, asiantuntija

Taru Keltanen, asiantuntija

Anna-Leena Mansikkala / Päivi Pekkala, projektiassistentti

Timo Matikainen, vanhempi neuvonantaja

Anu Paajanen, projektikoordinaattori

Seija Petrow, vanhempi neuvonantaja

Sinimaria Ranki, johtava asiantuntija

Pinja Ryky, projektikoordinaattori

Maikki Siuko, asiantuntija

Anna Välimaa, asiantuntija

Lähteet

Luvut 2–3

1. Anneli Kajanto, Jukka Tuomisto: Elinikäinen oppiminen, 1994.
2. Aleksi Kalenius: Taustamuistio talouspolitiikan arviointineuvostolle.
3. Matti Pohjola: Suomen talouskasvu ja sen lähteet 1860–2015.
4. Tilastokeskus: Väestöennuste 2018–2070.
5. Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee: The Second Machine Age, 2014.
6. Klaus Schwab: The Fourth Industrial Revolution, 2016.

Luku 5

1. Aho, M. & Ranki, S. (2018). Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitran selvityksiä 134
2. Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. (2019). Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019
3. Asplund, R. & Kauhanen, A. (2018). Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 20: 91–105.
4. Asplund, R., Kauhanen, A., Määttänen, N. & Valkonen, T. (2015). Tuetaanko Suomessa työllistymistä vai työttömyyttä? ETLA Muistio No. 37.
5. Barro, R. & Lee, J-W. (2010). A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010. NBER Working Paper 15902
6. Blossfeld, H-P, Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D. & Buchholz, S. (toim.)(2014). Adult Learning in Modern Societies: An International Comparison from a Life-Course Perspective. eduLIFE Lifelong Learning Series, Vol. 1. Cheltham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing
7. Draper, J., Clark, L., Rogers, J. (2016). Managers' role in maximizing investment in continuing professional education. Nursing Management, 22 [DOI: 10.7748/nm.22.9.30.s29]
8. EC (1999). Economic and Monetary Union. Compilation of Community Legislation. Luxembourg: European Communities
9. EUA (2018). Learning and teaching in the European Higher Education Area. Trends 2018

10. Haaparanta, P., Kanninen, O. & Taimio, H. (2019). Kestävyysvaje johtaa talouspolitiikan harhapoluille. *Talous ja yhteiskunta* 1/2019: 74–84.
11. Heckman, J., Humphries, J., Veramendi, G. (2017). *The Non-Market Benefits of Education and Ability*. NBER Working Paper 23896
12. Hulten, C. (2017). The Importance of Education and Skill Development for Economic Growth in the Information Era. NBER Working Paper 24141.
13. Hyytinen, A. & Rouvinen, P. (toim.)(2005). *Mistä talouskasvu syntyy?*, Helsinki: Taloustieto
14. Ilmiömäinen julkinen hallinto Keskustelualoite valtioneuvoston uudistamiseksi ISBN 978-952-347-063-7 (nid.) ISBN 978-952-347-064-4 (pdf), Sitra selvityksiä 2018;
15. IMF (2019). Finland. Staff Report for the Article IV Consultation. IMF Country Report No. 19/7.
16. Kangasniemi, M. (2013). Näyttötutkintojen tuottavuus- ja palkkavaikutukset. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 28.
17. Karhunen, H. (2018). Tiekartta kohti vaikuttavaa ja kustannustehokasta aikuiskoulutusta – Aikuiskoulutus tarvitsee mitalliset tavoitteet. Julkaisussa *Koulutuksen digiloikka – Miten onnistumme suomalaisten osaamisen päivittämisessä*, Teollisuuden palkansaajat.
18. Kauhanen, A. (2018). Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuran aikaisessa kouluttautumisessa. ETLA Muistio No. 67.
19. Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D. & Blossfeld, H-P. (2015). Adult learning and social inequalities: Processes of equalization or cumulative disadvantage? *International Review of Education*, 61: 529–546.
20. Kivistö, J. (2018). Suomen julkisen talouden kestävyys. Euro ja talous: Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta.
21. Knipprath, H. & De Rick, K. (2015). *How Social and Human Capital Predict Participation in Lifelong Learning: A Longitudinal Data Analysis*. *Adult Education Quarterly*, 65: 50–66
22. Kosonen, J. & Miettinen, T. (2019). Korkeakoulut työuran aikaisen oppimisen edistäjinä. Selvitys lainsäädännön, rahoitusperusteiden ja hallinnollisen ohjauksen vaikutuksista yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen mahdollisuuksiin edistää työuran aikaista oppimista. Sitra muistio.
23. Kotilainen, M. (2015). *Kokonaistuottavuuden kehitys entistä tärkeämpää Suomen pitkän aikavälin taloudelliselle kasvulle*. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 111: 287–293

24. Lavrijsen, J. & Nicaise, I. (2017). Returns on vocational education over the life cycle: Between immediate about market preparation and lifelong employability. International Review of Education, 63: 257-280.
25. Maczulskij, T. & Kauhanen, M. (2016). Työmarkkinoiden polarisaatio ja työvoiman liikkuvuus – mihin rutiininomaista työtä tekevät työntekijät päätyvät? Kansantaloudellinen aikakauskirja 112: 284–296.
26. Malamud, O. (2010). Breadth vs. Depth: The Timing of Specialization in Higher Education, NBER Working Paper 15943
27. Maliranta, M. (2014). Innovointi, ”luova tuho” – erot maiden, toimialojen ja yritysryhmien välillä. Kansantaloudellinen aikakauskirja 110: 20–41
28. Manninen, J. (2018). Kansalaisopiston aikuisopiskelijat luokkakuvassa. Kansalaisopiston merkitys kuntalaisille ja kunnalle. Kansalaisopistojen liiton julkaisuja, 3.
29. Martin, J. (2018). Skills for the 21st century: Findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills. OECD Education Working Papers, No. 166, OECD Publishing, Paris.
30. Myrskylä P. (2009) Koulutus periytyy edelleen. Hyvinvointikatsaus 1/2009, 1–8.
31. Obstbaum, M. & Vanhala, J. (2016). Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla. Euro ja talous: Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta
32. OECD (2017). Is labour market demand keeping pace with the rising educational attainment of the population? Education Indicators in Focus, 57
33. OECD (2018a). OECD Economic Outlook, Volume 2018, Issue 2.
34. OECD (2018b). How does the earnings advantage of tertiary-educated workers evolve across generations? Education Indicators in Focus, 62.
35. OECD (2018c). How is the tertiary-educated population evolving? Education Indicators in Focus, 61.
36. Oosi, O., Koramo, M., Korhonen, N., Järvelin, A-M., Luukkonen, T., Tirronen, J. & Jauhola, L. (2019). A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchlearning
37. Pekkarinen, T. & Sarvimäki, M. (2016). Parempi tapa valita korkeakouluopiskelijat. VATT Policy Brief 1-2016.
38. Pohjola, M. (2017). Suomen talouskasvu ja sen lähteet 1860–2015.
39. Ranki, S. (1996). EMU:n taloudellisten perustelujen retoriikka. Eurooppa-Instituutin keskusteluaiheita 2/96

40. Roche, S. (2017a). Learning for life, for work, and for its own sake: the value (and values) of lifelong learning. *International Review of Education*, 63: 623–629
41. Roche, S. (2017b). Sum ergo disco: The ubiquity of learning (in non-formal and informal settings). *International Review of Education*, 63: 297–301
42. Seppänen, T. (2018). Henkilöstökoulutus vaihtelee Euroopassa – Neljä kymmenestä työntekijästä osallistuu, isot erot kustannuksissa. *Tieto&Trendit*, 9.11.2018
43. Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning. *Journal of Workplace Learning*, 29: 185–199 [DOI: 10.1108/JWL-08-2016-0072]
44. Suhonen, T. & Jokinen, J. (2018). Mikä on tutkintotodistuksesi tuotto? *Talous ja yhteiskunta*, 2: 30–37
45. Talouspolitiikan arviointineuvosto. (2018). Talouspolitiikan arviointineuvoston raportti 2017. Suomenkielinen käännös.
46. TEM (2018). Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 19/2018
47. Tilastokeskus (2018a). Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2017, ennakkotiedot.
48. Tilastokeskus (2018b). Väestöennuste 2018–2070.
49. Valletta, R. (2016). Recent Flattening in the Higher Education Wage Premium: Polarization, Skill Downgrading, or Both? NBER Working Paper 22935
50. Valtiovarainministeriön ilmiöpohjaista budjetointia selvittäneen työryhmän raportti.
51. VM (2018). Työ, hyvinvointi ja tulevaisuus. Valtiovarainministeriön tulevaisuus katsaus. Valtioneuvoston julkaisusarja 17/2018.
52. VNp (2003). Valtioneuvoston päätös valtiontalouden kehys ehdotusten, talousarvioehdotusten sekä toiminta- ja taloussuunnitelmien laadintaperiaatteista. 24.4.2003
53. VTV (2019). Osaamisen vahvistaminen edistää työllistymistä. Vuosikertomus 2018, verkkoartikkeli.
54. Woessmann, L. (2016). The economic case for education. *Education Economics*, 24: 3–32 [DOI: 10.1080/09645292.2015.1059801]

SITRA

SITRAN SELVITYKSIÄ 150

Sitran selvityksiä -sarjassa julkaistaan Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.

ISBN 978-952-347-107-8 (PDF) www.sitra.fi


SITRA.FI

Itämerenkatu 11–13

PL 160

00181 Helsinki

Puh. 0294 618 991

 @SitraFund