

JATKUVAN OPPIMISEN RAKENTEITA MAAILMALLA

Tiivistelmä kansainvälisestä vertailusta

20.5.2019

Sitra muistio

© Sitra 2019

Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla

ISBN 978-952-347-114-6 (PDF)

www.sitra.fi

Julkaisua koskevat tiedustelut: julkaisut@sitra.fi

Sitran muistiot ovat tulevaisuustyömme taustaksi tuotettuja sisältöjä.

Sisällys

Esipuhe	1
1. Johdanto	2
2. Työn murros jatkuvan oppimisen keskustelun lähtökohtana	3
2.1. Jatkuvan oppimisen käsite ja taustat eri maissa	3
2.2. Jatkuvan oppimisen politiikka	3
3. Eri maiden läpileikkaavat teemat	6
3.1. Poliitiikan koordinaatio ja toteutus keskeistä elinikäisen oppimisen kannalta	6
3.2. Rahoituksen kiinnittäminen yksilöön: oppimistilit tai -setelit	6
3.3. Oppimismahdollisuuksien tarjoaminen	10
3.4. Sosiaaliturva ja verotus	11
3.5. Ulkopuolelle jäävien tavoittaminen	12
4. Mitä suomi voisi oppia muilta mailta?	14
Sammandrag & Summary	15
Lähteet	16

Lukijalle

Tämä muistio on tiivistelmä Valtioneuvoston kanslian (VNK) rahoittamasta englanninkielisestä selvityksestä *A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchlearning*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-648-5>

VNK julkisti selvityksen helmikuussa 2019 loppuraporttina Jatkuvan oppimisen rakenteet – kansainvälinen vertailu -tutkimushankkeelle. Kansainvälisen vertailun viisi verrokkimaata ovat Tanska, Irlanti, Korea, Hollanti ja Singapore.

Oval Group Oy on laatinut Sitran toimeksiannosta tämän tiivistelmän ja lisännyt siihen havaintoja myös Ranskan jatkuvan oppimisen rakenteista ja politiikasta.

Esipuhe

Elinikäisen oppimisen merkitys niin yksilön, yhteiskunnan kuin työnantajienkin menestykselle näkyy lisääntyneenä tiedontarpeena. Monet tahot hakevat toimintamalleja ja ratkaisuja, joilla panostukset erityisesti työuran aikaisen osaamisen kehittämiseen toisivat mahdollisimman suuren vaikuttavuuden.

Tähän muistioon on koottu keskeisimmät havainnot maailmalla saaduista kokemuksista, jotka liittyvät työuran aikaisen osaamisen kehittämiseen ja sitä tukeviin rakenteisiin.

Muistio pohjautuu valtioneuvoston kanslian rahoittamaan, englanninkieliseen selvitykseen ”Jatkuvan oppimisen rakenteet – kansainvälinen vertailu”. Sitran toimeksiannosta selvitystä täydennettiin vielä Ranskaa koskevilla havainnoilla.

Sitran kolmivuotisen *Osaamisen aika* -projektin tavoitteena on vauhdittaa Suomen siirtymistä elinikäisen oppimisen politiikkaan, jossa osaamista tarkastellaan hyvinvoinnin rakennusaineena ja siihen käytetyt resurssit nähdään investointina kilpailukykyyn.

Elinikäisen oppimisen politiikkaan sisältyy toimiva ohjaus- ja rahoitusjärjestelmä sekä koulutusjärjestelmä, joka takaa jokaiselle suomalaiselle sekä laajan osaamis pohjan että jatkuvan oppimisen edellytykset läpi elämänkaaren.

Maaliskuussa 2019 julkistimme 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteisen tahtotilan elinikäisen oppimisen Suomesta, rahoituksen periaatteista ja muutoshasteista (Sitran selvityksiä 150: Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet). Sitran fasilitoimaan työhön osallistui työelämän, koulutuksen ja valtionhallinnon keskeisten organisaatioiden ylin johto ja asiantuntijoita. Työn seuraavassa vaiheessa syvennetään yhteistä ymmärrystä elinikäisen oppimisen muutoshasteista ja niiden keskinäisestä dynamiikasta.

Tämä muistio on yksi *Osaamisen aika* – Elinikäisestä oppimisesta kilpailukykyä ja hyvinvointia -projektin työtä taustoittavista analyyseistä.

SINIMAARIA RANKI

Johtava asiantuntija
Sitra

1. Johdanto

Jatkuvan oppimisen merkitys kasvaa työn murroksen myötä, sillä työelämässä pysyminen edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Taustalla ovat megatrendit, kuten teknologisen kehityksen nopeutuminen, tekoäly ja robotiikka. Jatkuvan oppimisen tarve vaikuttaa muodollisen ja epämuodollisen oppimisen rakenteisiin sekä koulutusjärjestelmään laajemmin myös Suomessa.

Valtioneuvoston kanslian rahoittama selvitys *Jatkuvan oppimisen rakenteet – kansainvälinen vertailu* on tuottanut tietoa siitä, miten Suomen korkean teknologian verrokkimaat ovat pyrkineet edistämään jatkuvaa oppimista. Lisäksi selvitys ottaa kantaa siihen, mitkä menettelyistä olisivat sovellettavissa suomalaiseseen yhteiskuntaan.

Politiikan suunnittelun ja toimeenpanon koordinaatio on edellytys jatkuvan oppimisen menestykselliselle edistämiseksi. Kansainvälisesti on tunnistettavissa mielenkiintoisia käytäntöjä holistisen tai koordinoitun jatkuvan oppimisen politiikan osalta.

Miten muut korkean teknologian maat ovat pyrkineet edistämään jatkuvaa oppimista?

Monissa maissa on hyödynnetty henkilökohtaisia oppimistilejä ja taloudellisia kannusteita oppijoille. Lisäksi oppimismahdollisuuksien tarjontaan on pyritty vaikuttamaan erilaisin innovatiivisin tavoin. Kansainväliset verrokkimaat ovat tehneet muutoksia myös sosiaaliturvaan ja verotukseen jatkuvan oppimisen tukemiseksi. Keskeistä on pyrkimys tavoittaa niitä henkilöitä, jotka ovat vaarassa jäädä jatkuvan oppimisen ulkopuolelle.

Syksyllä 2018 toteutettu selvitys pohjautuu yleiseen tutkimuskatsaukseen, maakohtaisiin kuvauksiin, kohdemaiden sekä kotimaisten

asiantuntijoiden haastatteluihin ja kotimaisten asiantuntijoiden vuorovaikutteisiin työpajoihin.

Selvityksessä kartoitettiin yhdeksän maan jatkuvan oppimisen käytäntöjä (Ruotsi, Tanska, Saksa, Hollanti, Irlanti, Englanti, Singapore, Uusi-Seelanti ja Etelä-Korea), joista Tanska, Irlanti, Singapore, Etelä-Korea ja Hollanti otettiin tarkemman analyysin kohteeksi. Tässä tiivistelmässä näihin maihin on yhdistetty Ranska, jota tarkasteltiin erikseen Sitran toimeksiannosta.

2. Työn murros jatkuvan oppimisen keskustelun lähtökohtana

2.1. Jatkuvan oppimisen käsite ja taustat eri maissa

Jatkuvan oppimisen käsitteellä tarkoitetaan oppimista ja kouluttautumista, jota tapahtuu läpi koko elämän. Niin lapset ja nuoret kuin aikuiset ovat jatkuvan oppimisen subjekteja. Jatkuva oppiminen voi tapahtua eri tavoin, joista jokainen esiintyy jatkuvasti elämän aikana (Laal & Laal 2014):

- **Muodollinen oppiminen:** oppiminen, jota tapahtuu organisoidussa ja strukturoidussa kontekstissa (esim. yrityksen toteuttama koulutus tai koulutusorganisaation toteuttama koulutus). Oppiminen on koulutuksen suunnitelmallinen tavoite ja osaaminen voidaan koulutuksen päätteeksi todentaa muodollisella tavalla, kuten diplomilla tai todistuksella.
- **Epämuodollinen oppiminen:** oppiminen, jota tapahtuu suunnitelluissa tehtävissä, mutta jotka eivät eksplisiittisesti ole oppimisaktiviteetteja (esimerkiksi osana työtehtäviä). Nämä kerryttävät työelämään liittyvää osaamista, mutta eivät suoraan johda todistukseen tai diplomiin.
- **Informaali oppiminen:** oppiminen, jota tapahtuu päivittäisten perhe-elämään, työhön tai vapaa-aikaan liittyvien aktiviteettien kautta. Tämän tyyppistä oppimista voisi kuvailla kokeilulliseksi tai vahingossa tapahtuvaksi oppimiseksi.

Jokaisella maalla on oma historiansa ja omanlaiset yhteiskunnalliset rakenteet, jotka selittävät tehtyjä ratkaisuja. Vertailevia aineistoja on varsin vähän. (Ks. Desjardins 2017). Jos maita tarkastellaan hyvin yleisellä tasolla, huomataan, että eri maissa tehdään hyvin samanlaisia asioita. Jos taas tarkastellaan järjestelmän yksityiskohtia, törmätään teknisiin haasteisiin. Tutkimustieto maiden eri käytäntöjen toimivuudesta on kuitenkin vähäistä. Kiinnostavaa onkin pyrkiä tunnistamaan eri maiden yhtäläisiä kehityskulkuja ja trendejä sekä niihin liittyneitä hyviä kokemuksia ja kohdattuja haasteita.

2.2. Jatkuvan oppimisen politiikka

Tutkimuskirjallisuudessa on hyvin erilaisia näkemyksiä siitä, miten elinikäisen oppimisen politiikkaa tulisi viedä eteenpäin työelämän murroksen yhteydessä. Suurin osa tutkimuksesta keskittyy jatkuvan oppimisen haasteisiin, ei niinkään sitä edistäviin käytännön ratkaisuihin tai rakenteisiin. Tutkimuksessa korostuvat seuraavat viisi näkökulmaa:

I. Tietojen ja taitojen kohtaamattomuus uudessa tilanteessa

Tutkimuskirjallisuudessa käsitellään laajasti teknologisen muutoksen vaikutuksia ja niiden merkitystä taitojen muutoksiin. Tämä korostuu erityisesti kansainvälisten organisaatioiden retoriikassa ja viestinnässä. Niiden raporteissa korostuu vaatimus politiikan nopeasta toiminnasta: ”noin 35 % taidoista, joita eri toimialoilla tarvitaan, muuttuu vuoteen 2020 mennessä” (WEF 2017a). Joskus viitataan myös yksittäisiin maihin: ”noin miljoona työpaikkaa on tänään avoinna Saksassa ja joka toinen saksalainen yritys etsii taitavia työntekijöitä” (ILO 2013, 42).

Oppiminen nähdään keskeisenä resurssina, kun pyritään ratkaisemaan talouden tietotaidollista kohtaanto-ongelmaa.

II. Elinikäiseen oppimiseen osallistuminen ja osallistumisen haasteet

Suurin osa tutkimuksesta keskittyy erityisesti OECD:n aikuiskoulutusta koskevan tutkimuksen (PIAAC) ympärille. Tiedetään, että aikuiskoulutus on keskeinen keino hankkia pätevyyskäsiä. Muodollinen aikuiskoulutus lisääntyy lähes kaikissa maissa, ja maista riippuen joko puolet tai kaksi kolmasosaa aikuiskoulutuksesta on tavalla tai toisella työnantajien kustantamaa. Epämuodollinen koulutus on myös merkittävässä asemassa. Suurimmassa osassa vertailumaista puolet aikuisväestöstä koulututtuu tai kehittää osaamistaan jotenkin joka vuosi (Desjardins 2017, 211–212).

Tutkimuksesta tiedetään, että suurin osa aikuiskoulutuksesta perustuu työhön liittyviin motivaatioihin. Maista riippuen osuus on 80–90 prosenttia toteutetuista koulutuksista. Työnantajien tukema aikuiskoulutus on kasvanut nopeammin kuin aikuiskoulutukseen osallistuminen ylipäättään. Kaikki vertailumaat ja useat muut maat jakavat saman huomion, että haasteellisemmässä elämäntilanteessa olevat aikuiset osallistuvat koulutukseen vähemmän ja koulutus kasaantuu.

III. Koulutusjärjestelmien ja oppimismahdollisuuksien joustavuus

Useimmiten joustavuuteen liittyvä keskustelu tarkoittaa sekä institutionaalista rakennetta ja viitekehystä, jolla eri toimijat voivat tarjota oppimisen mahdollisuuksia, että varsinaista toimintaa eli oppimismahdollisuuksien räätälöintiä, kohdentamista ja osallistujien tavoittamista (Desjardins 2017, 251).

Suurin osa virallisista kansainvälisten organisaatioiden virallisista strategioista korostaa tehokasta koordinaatiota eri politiikkatoimien välillä, joka on joustavien oppimisjärjestelmien edellytys (European Commission 2015, 10). Suurin osa OECD-maista on edistänyt yksityisten toimijoiden ja elinkeinoelämän mahdollisuuksia toimia osaamisen kehittämisen kentällä joustavuuden vahvistamiseksi (esim. OECD 2000, 39).

IV. Jatkuvan oppimisen tulokset ja koulutuksen vaikuttavuus

Tutkimuskirjallisuudessa on vahva perinne koulutuksen taloustieteelliseen tutkimukseen ja koulutuksen tutkimukseen (ks. Psacharopoulos & Patrinos 2018). Vain pieni osa tästä tutkimusta kiinnittää huomiota aikuiskoulutukseen. Vaikka tutkimuksia elinikäisen oppimisen taloudellisista reunaehdoista löytyy, niiden sisältö on usein ristiriitaista (ks. Field 2002). Yhteenvedon voidaan todeta, että meillä ei ole kovin selkeää kuvaa elinikäisen oppimisen taloudellisista vaikutuksista eri toimijoiden näkökulmista.

Tähän liittyy keskustelu jatkuvan oppimisen luomista työllistymisen edellytyksistä tai vaikutuksista tuloihin (esim. Buchholz, Unfried & Blossfeld 2014; Wahler et al. 2014; Kauhanen 2018a, Stenberg 2011, Blanden et al. 2012, Hällsten 2012). Suurin osa kansainvälisistä tutkimuksista nostaa esiin positiiviset työllistymistulokset (ks. Desjardins 2017), mutta osa tutkimuksista ei ole tunnistanut näitä – myöskään Suomen osalta (Kauhanen 2018, Silles 2017, Blanden et al. 2012).

V. Poliittikkakoordinaatio ja elämäkaariajattelu

Keskustelua käydään myös poliittikkakoordinaation merkityksestä elinikäiselle oppimiselle ja tämän välittömälle, teknologisesta murroksesta johtuvalle toimeenpanolle. Usein tämä näkyy kansainvälisten organisaatioiden yleisinä toimenpide- tai suosituslistoina.

Suosituksen pääviesti on, että muutos on niin monimutkainen, että se vaatii perinteiset sektorirajat ylittävää ja kohdennettua koordinaatiota. Toimenpiteiden tulisi kohdistua oppijaan ja tukea hyvin erilaisia tilanteita. Käytännössä tämä tarkoittaa julkisten ja yksityisten investointien yhdistämistä, verotuksen tarkistamista, erilaisia opintoseteleitä ja kehityshankkeita sekä sosiaaliturvan uudistamista (ks. WEF 2017b, UNESCO 2015b).

*Elinikäisen oppimisen muutos
on niin monimutkainen, että se vaatii
perinteiset sektorirajat ylittävää
ja kohdennettua koordinaatiota.*

3. Eri maiden läpileikkaavat teemat

3.1. Poliittikan koordinaatio ja toteutus keskeistä elinikäisen oppimisen kannalta

Monissa maissa aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen kehittämiseen on luotu pysyviä instituutioita tai koordinoivia rakenteita, toisin kuin Suomessa. Singapore ja Korea ovat esimerkkejä maista, joissa jatkuvan oppimisen kehittäminen on keskeinen osa asian kannalta tärkeimpien instituutioiden rakenteita.

Singaporen SkillsFuture Agency (lyhenne SSG) on opetusministeriön alainen organisaatio, joka kehittää jatkuvaa oppimista yhdessä paikallisen työmarkkinaviraston (Workforce Singapore Agency, lyhenne WSG) kanssa. Yhteistyöstä on säädetty tarkasti vuonna 2016 ja toimijat on veloitettu siihen. Yhteistyö on konkretisoitu ”SkillFuture” -toimintakokonaisuuden alla.

Korea puolestaan perusti 2008 kansallisen elinikäisen oppimisen instituutin (National Institute for Lifelong Learning, NILE), jonka tehtäväksi annettiin suunnitella, hallinnoida ja koordinoita elinikäistä oppimista Koreassa.

Maissa, joissa tällaisia rakenteita ei ole, on päädytty erilaisiin koordinoiviin rakenteisiin. Yksi esimerkki on Irlanti, jossa on kiinnitetty huomiota erityisesti taitojen tunnistamiseen sekä elinkeinoelämän ja oppimismahdollisuuksien tarjoajien väliseen rakenteiden kehittämiseen.

Toinen esimerkki on Hollanti, joka arvioi vuonna 2018 olemassa olevat rakenteet jatkuvan oppimisen näkökulmasta ja laati toimintaohjelman positiivisemmän oppimiskulttuurin vahvistamiseksi. Esimerkkejä toimenpiteistä ovat muun muassa henkilökohtaisen verovähennys-oikeuden poistaminen ja resurssien siirtäminen kohdennettuihin oppimisseteleihin, oppimismoduulien kehittämiseen ammatillisessa koulutuksessa sekä pilottihankkeisiin, jotka koskevat koulutuksen joustavuutta sekä tutkimuksen suorittamista osa-aikaisena työn ohessa.

Tanska puolestaan on valinnut sosiaalisen dialogin keskeiseksi lähestymistavaksi jatkuvan oppimisen haasteiden ratkaisemiseksi. Yhteistyö työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken on ollut keskeinen osa jatkuvan oppimisen lainsäädäntö- ja toimintatapamuutoksia. Tämä näkyy esimerkiksi vuonna 2017 laaditussa kolmikantasopimuksessa, joka pitää sisällään elinikäisen oppimisen strategian ja laajan joukon tulevien vuosien toimenpiteitä, kuten aikuiskoulutustuen korotuksen, koulutusmahdollisuuksien lisäämisen sekä kehittämistoimia koulutusten räätälöimiseksi yritysten tarpeisiin.

3.2. Rahoituksen kiinnittäminen yksilöön: oppimistilit tai -setelit

Lähes kaikkia maita yhdistävä teema on rahoituksen kiinnittäminen yksilöön.

Useat maat ovat kehittäneet erilaisia koulutusseteli-/oppimistilimalleja (Korea, Singapore, Ranska), kokeilleet niitä (Englanti) tai suunnitelleet niitä (esim. Ruotsi ja Hollanti). Yhtenäistä näille hyvin erilaisille järjestelmille on se, että taloudelliset resurssit kiinnitetään instituutioiden lisäksi oppijaan ja heille pyritään luomaan motivaatio osaamisen kehittämiseen.

Seteli- ja tilijärjestelmien rahoituksen taustalla on usein myös yhteisrahoitus. Nämä mallit näyttävät ainakin jossain määrin lisäävän sellaisten henkilöiden kiinnostusta koulutukseen tai osaamisen kehittämiseen, joilla kehittäminen on ollut vähäisempää. Toisaalta kouluttautuminen ja oppimismahdollisuuksien kasaantuminen niille, jotka jo muutenkin kouluttavat, jatkuu näissäkin malleissa (esim. Payne 2000).

Seuraavaan taulukkoon on koottu lyhyesti eri maiden koulutusseteli- ja tilijärjestelmiä:

Maa: Malli	Kohderyhmä	Rahoitus	Osa oppijan toimeentuloa	Tilanne
Singapore: Lifelong Learning Accounts (2016–)	Kaikki yli 25-vuotiaat singaporelaiset.	Noin 23 miljoonaa euroa vuositasolla, rahoitetaan sekä hallinnon että työnantajien toimesta. Useita erilaisia maksuja. Alkuvaiheen uran käytössä oleva maksu 340 € vuodessa.	Täydentävä. Toimii ikään kuin subventiona palvelujen hankintaan.	Meneillään oleva: Keskeinen osa Singaporen koulutus- ja työpoliittikkaa
Korea: Job Capability Development Programme (1995–)	Työssä olevat etelä-korealaiset	Työnantajat pakollisten vakuutusmaksujen kautta. Maksimissaan n. 740 euroa, joka kattaa tilanteesta riippuen 50–100 % koulutuksen kustannuksista	Merkittävä	Meneillään oleva
Iso-Britannia: Individual Learning Accounts (2000–2001)	Yli 19-vuotiaat	Budjetti 150 miljoonaa puntaa vuodessa. Hallinnon rahoittama. 150 puntaa henkilöä kohden.	Täydentävä	Lopetettu: Saavutti tavoitteensa, resurssit loppuivat sekä toiminta sisälsi useita haasteita liittyen rahojen väärinkäyttöksiin
Ruotsi: Learning Accounts (Suunnitelma vuonna 2004)	Henkilökohtaisiin säästöihin ja veroetuihin pohjautuva suunnitelma	Vähennettävät säästöt 9 500 kruunua vuodessa	Täydentävä	Hylättiin suunnittelu- vaiheessa, sillä istui heikosti olemassa olevaan verojärjestelmään
Kanada: Registered Individual Learning Accounts (demostraatiohanke 2001)	Vähätuloiset	Ei tiedossa	Täydentävä	Hylätty, sillä ei sopinut olemassa olevaan eläkesäästöjärjestelmään
Ranska: Personal Training Account System (2015–)	Työnhakijat ja työssä käyvät (useita yksityiskohtaisia kriteereitä)	n. 500 euroa vuodessa (800 euroa, jos ei tutkintoa). Rahoitetaan työnantajien maksujen ja hallinnon yhteistyönä.	Täydentävä	Jatkuva

Singaporen SkillsFuture -järjestelmä mainitaan usein toimivana esimerkkinä yksilöihin kohdistuvasta oppimisjärjestelmästä. Yksilöiden näkökulmasta SkillFuture Credit on pääasiallinen instrumentti, mutta kokonaisuuteen kuuluu laaja joukko muitakin toimenpiteitä, kuten toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat, elinikäistä oppimista koskeva ohjaus ja neuvonta sekä muu tuki.

Muiden kohtaamista haasteista voidaan myös oppia. Ison-Britannian oppitili on tästä hyvä esimerkki. Hallitus lanseerasi oppimistilit syksyllä 2000 tavoitteena laajentaa oppimiseen osallistumista ja helpottaa sitä etenkin sellaisten henkilöiden osalta, joilla on taloudellisia haasteita. 2000-luvulla oppimistilit olivat oleellinen osa hallituksen politiikkaa. Ne herättivät paljon huomiota, ja niiden kysyntä oli suurta etenkin työllisten, naisten sekä 31–50-vuotiaiden keskuudessa. Vaikka kuka tahansa saattoi avata tilin, keskeisen kohderyhmän muodostivat henkilöt, jotka eivät olleet kehittäneet osaamistaan hetkeen tai joilla oli puutteelliset taidot. (ks. Owens 2001)

Vuonna 2001 järjestelmä päätettiin kuitenkin lopettaa, sillä sen toimeenpano ei toteutunut parhaalla mahdollisella tavalla. Osa oppimismahdollisuuksien tarjoajista käytti järjestelmää hyväkseen ja oppijoilta tuli paljon kriittistä palautetta. Ohjelma ylitti budjettinsa reilusti ensimmäisen vuoden aikana.

Hollanti puolestaan on siirtymässä kohti oppimistilejä koskevaa ajattelua, kuten jo aiemmin on mainittu. Siellä on jo aiemmin ollut käytössä tiettyjä sektorikohtaisia oppimistilejä, mutta nyt ajatuksena on kasata nämä tilit yhteen universaaliksi järjestelmäksi. Järjestelmään investoidaan verovähennysoikeuksien poistamisesta kertyvät varat ja tilejä pyritään kohdentamaan erityisesti heikommassa asemassa oleville ryhmille toimialasta riippumatta. Kohde-ryhmien tarkempi määrittely oli selvityshetkellä käynnissä.

Ranska: yksi laajimmista koulutustilimalleista

Henkilökohtainen koulutustilijärjestelmä (compte personnel de formation, CPF) otettiin Ranskassa käyttöön tammikuussa 2015. Sen myötä kaikki yksityisen sektorin työntekijät saivat oikeuden henkilökohtaiseen koulutustiliin siitä hetkestä lähtien, kun he siirtyvät työmarkkinoille ja aina siihen saakka, kun he jäävät eläkkeelle.

Vuosina 2015–2018 järjestelmä toimi siten, että työntekijälle kertyi (täyspäiväisessä työsuh-teessa) jokaista työvuotta kohden 24 tuntia koulu-tusta, kunnes 120 tuntia tuli täyteen. Tämän jälkeen tunteja kertyi 12 työvuotta kohden. Mikäli kertynyt tuntimäärä ei riittänyt kattamaan koko haluttua koulutusta, sitä oli mahdollista lisätä. Tämän pystyi tekemään tapauksesta riippuen joko työnantaja, henkilö itse, työvoimatoimisto tai sektorikohtainen toimija.¹ Tuntiperusteisesta laskennasta on vuoden 2019 alusta siirrytty

euromääräiseen laskentaan. Muutoksia eritellään tarkemmin seuraavalla sivulla (s. 9).

Rahoituslähteet vaihtelevat sen mukaan, onko hakija työssä vai ei. Työssä olevalle rahoitus tulee yhteisiltä toimielimiltä, jotka keräävät yrityksiltä pakollisia maksuja (Organisme paritaire collecteur agréé, OPCA). Vuonna 2016 noin 60 prosentilla rahoitusta saaneista sen suuruus vaihteli 15 ja 100 euron tuntikorvauksen välillä. Lisäksi osa rahoituksesta (18,2 %) tuli suoraan yrityksiltä. Rahoittajia ovat myös hyväksytyt järjestöt, jotka rahoittavat yksittäisiä koulutus-jaksoja ja keräävät yritysten pakollisia maksuja tähän tarkoitukseen (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, OPACIF, 13,3 %).

Työnhakijoiden osalta 52,5 prosenttia rahoituksesta tuli työurien kehittymistä tukevasta rahastosta (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, FPSPP) kiinteällä yhdeksän euron tuntikorvauksella. 20,5 prosenttia rahoituksesta tuli alueellisilta tahoilta ja 19,5 prosenttia työllisyyspalveluilta.²

Ranskan järjestelmä näyttää saavuttavan myös matalan koulutustason omaavat työntekijät hyvin.

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-employers-obligation-to-provide-skill-development-plans-or-training>

² Esim. OKM:n kärkihankke: Korkeakoulujen yhteinen digitaalinen oppimisympäristö, pedagogiikka ja palvelut, Digi-Campus, jossa kehitetään korkeakouluille yhteistä oppimisympäristöä, ja mahdollistaisi myös muiden kuin korkeakouluopiskelijoiden työskentelyn oppimisympäristössä.

Järjestelmä näyttää saavuttavan matalan koulutustason omaavat työnhakijat hyvin: noin puolet henkilökohtaista koulutustiliiä käyttäneistä työnhakijoista oli matalasti koulutettuja. Vastaava osuus työssä olevista oli 26 prosenttia. Kaiken kaikkiaan 65 prosenttia koulutustunneista oli työnhakijoiden käyttämiä ja 35 prosenttia työssä olevien käyttämiä.³ Koulutusten keskimääräinen kesto oli työttömillä työnhakijoilla 370 tuntia ja työssä olevilla 87 tuntia (CNEFOP 2018, 49).

Vuoden 2019 alussa Ranskan koulutustilijärjestelmää uudistettiin merkittävästi. Taustalla oli syyskuussa 2018 voimaan astunut laki vapaudesta valita ammatillinen tulevaisuus (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁴). Uudistus kytkeytyy laajempaan sosiaaliturvan uudistukseen, jonka ensimmäisessä aallossa uudistettiin työlainsäädäntöä vuonna 2017. Koulutustilijärjestelmää koskeva uudistus kytkeytyy laajempaan oppisopimuskoulutuksen, toisen asteen ammatilliseen koulutukseen ja työttömyysturvan uudistukseen.

Vuoden 2019 alusta Ranskan osaamistili muuttui merkittävästi siten, että aiemman tuntiperusteisen järjestelmän sijaan siirryttiin europerusteiseen järjestelmään. Aiemman tuntikertymän sijasta jokaiselle työvoimaan kuuluvalla kertyy vuosittain 500 euron edestä kouluttautumisoikeutta aina 5 000 euroon saakka. Vaikeammin työllistettäville summa on 800 euroa aina 8 000 euroon saakka.

Lisäksi koulutustilijärjestelmän käytettävyyttä haluttiin parantaa niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta. Työnantajien maksamien työnantajamaksujen keräämistä yksinkertaistettiin ja työntekijöille aiotaan kehittää mobiiliapplikaatio, joka helpottaa koulutustilin käyttöä.⁵

Uusi järjestelmä (CPF de transition) otettiin käyttöön ja integroitiin tukemaan myös työntekijöiden mahdollisuuksia opintovapaaseen. Se korvaa osaltaan aiemman opintovapaajärjestelmän (CIF). Uuden järjestelmän tarkoituksena on mahdollistaa pidemmät kouluttautumisyksiköt uravaihdosten tukemiseksi ja integroida täydennyskouluttautuminen osaksi opintovapaajärjestelmää.⁶

Alustavan lakiehdotuksen mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus pyytää opintovapaata koulutuksensa täydentämiseen tai alan vaihtamiseen etenkin, jos koulutus suoritetaan kokonaan tai osittain työajan puitteissa. CIF:n tapaan siirtymävaiheen CPF rinnastetaan työaikaan, joka oikeuttaa asetuksessa määriteltyyn minimipalkkaan. Minimipalkka määrittää vain vähimmäistason: sen sijaan on mahdollista maksaa korkeampaa palkkaa tai noudattaa muuten työntekijälle edullisempia ehtoja.⁷

Uudistuksen yhteydessä perustettiin uudenlainen suuryritysten solidaarisuusjärjestelmä, jossa mikro- ja pk-yritysten henkilöstön koulutusta tuetaan ns. financial pooling -järjestelmällä. Sen kautta kaikilta yrityksiltä kerättyjä koulutuksen työnantajamaksuja suunnataan yrityksille, joissa on alle 50 työntekijää.⁸

³ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/france-two-years-personal-training-accounts-review>

⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel/>

⁵ <https://cpf-de-transition.fr/reforme-de-la-formation-professionnelle-le-panorama-des-principaux-changements-a-venir/>

⁶ <https://cpf-de-transition.fr/reforme-de-la-formation-professionnelle-le-panorama-des-principaux-changements-a-venir/>

⁷ <https://cpf-de-transition.fr/presentation/>

⁸ <https://www.gouvernement.fr/action/transformation-de-l-apprentissage-de-la-formation-professionnelle-et-de-l-assurance-chomage>

3.3. Oppimismahdollisuuksien tarjoaminen

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien innovointi kohdemaissa on laajaa. Seuraavia käytäntöjä on hyödynnetty kansainvälisesti:

- Modulaarisuuden ja osa-aikaisuuden mahdollistaminen koulutuksessa (Saksa, Hollanti)
- Koulutusten joustavuuden kehittäminen (Alankomaiden ”Flexibility pilots”)
- Oppimisalustojen tukeminen ja niiden käytön vauhdittaminen (Korea, Tanska)
- Yhteistyörakenteiden kehittäminen oppimismahdollisuuksien tarjoajien ja työnantajien kesken (Irlanti)
- Tarjonnan lisääminen ja esim. oppisopimusjärjestelmän uudistaminen (Irlanti)
- Elinikäisen ohjauksen kehittäminen (Irlanti, Saksa)

Yksi esimerkki modulaarisuuden kehittämiseen löytyy Baijerin osavaltiosta Saksasta. Vuonna 2015 se investoi 3,6 miljoonaa euroa elinikäisen oppimisen kehittämiseen korkeakouluissa ja osa-aikaisten tutkintojen mahdollistamiseen.

Irlannin Springboard-ohjelma kohdentui lyhytkestoiseen osaamisen kehittämiseen työttömille. Modulaarisuus on sisäänrakennettuna myös Singaporen SkillFuture -järjestelmässä, jossa keskeiset koulutuksen järjestäjät tarjoavat useita lyhytkestoisia ja näyttöön perustuvia koulutuksia.

Uudessa-Seelannissa on kehitetty ”mikrosertifikaatteja”, joilla pyritään tunnistamaan tiettyjä taitoja tai osaamisia toimialakohtaisesti sekä tarjoamaan julkisrahoitteisia palveluita näiden päivittämiseen. Vuonna 2017 on tehty päätös, että ”mikrosertifikaatit” otetaan osaksi koulutusjärjestelmää (NZQA 2018).

Toinen selvityksessä korostunut teema koski erilaisten digitaalisten alustojen kehittämistä ja hyödyntämistä. Useat maat tukevat tällaisten oppimisalustojen käyttöönottoa. Näistä esimerkkejä ovat Korean K-MOOC-järjestelmä, joka poikkeaa maan aikaisemmista online-luento-mahdollisuuksista erityisesti vuorovaikutteisilta ominaisuuksiltaan. Tavoitteena on myös innovoida maan korkeakoulusektorin opetustarjontaa hyödyntämällä erilaisia oppimismenetelmiä.

Tanskassa on kehitetty epämuodollisen oppimisen alusta nimeltä GoJoin (gojoin.dk). Se on online-alusta, joka mahdollistaa erilaisten toimintojen ja opetuksen järjestämistä. Sitä on käytetty aktiivisesti muun muassa kielikoulutukseen. Tanskassa on myös ”nettikoulu” (<http://www.dansk-netskole.dk/>), joka tarjoaa tanskan kielen opetusta. Vaikka se kohdentuu peruskoulutukseen, hyödynnetään sitä myös esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa.

Myös muissa maissa, kuten Uudessa-Seelannissa, Saksassa ja Ranskassa on pyritty edistämään digitaalisia alustoja.

Mitä on jäänyt pimentoon?

Opitun tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt ja niiden edistäminen jää kohdemaiden keskusteluissa usein yllättävän vähälle painoarvolle, vaikka niihin kohdistuu paljon tutkimusta (Halttunen et al. 2014, Müller et al. 2015). Kansainväliset organisaatiot, kuten Euroopan Unioni ja OECD, ovat olleet aktiivisia tätä koskevissa suosituksissa viime vuosina.

Yksi esimerkki on Saksa, joka on kehittänyt osaamisen tunnistamista koskevia säädöksiä jo vuonna 2014. Recognition Act sallii ulkomaalaisten henkilöiden arvioituttaa osaamisensa. Se sisältää selkeät ja yhdenmukaiset tunnistamisen käytännöt toimialakohtaisesti ja liittovaltion eri osavaltioiden tasolla. Ennen säädösten muuttamista vain harvat ulkomaalaistaustaiset henkilöt hyödynsivät tätä mahdollisuutta. Ensimmäiset tulokset arvioinneista ovat olleet erittäin positiivisia ja osoittavat merkittävää kasvua sekä tunnustamisten määrässä että tulojen nousussa kohderyhmässä (BBF 2017).

3.4. Sosiaaliturva ja verotus

Sosiaaliturva

Kansainvälisesti sosiaaliturvaa on usein uudistettu muista kuin osaamisen kehittämisen lähtökohdista.

Ruotsi, Tanska ja Hollanti ovat esimerkkejä maista, joissa hyvinvointimenot ovat korkeat ja joissa osallistuminen aikuiskoulutukseen on aktiivista. Aktiivisen työvoimapolitiikan toimet ovat tällöin tärkeä osa jatkuvan oppimisen järjestelmää.

Korean ja Singaporen kaltaisissa maissa samanlaista perinnettä ei ole, vaan järjestelmät painottuvat osaamisen kehittämiseen eri tavoin. Sosiaaliturvan uudistuksissa kannustavuus osaamisen kehittämiseen työuran aikana on ollut harvoin esillä.

Poikkeuksena voidaan mainita hiljattain Ranskassa käynnistynyt lainsäädäntöhanke, joka kytkeytyy myös maan koulutustilijärjestelmään.

Viime vuosilta ei löydy juurikaan tutkimusta siitä, miten sosiaaliturva tukee elinikäistä oppimista. Usein keskustelu palautuu osallistumisasteeseen. Suurin osa tutkimuksesta keskittyy siihen, kuinka suuri osa julkisesta investoinnista kohdistuu hyvinvointipalveluihin ja kuinka suurin osa koulutukseen. Desjardins (2017, s. 237–) teki vertailun eri maiden hyvinvointi-investoinnista ja siitä, miten nämä suhteutuvat todennäköisyyteen osallistua aikuiskoulutukseen (analyysin aineisto pohjautuu PIAAC-tutkimuksen vastausten analyysiin).

Selvityksen kohteena olleista maista Ruotsi, Tanska ja Hollanti kuuluvat korkeiden hyvinvointi-investointien maihin, joissa myös epäsuotuisassa asemassa olevien keskuudessa todennäköisyys osallistua aikuiskoulutukseen on suuri. Irlanti ja Iso-Britannia puolestaan kuuluvat matalien hyvinvointi-investointien maihin, joissa osallistumismahdollisuudet koulutukseen ovat kuitenkin hyvät.

*Sosiaaliturvaa on useimmiten
uudistettu muista kuin osaamisen
kehittämisen lähtökohdista käsin.*

Verotus

Useissa maissa on käytössä erilaisia koulutusmenoihin liittyviä verovähennyksiä sekä henkilöettä yritysverotuksessa. Veroinstrumenttien vaikuttavuus on tutkimusten perusteella kuitenkin epäselvä ja useinkaan verokannusteita ei ole arvioitu jatkuvan oppimisen näkökulmasta (esim. OECD 2017). Taulukossa 1 on tiivistetty keskeiset selvityshetkellä tunnistetut instrumentit:

Maa	Henkilöverotus	Yritysverotus
Ruotsi	Työhön liittyvien koulutus ja -materiaalikulujen verovähennysoikeus	Yrityksen liiketoimintaan suoraan liittyvien koulutuskustannusten verovähennysoikeus tiettyyn rajaan saakka
Tanska	Työhön liittyvien koulutus ja -materiaalikulujen verovähennysoikeus, jos ylittää omavastuun	Olemassa olevan osaamisen turvaamiseksi kulut vähennettävää. Uudelleen koulutuskulut eivät.
Singapore	Varsin suuri verovähennys eri työhön liittyvistä koulutuksista	
Korea	Ei	Ei. Muita palveluita osaamisen kehittämiseen.
Irlanti	Verovähennysoikeus koskien lukukausimaksuja eri tyyppisissä tilanteissa ja oppilaitoksissa	Ei
Hollanti	Työhön liittyvien koulutus ja -materiaalikulujen verovähennysoikeus, jos ylittää omavastuun.	Yrityksen toimintaan kiinteästi liittyvien koulutuskulujen verovähennysoikeus
Saksa	Työhön liittyvien koulutus ja -materiaalikulujen verovähennysoikeus. Koskee myös matkakuluja. Suora maininta elinikäisestä oppimisesta.	Ei
Iso-Britannia	Verovähennysoikeuksia koulutuksen lukukausimaksuista ja materiaaleista vain tietyillä tarkkaan määritellyillä opiskelijaryhmillä.	Yrityksen liiketoimintaan suoraan liittyvien koulutuskustannusten verovähennysoikeus tiettyyn rajaan saakka
Uusi-Seelanti	Ainoastaan stipendin omaavien tuloa ei katsoteta verotettavaksi tuloksi	Suunnitteilla vuonna 2016. Ei toteutettu.
Ranska	Ranskassa on kokonaisuudessaan käytössä hyvin laaja määrä erilaisia verohelpotuksia (vuonna 2008 yli 400), mutta näitä koskevaa laadullista ja määrällistä tietoa ei ole kattavasti saatavilla. Verohelpotusten vaikutuksista ei ole niin ikään juurikaan saatavilla arviointitietoa.	Verohyvitykset yrittäjien koulutuskustannuksille (mikäli koulutuskustannukset ylittävät lakisääteiset koulutusmenot) ja erityisesti pk-yrityksille suunnattu oppisopimustuki.

3.5. Ulkopuolelle jäävien tavoittaminen

Kaikissa selvityksen kohteena olevissa maissa on keskusteltu paljon siitä, miten jatkuvaan oppimiseen saadaan mukaan ne ryhmät, jotka uhkaavat jäädä sen ulkopuolelle. Useat maat ovat miettineet näitä ryhmiä omista lähtökohdistaan käsin.

Irlannissa toimintaa on kohdistettu alueellisiin osaamisen ennakkointirakenteita muistuttaviin foorumeihin (regional skills fora), joiden tavoitteena on lisätä eri toimialojen työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta osaamisen kehittämisen merkityksestä.

Hollannissa hallinto on käynnistämässä kampanjaa, joka keskittyy oppimiskulttuurin stimulointiin ja tuomaan esiin hyviä jatkuvan oppimisen tarinoita eri kohderyhmiltä. Samassa kontekstissa toimialajärjestöt ovat perustaneet ”oppimislähettiläitä”, jotka toimivat yhteistyössä matalan taitotason omaavien työntekijöiden kanssa. Tavoitteena on rakentaa näistä henkilöistä

elinikäisten oppijoiden esimerkkejä, jotka puolestaan houkuttelisivat kollegoitaan mukaan näihin koulutuksiin (Ministry of Social Affairs and Employment 2018, 11–12.). Lisäksi hallitus on perustanut viiden miljoonan euron rahaston Alankomaiden työnantajajärjestölle, jonka tarkoituksena on PK-yritysten osaamistason nostaminen liiketoimintaneuvonnan avulla.

*Keskeinen kysymys on tämä:
miten jatkuvaan oppimiseen
saadaan mukaan ne ryhmät,
jotka ovat vaarassa jäädä
sen ulkopuolelle?*

Tanskassa useat ministeriöt toteuttavat yhteistyössä informaatiomuotoilua erityisesti pakolaisten osaamisen kehittämisen ja koulutusmahdollisuuksien suhteen. Ministeriöt ovat koonneet työn tueksi myös yhteisen Education and Integration -portaalin (<https://ufm.dk/uddannelse/integration-pa-uddannelsesområdet>). Tavoitteena on tarjota tuntityöntekijöille ja turvapaikanhakijoille kootusti tietoa koulutustarjonnan mahdollisuuksista kattaen kvalifikaatioiden täydentämisen, koulutuksen aikaisen taloudellisen tuen sekä aiemmin opitun tunnistamisen. Portaali on kehitetty poikkihallinnollisena yhteistyönä.

Useille tarkastelun kohteena olevista maista edellä kuvatun kaltaiset oppimissetelit ja tilit ovat tärkeitä tuen kohdentamisen keinoja. Esimerkiksi Korea on ottamassa käyttöön kohdenetun koulutussetelin sellaisille henkilöille, joilla on vaikeuksia työllistyä tai jotka ovat osatyökykyisiä tai joilla on alhaiset tulot.⁹

⁹ Interview with the NILE official

4. Mitä Suomi voisi oppia muilta mailta?

Kansainvälisten esimerkkien kautta on tunnistettavissa Suomen kannalta kiinnostavalta vaikuttavia kehityskulkuja.

Suomen tulisi pitkällä tähtäimellä siirtyä kohti monirahoitteisia jatkuvan oppimisen malleja ja etsiä tapoja kiinnittää rahoitus enemmän oppijaan, ei pelkästään instituutioihin.

Monet maat ovat kehittäneet koulutusseteli- ja tilimalleja tukemaan monikanavaisten rahoitusjärjestelmien syntyä sekä motivoimaan yksilöitä osaamisen kehittämiseen. Tällainen malli edellyttäisi riittävän laajaa kokeilua suomalaisessa toimintaympäristössä ennen kuin sitä voitaisiin soveltaa Suomessa laajemmin.

Suomen tulisi kiihdyttää opetustarjonnan innovaatioita, kuten oppimisalustojen syntymistä sekä koulutusorganisaatioiden ja elinkeinoelämän välistä yhteistyötä.

Monet muut maat ovat olleet näissä toimissa aktiivisia ja edistäneet niitä koulutussetelimalleilla ja luomalla kannusteita oppimismahdollisuuksien tarjoajille.

Suomi voisi etsiä parhaita käytäntöjä koulutukseen osallistumisen lisäämiseksi haastekilpailuilla.

Muutamissa maissa on kehitetty kohdennettuja käytäntöjä sellaisille henkilöille, jotka eivät kehitä osaamistaan. Tavoitteena on motivoida ja kannustaa heitä osallistumaan osaamisensa päivittämiseen.

Suomi tarvitsisi jatkuvan oppimisen kehittämiseksi pitkjänteisen strategian ja ennen kaikkea implementaatorakenteen tälle strategialle.

Strategian sisällä koordinoitaisiin eri sektoreiden panostuksia jatkuvaan oppimiseen. Suomessa on ollut tapana muodostaa erilaisia työryhmiä ja kannanottoja, mutta niiden käytännön toimeenpaneva rakenne tai vähintään väliaikainen organisoituminen on puuttunut. Jatkuvaa oppimista koskevat toimeenpanorakenteet ovat tällä hetkellä hajaantuneet. Selvityksessä ei tarkoiteta uuden viraston perustamista, vaan toimeenpanorakenteita voidaan organisoida myös väliaikaisina.

Jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen tulisi olla keskeinen osa tulevan hallituksen perusturvaa koskevaa uudistusta.

Vain harvat vertailumaat olivat huomioineet jatkuvan oppimisen kysymyksiä sosiaaliturvan uudistuksissa. Suomalaisessa keskustelussa on ollut puhetta osaamisturvasta, joka on yksi tällainen näkökulma kohti laajempaa keskustelua sosiaaliturvan ja kouluttautumisen merkityksestä.

Sammanfattning

Den här memorandumerna innehåller ett finskspråkigt sammandrag av Statsrådets kanslis studie Strukturert för livslångt lärande – international benchlearning (på engelska). Oval Group har sammanfattat texten på Sitras uppdrag och inkluderat i den några exemplar av Frankrikes strukturer och praxis för livslångt lärande.

Studien ger en aktuell bild över hur centrala högteknologiländer jämförbara med Finland har reagerat på arbetslivets omvandling samt finansierat och strukturerat livslångt lärande. Målet med studien var att beskriva strukturer och praxis för livslångt lärande i fem jämförbara länder: Danmark, Irland, Sydkorea, Nederländerna och Singapore.

Studien har tagit fram rekommendationer för hur Finland kunde lära sig av andra länder. Flera länder har undersökt hur man kunde utveckla olika metoder för att finansiera livslångt lärande med olika lösningar och stöda individers inlärningsmöjligheter genom diverse modeller för utbildningskonton och -sedlar. Det skulle löna sig för Finland att göra motsvarande försök med att utveckla finansieringsmodeller och bättre rikta finansieringen till själva inlärarna. Finland borde dessutom stöda innovationer som utnyttjar digitaliseringen, till exempel plattformar som är öppna för alla. Man borde även främja ett närmare samarbete mellan arbetslivet och utbildningsinstitutioner. Finland behöver en långsiktig nationell strategi för livslångt lärande samt en genomförandestruktur som stöder denna strategi. Man bör fästa särskild uppmärksamhet på stöd för livslångt lärande i den kommande socialreformen.

Ett sammandrag på svenska ingår också i Statsrådets kanslis studie (s. 3):

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-648-5>

Summary

This memorandum includes a summary of A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchlearning published by the Prime Minister's Office. Link to the study and its abstract: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-648-5>

Lähteet

Blanden, J., Buscha, F., Sturgis, P. ja Urwin, P. (2012). Measuring the earnings returns to lifelong learning in the UK. *Economics of Education Review*, 31(4), 501–514.

Buchholz, S., J. Unfried & H-P. Blossfeld. (2019). “Reinforcing Social Inequalities?” *Adult Learning and Returns to Adult Learning in Germany*, in H.-P. Blossfeld et al. (eds), *Adult Learning in Modern Societies: An international Comparison from a Life-Course perspective*. Cheltenham: Edward Elgar, 242–63.

BBF. (2017). Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017. https://www.bmbf.de/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2017.pdf

CNEFOP. (2018). Rapport 2017 sur le suivi et la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et du Compte Personnel de Formation (CPF). <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/france-two-years-personal-training-accounts-review>

Desjardins, R. (2017). *Political Economy of Adult Learning Systems. Comparative Study of Strategies, Policies and Constraints*. Bloomsbury 2017.

European Commission (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Brussels: European Commission.

Field, J. (2002). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. In David Aspin, Judith Chapman, Karen Evans and Richard Bagnall (eds.) *Second International Handbook on Lifelong Learning*. Springer: Dordrecht, 887–897.

Hällsten, M. (2012). Is it ever too late to study? The economic returns on late tertiary degrees in Sweden. *Economics of Education Review*, 31(1), 179–194.

ILO (2013). *Employment and social protection in the new demographic context*. Geneva: ILO.

Kauhanen, A. (2018). The effects of an education-leave program on educational attainment and labor-market outcomes. ETLA Working Papers No. 56. Helsinki: The Research Institute of the Finnish Economy.

Laal, M. & Laal, A. (2014). Continuing education; lifelong learning. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 116, 4052-4056. https://ac.els-cdn.com/S1877042814009069/1-s2.0-S1877042814009069-main.pdf?_tid=7bc87029-3b1c-4130-ba61-6ba6f2a1b100&acd-nat=1537438177_cbb70c2ef894f67e3919ae7fcfc82c64

NZQA. (2018). Micro-credentials pilot. <https://www.nzqa.govt.nz/about-us/future-state/quality-assurance/micro-credential-pilots/>

Ministry of Social Affairs and Employment (2018). Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen. 27.9.2018. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen>

OECD (2000). Where are the resources for lifelong learning. Paris: OECD.

OECD (2017). Taxation and skills. Paris: OECD.

Owens, J. (20019). York Consulting. Evaluation of Individual Learning Accounts. Early Views of Customer and Providers: National Report. Department for Education and Skills. 2001.

Payne, J. (2000). The contribution of Individual Learning Accounts to the lifelong learning policies of the UK government: a case-study, *Studies in the Education of Adults*, 32:2, 257–274,

Psacharopoulos, G., Patrinos, H. A. (2018). Returns to Investment in Education A Decennial Review of the Global Literature. World Bank Group. Policy Research Working Paper 8402.

Sandberg, F. (2014). Problems and Possibilities in Recognition of Prior Learning: A Critical Social Theory Perspective. In Halttunen, T., Koivisto, M., Billet, S. (2014). Promoting and Recognising Lifelong Learning: Introduction. In Timo Halttunen, Mari Koivisto and Stephen.

Silles, M. (2007). Adult Education and Earnings: Evidence from Britain. *Bulletin of Economic Research*, 59 (4): 313–26.

Stenberg, A. (2011). Using longitudinal data to evaluate publicly provided formal education for low skilled. *Economics of Education Review*, 30(6), 1262–1280.

Wahler, S., S. Buchholz, V. Jensen and J. Unfried (2014). Adult Learning in Denmark: Patterns of Participation in Adult Learning and Its Impact on Individuals' Labour Market Outcomes', in H.P. Blossfel et al. (eds), *Adult Learning in Modern Societies: An international Comparison from a Life-Course Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar, 223–41.

WEF (2017a). Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work. World Economic Forum. White Paper. July 2017.

WEF (2017b). Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work. World Economic Forum.

Zagel, H., Hübgen, S. (2018). A life-course approach to single mothers' economic wellbeing in different welfare states. In Rense Nieuwenhuis & Laurie C. Malodonado (ed.) *The triple bind of single-parent families: Resources, employment and policies to improve wellbeing*, 171–194. Ehdotus ammattikorkeakoulujen rahoitusmalliksi 2017 alkaen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:19. Ehdotus yliopistojen rahoitusmalliksi 2017 alkaen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:33. Korkeakoulu-uudistusten vaikutusten arviointi.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:35. Luovuutta, dynamiikkaa ja toimintamahdollisuuksia. Ehdotus ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmalleiksi vuodesta 2021 alkaen.

OKM 22.12.2017: opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote ja päätös uusien muuntokoulutusohjelmien rahoituksesta (OKM 22.12.2017).

OKM 26.1.2018: Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote: Korkeakouluvisio toimeenpano käynnistyy. Elinikäistä oppimista korkeakouluihin, koulutustasoa nostetaan. (OKM 26.1.2018).

OKM 13.3.2018: opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote ja Osaamisen tulevaisuuspaneelin (OKM 047:00/2017) kannanotto (OKM 13.3.2018).

OKM 26.4.2018: opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote ja päätös erityisavustuksista korkeakouluille korkeakoulutuksen kehittämiseen opintopolkujen sujuvoittamiseksi ja opintojen sisältöjen kehittämiseksi (OKM 26.4.2018).

OKM 12.6.2018: opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote ja päätös rahoitettavista uusista koulutushankkeista (OKM 12.6.2018).

OKM 27.11.2018: opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote ja päätös jatkuvan oppimisen strategiarahoituksen yliopistokohtaisesta kohdentumisesta (OKM 152/592/2018).

OKM 21.12.2018: opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote ja päätös erityisavustuksista korkeakouluille osaajapulaan vastaamiseksi nopeavaikutteisten toimenpiteiden kautta (21.12.2018).

Programme for the International Assessment of Adult Competencies. OECD. <http://www.oecd.org/skills/piaac/> [viitattu: 5.1.2019].

Ruuskanen, Timo: Suomi aikuisten koulutukseen osallistumisen kärkimaita EU:ssa. Hyvinvointikatsaus 3/2014. http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2014/art_2014-09-29_003.html [viitattu: 5.1.2019].

Suomen virallinen tilasto: Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Koulutuksen sisältö 2017, 1. Aikuiskoulutuksen sisältö. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/aku/2017/03/aku_2017_03_2018-10-04_kat_001_fi.html [viitattu: 5.1.2019].

Sustainable Development Goals. United Nations. <https://sustainabledevelopment.un.org/> [viitattu: 5.1.2019].

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.

Toinen reitti yliopistoon. <https://www.avoin.jyu.fi/avoin-yliopisto/hankkeet/try>
[viitattu: 5.1.2019].

Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa – Asiantuntijuus, toimijuus ja työelämätaidot.
https://converis.jyu.fi/converis/portal/Project/9160949?auxfun=&lang=fi_FI
[viitattu: 5.1.2019].

Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.

Valtioneuvoston asetuksen (VNA 813/2916) esittelymuistio, OKM 9.9.2016.

Yliopistojen opiskelijavalintojen kehittämishanke. <http://oha-forum.fi/hankkeet/karkihanke/>
[viitattu: 5.1.2019].


SITRA

SITRA MUISTIO 13.5.2019

Sitran julkaisemat muistiot ovat tulevaisuustyömme taustaksi tuotettuja sisältöjä.

ISBN 978-952-347-114-6 (PDF)
www.sitra.fi

SITRA.FI

Itämerenkatu 11–13
PL 160
00181 Helsinki
Puhelin 0294 618 991
 @SitraFund