

KOHTI OSAAMISEN AIKAA

30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen
tahtotila elinikäisestä oppimisesta



© Sitra 2019

Sitran selvityksiä 146

Kohti osaamisen aikaa

30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen
tahtotila elinikäisestä oppimisesta

ISBN 978-952-347-094-1 (nid.)

ISBN 978-952-347-095-8 (PDF) www.sitra.fi

SSN 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 146

Kohti osaamisen aikaa

30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta
Helmikuu 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 kestävän talouskasvun ja hyvinvoinnin perustana korostuu	12
3.3. Yhteiskunnan monimuotoisuus lisääntyy	13
4. Neljä teesiä elinikäisestä oppimisesta	15
4.1. Kaikki oppivat läpi elämän	16
4.2. Yleissivistys, perustaidot ja osaaminen ovat hyvinvoinnin perusta	20
4.3. Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista	24
4.4. Suomen menestys rakentuu osaamiselle	28
5. Loppusanat	32
Koordinaatioryhmän kokoonpano	33
Lähteet	34

Lukijalle

Tässä julkaisussa esitellään 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisen oppimisen Suomesta. Tahtotila vastaa kysymykseen siitä, millaisen elinikäisen oppimisen Suomen haluamme. Julkaisu on ensimmäinen osa laajempaa kokonaisuutta, jonka toisessa vaiheessa samoista toimijoista koostuva työryhmä tekee ehdotuksen elinikäisen oppimisen rahoituksen ja ohjauksen periaatteiksi. Se julkaistaan maaliskuussa 2019. Sitra on sitoutunut edistämään elinikäistä oppimista yhdessä tuotettujen näkemysten pohjalta vuoden 2021 loppuun saakka.

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 elämänkaaren 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 luovuuden, 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
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
Seija Petrow, neuvottelujohtaja, Valtion työmarkkinalaitos VTML
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 miettiä 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 tunnistaa 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 globaalin 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 sivistyksen 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 yleissivistyksen 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.

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.

Kuva 1. Työn eri tasot ja vaiheet



JULKAISTAAN MAALISKUUSSA 2019

JULKAISTAAN MAALISKUUSSA 2019

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."

Muutoshaasteet

Muutoshaasteet kuvaavat joukon keskeisiä haasteita matkalla tahtotilan toteutumiseen (esim. rahoituksen kohdentamisen vaikuttavuuden haaste).

Periaatteet rakenne- ja lainsäädäntöuudistuksille

Miten rakenteiden ja lainsäädännön pitäisi muuttua tukeakseen tahtotilan konkreettista toteutusta. Nämä asiat voivat olla esimerkiksi ohjauksen ja rahoituksen periaatteita.

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

Ryhmiä yhteinen työskentely on tapahtunut koordinaatioryhmän (ks. sivu 33) 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.

Elinikäisen oppimisen yhteinen tahtotila koostuu **tarkoituksesta** (luku 2), taustalla vaikuttavista **muutosnäkyistä** (luku 3) ja **teeseistä** (luku 4). Se ulottuu vähintään kahden–kolmen hallituskauden päähän, jotta systeminen muutos saadaan aikaan.

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.

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 uudelleenlaiseen 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 kilpailukykyvyydestä, 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 kilpailukykyyn kannalta kriittinen menestystekijä. Työpaikka on nyt ja tulevaisuudessa monen suomalaisen merkittävin oppimisympäristö.

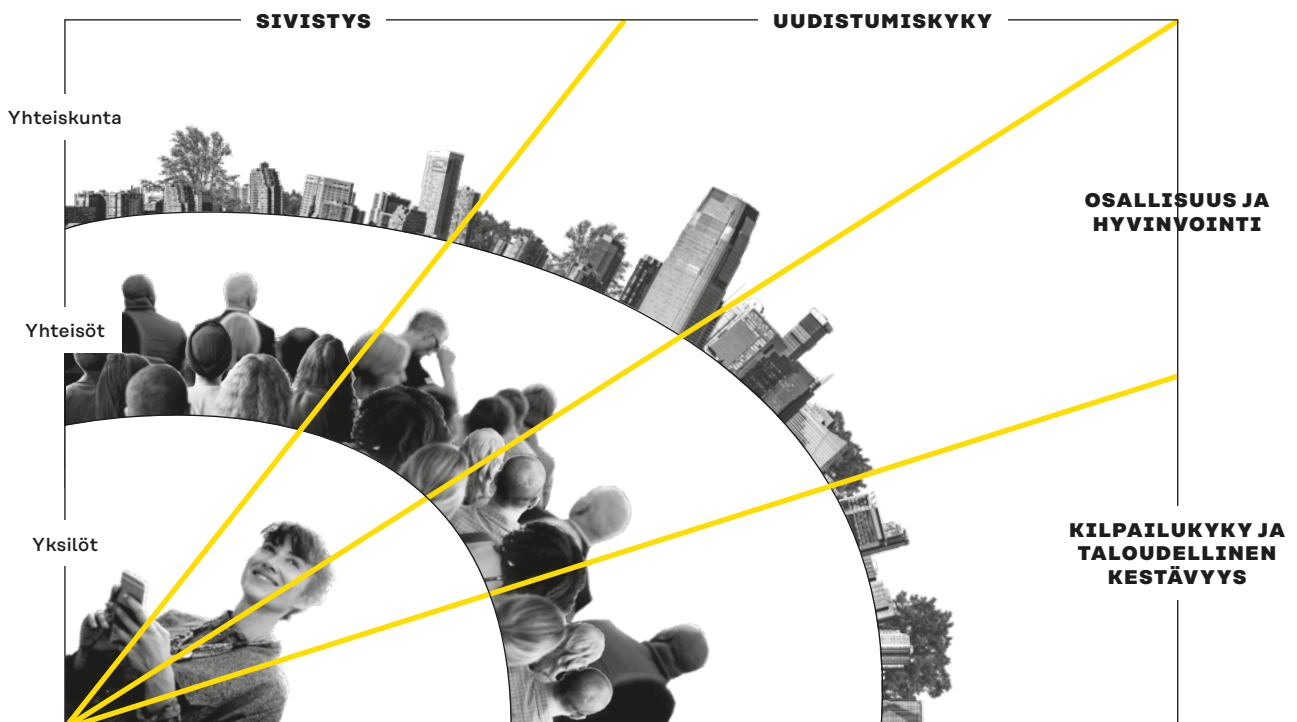
Oppimista tapahtuu virallisen koulutusjärjestelmän ja työssä oppimisen lisäksi myös harrastuksissa ja vapaa-ajalla. Pelkästään vapaaehtoistyössä on tutkitusti mukana noin 1,4 miljoonaa suomalaista, ja vapaaehtoisena tehtävän työn määrä on vuosittain noin 170 000 henkilötyövuotta. Esimerkiksi nuorille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

näissä toimitissa 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 jatkuvaa työtilanteesta riippumatta. Todistettua osaamista tuotetaan koulutusjärjestelmän, työelämän ja epävirallisten verkostojen uudella yhteistyössä.

tulevaisuuden oppimisjärjestelmälle suuren haasteen: on varmistettava riittävä syvä-osaaminen, 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 kilpailukyvyistä. 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 Sillanaukee, 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 globaalien haasteiden 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 keventyvistä 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 uudenaikaisina 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 koulutuskäyttäytymisessä 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 muutosnäkömyihin 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 minäpystyvyys 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, hel.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 ei saa vuotaa mistään kohtaa. 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

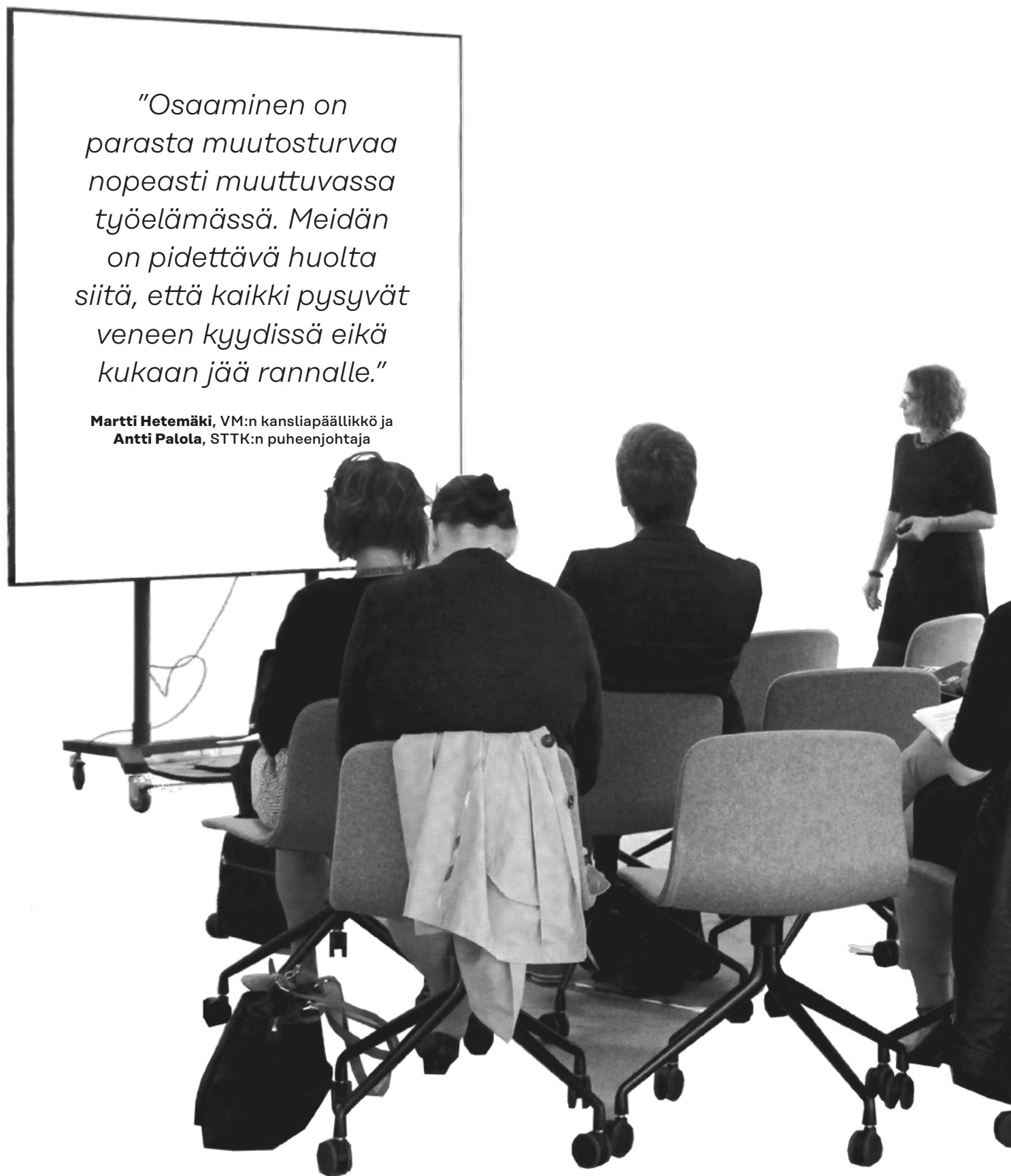
Eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle luodaan yhtenäiset pelisäännöt. Työelämän uusiin tarpeisiin luodaan osaamiskokonaisuuksia, joihin tunnistetaan eri tavoin eri ympäristöissä hankittu osaaminen.

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 kestävätkä 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 perusedellytykset. Hyvinvointi mahdollistaa korkean osallistumisasteen työelämään ja muuhun yhteiskunnallista arvoa tuottavaan toimintaan. Osaamisen kehittä-

misellä 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 suunnitelmassa. 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 innovaatio-toimintaan 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



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. Ennen kaikkea esitimme seuraavan kysymyksen: Onko aiheeseen liittyen tarvetta ja työmaata Sitran kaltaiselle riippumattomalle tulevaisuustalolle? Ja jos on, mikä voisi olla Sitran rooli tällä kentällä, jossa niin moni toimija tekee jo hyvää työtä elinikäisen oppimisen eteen?

Konkarit kertoivat, että aihe on ollut puheissa ja teoissa jo useiden vuosikymmenien ajan, ja että siihen liittyen on otettu erilaisia pienempiä ja suurempia edistysaskelia. Samalla 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. Nyt julkaistuun tahtotilaan 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 intensiivisesti kanssamme lokakuun 2018 ja tammikuun 2019 välisenä aikana. Tämä julkaisu on teidän työnne tulos!

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

Tahtotila on rakentunut askel askeleelta: Ensinnäkin asiantuntijat muotoilivat yhteisen näkemyksen siitä, miksi elinikäinen oppiminen on tärkeää. Seuraavaksi pohdittiin sitä, mitkä tekijät ovat murroksessa ja miten ne vaikuttavat elämän mittaiseen oppimiseen. Tältä pohjalta syntyi visio siitä, mitä elinikäisen oppimisen halutaan tulevaisuudessa olevan.

Työn seuraavassa vaiheessa tämän yhdessä luodun perustan päälle samat toimijat laativat elinikäisen oppimisen rahoituksen ja ohjauksen periaatteet, jotka julkaistaan näillä näkymin maaliskuussa. Työn etenemistä voit seurata Sitran verkkosivuilla osoitteessa sitra.fi. Siellä kerromme myös kaikille avoimista tilaisuuksista.

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 kokoonpano

Teija Felt, työmarkkinaneuvos, Työ- ja elinkeinoministeriö
Jani Goman, arvointineuvos, Kansallisen 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
Mauri Kotamäki, johtava ekonomisti, Keskuskauppakamari
Elina Laavi, yhteiskuntasuhteiden päällikkö, Työeläkevakuuttajat TELA
Veli-Matti Lamppu, toimitusjohtaja, Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE
Timo Lankinen, alivaltiosihteeri, Valtioneuvoston kanslia
Merja Leinonen, budjettineuvos, Valtiovarainministeriö
Petri Lempinen, toiminnanjohtaja, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto
Risto Lerssi, neuvotteleva virkamies, Valtion työmarkkinalaitos VTLM
Hannele Louhelainen, erityisasiantuntija, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
Juuso Luomala, pääsihteeri, 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 Eläkevakuutusyhtiö Varma
Sirpa Sivonen, kehittämisspäällikkö, KT Kuntatyönantajat
Mika Tuuliainen, johtava asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Leena Wahlfors, toiminnanjohtaja, Suomen yliopistot UNIFI

Lähteet

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.

SITRA

SITRAN SELVITYKSIÄ 146

Sitran selvityksiä -sarjassa julkaistaan Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.

ISBN 978-952-347-095-8 (PDF) www.sitra.fi


SITRA.FI

Itämerenkatu 11–13

PL 160

00181 Helsinki

Puh. 0294 618 991

 @SitraFund