

Osaamistilit. Haasteena joustavien työelämäpolkujen ja osaamisen kehittäminen.

Jarkko Tirronen

11.12.2023



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

KUOPIO

Tiivistelmä ja osaamistilin idea

Osaamistilin rakenteelliset ja toiminnalliset edut liittyvät mallin joustavuuteen ja mahdollisuuksiin reagoida suhteessa osaamistarpeiden muutokseen, osaamisen kehittämiseen, osaamiskapeikkojen täyttämiseen ja työllistymisen edistämiseen. Malliin sisältyy ajatus yhteistyöstä eri toimijoiden välillä. Osaamistilimallissa korostetaan yksikön motivaatiota, valinnanvapautta ja aktiivista roolia työllistymisessä ja osaamisen kehittämisessä. Samaan aikaan siinä painotetaan yksilöllistä tukea ja ohjausta. Mallin ajatukseen liittyy myös se, että työnantajilla on aktiivinen rooli osaamistilin toteuttamisessa. Yleisemmin ajateltuna aktivoinnilla on mallissa keskeinen merkitys erityisesti siksi, että se tukee yksilön vahvuuksien ja potentiaalin löytämistä, mikä samalla hyödyttää työnantajaa erityisesti siitä näkökulmasta, että työnhakijan osaamispotentiaali voidaan yhdistää työnantajan osaamistarpeisiin. Pienet osaamiskokonaisuudet, nopeat syklit ja siihen sisältyvät rahoitusinstrumentit täydentävät tutkintoperusteista koulutusta ja eivät siten kilpaile sen kanssa.

Mallissa työnhakija saa käyttöönsä euromääräisen tuen, jonka avulla yhdessä palveluntarjoajan ja työnantajan kanssa kehitetään yksilön osaamista ja tuetaan työllistymistä. Erityisessä merkityksessä ovat lyhytkestoinen koulutus ja mikro-osaamisen vahvistaminen, joiden avulla työntekijän osaamista voidaan kehittää ja myös laajemmin ajateltuna edistää työllistymistä.

Johdanto

Tämän esiselvityshankkeen tavoitteena on ”hakea ratkaisut ja toimintamallit osaamistilin käyttöönottamiseksi työttömien työelämäpolkujen edistämiseksi”. Hankkeessa ”haetaan ratkaisua työttömien / koulutuksissa aliedustettuina olevien ryhmien osaamisen vahvistamiseen. Esiselvityshankkeessa luodaan toimintamalli, jolla osaamisen vahvistamisen kautta voitaisiin edistää kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Osaamistilin avulla haetaan vaihtoehtoisia keinoja yksilöllisesti, toimiala- tai työpaikkakohtaisesti räätälöitävien koulutusratkaisujen toteuttamiseen.” (Hankesuunnitelma 2023.) Selvitys perustuu yleiseen tutkimuskatsaukseen ja asiakirjoihin, haastatteluihin, kyselyihin ja työpajoihin. Selvityksen tavoitteena on hakea pilottimallin vaihtoehdot, joita voidaan hyödyntää hankevaiheessa.

Henkilökohtaisten oppimis- tai osaamistilien historia juontuu 1990-luvun lopulle ja niiden perusajatus on ollut ”säästötilimäinen”, jossa rahoitusta kohdennetaan henkilöille ja jota voidaan käyttää oppimiseen, työllistymisen edistämiseen ja uusien taitojen omaksumiseen. Henkilökohtaisten oppimistilien tavoitteena on saavuttaa erityisesti matalasti koulutettuja ihmisiä, jotka eivät muutoin osallistuisi koulutukseen tai osaamisen kehittämiseen. (OECD 2003.) Tästä syystä oppimistilit soveltuvat myös työttömien työnhakijoiden lyhytkestoiseen koulutukseen, joka edistää samalla työllistymistä ja palvelee työnantajien osaamistarpeita. Mallissa toimenpiteet kohdistuvat työn sijaan yksilöön, mikä vahvistaa motivaatiota osaamisen kehittämiseksi ja

työllistymiseksi. Osaamistilien toteuttamisessa julkiset toimijat, järjestöt (yhdistykset, säätiöt) ja yritykset ovat tärkeässä roolissa. Olennaista on se, että osaamistilin avulla vahvistetaan ”aliedustettujen” ihmisten työllistymistä ja että erilaiset toimenpiteet kohdistuvat oikea-aikaisesti ja oikealla tavalla eri ihmisten tarpeisiin.

Osaamistilijattelun taustalla ovat yhteiskunnan ja työmarkkinoiden laajemmat rakenteelliset muutokset, jotka edellyttävät esimerkiksi uudelleen kouluttautumista, uusia taitoja (*reskill*), taitojen päivittämistä tai niiden nostamista (*upskill*). (OECD 2019b). Yleisemmin katsottuna jatkuvan oppimisen ajatus on ollut osa oppimisen historiaa jo pitkään. Muun muassa *Koulutusrakennekomitean mietinnössä* vuodelta 1969 jatkuva oppiminen nähtiin 1970-luvun koulutuspolitiikan yhdeksi päätehtäväksi ja, että työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot on tarkoituksenmukaista oppia, kun niitä tarvitaan. (Komiteamietintö 1969.)

Henkilökohtaiseen osaamistilimalliin sisältyy inklusiivisuuden lisäksi ajatus rakenteellisista hyödyistä kuten työmarkkinarelevanssista ja työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämisestä. Myös kohdennettuja malleja on käytössä. Silloin koulutusta ja rahoitusta kohdennetaan tyypillisesti matalasti koulutetuille tai työelämän ulkopuolella oleville henkilöille. Koulutuksen relevanssi suhteessa työelämään on siis tärkeässä roolissa henkilökohtaisissa oppimistilimalleissa. (Fernandes & Kerneis 2020.)

Osaamistilijattelu liittyy yleisemmin ajateltuna Euroopan unionin tavoitteisiin työllisyyden, osaamisen, työelämän kehittämisessä sekä jatkuvan oppimisen ja joustavien koulutuspolkujen vahvistamisessa. Komissio on ehdottanut esimerkiksi yksilöllisten oppimistilien käyttöönottoa. Komission mukaan taustalla on kaksi syytä:

- 1) ”ihmiset eivät saa kouluttautumiseen riittävästi taloudellista tukea, mikä muun muassa vähentää halukkuutta uhrata aikaa koulutukseen,
- 2) eikä kouluttautumiseen ole riittävästi motivaatiota”.

Ongelmista voi seurata monitahoisia vaikutuksia: niin työttömyysriskejä ja matalampia palkkoja kuin myös yritysten tuottavuuden laskua. Komission suositukseen sisältyy jäsenvaltioille ehdotus yksilöllisten oppimistilien perustamista. Tähän liittyy ajatus elinikäisestä oppimista ja työmarkkinoiden näkökulmasta relevanttiin koulutukseen osallistumisesta. Ehdotuksessa keskeistä on oppijakeskeisyys ja se, että kaikilla työikäisillä on samanlaiset mahdollisuudet kouluttautumiseen riippumatta esimerkiksi työmarkkina-asetmasta. Oppimistileihin sisältyy myös kustannusten jakamisen ja julkisen ja yksityisen rahoituksen yhdistämisen periaate, mikä mahdollistaa viranomaisten ja yritysten yhteisrahoituksen hallinnoinnin yhdellä tilillä. Tunnusomaista oppimistileille on, että julkinen hallinto (yleensä valtio) vastaa pääsääntöisesti kustannuksista. Joustavuutta lisää se, että jäsenvaltiot voivat itse sovittaa ja määritellä yksilölliset oppimistilit esimerkiksi työmarkkinoiden erityispiirteiden mukaan. (Euroopan Komissio 2021, 3–4 & 13–17.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman jatkuvan oppimisen kehittämisen työryhmän väliraportissa esitetään erilaisia jatkuvan oppimisen vaihtoehtoja, joihin sisältyy myös osaamistili. Osaamistiliä voi raportin mukaan toteuttaa kahdella tavalla. Ensimmäinen näistä perustuu yksilön päätökseen, jossa yksilö tallettaa tilille summan, jota täydennetään esimerkiksi valtion ja työnantajan rahoituksella. Toinen malleista on kollektiivinen, joka perustuu valtion rahoitukselle sekä lakisääteisille työnantaja- ja työntekijämaksuille. Kaikki kansalaiset olisivat oikeutettuja tiliin riippumatta omasta panostuksesta. Osaamistili ei raportin mukaan ”oletettavasti (nykytilanteeseen verrattuna) edistäisi niiden koulutusta, jotka työn murroksen takia/puutteellisen osaamisen takia sitä eniten tarvitsisivat”. (OKM 2019.)

Valtioneuvosto kannattaa komission suositukseen sisältyviä tavoitteita koulutukseen osallistumisen lisäämisestä ja osaamiserojen kaventamisesta. Nämä ovat myös parlamentaarisen jatkuvan

oppimisen uudistuksen keskeisiä tavoitteita. Lausuntoon sisältyy kuitenkin varaus henkilökohtaisista oppimistileistä. Suomen tavoitteena on kehittää koulutustarjontaa aliedustettujen ryhmien kohdalla eri tavoin muun muassa rakentamalla joustavia työn ohessa suoritettavia lyhyen keston työelämälähtöisiä osaamiskokonaisuuksia. Lausunnossa katsotaan myös, että kaikkiin työikäisiin kohdistuva malli voisi pirstaloita rahoitusta ja vähentää koulutuksen nykyistä perusrahoitusta. Pienet kokonaisuudet nähdään kuitenkin tärkeäksi toimintatavaksi osaamisen kehittämisessä. (Valiokunnan lausunto 2022.)

Toimiva osaamistilimalli edellyttää myös kevyttä hallintoa ja joustavia toimintatapoja (Earlall 2023). Henkilökohtaisten oppimistilimallien kohdalla suunnittelu on erityisen tärkeää ja OECD:n mukaan siihen sisältyy esimerkiksi:

- yksinkertaisia osallistumista tukevia rakenteita
- tarkoituksenmukaisuutta
- ennustettavaa ja riittävää rahoitusta
- tuen suuntaamista heikoimmassa asemassa oleviin
- riittävää informaatiota
- tuki- ja neuvontapalveluita
- laadukasta koulutusta ja koulutuksen laadun arviointia
- työnantajien roolia koulutuksessa OECD 2019b).

Osaamistiliä voidaan siis soveltaa työttömien työelämäpolkujen edistämässä. Tähän voidaan kytkeä myös erilaisia jo olemassa olevia toiminnallisia ratkaisuja kuten esimerkiksi oppisopimuskoulutus. Olennainen merkitys on yksilöllisillä väylillä työhön. Tärkeitä ovat myös rakenteet ja kannustimet, jotka motivoivat yksilöitä oppimaan ja työllistymään. Tiedetään myös, että henkilökohtainen motivaatio ja oppimisen kytkeminen yksilöön sekä yksilön omat valinnat ovat tärkeitä tekijöitä osaamisen kehittämisessä. (Oosi ym. 2019.)

Valtioneuvoston kanslian tilaamassa *Jatkuvan oppimisen rakenteet* -selvityksessä (Oosi ym. 2019) ehdotettiin muun muassa koulutuksen tarjoajien ja työnantajien välisten yhteistyörakenteiden kehittämistä ja räätälöityjä ratkaisuja. Esimerkiksi Irlannissa ”*Regional Skills Fora*” viitekehys tarjoaa yhteistyömallin koulutuksen tarjoajille, työnantajille ja muille toimijoille (kuten kehitysyhtiöille) osaamisen tunnistamisessa. (Oosi ym. 2019.) Yleensä henkilökohtaiset oppimistilien kautta kanavoitut resurssit ovat suunnattu harjoittelusta tai koulutuksesta aiheutuneisiin kustannuksiin (OECD 2003).

Myös vastavalmistuneiden työllistymisen tukeminen on tärkeää, jotta työttömyys ei pitkittyisi. Heinäkuun 2022 ja heinäkuun 2023 välillä erityisesti vastavalmistuneiden korkeasti koulutettujen työttömyys lisääntyi. Työttömyyden kasvu oli 23 prosenttia (660 henkilöä) ja muiden kuin korkeakoulutettujen työttömyyden kasvu oli 5 prosenttia (400 henkilöä). Kokonaisuudessaan heinäkuussa 2023 vastavalmistuneita työttömiä oli 11 780, joista korkeakoulutettuja oli 3 510 ja muita kuin korkeakoulutettuja noin 8 270. (Akava Works 2023.) Työvoiman kohtaamisen rakenteelliset ongelmat ovat siis merkittäviä.

Aleksi Kaleniuksen laatimassa opetus- ja kulttuuriministeriön politiikka-analyysissä käy ilmi vastavalmistuneiden työllistymisen keskeisiä teemoja vuosina 2009–2021. Työllisyysasteen eroja on erityisesti ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla muun muassa ICT-, tekniikan ja maa- ja metsätalouden aloilla. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla työllistyminen on tyypillisesti 10–20 prosenttia korkeampi kuin ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla. Yleisesti ottaen ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneiden työllistyminen on heikompaa korkeakoulutettuihin verrattuna. Terveys- ja hyvinvointialojen työllistyminen on hyvää kaikilla koulutusasteilla. (OKM 2023.)

Uudenlaiset sosiaaliset innovaatiot ja osaamisen kehittäminen

Henkilökohtaista oppimistilää voi kuvata sosiaaliseksi innovaatioksi, joka voidaan määritellä esimerkiksi seuraavasti:

”Sosiaaliset innovaatiot ovat uusia, toimivia ideoita – palveluita, tuotteita, malleja, prosesseja tai strategioita –, jotka etsivät yhteiskunnan tarpeisiin ja ongelmiin ratkaisuja, jotka ovat parempia kuin vakiintuneet vaihtoehdot. Niiden selkeänä tavoitteena on yhteinen hyvä ja parantunut hyvinvointi.” (TEM 2023.)

Tutkimuskirjallisuudessa on nostettu esiin sosiaalista innovaatiota kuvaaviksi tekijöiksi myös seuraavat tekijät: avoimuus, yhteistyö, verkostomaisuus sekä julkisten ja yksityisten toimijoiden osallisuus (Lillberg ym. 2023; Desmarchelier ym. 2021). Tähän niveltyy myös tekemällä oppiminen, jossa keskeistä on ”kokemus ja kokemuksen kautta syntyvä ymmärrys ja oivaltaminen”. Oppiminen on kokemuksellinen jatkumo, jossa myös epäonnistumiset tukevat oppimista. Myös yhteisöllisyys, harrastaminen, työn tekeminen ja ihmisten välinen dialogi ovat olennaisia osaamisen kehittämisessä. (Soini-Salomaa 2014, 29–33.) Työssä tapahtuva oppiminen motivoi myös työllistymään ja kehittämään omaa osaamistaan.

Työttömyydellä on usein negatiivisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen, jolloin työllistymistä edistävissä ratkaisuissa tulisi painottaa yksilön ja yhteiskunnan näkökulmat. Yhteiskunnallisilla yrityksillä voisikin olla tulevaisuudessa aiempaa suurempi rooli työllistämisen ja työllisyyteen liittyvien haasteiden ratkaisemisessa. (Lillberg ym. 2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön Tekoälyajan työ -raportin mukaan arviolta noin miljoonan työikäisen ihmisen osaamisen kehittämiselle on tarvetta. Raportissa esitetään muun muassa koulutuksen mahdollistavan osaamistilin tai -setelin käyttöönottoa. Osaamisen kehittämiseen tähtäävä osaamistili tai -seteli suunnattaisiin työntekijälle tai työttömälle ja se tarjoaisi mahdollisuuden hankkia koulutusta ja siten kehittää osaamista. Kyseessä olisi koulutuksen kysyntälähtöinen malli, joka tukee monipuolisesti ja yksilöllisesti osaamisen kehittämistä. Tilien hallinnointivastuu voitaisiin kohdentaa esimerkiksi Työllisyysrahastolle. Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta raportissa korostetaan opetuksen ja työelämän välisen yhteyden vahvistamista ja oppimissopimuksen merkitystä. (TEM 2018.)

Samansuuntainen hanke on ollut käynnissä myös yhdeksällä akavalaisella liitolla. Tämä malli perustuisi vakuutusryhmissä turvalle, jonka tarkoituksena on osaamisen kehittäminen työuran eri vaiheissa. Mallissa painottuu kysyntälähtöisyys ja moniammatillinen yhteistyö eri toimijoiden kuten oppilaitosten, työvoimaviranomaisten ja ammattiliittojen välillä. Setelien arvo olisi enimmillään 200 euroa ja siihen olisivat oikeutettuja 25-vuotta täyttäneet tai perustutkinnon (2. asteen ammatillinen tai korkea-asteen tutkinnon) suorittaneet henkilöt. Yksilöllä olisi oikeus valita osaamissetelillä hankittavat koulutuspalvelut. Koulutuspalveluita voisivat tarjota laatukselle täyttäneet yksityiset tai julkiset toimijat. Mallia toteutettaisiin käytännössä yhden tietopalvelun kautta. Osaamistilin tavoitteena olisi myös palvella ns. aliedustettuja ryhmiä, jotka eivät tyypillisesti hakeudu koulutukseen. Tätä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi osana työvoimaviranomaisen tai työvoimaviranomaisen tukemiseen kohdennettuja varoja osaamistilille. Tällöin perusteena olisi yksilön osaamisen kehittämistarve, työvoimapolitiininen tai elinkeinopolitiininen tarve (esim. toimialan osaamistarve). Järjestelmää rahoitettaisiin myös työntekijöiden ja työnantajien osaamismaksuilla. Keräämisestä ja maksuksesta vastaisi Työllisyysrahasto. Malliin on mahdollisuus integroida myös yksilön oikeus koulutuskulujen vähentämiseksi verotuksessa. (Osaamistili 2019.) Osaamisen kehittämisen näkökulmasta tärkeää on kustannusten jakaminen työntekijöiden, työnantajien ja valtion välillä. On nähty, että yksi ratkaisu voisi olla malli, jossa yhdistetään systemaattisuus ja

hajautus, erityisesti siksi koska työpaikat, toimialat ja alueet ovat erilaisia ja niiden tarpeet vaihtelevat. (Mielityinen 2018.)

Tulevaisuudessa esimerkiksi täydennyskoulutuksen merkitys näyttää korostuvan aiempaa enemmän. Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumi ehdotti seuraavia toimenpiteitä täydennyskoulutuksen ratkaisuvaihtoehtoiksi:

- ”Subjektiiiviseen oikeuteen perustuva koulutuspankkirahasto karttuisi henkilön työuran varrella, ja sen varoilla henkilö voisi halutessaan opiskella ja irtautua töistä opiskelemaan ja kehittämään ammattitaitoaan.
- Työntekijöiden, työnantajien ja valtion yhdessä kustantama osaamistili tai -seteli kannustaisi jatkuvaan oppimiseen, ja sitä voisi käyttää joustavasti oman osaamisen kehittämiseen tutkinnon suorittamisen jälkeen.
- Käyttöön tulisi ottaa palkkamalli, jossa osa palkkauksesta voisi olla hyödynnettävissä koulutukseen.
- Osaamisen kartuttaminen voisi olla osa työsuhte-etuja.
- Työntekijöiden kouluttamisen tulisi olla kannustavaa toimintaa. Tästä voisi seurata verotuksellinen etu niille työnantajille, jotka kannustaisivat työntekijöitä osaamisen kehittämiseen.” (OPH 2019.)

Eurooppalaisia esimerkkejä

Valtioneuvoston kanslian rahoittaman *Jatkuvan oppimisen rakenteet – kansainvälinen vertailu* selvityksen mukaan useissa maissa on kehitetty, suunniteltu ja käytetty erilaisia henkilökohtaisia oppimistiliä ja koulutussetelimalleja. Näihin lukeutuvat Euroopassa muun muassa Ranska, Englanti, Ruotsi ja Hollanti. Yhteistä eri maiden järjestelmille on instituutorahoituksen (käytännössä siis tutkintokoulutus) oheen kytketty yksilöperustainen rahoitus, minkä tavoitteena on vahvistaa yksilön motivaatiota omaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Tilimallien periaatteisiin kuuluu myös julkisen ja yksityisen sektorin yhteisrahoitus. (Oosi ym. 2019.) Henkilökohtaisten tilimallien tavoitteiden saavuttaminen, erityisesti matalasti koulutettujen osaamisen kehittämisen osalta, on ollut haasteellista. Monissa maissa kuten Iso-Britanniassa, Walesissa ja Ruotsissa on luovuttu mallien käytöstä. (Harrington ym. 2018.)

Ranska

Ranskan jatkuvan oppimisen periaatteisiin ja toimintatapoihin vaikuttaa vielä nykyään vuonna säädetty 1971 *Delorsin* laki, jossa jatkuva koulutus määriteltiin kansalliseksi velvoitteeksi. Tässä suhteessa Ranskaa voidaan pitää jatkuvan oppimisen edelläkävijänä. Kansallisen tason ohjauksen rinnalla erityisesti alueellisen tason merkitys on kasvanut 2010-luvulta alkaen. Alueellinen hallinto ja toimielimet voivat päättää yhdessä alueen sidosryhmien kanssa jatkuva oppimisen toiminnoista ja niiden toteutuksesta, mikä antaa mahdollisuuden alueen erityspiirteiden huomioimiselle. Ranskassa järjestelmän kustannuksiin osallistuvat kolmikantaperiaatteella valtion lisäksi työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. (Owal Group 2019.) Kuviossa 1 on kuvattu *Owal Groupin* (2019) tekemän jäsentelyn mukaisesti vuonna 2014 toteutetun ammatillisen koulutuksen reformin keskeiset osat:



Kuvio 1 Ammatillisen koulutuksen reformin keskeiset osat

Ranskan mallin ydin on koulustilissä ja sen tavoitteena on suunnata ”resursseja niille työntekijöille, jotka tarvitsevat niitä eniten”. Yritykset ovat velvoitettuja toteuttamaan kahden vuoden välein haastattelu työntekijän kanssa, joissa käsitellään mm. osaamisen kehittämistä. Tätä tarkoitusta varten on kehitetty raporttipohja (ns. taitoraportti). Tämän ohella yrityksiä sitoo henkilöstön koulutussuunnitelman laatiminen kolmen vuoden välein. Pätevyyden validointia tarkennettiin myös osana uudistusta ja osaamisen kehittämisen tunnistamista varten kehitettiin nimikkeitä ja ammatillisia diplomeja. Uratavoitteiden tukemiseksi ja alueellisten työvoimatarpeiden huomioimiseksi uudistuksen yhteydessä luotiin myös avoin ja maksuton uraneuvonta. Rahoitusjärjestelmää uudistettiin yritysten osalta luopumalla aiemmasta veroperustaisesta mallista ja siirtymällä maksaperusteiseen järjestelmään, jossa yritykset suorittavat maksun yhteisille rahoitusta koordinoiville toimielimille. (Owal Group 2019.)

Koulustilijärjestelmän rahoituksen suuruus on noin 500 euroa vuodessa ja ilman tutkintoa oleville noin 800 euroa. Koulustiliä käyttäneistä noin puolet oli matalasti koulutettuja ja koulutustunneista 65 prosenttia kohdistui työttömiin työnhakijoihin. Työttömien työnhakijoiden koulutuksen keskimääräinen kesto oli 370 tuntia ja työssä käyvillä 87 tuntia. Vuosina 2017–2019 järjestelmää uudistettiin osana sosiaaliturvan uudistusta. Koulustilijärjestelmän näkökulmasta uudistus limittyi osaksi oppisopimuskoulutusta, toisen asteen ammatillista koulutusta ja työttömyysturvan uudistamista. Tuntiperustaisesta järjestelmästä siirryttiin euoperustaiseen järjestelmään. Kouluttautumiseen voi käyttää vuosittain 500 euroa aina 5 000 euroon saakka. Vaikeassa työllistymisasemassa olevien vastaavat summat ovat 800 euroa ja 8 000 euroa. (Oosi ym. 2019.) Ranskan henkilökohtaisesta tilimallista hyötyvät:

- nuoret, joilla on matala koulutus tai jotka ovat jättäneet koulutuksen kesken,
- aikuiset, joilla on matala koulutustaso
- aikuiset, joilla on osaamisen/ammattitaidon kehittämisessä potentiaalia
- aikuiset, joilla on osaamisen/ammattitaidon uudelleen suuntaamisessa potentiaalia
- työssä käyvät aikuiset, joilla on riski työpaikan menettämiseen
- henkilöt, joilla on toimintarajoitteita. (Cedefop 2023.)

Tästä näkökulmasta hyödyt kohdistuvat ”heikommassa” työmarkkina-asemassa oleviin ihmisiin. Ranskan koulustilijärjestelmän palveluntarjoajista yli puolet ovat voittoa tavoittelevia toimijoita. Ei-voittoa tavoittelevia (esim. yhdistykset tai osuuskunnat) on neljännes palveluntarjoajista, jotka tarjoavat koulutuspalveluita erityisesti työttömille työnhakijoille. Lisäksi koulutusta tuottavat myös

puolijulkiset työministeriön ja opetusministeriön alaiset toimijat. (Owal Group 2019.) Periaatteessa markkinoilla toimivat yritykset vastaavat työssä käyvien ihmisten osaamisen edistämisestä.

Henkilökohtaisten oppimistilien kohdalla tavoitteiden tulisi olla mahdollisimman läpinäkyviä ja niiden hallinto ja prosessit mahdollisimman yksinkertaisia. Oppimistilien ja koulutuksen laatua tulisi monitoroida säännöllisesti erilaisilla mekanismeilla kuten koulutuksen järjestäjien toiminnan tai koulutuksen tulosten arvioinnilla. Taloudellisen tuen tulee olla myös riittävän korkealla tasolla, että se motivoi koulutukseen osallistumista. Myös koulutuksen kesto tulisi olla riittävä osaamisen kehittymisen näkökulmasta. Tilien rahoituksessa tulisi korostua yhteisrahoitus, mikä vähentää esimerkiksi veroperustaisen tai verovähennyksiin perustuvan rahoituksen riskejä. Toisaalta on huomattava, että oppimistilit eivät ratkaise kaikkia työllisyyden edistämisen liittyviä ongelmia. (OECD 2019a.) Ranskassa oppimistilin suosio on kasvanut viime vuosina seuraavalla tavalla:

1. 489 000 koulutusta (2019)
2. 1 miljoona koulutusta (2020)
3. 2,1 miljoonaa koulutusta (2021)
4. 2 miljoonaa koulutusta (2022)

Ranskan oppimistilimalli on madaltanut kynnystä osallistua koulutukseen erityisesti seuraavissa ryhmissä: naiset, alle 30-vuotiaat, yli 60-vuotiaat, työttömät ja matalan koulutuksen työntekijät. (Bertrand 2023.) Kansallisesti henkilökohtaisten oppimistilien rahoitusvastuussa ovat koulutuksesta ja työllisyydestä vastaavat ministeriöt, joiden osuus kuluista on noin 15 prosenttia. Työministeriö vastaa ammatillisesta peruskoulutuksesta ja vaikeasti työllistyvien aikuis- ja täydennyskoulutuksesta. Opetusministeriön vastuulla on ammatillisen peruskoulutuksen rahoitus ja aikuis- ja täydennyskoulutuksen saatavuus. Alueiden rahoitusta on 15 prosenttia ja niiden rahoituksessa painottuu ensisijaisesti työntekijät ja nuoret opiskelijat. Jatkokoulutuksen kustannuksista noin 5 prosenttia tulee yksityisiltä kotitalouksilta. Ranskan malli korostaa henkilökohtaisten oppimistilimallien keskeistä peruspilaria: monirahoitteisuutta ja kustannusten jakamista. Yrityksillä ja koulutusrahastoilla on myös merkitys osaamisen kehittämisen rahoituksessa. (Owal Group 2019.)

Ranskan mallissa rahoituslähteet riippuvat myös siitä onko hakija työtön vai työssäkäyvä. Työssäkäyvien rahoitus kanavoituu yhteisiltä toimielimiltä, joiden toimintarahoitusta kerätään yrityksiltä. Rahoittajina toimivat myös akkreditoituneet järjestöt. Työnhakijoiden kohdalla yli puolet rahoituksesta kohdennettiin ”työurien kehittämistä tukevasta rahastosta”. Vuonna 2016 henkilökohtaisiin oppimistileihin kohdennettiin kansallisella tasolla noin 1,8 miljardia euroa. Käytössä on yrityksiltä kerättävä rahoitus, joka kanavoidaan rahastojärjestelmään ja jonka suuruus vaihtelee 0,55–1,6 prosentin välillä maksetuista palkoista. Lisäksi yritykset maksavat koulutusveroa, jonka suuruus on 0,68 prosenttia bruttopalkoista. Tätä rahoitusta kohdennetaan mm. ammatillisen koulutuksen keskuksille, alueille ja yritysten valitsemille aikuiskoulutuksen tarjoajille. (Owal Group 2019.)

Alankomaat

Alankomaiden sosiaali- ja työministeriössä käynnisti vuonna 2015 uuden työvoimapolitiittisen reformin, joka oli otsikoitu: ”*Kohti uutta työtä*”. Siihen sisältyi muun muassa koulutussetelien käyttöönotto. Vaikuttavuuden näkökulmasta tavoitteena oli työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen, kohtaanto-ongelmien vähentäminen ja pitkäaikaistyöttömyyteen vastaaminen. Tarkoituksena oli kannustaa erilaisia asiakkaita koulutukseen osallistumiseen ja työllistymiseen. Koulutusseteliin kytkettiin ajatus siitä, että sen avulla kanavoidaan resursseja sellaiseen koulutukseen, joka tarjoaa ”hyvät työllistymismahdollisuudet” työhön. Työssäkäyvät, työttömät

työnhakijat ja yrittäjät ovat mallissa oikeutettuja enintään 2 500 euron tukeen. Jos osallistuja haluaa tätä suuremman summan, on työnantajan sitouduttava koulutuksen kuluihin antamalla takuu siitä, että koulutuksen läpikäytyään asiakas työllistyy. Koulutussetelimaliin osallistui yli 20 000 ihmistä ja läpäisyaste oli hyvä. Konsulttiyritys *Panteiain* tekemän koulutussetelimaliin väliarvioinnin kyselyssä noin kolmannes osallistui koulutukseen, johon he eivät muuten olisi osallistuneet. Koulutussetelit ovat parantaneet myös koulutukseen osallistuneiden työllistymistä. Taustalla on ollut työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan välinen epäsuhta. Koulutussetelit ovat tukeneet erityisesti aliedustettujen työntekijöiden, kuten vuokratyöntekijöiden, yrittäjien tai osa-aikaistyöntekijöiden osaamisen kehittymistä. (Panteia 2018.)

Mallissa tavoitteena on myös työstä-työhön ja työttömyydestä-työhön siirtymisen edistäminen ja yksilön aktivointi. Ministeriö korvaa mallin avulla suoria koulutukseen liittyviä kuluja edistääkseen työllistymistä. Malliin osallistumisen kriteereinä on mm. se, että koulutuksessa keskitytään hyvin työllistävään ammattiin ja että koulutus johtaa toimialan tunnistamaan todistukseen tai tutkintoon. Koulutussetelien tarkoitus on kysyntälähtöinen ja ne ovat koulutuspainotteisia. Koulutussetelien budjetti oli 45 miljoonaa euroa. Koulutukseen osallistuneista 61 prosenttia sai työttömyyskorvausta ja noin kolmannes setelien käyttäjistä oli 40–50-vuotiaita. Sukupuolten välillä ei ollut mainittavaa eroa osallistumisessa ja eniten seteleitä käytti ammatillisen tutkinnon suorittaneet ja toiseksi eniten ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Hyvin työllistävät koulutusalat olivat talouden ja kaupan sekä kuljetuksen ja logistiikan alat. Myönnetystä koulutusseteleistä 91 prosenttia oli arvoltaan 1 000–2 500 euroa. Koulutussetelin käytön keskeinen motiivi oli ihmisten halu parantaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Useimmat uuden työpaikan löytäneistä olivat saaneet sen jo koulutuksen aikana. Ongelmia työmarkkinoille sijoittumisen näkökulmasta olivat muun muassa ikä, vähäinen työkokemus tai se, että koulutus on ollut liian lyhyt vaikuttavuuden näkökulmasta. (Panteia 2018.) Useimmin koulutusseteliä käyttivät ne henkilöt, jotka saivat työttömyyskorvausta.

Tanska

Tanskan malli edustaa joustoturvamallia (*flexicure* -ajattelu). *Flexicure* -ajattelu tarkoittaa joustavien työmarkkinoiden yhdistämistä varsin reiluun työttömyysturvaan, joka on Suomen tasoakin korkeampi. Tanskassa ei ole käytössä varsinaista osaamistilimallia. *Flexicure*-ajattelun juuret sijoittuvat 1990-luvulta alkaneeseen kehitykseen, jossa Tanska halusi siirtyä passiivisesta ja reaktiivisesti työpoliitikasta aktiivisempaan toiminta-ajatteluun. Siis malliin, jossa yhdistetään työmarkkinoiden liike, nopea työllistyminen ja riittävä taloudellinen turva. Tanskan työmarkkinoita kuvaakin suuri liikkuvuus – vuositasolla tapahtuu noin 800 000 työpaikan vaihtoa. (Arnkil 2022.) Joustoturva muodostuu tanskalaistutkijoiden mukaan kolmesta periaatteesta, joiden välillä tulisi olla mahdollisimman hyvä tasapaino:

- 1) ”joustavat työmarkkinat, joissa on helppo palkata ja irtisanoa (*'hire and fire'*),
- 2) hyvin resursoidusta aktiivisesta työvoimapolitiikasta ja
- 3) hyvästä työttömyysturvasta, jolla edistetään turvallisia siirtymiä työllisyyteen” (Arnkil 2022).

Tanskassa työllistymistä edistetään erilaisilla aktivoivilla toimenpiteillä, mikä näkyy siinä, että työttömyys on matalalla tasolla ja työttömyyden kestot ovat lyhyitä. Viime aikoina nuorten (alle 30-vuotiaiden) työttömyysetuuksia on leikattu alle opintotukien tasolle, minkä ajatellaan ohjaavan opiskeluun ja kehittämään osaamista tai osallistumaan aktivointiohjelmiin. (Andersen 2023.) Roskilden kunnassa on esimerkiksi kokeiltu ”pienien töiden” tai ”työtien” mallia, jonka kohderyhmänä ovat nuoret ja jonka tavoitteena on matalan kynnyksen periaatteella luoda nuorille työn teon mahdollisuuksia.

Mallin ajatuksena on, että kunta toimii työnantajana ja vähitellen nuorten osallistuessa työelämään lisätään tuntimääriä ja luodaan yhteyksiä yrityksiin, minkä tavoitteena on edesauttaa nuorten säännöllistä ja kokoaikaista työllistymistä. Kohderyhmänä projektissa oli ”heikossa” tai ”haavoittuvassa” työmarkkina-asemassa olevat nuoret. Mallissa pyrittiin vahvistamaan nuorten keskittymiskykyä, omatoimisuutta ja työn tekemisen kulttuuria. Nuorten aktiivisuus on mallin keskeinen idea, mutta siten, että nuoren työllistymistä tuetaan järjestelmällisessä yhteistyössä oppilaitosten kanssa. (Arnkil 2022.)

JR:n (*Job Rotation*) koulutus- ja osaamisen kehittämisen toimenpiteet ovat suunnattu yrityksille, työssä käyville ja työttömille työnhakijoille. Sen toteuttamiseen osallistuvat työvoimakeskukset, julkiset ja yksityiset koulutusorganisaatiot sekä muut yhteiskunnalliset toimijat. Tarkoituksena on edistää työllistymistä, vahvistaa työntekijän ammattitaitoa, lisätä yritysten osallistumista koulustoimenpiteisiin ja tarjota työnhakijoille mahdollisuuksia työkokemuksen kartuttamiseen. Yritykset päättävät itse koulutuksen sisällöistä ja maksavat työntekijöille palkkaa, mutta ovat oikeutettuja korvaukseen työvoimaviranomaisilta. (European Commission 2021.)

Malliin sisältyy monipuolisia työllisyyttä edistäviä toimia muun muassa matalan taitotason työntekijöiden osaamisen tunnistaminen, ennen työtä tapahtuva ja työn ajalla tapahtuva mentorointi (työvalmentajat) sekä mahdollisuus harjoitteluun. Tärkeässä asemassa ovat myös toimijoiden välinen dialogi ja yhteistyö. (Etherington 2022.) Aktivoinnissa painottuu yleisemmin riittävä etuustaso ja kannustinmekanismit, joiden oletetaan lisäävän työmarkkinoiden dynamiikkaa ja työntekijöiden siirtymistä työstä toiseen. Etuustaso vaikuttaa myös siihen, että työntekijöillä on motiivi etsiä paremmin palkattuja ja pitkäkestoisempia töitä. Yleisesti ottaen kannustimet toimivat myös rakenteiden ja tuottavuuden näkökulmasta. Tämä näkyy päinvastaisesti esimerkiksi Iso-Britannian työmarkkinoiden rakenteissa, jotka ovat erityisen epävarmoja, joista puuttuu dynamiikkaa ja joissa kannustimet ovat varsin heikot. (Brewer & Murphy 2023.) Yleisellä tasolla riittävä taloudellinen turva yhdistettynä monipuolisiin ja aktivoiviin mekanismeihin voi tuottaa dynamiikkaa työmarkkinoille sekä vauhdittaa työllistymistä, uran ja osaamisen kehitystä ja myös työpaikan vaihtoa.

Skotlanti

Skotlannissa henkilökohtaiset koulutustilit ovat perustuneet muiden maiden tapaan maan hallituksen työmarkkinastrategiaan. Koulutustilit ovat suunnattu yli 16-vuotiaille henkilöille, jotka aktiivisesti etsivät työllistymismahdollisuuksia, jotka ovat matalapalkkaisessa työssä (alle 22 000 puntaa vuodessa) tai työttömänä. Koulutustuen määrä on korkeimmillaan 200 tai 500 puntaa. Kurssien laatua arvioidaan jatkuvasti ja niissä painotetaan kurssien työmarkkinarelevanssia. Kurssien tavoitteena on kehittää työhön liittyvää osaamista ja edistää henkilön pätevyyttä. (SDS 2023.) Koulutustilit otettiin käyttöön vuonna 2004 ja opiskelijat voivat valita itsenäisesti kurssit ja koulutuksen tarjoajat. Koulutusta tarjoavat yliopistot, opistot, kunnalliset toimijat ja yritykset. Mallin tavoitteena on laajentaa aikuiskoulutukseen osallistumista. Kolmena ensimmäisenä toimintavuotena suoritettujen kurssien määrä kolminkertaistui 28 500 kurssiin. Vuonna 2007 koulutuksen tarjoajia oli 293. (Scottish Government 2008.)

Wienin kaupunki

Itävallan Wienin kaupungissa on käytössä ”*the waff*” -koulutustili, joka on suunnattu kaupungissa asuville nuorille ammatilliseen koulutukseen osallistuville, työssä käyville, työttömille työnhakijoille ja kaupungissa toimiville yrityksille. *The Waff* on Wienin kaupungin työllisyyttä edistävä rahasto, jonka tavoitteena on edistää ammatillista kehittymistä ja henkilöiden osaamista. Organisaatio

selvittää ja analysoi myös Wienin kaupungin työmarkkinoiden haasteita ja kehittää niihin soveltuvia ratkaisuja. Palvelut ovat räätälöity työttömien työnhakijoiden ja työssä käyvien tarpeiden mukaisesti. Rahaston tarjoaman koulutustuen määrä vaihtelee:

- perustaso on 300 euroa henkilöä kohden,
- 2 000 euroon saakka, kun henkilö osallistuu laajaan koulutukseen
- 3 000 euroon saakka, kun henkilö osallistuu korkeamman tason koulutukseen

Tuen suuruus riippuu siitä, onko henkilö työssä käyvä vai työtön työnhakija. (The Waff 2023.)

Italian Siena ja Toscana

Italiassa *Sienan* kaupungissa ja *Toscanan* alueella on myös käytössä henkilökohtainen koulutustilimalli. Aloite käynnistettiin 2004 ja sen tavoitteena oli tukea heikoimmassa asemassa olevien osaamisen kehittämistä sekä työ- ja elinolojen parantamista. Välillisenä tavoitteena oli koulutuksen pääsyn esteiden poistaminen erityisesti työttömien työnhakijoiden ja epätyöllisissä työsuhteissa olevien kohdalla. Koulutuksen kustannuksia katetaan ennalta maksetulla kortilla (*prepaid credit card*). Keskeistä *Sienan* mallille kuten muillekin koulutustilimalleille on oppijakeskeisyys. Työvoimaviranomaiset haastattelevat koulutukseen hakeutuvia ja arvioivat henkilön soveltuvuutta ja tuen tasoa henkilökohtaisten ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vuosina 2009–2010 kurssien käyneistä 76 prosenttia työllistyi. Työllistymistä edistävät palvelut ja koulutus on räätälöity henkilöiden tarpeiden mukaan ja siinä kannustetaan itsenäiseen koulutusprosessiin. (Bucalossi 2023.)

Sveitsin Lucern

Henkilökohtainen setelimalli on käytössä myös esimerkiksi Sveitsin *Lucernen* kantonissa, mutta se on kohdistettu erityisesti perustaitojen, kuten luku- ja laskutaidon harjoitteluun sekä digiosaamisen ja kielten opiskeluun. Suuruudeltaan Sveitsin mallissa tuen määrä on noin 500 euroa ja se kanavoituu julkiselta hallinnolta. Hanketta toteuttaa yhteistyössä Lucernen kantoni, alueen koulutuksen järjestäjät ja Sveitsin valtion aikuiskoulutusyksikkö. (Theiler & Gollob 2023.)

Australia

Australiassa on ollut vuosikymmenten ajan käytössä kilpailutukseen perustuva hankintalähtöinen malli – eräänlainen hybridityöllisyyspolitiikka, jonka painopisteenä on ollut työllisyyspalveluiden ulkoistukset ja ostopalvelusopimukset. Työllisyyspalveluista vastaavat kilpailutuksen perusteella valitut toimijat, jotka ovat tyypillisesti yksityisiä yrityksiä tai voittoa tavoittelemattomia yhteisöjä. Työttömyyspalveluiden tuottajat, joita on Australiassa yli 1 000, valitaan julkisen tarjouskilpailun perusteella. Nykyisin käytössä oleva työllisyyspolitiikan malli on ”*Workforce Australia*”, jonka tavoitteena on joustavien työvoimapalveluiden tuottaminen ja työllistymisen edistäminen. Malli otettiin käyttöön 2022 ja se korvasi aiemman käytössä olleen ”*Jobactive*” mallin.

Mallissa on käytössä erilaisia palveluita, jotka räätälöidään yksilön tarpeiden mukaan. Näihin lukeutuvat online -palveluiden ohella henkilökohtaisia toimintamalleja (osaamisen kehittäminen, työuraohjaus, mentorointi, ammatillinen koulutus ja työpolut). Tällaisia ovat esimerkiksi myös työllistymistä edistävä koulutus, joka on työnhakijalle maksutonta. Kurssit kestävät 3–5 viikkoon ja ne toteutetaan yhdessä työnantajien tarpeiden mukaan. Lisäksi mallissa on kehitetty joustava aktivoinnin kehys. Malli perustuu palveluille, jotka ovat yhteen kytkeytyneitä, yksinkertaisia ja yksilöä tukevia. Mallissa on mm. luovuttu 20 työpaikan hakemiselvotteesta ja siirrytty joustavaan

työllistymisen aktivointiin ja sen seurantaan, jossa eri toimenpiteet (esimerkiksi työllistymiseen liittyvät tehtävät) muodostavat kokonaisuuden ja kerryttävät "pisteitä" työnhakijalle (*Points based activation system*).

Palveluntarjoajat tuottavat työnhakijalle yksilölliset suunnitelmat ja verkostojen kautta luodaan uusia työmahdollisuuksia työnhakijalle. Palveluntarjoajia motivoidaan tähtäämään työllistämiseen palkkiomallin avulla, jossa on eri tasoja asiakkaiden määrästä, asiakkaiden työllistymisen edistymisen seurantaan, asiakkaiden työllistymiseen ja pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Mallissa painotetaan kysyntäpainotteista rahoitusta, jota suunnataan erityisesti nuorten ihmisten työllistymiseen. Mallissa on myös työuran muutoksen liittyvä tukimuoto, joka on suunnattu yli 45-vuotiaille ihmisille. Koulutuksessa etsitään työmahdollisuuksia, jotka ovat alueen yritysten ja elinkeinoelämän näkökulmasta relevantteja. Lisäksi mallissa on mukana myös heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden tukimuotoja sekä pienten lasten vanhemmille suunnattu ohjelma, joka edistää vanhempien työllistymistä siinä vaiheessa, kun nuorin lapsi aloittaa koulun. Toukokuussa 2022 "*Workforce Australia*" palveluihin oli osallistunut 817 195 henkilöä, näistä yli puoli miljoonaa osallistui palvelutarjonnan toimintoihin. Myös yrityksille on suunnattu palveluita, joiden tavoitteena on avustaa osaavan työvoiman etsimistä. Vuonna 2022 mallin kautta kilpailutettiin 1,5 miljardin Australian dollarin (n. 900 miljoonaa euroa) edestä sopimuksia. Suurimman sopimuksen voitti Australian pörssiin listattu APM, joka sai sopimuksia yli 400 miljoonalla Australian dollarilla (noin 240 miljoonaa euroa). Järjestelmässä monitorointi on säännöllistä ja koulutuksen järjestäjien tuloksellisuutta arvioidaan neljännesvuosittain. (The Guardian 2022; Workforce Australia 2022; Department of Employment and Workplace Relations 2023; Workforce Australia 2023.) Työllisyyspolitiikan näkökulmasta Australia edustaa aktivoivaa ja markkinaliberaalia toiminta-ajatusta osaamisen kehittämisestä sekä työn ja työntekijöiden kohtaamisesta.

Iso-Britannia

Iso-Britanniassa käytössä olleet henkilökohtaiset oppimistilit olivat Työväenpuolueen vuoden 1997 hallituksen lippulaivaprojekti ja niiden tavoitteena oli tarjota kansalaisille mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen (Lee 2010). Projekti käynnistyi syyskuussa 2000, mutta projekti päätettiin lakkauttaa jo joulukuussa 2001. Projektin budjetti oli 199 miljoonaa puntaa, mutta todelliset kulut kohosivat 273,4 miljoonaan puntaan. Projekti kuihtui kasaan väärinkäytösten lisäksi koulutuksen huonon laadun vuoksi. Iso-Britannian mallia arvioineiden kirjanpitäjien mukaan projektia toteutettiin liian nopeassa aikataulussa ja sen suunnittelu oli riittämätöntä. Lisäksi suunnittelun ja toteuttamisen riskienhallinnan johtamisessa oli ongelmia. Myös hankkeen seuranta ja valvonta olivat puutteellisia. Hankkeen aikana avattiin yhteensä 2,6 miljoonaa tiliä, joista hankkeen päättyessä käytössä oli 58 prosenttia. Hanke perustui universaaliuden periaatteelle, mutta hanketta markkinoitiin erityisryhmille, kuten työelämän ulkopuolella oleville ryhmille. Kolmannes hankkeeseen osallistuneista henkilöistä oli iältään 19–30-vuotiaita ja yli puolet 31–50-vuotiaita. Hankkeessa painotettiin erityisesti ICT-osaamisen kehittämistä ja ne kattoivat 65 prosenttia kursseista. (House of Commons 2002.)

Iso-Britannian lisäksi myös joissain muissa maissa koulutusseteli- ja tilijärjestelmien käyttö on lakkautettu tai niistä on luovuttu jo suunnitteluvaiheessa. Esimerkiksi Ruotsissa järjestelmä ei ollut yhteensopiva verotukseen nähden. Kanadassa puolestaan järjestelmä ei ollut yhteensopiva eläkesäästöjärjestelmän kanssa. Singaporessa koulutusmaksuja korvataan opintosetelillä (*voucher*), jota voi pitää "verrannollisena" tilimalliin. (Sitra 2019.)

Henkilökohtaisen osaamistilimallin keskeisiä piirteitä

Käytännössä henkilökohtainen osaamistilimalli voi tarjota uudenlaisia mahdollisuuksia joustavalle ja aktivoivalle työllisyyspolitiikalle. Osaamisen kehittämisessä ja työllistymisessä tärkeää on monimuotoisuus ja yksilölliset ratkaisut. Koulutustili- ja setelimallien on todettu (Oosi ym. 2019) soveltuvan erityisesti matalasti koulutetuille ja henkilöille, joilla ei ole aiempaa kokemusta aikuiskoulutuksesta.

Henkilökohtaisen ohjauksen merkitys näyttää tutkimusten valossa olevan keskeinen osa henkilökohtaista oppimistilimallia. Siihen liittyy monia eri tekijöitä alkaen psykologisten esteiden ylittämisestä, joustavien työtapojen oppimiseen, oppimisen kapeikkojen tunnistamiseen, oppimiseen kannustamiseen, urahjaukseen ja motivaation tukemiseen. Nämä korostuvat erityisesti "ei-perinteisten oppijoiden" osalta. (esim. Bosley ym. 2001.)

Setelit tai oppimistilit tarjoavat täsmällisen mekanismin osaamisen kehittämisestä työllistymisen välineenä. Myös esimerkiksi henkilöihin kohdistuvilla verohelpotuksilla näyttäisi olevan jossain määrin positiivisia vaikutuksia, kun katsotaan oppimiseen osallistumista. (Oosterbeek & Patrinos 2009.)

Yhteisrahoitteisuus näyttää vahvistavan aliedustettujen ryhmien koulutukseen osallistumista ja sitä tukee samanaikaisesti työnantajan ja -tekijän väliset sopimukset. Näihin lukeutuvat myös työn tarjontaan liittyvät motivoivat tekijät ja kannustimet. Erityisesti tiedon välittäminen ymmärrettävällä tavalla koulutukseen osallistuville henkilöille on tärkeää. Osaamistileihin liittyvässä ajattelussa korostetaan kysyntäpainotteisuutta ja se toimii perinteisiä tutkintoperusteisia malleja täydentävänä vaihtoehtona. (OECD 2003.) Osaamistilimalleissa korostuu eri toimijoiden tarpeet ja hyöty.

Pienten osaamiskokonaisuuksien (*microcredentials*) avulla voidaan vahvistaa oppimistuloksia erityisesti niihin sisältyvän lyhytkestoisuuden näkökulmasta. Ne tarjoavat joustavia ja kohdennettuja tapoja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Malliin liittyy henkilökohtaisten oppimistilien tavoin tiettyjä periaatteita kuten: joustavuus, inklusiivisuus, saavutettavuus ja oppijakeskeisyys. Olennainen merkitys on myös eri toimijoiden välisessä yhteistyössä. Näihin lukeutuvat esimerkiksi ammatillisen koulutuksen tarjoajat, koulutuspalveluja tuottavat yritykset, kolmannen sektorin toimijat, korkeakoulut, työnantajat ja muut aikuiskoulutuksen toimijat. Pienten osaamiskokonaisuuksien mallissa voidaan saavuttaa myös heikommassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä ja sitä voidaan hyödyntää koulutuksen ja työelämän välisissä siirtymävaiheissa. Mallissa oppimistavoitteet ovat arvioitu läpinäkyvästi ja kriteerit ovat selkeitä. Niihin liittyy myös kasautuvuuden periaate eli osaamiskokonaisuuksia voidaan tarvittaessa yhdistää laajemmiksi oppimisen kokonaisuuksiksi. (Council of European Union 2022.) Myös "pienien töiden" tai "työtien" mallin ideaa, jonka kohderyhmänä ovat nuoret ja jonka tavoitteena on matalan kynnyksen periaatteella luoda nuorille työn teon mahdollisuuksia voi olla mahdollista kytkeä osaamistilimalliin.

Osaamistiliajattelussa voidaan hyödyntää myös dynaamista hankintaa ja teemakohtaista palveluntarjontaa. Täydennyskoulutuksen näkökulmasta tärkeää on korostaa osaamisen kehittämisen mekanismeja ja erityisesti työntekijän ja -antajan välisen kohtaannon vahvistamiseksi. Olennaista on myös luoda motivoivia ja aktivoivia elementtejä, jotka nivELYvät yksilöön. Osaamistili tai palveluseteli voidaan myös sijoittaa osaksi työelämän rakenteita. Työllistymisessä on ainakin kaksi merkittävää rakenteellista haastetta. On yhtäältä rakenteellista työttömyyttä ja kohtaanto-ongelma sekä toisaalta työvoima- ja osaajapula.

OECD:n luokittelun mukaan yksilölliset oppimismallit voidaan jakaa kolmeen:

1. Yksilölliset säästötilit, joihin voi kerryttää osaamisen kehittämistä tulevaa koulutusta varten. Julkinen hallinto tarjoaa tukea tilejä eri muodoissa. Näihin lukeutuvat esimerkiksi verokannusteet, suorat tuet ja lainat. Säästötilejä hallinnoi yleensä rahoituslaitokset ja malli

on varsin harvinainen ja pilottihankkeita on toteutettu esimerkiksi Kanadassa ja Yhdysvalloissa.

2. Yksilölliset oppimistilit ovat pääsääntöisesti julkisesti rahoitettuja järjestelmiä. Tilin resursseja käytetään, kun koulutus on käytännössä toteutettu ja koulutuksen järjestäjälle maksettu. Yksilöllinen oppimistilimalli on tällä hetkellä käytössä Ranskassa, jossa on käytössä monirahoitusmalli. Myös Hollannissa on käytössä vastaavan kaltainen malli.
3. Setelimallit. Mallissa julkinen tuki suunnataan suoraan yksilöille ja usein tämänkaltaisissa malleissa myös yksilö osallistuu kustannuksiin. Monia setelimalleja kutsutaan myös henkilökohtaisiksi oppimistileiksi. Näitä malleja on käytössä esimerkiksi Skotlannissa, Portugalissa, Sveitsissä ja Saksassa. (OECD 2019a.) Setelimalli voi pidentää työttömyysjaksoa ja vähentää lyhyitä työ sopimuksia. Toisaalta setelit vahvistavat työnhakijoiden työllistymistä pidemmällä ajanjaksolla ja ammatillisen koulutuksen kytkeminen setelimalliin on todettu tehokkaammaksi kuin pelkkä kurssien suorittaminen. (Strittmatter 2016.)

Eri maissa käytössä voi olla myös erilaisia verokannustimia, lainamekanismeja tai työaikaan liittyviä helpotusmenettelyjä (OECD 2003). Käytännössä aikuiskoulutuksen ja työllisyyspolitiikan mallivalikoima on varsin laaja. Olennaista on, että toimintatavat soveltuvat alueen, työnantajan, työttömän ja työssä käyvien tarpeisiin mahdollisimman joustavasti.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmasta löytyy eräitä näkökulmia, joihin osaamistilin voisi ainakin teoreettisesti liittää. Näitä ovat muun muassa sosiaaliturvan uudistaminen erityisesti koska perusturvaetuuden nostaminen ”velvoittaa osallistumaan työnhakuun, tarjottuihin palveluihin tai muihin erikseen mainittuihin velvoitteisiin, kuten koulutukseen tai kuntoutukseen”. Myös toimeentulon uudistukseen ja työttömyysturvaan suunnitellut muutokset voisivat myös tarjota mahdollisuuksia osaamistilin hyödyntämiseksi esimerkiksi osana työttömien kannustamista kokopäivätyöhön. Opintojen ja työelämän välisen ”sillan” vahvistamisessa osaamistilin hyödyntäminen saattaisi olla mahdollista. Tämä liittyy myös ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyön vahvistamiseen. Niin ikään Talent Boost -ohjelma voi tarjota yhden vaihtoehdon. Aikuiskoulutustuen lakkauttaminen muuttaa myös asetelmaa aikuisten osaamisen kehittämisessä ja jatkuvan oppimisen rahoitusväylissä ja mekanismeissa. (Valtioneuvosto 2023.)

Miten osaamistiliä voidaan toteuttaa käytännössä?

Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta nuorten ja aikuisten työllistymistä edistävä toimiva mekanismi on oppisopimus. Esimerkiksi Savon ammattiopistossa oppisopimusta hyödynnetään vuositasolla noin 3 000 opiskelijan kohdalla. Oppisopimuksen yksi vahvuuksista liittyy myös siihen, että sitä voidaan käyttää jo opintojen aikana ja siten vahvistaa opintojen ja työelämän välistä yhteistyötä sekä työssäoppimista. Myös erilaiset muut instrumentit, kuten täsmä-, kortti-, pätevyys- tai rekrytointikoulutukset ovat toimivia keinoja työllistymisessä ja osaamisen kehittämisessä. Niin ikään osatutkinnot ja pienemmät opintokokonaisuudet edistävät ammattitaitoa matalalla kynnyksellä.

Työelämän rakenteelliset muutokset näyttäisivät vaikuttavan myös osaamistarpeisiin ja sitä kautta myös koulutusratkaisuihin. Tämä edellyttää pienempiä ja joustavampia oppimiskokonaisuuksia, jotka ovat räätälöity työnantajien ja työllistyvän osaamistarpeiden mukaisesti. Myös esimerkiksi yliopiston rooli työttömien työnhakijoiden aktivoinnissa voi liittyvä esimerkiksi jatkuvan oppimisen osaamismoduuleihin. Mallissa voitaisiin rakentaa yhdessä työnantajien kanssa osaamiskokonaisuuksia, jotka lähtevät työelämän osaamistarpeista. Esimerkiksi vastavalmistunut työtön tai työssä oleva maisteri voi kehittää osaamistaan Itä-Suomen yliopiston (UEF) jatkuvan oppimisen mallin avulla. Tällä hetkellä UEF tarjoaa 2-vuotta ilmaista avoimen yliopiston opiskelua, joka tarjoaa mahdollisuuden opiskelijan osaamispuutteiden kehittämiseksi ja samalla

mahdollisuuden räätälöidä koulutusta työnantajan tarpeisiin. Myös Savonia-ammattikorkeakoululla on käytössä vastaavan kaltainen malli. Tämänkaltaisia malleja voidaan kehittää myös muille koulutuksen julkisille tai yksityisille (ml. yhdistykset ja säätiöt) tarjoajille.

Olennaiseen merkitykseen osaamistilijattelussa nousee yhteys käytännön työelämään, mikro-osaaminen, taitotason arviointi sekä oppimista ja työllistymistä kannustavat tavat toimia. Alkuvaiheen tuen lisäksi tärkeässä asemassa on jatkokoulujen määrittäminen, työkokeilut ja yksilöllisen tukimuotojen soveltaminen asiakastyössä. Esimerkkinä tämänkaltaisesta työvalmennuksesta on Elävän säätiön toiminta tai Vamos-säätiön järjestämä koulutus. Haastavissa tilanteissa olevilla asiakkailla voi olla perustavaa laatua olevia haasteita esimerkiksi sosiaalisissa taidoissa, elämänhallinnassa tai haasteissa hallita työelämän sääntöjä. Alkuvaiheessa erityisen tärkeässä roolissa on yksilövalmennus. Uraohjaajien ja opinto-ohjaajien lisäksi myös esimerkiksi omavalmentajien ja muiden työllisyyttä edistävien asiantuntijoiden rooli osaamistilin käytön tukemisessa on tärkeää. Prosessien näkökulmasta lyhyet, konkreettiset ja täsmälliset toimintatavat voivat myös tukea yksilöä erityisesti työllistymisen nivelvaiheissa.

Osaamistilimallia voidaan käytännössä toteuttaa esimerkiksi dynaamisilla pienhankinnoilla. Dynaamisen pienhankintamallin vahvuus on se, että se mahdollistaa useamman palveluntuottajan hyödyntämisen osana työllistymistä tukevien palvelujen tarjonnan kokonaisuutta ja osaamisen kehittämistä. Malli edellyttää määriteltyjä palvelukuvauksia, ostettavan palvelun rajausta, koulutuksen laatukriteereitä, palvelun toteuttamisen kriteereitä ja hankintamenettelyn määrittelyä. Osaamistilin toteuttamisen näkökulmasta olennaista on palveluntarjoajien monimuotoisuus. Myös esimerkiksi yritykset voisivat toimia itse kouluttajia esimerkiksi työhön perehdyttämisessä ja yksilöllisen tuen toteuttamisessa. Tätäkin on mahdollista ainakin periaatteessa tukea osaamistilin avulla.

Olennaista osaamistilimallissa on julkisen, kolmannen ja yksityisen sektorin välinen yhteistyö. Siten esimerkiksi järjestöillä, yhdistyksillä ja säätiöillä on tärkeä rooli osaamistilin toteuttamisessa. Peruseriaatteena on koulutuksen laadun varmistaminen. Osaamistilirakenteessa kustannusrakenteen valmistelu ja suunnittelu on tärkeässä roolissa. Opintoseteli maksettaisiin silloin, kun koulutus on toteutettu kriteerien ja laatuperiaatteiden mukaan. Olennaista mallissa on myös yksilön aktiivisen toimijuuden periaate. Yksilöllä on silloin vastuu oman osaamisen kehittämisestä ja työllistymisestä.

Osaamistilin tavoitteena on erityisesti parantaa työttömien ja kaikkein huonommassa työmarkkina-asemassa olevien työmarkkina-asemaa sekä nostaa koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osaamistasoa. Lisäksi olennaista on jatkuvan oppimisen periaatteen integroiminen osaksi tilimallia. Osaamistiliin kytkeytyy myös joustavat ohjauspalvelut sekä ura- ja opintosuunnittelu. Osaamistili voidaan myös nivota erilaisiin olemassa oleviin malleihin, kuten opintovapaaseen, oppisopimukseen, omaehtoiseen opiskeluun tai työvoimakoulutukseen.

Osaamistilihankkeen laajempi tarkoitus liittyy osaamisen kokonaisvaltaiseen, mutta räätälöityyn kehittämiseen. Tähän liittyy työn ja tehtävien pilkkominen yritys- ja työelämän tarpeiden mukaan, täsmäkoulutus yhteistyössä työnantajien kanssa, kansainvälisten työnhakijoiden ja opiskelijoiden osaamisen päivittäminen (esimerkiksi kielikoulutus) tai rekrytoivien koulutusten merkitys. Tärkeää on osaamistilin saajien valintaprosessin suunnittelu ja yleisemmin ottaen koulutuksen laadun arviointi. Miten tilin saajat valitaan ja voisiko eri valintakierroksilla olla erilaisia painotuksia koulutusten suhteen. Tähän sisältyy myös koulutuksen markkinointi osaamistilin saaneille henkilöille sekä kannustimien rakentaminen koulutuksen tarjoajille.

Osaamistilin näkökulmasta olennaisia asioita liittyy myös koulutuksen kohdentamiseen työttömille ja aloille, joilla on osaamispuutetta ja jotka työllistyvät. Osaamistilin tukitasoihin voidaan rakentaa myös progressioasteita ja porrastuksia. Malliin voidaan siis rakentaa maksuluokkia ja rahoitusta

voidaan porrastaa esimerkiksi suhteessa koulutuksen saajan tuloihin. Osaamistilin onnistumisen näkökulmasta tärkeää on, että koulutettavat ovat aktiivisia toimijoita. Hakujaksoja voi olla useita vuodessa ja ne voivat painottua erilaisiin koulutusaloihin. Tavoitteena on myös se, että koulutuksen laatu on korkea ja että koulutuksen tarjoajat raportoivat koulutukseen osallistujat ja koulutuksen laajuuden. Koulutuksen tarjoajat voivat osallistua palveluun täytettyään laatukriteeristön. Mallin hallinnoijana voi toimia esimerkiksi kaupunki.

Haastattelut

Blomberg, Jan. Johtaja. Pohjois-Savon ELY-keskus. 28.9.2023.

Heiskari, Tapio. Osaamispolitiikan asiantuntija. TEK. 17.10.2023.

Hyttinen, Kai. Aluejohtaja. Rastor-instituutti. 31.10.2023.

Kajaste, Matti. Päällikkö. Helsingin yliopisto. 2.10.2023.

Karhu, Kristiina. Valmennus- ja laatupäällikkö. Elävä säätiö. 5.10.2023

Karjalainen, Tero. Johtaja. Itä-Suomen yliopisto, Jatkuvan oppimisen keskus, 15.9.2023.

Kontunen, Anu. Area Director. Saranen. 3.10.2023.

Kuikka, Anssi. Yritysyhteistyökoordinaattori. Kuopion kaupunki. 10.10.2023.

Lehtomäki, Jari. Yksilö- ja työhönvalmentaja. Elävä säätiö. 5.10.2023.

Moilanen, Anne-Maria. Liiketoimintasunnittelija. Savonia-ammattikorkeakoulu. 5.10.2023.

Mönkkönen Anita. Vastaava työllisyyspalvelukoordinaattori. Kuopion kaupunki. 30.10.2023.

Natri, Keijo. Työvalmentaja. Elävä säätiö. 5.10.2023.

Neuvonen, Elina. Vastaava työllisyyspalvelukoordinaattori. 17.11.2023.

Ojala, Annika. Suunnittelija. Savonia-ammattikorkeakoulu. 5.10.2023.

Oksanen, Pirjo. Työllisyyspalvelujohtaja. Kuopion kaupunki. 31.10.2023.

Ollila, Timo. Rahoituspäällikkö. Etelä-Savon ELY-keskus. 10.10.2023.

Oosi, Olli. Senior Partner. Owl Group Oy, 12.9.2023

Peltola, Karoliina. Opinto-ohjaaja. Savon ammattiopisto. 8.11.2023.

Puurtinen, Amanda. Oma-ohjaaja. Kuopion kaupunki. 10.11.2023.

Pöyhönen, Simo. Toiminnanjohtaja. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry. 22.9.2023.

Rantanen, Sari. Työllisyyspalvelukoordinaattori, Hämeenlinnan kaupunki, 18.9.2023.

Raudasoja, Eva Maria, Johtaja. Oulun yliopisto, Täydennyskoulutus, 2.10.2023.

Rönkkö, Salla. Työllisyyspalvelupäällikkö. Kuopion kaupunki. 24.10.2023.

Sahamies, Miika. Johtava asiantuntija. Akava ry. 26.9.2023 (sähköpostikeskustelu)

Savolainen, Maija. Yrityspalvelupäällikkö. Savon ammattiopisto. 9.10.2023.

Yli-Suomu, Riikka-Maria. Kuntayhtymän johtaja. Keuda. 13.10.2023.

Tutustumiset

Vaikuttavat työllisyyspolut -hankkeen teematyöpaja, Kouvola 3.10.2023

Lähteet

Akava Works 2023: Työttömyys- ja lomautuskatsaus 9/2023: Työttömyys kohoaa edelleen hitaasti. <https://akavaworks.fi/julkaisut/tyottomyyskatsaukset/tyottomyys-kohoaa-edelleen-hitaasti/>

Andersen, Torben M. 2023: The Danish labor market, 2000–2022. The Danish flexicurity model has proven its resilience to large shocks, with favorable overall labor market performance. IZA World of Labor.

Arnkil, Robert 2022: Tanskan työllisyysmalli eilen, tänään, huomenna – ja mitä Suomi voisi siitä oppia? Kuntaliiton julkaisusarja Uutta kunnista 3/2022. Helsinki: Kuntaliitto.

Bertrand Cécile 2023: Understanding individual learning accounts. Presentation held at Webinar: Understanding Individual Learning Accounts: Challenges and Prospects ahead. <https://www.earlall.eu/individual-learning-accounts-in-europe-different-tools-similar-goals/>

Bosley, Sara; El-Sawad, Amal; Hughes, Deirdre; Jackson, Charles & Watts, A.G. 2001: Guidance and individual learning accounts. Derby: University of Derby.

Brewer, Mike & Murphy, Louise 2023: From safety net to springboard. Designing an unemployment insurance scheme to protect living standards and boost economic dynamism. The Economy 2030 Inquiry. Resolution Foundation.

Bucalossi, Miriana 2023: Individual learning accounts: an active labour market policy perspective. Presentation held at Webinar: Understanding Individual Learning Accounts: Challenges and Prospects ahead. <https://www.earlall.eu/individual-learning-accounts-in-europe-different-tools-similar-goals/>

Cedefop 2023: Personal training account. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/personal-training-account>

Council of the European Union 2022: Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Brussels, 25 May 2022. Institutional File: 2021/0402(NLE)

Department of Employment and Workplace Relations 2023. <https://www.dewr.gov.au/workforce-australia-employment-services>

Desmarchelier, Benoit; Djellal, Faridah & Gallouj, Faïz 2021: Which innovation regime for public service innovation networks for social innovation (PSINSIs)? Lessons from a European cases database. Research Policy. 50. 104341. 10.1016/j.respol.2021.104341

Earlall 2023: Understanding individual learning accounts. Challenges and prospects ahead. https://www.earlall.eu/wp-content/uploads/2023/02/EARLALL_webinar_Understanding-Individual-Learning-Accounts_202302.pdf

Etherington, David 2022: Lessons from the Danish employment and skills model – Job retention and rotation scheme. committees.parliament.uk/writtenevidence/111581/pdf/

European Commission 2021: Job Rotation Scheme.

Euroopan Komissio 2021: Neuvoston suositus yksilöllisistä oppimistileistä. COM(2021) 773 final.

Fernandes, Sofia & Kerneis, Klervi 2020: Towards an individual right to adult learning for all Europeans. Foundation for European progressive studies. The Jacques Delors Institute. Brussels.

Hankesuunnitelma 2023: Osaamistili esiselvityshanke.

Harrington, Katherine; Cummins, Phyllis A. & Yamashita, Takashi 2018: Funding individual learning accounts in the latter half of life: a comparison of initiatives in four countries. *Commission for International Adult Education*, Paper presented at the American Association for Adult and Continuing Education (AAACE) Commission for International Adult Education (CIAE) Annual Pre-Conference (67th, Myrtle Beach, SC, Sep 30-Oct 2, 2018).

House of Commons 2002: Individual learning accounts. Report by the comptroller and auditor general. HC 1235. Session 2001–2002. 25 October 2002. Ordered by the House of Commons. London: The stationery office.

Komiteamietintö 1969: Koulutusrakennekomitean mietintö. Komiteamietintö 1969 A:13. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Lee, Bill 2010: The individual learning account experiment in the UK: A conjunctural crisis? Critical perspectives on accounting. Vol 21, (1), 18–30.

Lillberg, Petteri; Jalonen, Kari; Rautiainen, Anni; Djakonoff, Vera; Kostilainen, Harri; Kainulainen Sakari; Rilla, Nina; Oksanen, Juha; Myllyoja, Jouko; Klemelä, Juha, Ala-Kauhaluoma, Mika & Salmi, Eeva 2023: Yhteiskunnan kehittäjät ja uudistajat. Yhteiskunnallisten yritysten sosiaaliset innovaatiot. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:40. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Mielityinen, Ida 2018: Osaamiseteli kannustamaan jatkuvaan oppimiseen. <https://akava.fi/blogit/osaamiseteli-kannustamaan-jatkuvaan-oppimiseen/>

OECD 2003: OECD Employment outlook 2003. Paris: OECD.

OECD 2019a: Individual learning accounts. Panacea of Pandora's Box? Paris: OECD.

OECD 2019b: Individual learning accounts: Design is key for success. Policy brief on the future of the work. November 2019: Paris: OECD.

OKM 2019: Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

OKM 2023: Vastavalmistuneiden työllistyminen 2009-2021. Aleksi Kalenius. Opetus- ja kulttuuriministeriön politiikka-analyysyjä 2023:1. Koulutus. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Oosi, Olli; Koramo, Marika; Korhonen, Nita; Järvelin, Anne-Mari; Luukkonen, Tuomas; Tirronen, Jarkko & Jauhola, Laura 2019: A study on structures to support continuous learning – international benchlearning. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 18/2019. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Oosterbeeke, Hessel & Patrinos, Harry Anthony 2009: Financing lifelong learning. Empirical research in vocational education and training 1, 19–37.

OPH 2019: Osaamisen ennakoitfoorumin ennakoinnin perusprosessin koulutuksen kehittämisehdotusten koonti. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisen-ennakoitfoorumin-koulutuksen-kehittamisehdotukset-04042019.pdf>

Osaamistili 2019: Osaamistili – ratkaisuja osaamispulaan. <https://www.osaamistili.fi/>

Owal Group 2019: Ranska – jatkuvan oppimisen rakenteet. Benchmarking. 6.2.2019. Helsinki: Owl Group.

Panteia 2018: Brug-WW:m ja koulutussetelin vaikutukset. Väliraportti 2018.

Scottish Government 2008: Individual Learning Accounts (ILA) Scotland: summary of available data. Edinburgh, Scotland: Scottish Government.

SDS 2023: SDS Individual training accounts. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/employability-skills/sds-individual-training-accounts/>

Sitra 2019: Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla. Tiivistelmä kansainvälisestä vertailusta. Sitra muistio 2019. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/05/jatkuvan-oppimisen-rakenteita-maailmalla.pdf>

Soini-Salomaa, Kristiina 2014: Tekemällä oppiminen – tuumasta toimeen yhteisöllisin työkaluin. Futura 3/2014, 28–39.

Strittmatter, Anthony 2016: What effect do vocational training vouchers have on the unemployed? IZA. World of Labor. <https://wol.iza.org/articles/what-effect-do-vocational-training-vouchers-have-on-unemployed>

The Guardian 2022: Workforce Australia job agencies rake in millions more from training contracts. The Guardian, Tue 26 Jul 2022. Luke Henriques-Gomes.

Theiler, Birte & Gollob, Sofie 2023: On the occasion of "understanding individual learning accounts". Presentation held at Webinar: Understanding Individual Learning Accounts: Challenges and Prospects ahead. <https://www.earfall.eu/individual-learning-accounts-in-europe-different-tools-similar-goals/>

TEM 2018: Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

TEM 2023: Enemmän hyvää innovaatioista. Sosiaalisten innovaatioiden osaamiskeskusten suunnittelu -hankkeen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Alueet 2023: 32: Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

The Waff 2023: <https://www.waff.at>

Valiokunnan lausunto 2022. Valiokunnan lausunto SiVL3/2022 vp- E 138/2021 vp, E 139/2021 vp.

Valtioneuvosto 2023: Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023: 58. Helsinki: Valtioneuvosto.

Workforce Australia 2023: <https://www.workforceaustralia.gov.au/>

Workforce Australia 2022: Workforce Australia Overview. 14 June 2022. <https://www.dewr.gov.au/workforce-australia/resources/workforce-australia-overview-employment-peak-bodies>

