

Jatkuvasta oppimisesta totta – kolme ratkaistavaa haastetta

Taustaselvitys

Leena Alanko, Mirja Hämäläinen, Julia Jousilahti, Rosa Smolander
Demos Helsinki

DEMOS
HELSINKI

Google

SAK

Sisällys

Sisällys.....	2
Johdanto: Jatkuvan oppimisen haasteen ratkaisemme me kaikki.....	3
Taustaa: Työn murros tekee jatkuvasta oppimisesta ennennäkemättömän tärkeää.....	5
Kolme haastetta, jotka on ratkaistava, jotta jatkuvasta oppimisesta tulee totta	8
1. RAHA RATKAISEE	
– Miten jatkuvan oppimisen kustannukset jaetaan reilusti?	10
1.1 Työpaikat keskiössä jatkuvan oppimisen mahdollistajana.....	10
1.2 Jatkuvasta oppimisesta helppoa ja houkuttelevaa yksilöille.....	12
1.3 Koulutuksen järjestäjille kannusteet tukea jatkuvaa oppimista	14
2. JATKUVA OPPIMINEN KUULUU KAIKILLE	
– Miten jatkuvasta oppimisesta tehdään nykyistä tasa-arvoisempaa?	17
2.1 Huiput ja ihan tavalliset työntekijät mukaan.....	17
2.2 Työpaikat alasta riippumatta tukemaan oppimista.....	18
2.3 Oppiminen mahdolliseksi elämäntilanteesta riippumatta	19
3. OPITTU NÄKYVÄKSI – Miten muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisen oppimisen voi todentaa?	23
3.1 Piilotettu osaaminen esiin yhteiskunnassa.....	23
3.2 Pois tutkintokeskeisyydestä työpaikoilla.....	24
3.3 Oman osaamisen sanoittaminen entistä tärkeämpää	25
Lopuksi	26
Lähteet.....	27

Johdanto:

Jatkuvan oppimisen haasteen ratkaisemme me kaikki

Jatkuvasta oppimisesta puhuvat nyt kaikki. Taustalla on kasvanut ymmärrys siitä, että digitaalisten teknologioiden ja automatisaation nopea kehitys, globalisoituva talous ja väestörakenteen muutokset muuttavat perinteisiä, lineaarisia ja vakaita työuria, ammatteja sekä ennen kaikkea työssä vaadittavaa osaamista. Osaamistarpeiden yksityiskohtainen ennakointi on vaikeaa – ehkä jopa mahdotonta – koska uudet teknologiat, jotka poistavat ihmistyön tarvetta, kehittyvät niin nopeasti. Esimerkiksi ennakkoinnin hankaluudesta voidaan nostaa koodaaminen, tänä päivänä oleellinen taito. Jotta jokaisen nyt työelämään siirtyvän 20–30-vuotiaan osaaminen olisi mahdollisimman relevanttia, koodaamisen olisi pitänyt olla opetussuunnitelmissa 1990-luvun alussa eikä vasta 2010-luvulla. Emme vain silloin osanneet ennakoida, että kyseessä olisi myöhemmässä työelämässä tärkeäksi osoittautuva taito.

Koska osaamisvaatimusten tarkka ennakointi on vaikeaa ja koska vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, tarvitaan elinikäistä, läpi elinkaaren jatkuvaa oppimista, joka ei ole riippuvaista yksilön koulutustasosta tai työpäikasta, ja joka mahdollistaa monipuoliset osaamisyhdistelmät. Jatkuvan oppimisen systeemin rakentaminen on lähivuosikymmenien tärkein ratkaistava yhteiskunnallinen haaste. Nykyisen koulutusjärjestelmän perusajatuksena on kouluttaa lapsia ja nuoria putken läpi työelämään ja työnteon ohessa tapahtuva kouluttautuminen on yhä tarpeeseen nähden pikemminkin satunnaista. Tarvitaan näkökulman muutos: tarvitsemme merkitykseltään, laadultaan ja laajuudeltaan peruskoulun kaltaisen jatkuvan oppimisen järjestelmän, johon jokainen työikäinen suomalainen säännöllisesti osallistuu.

Haaste on systeeminen. Edellä kuvailtu järjestelmä ei voi perustua pelkästään verovaroin tarjottuun koulutukseen, vaan se edellyttää kokonaan uudentlaisia ratkaisuja, joissa sekä yrityksillä, muilla yhteisöillä että yksilöllä

itsellään on tärkeä rooli. Kyse ei ole vain oppimismahdollisuuksien tarjonasta, vaan myös verotuksesta, sosiaaliturvasta ja erilaisista etuuksista, jotka osaltaan mahdollistavat ja kannustavat jatkuvaan oppimiseen. Kuten opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen vuoden 2018 keväällä totesi, Suomi tarvitsee jatkuvan oppimisen reformin ([OKM, 2018d](#)).

Jatkuvan oppimisen tarve on nyt selvästi tunnistettu – seuraavaksi pitää kehittää ja kokeilla erilaisia, konkreettisia ratkaisuja, joilla tarpeeseen vastataan. Keskityttäessä osaamisen kehittämiseen ei saa unohtaa jo kerrytetyn osaamisen tunnistamista ja käyttöönottoa sekä siihen liittyviä ratkaisuja. Kasvava osaaminen vaatii organisaatioiden uudistumista, jotta tulevaisuuden uudet taidot kanavoituvat kaikkien hyödyksi.

Tämä taustaselvitys on tehty Googlen ja SAK:n jatkuvan oppimisen uusia ratkaisuja etsivän yhteistyöhankkeen taustaksi ja yhteisen keskustelun pohjaksi. Selvityksen tarkoituksena on tiivistää aikaisemmista selvityksistä ja tutkimuksista keskeisimmät haasteet, jotka jatkuvaan oppimiseen liittyen tulisi tulevinä vuosina ratkaista. Kyseessä on tiivistys laajasta keskustelusta, ja tarkoituksena on tunnistaa olennaisimmat kysymykset, joihin yhteistyön seuraavissa vaiheissa etsitään vastauksia.

Tulevaisuuden osaamisen näkökulmasta kaikkein polttavimmiksi kysymyksiksi nousivat nämä:

- 1. Raha ratkaisee** – Miten jatkuvan oppimisen kustannukset jaetaan reilusti?
- 2. Jatkuva oppiminen kuuluu kaikille**
– Miten jatkuvasta oppimisesta tehdään nykyistä tasa-arvoisempaa?
- 3. Opittu näkyväksi** – Miten muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisen oppimisen voi todentaa?

Seuraavassa avataan lyhyesti tärkeintä jatkuvan oppimisen taustalla vaikuttavaa monimutkaista muutosilmiötä: työn murrosta. Sen jälkeen yllä oleviin kolmeen kysymykseen pureudutaan lyhyesti. Jokaisen luvun lopussa kiteytetään esimerkkejä konkreettisista haasteista, joita teemaan liittyen pitäisi ratkaista, sekä nostetaan esimerkkejä ratkaisuksista, joita muualla maailmassa on jo kokeiltu.

Helsingissä 5.11.2018

Leena Alanko, Julia Jousilahti,
Rosa Smolander, Mirja Hämäläinen
Demos Helsinki

Taustaa:

Työn murros tekee jatkuvasta oppimisesta ennennäkemättömän tärkeää

Muutokset tulevaisuuden osaamistarpeissa ja jatkuvassa oppimisessa liittyvät oleellisesti käynnissä olevaan työn murrokseen. Sitä ajavat digitalisaatio, automatisaatio ja esimerkiksi tekoälyn kehittyminen sekä talouden globalisaatio, ekologisten resurssien niukkuus ja Suomen väestörakenteen muutos.

Viime vuosina keskustelu teknologian kehityksen vaikutuksista työhön on usein keskittynyt siihen, kuinka suuri osa nykyisistä ammateista todennäköisesti korvataan “koneilla.” Paljon huomiota saaneen tutkimuksen mukaan noin kolmannes nykyisistä suomalaisista työpaikoista on korvattavissa digitalisaation ja automatisaation myötä. Erityisesti korvattavissa ovat rutiininomaiset manuaaliset ja kognitiiviset työt matalapalkkaisilla, vähemmän koulutusta vaativilla yksityisen sektorin aloilla (kuten kirjanpitäjien, sihteerien tai puhelinmyyjien työt). Koneoppimisen myötä myös ei-rutiininomaiset kognitiiviset tehtävät ovat enenevästi korvattavissa. Robotit kehittyvät jatkuvasti paremmiksi havainnoimaan ympäristöään, joten ne yleistynevät myös tehtaiden hienomotoriikkaa vaativissa, ei-rutiininomaisissa manuaalisissa tehtävissä ja esimerkiksi terveydenhuollossa. (TEM, 2014, 40–41).

On vaikeaa ennustaa täsmällisesti, mitkä taidot ja opit ovat relevantteja tulevaisuuden työelämässä. On ennakoitu, että tulevaisuuden osaamisvaatimuksissa korostuvat kognitiiviset taidot (kuten oppimaan oppiminen, kriittinen ajattelu, luovuus, sopeutumiskyky), sosiaaliset taidot (kuten vuorovaikutus- ja ryhmässä toimimisen taidot, empatia, johtaminen) sekä teknologiset taidot (kuten koneiden logiikan ymmärtäminen ja niiden kanssa toimiminen, perus-ICT-aidot, ohjelmoinnin perusteet) (Valtioneuvoston kanslia, 2018, 50–59). McKinsey & Company (2017, 7) arvioi

raportissaan, että vuonna 2030 arviolta puolet työtehtävistä korkean digitalisaation maissa edellyttävät teknisiä, kognitiivisia ja uudenlaisia luovia taitoja. Vuonna 2017 prosenttiosuus oli 37. Kaiken kaikkiaan teknologiatekniikan kehityksen myötä syntyvien työpaikkojen osaamisen vaatimustaso tulee olemaan aiempaa korkeampi, kun työtehtävät monimutkaistuvat. Tämä korostaa koulutuksen tärkeyttä entisestään.

Useiden ammattien katoamista koskevien analyysien ongelma on, että ne käsittelevät vain sitä, miten digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys korvaavat nykyisiä ammatteja. Ne eivät ota huomioon sitä, että digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys myös luovat uutta työtä ja ammatteja. Uudet teknologiat myös kasvattavat tuottavuutta, mikä vauhdittaa talouskasvua ja voi luoda osaltaan uutta työtä – vaikka digitaalisessa taloudessa tuottavuuden kasvu ei lisääkään työpaikkoja yhtä suoraviivaisesti kuin aikaisemmin. Konsulttiryitys McKinsey & Companyn selvityksen mukaan vuosina 1999–2010 digitaaliset teknologiat synnyttivät enemmän työpaikkoja kuin korvasivat. Arviot teknologioiden kehittymisen ja yhteiskunnan digitalisoitumisen merkityksestä tuleville työpaikoille ja talouskasvulle vaihtelevat, mutta joka tapauksessa puhutaan suurista potentiaalisista hyödyistä. McKinsey & Company (2017, 6) arvioi, että automatisaatiolla ja tekoälyllä on mahdollisuus nostaa digitaalisten edelläkävijämaiden, kuten Suomen, BKT:tä 1,2 prosenttia vuosittain 2016–2030. Konsulttiryitys Boston Consulting Groupin (2016, 3) selvityksen mukaan Suomen kaltaisten maiden BKT:n kasvuvauhti voi kaksinkertaistua, jos EU:n digitaaliset sisämarkkinat toteutuvat kunnolla ja teknologiat saadaan nopeasti ja tehokkaasti käyttöön.

On selvää, ettei myönteinen kehitys ole suoraviivaista tai tapahdu itsestään. Ensinnäkin teknologioiden hyötyjen ulosmittaaminen tapahtuu usein viiveellä: vaikka jokin teknologinen ratkaisu on mahdollinen, sen leviäminen voi olla hidasta erilaisista sosiaalisista ja kulttuurisista syistä johtuen. Arviolta jokaista teknologiaan investoitua euroa kohden tarvitaan kymmenen euron investointi ihmisten ja organisaatioiden pois oppimiseen, kouluttamiseen ja toimintatapojen uudelleenorganisointiin (TEM, 2014, 38). Toisekseen, vaikka teknologioiden kehitys synnyttää uusia töitä, ne syntyvät todennäköisesti eri alueille ja edellyttävät erilaista koulutusta kuin muutoksessa katoavat työt. Tämän “kuilun” silottaminen on ilmastomuutoksen hillinnän ohella tärkein seuraavien vuosikymmenten aikana ratkaistava yhteiskunnallinen haaste. Jos suomalaisten osaamistaso ei pysy teknologioiden kehityksen vauhdissa, digitalisaation kadottamat työpaikat sekä kasvaneet osaamisvaatimukset uhkaavat kärjistä yhteiskuntamme kyvykkyyks- ja tuottavuuseroja entisestään. ICT-osaajan tuottavuus voi olla jopa satoja kertoja suurempi kuin tietotekniikkaa osaamattoman. Tämä voi luoda samaan aikaan sekä suurta työttömyyttä että osaajapulaa, mikä on hyvin haitallista sekä yksilöille että koko yhteiskunnalle (Lehti & al., 2012, 13).

Digitalisaation ohella talouden globalisaatio haastaa Suomea vahvistamaan kansalaistensa osaamista ja jatkuvaa oppimista. Osaamiseen panostaminen on Suomen ainoa avain globaalissa kilpailussa pärjäämiselle. Suomen osaamis pohjan murentumat, kuten tyttöjen ja poikien kasvavat osaamiserot, laskuun kääntyneet osaamistulokset luonnontieteellisissä ja matemaattisissa aineissa sekä Suomen kansainvälisissä vertailuissa laskevat osaamistasot kaipaavat yhteiskunnan uudistumiskyvyn ylläpitämiseksi korjausliikettä (OKM, 2017a, 12). Siksi onkin huolestuttavaa, että julkisia koulutusmenoja on viime vuosina leikattu ja Suomen tutkimus- ja kehittämismenot ovat 2000-luvulla laskeneet jyrkästi, kun muissa OECD maissa ne ovat nousseet (OECD, 2017).

Myös Suomen väestörakenteen kehitys on haaste. Vuoteen 2030 mennessä arviolta puolet työvoimastamme eläköityy, mutta nuoremmat ikäluokat eivät pysty täyttämään työvoimavajetta, joka eläkkeelle jääneistä koituu (OKM, 2018a, 5). Emme ole tilanteessa yksin. Väestöennusteet arvioivat, että yli kolmannes suurien talouksien kuten Euroopan, Yhdysvaltojen ja Kiinan väestöstä on eläkeikäisiä vuoteen 2050 mennessä (Hautamäki, & al., 2017). Aiemmin mainitusti uudet teknologiat myös kasvattavat tuottavuutta ja siten vastaavat työvoimavajeeseen. Tästä huolimatta tarvitsemme työvoimaa, kuten maahanmuuttajia, työvoiman ulkopuolella olevia ja aikuiskoulutuksen kautta työelämään tulevia paikkaamaan vajetta (OKM, 2018a, 5).

1.

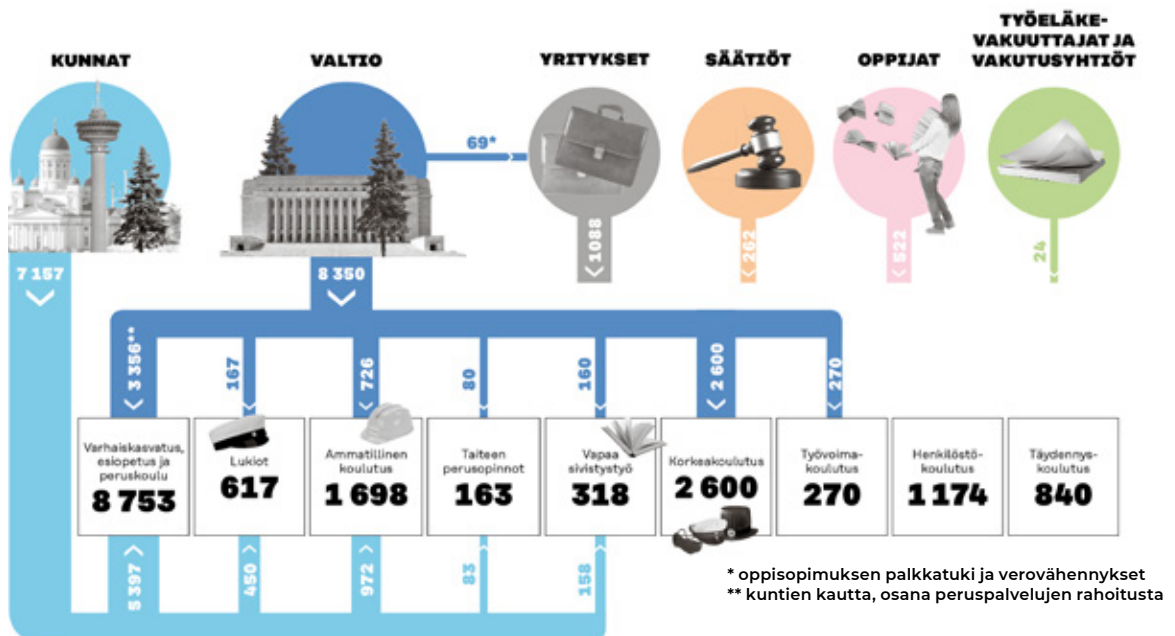
RAHA RATKAISEE –

**Miten jatkuvan oppimisen
kustannukset jaetaan reilusti?**

1. RAHA RATKAISEE – Miten jatkuvan oppimisen kustannukset jaetaan reilusti?

1.1 Työpaikat keskiössä jatkuvan oppimisen mahdollistajina

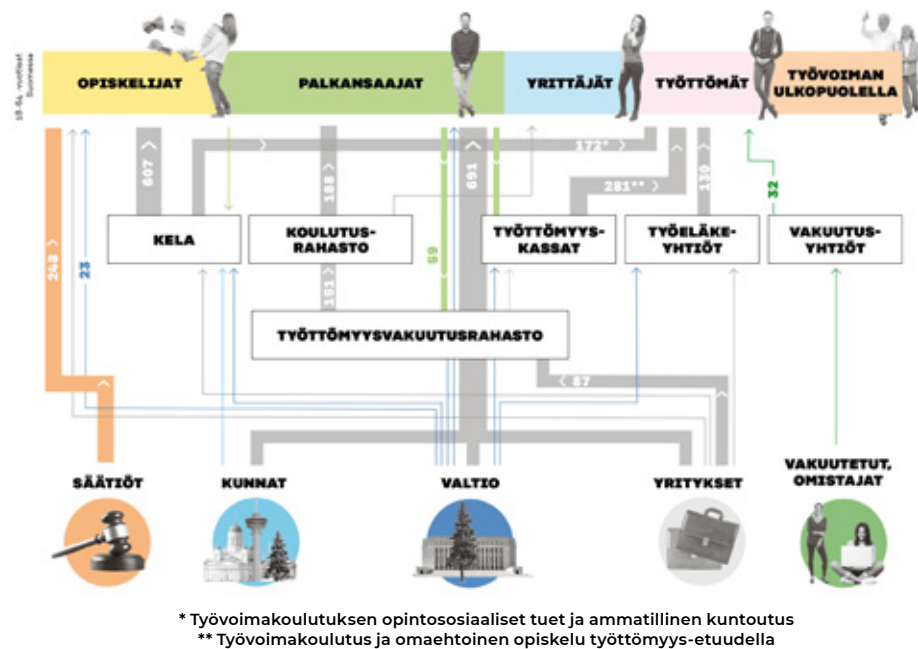
Suomalainen koulutusjärjestelmä perustuu vahvasti julkiselle rahoitukselle. Lasten ja nuorten varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja peruskoulun rahoittavat erityisesti kunnat sekä hieman pienemmällä osuudella valtio (kuntien kautta, osana peruspalvelujen rahoitusta.) Kunnat ovat päävastuussa lukiokoulutuksen rahoituksesta, kun taas ammatillista koulutusta kunnat ja valtio rahoittavat samaa kokoluokkaa olevilla osuuksilla. Korkeakoulutuksesta vastaa valtio. Työuran aikaisen oppimisen rahoittaa pääasiassa työnantaja tai yksilö itse (OKM, 2018b, 5; Aho & Ranki, 2018). Kuva 1 näyttää, miten yhteiskunnan eri tahot osallistuvat oppimisen rahoittamiseen.



Kuva 1: Sitra on selvittänyt koulutustarjonnan rahoitusta Millä rahalla -selvityksessään. Hahmotelma koulutustarjonnan rahoituksesta 2017, milj. €. (Aho, M. & Ranki, S. 2018, 6.)

On selvää, ettei jatkuvan oppimisen haastetta ratkaista nykyisellä julkisella rahoituksella. Nykyisellään Suomi käyttää OECD-maista Norjan jälkeen eniten julkista rahaa koulutukseen suhteessa valtion bruttokansantuotteeseen, mutta vähiten yksityistä rahaa (OKM, 2018b, 4). Sekä opetusministeri Grahn-Laasosen nimittämä Osaamisen tulevaisuuspaneeli että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rehtorit ovat peräänkuuluttaneet yksityisen sektorin vahvempaa rahallista panostusta jatkuvaan oppimiseen (emt.; UNIFI, 2018; Arene verkkosivu, 2018.)

Tällä hetkellä työnantajat osallistuvat jatkuvan oppimisen rahoittamiseen erityisesti työpaikoilla työn ohessa tapahtuvan henkilöstökoulutuksen, erillisten kurssimuotoisten koulutuksien ja oppisopimuskoulutuksen kautta. Lisäksi työnantajat rahoittavat puoliksi työntekijöiden kanssa Koulutusrahastoa (vuoden 2019 alusta Työllisyysrahastoa), joka tarjoaa aikuiskoulutustukea ja ammattitutkintostipendejä ammatillisen osaamisen uudistamiseen. Kuva 2 näyttää, miten yhteiskunnan eri tahot rahoittavat erilaisia jatkuvan oppimisen toimeentulon tukimuotoja.



Kuva 2: Sitra on koonnut hahmotelman oppijan toimeentulon rahoituksesta Millä rahalla -selvitykseen. Rahoitus vuonna 2017, milj. €. (Aho & Ranki 2018, 34–35.)

Työnantajien jatkuvan oppimisen rahoitusosuutta on haastavaa arvioida, sillä tilastotietoa on kurssimuotoisesta koulutuksesta sekä työttömyysvakuutusrahastomaksuista, mutta ei henkilöstökoulutuksista, joissa oppimisen ja työn välinen raja hämärtyy. Vuonna 2015 yritykset käyttivät Tilastokeskuksen Yritysten täydennyskoulutus -tilaston mukaan 580 miljoonaa euroa täydennyskoulutuksiin. Vuosien 2012–2017 välillä työnantajien maksamaan koulutukseen osallistumisessa on tapahtunut yhden päivän lasku niin, että vuonna 2017 työntekijät osallistuivat koulutuksiin keskimäärin viiden päivän verran (Official Statistics of Finland, 2018.)

Vaikka lasku ei ole ollut dramaattista, suunta on huolestuttava. Viisi kouluttautumispäivää vuodessa tuskin riittävät tulevaisuudessa, kun oppimisen pitäisi olla jatkuvaa.

Työntekijöiden osaamiseen investoiminen on myös työnantajan etu. Työpaikkojen tietopääoma on paljolti kiinni sen työntekijöissä, ja toisaalta organisaatiot uudistuvat ainoastaan ihmisten kautta (Sitra, 2017a, 3.) Tulevaisuuden investoinnit osaamiseen voivat olla yrityksille jopa tärkeämpiä kuin laite- ja teknologiainvestoinnit (Valtioneuvoston kanslia 2018, 58.)

Tätä havaintoa tukee myös konsulttiyritys McKinsey & Companyn tekemä arvio siitä, että työntekijöiden kouluttamiseen käytettyjen investointien (joita automatisaatio ja tekoälyn hyödyntäminen edellyttävät) tuottoaste työnantajalle on jopa 13–25 prosenttia. Arviot viittaavat siihen, että kouluttautumiseen sijoitetut rahat eivät ole vain menoja, vaan kääntyvät työnantajan hyödyksi myös rahallisesti (McKinsey & Company, julkaisematon selvitys, 2018).

Investoinnit yksilön osaamiseen työpaikalla jäävät kuitenkin turhiksi, jos hankittua osaamista ei pääse hyödyntämään. Osaamisen hyödyntäminen työpaikoilla tarkoittaa esimerkiksi toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittämistä. Sosioekonomiset erot näiden kehittämismahdollisuuksissa ovat vielä suuria. Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan ylemmistä toimihenkilöistä 84 prosenttia oli kehittänyt toimintatapoja ja 60 prosenttia palveluita työssään vuonna 2017. Vastaavat luvut työntekijöillä olivat 47 ja 21 prosenttia. (TEM, 2018, 33–34.)

Tuottavuutta lisäävät kehitysideoita tai innovaatioita eivät ole yleensä suuria keksintöjä, vaan ennemminkin parannuksia työn sujumuuteen (SAK, 2016, 6). Siksi on huomionarvoista, että kaikista palkansaajista työntekijät kritisoivat eniten esimiesten suhtautumista muutosehdotuksiin ja mahdollisuuksiin kokeilla uutta työpaikalla (TEM, 2018, 38). Suomalaisen työelämän parantamiseen tähtäävä, useiden toimijoiden verkostosta koostuva Työelämä 2020 -hanke nostaakin osaamisen paremman hyödyntämisen tärkeäksi teemaksi osaamisen kasvattamisen rinnalle. (Työelämä 2020 -verkkosivu, 2018).

1.2. Jatkuvasta oppimisesta helppoa ja houkuttelevaa yksilöille

Tulevaisuudessa myös oppijan itsensä on otettava entistä isompi vastuu osaamisensa kehittämisestä läpi elämän. Siksi jatkuvasta oppimisesta on tehtävä houkuttelevaa ja taloudellisesti mahdollista yksilöille. Kouluttautumisen tulisi olla mahdollista myös työn ohessa eikä niin, että se tapahtuu vasta pakon edessä työttömyyden kautta. Entä miten opiskelu on tosiasiallisesti mahdollista sovittaa esimerkiksi kiireisen työn ja hektisen

perhe-elämän lomaan? Vuoden 2012 aikuiskoulutuksen mukaan suurin este koulutukseen osallistumiselle oli koulutuksen ja työn yhteensovittamisen vaikeus. Toiseksi yleisimmin osallistumattomuutta selittivät perhesyyt tai se, ettei koulutusta järjestetty tarpeeksi lähellä omaa asuinpaikkaa (OKM, 2018c, 21.)

Tällä hetkellä työuran aikaisen koulutuksen merkittävä rahoittaja on yksilö itse tai työnantaja. Oppijalle on tarjolla tukimuotoja eri elämäntilanteisiin (ks. taulukko 1). Nykyiset tuet rakentuvat pääosin ajatukselle työelämästä, jossa yksilöllä on ansiotasoltaan mieluiten nouseva palkan- saajan työura, jossa on vain hetkellisiä katkoksia (Aho & Ranki, 2018, 45.) Tulevaisuudessa ihmisten työurat tulevat olemaan yhä moninaisempia, ja yhteiskunnan erilaisten tukimuotojen tulisi suhtautua jatkuvaan oppimiseen itsessään arvokkaana asiana ennemmin kuin pakollisena, “välivaiheena” työpaikkojen välissä. Jatkuvan oppimisen rahoitus ja palvelut ovat myös sirpaleisia ja hankalasti hahmotettavia (ks. Liite 1. opiskelijan toimeentulon eri muodoista). Useassa keskustelussa onkin todettu (esim. OKM, 2018b; Lempinen, 2018), että Suomessa pitää kehittää malli, jossa koulutukseen suunnattu raha kootaan yhteen ja oppija löytää jatkuvan oppimisen tarjonnan ja sen rahoituksen yhdestä paikasta.

Toimeentulon tuen myöntävä taho	Tuen muoto	Yhteensä
Kela	Opintotuki	607
	Työvoimakoulutuksen opintososiaaliset tuet	152
	Ammatillinen kuntoutus	20
Säätiöt	Apurahat	248*
Työnantajat	Henkilöstökoulutuksen koulutusajan palkka	700**
	Oppisopimuskoulutusajan palkka	X
Koulutusrahasto	Aikuiskoulutustuki	188
Työttömyyskassa	Vuorottelukorvaus	X
	Työttömyysetuus, työvoimakoulutus	91
	Työttömyysetuus, omaehtoinen opiskelu	190
Työeläkeyhtiöt	Ammatillinen kuntoutus	130
Vakuutusyhtiöt	Ammatillinen kuntoutus	32*
Verohallinto	Verovähennys	X
Yhteensä		2 358 + X

* Summa sisältää myös muuta, tieto ei eroteltavissa

** Arvio

X Tieto ei saatavissa

Taulukko 1. Sitra on selvittänyt opiskelijan toimeentulon eri muotoja Millä rahalla -selvityksessään. Opiskelijan toimeentulon tuki 2017, Milj. € (Aho & Ranki 2018, 33.)

1.3 Koulutuksen järjestäjille kannusteet tukea jatkuvaa oppimista

Koulutuksen julkinen rahoitusmalli vaikuttaa merkittävästi koulutuksen järjestäjien kannustimiin tukea jatkuvaa oppimista. Jatkossa rahoitusta tulisi suunnata entistä enemmän myös aikuisväestölle, jonka hyväkään perustutkinto ei pysty vastaamaan kaikkiin työelämän muutoksiin. (OKM, 2018b, 4). Tarve uudistukselle koskee sekä ammatillista koulutusta että korkeakoulutusta.

Ammatillisen koulutuksen rahoitus ja rakenteet uudistettiin vuoden 2018 alussa Ammattikoulutuksen reformin myötä. Yliopistoille ja ammattikorkeakouluille jaettavan valtion budjettirahoituksen perusteita ollaan parhailaan uudistamassa niin, että uudet jakoperusteet tulisivat voimaan 2021.

Ammattikoulutuksen reformin voidaan sanoa uudistaneen koulutuksen rakenteita ja rahoitusta jatkuvan oppimisen kannalta oikeaan suuntaan: työelämän ja yksilön osaamistarpeisiin on mahdollista vastata paitsi kokonaisilla tutkinnoilla myös tutkinnon osilla. Koulutukseen on mahdollista hakeutua koska vain vuoden aikana, ja ministeri Grahn-Laasosen mukaan ammatillisen koulutuksen palveluiden tarjonnassa keskitytään jatkossa erityisesti työuran aikaisen osaamisen kehittämiseen. (Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 278/2018).

Perusrahoituksen ja kokonaisten tutkintojen lisäksi ammatillisen koulutuksen julkisessa rahoituksessa palkitaan nyt myös tutkinnon osien tarjoamisesta Niin sanotun vaikuttavuusrahoituksen, eli opiskelijoiden työllistymiseen, jatko-opintoihin siirtymiseen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteeseen perustuvan rahoituksen, painotusta on kasvatettu. Tarkoituksena on ohjata kouluja tarjoamaan työelämän kannalta hyödyllistä koulutusta (emt.)

Korkeakoulujen rahoituksessa on tähän asti priorisoitu suoritettujen tutkintojen määrää. Nyt käynnissä olevassa uudistuksessa korkeakoulujen rahoituksen ehtoja halutaan päivittää, jotta niillä olisi kannusteet panostaa jatkuvaa oppimiseen nykyistä enemmän. Korkeakouluilla on kaksoishaaste: yhtäältä niiden pitäisi nostaa suomalaisten koulutustasoa kouluttamalla lisää nuoria, ja toisaalta niiden pitäisi nostaa väestön osaamistasoa täydennys- ja uudelleen kouluttamalla aikuisia.

Korkeakoulujen rahoitusmallin uudistuksessa on haluttu painottaa jatkuvaa oppimista, mutta lokakuun 2018 lopulla julkaistussa ehdotuksessa näyttäisi korostuvan suoritettujen tutkintojen merkitys: niiden painotusta ehdotetaan kasvatettavaksi ammattikorkeakouluissa 40 prosentista 56 prosenttiin ja yliopistossa 19 prosentista 30 prosenttiin. Jatkuvan oppimisen painoarvo kasvaa nykyisestä 2 prosentista 5 prosenttiin. (Helsingin Sa-

nomat, 2018) Jatkuvan oppimisen painotus jää siis hyvin pieneksi verrattuna tutkintojen merkitykseen. Toisaalta esimerkiksi Suomen yliopistojen rehtorineuvosto Unifi sekä Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry ovat todenneet, ettei jatkuvan oppimisen painostusta voi kasvattaa enempää ennen kuin rahoituspohjaa on laajennettu. Korkeakoulut eivät voi vastata jatkuvan oppimisen valtavaan haasteeseen perusrahoituksellaan, vaan eri yhteiskunnan sektorit tarvitaan mukaan rahoittajiksi (UNIFI, 2018; Arene verkkosivu, 2018)

Rahoituksen lisäksi vielä on epäselvää, minkälaisia jatkuvan oppimisen opintopaketteja korkeakoulut voisivat tulevaisuudessa tarjota. Tällä hetkellä yliopistot ja ammattikorkeakoulut tarjoavat tutkinnon suorittaneille maksullista täydennyskoulutusta sekä kaikille avointa akateemista opetusta avoimessa yliopistossa ja avoimessa ammattikorkeakoulussa. Jos valtioneuvoston tuore lakiesitys toteutuu, jatkossa korkeakoulut voisivat esimerkiksi alkaa tarjota kokonaisen tutkinnon sijaan myös tutkinnon osia moduuleina.

HAASTEITA RATKAISTAVAKSI

- Miten työpaikat voisivat olla nykyistä vahvemmin rahoittamassa jatkuvan oppimisen järjestelmää niin, että se on myös niille kannattavaa?
- Miten yksilön jatkuvan oppimisen eri tukimuotojen viidakkoa voitaisiin selkeyttää?
- Miten ammattikouluja ja korkeakouluja voidaan paremmin kannustaa tarjoamaan jatkuvan oppimisen ratkaisuja, ja mitä näiden ratkaisujen pitäisi olla?

Tätä tehdään jo:

SkillsFuture – jatkuvaa oppimista jokaiselle yritysten ja valtion yhteisponnistuksena

Singaporen SkillsFuture-ohjelma tarjoaa kaikille kansalaisille mahdollisuuden oppia uutta sekä päivittää ja syventää osaamistaan. Kyseessä on valtion ja yritysten yhdessä rahoittama ohjelma, jossa singaporelaisille tarjotaan muun muassa valmennusta, koulutusta ja uraneuvontaa sekä kolmensadan dollarin vuosittaista tukea kursseja varten. Noin 500 instituution järjestämissä kursseissa on sekä pidempiä ohjelmia että lyhyitä moduuleja.

Yli 40-vuotiaat saavat ohjelmassa lisätukea ja matalapalkka-alojen työntekijöille on tarjolla liittojen ja työnantajien kanssa tuotettua uraneuvontaa. Yksittäisten ihmisten taitojen kehittämisen lisäksi ideana on muuttaa koko yhteiskunta oppimismyönteisemmäksi ja tukea työssä oppimista. Ohjelman ensimmäisenä vuonna 2017 noin 126 000 singaporelaista käytti kurssitukea.

Lue lisää: www.skillsfuture.sg

2.

**JATKUVA OPPIMINEN KUULUU
KAIKILLE – Miten jatkuvasta
oppimisesta tehdään nykyistä
tasa-arvoisempaa?**

2. JATKUVA OPPIMINEN KUULUU KAIKILLE – Miten jatkuvasta oppimisesta tehdään nykyistä tasa-arvoisempaa?

2.1. Huiput ja ihan tavalliset työntekijät mukaan

Suomen koulutusjärjestelmä on ollut jo pitkään kansainvälisen huomion ja ihailun kohteena. Sivistys, kasvatus ja koulutus ovat olleet nostamassa Suomea maailman onnellisimpien, edistyksellisimpien ja vauraimpien maiden joukkoon (OAJ, 2018, 15). Kuitenkin nuorten ikäryhmien koulutustason nousu on pysähtynyt, ja 1970-luvun lopulla syntynyt sukupolvi on jäämässä kaikkien aikojen koulutetuimmaksi (Kalenius, 2018, 2).

Suomessa yli 15 prosenttia nuorista jää pysyvästi ilman toisen asteen tutkintoa. Tämä johtuu pääosin koulun keskeyttämisestä (OKM, 2018c, 17). Prosenttiluku on hälyttävä: viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana peruskoulun varassa olevien työllisyys on tippunut yli 20 prosenttiyksikköä vajaaseen 43 prosenttiin (SAK, 2017b, 6). Myös korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on Suomessa kääntynyt laskuun. (OKM, 2018c, 18) Suomalaisen osaamispuheen mureneminen on nostettu merkittäväksi huoleksi yhteiskuntamme uudistumiskyvyn takaamisen kannalta (OKM, 2017a, 12). Jos korjausliikettä ei saada nyt tehtyä, heijastuvat vaikutukset pitkälle tulevaisuuteen.

Tutkimustiedon valossa ihmiselämän alkupäässä tehdyt investoinnit koulutukseen tuottavat parhaiten (Suhonen, 2018). Jatkuvan oppimisen pohja rakennetaan siis perus- ja toisen asteen koulutuksissa, joista on elintärkeää pitää hyvää huolta samalla, kun vahvistetaan oppimisen mahdollisuuksia myös aikuisiällä. Aikuiskoulutusjärjestelmässä onkin merkittävää potentiaalia jatkuvaan osaamisen päivittämiseen työn murroksessa. Vaikka aikuiskoulutus on parasta ennakoivaa muutosturvaa, se ei jakaudu tasa-arvoisesti väestössä. Työntekijät eivät osallistu koulutuksiin yhtä usein kuin

toimihenkilöt. Korkeimmissa asemissa olevat työntekijät käyttävät lähes kaksi kertaa enemmän koulutuspäiviä kuin matalimmissa asemissa olevat henkilöt (SAK, 2016a; Official Statistics of Finland, 2018). Aikuiskoulutuspalveluita tarjotaan ja hyödynnetään selkeästi enemmän naisten ja korkeakoulutettujen piirissä kuin miesten ja matalammin koulutettujen parissa (Koskinen, 2017) Teknologinen työttömyys uhkaa kuitenkin erityisesti vähän tai ei lainkaan koulutusta saaneita henkilöitä sekä teollisuudessa ja palveluissa toimivaa väestöä, kuten tämän selvityksen taustaluvussa todetaan (SAK, 2017a, 14).

Kansainvälinen aikuistutkimus PIAAC selvittää säännöllisesti aikuisväestön eri elämänalueilla tarvitsemia perustaitoja ja niiden käyttöä työssä ja arkielämässä. Kuten tämän selvityksen taustaluvussa todetaan, tietotekniset taidot tulevat korostumaan tulevaisuudessa ja siksi viimeisimmän PIAAC-tutkimuksen tulokset ovat huolestuttavia. Yksi PIAAC:in teema on ongelmanratkaisutaidot tietoteknisessä ympäristössä. (Tilastokeskus, 2013) Vuonna 2016 toteutetun tutkimuksen tuloksissa havainto oli, että perusasteen varassa olevista suomalaisista alle tason 1 (auttava taso), tai kykenemättömiä käyttämään tietokonetta lainkaan, on lähes 50 prosenttia. Myös ammatillisen tutkinnon varassa olevista lukema on yli 40 prosenttia (SAK, 2017b, 14). Tutkimustulokset osoittavat, että seuraavaksi on tarve analysoida työikäisten digitaalisten osaamisten tunnistusta, tunnistaa tarvittavat digitaaliset taidot sekä kehittää digitaalisia koulutus- ja valmennuspalveluita (Koskinen, 2017). Erityisen kiireellistä tämä on matalasti koulutetun väestönosan parissa ja heidän työpaikoillaan.

2.2. Työpaikat alasta riippumatta tukemaan oppimista

Opintomahdollisuuksien tarjonta ei vielä tarkoita, että yksilö olisi motivoitunut opiskeluun ja uuden oppimiseen. Aikaisemmin on ollut mahdollista työllistyä suhteellisen hyväpalkkaiseihin töihin matalalla koulutuksella. Nyt kun matalaa koulutusastetta edellyttävät työt vähenevät, olisi kaikkien viimeistään löydettävä motivaatio täydentää osaamistaan tai jopa opiskella kokonaan uusi ammatti (Valtioneuvoston kanslia, 2018, 57). Opiskelun motivaatiota laskevia ja jatkokoulutukseen hakeutumista hidastavia tekijöitä ovat tutkimusten mukaan esimerkiksi osaamisen puutteeseen liittyvät häpeän tunteet tai epämieluisat aiemmat opiskelukokemukset (SAK, 2017a, 20).

Työpaikalla on tutkimusten mukaan suuri merkitys yksilön motivaatiolle oppia uutta, mitä ei aina tiedosteta. Oppimismyönteistä kulttuuria kannattaakin tietoisesti tukea työpaikoilla. Kyvystä tuottaa innovaatioita on tulossa entistä tärkeämpi kilpailuedun lähde yrityksille, ja kilpailukykyisen talouden olennainen piirre on kyky oppia (Alasoini, 2010, 27). Esimerkiksi teknologiayritys Google on pyrkinyt edistämään työntekijöidensä intoa oppia uutta vahvistamalla vertaisoppimista työpaikalla. Vapaaehtoisten opettajien verkostoon kuuluu yli 6000 googlelaista ja jopa 80 prosenttia

Googlen kirjatuisista koulutuksista tapahtuu tämän vertaisverkoston toimesta. Yritys on koonnut ohjeet vertaisoppimisverkoston käynnistämiseen sekä lukuisia muita parempaa työelämää edistäviä käytäntöjä kaikkien vapaaseen käyttöön. (Google re:Work verkkosivusto, 2018).

Googlen vahva oppimismyönteinen kulttuuri näkyy muissakin työyhteisön käytännöissä. Googlen oppien mukaan helppokäyttöisten tietopankkien ja tiedonlähteiden lisäksi työpaikan tulee rohkaista työntekijöitään jakamaan sekä uutta opittua että tehtyjä virheitä. Hyvän ilmapiirin lisäksi työpaikan tulee kannustaa ja konkreettisesti antaa aikaa epäformaalille, yksilön tärkeäksi arvioiman asian oppimiselle. Tämän kaltaisilla arkisilla keinoilla organisaatiot voivat päästä lähemmäs jatkuvan oppimisen tavoitetta myös ilman kalliita ja pitkäkestoisia sekä formaaleja koulutusinvestointeja (Gutierrez, 2016). Asiantuntijatöissä joissa on mahdollista järjestää aikatauluja ja prosesseja monella tavalla, oppimisen kulttuurin rakentaminen on monissa tapauksissa helpompaa kuin suorittavassa työssä. Tarvitaankin enemmän tapoja tukea oppimisen kulttuuria myös suorittavassa työssä.

SAK:n viimeisimmän työolobarometrin tulokset kertovat osaltaan siitä, että olosuhteet työpaikalla vaikuttavat uuden oppimiseen. Erilaisten uusien teknologioiden käyttöönotto tulee olemaan väistämätöntä alalla kuin alalla, ja SAK:n työolobarometriin vastanneista noin puolet kertoo ottaneensa työssään uusia teknisiä laitteita käyttöön viimeisten vuosien aikana (SAK, 2018b, 9). Kiinnostava havainto on, että vaikka iällä, sukupuolella ja toimialalla on väliä uuden teknologian käyttöönoton onnistumisessa, eroja selittää eniten yksilön kokemus työelämän laadusta ylipäättään (esim. miten tasavertaisesti työntekijöitä kohdellaan, miten työn järjestelyihin voi vaikuttaa tai miten työnantajalta saa tukea) (SAK, 2018c, 4).

SAK:n työolobarometrin mukaan hyväksi tai vähintään melko hyväksi työolosuhteensa kokevista vain 9 prosentilla oli pelkästään kielteisiä kokemuksia uusista teknologioista. Huonojen tai melko huonojen työolosuhteiden tilanteessa vastaava osuus oli 38 prosenttia (SAK, 2018b, 7). Luvut antavat suuntaa siitä, kuinka merkittävä rooli työpaikalla on uuden omaksumisessa ja siitä, miten erilaiset olosuhteet työpaikoilla vaikuttavat yhä merkittävästi yksittäisten työntekijöiden tasa-arvoiseen mahdollisuuteen oppia uutta.

2.3. Oppiminen mahdolliseksi elämäntilanteesta riippumatta

Työn murroksessa työn tekemisen tavat ja työurat moninaistuvat. Tulevaisuudessa yhä useampi tekee uransa aikana töitä monille eri työnantajille, eripituisissa työsuhteissa, useissa eri ammateissa tai ryhtyy yrittäjäksi (OKM, 2018a, 8). Työsuhteiden monipuolistuminen sekä työn sisällön ja merkityksen muuttuminen tekevät koulutuksen ja työn suunnitelmallisesta

yhdistämisestä aiempaa haastavampaa (OKM, 2018, 24). Perinteinen oppilaitosmuotoinen koulutus on vain osaratkaisu (SAK, 2017a, 19). Siksi työelämä tarvitsee helposti saatavilla olevia, skaalautuvia palveluita, joiden käyttö ei ole sidottu työsuhteeseen, aikaan tai paikkaan (SAK, 2017a, 19). Palveluiden tulisi olla edullisia, jotta yhä useampi yritys ryhtyisi tarjoamaan niitä työntekijöilleen ilman kohtuutonta taloudellista rasitusta (SAK, 2017a, 19). Työpaikat ovatkin ristipaineessa. Jatkuvan oppimisen tarve on tunnistettu, mutta taantuman aikana henkilöstökoulutuksen resurssit ovat vähentyneet kautta linjan yrityksissä, ja valtion koulutukseen kohdistuneet leikkaukset tulevat heikentävät tilannetta entisestään (emt.).

Formaalien koulutuksen, työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja vapaan sivistystyön sekä esimerkiksi kirjastojen ohelle tulee jatkuvasti uusia mahdollisuuksia osaamisen ja tiedon kasvattamiseksi. Tällaisia ovat esimerkiksi Wikipedia, Youtube ja avoimet verkkokurssit sekä lukuisat erilaiset sovellukset, kuten esimerkiksi kielenopiskeluun kehitty Duolingo. Erilaiset työn ohessa tapahtuvat opiskelun muodot sekä itse- ja verkko-opiskelut ovatkin viime vuosina selvästi lisääntyneet (Aho & Ranki, 2018, 24). Vaikka tietoa on verkossa paljon saatavilla, suurien tietomassojen jäsentäminen ja omaksuminen sekä väärän tiedon tunnistaminen edellyttää yksilöltä paljon (mm. Valtioneuvoston kanslia, 2018, 54). Kaikille tämä ei ole edes mahdollista.

Teknologioiden suomista mahdollisuuksista huolimatta oppimista ei voi jättää vain yksilön omille harteille. Tarvitaan uusia ratkaisuja, jotka mahdollistavat koulutukseen osallistumisen tasa-arvoisesti elämäntilanteesta ja työsuhteen muodosta riippumatta. Yksi ratkaisu voisi olla Ranskan “uratilin” (CPA, Compte personnel d’activité) kaltainen kokonaisuus, jossa yksilölle taataan vuosittain työtuntien perusteella laskettu henkilökohtainen koulutusbudjetti, laaja uraneuvonta ja modulaariset kurssikokonaisuudet. Uratilin myötä oikeus koulutukseen ja opintovapaaseen eivät katoa työsuhteen päättyessä, vaan ovat vastedes sidottu työsuhteen sijaan työntekijään. Työsuhteen aikana kertyneet koulutusosoikeudet kertyvät työsuhteen aikana sähköiselle tilille, josta ne voi käyttää myöhemmin esimerkiksi uudessa työsuhteessa tai työttömyysaikana (Valtioneuvoston kanslia, 2018, 91–92).

HAASTEITA RATKAISTAVAKSI

- Miten vähentää pelkästään peruskoulun varaan jääneiden nuorten määrää?
- Miten osaamisen päivittämistä eniten tarvitsevat matalasti koulutetut henkilöt saataisiin nykyistä paremmin jatkuvan oppimisen piiriin?
- Miten työpaikat voivat tukea uuden oppimista? Miten ne voivat organisoida toimintansa niin, että se kannustaa henkilöstöä hyödyntämään potentiaaliaan innovoida uutta?
- Miten jatkuvasta oppimisesta tehdään kaikille mahdollista niin, ettei se ole sidottu siihen, onko töissä tai minkä muotoisessa työsuhteessa on?

Tätä tehdään jo:

The Springboard+ - Koulutusta aloilla joilla osaajia kaivataan

Irlantilaisessa ammattitaidon kohentamiseen keskittyvässä hankkeessa tarkoituksena oli alun perin purkaa korkea työttömyyttä tarjoamalla ilmaista korkeakoulutusta erityisesti työvoima- ja osaajapulasta kärsivillä aloilla. Irlannissa näitä aloja ovat esimerkiksi ICT-, rakennus- hotelli-, startup- sekä kansainvälinen rahoitusala. Tarjotut koulutukset johtivat erilaisiin tutkintoihin, joista valtaosan suorittaminen kesti alle vuoden. Koulutukset suoritettiin osa-aikaisesti. Viime vuosina hanke on avattu osittain maksullisena myös työssäkäyville. Koulutuksessa tehdään tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa, jotta työllistymismahdollisuudet ovat mahdollisimman hyvät. Hanke on valtion ja ESR:n yhdessä rahoittama. Jopa 96 prosenttia osallistuneista suosittelisi kursseja muillekin työnhakijoille.

Lue lisää: www.springboardcourses.ie

3.

OPITTU NÄKYVÄKSI

- Miten muodollisen
koulutusjärjestelmän
ulkopuolisen oppimisen
voi todentaa?

3. OPITTU NÄKYVÄKSI

– Miten muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisen oppimisen voi todentaa?

3.1. Piilotettu osaaminen esiin yhteiskunnassa

Elinikäisen ja “elämänlaajuisen” oppimisen ominaispiirre on, että oppimista kertyy ja sitä hankitaan monesta eri lähteestä. Perinteisten tutkintojen lisäksi yksilöt rakentavat osaamistaan esimerkiksi globaalien kurssitarjoajien verkkokursseilla, informaalisti töissä ja vapaa-ajalla sekä kulttuuri- ja tiedekeskusten kursseilla (OKM, 2018a, 6; Peda, 2018).

Kun osaamista kertyy jatkuvasti ja useista eri lähteistä, tarvitaan nykyistä parempia tapoja tunnistaa, dokumentoida ja todentaa eri paikoista opittuja tietoja ja taitoja. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018c, 24–27) onkin toivonut, että opetustoimi, korkeakoulut sekä vapaan sivistystyön toimijat kehittäisivät yhdessä näitä uusia keinoja. Mukaan tulisi saada myös työnantajien ja työntekijöiden edustajat, jotta osaamisen vahvistamisen tavoista tulisi aidosti toimivia ja sellaisia, että kaikki osapuolet luottavat niihin (Cedefop, 2016.) Lisäksi työssä voisi hyödyntää myös esimerkiksi pelikehittäjiä tai vaikkapa tubettajia, jotka ovat, kenties osin tiedostamattaankin, entistä tärkeämmässä roolissa jatkuvassa oppimisessa.

Kasvavan maahanmuuton myötä Suomessa on enenevässä määrin osaajia, jotka ovat oppineet ammattitaitonsa kannalta merkittäviä taitoja ulkomailla, mutta joita suomalainen järjestelmä ei aina tunnista. Opetus- ja kulttuuriministeriö on pilotoinut vastuukorkeakoulutoimintaa ulkomailta tulleiden osaajien osaamisen tunnistamiseen, tunnustamiseen ja täydentämiseen. Vastuukorkeakoulutoiminnan tavoitteena on parantaa turvapaikanhakijoiden ja muiden maahanmuuttajien pääsyä korkeakoulutukseen, neuvoa korkeakoulutukseen liittyvissä kysymyksissä sekä nopeuttaa ja sujuvoittaa maahan tulleiden ja maassa jo olevien kansainvälisten osaajien korkeakouluopintoihin pääsyä. Vastuukorkeakoulutoimintaa (nykyisin Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE) pilotoi-

tiin vuosina 2016–2017 ja jatkettiin esimerkiksi Jyväskylän ja Helsingin yliopistoissa ja Metropolia-ammattikorkeakoulussa (OKM, 2017b, 12). Jo kehitettyä vastuukorkeakoulutoimintaa sekä vastaavanlaisia ammatillisen koulutuksen malleja ei pidä nyt unohtaa, vaan hyödyntää ja kehittää kaikkien osaamisen tunnustamisessa ja tunnistamisessa (OKM, 2018c, 27).

3.2. Pois tutkintokeskeisyydestä työpaikoilla

Työelämän osaamisvaatimusten muutosten syklin nopeutuessa oppimiskyvystä ja muista metataidoista tulee tärkeämpiä kuin tietyistä taidoista ja asiaosaamisesta. Niin sanotusta osaamiskeskeisestä työparadigmasta pitäisi siirtyä kohti oppimiskyvyn arvostusta (Valtioneuvoston kanslia, 2018, 52.). Vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei näitä metataitoja tai esimerkiksi vapaa-ajan harrastuksissa hankittuja taitoja vielä tunnusteta tai arvosteta rekrytointitilanteissa tarpeeksi. Muodollinen työkokemus ja tutkintotodistukset painottuvat yhä merkitykseltään. Työt myös organisoidaan usein osaamisen kannalta jäykästi niin, että työntekijä lokeroidaan tiettyyn rooliin, eikä hän pääse käyttämään koko potentiaaliaan. Riskinä on, että organisaatiot jättävät hyödyntämättä paljon monipuolista osaamista, joka voisi auttaa organisaatioita menestymään entistä paremmin.

On todennäköistä, että yllä kuvatun ongelman torjumiseksi erilaiset henkilökohtaisia ominaisuuksia kartoittavat testit lisääntyvät ja kehittyvät nykyisestä (Valtioneuvoston kanslia, 2018, 52). Organisaatiot alkanevat myös entistä useammin myöntämään omia, kyseisen työn antamia valmiuksia kuvaavia todistuksia ja osaamismerkkejä. Esimerkiksi teknologiayritys IBM tarjoaa laajan valikoiman niin sanottuja Digital Badgeja, jotka kertovat yksilön teknisestä osaamisesta, esimerkiksi taidosta käyttää tiettyä ohjelmaa. Badgen saanut voi lisätä sertifiikaatin osaksi sosiaalisen median profiiliaan, kuten LinkedIniä tai Twitteriä, joiden tarkoitus on parantaa yksilön asemaa työmarkkinoilla. (Oppimiskeskus Sivis verkkosivu, 2018; IBM verkkosivu, 2018)

Omaa osaamistaan voi tehdä näkyväksi työpaikalla myös vaikuttamalla oman työnsä järjestelyihin ja tällä tavoin kehittää työpaikkaansa. SAK (2016b, 6) havaitsi työolobarotmetrissään, että vain alle puolet SAK:n liittojen jäsenistä oli tehnyt minkäänlaisia parannusehdotuksia työpaikallaan. Tämä voi kertoa siitä, että työpaikoilla on paljon osaamista, jota ei vielä hyödynnetä. Barometrin mukaan ne jotka arvioivat olleensa tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa, olivat tehneet myös kehitysehdotuksia työhönsä. Työntekijöiden ehdotuksia on myös kuunneltu ja niistä on seurannut toimenpiteitä. (SAK, 2016b, 9).

Työntekijöiden antamat ehdotukset tarjoavat pohjan arvokkaiden innovaatioiden syntymiselle yrityksissä. Onkin huolestuttavaa työhyvinvoinnin ja tuottavuuden näkökulmasta, että työntekijöiden tyytyväisyys vaikutusmahdollisuuksiinsa on ollut viime vuosina laskussa. Barometrin mukaan

vähintään melko tyytyväisten osuus oli vuonna 2016 yli 60 prosenttia. Toisin vaikka ehdotuksista seuraa usein toimenpiteitä, niistä harvoin seuraa rahallista palkkiota. (SAK, 2016b, 9–11)

Parannusehdotusten tekeminen on merkittävästi yleisempää, mikäli työpaikalla on mahdollista saada aloitepalkkio. Ne joiden työpaikalla on tällainen mahdollisuus, ovat tehneet ehdotuksia noin neljä kertaa todennäköisemmin kuin muut, mutta tällä hetkellä ainoastaan 14 prosenttia aloitteen tekijöistä on saanut palkkion, vaikka aloitteesta olisi seurannut toimenpiteitä (SAK, 2016b, 9). Vaikutusmahdollisuudet ja palkkiot ovat työnantajalle tapoja kannustaa osaamisen tekeminen näkyväksi ja tunnustaa osaamisen merkitys työnantajalle.

3.3 Oman osaamisen sanoittaminen entistä tärkeämpää

Valtaosa ihmisistä oppii joka päivä jotain uutta muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella, mutta opitun tunnistaminen ja sanoittaminen on monelle vaikeaa. Tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää osata tuoda oma osaaminen kaikkine ulottuvuuksineen näkyväksi esimerkiksi työpaikkaa haettaessa. (Opintokeskus Sivis, 2018; Paving the way 2017, 10.) Yleisen koulutustason noustessa pelkällä tutkinnolla ei enää erotu joukosta. Kun perinteiset työnkuvat katoavat ja moninaistuvat, aikaisemman työn sisältö ja siinä hankittu osaaminen pitää sanoittaa itse. Digitalisaatio vauhdittaa yksittäisten asiantuntijoiden tai useammista eri tahoista tulevien asiantuntijatiimien mahdollisuuksia toimia globaaleilla työmarkkinoilla samalla, kun digitaaliset alustat kytkevät työntekijöitä asiakkaisiin, jotka etsivät yksittäisillekin työtehtäville tekijää. Verkostoissa tapahtuvissa autonomisissa asiantuntijatehtävissä kilpailu on kovaa ja vaatii osaamisen sanoittamista. Yksilö pärjää, mikäli hän kykenee tekemään osaamistaan näkyväksi alustoilla tuotteistamalla ja hinnoitteleamalla. (Blomqvist, 2017)

Erityisesti nuorten kohdalla epävirallisen osaamisen vahvistamista on pidetty tärkeänä, nuoren itsetuntoa ja motivaatiota nostavana tekijänä (Paving the way 2017, 10). Työpaikoilla on tässäkin tärkeä rooli: ne voivat tukea työntekijöiden oman osaamisen tunnistamista esimerkiksi antamalla säännöllisesti palautetta. Myös konkreettinen toimeen pääsy ja harjoitteluaika uusien tehtävien parissa kasvattavat itsetuntoa uutta osaamista kohtaan ja luovat uskoa omaan osaamiseen (SAK & Sitra, 2017, 49).

HAASTEITA RATKAISTAVAKSI

- Minkälaisilla uusilla testeillä, mittareilla tai sertifikaateilla voitaisiin paremmin tunnistaa epämuodollinen oppiminen?
- Miten työpaikat saataisiin paremmin hyödyntämään työntekijöiden laaja ja monipuolinen osaaminen?
- Miten oman osaamisen sanoittamisesta tehdään jokaisen perustaito?

Tätä tehdään jo:

Positiivinen CV - Korostamalla vahvuuksia saa laajan ymmärryksen taidoista

Positiivinen CV on laaja-alainen ansioluettelo, jossa keskitytään oppilaiden vahvuuksiin varhaiskasvatuksesta lähtien. Se on oppilaitoksille väline laajentaa sekä oppimisen ympäristöä, ymmärrystä taidoista että tukea oppilaiden itsetuntemusta. PCV:tä kehitetään yhteistyössä varhaiskasvattajien, opettajien ja opettajankoulutusta antavien suomalaisten yliopistojen kanssa, ja sitä on pilotoitu suomalaisissa kouluissa. Sitralta vuonna 2017 saadun Ratkaisu 100 -palkinnon avulla se on tarkoitus siirtää digitaaliselle alustalle ja levittää ulkomaille.

Lue lisää: www.positiivinencv.fi

Lopuksi

Tämän selvityksen tavoitteena on ollut tunnistaa aikaisemman tutkimuksen pohjalta keskeisiä jatkuvaan oppimiseen liittyviä haasteita, jotka pitää tulevana vuosina ratkaista. Emme vielä tiedä, miltä suomalainen jatkuvan oppimisen systeemi näyttää 50 vuoden päästä, mutta toivottavasti olemme siitä silloin yhtä ylpeitä kuin peruskoulusta nyt. Muodollinen, julkisrahoitteinen koulutusjärjestelmä säilyttäneen keskeisen asemansa, mutta tulevaisuudessa yhä useampien yhteiskunnan toimijoiden pitää tunnistaa roolinsa jatkuvan oppimisen mahdollistajina. Haluamme kannustaa niin yrityksiä, työmarkkinaosapuolia kuin muitakin yhteiskunnan toimijoita yhdessä miettimään uutta rooliaan osana tulevaisuuden maailman parasta jatkuvan oppimisen järjestelmää. Kehotamme myös rohkeasti kokeilemaan kiinnostavampia ideoita – suomalainen peruskoulukin syntyi aikoinaan kokeilusta.

Lähteet

- Aho, M. & Ranki, S. (2018). Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahavirtoihin. Sitran selvityksiä 134. Saantitapa: <https://media.sitra.fi/2018/10/10132635/milla-rahalla.pdf>
- Alasoini, T. (2010). Uusi tapa oppia ja tuottaa innovaatioita: osallistava innovaatiotoiminta. Työpölyttinen Aikakauskirja 3/2010, 19–27.
- Arene ry verkkosivu [Viitattu: 1.11.2018]. Saantitapa: <http://www.arene.fi/arene/>
- Aspen Institute verkkosivu [Viitattu: 1.11.2018]. UpSkill America Playbook. Saantitapa: <https://www.aspeninstitute.org/publications/ups-kill-playbook-introduction/>
- Boston Consulting Group (2016). Digitizing Europe – Why Northern European Frontrunners must drive digitization of the EU economy. Saantitapa: http://image-src.bcg.com/BCG-Digitizing-Europe-May-2016_tcm22-36552.pdf
- Cedefop (2016). How to make learning visible: Strategies for implementation of non-formal and informal learning. Summary of main conference outcomes 28-29.11.2016. Saantitapa: http://www.cedefop.europa.eu/files/20170208_validationconference-2016conclusion.pdf
- Cel-ed verkkosivu [Viitattu: 30.10.2018]. Saantitapa: www.cell-ed.com
- Funzi-verkkosivu [Viitattu: 30.10.2018]. Saantitapa: www.funzi.fi
- Google re:Work verkkosivu [Viitattu: 30.10.2018]. Learning and Development, Guide: Create an employee-to-employee learning program. Saantitapa: <https://rework.withgoogle.com/guides/learning-development-employee-to-employee/steps/introduction/>
- Harvard Business Review October (2016). Why leadership training fails - And what to do about it. Saantitapa: <https://hbr.org/2016/10/why-leadership-training-fails-and-what-to-do-about-it>
- Hautamäki, A., Leppänen, J., Mokka, R., & Neuvonen, A. (2017). Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin: uuden ajan työ ja toimeentulo. Sitra. Muistio. Saantitapa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/uuden-ajan-tyo-ja-toimeentulo/>
- Helsingin Sanomat (2018). Esitys korkeakoulujen tulevasta rahoituksesta herättää arvostelua - Tulosten tiukka tuijottelu ärsyttää yliopistoväkeä. Julkaistu 24.10.2018. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005875091.html>
- IBM verkkosivu [Viitattu: 1.11.2018.] Badges. Saantitapa: <https://www-03.ibm.com/services/learning/ites.wss/zz-en?pageType=-page&c=M425350C34234U21>
- Kalenius, A. (2018). Koulutustason kehitys Suomessa. Taustaraportti Talouspolitiikan arviointineuvostolle. Saantitapa: https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2018/01/Kalenius_2018.pdf
- Koskinen, M. (2017). Uusi aikuiskoulutus. SAK Ppt-esitys julkaistu 1.6.2017. [Viitattu: 29.10.2018]. Saantitapa: <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/uusi-aikuiskoulutus>
- Lehti, M., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. (2012). Suuri hämmennys: Työ ja tuotanto digitaalisessa murroksessa. Helsinki: Taloustieto Oy (ETLA B254)
- Lempinen, P. (2018). Kuka rahoittaa jatkuvan oppimisen? Arene ry blogi, julkaistu 24.8.2018. [Viitattu: 29.10.2018]. Saantitapa: <http://www.arene.fi/blogi/kuka-rahoittaa-jatkuvan-oppimisen/>
- McKinsey & Company (2010). Putting a value on Training. Saantitapa: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/putting-a-value-on-training>
- McKinsey & Company (2015). Building Capabilities for Performance. Saantitapa: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/building-capabilities-for-performance>
- McKinsey & Company (2017). Digitally-enabled automation and artificial intelligence: Shaping the future of work in Europe's digital front-runners. Saantitapa: <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/europe/shaping%20the%20future%20of%20work%20in%20europes%20nine%20digital%20front%20runner%20countries/shaping-the-future-of-work-in-europes-digital-front-runners.ashx>
- Nesta (2018). What skills will today's young people need to be successful in the future world of work? Saantitapa: https://media.nesta.org.uk/documents/Speakers_for_schools_resourcev3_1_1.pdf
- OECD (2017). Main Science and Technology Indicators.
- Official Statistics of Finland (OSF): Participation in adult education [e-publication]. ISSN=2489-6926. 2017. Helsinki: Statistics Finland [Viitattu: 1.11.2018]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-05-09_tie_001_en.html
- Opintokeskus Sivis verkkosivu [Viitattu: 1.11.2018]. Osaamisen opettaminen. Saantitapa: <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-osoittaminen.html>
- Opetusalan ammattijärjestö (2018). Ratkaisuja Suomelle. OAJ:n viestit päätäjille. Saantitapa: http://www.oaj.fi/cs/oaj/Uutiset?&contentID=1408921492730&page_name=Ratkaisuja+Suomelle
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018a). Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto 1. Saantitapa: <https://minedu.fi/documents/1410845/7127789/Jatkuvan%20Boppimisen%2BSuomi.%2BOsaamisen%2Btulevaisuuspaneelin%2Bkannanotto/65054d4e-122e-46da-8fdf-f5795c57f188/Jatkuvan%20Boppimisen%2BSuomi.%2BOsaamisen%2Btulevaisuuspaneelin%2Bkannanotto.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018b). Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto 2. Saantitapa: https://minedu.fi/documents/1410845/4240776/Kannanotto_11102018.pdf/d1b5a746-0149-4145-b309-46da0064d481/Kannanotto_11102018.pdf.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018c). Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 28:8. Saantitapa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018d). Suomi tarvitsee jatkuvan oppimisen reformin. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote julkaistu 26.3.2018. Saantitapa: https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/suomi-tarvitsee-jatkuvan-oppimisen-reformin

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018e). Lakiluonnos lausunnoille: Korkeakouluihin halutaan lisätä jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote julkaistu 10.7.2018. [Viitattu: 29.10.2018] Saantitapa: https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/lakiluonnos-lausunnoille-korkeakouluihin-halutaan-lisaa-jatkuvan-oppimisen-mahdollisuuksia

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017a). Korkeakoulutus ja Tutkimus 2030 luvulle Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Saantitapa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/b370e5ec-66d3-44cb-acb9-7ac4318c49c7/visio2030-taustamuistio.pdf.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017b). Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta. Saantitapa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM_38_2017.pdf

Paving the Way -hanke (2017). [Viitattu 28.10.2018] Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi –käytäntöjä ja työkaluja. Saantitapa: <https://www.tpy.fi/uutiset/epavirallisen-oppimisen-arviointi-kaytanta-ja-tyokaluja-opas-kokoaa-eurooppalaisia-osaamisen-tunnistamisen-menetelmia/>

Peda verkkosivusto [Viitattu: 1.11.2018]. Informaali oppiminen. Saantitapa: <https://peda.net/hankkeet/oppijat/ovo/lahtokohdat/informaali>

Positiivinen CV -verkkosivut [Viitattu: 21.10.2018]. Saantitapa: www.positiivinenCV.fi

Gutierrez, K. (2016). The Google Way of Building A Strong Learning Culture. Distruping eLearnign -blogi julkaisu 5.4.2016. [Viitattu:18.10.2018]. Saantitapa: <https://www.shiftelearning.com/blog/building-learning-culture>

Sitra (2017). Tulevaisuuden työpaikka. Uudistumisen elävät työkalut. Saantitapa: https://media.sitra.fi/2017/08/23161942/Tyokalujen-slidet_finalfinal.pdf

Skillsfuture -verkkosivut. [Viitattu: 21.10.2018]. Saantitapa: www.skillsfuture.sg

Springboardcourses-verkkosivut [Viitattu: 21.10.2018]. Saantitapa: <https://springboardcourses.ie/>

Suhonen, T. (2018). Aikuiskoulutuksen rahoitus on kaukana tasa-arvoisesta. Tutkimustieto voi auttaa. Sitra Osaamisen aika blogikirjoitus julkaistu 10.10.2018. [Viitattu: 14.10.2018]. Saantitapa: <https://www.sitra.fi/blogit/aikuiskoulutuksen-rahoitus/>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2016a). SAK passittaisi aikuiskoulutuksen täysremonttiin. SAK:n verkkotiedote julkaistu 23.5.2016. [Viitattu: 12.10.2018. Saantitapa: <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sak-passittaisi-aikuiskoulutuksen-taysremonttiin>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2016b). Palkkio rohkaisee kehittämään. SAK:n työolobarometri 2016. Saantitapa: <https://www.sak.fi/serve/palkkio-rohkaisee-kehittamaan-sakn-tyoolobarometri-2016-pdf>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2017a). Digiajan työelämävalmiudet - kaikille kätevästi. Saantitapa: <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/digiajan-tyoelamavalmiudet-kaikille-katevasti>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2017b): Katoavat työpaikat – Työllisten määrän ja rakenteen kehitys Suomessa 1987–2015. SAK:n julkaisusarja 3/2017. Saantitapa: <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/katoavat-tyopaikat-tyollisten-maaran-ja-rakenteen-kehitys-suomessa-1987-2015>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Sitra (2017). Uusiin saappaisiin - Ennen ja jälkeen uuden ammatin. Saantitapa: <https://media.sitra.fi/2017/06/27103854/Uusiin-saappaisiin-raportti-20.6.2017.pdf>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2018a). Tekoäly tulee - muuttuuko duunarin työt? Saantitapa: <https://www.sak.fi/ylhteis-kunta/mahdollisuuksien-aika/tekoaly>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2018b). Miten uusi teknologia muuttaa palkansaajien työtä? SAK:n työolobarometri 2018. Saantitapa: <https://www.sak.fi/serve/miten-uusi-teknologia-muuttaa-palkansaajien-tyota>

Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry (2018c). Kiire huonontaa työelämää – huoli terveydestä kasvanut. SAK:n Hyvän työn mittari 2018. Saantitapa: <https://www.sak.fi/serve/sakn-hyvan-tyon-mittari-2018>

The Wall Street Journal (2012). So much training, So little to show for it. Jukaistu 26.10.2012. [Viitattu: 14.10.2018]. Saantitapa: <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052970204425904578072950518558328>

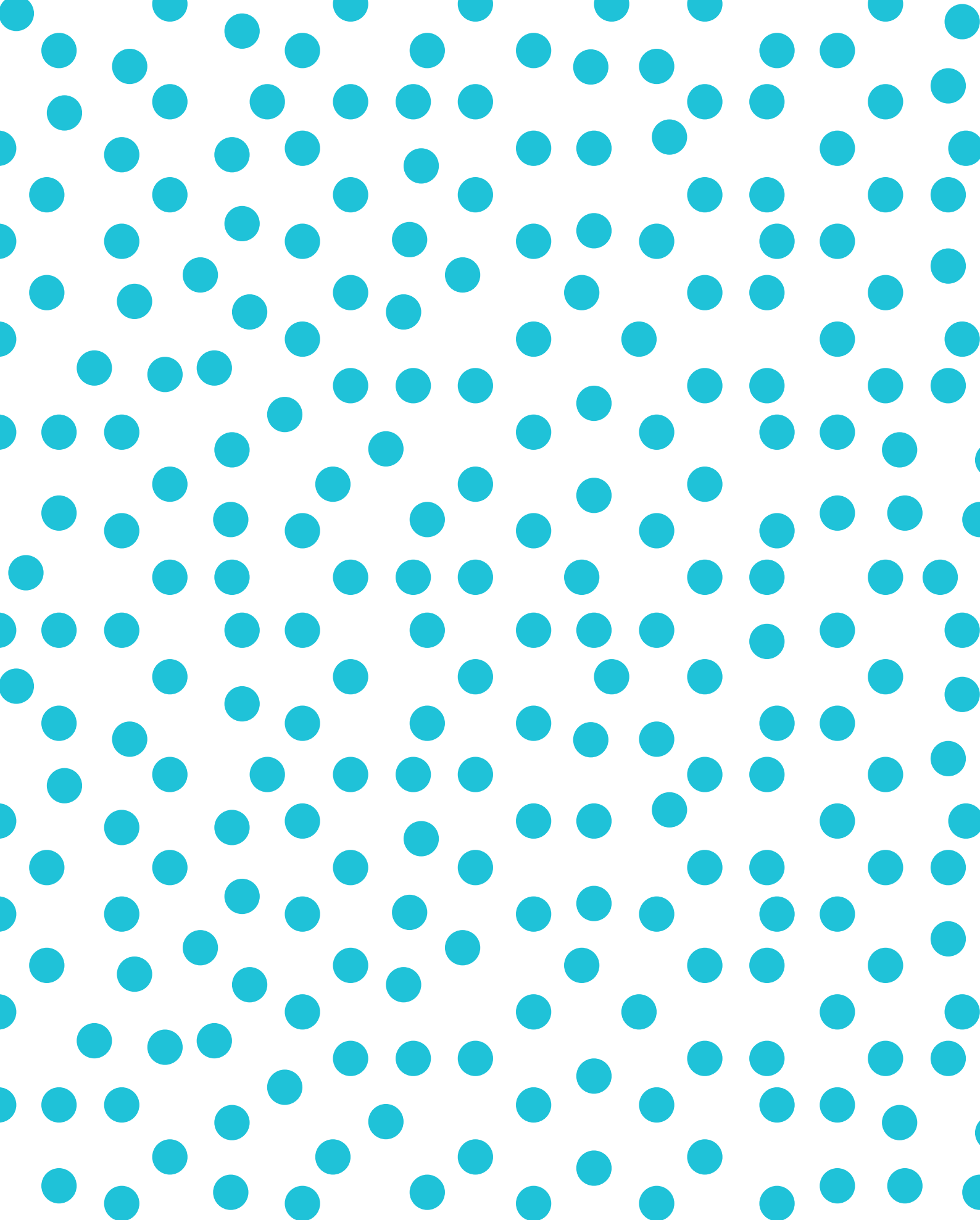
Työ- ja elinkeinoministeriö (2014). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja Yrittäjyys 30/2014. Saantitapa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus-suomalaisen-tyon-tulevaisuuteen+09092014.pdf>

Työelämä 2020 verkkosivu. [Viitattu: 30.10.2018]. Tietoa hankkeista. Saantitapa:http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeista

UNIFI (2018). Uusi rahoitusmalli ei ole merkittävästi yksinkertaisempi, mutta tekee strategisen rahoituksen jakamisesta läpinäkyvämpää. UNIFI verkkotiedote julkaistu 24.10.2018. [Viitattu: 26.10.2018]. Saantitapa: <http://www.unifi.fi/tiedotteet/unifi-uusi-rahoitusmalli-tiedote/>

Valtioneuvoston kanslia (2018). Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Saantitapa: <https://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2018/05/pitkan-aikavalin-politiikalla-lapi-murroksen--tahtotiloja-tyon-tulevaisuudesta.pdf>

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 278/2018 vp. Vastaus kirjalliseen kysymykseen aikuiskoulutuksesta. Saantitapa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV_278+2018.pdf



**DEMOS
HELSINKI** /

Google

SAK