

# MOT LIVSLÅNGT LÄRANDE

Gemensam målbild, finansieringsprinciper  
och förändringsutmaningar



## Till läsaren

I den här publikationen presenteras trettio samhällsaktörers gemensamma målbild för livslångt lärande i Finland, centrala förändringsutmaningar och finansieringsprinciper som hjälper till att förverkliga målbilden. Förordet och kapitel 1–4 ingick i rapporten Mot kompetensens tid, som Sitra publicerade i februari 2019. Kapitel 5–7 är nytt innehåll. Sitra har förbundit sig till att främja livslångt lärande utifrån de gemensamma ståndpunkterna fram till slutet av 2021.

© Sitra 2019

Sitras utredningar 158

### **Mot livslångt lärande**

Gemensam målbild, finansieringsprinciper  
och förändringsutmaningar

ISBN 978-952-347-125-2 (tryckt)

ISBN 978-952-347-126-9 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

ISSN 1796-7104 (tryckt)

ISSN 1796-7112 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

Erweko, Helsingfors 2019

**SITRAS UTREDNINGAR** är en serie där resultaten  
av Sitras framtidsarbete och försök publiceras.

Publikationens åtkomlighet har uppdaterad  
sommaren 2020.

Sitras utredningar 150

**Mot livslångt lärande**

Gemensam målbild, finansieringsprinciper och förändringsutmaningar

Mars 2019

# Innehåll

|                                                                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Förord                                                                                                                                                         | 2  |
| 1. Inledning                                                                                                                                                   | 4  |
| 2. Syftet med livslångt lärande                                                                                                                                | 7  |
| 3. Förändringsutsikter                                                                                                                                         | 10 |
| 3.1. Förändringstakten utmanar de nuvarande systemen                                                                                                           | 11 |
| 3.2. Kompetensens betydelse för hållbar ekonomisk tillväxt och välfärd ökar                                                                                    | 12 |
| 3.3. Samhällets mångfald ökar                                                                                                                                  | 13 |
| 4. Fyra teser om livslångt lärande                                                                                                                             | 15 |
| 1. Alla lär sig under hela livet                                                                                                                               | 16 |
| 2. Allmänbildning, grundläggande färdigheter och kompetens utgör grunden för välfärden                                                                         | 20 |
| 3. Kompetensen förnyar arbetslivet och arbetslivet kompetensen                                                                                                 | 24 |
| 4. Finlands framgång bygger på kompetens                                                                                                                       | 28 |
| 5. Förändringsutmaningar: varför är förändring så svårt?                                                                                                       | 32 |
| 5.1. Vem bär ansvaret för att se till att kompetensen inte föråldras under karriären?                                                                          | 35 |
| 5. 2. Borde alla ha en möjlighet och skyldighet att utveckla sin kompetens oberoende av förmån?                                                                | 37 |
| 5.3. Riktas de gemensamma resurserna rätt i utvecklingen av vuxnas kompetens?                                                                                  | 38 |
| 5.4. Har vi råd att lämna en del människor utanför samhällets delaktighet, kompetensutveckling eller arbetslivet?                                              | 40 |
| 5. 5. Om mer pengar behövs för livslångt lärande, varifrån ska de tas?                                                                                         | 41 |
| 5. 6. Hur mycket av de offentliga finanser som är avsedda för utveckling av kompetens hos personer i arbetsför ålder lönar det sig att investera i en individ? | 43 |
| 5. 7. Borde man diskutera om utbildning ska vara avgiftsbelagd?                                                                                                | 44 |
| 5. 8. Hur ska man leda fenomenet livslångt lärande som en genomgående helhet?                                                                                  | 45 |
| 6. Finansieringsprinciper                                                                                                                                      | 46 |
| 6.1. Beslut om utveckling av kompetens och arbetslivet ska grunda sig på politik för livslångt lärande som sträcker sig över förvaltningsgränserna             | 47 |
| 6. 2. Finansiering möjliggör en höjning av kompetensnivån för att få fram potentialen hos alla i arbetsför ålder                                               | 48 |
| 6. 3. Finansiering och styrning möjliggör främjande av en hållbar karriär genom att stärka individers kompetens                                                | 49 |
| 6. 4. Stöd till utveckling av organisationer till lärande sammanslutningar                                                                                     | 50 |
| 6. 5. Stärkande av utbildning, forskning och innovations-verksamhet ökar hållbar tillväxt i nationalekonomin                                                   | 51 |
| 7. Hur har de 30 aktörernas gemensamma målbild uppkommit?                                                                                                      | 52 |
| Slutord                                                                                                                                                        | 54 |
| Koordineringsgruppens medlemmar                                                                                                                                | 55 |
| Källor                                                                                                                                                         | 57 |

# Förord

Människans och våra sammanslutningars förmåga att lära sig nya saker har upprätthållit livet genom tiderna. Den har gett glädje över otroliga prestationer och hjälpt till att klara av till synes omöjliga situationer.

Betydelsen av livslångt lärande framhävs igen när digitaliseringen och globaliseringen förändrar våra liv, vårt arbetsliv och våra sammanslutningar i en oerhörd takt. Finlands välfärd och konkurrenskraft bygger på kompetens, så vi får inte låta den rosta.

Som tur är råder det just nu ett omfattande samförstånd i vårt land om att förnyande av kompetensen är en av de viktigaste möjligheterna och utmaningarna i vårt samhälle de kommande åren.

Utgångspunkten för politiken kring livslångt lärande ska vara en positiv människosyn, stöd till individens mentala tillväxt vid förändringar och utnyttjande av teknologisk utveckling i inläringen.

Automatisering, artificiell intelligens och robotik förändrar och ersätter å ena sidan arbetsuppgifter som finns nu och skapar nytt arbete å andra sidan. Det är fortfarande oklart vilken förändring som kommer att vara kraftigare. Det enda som är säkert är att förändringar i arbetet kräver ny kompetens av dem som utför det. Vi tror att det i framtiden också kommer att uppstå nya möjligheter att utnyttja allas kompetens.

Det krävs ett nära internationellt samarbete för att hitta en lösning på de globala utmaningarna. Den teknologiska utvecklingen innebär utmaningar men erbjuder också stora möjligheter till förnyelse – oberoende om det rör sig om sättet arbete utförs på, arbetsmiljöerna eller stöd för lärande. Det är väldigt sannolikt att framtidens arbete är trivsammare, tryggare och mer produktivt för dem som utför det. Teknologin som utvecklas gör också att mer skräddarsydda kompetenstjänster kan utvecklas.

Under flera decennier har finländarnas lärande i huvudsak utgjorts av den formella utbildningen under barndomen och ungdomstiden och därefter av utveckling i arbetsuppgifterna. Oftast har det räckt långt och gett arbete och mat på bordet. Den här ekvationen går inte nödvändigtvis ihop längre. När arbetslivets kompetenskrav förändras i snabb takt, gäller utmaningen för nytt lärande i allt större utsträckning också befolkningen i arbetsför ålder oberoende av utbildningsbakgrund.

Finlands rykte som ett framgångsland inom utbildning skapades redan på 1970-talet och under de följande decennierna. I internationell jämförelse har finländarna varit högutbildade, men vi har inte lyckats med fullt ut med att förnya vuxnas kompetens. Det här syns också i statistiken: även om arbetslöshetsgraden i vårt land är jämförelsevis hög, råder det samtidigt brist på kunnigt folk i tillväxtbranscherna. Det är ett tecken på att det finns saker att förbättra när det kommer till i synnerhet kompetensen hos personer i arbetsför ålder när strukturerna förändras. Även om finländarna deltar i vuxenutbildningar i stor utsträckning i internationell jämförelse, har deltagandet i utbildning minskat. Alla är fortfarande inte delaktiga i den målinriktade utvecklingen av kompetensen.

För att ha framgång när förändringar kommer krävs ett nytt tänkesätt när det kommer till utveckling av kompetens. Den kompetens som grundskolan och gymnasiet ger räcker inte för att klara sig på arbetsmarknaden, och vi kan inte lita på att det första jobbet efter examen sköter om utvecklingen av kompetensen och lär upp den som arbetar. Vi behöver nya sätt att främja kontinuerlig inläring i både arbetet, på fritiden, inom fritidsintressen och i familjernas vardag.

Tanken att lärande bara sker på skolbänken är också föråldrad. Utveckling av kompetens ska i fortsättningen vara en ännu större del av arbetet och finnas vid sidan av arbetet i större utsträckning. Det här förändringsantagandet är gemensamt för vårt samhälle, men det hör än så länge inte till vardagen när det kommer till att generera kompetens.

I framtiden kan kompetens stödas och skapas på mycket bredare bas än nu genom att sammanföra utbildningsanordnare, arbetsgivare, teknologitvecklare och andra producenter

av kompetenstjänster på lönsamma och vettiga sätt. Utbildning och utveckling av kompetens gynnar hela samhället, så alla parter bär också ansvaret för att utveckla kompetensen.

Enligt Sitras utredning *Med vilka pengar?* (Millä rahalla?) satsar Finland cirka 19 miljarder euro årligen på kompetensutveckling. Det är delvis höljt i dunkel hur dessa satsningar omvandlas till kompetens. Det behövs mer forskning om effekterna av offentliga och privata utbildningssatsningar. Det är bara med hjälp av information som vi kan kanalisera våra gemensamma resurser till verksamhet där målsättningarna för välfärd och kompetens uppnås på ett så effektivt sätt som möjligt. Framöver bör man ta hänsyn till bedömningen av effekten redan när man planerar utbildningsreformer.

I bästa fall hjälper informationen om de offentliga satsningarnas effekt beslutsfattarna att driva igenom en politik för livslångt lärande där effektiva investeringar i kompetens förebygger behovet av korrigerande åtgärder i senare skeden av individens liv. Det handlar både om en hållbar offentlig ekonomi och ett meningsfullt liv och allas möjlighet att utveckla sig själva.

I framtiden ska kunskapssystemet vara bundet till byggstenar som är nödvändiga för vår kunskapsbas. Hit hör till exempel högklassig småbarnspedagogik som är öppen för alla, garanti för förmåga att lära sig lära för kommande åldersklasser och en stark ställning för både grundforskning och tillämpad forskning. I framtiden ska kompetens också kunna skapas i ett bredare nätverk än i nuläget. Vi måste se till att var och en har möjlighet att utveckla sin kompetens i alla livssituationer.

Vår gemensamma målbild har skapats hösten 2018 och under början av 2019 under diskussioner som faciliterats av Sitra och som våra organisationer har blivit inbjudna till.

I ett brett perspektiv handlar livslångt lärande inte bara om kompetens, konkurrenskraft och välfärd, utan också om kärnan i vårt samhälle, alltså utbildning, delaktighet och jämlikhet. Vi vill att samhället ska hysa tilltro till framtiden och människan och ge alla möjlighet att vara kreativa, växa intellektuellt och lära sig under hela livet.

Helsingfors, 30.1.2019

**Jarkko Eloranta**, ordförande, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC  
**Sture Fjäder**, ordförande, Centralorganisationen för högutbildade i Finland Akava  
**Jari Gustafsson**, kanslichef, arbets- och näringsministeriet  
**Olli-Pekka Heinonen**, generaldirektör, Utbildningsstyrelsen  
**Martti Hetemäki**, kanslichef, finansministeriet och Statens arbetsmarknadsverk SAMV  
**Iiris Hynönen**, ordförande, Finlands studerandekårers förbund SAMOK  
**Jyri Häkämies**, verkställande direktör, Finlands Näringsliv EK  
**Markku Jalonen**, arbetsmarknadsdirektör, KT Kommunarbetsgivarna  
**Timo Kietäväinen**, verkställande direktör, Keva  
**Timo Lankinen**, understatssekreterare, Statsrådets kansli  
**Anita Lehikoinen**, kanslichef, undervisnings- och kulturministeriet  
**Sanni Lehtinen**, ordförande, Finlands studentkårers förbund SYL  
**Leena Linnainmaa**, ordförande, Utvecklingsföreningen för yrkeskunnande AMKE  
**Olli Luukkainen**, ordförande, Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ  
**Jessica Makkonen**, ordförande, Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU  
**Risto Murto**, verkställande direktör, Ömsesidiga arbetspensionsförsäkringsbolaget Varma  
**Jyrki Mäkyne**, ordförande, Företagarna i Finland  
**Jukka Mönkkönen**, ordförande, Finlands universitet UNIFI  
**Jouko Niinimäki**, ordförande, Bildningsarbetsgivarna  
**Antti Palola**, ordförande, Tjänstemannacentralorganisationen STTK  
**Harri Peltoniemi**, direktör, Nationella centret för utbildningsutvärdering NCU  
**Jouko Pölönen**, verkställande direktör, Ömsesidiga Pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinen  
**Juho Romakkaniemi**, verkställande direktör, Centralhandelskammaren  
**Suvi-Anne Siimes**, verkställande direktör, Arbetspensionsförsäkrarna TELA  
**Päivi Sillanaukee**, kanslichef, social- och hälsovårdsministeriet  
**Hanna Tainio**, vice verkställande direktör, Finlands Kommunförbund  
**Elias Tenkanen**, ordförande, De yrkesstuderandes förbund i Finland SAKKI  
**Tapio Varmola**, ordförande, Rådet för yrkeshögskolornas rektorer Arene  
**Björn Wallén**, ordförande, Fritt Bildningsarbete



# 1. Inledning

Den finländska framgångssagan handlar om kompetens och jämlikhet. Det är berättelsen om hur vårt samhälle har lyckats göra långtgående val som vi får njuta frukterna av nu. De ambitiösa lösningarna för att främja kunskap och utbildning har inte alltid varit lätta att få till: grundskolereformen som inleddes 1972 överskuggades av den begynnande oljekrisen, och studiestödet i sin nuvarande form byggdes i huvudsak upp under de tyngsta åren under recessionen på 1990-talet.

Nu under den globala konkurrensens, den ekologiska hållbarhetskrisens och digitaliseringens tidevarv måste vi än en gång våga tänka om när det gäller hur kompetens bäst skapas. Satsningarna på det ska i allt större utsträckning ses som investeringar i Finlands förnyelseförmåga och framgång.

Kompetenskrav som förändras snabbt, grundkunskaper som kräver uppdatering och förnybara arbetsuppgifter förutsätter nya metoder för att i synnerhet utveckla kompetensen hos personer i arbetsför ålder, höja kompetensnivån hos invandrare och på allt sätt utnyttja den införskaffade kompetensen bättre än i nuläget. Man måste hitta nya sätt att identifiera och erkänna olika typer av kompetens. Man måste se till att den växande äldre befolkningen har förutsättningar att klara sig i teknologins och globaliseringens Finland. Dessutom måste man kunna svara på dessa utmaningar så att vi samtidigt ser till att bygga upp framtidens kunskapsbas: vi kan inte pruta på undervisning och bra utbildning för barn och unga.

Framtidens kunskapsinvesteringar ska inte ses som ständigt växande resursbehov inom utbildningssektorn. Det går att investera i kunskap på ett mer produktivt sätt än i nuläget genom att förnya sätten kunskap produceras och införskaffas på samt genom

att fördela de nuvarande resurserna på ett nytt sätt. Med tanke på den offentliga ekonomins hållbarhet är det viktigt att investeringarna av de tilläggsresurser som krävs allokeras på ett pålitligt sätt.

Den aktuella förändringen i verksamhetsmiljön är historiskt stor och gäller både utbildningspolitiken och andra delområden i samhället. Omdefiniering av Finlands globala konkurrensfaktorer, svar på kraven från arbetslivet som förnyas, utnyttjande och utveckling av invandrades kunskaper samt en smidig reform av den offentliga förvaltningens strukturer är också nya utmaningar.

Att svara på arbetsmarknadens krav är dock bara ett perspektiv på livslångt lärande. Ett annat minst lika viktigt perspektiv har att göra med bildning och att växa som människor i vidare bemärkelse. Även i framtiden är löftet om social rörlighet och delaktighet i samhället starkt förknippat med utveckling av kompetens och allmänbildning. I fortsättningen ska dessa möjligheter erbjudas mer systematiskt även under karriären.

För att förnya kompetensen och få nytta av den i arbetslivet och vardagen krävs det att man förstår att förändringarna i världen är beroende av varandra, så målen för omfattande allmänbildning och anställningsbarhet står inte i konflikt med varandra utan kompletterar tvärtom varandra.

Reformerna av utbildningen står inför egna utmaningar, bland annat i form av de aktuella administrativa reformerna, varav åtminstone social- och hälsovårdsreformen, landskapsreformen och socialskyddsreformen hägrar inom den närmaste framtiden. Kompetensförnyelsen måste synkroniseras med de andra reformerna. Då skapas i bästa fall ett fortlöpande ekosystem för lärande, där de kompetensbehov de som lär sig, grupper och samhället har kan bemötas på ett så effektivt sätt som möjligt.

Samtidigt ska aktörerna och förmånstarna i detta ekosystem ses i vidare omfattning än i nuläget: man måste känna till mer om de kvalitativa förändringsbehoven när det kommer till kompetens och förstå drivkrafterna och villkoren för utvecklingen av kompetens och utbildning ur individers, grupper och samhällets perspektiv. Det måste skapas ramar som gör utvecklingen av kompetens så lönsam och meningsfull som möjligt för alla parter.

*För att Finland även  
i fortsättningen ska vara  
en framgångsrik nordisk  
ekonomi som klarar sig  
i den globala konkurrensen,  
behöver vi en reform för  
livslångt lärande som  
motsvarar den nya tiden och  
den förändrade världen.*

Nytänkande om hur kompetens genereras kräver en noggrann utvärdering av både ansvarsfördelning i samhället och av utbildningens finansieringskällor. Man måste förstå att arbetets karaktär håller på att förändras så att den allt mer handlar om kreativ problemlösning och om att lära sig nya saker.

Det handlar framför allt om en förändring av tänkesättet: det är dags att övergå från ett utbildningssystem till ett kompetenssystem som utbildningssektorn även fortsatt

ningsvis är en central del av. Det ska dock gå att generera kompetens mer extensivt. För att skapa framtidens kompetenssystem behövs alltså förutom de nuvarande utbildningsordnarna privata utbildningsproducenter, arbetsgivare, fritids- och organisationsaktörer och utvecklare av lärteknologi.

Utifrån de observationer som beskrivs ovan har trettio experter från centrala organisationer inom utbildning, arbetsliv och offentlig sektor bjudits in av Sitra för att skapa en målbild för livslångt lärande.

Grupernas gemensamma arbete har skett i workshoppar i koordineringsgruppen (se sid. 55, möten i uppföljningsgruppen (se sid. 3) och tillfällen ute på fältet där en stor skara utbildningsutvecklare, inläringsexperter och andra intresserade har deltagit i arbetet med att skapa målbilden.

Grunden för samarbetet utgörs av de deltagande organisationernas egna bakgrundsutredningar och målbilder för framtiden för livslångt lärande. Dessutom har omfattande forskning använts som stöd för arbetet.

Som bakgrundsmaterial har även Sitras utredning Millä rahalla? använts, som beskriver penningflödet till livslångt lärande i Finland och intervjumaterial som Sitra samlat in. I intervjuerna har man hört ledningen för de organisationer som deltar, experter på utbildning och personalchefer för olika typer av företag.

Under slutet av kommande regeringsperiod kommer det att ha gått 50 år från grundskolereformen som gav alla finländare tillräckliga grundkunskaper. Finland är känt ute i världen än i dag för den här reformen. Högklassig grundutbildning som är öppen för alla är kanske den viktigaste enskilda faktorn bakom den finländska framgångssagan. Tiderna har dock förändrats: vår levnadsstandard har mångdubblats och vår

uppfattning av vad alla ska kunna har uppdaterats.

Vi kan inte hålla oss i toppen inom utbildning och kompetens om vi förlitar oss på gamla framgångar och strukturer. För att vi även i fortsättningen ska ha framgång i en kompetensbaserad ekonomi och den globala konkurrensen behöver vi en reform av livslångt lärande som motsvarar den nya tiden och den föränderliga världen och som vi kan vara stolta över under de kommande 50 åren.

Den gemensamma långsiktiga målbilden för livslångt lärande består av syftet (kapitel 2), förändringsutsikterna som påverkar i bakgrunden (kapitel 3), teser som den gemensamma målbilden grundar sig på (kapitel 4), förändringsutmaningar som förekommer i den offentliga debatten (kapitel 5) och finansieringsprinciper som bygger på en gemensam vision (kapitel 6).

### Bild 1. Olika nivåer och skeden i arbetet



#### Syftet med livslångt lärande

Vilken betydelse har livslångt lärande i individens liv, i gruppers verksamhet och i hela samhället?



#### Förändringsutsikter

En förändringsutsikt används för att försöka beskriva utvecklingens riktning: Vilken typ av värld är det nuvarande systemet uppbyggt kring? Vilka omständigheter har redan förändrats? Vad antar vi om riktningen på kommande förändringar?



#### Målbild

Målbilden pekar på hur saker idealt borde vara i framtiden. Till exempel: "Kompetensbehoven uppfylls på ett mångsidigt, flexibelt och snabbt sätt."



#### Förändringsutmaningar

Förändringsutmaningarna beskriver en grupp centrala utmaningar för att förverkliga målbilden.



#### Finansieringsprinciper

Finansieringsprinciperna beskriver riktlinjer som kan stöda uppfyllandet av målbilden.



## 2. Syftet med livslångt lärande

Sedan 1960-talet har det talats om livslångt lärande som ett utbildningspolitiskt mål. Unesco lanserade begreppet under en vuxenutbildningskonferens i Montreal 1960. I Unescos definition förenas en human värdegrund, strävan efter demokrati och att ständigt växa som människa som idealet. Åtminstone EU, OECD och FN har fastställt egna definitioner för begreppet. I praktiken förverkligar olika länder och politiskt administrativa system dock principerna för livslångt lärande enligt sina egna, från varandra avvikande definitioner.

I den engelskspråkiga litteraturen kan begreppsinnehållet om lärande (learning) och fostran eller utbildning (education) till vissa delar ses som en del av begreppet livslångt lärande (lifelong learning). Lärande kan beskrivas lika bra som verb och som substantiv, det vill säga som verksamhet eller resultat av verksamhet.<sup>1</sup>

*”Idén att det finns tre åldersstadium definierar inte längre människans livscykel i framtiden. Studier, karriär och pensionering överlappar varandra som en del av helheten arbete och lärande.”*

**Olli-Pekka Heinonen**, generaldirektör, Utbildningsstyrelsen

I det finländska samhället har livslångt lärande främst utgjorts av folkbildningsrörelser och vuxenutbildningen som expanderade kraftigt efter kriget. Livslångt lärande har traditionellt kopplats ihop med individens

personliga utveckling och med kontinuerlig strävan efter bildning. Dessa mål har ofta hört ihop med influenser från olika världsåskådningar eller ideologier.

Under de senaste åren har diskussionen om livslångt lärande fått allt starkare ekonomiska tongångar, och kopplingen till traditionell folkbildning eller vuxenutbildning har försvagats åtminstone inom den politiska debatten. Nuförtiden talar man om begreppet utifrån att individens koppling till samhället i huvudsak sker genom att delta i produktivt arbete, och att kontinuerligt lärande förutsätts av alla för att kunna sysselsättas och vara anställningsbara. I debatten upprepas ofta även förändringen av de nödvändiga medborgarfärdigheterna i takt med att digitaliseringen går framåt.

Till den aktuella debatten om livslångt lärande hör också en uppfattning som delas i jämförelsevis stor utsträckning om att vi håller på att övergå från en livscykel med tre skeden, där studier, karriär och gradvis pensionering följer på varandra, eller att vi redan har övergått till en ny situation som karaktäriseras av byte och överlappning av status som har med olika arbeten och lärande att göra. Man har märkt att förändringarna ökar under individens karriär: allt fler i arbetsför ålder är både löntagare och företagare, studerar, utvecklar annan kompetens eller sysselsätter sig själva.

Livslångt lärande har olika syften beroende på perspektiv. I det här arbetet har behovet av och fördelarna med livslångt lärande granskats utifrån samhällets, sammanslutningars och individernas perspektiv. Med sammanslutningar avses arbetsgivarorganisationer inom den privata och offentliga sektorn, utbildningsorganisationer, aktörer inom tredje sektorn och fritidsgrupper.

<sup>1</sup> Anneli Kajanto, Jukka Tuomisto: Elinikäinen oppiminen, 1994.

Den samhälleliga granskningen har att göra med bildning och delaktighet och den kompetensförnyelse som har med ekonomisk hållbarhet och konkurrenskraft att göra.

Finlands ekonomiska framgångar har traditionellt byggt på exportbranscher som utnyttjat hög kompetens och gett högt mervärde och vars konkurrenskraft bygger på specialisering och på produkternas och tjänsternas kvalitet och rykte. I fortsättningen förutsätter strävan efter kvalitet och högt mervärde starkare kompetens av både arbetsgivare och arbetstagare.

Kompetens behövs för att Finland ska kunna utveckla och tillämpa allt effektivare teknologier.

Det är viktigt att notera att man inte direkt kan påverka produkters och tjänsters kvalitet genom politiskt beslutsfattande, till skillnad från förutsättningarna för lärande och för att skaffa sig kompetens. Den hävkraft som utnyttjandet av teknologiska innovationer ger överförs inte till ekonomin utan en växande kompetensnivå.

Dessutom har staten även i framtiden en viktig roll i utvecklandet av radikala innovationer och för att skapa nya marknader och tillväxtmöjligheter.

Ur samhällets perspektiv förbättrar den allmänbildning livslångt lärande möjliggör också legitimiteten hos det demokratiska beslutsfattandet och stärker medborgarna som samhällsaktörer. Ett fungerande folkstyre förutsätter bildade medborgare. Ett av demokratins utmärkande drag har att göra med dess starka koppling till idealet för bildning och folkbildning: vi får precis ett så bra eller ett så dåligt beslutssystem som vi förtjänar. Under USA:s konstitutions tidiga år sammanfattade Thomas Jefferson idén så här: "Utbilda och upplys alla människor, för de är den enda garantin för att bevara vår frihet."

På organisationsnivå handlar livslångt lärande om konkurrenskraft, kompetenta arbetstagare, lärande organisationer och ett aktivt medborgarsamhälle. Om vi vill att alla finländare ska delta i kontinuerlig utveckling av kompetensen måste man tänka på att exempelvis familjer har begränsade resurser att tillgå för att utveckla kompetensen i olika livsskeden. En resurs som personer i arbetsför ålder och vuxna som arbetar upplever sig ha för lite av är tid. Då är arbetsplatsernas roll som lärmiljö och som de som möjliggör lärande viktig. I många situationer är det inte ekonomiskt möjligt eller lönsamt att byta ut lönearbete mot deltidstudier.

De effekter kompetens som utvecklas har på arbetets produktivitet och i sista hand på produkters och tjänsters kvalitet är given, så



arbetsgivare har också ett naturligt intresse för att utveckla sina anställdas kompetens.

Ur kvalitativ synvinkel kan konkurrenskraft ses som en snabbare utveckling av produkter och tjänster än konkurrenterna och i en riktning som möter kundernas behov. I en digitaliserad global omvärld kräver det snabba tempot lärande organisationer och arbetsplatser. Den förmåga framtidens kompetenssystem har att stöda företag och organisationer när arbetslivet och kompetensbehoven förändras är en avgörande framgångsfaktor för Finlands konkurrenskraft. Arbetsplatsen är nu och i framtiden den viktigaste lärmiljön för många finländare.

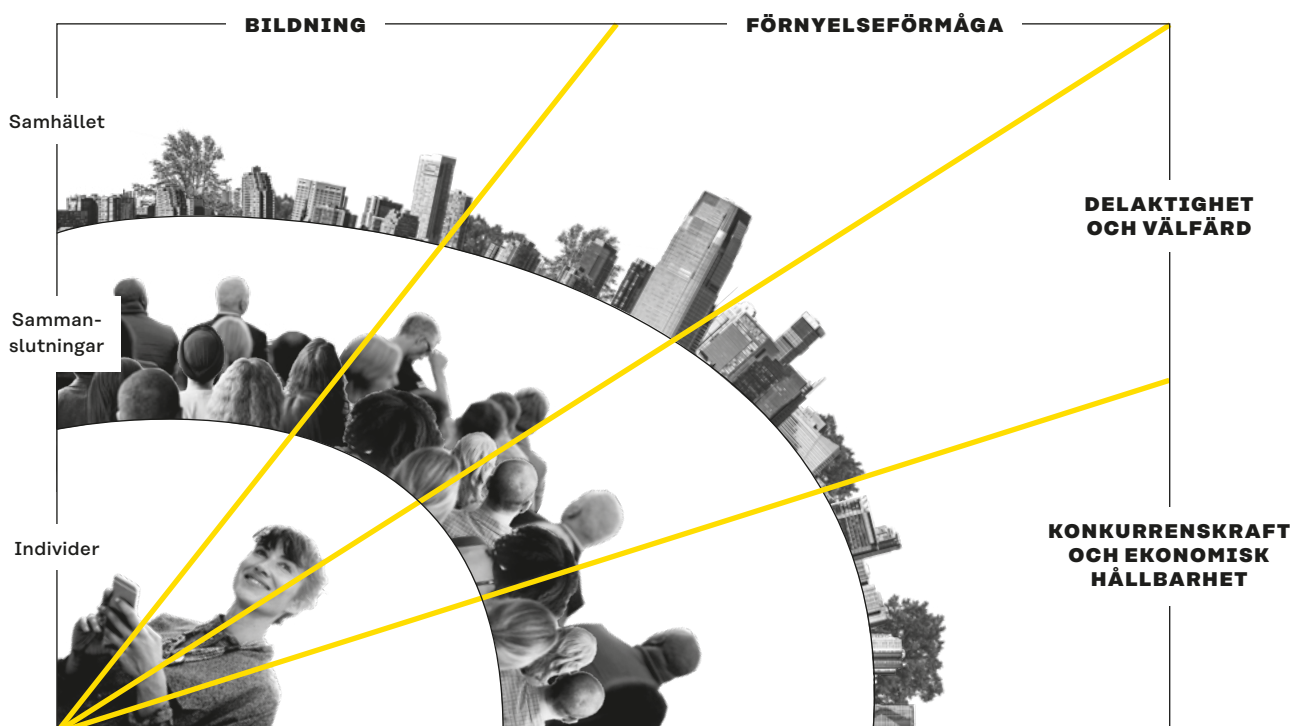
Lärandet sker förutom i det officiella utbildningssystemet och på arbetet även under fritidsaktiviteter och på fritiden. Enligt undersökningar deltar cirka 1,4 miljoner finländare i frivilligarbete, och varje år utgör frivilligarbetet cirka 170 000 årsverken. Till exempel för unga kan fritidsaktiviteter och frivilligarbete fungera som en viktig språngbräda till arbetsmarknaden, om den

kompetens dessa aktiviteter gett smidigt kan identifieras och erkännas som en del av studierna och arbetserfarenheten.

Livslångt lärande ger individen själv nycklar till ekonomisk framgång, förmåga till demokratiskt deltagande och möjlighet att fortsätta växa som människa. Ur individens perspektiv är uppdaterad kompetens en faktor som har stor inverkan på arbetsförmågan: om arbetstagaren hamnar för mycket på efterkälken i utvecklingen av sin egen kompetens i förhållande till den nya kompetens som arbetet kräver, kan det i värsta fall leda till en psykosocial belastning som äventyrar hälsan.

Förnybar kompetens och allmänbildning hjälper till att förstå den komplexa världen med ömsesidiga beroendeförhållanden, det internationaliserade Finland och att uppfatta ens eget liv som en del av det omgivande samhället. I en värld med ett aldrig sinande informationsflöde fungerar det också som en kompass som visar var vi kan hitta pålitliga informationskällor.

**Bild 2. Syftet med livslångt lärande**



### 3. Förändringsutsikter

Vårt nuvarande utbildningssystem har tjänat Finland väl. I början av 1990-talet var finländarna världens högst utbildade folk.

Den vuxna befolkningens utbildningsnivå har i praktiken stigit sedan 1866, då de första folkskolorna grundades. Nu håller ökningen dock på att stanna av och rentav avta något.

De som är födda 1977 verkar utifrån det vi vet i dag att förbli den hittills högst utbildade årskullen i Finland.<sup>2</sup>

När vi tittar på den långsiktiga ekonomiska utvecklingen utifrån bruttonationalprodukten och arbetets produktivitet, kan vi konstatera att vår materiella välfärd har ökat anmärkningsvärt i och med att utbildningsnivån har stigit. Finland har stigit till ett av de mest framgångsrika länderna i världen, nästan oavsett vilken indikator man tittar på, och skillnaderna i levnadsstandard jämfört med Västeuropa och USA har minskat och var nästan obefintliga i början av 2000-talet.

Efter recessionen som började 2008 och som pågick något längre i Finland än i de konkurrerande länderna har arbetets produktivitet dock saktat ner, vilket innebär att de arbetstimmar som läggs ner inte ger ökande värdeökning. I ekonomiska termer talar man om en period av långsam tillväxt. Enligt professor Matti Pohjola är den avstannade produktivitetstillväxten ett tecken på tynande idéer när det gäller värdeökning och på att receptet på tillväxt har tappats bort.<sup>3</sup>

Utvecklingen och införandet av ny teknologi inverkar avsevärt på utvecklingen av produktiviteten. Som bidragande faktor för teknologisk utveckling och innovationskapacitet är kompetens en viktig variabel men inte den enda. Med ambitiös innova-

tionspolitik skapas förutsättningar för att utnyttja mänskligt kapital och kompetens i alla delområden i samhället. Digitaliseringen och tjänsternas ökade betydelse i ekonomin betonar betydelsen av immateriellt värdeskapande och erbjuder nya sätt att skapa värde. När framtidens kompetenssystem fastslås måste man beakta den grundläggande kopplingen mellan genereringen av kompetens och innovationspolitik, forsknings- och utvecklingsverksamhet och produktutveckling. Då säkerställer man å ena sidan att vårt utbildningssystem genererar sådan kompetens som kan utnyttjas effektivt i arbetslivet. Å andra sidan kan forskning, produktutveckling, innovationspolitik och den systematiska utformningen av utbildningen i framtiden bidra till att allt fler arbetsgemenskaper utvecklas till lärande sammanslutningar.

Höjningen av utbildningsnivån verkar alltså ha saktat av och produktivitetstillväxten avstannat.

Den tredje betydande statistiska förändringen har att göra med utvecklingen av vår försörjningskvot. Under de kommande decennierna kommer befolkningen i arbetsför ålder att minska och samtidigt kommer finländarnas medelålder att stiga. Till följd av denna utveckling kommer Finlands försörjningskvot, det vill säga de som står utanför arbetskraften i förhållande till arbetskraften, att försämrast. Det gör att det är särskilt viktigt att påverka exempelvis sysselsättningsgraden. När det kommer till praktiska åtgärder är det viktigt att se till att så många finländare som möjligt har god eller utmärkt förmåga och tillräcklig arbetsförmåga att delta i produktivt arbete. Samma

<sup>2</sup> Aleksi Kalenius: Taustamuistio talouspolitiikan arviointineuvostolle.

<sup>3</sup> Matti Pohjola: Suomen talouskasvu ja sen lähteet 1860–2015.

möjlighet måste också garanteras för de som är partiellt arbetsföra.

De förändringar som beskrivs ovan orsakar förändringstryck på sådana grundantaganden som praxisen i Finlands nuvarande utbildningssystem och utveckling av kompetens bygger på. Dessa förändringsutsikter kommer vi att beskriva i de följande delarna.

### 3.1. Förändringstakten utmanar de nuvarande systemen

Kompetensbehovet påverkas anmärkningsvärt av införandet av nya teknologier. Arbetets produktivitet har historiskt sett växt och fortsätter växa tack vare utvecklingen av teknologin. Den teknologiska utvecklingen kan åskådliggöras med hjälp av ett exempel som har med datorers kapacitet att göra: Moores lag, enligt vilken antalet transistorer på ett mikrochip fördubblas med två års mellanrum, har stämt hittills.

Tillsammans med den kvalitativa utvecklingen av transistorerna har det inneburit en exponentiell ökning av kapaciteten. Mäng-

den lagrad data i världen har ökat ännu snabbare. I praktiken har varje språng datahanteringen gjort när det kommer till hastighet och möjligheter alltid varit längre än det förra.

För att öka kapaciteten krävs varje år en större mängd forskare och teknologiutvecklare som representerar toppen inom sin egen kompetens. Det här beskriver förhållandet mellan kompetens och teknologi väl: den snabba utvecklingen av teknologin förutsätter växande kompetensnivå och fler experter. På motsvarande sätt måste kompetensen också uppdateras snabbare ju snabbare teknologin utvecklas, för att arbetets produktivitet ska kunna öka med hjälp av den nya teknologin.

Alla arbetsuppgifter har dock inte som syfte att producera teknologiska innovationer, och inte nödvändigtvis ens att utnyttja sådana så snabbt som möjligt. Förändringen i närings- och yrkesstrukturerna har också förändrat karaktären på många arbetsuppgifter: uppgifter som tidigare var manuella och fysiska förutsätter nu i allt större utsträckning kognitiv och social kapacitet.

#### FÖRR



Ekonomi växte stabilt och efterfrågan på kompetens förändrades långsamt. Examen från utbildningssystemet räckte oftast till för att trygga arbete och utkomst resten av livet. Kompetensen uppdaterades vid behov vid sidan om arbetet.

#### NU



Kompetenskraven förändras på grund av allt snabbare teknologisk utveckling och globalisering av arbetet. Utbildningssystemet erbjuder examen och ger färdigheter att lära sig lära. Behovet av fortsatt lärande blir större när arbetsuppgifterna förändras. Kompletterande inlärningsätt utvecklas.

#### I FORTSÄTTNINGEN



Kompetens genereras och erkänns allt mer utanför utbildningssystemet. Grundkunskaperna kompletteras fortlöpande oberoende av arbetssituation. Bevisad kompetens produceras genom ett nytt slags samarbete mellan utbildningssystemet, arbetslivet och inofficiella nätverk.



Uppgifter som är jämförelsevis enkla att automatisera har till stor del redan automatiserats. I de uppgifter som finns kvar och i de nya uppgifterna betonas kreativitet, mänskligt umgänge, personlig hjälp och att erbjuda personifierade produkter eller tjänster. Det här innebär en stor utmaning för framtidens lärosystem: man måste säkerställa tillräckligt djup kompetens för att produkter och tjänster ska kunna utvecklas bättre, och samtidigt måste man se till att utveckla de mänskliga kapaciteterna.

Teknologin förändrar också de traditionella förtjänstmodellerna för affärsverksamhet, när till exempel tillämpningen av plattforms- och delningsekonomi blir allt mångsidigare och överlappar invanderverksamhetslogik. Konsumenter och producenter bildar redan nu helheter och möten som skapar ett nytt slags värde i de digitala plattformsekosystemen. Det krävs ny kompetens för att kunna utnyttja nya och befintliga möjligheter i större utsträckning.

Förnyande av kompetensen kan dock inte alltid innebära en ny examen eller delar

av en examen, utan utbildning, arbete och fritid som kombineras till en helhet för målinriktad inlärninng måste bli en möjlighet för alla i framtiden.

### 3.2. Kompetensens betydelse för hållbar ekonomisk tillväxt och välfärd ökar

Allt högre kompetens har en allt viktigare roll som grund för ekonomisk tillväxt och finansieringen av välfärden. Det finns flera orsaker bakom denna förändring, och den första har med aktuella befolkningsförändringar att göra.

Enligt den befolkningsprognos som publicerades 2018 minskar antalet personer i arbetsför ålder i Finland anmärkningsvärt utan invandring<sup>4</sup>. Det är viktigt för den offentliga ekonomin om immigrationen ökar eller lättar på den offentliga ekonomins hållbarhetsunderskott. Därför ska man se till att kompetens som inhämtats antingen i Finland eller någon annanstans kan utnyttjas på den finländska arbetsmarknaden. Om kompetens som leder till sysselsättning

<sup>4</sup> Tilastokeskus: Väestöennuste 2018–2070.

#### FÖRR



En stabil arbetskraftsintensiv ekonomisk tillväxt och positiv produktivitet utveckling säkerställde välfärdstjänsternas finansiering. En växande befolkning garanterade tillräckligt med arbetskraft. Merparten av finländarna deltar i produktivt arbete.

#### NU



Produktivitet utvecklingen saktar av och den ekonomiska tillväxten blir allt mer beroende av den internationella konkurrenskraften. Konkurrenskraften förutsätter att samhället har kompetens och förnyelseförmåga. Tillgången på kompetent arbetskraft utgör ett hinder för tillväxt.

#### I FORTSÄTTNINGEN



Man är medveten om att den ekonomiska tillväxten och välfärden absolut måste kopplas från överexploateringen av naturresurser. Förnyad kompetens får större betydelse som källa till välmående. Tillräcklig kompetensnivå och sammankoppling av kompetens som införskaffats på olika sätt innebär nya utmaningar.

*"Kompetens är en del av det mänskliga kapitalet som ger ökad arbetsförmåga och totalproduktivitet. Framtidens proffs behöver kunskapskapital men också sund självkänsla, empatiförmåga och samarbetsförmåga. Genom att stöda dessa resurser hjälper det unga människor att växa och skapar en grund för ett bra liv såväl på arbetet som på fritiden."*

**Päivi Sillanaukee**, kanslichef på SHM

saknas ska den gå att generera för alla befolkningsgrupper. För att få en fungerande vardag är även familjepolitiken väldigt viktig: man måste göra samhället starkare så att också proffs från andra länder vill bo och leva här.

En annan bakgrundsfaktor som betonar betydelsen av kompetens är den ekologiska hållbarhetskrisen. Ekonomisk utveckling som bygger på överkonsumtion har globalt lett till uppvärmning av klimatet och till att mångfalden i naturen har minskat. Sett utifrån denna största globala utmaningen är det inte alls likgiltigt vilken typ av tillväxt Finland eftersträvar. Internationella avtal och strängare reglering kommer sannolikt att försämra förutsättningarna för framgång i de traditionella industribranscherna som förlitar sig på fossila bränslen och överexploatering av naturresurser, medan utsläppsnåla lösningar som eftersträvar hållbar utveckling drar nytta av växande marknader och lättare reglering.

I sista hand innebär kompetens också idéer och innovationer. Den totala produktiviteten är en delfaktor i produktiviteten i det arbete som vi kan påverka avsevärt genom utökad kompetens. Kalkylmässigt definieras den totala produktiviteten av de kvantitativa och kvalitativa satsningarna i förhållande till den ekonomiska avkastningen. Totalproduktiviteten ökar mest av det intellektuella kapitalet som ger idéer och innovationer för utveckling av produkter och tjänster.

Om man vill se idéer och innovationer som motorer för tillväxt, måste energikällan vara kompetens. Vi behöver alltså satsningar på utbildning, innovationer och forskning. Om man vill att ekonomin ska växa, måste arbetet bli mer produktivt, eftersom det är sannolikt att arbetskraftens kvantitet inte går att påverka i större utsträckning inom den närmaste framtiden.

### **3.3. Samhällets mångfald ökar**

Finlands näringsstruktur, befolkningsunderlag och förändringarna i arbetslivet har ökad mångfald gemensamt. Förändringen i näringsstrukturen kan beskrivas som en övergång från ett jordbruksbetonat samhälle till ett urbaniserat servicesamhälle och sedermera till ett informationssamhälle och global ekonomi. Den nuvarande tidsåldern av dataekonomi, artificiell intelligens och robotisering kallas ibland maskinernas andra era<sup>5</sup>, ibland den fjärde industriella revolutionen<sup>6</sup>. Det typiska för den här tiden är att arbetsuppgifterna och kompetenskraven förändras snabbt.

När ekonomin och arbetet globaliseras fördjupas också relationerna mellan länderna och även deras ömsesidiga beroende. Det märks både som nya möjligheter och utmaningar för internationell affärsverksamhet och som behov av nytt stöd och handledning. Å ena sidan består den finländska spetskompetensen av en allt mer mångformig grupp

<sup>5</sup> Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee: The Second Machine Age, 2014.

<sup>6</sup> Klaus Schwab: The Fourth Industrial Revolution, 2016.

*"I ett samhälle med stor mångfald  
behöver individer och grupper  
nya former av mötesplatser.  
Kompetensbehoven förändras  
ständigt och den som lär sig behöver  
tillräckligt med stöd och handledning  
genom sitt livslånga lärande.  
Individerna måste kunna lotsas  
förbi de svåraste grunden."*

**Sanni Lehtinen**, ordförande för SYL

*"Kompetens förnyas för arbetslivets  
behov. Det måste finnas kompetens  
i Finland som säkerställer  
3 miljoner jobb."*

**Jari Gustafsson**, kanslichef, ANM

nationaliteter och kulturer, men å andra sidan möter vi helt nya och individuella behov av stöd och handledning som innebär en ny utmaning för vårt utbildningssystem. Teknologi som utnyttjar data möjliggör dock redan nu allt mer individualiserade utbildnings- och handledningstjänster. Inom utbildningssektorn har de möjligheter digitaliseringen medför ofta att göra med nya, människocentrerade modeller och affärsmöjligheter.

Mångformigheten beskriver både kulturella och befolkningsmässiga förändringar och utvecklingen inom affärslogik och förtjänstmodeller. Till exempel bör man inte underskatta möjligheterna med delnings- och plattformsekonomi, även om de än så länge utgör en liten del av utbudet av produkter och tjänster. Redan nu betonas ägande och delning och tillgång till gemensamma tjänster i millenniegenerationens konsumtionsbeteende. Än så länge finns det inget skäl att anta att kommande generationer kommer att konsumera på något annat sätt. I digitala miljöer sker också stora mängder inläring, och en del av detta lärande grundar sig på material och innehåll som är avgiftsfritt.

#### FÖRR



Ett homogent samhälle (näringsstruktur, kultur) erbjöd sina medlemmar möjligheter till socialt avancemang och till att utveckla sig själva. Arbetsförhållandena var stabila och produktivtökningsen syntes som positiv resultatutveckling. Behov av stöd var sällsynt och sporadiskt.

#### NU



Allt mer heterogent: näringsstrukturen förändras, den kulturella diversiteten ökar, områden delas upp och befolkningen åldras. Behovet av stöd och handledning ökar och blir mer varierande.

#### I FORTSÄTTNINGEN



Mångfald är det nya normala, och olika grupper och nätverk uppstår. Kreativ förstörelse förändrar områden, näringsstrukturen och arbetsplatserna. Behovet av stöd och handledning är individuellt.

## 4. Fyra teser om livslångt lärande

Målbilden för livslångt lärande grundar sig på de förändringsutsikter som beskrivits i föregående kapitel och fördelar sig på fyra helheter.

**Bild 3. Fyra teser för målbilden för livslångt lärande**



Den långsiktiga målbilden för livslångt lärande beskrivs genom fyra huvudteser (Bild 3). Målbilden sammanfattas i tesen "Alla lär sig under hela livet", och de teser som följer efter den beskriver närmare de mål som satts upp för livslångt lärande.

Helheten omfattar iakttagelser om bildningsbehoven på lång sikt som besvaras i tesen "Allmänbildning, grundläggande färdigheter och kompetens utgör grunden för välfärden".

Å andra sidan måste den kompetensutveckling som behövs i arbetslivet säkerställas genom att svara på kortsiktigare kompetensbehov som särskilt beskrivs med tesen "Kompetensen förnyar arbetslivet och arbetslivet kompetensen". Förnyandet av kompetensen under karriären och i vuxen ålder ska i huvudsak ordnas vid sidan av arbetet eller som en del av arbetet, vilket åskådliggörs med den gula pilen i mitten av figuren.

Kreativ förstörelse och förändringar i arbetslivet ger i framtiden också upphov till situationer där kompetensen måste uppdateras helt med en ny yrkes- eller högskoleexamen. Det måste finnas tillräckligt med ekonomiskt stöd för sådana situationer och handledning för karriärplanering och val av lämplig utbildning.

Att studera till en ny examen ska dock inte vara det främsta sättet att uppdatera kompetensen hos personer i arbetsför ålder, utan utveckling av kompetens ska i allt större utsträckning ske vid sidan av arbetet och som en del av arbetet.

Den fjärde tesen "Finlands framgång bygger på kompetens" sammanfattar orsaken till att allas kompetens borde utvecklas.

Härnäst ska vi presentera dessa gemensamma viljeyttringar som vi vill vara med och stöda och producera enligt politiken för livslångt lärande.

# 1. ALLA LÄR SIG UNDER HELA LIVET

Ett samhälle som hyser tilltro till framtiden och människan ger alla möjlighet att vara kreativa, växa intellektuellt och lära sig under hela livet. Aktiva människor som vill utvecklas skapar förutsättningar för välfärd för både individen och samhället.

Vårt mål är ett samhälle där alla utvecklar sin kompetens genom hela livet, och utnyttjar den för sitt eget och andras bästa. Framsteg uppstår genom förnyelse som bygger på kunskap och forskning. Utgångspunkten är att alla i arbetsför ålder ska delta i arbete, delning och utveckling av kompetens eller i

annan verksamhet som genererar samhällsvärde med sin kompetens och funktionsförmåga. I första hand ska man delta i lönearbete, men aktivitet som förbättrar individens livssituation stöds. I ett jämlikt samhälle bromsar inte strukturerna och styrningen någons vilja att lära sig och utveckla sig själv.



# Vi vill att:

## A

### **Kontinuerlig kompetensutveckling är en genuin möjlighet för alla.**

Tillgången på utbildning och möjligheterna att utveckla annan kompetens måste tryggas för individer och sammanslutningar överallt i Finland. Alla har möjlighet att komplettera och förnya sin kompetens oberoende av arbetslöshet, partiell arbetsförmåga, karaktär på det nuvarande arbetet, ålder, bakgrund och härkomst, arbetsförhållande eller annan form av arbete eller arbetsplatsstruktur. Osäkerheten kring utkomst får inte förhindra utveckling av kompetens eller i övrigt passivera individen. Kontinuerlig utveckling av kompetens förverkligas i olika skeden av livet med hjälp av tätare integrering av utbildning och annan inlärnin

Vi vill att det ska finnas bättre lämpade metoder för utveckling av kompetens för vars och ens behov och situation. På systemnivå behöver vi en heltäckande överlappning av utbildningssystem och övrig inlärnin

Lärande sammanslutningar, såsom arbetsplatser och fritidsorganisationer, utgör i framtiden en viktig del av lärmiljöerna. Dessutom behövs kontinuerlig mång- och tvärvetenskaplig forskning och utvärdering av kompetens, utveckling av kompetens och utbildning. Vi vill utveckla metoder som kan användas för att bedöma effekterna av åtgärderna för kontinuerlig inlärnin

## B

### **Kompetensbehoven uppfylls mångsidigt, flexibelt och snabbt.**

Ett flexibelt sätt att svara på kompetensbehov som är under ständig förändring förutsätter att utbildningssystemet och andra former av och förutsättningar för förnyelse av kompetensen utvecklas tillsammans. Vi behöver bättre och mer mångsidig framförhållning på olika nivåer och med olika intervaller i samhället. Utbildningssystemet ska stöda livslångt lärande, verifiera kompetens som inhämtats någon annanstans och fastställa kvaliteten på den. Examensutbildning, andra

studier och lärande som skett i eller utanför arbetslivet ska utnyttjas på varierande sätt som är ändamålsenliga för kompetensmålsättningarna. Flexibiliteten innebär också att riva gränserna mellan utbildningsstadierna. Sammanslagningen av kompetensinnehåll möjliggörs över utbildnings- och läroanstaltsgränserna. Kompetens som införskaffats på olika sätt ska identifieras och i tillämpliga delar erkännas som en del av examen.

C**Alla får stöd för att ta ökat ansvar för och känna passion inför sin egen kompetensutveckling.**

Man måste värna om glädjen att lära sig, för det är en förutsättning för individers och sammanslutningars utveckling och hållbart välmående. Om en människas kompetens eller funktionsförmåga inte räcker till för att bli sysselsatt på arbetsmarknaden, ska hon erbjudas andra sätt att utvecklas och delta i

samhället. Allas delaktighet är viktig, och ingen ska köpas ut från arbetslivet. Utgångspunkten för delaktigheten är gemensam förståelse för kompetensens betydelse och hurdana faktorer som inverkar på förmågan och motivationen att lära sig och utvecklas.

D**Handledning erbjuds i alla livssituationer och särskilt vid övergångar. Tjänsterna ska vara integrerade och helhetsinriktade.**

Stöd- och handledningstjänster produceras i smidigt samarbete över sektors- och förvaltningsgränserna. De gör det möjligt för individen att vara självstyrd och för arbetsgemenskaper att utvecklas till lärande sammanslutningar. Då kan alla bedöma sin egen kompetens och bättre förutsäga kompetensbehov som förändras. Det stöd och den handledning som erbjuds måste vara mång-

formig för att kunna betjäna i olika åldersskeden, livssituationer och övergångar. Övergångar kan till exempel vara övergångar mellan olika utbildningar, övergångar mellan olika arbetsuppgifter eller förändringar i familjesituationer. Arbetsgivare och gemenskaper måste också få stöd i olika brytnings-skeden om det behövs.

E**Individer och sammanslutningar kan synliggöra sin kompetens och dra nytta av den.**

Vi vill att finländarnas kompetens ska synliggöras. För sysselsättning, aktivitet, utnyttjande av kompetens och för att bygga upp sitt eget lärande är det viktigt att alla känner till sin egen kompetens och kan utnyttja den. Förståelse för den egna kompetensen hjälper individen att ha framgång i ett föränderligt

arbetsliv och svara på kompetenskraven där. Uppdaterad information om kompetensen och utvecklingsbehovet är också viktigt för utvecklingen av sammanslutningar. Det är livsviktigt för företag och sammanslutningar att de förstår vilket kompetenskapital de har och kan utveckla sin kapacitet.

*"Genom att förnya kompetensen svarar vi på brytningstiden i arbetet och vänder den så att den stöder välfärden. Vi behöver stöda en kultur och politik som stärker kontinuerligt lärande men också inriktade åtgärder i branscher som genomgår förändringar. Grunden för allting är det stadiga underlag grundskolan och utbildningen på andra stadiet ger"*

**Anita Lehtikainen**, kanslichef, UKM och  
**Elias Tenkanen**, ordförande för SAKKI



## 2.

# ALLMÄNBILDNING, GRUNDLÄGGANDE FÄRDIGHETER OCH KOMPETENS UTGÖR GRUNDEN FÖR VÄLFÄRDEN

Upplevelsen av delaktighet och framgång skapar ett stabilt samhälle. Allmänbildning och grundläggande färdigheter som fortlöpande uppdateras säkerställer möjligheten att engagera sig i samhället och leva ett meningsfullt liv när förändringar sker.

Vår målsättning är att alla ska ha allmänbildning och de grundläggande färdigheter som krävs för ett bra liv, sysselsättning, arbetsförmåga, för att delta i samhället och vara delaktig. Människans basbehov och välfärd måste tas om hand så att hon kan

lära sig. När utbildningssystemet utvecklas måste man ständigt kontrollera inlärningsresultatens utveckling och kompetensens kvalitet. Grundläggande färdigheter och allmänbildning stärker enheten i vårt samhälle och stöder individen att klara av kriser.

# Vi vill att:

## A

### **Barn och ungas resurser, självkänsla samt motivation och glädje att lära sig främjas helhetsinriktat inom utbildningssystemet och i andra uppväxtmiljöer.**

Trygg gemenskap har stor betydelse för att barn och unga ska få sund självkänsla, empatiförmåga, när deras världsbild formas och för hjärnans utveckling. Människans självuppskattning och uppfattning om sin egen förmåga styrs av hur hon definierar sina egna mål. Vi behöver heltäckande stöd för hur individens resurser\*) utvecklas från och med barndomen så att alla får tillräck-

liga förutsättningar för livskompetens, en uppfattning om vad man klarar av och förmåga till social gemenskap.

Utbildningssystem och andra uppväxtmiljöer måste utvecklas så att hela åldersklassen har lika bra möjligheterna till lärande oberoende av utgångsnivå. Det måste erbjudas heltäckande stöd för att utveckla dessa kunskaper och färdigheter.

## B

### **Alla får en grundläggande utbildning och grundläggande färdigheter och kompetens som motsvarar examen på andra stadiet.**

Vi ser till att alla får en tillräcklig kunskaps- och kompetensnivå för att klara sig i arbetslivet och samhället. Den här nivån ska även erbjudas och tryggas för invandrare och för dem som saknar dessa färdigheter. Med

färdigheter avses i detta sammanhang de nyckelkompetenser för livslångt lärande\*\*) som EU har fastställt. Utvecklingen av grundläggande färdigheter börjar redan under de tidiga åren i familjen och närmiljön.

\*) Resurser avser begreppet mänskliga resurser. Resiliens (flexibilitet, uthållighet, förmåga att klara sig), framtidstro och tilltro till sin egen förmåga är element i det mänskliga kapitalet.

\*\*) Nyckelkompetenser för livslångt lärande (EU) 1) Kommunikation på modersmålet, 2) Kommunikation på främmande språk, 3) Matematisk, vetenskaplig och teknisk kompetens, 4) Digital kompetens, 5) Lära att lära, 6) Social och medborgerlig kompetens, 7) Initiativförmåga och företaganda och 8) Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer. Koordineringsgruppen betonar att viktiga grundläggande färdigheter i det här sammanhanget också är bland annat självkännedom, tankefärdigheter, samarbetsförmåga, förmåga att ta hand om sin egen funktions- och arbetsförmåga. Tankefärdigheter är omfattande kompetens som eleven behöver för att förvalta, använda och tillämpa kunskap samt för att skapa ny kunskap och för problemlösning, slutledning och beslutsfattande. (LP, hel.fi)



C

**Alla behåller och förnyar sina grundläggande färdigheter under hela livet. Tillgången till utbildning garanteras och individen erbjuds stöd och inlärningsmiljöer som passar honom eller henne.**

För att förnya grundläggande kunskaper måste man säkerställa att utbildning är tillgänglig hela livet oberoende av den regionala utvecklingen och befolkningsutvecklingen. En stark allmänbildning gör det möjligt att delta i samhällets verksamhet och förstå olikheter. Den vuxna befolkningen

måste också ha tillgång till mångsidiga möjligheter att stärka grundläggande kunskaper som överlappar arbete och fritid. Teknologin erbjuder hela tiden nya mer individuella möjligheter att utveckla lärande och arbete. Dessa möjligheter ska läroanstalter och andra lärmiljöer aktivt ta tag i.

D

**Examina har även i fortsättningen betydelse som gemensamt överenskomna kompetenshelheter. Examensstrukturer, innehåll och pedagogik utvecklas förutseende med tanke på utbildningsbehoven och så att de svarar på förändringarna i samhället och arbetslivet.**

Examina behövs även i framtiden. Som gemensamt definierade kompetenshelheter hjälper de samhället och arbetslivet att utveckla, erkänna och utnyttja kompetens. Examinas betydelse betonas också när ny

kompetens struktureras och en kompetensgrund skapas. Examina utvecklas ständigt och vid sidan av dem produceras olika kompetenshelheter mer flexibelt än tidigare för kompetensbehov som förändras snabbt.

E

**Man erkänner att konst, kultur, motion och idrott har en central roll för uppbyggnaden av allmänbildning och delaktighet.**

Konst, kultur, motion och idrott bygger upp människans allmänbildning och förståelse om sig själv. Samtidigt erbjuder de olika

metoder och platser för inläring och bygger upp människors färdigheter som det officiella utbildningssystemet inte ger.

*"En gedigen allmänbildning och grundläggande kompetens samt förmåga att ständigt förnya kompetensen är en grundförutsättning för arbetsförmåga och delaktighet i samhället. Alla ska åtminstone ha en examen från andra stadiet som grundläggande kompetens. I utbildningssystemet måste inlärningsmotivationen stärkas, samarbetet med arbetslivet bli tätare och elevernas individuella behov observeras."*

**Timo Kietäväinen**, verkställande direktör för Keva

*"Hela utbildningskedjan måste vara högklassig och kompetensskeppet får inte läcka någonstans. Fortlöpande lärande under karriären är ett villkor för arbete."*

**Sture Fjäder**, ordförande för Akava



# 3.

## KOMPETENSEN FÖRNYAR ARBETSLIVET OCH ARBETSLIVET KOMPETENSEN

Finland har världens bästa förutsättningar för gemensamt lärande i nätverk, kompetensförnyelse och innovationer. Ny kompetens uppstår allt oftare i det föränderliga arbetslivet och andra inlärningsituationer. Utbildningssystemet stöder arbetslivets förnyelse.

Vårt mål är att förändra tänkesättet i förnyelsen av kompetensen. Delad expertis, skapande av ny kunskap och utveckling av kompetens förbättrar arbetets kvalitet, framgång och resultat i arbetet. Därför söker sig människor och organisationer till ekosystemen för kompetens, där forskning förmed-

las direkt till utvecklingen av verksamheten. Samtidigt effektiveras allas lärande. I Finland skapas förutsättningar för nätverkande där de som producerar information och de som använder den möts. Det är en fördel för samhället att så många kompetensnätverk som möjligt är öppna för alla.

# Vi vill att:

A

## **Finland går in i en tid av förutseende strukturreformer, som säkerställer ständig utveckling av arbetskraftens kompetens och förlänger tiden i arbetslivet.**

Med hjälp av förebyggande strukturreformer förbättras möjligheterna för systematisk förnyelse av samhället och arbetslivet med hjälp av forskning och prognostiseringsarbete.

Genom att undersöka följdverkningarna av megatrender går det att förbereda sig på de utmaningar som de globala förändringarna orsakar och hitta alternativa utvecklingsförlopp. Man måste säkerställa att de åtgärder som planeras i de olika politiska blocken stöder varandra. Det behövs en heltäckande analys av olika förändringar och koordineringen av det beslutsfattande som hör ihop med dem.

Förebyggande strukturreformer måste planeras långsiktigt eftersom verkställandet

av dem kräver omfattande samhällsdiskussion och gemensam förståelse för kommande utmaningar. Det går också åt tid till att utveckla och utnyttja teknologier och förnya den nationella infrastruktur och kompetens som krävs. Om till exempel ett verksamhetsområde förändrats eller ett helt nytt verksamhetsområde uppstår kräver det samtidigt att ny teknologi skapas, att tänkesätten förnyas och att stora personalgruppers kompetens och yrkesidentitet uppdateras. Av den anledningen måste arbetsgivare och arbetsgemenskaper få stöd vid förnyelse. Det är också viktigt att möjliggöra förnyelse av kompetensen hos dem som står utanför arbetslivet. Samtidigt utvecklas förmågan att hantera plötsliga strukturförändringar.

B

## **Finland skapar världens bästa förutsättningar för extensiva ekosystem för gemensamt lärande.**

Målet är en internationell verksamhetsmiljö där organisationer och sektorer, inklusive forskningsanstalter, högskolor, läroanstalter, företag, aktörer inom den offentliga sektorn och tredje sektorn tillsammans skapar ny information, kompetens och mervärde. Man måste stöda uppkomsten av nya typer av lärande sammanslutningar, lärande nätverk och de ekosystem de bildar och som olika aktörer lätt kan fästa sig vid. Man måste särskilt utveckla små företags affärskompetens och mångsidigt kunnande hos deras arbetstagare så att de har förmåga att ansluta

sig till ekosystemen och dra nytta av dem. Ett öppet utbildningssystem säkerställer att den kompetens och nya kunskap som skapas i utbildningen är tillgänglig för alla. Koncentrationerna av forskning, kompetens och inläring skapar attraktiva och inbjudande verksamhetsmiljöer för nätverksbaserad gemensam utveckling och lärande. Ju effektivare kunskap, innovationer och kompetens sprids mellan delområden och individer i samhället, desto starkare blir hela samhällets konkurrenskraft och förmåga att fatta beslut.

## C

**Inläring är lättåtkomlig i arbetslivet och kompetensen tillgänglig.**

Alla måste ha enkel tillgång till kompetens oberoende av arbetssituation. Inlärningsmöjligheter måste också säkerställas för dem som saknar arbetsplats. I arbetskulturen ska lärande möjliggöras och även små möjligheter till lärande utnyttjas. Platser för inläring

ska utvecklas hela tiden och ständigt finnas att tillgå. Organisationer ska ha möjlighet till utveckling av kompetens oberoende av storlek. Öppna och flexibla sätt att producera och validera kompetens möjliggörs genom individuella och effektiva inlärningsstigar.

## D

**Läroanstalterna får en större roll som stöd för inläring i arbetslivet och på annat håll samt i anvisningen av kompetens som uppstår i arbetet.**

En allt större del av förnyandet av kompetensen sker på arbetsplatserna. Ett smidigt förnyande av kompetensen förutsätter att kompetens som inhämtats på alla sätt kan utnyttjas i arbetet. Den förändring man vill åt förutsätter att läroanstalterna stärker sin närvaro i arbetslivet. Läroanstalterna stöder och validerar den utveckling av kompetens som sker i arbetet och vid sidan av arbetet

med hjälp av sin pedagogiska ledningskompetens och övriga specialkompetens. Människor ska inte i onödan flyttas över från arbetslivet till utbildningssystemet för att förnya kompetensen. Huvudansvaret för att producera grundläggande färdigheter, allmänbildning och examensbaserad kompetens ligger fortfarande på utbildningssystemet.

## E

**Det skapas gemensamma spelregler för identifikation och erkännande av kompetens som skaffats på olika sätt. Det skapas kompetenshelheter för de nya behoven i arbetslivet, där kompetens som skaffats på olika sätt och i olika miljöer identifieras.**

Det måste utvecklas en referensram för examina eller andra sätt att enhetligt identifiera kompetens som skaffats någon annanstans. I framtiden kommer arbete och fritidsintressen att få en större betydelse som platser för inläring. Arbetsgivare och arbetstagare, arbetsgemenskaper och andra sammanslutningar måste stödas i utvecklingen av kompetens. Efterfrågan med korta

intervaller måste besvaras på ett mer mångsidigt sätt med hjälp av olika typer av gemensamma förverkliganden. Kompetens måste skapas tillsammans i nätverk och ekosystem. Nya sätt att skapa kompetens tillsammans innebär till exempel olika kompetensmärken eller kompetens som organisationers utbildning eller verksamhet ger och erkännande av den i arbetslivet.

*"Kompetens är den  
bästa säkerheten i ett  
arbetsliv som förändras  
snabbt. Vi måste se till  
att alla följer med och att  
ingen blir lämnad kvar."*

**Martti Hetemäki**, kanslichef, FM och  
**Antti Palola**, ordförande för STTK





# 4.

# FINLANDS FRAMGÅNG BYGGER PÅ KOMPETENS

En hög kompetensnivå möjliggör ökad arbetsproduktivitet och en hög sysselsättningsgrad. På detta sätt säkrar vi finansieringen av välfärdssamhället och Finlands konkurrenskraft. Ett kompetent Finland är internationellt attraktivt, vilket säkerställer ett tillräckligt antal experter.

Vårt mål är ett Finland som har resurser och kompetens att svara på framtida utmaningar. Finländarnas välfärd bygger på arbete, jämlikhet och utbildning. I en allt mer komplicerad värld blir hela befolkningens

delaktighet, allmänbildning och kompetens allt viktigare. På dessa värden byggs också framtidens välfärd, fungerande demokrati och hållbar ekonomi. Allas insats är viktig.

# Vi vill att:

**A**

## **Finland höjer hela befolkningens och organisationernas kompetensnivå.**

Den teknologiska utvecklingen och förändringen av arbetet förutsätter att hela befolkningens utbildnings- och kompetensnivå höjs. I en kompetensintensiv ekonomi krävs allt högre kompetens för att lyckas. För att fungera i ett samhälle som är allt mer teknologiskt måste också seniorbefolkningens grundläggande kunskapar uppdateras konti-

nuerligt. Finland måste eftersträva att ligga i topp internationellt när det kommer till antalet högskoleutbildade och i kvaliteten på kompetensen. På organisationsnivå kräver effektiv reform och höjande av kompetensnivån också att verksamhetskulturen och verksamhetssätten förnyas och att gammal praxis slopas.

**B**

## **Finland för en övergripande, politiskt blocköverskridande och långsiktig politik för livslångt lärande.**

För att lyckas kräver livslångt lärande att de många politiska blocken utvecklas i samma riktning. Det behövs en gemensam målsättning för utbildnings- och arbetskraftspolitiken, socialskyddet, beskattningen, konst-, kultur-, idrotts-, vetenskaps-, kunskaps-, hälso- och närings- och innovationspolitiken

och de måste utvecklas strategiskt. Som grund för politiken måste man producera information om behovet av lärande och utbildning och förutsättningarna och konsekvenserna av det. Därtill måste man definiera uppföljningsindikatorer för genomförande av lärandet och för hur det lyckas.

**C**

## **Man slår vakt om kompetensen och att antalet proffs är tillräckligt. Finland är internationellt attraktivt tack vare sin kompetens och förnyelseförmåga och det hållbara arbetslivet.**

Målsättningen är att människor, företag och investerare ska vilja verka i Finland för att det finns kunnig arbetskraft här och en stabil, föregripande verksamhets- och livsmiljö. Kontinuerligt förnyande av kompetensen är utgångspunkten för en lång karriär och arbetsförmåga. Därför måste man ta hand om allas grundläggande färdigheter och komplettera deras kompetens. Man

måste säkerställa att kompetensen är tillräcklig bland annat genom hållbar familje- och immigrationspolitik och genom att möjliggöra längre och hållbara karriärer. En kultur som värdesätter lärande och mångfald samt ett ekonomiskt skyddsnät sporrar alla att förnya sig och försöka. En hög kompetensnivå möjliggörs av högklassig forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet.

D**Man bryr sig om människors välfärd och möjligheter att delta i arbetslivet. På detta sätt säkerställs grunden till en hållbar ekonomi.**

Man måste se till att de som ska lära sig får utkomst och att deras grundläggande behov är mötta. Välmående och funktionsförmåga är en grundförutsättning för att lära sig. Välmående innebär högre grad av deltagande i arbetslivet och annan verksamhet som genererar samhällsvärde. Delaktigheten och

välfärden stärks genom utveckling och utnyttjande av kompetens. Vi vill att utnyttjandet av kompetens ska vara jämlikt. Genom utbildning och handledning ska man aktivt eftersträva att minska segregationen när det kommer till studieval och arbetslivet.

E**Det gemensamma nationella kompetenskapitalet synliggörs.**

Målet är att få en så täckande och aktuell lägesbild av det nationella kompetenskapitalet som möjligt. Lägesbilden utnyttjas när tjänster utvecklas, verksamhet styrs och politiska åtgärder riktas in. Det behövs en helhetsbild av det nationella kompetenskapitalet för att förbättra samordningen av utbildning och arbetsliv. Ju mer exakt information man har om kompetensen, desto bättre kan proffs och arbetsplatser samt de som ska lära sig och utbildningsplatserna mötas.

*"Det finska näringslivet måste eftersträva rollen som föregångare på de delområden man valt i den globala världsekonomin. Det kräver kompetens och smidighet som andra saknar. Vår styrka är att vi har en orubblig tro på utbildning, bildning, forskning och innovation samt en tradition av samarbete mellan företag och den offentliga sektorn. Finland lyckas med hjälp av kompetens."*

**Jyri Häkämies**, verkställande direktör för EK

*"En ny bildningsparadigm får individens och samhällets kompetenskapital att öka på ett heltäckande sätt: Lärmiljöerna i 2020-talets Finland integreras med kontinuerligt lärande."*

**Björn Wallén**, ordförande för Fritt Bildningsarbete rf



## 5. Förändringsutmaningar: varför är förändring så svårt?

I den aktuella debatten delar man åsikten att livslångt lärande är en naturlig del av människans liv, men dess roll och syfte kan variera beroende på situation.

I framtiden kommer förnyande av kompetens att bli viktigare, sätten man lär sig på kommer att bli mångformigare och samhället kommer att förändras i snabbare takt. Dessa förändringar är förenade med ett behov att granska alla parter möjligheter och skyldigheter att delta i främjandet av livslångt lärande i olika situationer.

Hur komplicerade förändringarna i omvärlden är avspeglas i diskussionen om hur ansvaret kunde fördelas och är motiverat att fördelas. När det finns flera svar beroende på perspektiv kan frågan bli en svår utmaning för förändringens framsteg.

I det här kapitlet lyfter vi fram centrala utmaningar för att uppfylla den gemensamma målbilden och finansieringsprinciperna. Varje förändringsutmaning åskådliggörs med en fråga och två karikerade svar – med perspektiv som förekommer både i den offentliga debatten och i expertdiskussionen.

Koordineringsgruppen har identifierat utmaningarna och Sitras arbetsgrupp har kopplat ihop dem med ramen för den ekonomiska teorin. Enstaka synpunkter representerar inte gruppens hållning.

Utifrån den diskussion som förts om förändringsutmaningarna har koordineringsgruppen identifierat punkter som gäller finansieringen av livslångt lärande och som de trettio samhällsaktörerna har en gemensam uppfattning om. De synpunkter koordineringsgruppen har utformat som principer för finansieringen presenteras i kapitel 6.

Satsningar på livslångt lärande är investeringar i det mänskliga kapitalet: de är förenade med en kostnad som ger betalaren växande fördelar på lång sikt. Uppskattningen av kostnader och fördelar är komplicerad, eftersom de måste uppskattas från många olika perspektiv samtidigt.

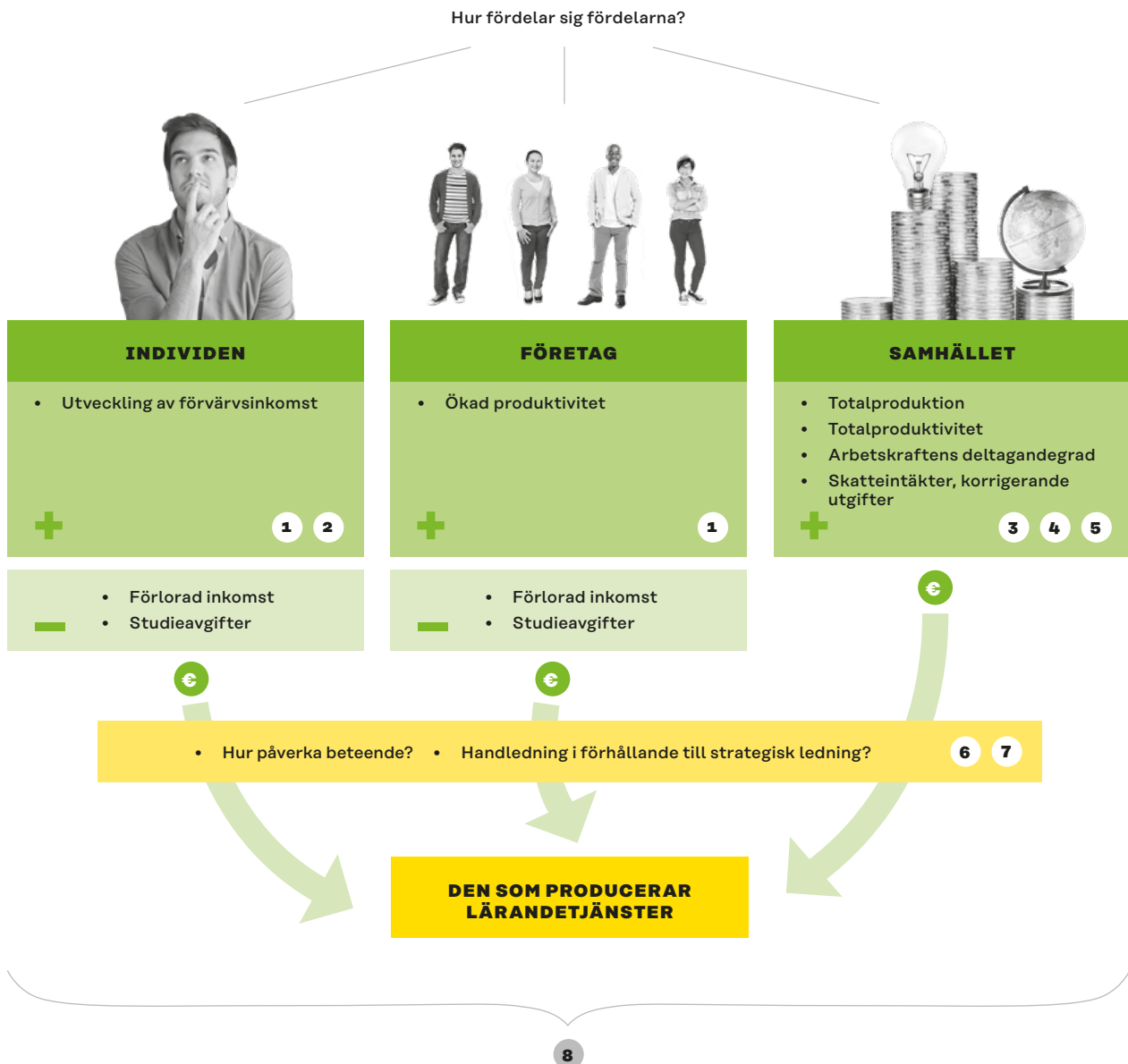
Orsakssamband är väldigt svåra att påvisa, i synnerhet mellan fördelarna som ackumuleras på lång sikt och utveckling av kompetens som skett vid en viss tidpunkt. Det gör att det förekommer olika, rentav motsatta, åsikter om finansieringen av livslångt lärande som man kan motivera med hjälp av forskningslitteraturen.

Vi kommer att presentera en förenklad ekonomisk<sup>1</sup> ram (bild 4) som vi använder för att åskådliggöra utmaningarna med utveckling av kompetens under en karriär med livslångt lärande. Ramen visar hur olika frågor hör ihop, men också på vilket sätt de har en koppling till andra perspektiv än ekonomi. Överläggningen belyser varför det är svårt att hitta entydiga gränser eller föreskrifter för vem som ska dra nytta av utveckling av kompetens och vem som därmed borde bära ansvaret för kostnaderna.

Huruvida en investering i utveckling av kompetens är lönsam ur en individs och ett företags perspektiv beror på om man kan förvänta sig att individen får en ökad totalinkomst eller att företagets lönsamhet ökar mer än kostnaden för utvecklingen av kompetensen. Kostnaden utgörs av direkta kostnader för utveckling av kompetens och för den förlorade inkomst som individen eller företaget hade kunnat få om tiden hade använts till verksamhet som är lönsam direkt.

---

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

**Bild 4. Förändringsutmaningar i ramen för ekonomisk teori**

**1.** Vem bär ansvaret för att se till att kompetensen inte föråldras under karriären?

**2.** Borde alla ha en möjlighet och skyldighet att utveckla sin kompetens oberoende av förmån?

**3.** Riktas de gemensamma resurserna rätt i utvecklingen av vuxnas kompetens?

**4.** Har vi råd att lämna en del människor utanför arbetslivet eller kompetensutvecklingen?

**5.** Om mer pengar behövs för livslångt lärande, varifrån ska de tas?

**6.** Hur mycket av de offentliga finanser som är avsedda för utveckling av kompetens hos personer i arbetsför ålder lönar det sig att investera i en individ?

**7.** Borde man diskutera om utbildning ska vara avgiftsbelagd?

**8.** Hur ska man leda fenomenet livslångt lärande som en genomgående helhet?

På bilden ovan har förändringsutmaningarna placerats in i en ram som åskådliggör helheten med frågor kring finansieringen av livslångt lärande. Målet är att gestalta sambanden mellan de viktigaste ekonomiska faktorerna som beskrivs i texten.

De numererade rubrikerna beskriver de ändringsutmaningar som förekommer i diskussionen. I texten beskrivs varje förändringsutmaning närmare och återspeglas i den information den ekonomiska forskningslitteraturen erbjuder.



En allmän observation är att högre utbildning ger individen högre förvärvsinkomst.<sup>2</sup>

Företag uppnår å sin sida högre produktivitet genom att utveckla personalens kompetens och kan producera fler och mer högklassiga produkter eller tjänster med samma insats. I en marknadsekonomi klarar sig de företag som producerar över genomsnittet bra och de företag som har lägre produktivitet än genomsnittet försvinner. Landets ekonomi förändras genom denna kreativa förstörelse.

Som nationalekonomisk investering är utbildning långvarig, den ger alltså fördelar på väldigt lång sikt. I den offentliga debatten ställs ibland bildnings- och arbetsmarknadsfunktionerna för livslångt lärande mot varandra. Å ena sidan tänker man att kontinuerlig bildning har ett egenvärde, å andra sidan betonas utbildningens karaktär som en investering som personen ”betalar tillbaka” genom att delta på arbetsmarknaden. När man tänker så definieras utbildningens avkastning för samhället utifrån återbetalningstiden, alltså utifrån hur många år personen arbetar efter utbildningen och är nettoskattebetalare.

Om man bara tittar på återbetalningstiden ger utbildning för vuxna svagare avkastning som investering än vad utbildning för unga gör, även om utbildning kan anses ha andra positiva effekter på exempelvis den allmänna livskvaliteten och välfärden. Det kan rentav ge fördelar över generationsgränserna med tanke på att utbildningskarriärer går i arv.<sup>3</sup>

I utbildningens ekonomi råder enighet om att utbildning ger fördelar genom svårbedömda externa effekter. Omfattande interna-

tionellt empiriskt material har visat att ökade investeringar i utbildning ger minst lika stor och sannolikt större effekt på nationalekonomisk nivå än på individnivå. Det beror just på de externa effekterna: en höjning av den genomsnittliga utbildningsnivån ger externa effekter som hela samhället har nytta av. Nyttan för samhället varierar dock beroende på vilket stadie utbildningen ligger på: På de lägre stadierna uppkommer nytta främst i form av minskat beroende av socialsystemet och minskad kriminalitet, medan det på de högre stadierna verkar uppkomma främst i form av teknologisk utveckling och produktivitet. Dessutom korrelerade hög utbildning till exempel med bättre hälsa och längre livslängd<sup>4</sup>, även om kausaliteten mellan dem är svår att påvisa.

Alla fördelar med kompetens och bildning kommer sannolikt inte fram ens med en utvecklad kalkyl, utan en del av de fördelar utbildningen ger hamnar oundvikligen utanför kalkylmodellerna.

För samhället märks de positiva externa effekterna av utbildning som ökad totalproduktion, ökad totalproduktivitet och ökad sysselsättning. Totalproduktionen ökar när den beräknade produktionen per genomsnittlig, sysselsatt arbetstagare ökar efter ett extra utbildningsår. Totalproduktivitetens ökning har att göra med den teknologiska utvecklingen: utnyttjande av teknologi och innovationer som utnyttjar ny teknologi stärker den ekonomiska tillväxten. Sysselsättningen ökar när högre utbildningsnivå höjer arbetskraftens deltagandegrad.

Sammantaget har den empiriska forskningen visat att utbildning på lång sikt är en central källa – om inte den mest centrala – till ekonomisk tillväxt.

<sup>2</sup> Valletta (2016), Hulten (2017), OECD (2018b), Suhonen & Jokinen (2018)

<sup>3</sup> Myrskylä (2009)

<sup>4</sup> Heckman m.fl. (2017), Roche (2017a, b)

## 5.1. Vem bär ansvaret för att se till att kompetensen inte föråldras under karriären?

**Perspektiv 1:** Man ska själv se till att utveckla sin egen kompetens.

**Perspektiv 2:** Arbetsgivaren måste se till att arbetstagarens kompetens utvecklas.

Växande uppskattningar av behovet av systematisk omskolning<sup>5</sup> har lett till att man måste diskutera kostnaderna för utveckling av kompetens. Arbetsplatserna är den viktigaste lärmiljön för vuxna, men de som står utanför arbetslivet kan inte ta del av den här utvecklingen av kompetensen.

Samhället bär huvudansvaret för kostnaderna för utveckling av kompetens när kompetensen inte är tillräcklig för att sysselsättas på arbetsmarknaden, men vem bär ansvaret för att vars och ens delaktighet också utvecklas tillräckligt under karriären? Organisationens strategi, bransch, storlek och många andra faktorer påverkar hur mycket varje arbetsplats satsar på utveckling av kompetens. Det finns många former av utveckling av kompetens som arbetsgivarna helt eller delvis bekostar och de hänger ofta ihop med själva arbetet och överlappar det.<sup>6</sup> Det förekommer också stora variationer i hur utveckling av kompetens i arbetet dokumenteras eller valideras.

De gemensamt överenskomna metoderna för att ta hand om arbetskraftens kompetens och arbetsförmåga har varierat under olika tider. I det industrialiserade samhället skapades arbetarskyddet för att garantera att människor behåller sin arbetsförmåga medan de arbetar för arbetsgivaren. När arbetets karaktär förändras måste man både ta hand om den fysiska och psykiska arbetsförmågan och dessutom den risk för arbetsförmågan som föråldrad kompetens medför. Borde alla organisationer gemensamt bära ansvaret för utvecklingen av hela arbetskraftens kompetens för att uppdaterad kompetens alltid ska finnas att tillgå? Det här perspektivet är en utmaning i synnerhet för små och medelstora företags resurser och kompetens. Frilansare och personer som skaffar sitt levebröd på olika sätt från en eller flera källor har inte en lärande miljö som stöder utveckling av kompetens.

Grovt sett fördelas kostnaderna mellan individerna och arbetsgivarorganisationerna.

---

<sup>5</sup> Asplund & Kauhanen (2018), TEM (2018)

<sup>6</sup> Seppänen (2018)

Via beskattningen och arbetstagar- och arbetsgivaravgifterna fördelas kostnaderna dock om till exempel som en del av utbildningsarbetskraften och socialpolitiskt beslutsfattande.

Eftersom det är svårt att påvisa hur nyttan med utveckling av kompetens exakt fördelar sig, går det inte heller att entydigt påvisa i vilken proportion kostnaderna borde fördelas.<sup>7</sup> Vi vet att det i allmänhet är arbetsgivaren som drar nytta av kompetens med nära koppling till arbetet, och då är det motiverat att arbetsgivaren ska betala kostnaderna. På motsvarande sätt kan kompetensen vara tillgänglig för vilken arbetsgivare som helst och då är det individen som får mer nytta av den, och alltså även borde stå för kostnaderna.

I vilken utsträckning arbetsgivaren eller individen får fördelar beror på många andra

faktorer också, såsom i vilken utsträckning den produktivitetsfördel arbetsgivaren uppnår överförs till individen i form av högre lön, hur känslig arbetskraftens rörlighet är eller hur fullständig informationen om människors kompetens är.

För organisationer kan bra praxis för utveckling av kompetens vara viktiga med tanke på bilden som attraktiv arbetsgivare, även om en kompetent arbetstagare också kan anställas av en konkurrent. På motsvarande sätt kan individen uppskatta de positiva psykologiska effekterna lärandet ger mer än den yrkesmässiga utvecklingen, och det gagnar också arbetsgivaren. Kompetensområden kan inte isoleras från varandra: när lärande sker på ett område, stöder det människans förmåga att utvecklas i större utsträckning.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Kangasniemi (2013)

<sup>8</sup> Kilpi-Jakonen m.fl. (2015), Woessmann (2016)

## 5.2. Borde alla ha en möjlighet och skyldighet att utveckla sin kompetens oberoende av förmån?

**Perspektiv 1:** Nej, eftersom aktivt arbetssökande borde prioriteras vid arbetslöshet. Arbetslöshetsersättningen är lön för att söka arbete.

**Perspektiv 2:** Ja, eftersom arbetslöshetsperioden måste kunna användas för att utveckla målinriktad kompetens och därmed förbättra sitt eget arbetsmarknadsvärde. Utveckling av kompetens kan prioriteras i stället för arbetssökande.

Det är ännu mer sannolikt att människors karriärer i framtiden omfattar olika skeden, kanske till och med olika sorts sätt att arbeta och även avbrott. Man kan få utkomst från flera olika källor under karriären men också under olika skeden av den. I samband med reformen av socialskyddet tvingas man sannolikt dra upp riktlinjer, i synnerhet när det gäller arbetslöshetsskyddet, som indirekt påverkar utvecklingen av kompetens. Bakgrunden till arbetslöshetspolitiska åtgärder är vanligtvis en delad uppfattning om vilka åtgärder individen har en skyldighet eller en rättighet att delta i som arbetstagare eller som arbetslös. Det förs en ständig medborgarbatt om arbetslösas rättigheter och skyldigheter, och till exempel möjligheterna till frivilliga studier har utvidgats de senaste åren.

Det man vet om effektiviteten hos arbetskraftspolitiska åtgärder är att effekten minskar när arbetslöshetsperiodens varaktighet ökar.<sup>9</sup> För effektiv allokering av de offentliga resurserna skulle det då vara viktigt att korta ner

arbetslöshetsperioderna eller helst förhindra helt att de inleds. Vi vet att arbetslöshetsmånadernas totala antal bland högutbildade är väsentligt lägre än bland de lägst utbildade.<sup>10</sup> Borde man alltså satsa mer på utveckling av kompetens redan medan man arbetar?

För de kommande reformerna är till exempel följande frågor viktiga: Hur definieras utveckling av kompetens som främjar sysselsättning och av vem? För vilka typer av socialskydd kan sådan här utveckling av kompetens till exempel som en del av arbetet krävas? Tolkningarna av i hurdana livssituationer utveckling av kompetens ska vara individens rättighet och när det ska vara en skyldighet varierar.

Förutom arbetslöshetsskyddet utgör andra former av socialskydd, såsom bostadsbidrag och föräldraförmåner hinder eller uppmuntring till utveckling av kompetens. Deras inverkan på förutsättningarna för livslångt lärande bör också bedömas noggrant i de kommande reformerna.

<sup>9</sup> Alasalmi m.fl. (2019), VTV (2019)

<sup>10</sup> Asplund m.fl. (2015)

## 5.3. Riktas de gemensamma resurserna rätt i utvecklingen av vuxnas kompetens?

**Perspektiv 1:** Ja, vuxenutbildning är en vettig investering, även om det är svårt att påvisa att den ger avkastning.

**Perspektiv 2:** Nej, de gemensamma resurserna bör bara investeras i sådan utveckling av kompetens som man kan påvisa ger ekonomisk avkastning.

Arbetslivet förändras allt snabbare, så det är uppenbart att det är oundvikligt att utveckla och förnya kompetensen under en karriär som varar i 40–50 år. När man funderar på utbildning av vuxna med arbete med offentliga resurser tvingas man beakta andra saker än den kvarvarande investeringens återbetalningstid som skattebetalare.

En vuxen kan redan ha en examen och utbildning och har förmodligen redan erfarenhet från arbetslivet och den kompetens det ger, förvärvsinkomsten kan redan ha hunnit öka och formerna av utkomst kan vara flera. Eftersom banorna är individuella finns det väldigt lite forskning om vuxenutbildningens effektivitet<sup>11</sup>, vilket försvårar bedömningen av lönsamheten hos investeringar som görs i vuxenutbildning. Man vet ändå att det oftast är ineffektivt med offentligt stöd för utveckling av kompetens under

karriären<sup>12</sup>, och att deltagandet i vuxenutbildning är aktivare i länder med högutbildad befolkning<sup>13</sup>.

Det är typiskt för utbildning bland vuxna att de personer som mest aktivt utvecklar sin kompetens redan har en lång grundutbildning.<sup>14</sup> Samma iakttagelse har gjorts bland dem som utnyttjar vuxenutbildningsstödet. Välutbildade utvecklar sin kompetens i vuxen ålder, och på motsvarande sätt riskerar de lägst utbildade, i synnerhet de som har enkla arbetsuppgifter eller är äldre, att hamna i marginalen när det kommer till utveckling av kompetensen.<sup>15</sup>

Olika finansieringslösningar för vuxenutbildning ger också en annan slags fördelning när det kommer till de som deltar i utbildning. Skattelättnader utnyttjas typiskt av dem som redan är högutbildade, medan man åtminstone i Schweiz har upptäckt att till

---

<sup>11</sup> Knipprath & De Rick (2015), Karhunen (2018)

<sup>12</sup> Woessman (2016)

<sup>13</sup> Blossfeld m.fl. (2014)

<sup>14</sup> Manninen (2018), Tilastokeskus (2018)

<sup>15</sup> Kilpi-Jakonen m.fl. (2015), Silvennoinen & Nori (2017), Martin (2018)

exempel utbildningssedlar aktiverar personer som inte tidigare har deltagit i vuxenutbildning.<sup>16</sup>

Den ekonomiska teorin väcker frågan om offentliga incitament tränger undan privata utbildningsinvesteringar. Enligt påståendet leder bra incitament till att de som har en bra ställning lägger beslag på utbildningsplatser för dem i sämre ställning, även om de skulle ha förutsättningar att skaffa motsvarande utbildning på den privata marknaden. Om det stämmer skulle ett utvidgande eller en förbättring av de nuvarande incitamenten sannolikt snarare öka än minska kompetensskillnaderna mellan befolkningsgrupperna.<sup>17</sup> Å andra sidan har man observerat att personer med lägre utbildning i större utsträckning utnyttjar den formella utbildning som utbildningssystemet erbjuder, medan de med högre utbildning framför allt lär sig under informell utbildning som arbetsgivaren ordnar. Att offentligt finansierad vuxenutbildning erbjuds är dock i sig själv ingen garanti för att de i svagast ställning deltar tillräckligt för att minska den sociala ojämlikheten.<sup>18</sup>

Knappt något land har lyckats minska den sociala ojämlikheten med hjälp av

vuxenutbildning.<sup>19</sup> När man funderar på ekonomiska perspektiv är det viktigt att tänka på att vuxnas motivation att utveckla sin kompetens också påverkas av många icke-finansiella faktorer såsom upplevelsen att chefer och ledningen uppmuntrar utveckling av kompetensen, möjligheten att använda kompetensen i arbetsuppgifter och avancera i karriären, eller i vilken utsträckning de sociala nätverken utanför arbetsgemenskapen uppskattar utveckling av kompetens.<sup>20</sup>

Ofta när man bedömer den samhälleliga avkastningen för att högutbildade utvecklar sin kompetens är det mikronivån som framhävs, det vill säga organisationers och olika ekosystems förmåga att uppfinna, införa och sprida verksamhetsmodeller som de nya teknologierna möjliggör. Det här är grundläggande för att kompetensen ska generera nationalekonomisk tillväxt och välfärd i samhället.<sup>21</sup> Eftersom hög utbildning är en bransch under kraftig tillväxt i världen<sup>22</sup>, måste också Finland se till att ta hand om den höga kompetensens globala konkurrenskraft.

<sup>16</sup> Oosi m.fl. (2019)

<sup>17</sup> Karhunen (2018)

<sup>18</sup> Blossfeld m.fl. (2014)

<sup>19</sup> Kilpi-Jakonen m.fl. (2015)

<sup>20</sup> Knippprath & De Rick (2015), Draper m.fl. (2016), Silvennoinen & Nori (2017)

<sup>21</sup> Hyytinen & Rouvinen (2005), Maliranta (2014)

<sup>22</sup> OECD (2018c)



## 5.4. Har vi råd att lämna en del människor utanför samhällets delaktighet, kompetensutveckling eller arbetslivet?

**Perspektiv 1:** Nej, alla ska ha möjlighet att aktivt delta i samhället. När kompetens saknas, ska den utvecklas för att säkerställa hållbar sysselsättning och delaktighet.

**Perspektiv 2:** Ja, vi kan nöja oss med att alla inte kan få produktivt arbete eller att allas kompetens inte utvecklas.

Hållbarhetsutmaningarna i den offentliga ekonomin och befolkningens åldrande orsakar ett tryck på högre sysselsättningsgrad och på att arbete ska vara produktivt.<sup>23</sup> Den snabba teknologiska utvecklingen och globaliseringen av arbetet omintetgör dock sådana arbetsuppgifter som typiskt har sysselsatt lågutbildade.<sup>24</sup> Det gör att tröskeln för sysselsättning på marknadsvillkor höjs och (ny)sysselsättning förutsätter ännu högre kompetens. När det finns ett stort utbud av högutbildad arbetskraft påskyndar det polariseringsutvecklingen av uppgifterna: kompetent arbetskraft påskyndar den teknologiska utvecklingen, vilket i sin tur påskyndar ökningen av andelen arbetsplatser som kräver hög kompetens och decimerar andelen arbetsplatser som kräver lägre kompetens. Det är oftast omöjligt för individen att göra en övergång från de rutinmässiga fysiska uppgifterna som kräver lägre kompetens

och som håller på att minska direkt till uppgifter som kräver högre kompetens.<sup>25</sup>

Förutom utbildningsbakgrund finns det en annan bakgrundsfaktor som förklarar individernas övergångar när yrkesstrukturerna förändras: de som blir arbetslösa har huvudsakligen varit äldre arbetstagare.<sup>26</sup> Samtidigt försöker man förlänga karriärerna både i början och slutet genom politiska beslut. Det har visat sig att yrkesutbildning är det effektivaste sättet att förbättra äldre arbetssökandes sysselsättningsutsikter.<sup>27</sup> Om majoriteten av finländarna lyckas hålla fast vid produktivt arbete längre än tidigare, innebär det fortfarande ett växande behov av kompetensutveckling.

Andra utmaningar är ofrivilliga mellanår för unga som söker till utbildningar, underskott i utnyttjandet av invandrades kompetens och avbrott i karriären av olika anledningar när arbetsförmågan ännu skulle gå att utveckla.

<sup>23</sup> Kivistö (2018), VM (2018)

<sup>24</sup> Obstbaum & Vanhala (2016), OECD (2017), Asplund & Kauhanen (2018), TEM (2018)

<sup>25</sup> Maczulskij, T. & Kauhanen (2016), Asplund & Kauhanen (2018)

<sup>26</sup> Asplund m.fl. (2015)

<sup>27</sup> Alasalmi m.fl. (2019)

## 5.5. Om mer pengar behövs för livslångt lärande, varifrån ska de tas?

**Perspektiv 1:** På grund av hållbarhetsunderskottet räcker den nuvarande summan inte till för livslångt lärande. Därför måste en ökning främst komma från den privata sektorn eller så borde offentliga finanser genom ett politiskt beslut omfördelas inom budgeten.

**Perspektiv 2:** Den offentliga finansieringen av livslångt lärande borde öka, även om det innebär skuldsättning.

Finlands offentliga ekonomi, det vill säga statens och kommunernas skuld, har fördubblats efter finanskrisen 2008 och är nu 60 procent av bruttonationalprodukten.

Omsorgskostnaderna ökar när befolkningen åldras, så skuldbördan hotar oundvikligt växa ännu mer. Enligt finansministeriets prognos uppnår skuldförhållandet 90 procent år 2040.

De växande omsorgsutgifterna kan inte finansieras genom att höja skatterna, för de skattehöjningar som behövs skulle vara så stora att det skulle påverka den ekonomiska verksamheten. Däremot skulle en stark ekonomisk tillväxt underlätta situationen, eftersom skatteintäkterna skulle öka även om skatterna hölls på nuvarande nivå. Den ekonomiska tillväxten förutspås dock bli långsam de närmaste åren både i Finland och ute i världen.<sup>28</sup> Finlands ekonomiska tillväxt saktar också ner för antalet personer i arbetsför ålder minskar på grund av befolkningsstrukturen.<sup>29</sup>

Eftersom en höjning av kompetensnivån skulle vara en viktig källa till den ekonomiska tillväxt som så desperat behövs, skulle det vara motiverat med investeringar i utvecklingen av livslångt lärande. Omfattande internationellt forskningsmaterial har visat att ökade investeringar i utbildning ger minst lika stor och sannolikt större effekt på nationalekonomisk nivå än på individnivå. Det beror på att en höjning av den genomsnittliga utbildningsnivån ger externa effekter som gagnar hela samhället.<sup>30</sup>

Då kan man fråga sig om det inte lönar sig att investera i livslångt lärande, även om det innebär skuldsättning, om den ökade produktivitet kompetensen ger upphov till skulle ge en större ekonomisk nytta än kostnaderna för ränteutgifterna.

Räntenivån har länge varit historiskt låg och förutspås förbli låg, så åtminstone mot bakgrund av detta skulle det här förefalla vara ett lockande alternativ. I det här samman-

<sup>28</sup> Kotilainen (2015), Pohjola (2017)

<sup>29</sup> OECD (2018a), VM (2018), IMF (2019)

<sup>30</sup> Barro & Lee (2010), Woessmann (2016)

hanget ska man dock notera att statsskulden är en helhet. Man tar inte ett lån för att täcka utgiftsposten för en viss budget, utan för att täcka underskottet för hela budgeten.

Diskussionen om statens skuldsättning hör ihop med regeringens beslut om ramen för valperioden och riksdagens beslut om den årliga statliga budgeten.<sup>31</sup>

Som euroland har Finland också förbundit sig till att följa Maastrichtfördraget som fastställer vissa ramvillkor för de EU-länder som tillhör den ekonomiska och monetära unionen eller som vill ansluta sig till den. Det årliga underskottet i den offentliga ekonomin får inte överskrida tre procent av bruttonationalprodukten, och den offentliga skulden får inte överskrida 60 procent av bruttonationalprodukten.<sup>32</sup>

Bland ekonomiska experter råder delade meningar om hur mycket en stat kan skuldsätta sig.<sup>33</sup> I vissa länder har landets ekonomiska skuld kunnat vara över hundra pro-

cent av bruttonationalprodukten länge utan att det har haft allvarliga konsekvenser för ekonomin. I andra fall har skuldsättningen snabbt lett till en allvarlig kris. Därför berättar skuldförhållandet som enskild siffra inte tillräckligt, utan den ska bedömas som en del av helhetssituationen med beaktande av både bakgrunden till skuldsättningen och framtidsutsikterna.

Orsakssambandet mellan olika faktorer kan vara svårt att påvisa entydigt, och man kan bara sia om framtiden. Ekonomiska prognoser bottnar alltid i utvalda antaganden om olika parametrar och sambanden mellan dem. Det är typiskt att de bakomliggande antagandena för olika prognoser avviker från varandra i viss mån. Det leder till att det i diskussionen kan förekomma olika uppfattningar om huruvida skulden ska öka eller om huruvida det är en bra eller dålig lösning med finanspolitik som begränsar den i vissa situationer i vissa stater.

---

<sup>31</sup> VNP (2003), Rådet för utvärdering av den ekonomiska politiken (2018)

<sup>32</sup> EC (1999)

<sup>33</sup> Ranki (1996), Haaparanta m.fl. (2019)

## 5. 6. Hur mycket av de offentliga finanser som är avsedda för utveckling av kompetens hos personer i arbetsför ålder lönar det sig att investera i en individ?

**Perspektiv 1:** Alla. Inom vidareutbildning och vuxenutbildning ska den offentliga finansieringen följa den som ska lära sig.

**Perspektiv 2:** En del i framtiden. Man bör prova på konto- eller sedelmodeller inom vidareutbildningen. En del av finansieringen ska riktas direkt eller indirekt till utbildningsanordnarna.

Olika länder använder sig av olika finansieringslösningar för att skaffa och erbjuda vidareutbildning. Dessa lösningar påverkar inriktningen på vuxenutbildningen genom att skapa olika incitament för att skaffa sig utbildning. Till exempel i Frankrike används ett personligt kompetenskonto och de pengar som samlas där möjliggör utveckling av kompetens oberoende av hur länge ett arbetsförhållande varar. I Singapore kompenseras utbildningsavgifterna med studiesedlar (voucher) som kan användas för att till exempel uppdatera digitala färdigheter. När offentliga medel investeras i en individ kan det också påverka dem som sysselsätter sig själva, frilansare och andra som skaffar sin utkomst på olika sätt och deras möjligheter att hålla sin kompetens uppdaterad.

Vilken aktör offentliga medel investeras i har också inverkan på utbildningens utbud och utbildningsmarknaden genom följdverkningar på efterfrågan.<sup>34</sup> De som producerar lärande-

tjänster som erbjuder examensutbildning förutspås utveckla mångsidiga produkter och tjänster för utveckling av kompetens som har stark synergi med examensutbildningen.<sup>35</sup> Affärskunnande och strategisk förmåga betonas i ledningen av läroanstalter. Man måste å samhällets vägnar bedöma vilken slags ledning som ger bäst stöd och å andra sidan utrymme att agera, så att den finansiering som delvis går via de som lär sig ger den effektivitet som eftersträvas och en höjning av kompetensnivån.

Genom att kombinera olika ledningsmetoder kan man skapa olika incitament både för att skaffa kompetens och för att producera det.

Rätt till skatteavdrag för utbildningsutgifter utnyttjas till exempel oftast av dem som utnyttjar lärandetjänster i stor utsträckning. Utbildningskonto- och sedelmodellerna verkar å sin sida rikta in sig bättre på lågutbildade och sådana personer som inte har deltagit i vuxenutbildning tidigare.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Kosonen & Miettinen (2019)

<sup>35</sup> EUA (2018)

<sup>36</sup> Oosi m.fl. (2019)

## 5. 7. Borde man diskutera om utbildning ska vara avgiftsbelagd?

**Perspektiv 1:** Nej, för utbildning som leder till en offentligt finansierad examen ska alltid vara avgiftsfri för den studerande.

**Perspektiv 2:** Ja, för de offentliga finanserna räcker inte nödvändigtvis till och därför måste offentligt finansierade läroanstalter som erbjuder utbildning som leder till examen kunna ta ut avgifter.

Huvudsakligen är utbildning som leder till examen gratis för studerande i Finland. Samtidigt är det en stor del av dem som söker till sin första examen som inte blir antagna till studierna och inledandet av studierna försenas. Ett effektivt urval av studerande skulle möjliggöra att unga skulle kunna inleda sina studier tidigare än nu vilket skulle innebära att de kom ut på arbetsmarknaden tidigare.<sup>37</sup>

Utbildning som leder till examen används i själva verket också som vidareutbildning för vuxna. Det är kanske inte ändamålsenligt alla situationer, även om det kan vara nödvändigt för att uppfylla kompetenskraven för ett visst yrke. Om behovet av omskolning fortsätter växa måste man dock bestämma om samhället har råd att erbjuda flera avgiftsfria examina åt allt fler medborgare.

Diskussionen om kostnaderna blir inte fullständig om man inte samtidigt granskar utbildningens avkastning.

Då öppnas också diskussionen om utbildningens innehåll och kvalitet. En yrkesutbildning ger kompetens som är nära förknippad med arbetslivet, vilket hjälper till i övergången från utbildningen direkt till arbetslivet.<sup>38</sup> Av samma anledning kan de färdigheter en yrkesinriktad utbildning ger att förnya och utveckla kompetensen i viss mån bli svagare än bland dem som valt en allmänbildande utbildning.<sup>39</sup>

I sista hand har man upptäckt att människans kompetens är en faktor som påverkar mer än examen: med lägre examen men med bättre kompetens är det möjligt att få en högre förvärvsinkomst än med högre examen men svagare kompetens.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Pekkarinen & Sarvimäki (2016)

<sup>38</sup> Malamud (2010)

<sup>39</sup> Woessman (2016), Lavrijsen & Nicaise (2017)

<sup>40</sup> Woessman (2016), Martin (2018)

## 5. 8. Hur ska man leda fenomenet livslångt lärande som en genomgående helhet?

**Perspektiv 1:** Man övergår stegvis från en förvaltning som bygger på sektorer till fenomenbaserad förvaltning. I lagstiftningsarbetet beaktas effekterna på gemensamt fastställda fenomen, såsom livslångt lärande.

**Perspektiv 2:** Åtgärder inom olika förvaltningsområden genomförs koordinerat så att livslångt lärande kan främjas som helhet.

Ett fenomenbaserat tänkesätt innebär att fenomen utgör sättet att uppfatta och rama in helheter som är samhällsmässigt avgörande och som man kan påverka med åtgärder inom den offentliga sektorn. Fenomen som ojämlikhet, diskriminering eller behovet av livslångt lärande lyfts fram bland de globala megatrenderna. De håller sig inte inom de traditionella förvaltningsområdesgränserna så för att förstå, förebygga och fastställa deras lägesbild krävs målinriktat samarbete över förvaltnings- och sektorsgränserna.

Att utgå från fenomen är ett sätt att uppfatta saker som en del av ett mer omfat-

tande system och en helhet i stället för enstaka, separata delar. Det utmanar till att fundera på orsak och verkan systematiskt och från flera olika perspektiv.

För vuxna medför olika kombinationer av studier, löne- eller företagarikomster och socialskydd kombinerat med varierande familjesituationer en stor mängd olika situationsbundna incitament eller hinder. Om man vill styra fenomenen måste man kunna uppfatta och producera sådana här incitament.

Sitra och finansministeriet har till exempel utrett olika alternativ för att styra fenomen.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Sitra (2018), VM (2019)

## 6. Finansieringsprinciper

### Fenomet livslångt lärande ska styras som en genomgående helhet

I målbilden för livslångt lärande konstaterar man att Finland måste genomföra omfattande politik för livslångt lärande som förenar de politiska blocken och är långsiktig. Världen där kompetensen genereras och används förändras i allt snabbare takt och är allt svårare att förutspå och är allt mer komplex. Alla verksamhetsmodeller och lösningar i anknytning till livslångt lärande

bör ses som delar av samma helhet som interagerar med varandra. Nytt, systematiskt ledarskap behövs.

Finansieringsprinciperna banar väg för systematisk ledning av livslångt lärande. De beskriver vår gemensamma uppfattning om hur uppfyllandet av målbilden för livslångt lärande bäst kan stödas.

### Princip 1: Styrning av offentliga resurser för livslångt lärande

Årligen används betydande offentliga och privata resurser till utveckling av kompetens. Princip 1 gäller användningen av offentliga resurser, det vill säga statens och kommunernas resurser. Det täcker utveckling av kompetens under hela livscykeln.

### Princip 2–4: Personer i arbetsför ålder

Lära att lära sig är en grundförutsättning för hållbar sysselsättning, yrkesmässig utveckling och delaktighet. Dess betydelse kommer att öka ännu mer i framtiden. Man kan inte lämna utvecklingen av kompetensen av personer i arbetsför ålder på individernas och arbetsgivarnas ansvar. Det behövs fungerande strukturer för att ständig utveckling ska kunna säkerställas i alla målgrupper. De nya strukturerna ska vara så flexibla som möjligt till sitt innehåll och svara på varierande behov.

### Princip 5: Produktivitet

Kompetens ökar samhällets immateriella kapital genom forskning, utveckling och verksamhet som syftar till att skapa information. Ekonomisk tillväxt uppkommer genom produktivitet i arbetet och den förbättras av ny kunskap och kompetens. För att upprätthålla ökningen krävs investeringar i forsknings- och utvecklingsverksamhet och innovationsverksamhet, det vill säga att utnyttja och sprida kunskap på ett nytt sätt.



## 6.1. Beslut om utveckling av kompetens och arbetslivet ska grunda sig på politik för livslångt lärande som sträcker sig över förvaltningsgränserna

I målbilden för livslångt lärande konstaterar man att Finland för en övergripande, politiskt blocköverskridande och långsiktig politik för livslångt lärande. För att uppfylla det krävs det att finansieringen av livslångt lärande granskas som en helhet av situationer under hela livscykel. Ledningssystemet som stöder uppfyllandet av målbilden för livslångt lärande innebär att beslutsfattandet är avsiktligt inriktat på att främja livslångt lärande.

**A**

Helheten livslångt lärande leds utifrån en gemensam lägesbild. Verksamhetens effektivitet bedöms utifrån kriterier som fastställts i förväg. Då kan finansieringen riktas in långsiktigt och effektivare. Det går också att reagera på oförutsedda förändringar i arbetslivet genom att beakta konsekvenser som framträder under olika tidsspann. Olika finansieringskanaler och sätt att kombinera dem identifieras.

**B**

I beredningen av reformer och lagstiftning fästs uppmärksamhet vid effekterna av omfattande livslångt lärande och bedömningen av effektiviteten. I beredningen av alla reformer av förvaltningsområden måste effekterna av dem också beaktas med tanke på utveckling av kompetens.

**C**

Grundläggande färdigheter och upprätthållande av dem genom livet möjliggörs.

**D**

I tjänster som främjar sysselsättningen uppmuntras utveckling av kompetens som ökar anställbarheten och sysselsättningsskapandet.

*För den fortsatta beredningen av princip 1 behövs fördjupade diskussioner om perspektiven som har behandlats i följande förändringsutmaningar: 5. Om mer pengar behövs för livslångt lärande, varifrån ska de tas? 7. Borde man diskutera avgifter för utbildningen? och 8. Hur ska man leda fenomenet livslångt lärande som en genomgående helhet?*

## 6.2. Finansiering möjliggör en höjning av kompetensnivån för att få fram potentialen hos alla i arbetsför ålder

I målbilden för livslångt lärande konstateras det att det verkligen är möjligt för alla att ständigt utveckla kompetensen. För att uppfylla det måste finansieringen kunna möjliggöra en förbättring och förnyelse av kompetensen hos alla i arbetsför ålder. Särskild uppmärksamhet behöver personer vars karriär hotar upphöra.

**A**

Med finansieringen i sin helhet möjliggörs bra grundläggande färdigheter för alla och tjänster som är skräddarsydda för individernas olika behov och som motsvarar förutsättningarna för individernas anställbarhet.

**B**

Utbildning under karriären som finansieras med offentliga medel ska i större utsträckning än i nuläget riktas till dem som har svag förmåga att sysselsättas eller hotas av avbrott i karriären. Om finansieringen riktas till arbetsgemenskaper, framhävs de arbetsgemenskaper som har klenast resurser att utveckla kompetensen.

**C**

När förmåner som har med utkomst att göra förnyas är en av utgångspunkterna den att de ska uppmuntra utveckling av kompetens.

*För att specificera princip 2 behövs fortsatta diskussioner om perspektiven som har behandlats i följande förändringsutmaningar:*

*1. Vem bär ansvaret för att se till att kompetensen inte föråldras under karriären? 2. Borde alla ha en möjlighet och skyldighet att utveckla sin kompetens oberoende av förmån? 3. Riktas de gemensamma resurserna rätt i utvecklingen av vuxnas kompetens? och 4. Har vi råd att lämna en del människor utanför samhällets delaktighet, kompetensutveckling och arbetslivet?*

## 6. 3. Finansiering och styrning möjliggör främjande av en hållbar karriär genom att stärka individers kompetens

I målbilden för livslångt lärande konstateras det att man tar hand om människors välfärd och möjligheter att delta i arbetslivet för att trygga en hållbar ekonomisk grund. Genom att delta i arbetslivet förnyas individens kompetens, eftersom ny kompetens allt oftare uppkommer i arbetslivet. För att förverkliga målbilden ska förutsättningarna för kontinuitet i karriären granskas när finansieringen kanaliseras.



Integrerade stöd- och handledningstjänster via flera kanaler utvecklas genom ett samarbete med olika aktörer och de möjliggör smidiga övergångar. Betydelsen av den individuella utvecklingen av kompetens betonas som en del av stärkandet av arbetsförmågan och anställbarheten.



Genom lagstiftning stöds individers jämlika möjligheter att bygga upp kompetens oberoende av utbildningsbakgrund genom att utnyttja olika lärandehelheter på ett ändamålsenligt sätt.



Läroanstalter uppmuntras att öka utbudet som bättre svarar på de nya behoven personer i arbetsför ålder och arbetslivet har. Det här beaktas i finansieringen av läroanstalterna.

*I det fortsatta arbetet med princip 3 behöver man fördjupa den gemensamma diskussionen från de perspektiv som behandlats i följande ändringsutmaningar: 2. Borde alla ha en möjlighet och skyldighet att utveckla sin kompetens oberoende av förmån? 3. Riktas de gemensamma resurserna rätt i utvecklingen av vuxnas kompetens? 4. Har vi råd att lämna en del människor utanför samhällets delaktighet, kompetensutveckling eller arbetslivet? och 6. Hur mycket av de offentliga finanser som är avsedda för utveckling av kompetens hos personer i arbetsför ålder lönar det sig att investera i en individ?*

## 6. 4. Stöd till utveckling av organisationer till lärande sammanslutningar

I målbilden för livslångt lärande konstateras det att Finland höjer hela befolkningens och organisationernas kompetensnivå för att säkerställa produktivitet i arbetet, hög sysselsättningsgrad och finansieringen av välfärdssamhället. För att uppnå målbilden krävs det att organisationerna har incitament, möjligheter och skyldigheter som tar deras olika perspektiv och resurser i beaktande och på ett heltäckande sätt utvecklar individers och arbetsgemenskapens kunnande för att stärka organisationens egen och samhällets konkurrenskraft.

**A**

Satsningen på kompetenskapital görs som en synlig investering. Befintliga lärande sammanslutningar identifieras och deras antal utökas genom att uppmuntra organisationer att aktivt utveckla sitt kompetenskapital.

**B**

Incitament för att stärka personalens kompetens skapas för arbetsplatserna i synnerhet för de arbetstagare vars karriärer löper risk att upphöra. Företagare uppmuntras att utveckla sin egen kompetens och genuina möjligheter till det skapas.

**C**

Det skapas förutsättningar och incitament för samarbete mellan organisationer inom arbetslivet och läroanstalter samt andra producenter av lärandetjänster och utvecklare av inlärningsteknologi. Metoder för att stärka förutsättningarna för utveckling av kompetens i små företag och för individer skapas när individen försörjer sig på olika sätt från en eller flera källor.

*För att specificera princip 4 behövs fortsatt diskussion om perspektiven som har behandlats i följande förändringsutmaningar: 1. Vem bär ansvaret för att se till att kompetensen inte föråldras under karriären? och 6. Hur mycket av de offentliga finanser som är avsedda för utveckling av kompetens hos personer i arbetsför ålder lönar det sig att investera i en individ?*

## 6.5. Stärkande av utbildning, forskning och innovationsverksamhet ökar hållbar tillväxt i nationalekonomin

I målbilden för livslångt lärande konstaterar man att Finlands framgång bygger på hög kompetens som möjliggör ökad produktivitet i arbetet och Finlands konkurrenskraft. För att målbilden ska förverkligas måste man kunna stärka spridningen och utnyttjandet av kompetensen genom styrning och finansiering och aktiv innovationsverksamhet. På det här sättet ökar kompetensen på bästa sätt den totala produktiviteten och skapar ekonomisk tillväxt som tryggar finansieringen av välfärdssamhället.

**A**

Det identifieras vilka förutsättningar som krävs för att ekosystem som ger upphov till ny kunskap och kompetens ska uppkomma i olika typer av verksamhetsmiljöer och hur man kan åstadkomma sådana. Utvecklingen av de nuvarande ekosystemen till ekosystem som skapar ekonomisk tillväxt stärks.

**B**

Målet är att effektivera användningen av de resurser som är riktade till innovationsverksamhet och förbättra deras produktivitet. Öppenhet och internationellt nätverkande stöds i ekosystem som profilerat sig regionalt och inom en viss bransch. Verksamhetsprincipen är att gynna samarbete mellan olika branscher över gränserna.

**C**

Verksamhet och kompetens som påskyndar införandet och spridningen av ny teknologi i stor utsträckning i samhället och i synnerhet inom arbets- och näringslivet stärks. Öppna data och flödet av information tryggas genom att skapa villkor och en plattform för effektiv användning av data.

**D**

Man ser till att Finland är en stabil och förutsägbar verksamhetsmiljö för företag. Vi har kompetens och proffs, flexibla samarbetsmöjligheter och företagsperspektivet beaktas när samarbete utvecklas.

*Princip 5 påminner om vikten av att utnyttja kompetens så att stärkandet av verksamhet för livslångt lärande enligt principerna 1–4 omvandlas till hållbar ekonomisk tillväxt på ett effektivare sätt. Innovationsverksamheten kanaliseras till tillväxt för den totala produktiviteten och därmed ekonomin.*

## 7. Hur har de 30 aktörernas gemensamma målbild uppkommit?

Sitras nyckelområde Kompetensens tid (2018–2021) har som mål att påskynda Finlands övergång till en politik för livslångt lärande där kompetens ses som byggmaterial för välfärd och konkurrenskraft. Uppgiften är att stärka samhällsaktörer till att förnya politiken och verksamhetsmodellerna för livslångt lärande.

I samband med det här projektet bjöd Sitra hösten 2018 in trettio organisationer inom arbetsliv, utbildning och förvaltning till en gemensam process. Alla 30 organisationer accepterade inbjudan och deras högsta ledning bildade en uppföljningsgrupp. Medlemmarna i uppföljningsgruppen utsåg representanter för sina egna organisationer i en koordineringsgrupp som fick till uppgift att bereda en gemensam målbild. Resultaten av den första fasen i det här arbetet ingår i denna publikation.

### Bakgrund

I samband med beredningen av nyckelområdet Kompetensens tid genomförde Sitra våren 2018 en intervjurunda för att samla in synpunkter om utmaningarna med livslångt

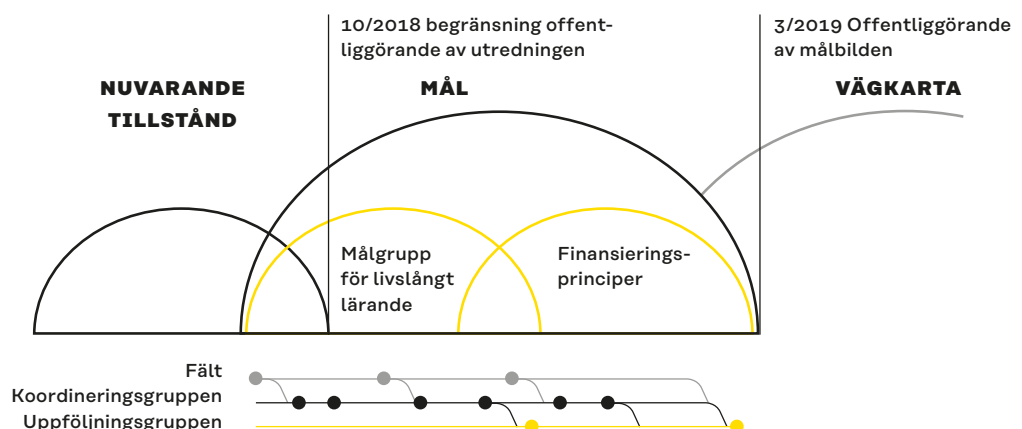
lärande och hur det behöver utvecklas från över 40 intressenter.

De utmaningar som nämndes var bland andra avsaknaden av ett nationellt mål, allokeringen av finansieringen, problem-punkter i utbildningssystemet och utveckling av kompetens i arbetslivet.

Å andra sidan såg intressenterna livslångt lärande som en stor möjlighet: om reformen lyckas, skulle det finnas ett mindre behov av korrigeringar åtgärder.

Utifrån intervjuerna framgick det att Finland redan har gjort mycket för att utveckla livslångt lärande. Man såg dock att det fanns ett behov av en organisation som kunde resa sig över silorna och organisationsgränserna och stöda en fullständig reform av livslångt lärande och finansieringen av den. Som en del av beredningsprocessen utarbetades också en sammanställning av det aktuella arbetet i ämnet, det vill säga om arbetsgrupperna, visionerna och åtgärdsprogrammen på nationell nivå. Utifrån dem uppstod en naturlig oberoende roll för Sitra som brobyggare och som omfattade att erbjuda en arena för diskussion på nationell nivå för att skapa samförstånd.

### ARBETETS FORTSKRIDANDE



*"Det här arbetet öppnar  
en vy över helheten,  
som behöver nytt tänk på alla nivåer.  
Dynamiskt mot framtiden!"*

**Jaana Nuottanen**, verksamhetsledare, Fritt Bildningsarbete

## Vad och hur?

Sitra har gett sitt stöd till uppkomsten av målbilden och finansieringsprinciperna för livslångt lärande som ingår i den här publikationen genom att underlätta diskussionerna och erbjuda bakgrundsinformation.

Experter från de trettio organisationerna har deltagit i evenemang och workshoppar under processen. Mellan oktober 2018 och mars 2019 ordnades tio sådana möten. Under dem arbetade man med syftet med och förändringsutsikterna för livslångt lärande, satte ord på en gemensam nationell målbild, kartlade förändringsutmaningar som hör ihop med fenomenet och skapade finansieringsprinciper.

Under mötena utnyttjades engagerande diskussions- och utvecklingsmetoder såsom akvariediskussioner, dialogringar, gemensam utveckling, mindre workshoppar och live-illustration för att åskådliggöra diskussionen.

Det innehåll som skapades under processen har organisationerna tillsammans satt ord på, framställt och skrivit under på. Man har försökt få allas röst hörd. Den gemensamma diskussionen har varit värdefull eftersom organisationernas deltagande och engagemang i arbetet har varit en förutsättning för att lyckas fastställa en gemensam målbild.

## Väg till publikationen

Den stora lägesbilden för livslångt lärande presenterades för en bredare publik den 28 maj 2018 under evenemanget Man lär så länge man lever (inspelning finns på adressen [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)).

Koordineringsgruppen (se sid. 55) samlades för första gången i oktober 2018.

Inför samlingen sammanställdes och granskades organisationernas egna riktlinjer för

## Bakgrundsutredningar

**Millä rahalla? (Med vilka pengar?)**

Utredning om pengaflödet för livslångt lärande i Finland

**Kannustaako? (Uppmuntrande?)**

Bloggserie på finska om de nuvarande ledningskonsekvenserna

livslångt lärande. Utifrån dem letade man efter svar på varför livslångt lärande är viktigt. Utifrån dessa varför-frågor bildades preliminära målbildsutlåtanden som testades vid det första evenemanget som var öppet för alla och som hölls i Paasitorni den 4 oktober 2018 (upptagning finns på adressen [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)).

Målbildsutlåtandena testades på det andra stora evenemanget som var öppet för hela fältet och som ordnades hos Sitra den 28 november 2018. Sin slutgiltiga form fick teserna under januari 2019, varefter uppföljningsgruppen bestående av den högsta ledningen för organisationerna (se sid. 3) undertecknade dem.

Mot kompetensens tid: 30 samhällsaktörers gemensamma målbild för livslångt lärande publicerades i februari 2019 som en egen helhet. Över 40 intresserade följde publiceringstillställningen (7.2.2019) via nätet (upptagning finns på adressen [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)).

Därefter fokuserade koordineringsgruppens arbete på förändringsutmaningar eller sådana olösta frågor som nu sinkar eller rentav skadar förverkligandet av den gemensamma målbilden. Utifrån dem producerade gruppen fem finansieringsprinciper som främjar förverkligandet av den gemensamma målbilden. För det här överläggandet bildade koordineringsgruppens medlemmar en separat sparrningsgrupp för finansieringen som samlades totalt sex gånger.

De förändringsutmaningar och finansieringsprinciper som behandlats i februari-mars 2019 publiceras för första gången i den här publikationen.



# Slutord

Arbetet med att skapa en gemensam målbild för livslångt lärande kom igång på Sitras initiativ hösten 2018. Då bjöd vi in 30 samhällsaktörer till ett samarbete som hade som mål att bygga en gemensam framtidsvision för livslångt lärande som sträcker sig till slutet av tre regeringsperioder och hjälper till att konkret komma vidare med de reformer som behövs.

Redan för ett år sedan på våren träffade vi på Sitra flera olika organisationer och kartlade utmaningar och möjligheter med livslångt lärande. Det framkom att det saknades en helhetsbild och en uppfattning om pengaflödet, liksom en gemensam vision om framtiden för livslångt lärande. Sitra önskade få rollen som brobyggare och som den som belyser helhetsbilden.

Utifrån det inledde Sitra hösten 2018 det treåriga projektet Kompetensens tid – Valfärd och konkurrenskraft genom livslångt lärande, vars uppgift är att stöda samhällsaktörer i utvecklingen av livslångt lärande. I samband med att den här publikationen har uppkommit har Sitras team underlättat det gemensamma arbetet, förädlat innehållet och organiserat workshoppar för intressenterna.

Hjärtligt tack till alla som har deltagit i arbetet, i synnerhet till de trettio organisationer och de experter de utsett och som arbetade intensivt på målbilden, finansieringsprinciperna och förändringsutmaningarna tillsammans med oss mellan oktober 2018 och mars 2019. Den här publikationen är resultatet av ert arbete!

Tack även till dig som kom med dina synpunkter på riktlinjerna för utvecklingen under de öppna workshopparna.

I föregående kapitel (kapitel 7) kan du läsa om hur de gemensamma synpunkterna har byggts upp steg för steg: från målbilden och en vision har man skapat finansieringsprinciper och förändringsutmaningar.

Härnäst kommer vi att övergå till att bygga upp en gemensam vägkarta eller stegmärken som stöder övergången till ett Finland med livslångt lärande. Vi berättar om hur arbetet framskrider och om evenemang som är öppna för alla på Sitras webbplats på adressen [sitra.fi](https://sitra.fi).

Vi bygger tillsammans upp ett Finland där alla har möjlighet att lära sig! Arbetet med Kompetensens tid för att främja livslångt lärande fortsätter till 2021.

För Sitras team Kompetensens tid,

**Helena Mustikainen**  
projektledare, Sitra

# Koordineringsgruppens medlemmar

**Teija Felt**, arbetsmarknadsråd, arbets- och näringsministeriet  
**Jani Goman**, utvärderingsråd, Nationella centret för utbildningsutvärdering NCU  
**Liisa Hakala**, direktör, social- och hälsovårdsministeriet  
**Antti Hallia**, expert, Finlands studerandekårers förbund – SAMOK  
**Kristiina Halonen**, direktör, arbetsförmåga, Pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinen  
**Teemu Hassinen**, verkställande direktör, Bildningsarbetsgivarna  
**Mikko Heinikoski**, chef för utbildningsfrågor och arbetskraftspolitik, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC  
**Kirsi Heinivirta**, planeringschef, undervisnings- och kulturministeriet  
**Tapio Heiskari**, utbildningspolitisk sakkunnig, Finlands studentkårers förbund SYL  
**Kati Korhonen-Yrjänheikki**, direktör för arbetslivstjänster, Keva  
**Elina Laavi**, chef för samhällsrelationer, Arbetspensionsförsäkrarna TELLA  
**Veli-Matti Lamppu**, verkställande direktör, Utvecklingsföreningen för yrkeskunnande AMKE  
**Timo Lankinen**, understatssekreterare, Statsrådets kansli  
**Merja Leinonen**, budgetråd, finansministeriet  
**Petri Lempinen**, verksamhetsledare, Rådet för yrkeshögskolornas rektorer Arene  
**Risto Lerssi**, regeringsråd, Statens arbetsmarknadsverk SAMV  
**Hannele Louhelainen**, specialsakkunnig, Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ  
**Juuso Luomala**, generalsekreterare, Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU  
**Samuli Maxenius**, utbildningspolitisk expert, De yrkesstuderandes förbund i Finland – SAKKI  
**Ida Mielityinen**, utbildningspolitisk expert, Akava  
**Joonas Mikkilä**, chef för digitala ärenden och utbildningsärenden, Företagarna i Finland  
**Riina Nousiainen**, sakkunnig, Tjänstemannacentralorganisationen STTK  
**Jaana Nuottanen**, verksamhetsledare, Fritt Bildningsarbete  
**Kari Nyyssölä**, direktör för enheten för prognostisering, Utbildningsstyrelsen  
**Terhi Päivärinta**, direktör, Finlands Kommunförbund  
**Eeva Reponen**, HR-chef, Ömsesidiga arbetspensionsförsäkringsbolaget Varma  
**Johanna Sipola**, direktör med ansvar för näringspolitisk intressebevakning /  
**Mauri Kotamäki**, ledande ekonom, Centralhandelskammaren  
**Sirpa Sivonen**, utvecklingschef, KT Kommunarbetsgivarna  
**Mika Tuuliiainen**, ledande expert, Finlands Näringsliv EK  
**Leena Wahlfors**, verksamhetsledare, Finlands universitetsrektors råd UNIFI



Koordineringsgruppen tillsammans med Sitras team Kompetensens tid. (Foto: Sari Gustafsson)

### **Sitras team Kompetensens tid**

**Helena Mustikainen**, projektledare

**Milma Arola**, ledande expert

**Nina Honkala**, rådgivare

**Tapio Huttula**, senior advisor

**Perttu Jämsén**, expert

**Taru Keltanen**, expert

**Anna-Leena Mansikkala / Päivi Pekkala**, projektassistent

**Timo Matikainen**, senior advisor

**Anu Paajanen**, projektkoordinator

**Seija Petrow**, senior advisor

**Sinimaaria Ranki**, ledande expert

**Pinja Ryky**, projektkoordinator

**Maikki Siuko**, expert

**Anna Välimaa**, expert

# Källor

## Kapitel 2–3

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

## Kapitel 5

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

10. Haaparanta, P., Kanninen, O. & Taimio, H. (2019). Kestävyysvaje johtaa talouspolitiikan harhapoluille. *Talous ja yhteiskunta* 1/2019: 74–84.
11. Heckman, J., Humphries, J., Veramendi, G. (2017). The Non-Market Benefits of Education and Ability. NBER Working Paper 23896.
12. Hulten, C. (2017). The Importance of Education and Skill Development for Economic Growth in the Information Era. NBER Working Paper 24141
13. Hyytinen, A. & Rouvinen, P. (toim.)(2005). Mistä talouskasvu syntyy?, Helsinki: Taloustieto
14. Ilmiömainen julkinen hallinto Keskustelualoite valtioneuvoston uudistamiseksi ISBN 978-952-347-063-7 (nid.) ISBN 978-952-347-064-4 (pdf), Sitra selvityksiä 2018;
15. IMF (2019). Finland. Staff Report for the Article IV Consultation. IMF Country Report No. 19/7.
16. Kajanto, A. & Tuomisto, J. (1994). Elinikäinen oppiminen
17. Kalenius, A. (2018). Taustamuistio talouspolitiikan arviointineuvostolle.
18. Kangasniemi, M. (2013). Näyttötutkintojen tuottavuus- ja palkkavaikutukset. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 28.
19. Karhunen, H. (2018). Tiekartta kohti vaikuttavaa ja kustannustehokasta aikuiskoulutusta – Aikuiskoulutus tarvitsee mitalliset tavoitteet. Julkaisussa Koulutuksen digiloikka – Miten onnistumme suomalaisten osaamisen päivittämisessä, Teollisuuden palkansaajat
20. Kauhanen, A. (2018). Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuran aikaisessa kouluttautumisessa. ETLA Muistio No. 67
21. Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D. & Blossfeld, H-P. (2015). Adult learning and social inequalities: Processes of equalization or cumulative disadvantage? *International Review of Education*, 61: 529-546.
22. Kivistö, J. (2018). Suomen julkisen talouden kestävyys. Euro ja talous: Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta.
23. Knipprath, H. & De Rick, K. (2015). How Social and Human Capital Predict Participation in Lifelong Learning: A Longitudinal Data Analysis. *Adult Education Quarterly*, 65: 50–66
24. Kosonen, J. & Miettinen, T. (2019). Korkeakoulut työuran aikaisen oppimisen edistäjinä. Selvitys lainsäädännön, rahoitusperusteiden ja hallinnollisen ohjauksen vaikutuksista yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen mahdollisuuksiin edistää työuran aikaista oppimista. Sitra muistio.

25. Kotilainen, M. (2015). Kokonaistuottavuuden kehitys entistä tärkeämpää Suomen pitkän aikavälin taloudelliselle kasvulle. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 111: 287–293
26. Lavrijsen, J. & Nicaise, I. (2017). Returns on vocational education over the life cycle: Between immediate about market preparation and lifelong employability. *International Review of Education*, 63: 257-280.
27. Maczulskij, T. & Kauhanen, M. (2016). Työmarkkinoiden polarisaatio ja työvoiman liikkuvuus – mihin rutiininomaista työtä tekevät työntekijät päätyvät? *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 112: 284–296.
28. Malamud, O. (2010). Breadth vs. Depth: The Timing of Specialization in Higher Education, NBER Working Paper 15943
29. Maliranta, M. (2014). Innovointi, ”luova tuho” – erot maiden, toimialojen ja yritysryhmien välillä. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 110: 20–41
30. Manninen, J. (2018). Kansalaisopiston aikuisopiskelijat luokkakuvassa. Kansalaisopiston merkitys kuntalaisille ja kunnalle. Kansalaisopistojen liiton julkaisuja, 3.
31. Martin, J. (2018). Skills for the 21st century: Findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills. *OECD Education Working Papers, No. 166, OECD Publishing, Paris.*
32. Myrskylä P. (2009) Koulutus periytyy edelleen. *Hyvinvointikatsaus* 1/2009, 1–8.
33. Obstbaum, M. & Vanhala, J. (2016). Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla. Euro ja talous: Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta.
34. OECD (2017). Is labour market demand keeping pace with the rising educational attainment of the population? *Education Indicators in Focus*, 57.
35. OECD (2018a). OECD Economic Outlook, Volume 2018, Issue 2.
36. OECD (2018b). How does the earnings advantage of tertiary-educated workers evolve across generations? *Education Indicators in Focus*, 62.
37. OECD (2018c). How is the tertiary-educated population evolving? *Education Indicators in Focus*, 61.
38. Oosi, O., Koramo, M., Korhonen, N., Järvelin, A-M., Luukkonen, T., Tirronen, J. & Jauhola, L. (2019). A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchlearning
39. Pekkarinen, T. & Sarvimäki, M. (2016). Parempi tapa valita korkeakouluopiskelijat. *VATT Policy Brief* 1-2016.

40. Pohjola, M. (2017). Suomen talouskasvu ja sen lähteet 1860–2015.
41. Pohjola, M. (2017). Tuottavuus, rakennemuutos ja talouskasvu 1975–2015. Kansantaloudellinen aikakauskirja 113: 463–488.
42. Ranki, S. (1996). EMU:n taloudellisten perustelujen retoriikka. Eurooppa-Instituutin keskusteluaiheita 2/96
43. Roche, S. (2017a). Learning for life, for work, and for its own sake: the value (and values) of lifelong learning. *International Review of Education*, 63: 623–629
44. Roche, S. (2017b). Sum ergo disco: The ubiquity of learning (in non-formal and informal settings). *International Review of Education*, 63: 297–301
45. Seppänen, T. (2018). Henkilöstökoulutus vaihtelee Euroopassa - Neljä kymmenestä työntekijästä osallistuu, isot erot kustannuksissa. Tieto&Trendit, 9.11.2018.
46. Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning. *Journal of Workplace Learning*, 29: 185–199 [DOI: 10.1108/JWL-08-2016-0072]
47. Suhonen, T. & Jokinen, J. (2018). Mikä on tutkintotodistuksesi tuotto? *Talous ja yhteiskunta*, 2: 30–37
48. Talouspolitiikan arviointineuvosto. (2018). Talouspolitiikan arviointineuvoston raportti 2017. Suomenkielinen käännös.
49. TEM (2018). Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 19/2018.
50. Tilastokeskus (2018a). Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2017, ennakkotiedot.
51. Tilastokeskus (2018b). Väestöennuste 2018–2070.
52. Valletta, R. (2016). Recent Flattening in the Higher Education Wage Premium: Polarization, Skill Downgrading, or Both? NBER Working Paper 22935
53. VM (2018). Työ, hyvinvointi ja tulevaisuus. Valtiovarainministeriön tulevaisuuskatsaus. Valtioneuvoston julkaisusarja 17/2018
54. Valtiovarainministeriön ilmiöpohjaista budjetointia selvittäneen työryhmän raportti.
55. VM (2018). Työ, hyvinvointi ja tulevaisuus. Valtiovarainministeriön tulevaisuuskatsaus. Valtioneuvoston julkaisusarja 17/2018
56. VNp (2003). Valtioneuvoston päätös valtiontalouden kehys ehdotusten, talousarvioehdotusten sekä toiminta- ja taloussuunnitelmien laadintaperiaatteista. 24.4.2003



57. VTV (2019). Osaamisen vahvistaminen edistää työllistymistä. Vuosikertomus 2018.  
verkkoartikkeli.

58. Woessmann, L. (2016). The economic case for education. Education Economics, 24: 3–32  
[DOI: 10.1080/09645292.2015.1059801]

**SITRa**

**SITRAS UTREDNINGAR 158**

I serien Sitras utredningar publiceras resultaten  
av Sitras framtidsarbete och försök.

ISBN 978-952-347-125-2 (tryckt)

ISBN 978-952-347-126-9 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

ISSN 1796-7104 (tryckt)

ISSN 1796-7112 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

**SITRA.FI**

Östersjögatan 11–13  
PB 160

00181 Helsingfors

Tfn 0294 618 991

 @SitraFund