

Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa

Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua

Kirsi Siltanen, Marika Koramo, Eeva Majalahti, Keimo Sillanpää, Tommi Ålander,
Juho Nyman, Tapio Varmola, Kristiina Erkkilä, Tommi Ranta

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2022:59

tietokayttoon.fi

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:59

Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa

Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua

Kirsi Siltanen, Marika Koramo, Eeva Majalahti, Keimo Sillanpää,
Tommi Ålander, Juho Nyman, Tapio Varmola, Kristiina Erkkilä,
Tommi Ranta

Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2022

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Valtioneuvoston kanslia

CC BY-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-383-471-2

ISSN pdf: 2342-6799

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 202

Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:59

Julkaisija Valtioneuvoston kanslia

Tekijä/t Kirsi Siltanen, Marika Koramo, Eeva Majalahti, Keimo Sillanpää, Tommi Ålander, Juho Nyman, Tapio Varmola, Kristiina Erkkilä & Tommi Ranta

Kieli suomi **Sivumäärä** 121

Tiivistelmä

Raportissa jäsennetään Suomen jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden toimijoita, ominaispiirteitä ja volyymeja. Erityisesti tarkastellaan yksityisten koulutusyritysten toimintaa markkinoilla. Työelämän tarpeisiin vastaavaa, aikuisille suunnattua lyhytkestoista koulutusta tarjotaan sekä yhteiskunnan tukemana että liiketoimintana. Yksityisten koulutusyritysten tarjontaa on erityisen paljon johdon ja asiantuntijoiden koulutukseen. Myös julkisilla koulustoitimijoilla on markkinaehtoista toimintaa.

Yksityiset yritykset eivät pääosin koe, että julkinen koulutusjärjestelmä kilpailee yritysten palvelujen kanssa. Yksityistä markkinaa jää silti syntymättä laajan julkisen koulutustarjonnan vuoksi. Yritystoimijat pitävät tärkeänä kilpailuneutraliteettia silloin, kun yksityis- ja julkisomisteiset toimijat kilpailevat muun muassa julkisissa hankinnoissa.

Koulutuspolitiikan ja koulutusliiketoiminnan välille tarvitaan yhteistyötä ja yhteiskehittämistä muun muassa osaamisen tunnistamisen kehittämisessä. Jatkuvan oppimisen tietoperustan kehittämiseksi tutkimus suosittelee markkinaehtoisen toiminnan kattavampaa sisällyttämistä käsitteistöön ja tiedonkeruuseen.

Tutkimus pohjautuu tilastoihin, rekisteriaineistoihin, haastatteluihin, yrityskyselyyn, suuryritysten tapaustutkimuksiin sekä suoriin tietopyyntöihin eri toimijoilta.

Klausuuli Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa. (tietokayttoon.fi) Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

Asiasanat tutkimus, tutkimustoiminta, koulutus, jatkuva oppiminen, markkinat

ISBN PDF 978-952-383-471-2

ISSN PDF 2342-6799

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-471-2>

Den finländska utbildningsmarknaden för kontinuerligt lärande Utformning av en helhetsbild

Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022:59

Utgivare Statsrådets kansli

Författare Kirsi Siltanen, Marika Koramo, Eeva Majalahti, Keimo Sillanpää, Tommi Ålander, Juho Nyman, Tapio Varmola, Kristiina Erkkilä & Tommi Ranta

Språk finska

Sidantal

121

Referat

I rapporten analyseras aktörerna, egenskaperna och volymerna hos den finländska utbildningsmarknaden för kontinuerligt lärande. Särskilt granskas de privata utbildningsföretagens verksamhet på marknaden. Kortvarig utbildning som möter arbetsmarknadens behov riktad åt vuxna erbjuds både subventionerat och som affärsverksamhet.

Det finns ett särskilt stort utbud av privata utbildningsföretag i utbildning av ledning och experter. Också offentliga utbildningsaktörer har marknadsbaserad verksamhet. Privata företag upplever huvudsakligen inte att det offentliga utbildningssystemet konkurrerar med företagets tjänster. På grund av det stora offentliga utbildningsutbudet bortfaller emellertid privat marknad. Företagsaktörer fäster vikt på konkurrensneutralitet då när privat och offentligt ägda aktörer konkurrerar i bl. a. offentliga upphandlingar.

Det behövs samarbete och samutveckling mellan utbildningspolitik och utbildningsaffärsverksamhet i bl.a. utvecklandet av identifiering av kompetens. För att utveckla kunskapsbasen av kontinuerligt lärande rekommenderar undersökningen ett mera omfattande införande av marknadsbaserad verksamhet i terminologi och datainsamling.

Undersökningen bygger på statistik, registerdata, intervjuer, en företagsenkät, fallstudier av storföretag samt direkta begäran om information från olika aktörer

Klausul

Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan. (tietokayttoon.fi) De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt

Nyckelord

forskning, forskningsverksamhet, utbildning, kontinuerligt lärande, marknaden

ISBN PDF 978-952-383-471-2

ISSN PDF

2342-6799

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-471-2>

The Finnish educational services market in continuous learning A general view of the market

Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2022:59

Publisher	Prime Minister's Office		
Author(s)	Kirsi Siltanen, Marika Koramo, Eeva Majalahti, Keimo Sillanpää, Tommi Ålander, Juho Nyman, Tapio Varmola, Kristiina Erkkilä & Tommi Ranta		
Language	Finnish	Pages	121

Abstract

This report outlines the actors, characteristics and volumes of the Finnish educational services market serving competence development of working-age people. Emphasis on the private education companies and their services in continuous education. In the skills development of working age people, there is both publicly funded and private market supply. Private companies offer short-term courses especially for leading, management and expert levels. Also publicly owned actors have market-based educational services.

The market for private educational services is restricted by the extended public educational service provision. Private companies find this as a characteristic of Finnish society, not as a market disadvantage. Competition neutrality is nevertheless emphasised if there are public and private actors in the same market, for example in public procurement.

There is a need for cooperation between public and private actors in continuous education. There is for example a need to include private educational companies in developing identification of prior learning and a need to extend the concepts and knowledge base of continuous education to include also private educational services.

The study is based on statistics, register data, interviews, surveys, case studies and information requests from different actors.

Provision This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research. (tietokayttoon.fi) The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.

Keywords research, research activities, education, continuous education, markets

ISBN PDF	978-952-383-471-2	ISSN PDF	2342-6799
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-471-2>

Sisältö

1	Johdanto – tutkimuksen tausta ja toteutus	8
1.1	Tutkimuksen tausta	8
1.2	Tutkimuksen tavoitteet	11
1.3	Tutkimuksen toteutus ja menetelmät	12
1.4	Tutkimuksen keskeiset käsitteet	17
2	Tulevaisuuden osaamistarpeet edellyttävät jatkuvaa oppimista	21
2.1	Jatkuvan oppimisen kehittämisen tausta	21
2.2	Tarve markkinaehtoiselle koulutustarjonnalle	23
2.3	Kumppanuudet koulutustarjonnan kehittämisessä	26
2.4	Pienet osaamiskokonaisuudet osana koulutusmarkkinaa	28
3	Jatkuva oppiminen osana koulutusjärjestelmää	30
3.1	Jatkuvan oppimisen tarjonta ja rahoitus	30
3.2	Työnantajan tarjoama henkilöstökoulutus	33
3.3	Jatkuvan oppimisen markkinoiden ohjaus ja kehittäminen	35
3.4	Jatkuvan oppimisen uudistus Suomessa	37
3.5	Jatkuva oppiminen muissa EU-maissa	38
3.6	Jatkovaa oppimista tukevia malleja Pohjoismaissa	40
4	Tarkennettu kuva jatkuvan oppimisen markkinoista	42
4.1	Jatkuvan oppimisen markkinoiden rakenne	42
4.2	Jatkuva oppiminen julkisessa koulutusjärjestelmässä	44
4.2.1	Jatkuvan oppimisen koulutuksen volyymit	44
4.2.2	Jatkuvan oppimisen oppilaitosverkko	49
4.3	Julkisten koulutustoimijoiden markkinaehtoinen toiminta	51
4.4	Julkisrahoitteinen koulutusmarkkina	55
4.5	Yksityiset koulutustoimijat	57
4.5.1	Otos yksityisen koulutusmarkkinan toimijoista	57
4.5.2	Yksityiset koulutusmarkkinatoimijat selvityksen kyselyn mukaan	63
4.6	Yhteenvedo markkinoiden toimijoista ja mittakaavasta	67

5	Markkinaehtoinen koulutustarjonta ja jatkuvan oppimisen kysyntä	70
5.1	Markkinaehtoinen koulutus tuottaa osaamista, jolla on markkinakysyntää	70
5.2	Kysyntää luonnehtivat osaamiskasaumat ja -katveet.....	73
5.3	Tapauskuvaukset kolmen suuren yrityksen koulutusrakenteista ja -tarpeista	75
5.3.1	TietoEVRY.....	76
5.3.2	S-ryhmä	78
5.3.3	Wärtsilä.....	81
5.4	Yhteenvedo osaamistarpeiden ja markkinoiden suhteesta.....	84
6	Markkinoiden tilanne ja kehittämisen mahdollisuudet	86
6.1	Markkinoiden kilpailutilanne	86
6.2	Jatkuvan oppimisen markkinoiden kehitysnäkymät ja -tarpeet	90
6.2.1	Markkinan kehitykseltä puuttuvat keskustelu ja keskustelijat.....	90
6.2.2	Yksityisen koulutusmarkkinan mahdollisuudet	92
6.3	Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden kehittämisen keinot	94
6.4	Yhteenvedo markkinatilanteesta ja kehitystarpeista	97
7	Johtopäätökset	98
7.1	Markkinaehtoinen koulutus jatkuvan oppimisen markkinoilla.....	98
7.2	Julkisen ja yksityisen koulutustoiminnan välinen suhde	100
7.3	Kehittämistarpeet	100
7.3.1	Käsitteiden ja tietoperustan monipuolistaminen.....	100
7.3.2	Osaamisen tunnistaminen sektorien yhteisenä haasteina.....	102
7.4	Jatkuvan oppimisen tulevaisuus	103
	Liitteet	105
	Liite 1. Lista tutkimukseen haastatelluista henkilöistä.....	105
	Liite 2. Peruskartoituksen kuvat ja taulukot.....	107
	Liite 3. Yrityssotos	114
	Lähteet	116

1 Johdanto – tutkimuksen tausta ja toteutus

1.1 Tutkimuksen tausta

Suomessa osallistutaan verrattain paljon aikuiskoulutukseen. Suomi, kuten muutkin Pohjoismaat, investoivat koulutusjärjestelmän kautta elinikäiseen oppimiseen melko paljon verrattuna muihin Euroopan maihin. (Eurostat, 2021.) Samaan aikaan jatkuvan oppimisen tärkeys on kuitenkin vahvistunut, sillä työelämä ja sen edellyttämät osaamisvaatimukset muuttuvat kiihtyvällä tahdilla muun muassa digitalisaation ja automatisaation myötä. Työelämän muutos on niin mittava, että tarvitaan uusia mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen. Työnantajat tarvitsevat osaavaa työvoimaa toimintansa uudistamiseksi ja ylläpitääkseen kilpailukykyä.

Suomessa käynnissä olevan jatkuvan oppimisen uudistuksen painopisteenä on työikäisen aikuisväestön osaamisen kehittäminen. Parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen lähtökohtana on tunnistettu, että työllisyyden edistäminen ja muuttuvan työelämän vaatimukset edellyttävät vahvaa panostusta työikäisen aikuisväestön osaamiseen¹. Vuonna 2022 käynnissä olevia, jatkuvaa oppimista koskevia uudistuksia ovat:

- jatkuvan oppimisen ja työelämän palvelukeskuksen toiminnan käynnistäminen
- jatkuvan oppimisen palvelualustan valmistelu
- ammatillista koulutusta koskevan lakiesityksen valmistelu, joka tuo toisen asteen koulutukseen rahoitusmuutoksia myös jatkuvan oppimisen osalta
- jatkuvan oppimisen strategian valmistelu korkeakoulusektorilla.

Ammattitaitoisen työvoiman riittävyys on kasvava haaste yksityisille toimijoille sekä julkisten palveluiden ylläpidolle. Tutkimusten mukaan koulutuksen ja osaamistarpeisiin vastaamisen kannalta haaste on, että osaamisvaatimukset pirstoutuvat toimialoista, teknologioista, työtehtävistä ja ammateista riippuen jatkuvasti laajempaan joukkoon erityyppisiä spesifejä osaamisalueita ja niiden yhdistelmiä (mm. Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Teknologiaateollisuuden tekemän selvityksen mukaan pelkäästään teknologiaateollisuuden

1 Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen hankesivu.
<https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM033:00/2019>

tämänhetkinen vuosittainen työntekijävaje on noin 1 700 henkilöä. Tehokkaimmin alueellisiin osaamistason noston tarpeisiin vastataan erilaisilla muunto- ja täydennyskoulutuksilla. (Teknologiateollisuus, 2019.)

Suomessa erityisenä haasteena on, että koulutusta eniten tarvitsevat osallistuvat siihen vähiten (mm. OECD, 2020). Koulutus ja osaaminen kasaantuvat, ja täydennys- ja lisäkoulutusta hankkivat eniten ne, joilla on jo entuudestaan keskimääräistä parempi koulutustaso ja työmarkkina-asema. Vaikka aikuiskoulutukseen osallistutaan Suomessa verraten paljon, on vain hieman näyttöä siitä, että tämä johtaa positiivisiin tuotoksiin työelämässä. Suomessa aikuiskoulutusten tarjoajilla on merkittävä vapaus muokata koulutustarjonnan sisältö itse, ja kansallisesti tuotetut ennakoitiedot eivät OECD:n mukaan välttämättä riitä ohjaamaan koulutustarjonnan sisältöjä riittävän hyvin työelämärelevantteiksi. Raportissa todetaan myös, että koulutusten maksuttomuus tai hyvin pienet maksut eivät myöskään ohjaa koulutusta riittävästi työelämärelevantiksi.

OECD:n arvion mukaan Suomen jatkuvan oppimisen koulutustarjonnassa on puutteita ja työelämärelevantteja, lyhyitä koulutusvaihtoehtoja on liian vähän. Järjestelmä kannustaa osallistumaan tutkintoon johtavaan koulutukseen, mikä ei kuitenkaan aina ole tarkoituksenmukaista. Selvitysten mukaan osalla toimialoista tutkinto on selvä vaatimus työtehtäviin, mutta osalla aloista tarvetta on nykyistä enemmän spesifeihin osaamistarpeisiin räätälöitäviin nopeisiin tutkinnon osista muodostuviin täydennys- ja muutokoulutuksiin (esim. Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta, TEM 2020). OECD:n toteuttaman arvioinnin mukaan Suomen tulisi muun muassa monipuolistaa koulutustarjontaa, lisätä koulutustarjonnan vastaavuutta työelämän tarpeisiin sekä kehittää räätälöityjä koulutuksia. (OECD 2020.) Lisäksi OECD suosittaa lisäämään markkinaehtoisen non-formaalien koulutuksen tarjontaa, vahvistamaan kannusteita osallistua tarkoituksenmukaiseen koulutukseen, tarjoamaan kokonaisvaltaisia tieto- ja ohjauspalveluja sekä käynnistämään ”hakevaa toimintaa” aikuisille, joilla on heikot perustaidot. Myös covid-19 -pandemia on kasvattanut tarpeita lyhyiden, täsmällisiin tarpeisiin vastaavien koulutusten kysyntään. Pandemian aikana otettu digiloikka toimintatavoissa, etätö ja -opiskelu sekä erilaisten digitaalisten välineiden ja ohjelmistojen käyttö kasvattavat tarpeita uusien taitojen hankkimiseen.

Jatkuvan oppimisen merkityksen kasvu edellyttää laajasti koulutusmarkkinoiden toimijoiden ja näiden roolien tunnistamista ja kehittämistä. Suomessa jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinaa ei ole kartoitettu laajasti ja tästä syystä kokonaiskuva aikuisväestölle suunnatusta markkinaehtoisesta koulutustarjonnasta on puutteellinen. Oppilaitokset ja korkeakoulut ovat keskeisiä toimijoita myös jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Ne tuottavat esimerkiksi avoimen yliopiston kaltaisia laajoja jatkuvan oppimisen koulutuspalveluita. Jatkuvan oppimisen markkinoilla on kuitenkin myös merkittävä määrä yksityisiä koulutustoimijoita. Toistaiseksi näitä kahta, julkista ja yksityistä, on tarkasteltu harvoin kokonaisuutena,

suomalaisina koulutusmarkkinoina. Pohjatietoa tarvitaan erityisesti työikäiselle aikuisväestölle suunnatusta yksityisestä ja julkisesta jatkuvan oppimisen tarjonnasta sekä näiden suhteesta toisiinsa.

Yksityiset koulutustoimijat toimivat koulutusmarkkinoilla moninaisissa rooleissa. Joillakin yksityisomisteisilla toimijoilla on tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupa ja ne ovat julkisen rahoituksen piirissä. Näin ollen ne ovat osa julkista koulutusjärjestelmää. Jatkuvan oppimisen markkinoiden kannalta kiinnostus kohdistuu kuitenkin kahteen muuhun yksityisten toimijoiden ryhmään: toisaalta niihin yksityisiin toimijoihin, jotka toimivat markkinaehtoisesti myyden ja ostaen koulutusta markkinahintaan, toisaalta niihin, jotka myyvät koulutusta julkisten hankintojen kautta esimerkiksi työllisyyskoulutuksina. Myös oppilaitokset ja korkeakoulut tuottavat markkinaehtoista koulutusta, kuten yrityksille räätälöityä koulutusta tai julkisina hankintoina toteutettavaa työllisyyskoulutusta. Myös tämän toiminnan osuus jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoilla on osin heikosti tiedossa, vaikka markkinaehtoinen toiminta kuuluukin kilpailuneutraliteettisyistä eriyttää oppilaitosten muusta toiminnasta.

Tämän tutkimuksen päätavoitteena on kuvata Suomessa markkinaehtoisesti toteutetun työikäiselle aikuisväestölle suunnatun ja työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen laajuutta ja tarjontaa. Tutkimus tarkastelee ensisijaisesti sellaista markkinoilla olevaa koulutusta, joka on aikuisväestölle suunnattua, pääosin lyhytkestoista ja ei-tutkintoon johtavaa.

Painopisteenä on markkinaehtoinen koulutustarjonta, josta aiempaa tietoa on erityisen niukasti. Osana tutkimusta syntyy koonti olemassa olevista koulutuspalveluiden tuottajista ja koulutusliiketoiminnan roolista näiden toiminnassa. Koonnin avulla tutkimuksessa saadaan tietoa siitä, millaisia toimijoita markkinoilla on, ja kuinka laajaa on heidän tuottamansa koulutustarjonta sekä liiketoiminta ovat.

Tässä tutkimuksessa tuotettua tietoa voidaan hyödyntää jatkuvan oppimisen nykyisissä ja tulevaisuudessa uudistuksissa ja toimeenpanossa. Julkisen ja yksityisen palvelutuotannon tarjonnan roolien tunteminen on keskeistä uudistuksen toimeenpanolle. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää myös muun muassa kilpailulainsäädännön ja -politiikan tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa, koulutusalan kokonaisuuden tutkimuksessa ja alan tietoperustan kehittämisessä.

Tutkimuksen toteuttivat yhteistyössä MDI Public Oy, TK-Eval avoin yhtiö ja FCG Finnish Consulting Group Oy, jotka vastaavat työn sisällöstä. Lisäksi työn taustoitukseen ja kommentointiin osallistui laaja-alainen asiantuntijaryhmä, johon kuuluivat Tapio Varmola (pj), Jouni Ahonen, Kristiina Erkkilä, Kauko Hämäläinen, Krista Paavola, Lauri Tuomi ja Riikka-Maria Yli-Suomu. Työtä ohjasi valtioneuvoston kanslian asettama ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimi opetusneuvos Sanna Hirsivaara opetus- ja kulttuuriministeriöstä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen päätavoitteena on kuvata Suomessa markkinaehtoisesti toteutetun työikäiselle aikuisväestölle suunnatun ja työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen laajuutta ja tarjontaa. Koulutustarjonnan selvittämiseksi tutkimuksessa kartoitetaan

- yksityisten koulutuksen järjestäjien tuottama
- julkisten organisaatioiden tuottama
- yksityisen ja julkisen sektorin (hybridi) yhteistyössä tuottama jatkuvan oppimisen koulutustarjonta.

Tutkimuksessa saadaan tietoa siitä, millaisia toimijoita markkinoilla on, ja kuinka laajaa on heidän tuottamansa koulutustarjonta sekä liiketoiminta (mm. liikevaihto) ovat.

Tutkimuksen lähtökohtana oli löytää vastauksia seuraaviin pääkysymyksiin:

1. Miten hyvin julkinen koulutus ja yksityisesti rahoitettu koulutus kokonaisuutena vastaavat työ- ja elinkeinoelämän koulutustarpeisiin?
2. Syntyykö päällekkäistä koulutustarjontaa ja jääkö joitakin koulutuksen kohderyhmiä ja osaamistarpeita kattamatta?
3. Korvaako kokonaan tai osittain julkisesti rahoitettu koulutus koulutuksen markkinaehtoista kysyntää?
4. Millainen kilpailutilanne markkinoilla on ja mitkä ovat markkinoiden kehittämisen mahdollisuudet ja esteet?

Tutkimuskysymyksistä on priorisoitu tiedon tuottaminen siitä, millaisia toimijoita ja millaista tarjontaa koulutusmarkkinoilla on julkisrahoitteisesti ja markkinaehtoisesti. Koulutuksen kysyntää on tarkasteltu vain yleistasolla. Kysynnän kohdalta on tarkasteltu ennen kaikkea sitä, miten koulutusmarkkinoiden eri sektorit toimivat työelämän osaamistarpeiden näkökulmasta, ja millaisia päällekkäisyyksiä tai katveita markkinoille syntyy eri sektorien toiminnan väleissä. Yksityiskohtaisempaa tietoa yritysten koulutuskysynnästä syntyy syksyllä 2022 julkaistavan yritysten henkilöstökoulutustilaston (CVTS) myötä. Yhdessä nämä kysynnän ja tarjonnan tiedot luovat vahvemman ymmärryksen suomalaisista koulutusmarkkinoista ja niiden dynamiikasta.

Tutkimuksesta on rajattu pois koulutusvienti ja -tuonti, jotka kuuluvat kuitenkin koulutusmarkkinoiden kokonaisuuteen. Lisäksi tiedonkeruuta ei ole tehty hankerahoitteisesta koulutuksesta, vaikka sitä sivutaankin markkinoiden kokonaiskuvaa piirrettäessä. Esimerkiksi Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan välineillä toteutetaan merkittävä määrä sekä

yrityksille että yksilöille suunnattua lyhytkestoista koulutusta. Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden kokonaisuus ei siis piirry tässäkin tutkimuksessa aivan kokonaisuudessaan, mutta kuva on kuitenkin laajempi kuin tähän asti on pystytty tarkastelemaan.

Pääkysymysten lisäksi tutkimuksessa oli yhdeksän tarkempaa alakysymystä, jotka kohdistuivat luokitellumpaan tietoon siitä, millaisia kohderyhmiä, sisältöjä ja osaamistarpeita markkinaehtoisella jatkuvan oppimisen koulutustarjonnalla katetaan ja mihin jää katveita. Myös tarjonnan ja kysynnän alueelliset kohtaannon ongelmat olivat kiinnostuksen kohteena. Tarkempia tutkimuskysymyksiä olivat

1. Millaisen osaamisen tuottamiseen ja mille kohderyhmille Suomessa on syntynyt markkinaehtoisia koulutustarjontaa?
2. Millaisen osaamisen tuottamiseen ja mille kohderyhmille Suomessa ei ole tarjontaa?
3. Millaisia muutoksia koulutustarjonnassa on tapahtunut?
4. Millaisia toimijoita markkinoilla on ja kuinka laajaa koulutustarjontaa ja liiketoimintaa ovat?
5. Miten markkinaehtoinen tarjonta suhtautuu julkisesti rahoitettuun koulutustarjontaan?
6. Millä aloilla tai millaisissa koulutuksissa on päällekkäistä tai rinnakkaista koulutusta julkisen koulutustarjonnan kanssa?
7. Millaiset kohderyhmät ja osaamistarpeet tulevat katetuksi markkinaehtoisella tarjonnalla?
8. Missä määrin markkinat perustuvat julkisiin hankintoihin ja missä määrin yksityiseen kysyntään?
9. Kuinka suurelta osin markkinaehtoisen koulutuksen maksuista vastaa työnantaja ja koulutukseen osallistuja, ja onko tässä toimialakohtaisia tms. eroja, kuten eroja alueiden välillä?

Markkinaehtoisen jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoita koskeva tieto on kuitenkin puutteellista ja sen kerääminen osoittautui paljon ennakoituakin vaikeammaksi. Markkinaehtoista koulutusta koskevat toimijat ovat hajallaan, toiminnot vaikeasti määriteltäviä ja tiedon muodostuksen keinot hyvin rajalliset. Tämän vuoksi tarkemmista tutkimuskysymyksistä pystyttiin vastaamaan vain markkinan isoa kuvaa koskeviin kysymyksiin.

1.3 Tutkimuksen toteutus ja menetelmät

Vaikka koulutusta tutkitaan paljon ja siitä tuotetaan myös kattavaa tilastotietoa, on jatkuvan oppimisen tietoperusta silti hajanainen. Markkinaehtoisesta koulutusmarkkinasta saatavilla oleva tieto on heikkoa, mutta myös julkisesti rahoitetun jatkuvan oppimisen

tietoperustassa on haasteita. Saatavissa olevan tiedon rajallisuuden takia tutkimuksessa hyödynnettiin laajasti eri menetelmiä. Tiedonhankinnan ja aineistojen analysoimisen näkökulmana on triangulaatio (monitaho- ja monimenetelmänäkökulma). Triangulaatiossa voidaan erottaa neljä perustyyppiä: aineisto-, tutkija-, teoria- ja metodologinen triangulaatio. Tässä tutkimuksessa sovelletaan jossain määrin kaikkia triangulaation muotoja. Rinnakkaisten teoreettisten lähtökohtien, menetelmien ja aineistojen käyttäminen parantaa tutkimuksen luotettavuutta, kun voimme saavuttaa saman johtopäätöksen useilla eri lähestymistavoilla eri tutkijoiden toimesta. Se mahdollistaa kokonaisvaltaisen tutkimuskohteen tarkastelun.

Tutkimuksessa käytettiin monipuolisia aineistoja ja tiedonkeruun menetelmiä kattavan ja monipuolisen kokonaiskuvan muodostamiseksi ja osin myös tiedon laadun ja ominaispiirteiden tunnistamiseksi. Aineistojen analyysiin sovellettiin useita teoreettisia lähtökohtia. Vaikka tutkimuksen tietotarpeet ovat täsmällisiä ja yksiselitteisiä, kartoitustyyppisiä kysymyksiä, vastaukset eivät aina sitä ole. Osaan kysymyksistä vastataan myös kuvailemalla, miksi asiasta ei tiedetä tai mitä haasteita sen analyysiin kohdistuu, millaisia ilmiökokonaisuuksia on tarpeen kuvata ja millaisia käsitteitä aihepiirin ympärillä pitäisi kehittää Tältä osin tutkimus on kartoittavan tehtävänsä lisäksi myös eksploraatiivinen.

Tutkimuskysymyksiä tarkastelemme useiden eri sidosryhmien näkökulmasta. On luonnollista, että julkisten koulutusjärjestäjien ja puhtaan kaupallisesti toimivien koulutusjärjestäjien lähestymistavat koulutusmarkkinoihin ovat erilaiset, kuten myös eri sektoreiden edunvalvojien tai eri ministeriöiden. Näitä positiota on pyritty aineistossa tunnistamaan siltä osin kuin ne merkitsevät eroa aineistojen sisällöissä. Näin ei aina ole. Myös eri sektoreiden edustajilla on usein hyvin yhtäläiset näkemykset suomalaisen jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden peruspiirteistä. Taustalla on myös yhteiskuntapoliittisia näkökulmia ja arvoja, joihin tämä tutkimus ei ota kantaa, mutta ei myöskään piilota niiden olemassaoloa. Jatkuvan oppimisen kehittämiskäsitteet ovat mitä merkittävimmässä määrin myös yhteiskuntapoliittisia ratkaisuja.

Tutkimuksen keskeinen aineisto muodostuu lukuisista rinnakkaisista, osin olemassa olevista ja osin tutkimuksen aikana kerätyistä aineistoista. Alla olevassa taulukossa on lyhyesti kuvattu tutkimuksen keskeisimmät työvaiheet ja menetelmät. Tutkimusaineistoa käsiteltiin triangulaatioperiaatteen mukaisesti kokonaisuutena, jolloin tutkimuskysymyksiin vastaamisessa hyödynnettiin kaikkea tutkimuksen aikana käsiteltyä ja kerättyä aineistoa eri työvaiheista (Taulukko 1).

Taulukko 1. Kooste työvaiheista, aineistoista ja raporttiluvuista

Työvaihe	Aineisto	Raporttiluvut
Kirjallisuuskatsaus	Koulutusmarkkinaa, aikuiskoulutusta, jatkuvaa ja elinikäistä oppimista koskeva akateeminen tutkimus (väitöskirjat, tutkielmat, artikkelit); koulutusmarkkinaa ja tutkimuksen teemaa yleisemmin sivuavat viimeaikaiset tutkimukset, selvitykset ja politiikkatoimenpiteet Suomessa ja kansainvälisesti; koulutuspoliittisen selonteon ja Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustamisen valmistelu- ja taustamateriaali	3, 4
Kysynnän kartoitus	Tilastollinen aineisto koulutuksen järjestäjistä, suoritetuista koulutuksista koulutusasteittain, -aloittain ja alueittain, mm. Opetushallinnon Tilastopalvelu Vipunen, Tilastokeskus, ELY-keskukset (KEHA-keskus), Kevan ja Valtiokonttorin tilastot, tapaustutkimushaastattelut.	5, 6
Tarjonnan kartoitus	Kyselyt yrityksille, kysely AMKE:n jäsenille, haastattelut, tilastot (Vipunen), yritysmuotoisten toimijoiden tilinpäätöstiedot, SPEK ry:n tilastot, koulutusta tarjoavien organisaatioiden internetsivut, esitteet, koulutuskuvaukset ja markkinointimateriaali, kohdennetut tietopyynnöt	5, 6
Kehittämistarpeiden ja -mahdollisuuksien kartoitus	Haastattelut, tapaustutkimushaastattelut, asiantuntijatyöpaja, kehittämiskeinojen työpaja	5, 7

Tutkimuksessa kerättiin useita uusia aineistoja:

- peruskartoitus koulutuksen järjestäjistä ja oppilaitoksista (n=548)
- otos markkinaehtoisesta koulutustarjonnasta (n=219)
- markkinatarjontaa koskeva kysely yrityksille (n=695)
- toimialan keskeisille toimijoille suunnatut haastattelut (n=47)
- kolmelle suurelle yritykselle kohdennetut yksityiskohtaisemmat tapaustutkimushaastattelut
- työpajojen (2) aineistot
- kohdennetut tietopyynnöt AMKEN jäsenorganisaatioille sekä KEHA-keskukselle.

Lisäksi tilasto- ja tilinpäätöstietoja tarkennettiin lukuisilla tarkennuspyynnöillä.

Edellä mainittujen aineistojen lisäksi tutkimussuunnitelmassa oli lyhytkestoisen koulutuksen markkinakysyntää koskeva kysely. Kysely suunniteltiin kohdennettavaksi kattavasti eri toimialojen yrityksille, jotta saadaan koottua tietoa koulutuskysynnästä ja sen vastaavuudesta tarjonnan kanssa. Tämän aineiston keruusta kuitenkin luovuttiin yhteisymmärryksessä tutkimuksen ohjausryhmän kanssa, koska Tilastokeskus oli samaan aikaan kesällä 2021 suorittamassa yhteiseurooppalaista tiedonkeruuta Yritysten henkilöstökoulutus (CVTS) -tilastoa varten. Vastaajien tiedonkeruurasituksen ja päällekkäisen työn välttämiseksi kysyntäkyselyä ei tässä tutkimuksessa toteutettu. CVTS-tilaston 2021-tiedonkeruun julkistus on vasta tämän tutkimuksen päättymisen jälkeen, joten uusimmat tiedot kysynnästä eivät ehtineet tähän raporttiin. Markkinoiden kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta voidaan arvioida ajantasaisesti CVTS-tilaston tuoreimman julkaisun jälkeen. Siltä osin kuin tässä tutkimuksessa viitataan CVTS-tilastoon, tehdään se tilaston vuoden 2015 tiedonkeruuseen.

Yritysten koulutustarjontaa kartoittava kysely toteutettiin maaliskuussa 2022. Kyselyllä pyrittiin tavoittamaan laajasti eri toimialojen yrityksiä ja selvittämään, millä toimialoilla koulutustarjontaa esiintyy, mikä sen rooli liiketoiminnassa on, mikä julkisten hankintojen rooli koulutukseen perustuvassa liiketoiminnassa on, mitä koulutuksen sisällöt ovat, kuinka suurella euromääräisellä volyyymilla koulutuspalveluja tuotetaan sekä minkälaisia kehittämistarpeita koulutusmarkkinoihin liittyy siellä toimivien yritysten näkökulmasta. Merkillepantavaa kyselyn toteutuksessa on, ettei varsinaista perusjoukkoa pystytä määrittämään. Koulutusmarkkinassa toimivien yritysten tiedettiin yrityskartoituksen perusteella toimivan laajasti eri toimialoilla. Vaikka toimialajakauma painottuukin koulutuksen ja johdon konsultoinnin aloihin, kaikki tavoiteltavat yritykset eivät toimi näillä toimialoilla, eivätkä kaikki näillä aloilla toimivat yritykset tee tutkimuksen määritelmän mukaista koulutusta. Toimiala ei ole järjestäytynyt, joten kohderyhmää ei voinut hakea minkään jäsenyyden pohjalta, eikä siihen myöskään ulotu yhteiskunnan hankintakeinoja, kuten rekisteröitymistä, toimilupia eikä tiedonkeruuvälitteitä. Kyselyaineisto on siis luonteeltaan eksploraatiivinen, uutta ilmiötä ja toimijajoukkoa kartoittava. Aineiston perusteella voidaan tehdä suuntaa antavia päätelmiä jatkuvan oppimisen markkinoista ja niiden toimintaperiaatteista, mutta kyseessä ei kuitenkaan ole tilastollisesti kattava otos.

Kyselyä varten tilattiin A Dun & Bradstreet Company/Bisnode Finlandilta 15 000 yhteystietoa. Yhteystiedot kerättiin laajasti eri toimialoilta (TOL 2008 2-numerotaso) siinä suhteessa, miten yrityksiä lukumääräisesti löytyy eri toimialoilta. Maatalouden ala ja asunto-osakeyhtiöt sekä yksittäisiä muita toimialoja, joissa on lukumääräisesti vähän organisaatioita, jätettiin pois. Lisäksi osasta 2-numerotason toimialoista rajattiin 3- ja tai 4-numerotasolla alatoimialoja pois, jos ne eivät edustaneet tavoitellun kohderyhmän kaltaisia organisaatioita, kuten ala- ja yläkouluja. Myös yrityskoko ja maantieteellinen kattavuus määriteltiin otoksessa vastaamaan koko yrityskantaa. Kyselyn kohderyhmänä alle 250 organisaatiot. Mukaan otokseen tuli yrityksiä 64:ltä 2-numerotason toimialalta.

Erikseen tilattiin 5000 yhteystietoa kahdelta toimialalta, joilla on asiantuntija-arvioiden ja ELY-keskusten hankintatilastojen mukaan eniten koulutustarjontaa. Näitä toimialoja olivat 70 Pääkonttorien toiminta; liikkeenjohdon konsultointi sekä 85 Koulutus. Lisäksi ELY-keskusten koulutushankintoihin osallistuneisiin yrityksiin kartoitettiin myös yhteystiedot kyselyä varten. Kysely osoitettiin yrityksen tai organisaation vastuuhenkilöille. Kyselystä laadittiin suomen-, ruotsin- ja englanninkieliset versiot. Kysely oli käynnissä 7.3.–21.3.2022. Vastauksia kyselyyn saatiin 695 kappaletta ja niitä tuli 47:ltä eri 2-numerotason toimialalta. Vastauksista 53 prosenttia oli toimialoilta 70 Pääkonttorien toiminta; liikkeenjohdon konsultointi sekä 85 Koulutus.

Tutkimuksen haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina. Haastattelut kohdennettiin jatkuvan oppimisen kehittämisen parissa työskenteleviin eri sektoreiden asiantuntijoihin. Haastattelut kohdistuivat

- ministeriöihin ja valtion virastoihin (7 kpl)
- korkeakouluihin (ml. yhtiömuotoiset koulutustoimijat) (9 kpl)
- yksityisiin koulutusyrityksiin (16 kpl)
- edunvalvontajärjestöihin ja muihin yhdistyksiin (9 kpl)
- muihin tahoihin (6 kpl)

Lista haastatelluista henkilöistä on liitteessä 1. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina videoneuvotteluna tai puhelimitse. Pääosa haastatteluista tehtiin hankkeen alussa keväällä 2021, ja täydentäviä haastatteluja tehtiin kevään ja kesän 2022 aikana. Haastateltavat valittiin tutkimusryhmän ja ohjausryhmän verkostojen ja kenttätuntemuksen sekä haastateltujen antamien suositusten pohjalta. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 47 kappaletta.

Yritysten osaamistarpeita, kysyntää ja koulutusten hankintaa koskevia **tapausanalyyssejä** toteutettiin kolme. Tapausanalyysit kohdennettiin suuriin yrityksiin, joilla osaamisen kehittäminen on monipuolista, joilla on mahdollisuuksia myös kansainvälisen koulutusosaamisen hyödyntämiseen ja jotka edustavat suomalaisille työmarkkinoille keskeisiä, mutta keskenään erilaisia toimialoja. Tapausten kuvauksissa hyödynnettiin yksilö- ja parihaastatteluja, yrityksen verkkosivuja, yritysten vuosikertomuksia sekä muita saatavilla olleita dokumentteja yritysten osaamisen kehittämisestä.

Tietopyyntöjen kautta koostettiin tietoa, joka ei ollut julkisissa tilastoissa tai joiden julkiset tiedot olivat vaillinaiset. Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKEN jäsenille toteutettiin tietojen kartoitus, jolla pyydettiin tietoa AMKEN jäsenten julkisesti rahoitetun ammatillisen koulutuksen järjestämislupaan perustuvan toiminnan sekä täysin markkinaehtoisesta koulutuksesta. Vastauksia tietopyyntöön saatiin 27 organisaatiolta.

AMKEN jäsenenä on 83 organisaatiota. Tämän lisäksi KEHA-keskukselle osoitettiin tietopyyntö, jolla kartoitettiin tietoa työvoimakoulutuksiin kohdistuneesta rahoituksesta valtakunnallisella tasolla vuosina 2019–2021.

Lisäksi tutkimuksessa toteutettiin kevään ja kesän 2022 aikana kaksi työpajaa, joista ensimmäinen oli kutsutulle asiantuntijajoukolle suunnattu työpaja, jossa validoitiin tutkimuksen jäsenyyksiä, määritelmiä ja tunnistettuja löydöksiä. Tähän työpajaan osallistui kuusi henkilöä. Toiseen, kehittämismenetelmien ja -tavoitteiden työpajaan osallistui yhdeksän henkilöä. Osallistujissa oli julkisten koulutusorganisaatioiden, edunvalvontajärjestöjen, ministeriöiden sekä virastojen asiantuntijoita.

1.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Jatkuvalla oppimisella (engl. continuous learning) tarkoitetaan kirjallisuudessa yleisesti prosessia, jolla opitaan jatkuvasti läpi elämän ajan uusia työelämässä vaadittavia taitoja ja tietoja. Oppimista tapahtuu monessa muodossa: muodollisilla kursseilla tai epävirallisemmin työpaikalla ja yhteisöissä tapahtuvana oppimisena. Tässä tutkimuksessa jatkuvan oppimisen tarkastelu keskittyy erityisesti työelämässä vaadittavan osaamiseen ja oppimiseen. Jatkuvaan oppimiseen kuuluu kirjallisuuden mukaan muodollinen, epämuodollinen oppiminen sekä niin sanottu informaali oppiminen. (esim. OECD, UNESCO, Laal & Laal 2013.)

Elinikäinen oppiminen (engl. lifelong learning) nojaa ajatukseen oppivasta yhteiskunnasta ja globaalista vastuusta ja näyttäytyy pääosin non-formaalina koulutuksena. Elinikäisen oppimisen käsitteellä halutaan korostaa, että oppimista tapahtuu myös muulloin kuin esimerkiksi perusopetuksen aikana tai henkilön ensimmäiseen tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa. Elinikäinen oppiminen alkaa jo ennen oppivelvollisuutta ja jatkuu termin mukaisesti elämänkaaren loppuun saakka. Elinikäistä oppimista tapahtuu paitsi erilaisissa koulutuksissa, myös kaikissa arjen ja työn tilanteissa. (Sanastokeskus 2021).

Formaalilla koulutuksella tarkoitetaan osallistumista koulujärjestelmän antamaan koulutukseen, joka tähtää tutkinnon suorittamiseen. Koulujärjestelmän mukaista tutkintoon johtavaa koulutusta järjestetään seuraavissa oppilaitoksissa: peruskoulu, lukio, ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja korkeakoulut. Ammatilliseen tutkintoon tähtäävää opetusta voidaan järjestää myös oppisopimuskoulutuksena sekä kansanopistoissa ja liikunnan koulutuskeskuksissa.²

2 Tilastokeskus. Käsitteet. https://www.stat.fi/meta/kas/form_koulutus.html

Non-formaalilla koulutuksella tarkoitetaan kurssimuotoiseen, muuhun kuin koulujärjestelmän mukaiseen tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistumista. Esimerkkejä kurssikoulutuksesta on työnantajan järjestämä tai kustantama henkilöstökoulutus, kansalais- ja työväenopistojen harrastus- ja kielikurssit, ammatilliset täydennyskoulutuskurssit, auto-koulu, tanssikoulu ja niin edelleen.³

Euroopassa keskustelu aikuiskoulutuksesta kytkeytyy **skills**-avainkäsitteiden ympärille. Jatkuvaan oppimiseen liittyvä keskustelu kumpuaa muiden muassa työn murroksesta, digitalisaatiosta, vihreästä kasvusta ja EU:n kilpailukyvyistä. Sivistyksen pohja rakentuu elämäntaitojen (lifeskills) ja perustaitojen (basic skills) varaan. Aikuiskoulutuksen kautta yksilöiden osaamista voidaan vahvistaa (upskilling) tai suunnata uudelleen (reskilling). Tässä tutkimuksessa käytetään käsitteitä upskilling ja reskilling puhuttaessa osaamisen vahvistamisesta. Aikuisväestön osaamisesta käytetään tutkimuksessa yläkäsitettä relevantti osaaminen (relevant skills), jolla tarkoitetaan muuttuviin työelämän osaamisvaatimuksiin sekä yhtäältä nykyiseen koulutustarjontaan kytköksissä olevaa työelämärelevanttia osaamista ja sen kehittämistä. Olennaisen oppimisen avainkäsite kytkeytyy yhtäältä vahvasti työelämässä tarvittavien tietojen, taitojen, valmiuksia ja pätevyyksien kokonaisuuteen sekä toisaalta jatkuvan oppimisen markkinaehtoiseen koulutustarjontaan.

Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan raportissa kokonaisuutena sitä, että työnantajien ja työntekijöiden tarpeet eivät kohtaa. Tutkimuksen keskeisinä teemoina ovat ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen opetuksen, ohjauksen, tarjonnan vastaavuuden, työelämän kohtaanto-ongelman ja saavutettavuuden parantaminen sekä heikkojen perustaitojen varassa olevien aikuisten osaamisen vahvistaminen. Työ- ja elinkeinoelämän koulutus-tarpeita pyritään hahmottamaan ennakoitintuominnalla (esim. alueelliset kehitysnäkymät), eri sidos- ja kohderyhmien tarpeita kartoittamalla tai hankittujen koulutusten teemojen kautta.

Koulutusjärjestelmä on kokonaisuus, joka kattaa Suomessa lakisääteisesti tarjottavan varhaiskasvatuksen ja koulutuksen sekä tiedot koulutuksen eri vaiheiden suorittamisjärjestyksestä ja mahdollisesta ikäsidonnaisuudesta sekä koulutuksen vaiheiden kestosta. (OKM 2021b).

Koulutusmarkkinat koostuvat yksityisten ja julkisten koulutustoimijoiden tuottamasta, kokonaan tai osittain maksullisesta non-formaalista koulutuksesta.

3 Tilastokeskus. Käsitteet. https://www.stat.fi/meta/kas/non_form_koul.html

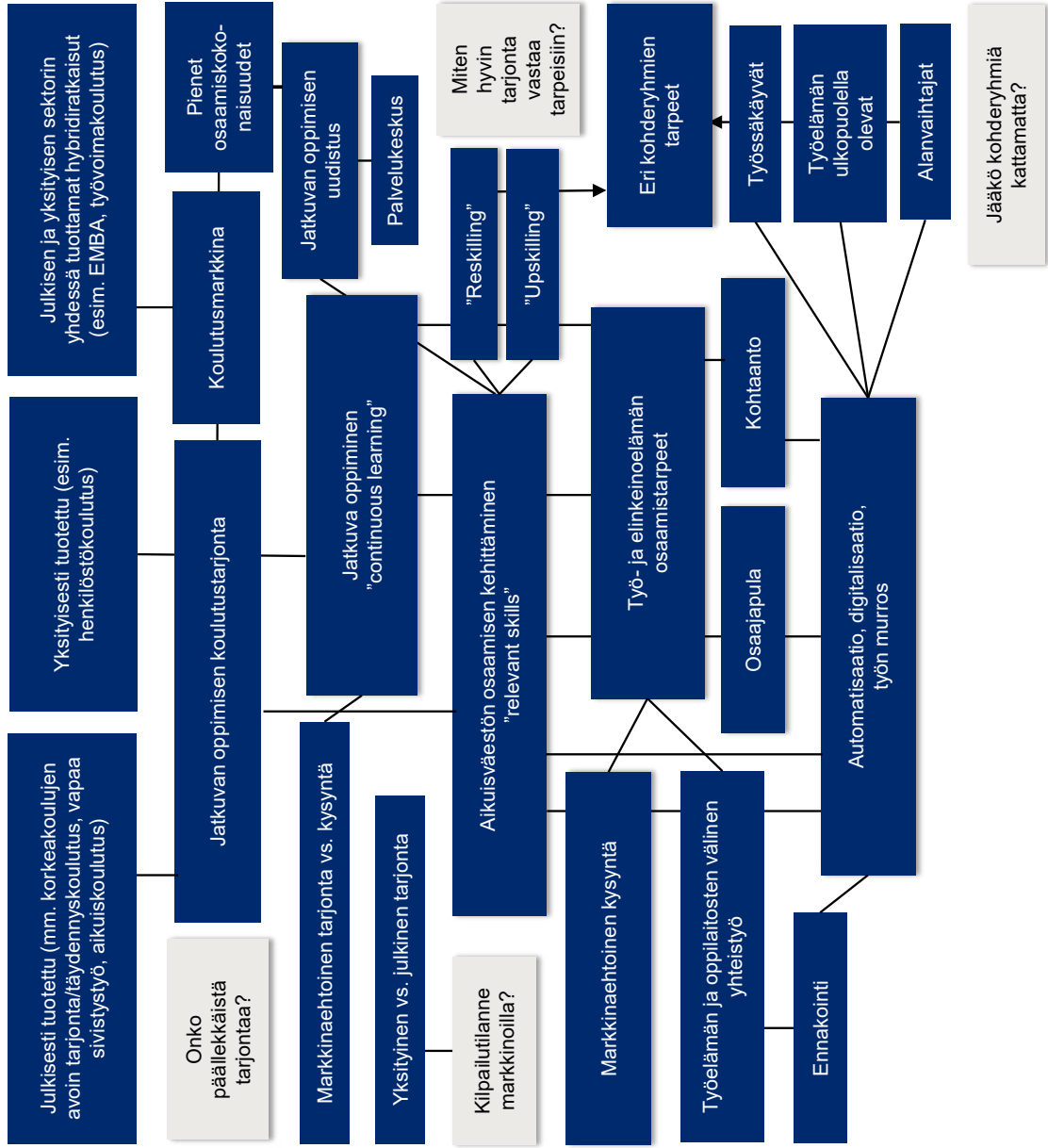
Osarahoitteisella koulutustarjonnalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaista koulutustarjontaa, joka on maksullista osallistujalle tai osallistujan työntantajalle, mutta jonka kustannuksista osan kattaa jokin yhteiskunnan tuki-instrumentti, kuten koulutuksenjärjestäjän saama valtionosuusrahoitus tai työllisyyspoliittinen tuki.

Markkinaehtoisella koulutustarjonnalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaista markkinoilla olevaa aikuisväestölle suunnattua pääosin lyhytkestoista ja ei-tutkintoon johtavaa koulutustarjontaa, joka on osallistujalle tai osallistujan työnantajalle maksullista ja jonka maksut kattavat pääsääntöisesti koulutuksen järjestämisen kustannukset.

Työikäinen aikuisväestö määrittyy tässä tutkimuksessa tilastoluokittelujen ja OECD:n luokittelujen mukaisesti yli 25-vuotiaiksi. Tilastoluokittelu voi kuitenkin vaihdella aineistoittain, jolloin se on määritelty aineistossa erikseen.

Seuraavan sivun kuva (kuvio 1) summaa tutkimuksen viitekehyksen ja keskeisimmät käsitteet.

Kuvio 1. Tutkimuksen käsitekartta



2 Tulevaisuuden osaamistarpeet edellyttävät jatkuvaa oppimista

2.1 Jatkuvan oppimisen kehittämisen tausta

Jatkuvan oppimisen ja elinikäisen oppimisen ekosysteemistä on puhuttu Euroopassa, OECD:ssä ja Unescossa viime vuosikymmenet. OECD hyväksyi elinikäisen oppimisen ohjelman jo vuonna 1996 ohjaamaan ja kohtaamaan 2000-luvun koulutuspolitiikassa tarvittavia muutoksia. Tällöin julkaistiin Jatkuva oppiminen kaikille -viitekehys, jossa painotettiin jo tuolloin epämuodollisen oppimisen merkitystä formaalin oppimisen rinnalla. Elinikäisellä oppimisella tarkoitettiin tuolloin vahvasti nykyistä jatkuvan oppimisen käsitettä, jossa oppiminen ei ole riippuvainen ajasta tai paikasta. (OECD 1996, 13.)

Viime vuosina UNESCO on julkaissut useita raportteja erityisesti koulutuksen ja jatkuvan oppimisen yhteydestä kestäväen kehityksen edistämiseen. Koulutuksen ajatellaan tarjoavan tietoja, taitoja, asenteita ja osaamista kestäväen kehityksen hyväksi toimimiseen tuleville sukupolville. (Leicht, Heiss, Byun, 2014, 7.) Monet tutkijat pitävät elinikäisen oppimisen tai jatkuvan oppimisen käsitettä hyvin monipuolisena siksi, että siihen yhdistetään erilaisia tavoitteita aktiivisen kansalaisuuden ja sosiaalisen osallisuuden näkökulmista työllisyyteen. (Desjardins, 2017, Laal 2012). Aikuisten oppiminen ja tätä tukevat järjestelmät eivät ole vain taloudellisen tuottavuuden lisäämisen väline, vaan ne tukevat ihmisiä pärjäämään arjessa ja tukevat aktiivista kansalaisuutta. Tutkijat (esim. Desjardins, 2018) puhuvat jatkuvan oppimisen yhteydessä laajemmin aikuisten oppimisesta tai aikuiskoulutusjärjestelmistä kuitenkin niin, että ne kattavat kaiken aikuisten muodollisen tutkintoon johtavan koulutuksen lisäksi non-formaalin koulutuksen. Järvilehto on nostanut jatkuvan oppimisen ja elämänmittaisen oppimisen käsitteiden rinnalle elämänlaajuisen oppimisen käsitteen, jolla tarkoitetaan sitä, miten oppimiskäsitteet tuodaan osaksi jokapäiväistä arkea. (Järvilehto, 2019a, 9–13.)

Suomessakin tätä kansainvälistä keskustelua on seurattu koko ajan ja jatkuvan oppimisen merkitys on vahvasti tunnustettu. Käynnissä olevaa jatkuvan oppimisen uudistusta pidetään yhtenä 2020-luvun tärkeimmistä uudistuksista. (OKM, 2020). Jatkuvan oppimisen tärkeys on vahvistunut siksi, että työelämä ja sen edellyttämät osaamisvaatimukset muuttuvat kiihtyvällä tahdilla digitalisaation ja automatisaation myötä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on tunnistanut myös useissa viime vuosien raporteissa keskeisimpänä haasteena koulutustason nousun pysähtymisen. Koulutuksen kasautumista kuvaavat erot ovat OECD-maiden kärkeä, eivätkä osallistumiserot ole juuri kolmenkymmenen vuoden aikana pienentyneet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018 ja 2020.) OECD on todennut raportissaan, että Suomessa useat työssäkäyvät aikuiset kohtaavat esteitä koulutukseen pääsyssä. Keskimäärin noin 10 prosenttia aikuisista haluaisi osallistua jatkokoulutukseen, mutta useista syistä eivät ole päässeet osallistumaan. Noin 35 prosenttia eivät osallistuneet, koska eivät halunneet osallistua. (OECD, 2019, 23–26.) Samoin koulutustason nousu on pysähtynyt, ja korkeakoulututkimuksen suorittaneiden osuus ikäluokasta on putoamassa. Tilastojen valossa näyttää siltä, että tämän hetken 40–44-vuotiaat ovat jäämässä koulutetuimmaksi ikäluokaksi. (VN, 2020, 24.) Lisäksi yhtenä tunnistettuna haasteena on se, että yksinyrittäminen sekä keikka-, vuokra- ja osa-aikatyötä tekevien määrä lisääntyy. Tämä merkitsee sitä, että vaikka uudelleen koulutusta tarvitaan monissa tehtävissä ja ammateissa, tarve kasautuu erityisesti ryhmille, jotka osallistuvat vähän aikuiskoulutukseen. (EK:n tulevaisuusvaliokunta, 2019.)

Koulutuksen kasaantuminen on tunnistettu haasteena kaikissa OECD-maissa. Erityisesti matalamman taitotason työntekijät kohtaavat useita esteitä koulutukseen pääsyssä. Syinä mainitaan heikot valinnanvaihtoehdot, motivaation puute, aika, raha sekä työnantajan tuki. (OECD, 2019, 20.) Koulutuksen kasautuminen näkyy myös aikuiskoulutusetuuksissa (Huttula & Yli-Suomi 2021). Vuoden 2021 selvityksen mukaan lähes puolet tuen saajista on jo lähtökohtaisesti korkea-asteen tutkinnon suorittaneita, ja lähes kolme neljäsosaa hankkii tuen avulla korkea-asteen koulutusta. Moni opiskelee tuen avulla uutta korkea-asteen tutkintoa, yleisimmin julkiselle sektorille kouluttautumiseen. Tulokset osoittavat, että aikuiskoulutustuki ei tähän mennessä ole palvellut riittävästi eniten koulutusta tarvitsevia. Selvityksessä on todettu, että nykyinen tukijärjestelmä ja sen asiakaspalvelu- tai viestintätoimet eivät taivu kohdentamaan huomiota rakennemuutosaloihin tai vähemmän koulutettuihin henkilöihin.

Sirénin tutkimuksen mukaan Suomessa kaivataan monimuotoisempia joustavia keinoja opiskella arjessa, kuten osatutkintoja ja ketteriä koulutuksia. Kulttuurin muutos ja ymmärryksen lisääminen oppimisen mahdollisuuksista vähentävät tulosten perusteella jatkuvan oppimisen esteitä. (Sirén, 2019.) On havaittu, että aikuisopiskelijat ovat motivoituneimpia, kun he hyödyntävät aiempia kokemuksia, kun oppiminen sijaitsee heidän omassa elämässään. Motivaatio lisääntyy, kun opetusmenetelmät ovat sopivia ja kun koulutus ja opetus ovat joustavia ja yksilöllisiä. Kinnari osoittaa tutkimuksessaan EU:n, Unescon ja OECD:n elinikäisen oppimisen politiikasta, että 2000-luvun ensimmäisestä vuosikymmenestä lähtien elinikäinen oppiminen on yrittäjämäistynyt ja yksilöiltä vaaditaan henkilökohtaisia kompetensseja työllistettävyyden saavuttamiseksi. (Kinnari, 2020, 7–8.)

Yksi avainkysymyksistä avoimen elinikäisen oppimisen järjestelmän kehittämisessä näyttää olevan joustavien poliittisten valintojen ja työkalujen kehittäminen kaikille sidosryhmille (Desjardins 2017, 40). Kaikkiaan jatkuvaa oppimista ei tule tarkastella laitos- tai organisaatiokeskeisesti. Joustavuus edellyttää koulutusjärjestelmän sekä muiden osaamisen uudistamisen muotojen ja edellytysten kehittämistä yhdessä. Joustavuus liittyy siihen, että eri tavoin hankittu osaaminen on tunnistettava ja soveltuville osin tunnustettava osaksi tutkintoja. Tutkintokoulutusta, muita opintoja, sekä työelämässä ja sen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista tulisi hyödyntää tarkoituksenmukaisilla tavoilla. Joustavuus tarkoittaa myös rajojen murtamista koulutusasteiden väliltä, ja sisältöjen yhdistämisen tulisi Suomessa olla mahdollista yli koulutus- ja oppilaitosrajojen. (Sitra, 2019b, 17.)

2.2 Tarve markkinaehtoiselle koulutustarjonnalle

Useissa tutkimusraporteissa kuvataan työelämän muutosten keskeisimpänä muutostajurina automatisaation aiheuttamia muutoksia. OECD:n arvion mukaan automatisaatio uhkaa noin seitsemää prosenttia suomalaisista työtehtävistä. Mikäli OECD:n arviot toteutuvat, Suomessa kolmannes työpaikoista on korvattavissa tai tulee merkittävästi muuttamaan osaamisvaatimuksiltaan tulevina vuosina. Arvioiden mukaan tuotanto ja valmistava teollisuus sekä palvelualat kärsivät todennäköisesti eniten. (OECD, 2019.)

Opetushallituksen ennakointitulosten perusteella suomalaiset elinkeinot ovat suurimmassa rakennemuutoksessa vuosikymmeniin. Uusista syntyvistä työpaikoista 80 prosenttia edellyttää korkea-astetasoista osaamista. Yksinomaan nuorten ikäluokkien koulutuksella uuden osaamisen tarvetta ei kyetä tyydyttämään. Yliopistojen työelämäyhteyksiä on vahvistettava koulutuksen tarpeiden ennakoinnissa ja myös joustavien opintokokonaisuuksien kehittämisessä. Jatkuvan oppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi korkea-kouluissa tulisi rakentaa modulaarisia helposti hyödynnettäviä koulutuspalveluja ja pitkien tutkintojen lisäksi. (OPH, 2019, 104.)

Toinen keskeinen haaste työelämän vaatimien osaamistarpeiden lisäksi on Suomessa monilla aloilla työvoimapula. Ammattitaitoisen työvoiman riittävyys on kasvava haaste yksityisille toimijoille sekä julkisten palveluiden ylläpidolle. (TEM, 2019.) Keskuskauppa-kamarin vuonna 2021 toteuttaman kyselyn mukaan yrityksistä lähes 75 prosenttia kokee pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta. Jopa 68 prosenttia yrityksistä arvioi, että pula osaavasta työvoimasta on rajoittanut yritysten kasvua ja liiketoimintaa. Suomessa on suurta työvoimapulaa esimerkiksi terveys- ja sosiaalialan ammateissa sekä useilla teknisillä aloilla. Ohjelmisto- ja sovelluskehittäjät ovat nousseet uutena ammattiryhmänä pula-ammattien kärkipäähän. Työvoimatarpeen rakenne on kuitenkin suurelta osin alueellinen ilmiö ja tarpeeseen vaikuttavat alueiden toimialakehitys ja jopa yksittäisten tuotantolaitosten perustaminen tai lakkauttaminen. (TE, 22.3.2021.) Henkilöstön osaamisen

kehittäminen ja alihankintaverkostojen kehittäminen ovat keskeisimpiä keinoja vastata haasteisiin. Myös koulutussopimusten ja oppisopimusten hyödyntäminen nähdään tärkeänä keinona. (Pk-yritysbarometri, 2021, 33–34.)

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat tunnistaneet yhtenä haasteena työelämän tarpeisiin vastaamisessa tiettyjen alojen heikon vetovoiman. Haasteena on saada riittävästi opiskelijoita sisään koulutuksiin sekä toisaalta saada opiskelijat pysymään koulutuksissa. Tämä koskettaa etenkin kone- ja tuotantotekniikan, koneasennus- ja kunnossapidon sekä puuteollisuuden aloja. Monella alalla ammatillisen koulutuksen reformin myötä käynnistynyt jatkuva haku on edesauttanut etenkin aikuisopiskelijoiden alalle hakeutumista. Alan vetovoiman lisäämiseksi ja mielikuvan raikastamiseksi kaivataan eri toimijoilta lisää panostusta. (Owal Group, 2019, 3.)

Keskeisenä haasteena Suomen jatkuvan oppimisen ja aikuiskoulutuksen järjestelmässä nousee esiin koulutustarjonta. OECD:n arvion mukaan Suomen jatkuvan oppimisen koulutustarjonnassa on puutteita ja työelämärelevantteja koulutusvaihtoehtoja on liian vähän. Erityisesti Suomessa on tarvetta lyhyemmille epämuodollisille koulutuskokonaisuuksille, jotka ovat yhdistettävissä aikuisten työ- ja perhe-elämään. Suomessa aikuiskoulutusten tarjoajilla on merkittävä vapaus muokata koulutustarjonnan sisältö itse, ja kansallisesti tuotetut ennakoititiedot tai koulutusten maksuttomuus (tai hyvin pienet maksut) eivät OECD:n mukaan riitä ohjaamaan koulutustarjonnan sisältöjä riittävän hyvin työelämärelevantteiksi. Raportin mukaan Suomessa tulisi lisätä erityisesti markkinaehtoista epämuodollista koulutustarjontaa, joka on suunnattu erityisesti työssäkäyville aikuisille. Koulutusten tulee olla lyhyitä ja ne tulee suunnitella tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Lisäksi OECD suosittaa tarjoamaan kokonaisvaltaisia tieto- ja ohjauspalveluja sekä käynnistämään ”hakevaa toimintaa” aikuisille, joilla on heikot perustaidot. (OECD, 2020.)

Yhtenä keskeisenä koulutustarjontaan liittyvänä haasteena on tunnistettu, että tarjolla ei myöskään ole koulutukseen vähän osallistuville soveltuvia matalan kynnyksen ”aloituskoulutuksia” eikä itsensä työllistäjille tai pienissä yrityksissä työskenteleville sovitettavissa olevia toteutuksia (VN, 2020). Jatkuvan oppimisen raporteissa nostetaan usein esiin näkökulma siitä, miten turvataan vähäosaisten ja koulutukseen heikommin osallistuvien mukanaolo koulutusmarkkinoilla. Vargas pohtii Unescon julkaisemassa tutkimuksessaan, että mikäli jatkuvalla oppimisella halutaan todella edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja tavoittaa aliedustettuja ryhmiä, tulisi jatkuvan oppimisen pedagogisten mallien ja opetussuunnitelmien perimmäisenä tavoitteena olla kohderyhmän eli ennen kaikkea syrjäytyneiden ja aliedustettujen ryhmien aktivointi enemmän koulutukseen. (Vargas, 2017, 11.)

Ehdotusten mukaan jatkossa tarvittaisiin myös yliopistokoulutuksen eri aloilla myös uusia yhteisiä painotuksia ja sisältöjä. Eri aloilla tulisi jatkossa ottaa huomioon tekoälykoulutus, digitalisaation eettiset ulottuvuudet yhteiskunnallisessa toiminnassa ja julkisessa

hallinnossa, big datan mahdollisuudet ja hyödyntäminen sekä kriittisen ajattelun ja moninäkökulmaisen yhteiskunnallisen analyysin välineet. Koulutusten järjestäminen vaatii riittävää ja kestävästä rahoitusta, joka on yhteisrahoitusta (shared funding) niiden sidosryhmien kesken, jotka hyötyvät koulutuksesta. (OECD, 2019, 20.)

Valtioneuvoston vuonna 2019 julkaisemassa jatkuvan oppimisen kansainvälisessä vertailututkimuksessa suositellaan, että Suomessa kannattaisi ottaa käyttöön innovaatioita, joiden hyödyntäminen on kasvanut laajalti muissa maissa. Näitä ovat esimerkiksi yhteisen oppimisalustan kehittäminen ja työnantajien ja koulutuksen tarjoajan välisten uusien yhteistyömallien kehittäminen. Lisäksi Suomi hyötyisi raportin mukaan jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittämisestä. Monissa maissa, esimerkiksi Irlannissa, keskitytään todellisten kumppanuuksien kehittämiseen koulutuksen tarjoajien, ylläpitäjien ja yritysten välillä. Irlanti on valinnut oppisopimusjärjestelmän uudistamisen osana elinikäisen oppimisen strategiaa. Lisäksi tulisi toteuttaa järjestelmällinen analyysi pk-yritysten osaamistarpeista Suomessa. (Oosi ym. 2019.)

SAK, Google ja Demos Helsinki laativat vuonna 2018 selvityksen Suomen jatkuvan oppimisen tilanteesta ja kehittämistarpeista. Raportissa tunnistetaan Suomen jatkuvan oppimisen tarjonnan olevan puutteellinen erityisesti työn ohessa suoritettavien opiskelumahdollisuuksien näkökulmasta. Raportissa ehdotetaan aikuiskoulutustuen uudistamista sellaiseksi, että se takaa mahdollisuuden opiskella ja tehdä töitä samaan aikaan. Suomessa tulisi paremmin huomioida matalasti koulutettujen mahdollisuudet, monipuolistaa koulutustarjonnan tapoja ja sisältöjä sekä tukea saavutettavuutta. Koulutustarjonnassa tulee olla esimerkiksi tiiviitä ammatillisen koulutuksen täydennyskoulutuksia. Saatavuutta on parannettava tarjoamalla työn ohessa oppiville koulutusta myös digitaalisten alustojen kautta, joiden sujuvaan käyttöön tarjotaan tukea. (Alanko, Hämäläinen, Jousilahti, Smolander, 2018.)

Korkeakoulujen rahoitusmalleihin on tehty muutoksia varsinaisten korkeakoulu-uudistusten jälkeen. Uudet yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rahoitusmallit tulivat voimaan vuonna 2021. Uudessa rahoitusmallissa korostetaan esimerkiksi opiskelijoiden oikea-aikaista valmistumista. Lisäksi jatkuvan oppimisen moduulien osuus uudessa rahoituksessa on noussut yhdeksään prosenttiin. (OKM, 2021a.) Koulutuksen arviointikeskuksen tekemä selvitys osoittaa, että korkeakoulut olivat ennakoineet näitä muutoksia, ja moduuleja, jatkokoulutuksia ja tilauskursseja valmistellaan aiempaa enemmän ja tuotteita räätälöidään jatkuvana oppimispalveluna. Voidaankin päätellä, että muutokset korkeakoulujen rahoitusmalleissa ohjaavat voimakkaasti korkeakouluihin liittyvää kehitystyötä. (Moitus, Weimer & Välimaa, 2020, 97.) Rahoitusmallien voimakas ohjausvaikutus nousi esiin myös korkeakoulu-uudistusten arvioinnissa ja odotettavaa on, että korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnassa tapahtuu muutoksia lähivuosina.

Yhteenvedon voidaan todeta, että useiden selvitysten valossa Suomen jatkuvan oppimisen keskeisimmät haasteet liittyvät koulutustarjonnan ja työelämän vaatimusten väliin suhteeseen. Viime vuosien koulutusreformit eivät ole riittävästi vaikuttaneet jatkuvan oppimisen tarjonnan lisääntymiseen, vaikka reformeilla on ollut lakiuudistusten tavoitteiden mukaisia vaikutuksia. Edelleen korkeakoulujen ja pk-yritysten välinen yhteistyö on Suomessa melko vähäistä. Alueelliset ja alakohtaiset erot ovat tosin Suomessa suuria. On myös huomioitava, että jatkuvan oppimisen tarjonta on huomioitu viime vuosien korkeakoulujen rahoitusmalleissa aikaisempaa paremmin, ja tämä todennäköisesti edistää korkeakoulujen lyhytkestoisen koulutustarjonnan kehittämistä.

2.3 Kumppanuudet koulutustarjonnan kehittämisessä

Vaikka kansallisella tasolla ja korkeakouluissa on käynnissä paljon kehitystyötä, tutkimuksessa on todettu, että Suomessa on tarve järjestää enemmän yhteisiä kansallisia keskusteluja jatkuvan oppimisen kokonaiskehityksestä. Monet vastaajat korostivat myös, että jatkuvan oppimisen on katettava molemmat: muodollinen ja epämuodollinen oppiminen. Jatkuvan oppimisen keskustelu liittyy myös tutkintokoulutuksen kehittämiseen ja joustavuuteen. Tutkijat näkevät, että yritysmaailman ja yliopiston välillä tulisi olla järjestelmällisempää yhteistyötä. (Moitus, Weimer & Välimaa, 2020).

Pk-yritysbarometri osoittaa (Kuismanen, Malinen & Seppänen, 2021), että yritysten yhteistyökumppanina ovat useimmiten ammatillisen koulutuksen oppilaitokset. Noin neljännes kaikista pk-yrityksistä tekee yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, ja 15 prosenttia tekee yhteistyötä yksityisten koulutuspalveluiden tarjoajien kanssa, jotka toimivat yksityisessä koulutusmarkkinassa. Ammattikorkeakoulujen kanssa kaikista yrityksistä 11 prosenttia tekee yhteistyötä. Yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa yhteistyö on vähäisempää.

Sitran selvityksen (2021) mukaan viidennes yrityksistä tekee säännöllistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja satunnaisesti 38 prosenttia kaikista yrityksistä. Yritysten yleisin syy oppilaitosyhteistyöhön on uusien osaajien löytäminen (60 %). Myös alueellisen elinvoiman edistäminen ja yhteiskuntavastuun toteuttaminen nimetään merkittäväksi syyksi yhteistyöhön. Yrityksistä noin kolmannes (32 %) kertoo, ettei yhteistyö ole tällä hetkellä tarpeellista, mahdollista tai kiinnostavaa. Joukossa on myös 11 prosentin vastaajajoukko, joka olisi kiinnostunut tekemään yhteistyötä, eikä sitä vielä tee. Mitä suuremmasta yrityksestä on kyse, sitä yleisempää on ollut yhteistyön tekeminen oppilaitosten kanssa. (Sitra 2021.)

Jatkuvasta oppimisesta ja täydennyskoulutuksesta on tehty tuoreita alakohtaisia tarkasteluja, joissa erityisesti jonkin tietyn alan osaamistarpeita on arvioitu. Usein tarkastelukulmana ovatkin markkinoiden tai työyhteisöjen tarpeet, tarjonnan jäädessä vähemmälle

huomiolle. Esimerkiksi sotealan hankkeessa on kartoitettu sosiaali- ja terveysalalla havaittuja osaamisen kehittämistarpeita. Sosiaali- ja terveysalalla on sekä alojen yhteisiä että alakohtaisesti eriytyneitä osaamisen kehittämistarpeita. Raportissa jäsenettiin 33 osaamisaluetta. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien mielestä alojen yhteisen osaamisen kehittämistä ja yhteistä koulutustautumista palvelevat erityisesti lisäkoulutukset (½–2 päivää, noin 4–16 tuntia) ja lyhytkestoiset täydennyskoulutukset. Yhteiset koulutukset mahdollistavat yhteisen työosanaston ja ymmärryksen rakentamisen sosiaali- ja terveysalan ammatillisista kysymyksistä. (Helminen ym., 2020a.)

Konsulttiyritys FCG:n Oulun yliopistolle tekemässä selvityksessä tekniikan alan koulutustarpeista alueen yritykset kuvasivat koulutusmarkkinoita pääsääntöisesti toimiviksi. Tulosten mukaan lähes kaikki yritykset ovat hankkineet viime vuosien aikana täydennyskoulutusta. Vain harvoissa tapauksissa jotain koulutustarvetta ei ole saatu täytettyä alueella. Nykyisinä koulutuskumppaneina mainittiin yksityisiä koulutusta tarjoavia yrityksiä, ammattikorkeakouluja ja muutamissa vastauksissa yliopistoja. Lisäksi yritykset hankkivat täydennyskoulutusta kansainvälisiltä suurilta alustoilta, joissa on laaja kirjo yksittäisiä henkilöitä hyödyttäviä lyhyitä koulutusjaksoja (esim. www.udemy.com). Useat, varsinkin suuremmat, yritykset kertoivat kouluttavansa henkilöstöä itse, koska tarvittavaa täydennyskoulutusta ei ole löytynyt markkinoilta ja tarpeet ovat hyvin spesifejä, oman alan syväosaamiseen liittyvää tiedon ja osaamisen jakamista. (FCG, 2020.)

Kuinka koulutusten järjestäjien ja yritysten välinen yhteistyö on sitten kehittynyt viime vuosina? Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta laadittiin arviointi vuonna 2020. Uusi lainsäädäntö on tehostanut koulutuksen toteuttamista ja mahdollistanut paremmin yksilölliset opintopolut ja opintoajat. Vaikka uuden lainsäädännön nähdään tukevan työelämälähtöistä koulutuksen järjestämistä, heikkouksina on se, ettei rahoitusjärjestelmä erityisesti kannusta työelämän tarpeisiin vastaavien lyhytkestoisten koulutusten toteutukseen tai oppimisvalmiuksiltaan tai kielitaidoltaan puutteellisten opiskelijoiden ottamiseen. Myönteisiä vaikutuksia nähdään siinä, että jatkuva haku on otettu hyvin vastaan, ja oppisopimuksissa nuorten lyhyet oppisopimukset ovat yleistyneet, mikä on toivottu kehitys. Arvioinnin mukaan lyhyiden oppisopimusten hyödyntäminen ja joustavat mallit tulee taata jatkossakin. (Owal Group 2021.)

Keskeisten ventialojen ammatillisen koulutuksen tilasta on laadittu selvitys uuden lainsäädännön jälkeen. Yritysten osaamistarpeita kartoitetaan ja ennakoitaan erilaisissa alueellisissa ennakointi- ja yhteistyöryhmissä, ja useilla koulutuksen järjestäjillä on parhailaan käynnissä sisäistä kehittämistyötä työelämäkumppanuuksien kehittämiseksi. Koulutuksen järjestäjät arvioivat, että ammatti- ja erikoisammattitutkintoja tullaan järjestämään yhä enemmän tulevaisuudessa. Nähdään, että työelämän tarpeisiin voidaan usein vastata oppisopimuskoulutuksen kautta. Koulutuksen järjestäjät kaipaavat kuitenkin nykyistä joustavampaa tutkinnonanto-oikeutta. (Owal group 2019, 3.)

Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa työelämäyhteistyön ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen toteutuminen on lähtökohtaisesti hyvin erilaista. Vuosina 2014–2015 toteutetun ammattikorkeakoulu-uudistuksen tavoitteissa työelämälähtöisyys näkyi huomattavasti vahvemmin kuin yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen liittyvät tavoitteet yliopistouudistuksessa. Ammattikorkeakouluissa uudistuksen vaikutukset työelämäyhteistyöhön arvioidaan kokonaisuudessa kohtuullisen pieniksi. Rahoitusmallin uudistus on kannustanut joi-takin ammattikorkeakouluja kehittämään systemaattisesti tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaansa. (OKM, 2018, 40.)

Ammattikorkeakoulut ja ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat usein yliopistoa edellä täydennyskoulutuksen yritysyrityksessä. Myös Yrittäjien kasvun suunta 2020 -raportti vahvistaa asian. Täydennyskoulutukselle asetetaan tiettyjä vaatimuksia, joihin esimerkiksi yliopistojen tarjonta ei usein vastaa. Yritysten näkökulmasta koulutusten tulisi olla muutamien päivien mittaisia, työn ohessa joustavasti ja paikasta riippumattomasti suoritettavia täsmäkoulutuksia. Tarve esitettiin laajasti teollisuusalan yrityksistä arkkitehtitoimistoihin. Muuntokoulutus nähtiin yhdeksi kasvavaksi tarpeeksi, mutta käytännössä pitkälle erikoistuneiden yliopistotason asiantuntijatehtävien osalta, sen mahdollisuudet koettiin melko rajallisiksi. Erityisesti korkean teknologian osalta koulutusmarkkinat ovat globalisoitumassa tai globalisoituneet: jatkossa koulutuspaketteja voi ostaa maailman huippuyliopistoilta. (FCG, 2020.)

2.4 Pienet osaamiskokonaisuudet osana koulutusmarkkinaa

EU:n koulutussektorin agendalla on viime aikoina ollut pienten osaamiskokonaisuuksien (eng. micro credentials) edistäminen jäsenmaissa. Euroopan komissio julkaisi vuonna 2020 raportin, jonka mukaan covid-19-kriisin jälkeisessä talouden elpymisessä lyhyet opintovaihtoehdot ja niiden tunnustaminen ja tunnistaminen todennäköisesti lisääntyvät edelleen. Pienet osaamiskokonaisuudet voivat täydentää tutkintotavoitteisten koulutusten opetussuunnitelmia sekä innovatiivista opintotarjontaa ja tuoda joustavuutta opiskelijalle. Pienten osaamiskokonaisuuksien nähdään helpottavan myös vaikeammin tavoitettavien ryhmien, kuten maahanmuuttajien, osallistumista koulutukseen. (European commission 2021.)

OKM järjesti maaliskuussa 2021 keskustelutilaisuuden, jonka tarkoituksena oli rakentaa yhteistä ymmärrystä siitä, mitä pienet osaamiskokonaisuudet tarkoittavat. Tilaisuudessa todettiin, että kyse on täydentävästä ja jäsentävästä käsitteestä. Esimerkiksi ammatillisten tutkintojen osat ja avoin korkeakoulutus ovat esimerkkejä järjestelmässämme jo olevista pienistä osaamiskokonaisuuksista. Pienet osaamiskokonaisuudet eivät haasta

tutkintokoulutuksen missä tahansa muodossa tuomaa lisäarvoa, vaan voivat lukeutua sisälle tutkintoihin tai täydentää tutkintoon johtavaa koulutusta jatkuvan oppimisen tarjontana. Osaamiskokonaisuuksien nähtiin muuttavan tutkintokoulutuksen kehittymistä modulaarisempaan ja joustavampaan suuntaan ja niiden myötä täsmäkoulutusten rooli nousee keskeiseksi osaamisvajeiden parantamisessa laajojen kokonaisuuksien sijaan. Parhaimmillaan ne voisivat mahdollistaa eri sektorien välisen yhteistyön ja tuoda mahdollisesti myös yksityiset ja kolmannen sektorin kouluttajina esille julkisten toimijoiden rinnalle. (OKM, 2021a.)

Koulutuksen arviointikeskuksen (Moitus, Weimer & Välimaa, 2020) tutkimuksessa kohteena olevissa yliopistoissa oli kehitetty jatkuvan oppimisen moduulitarjontaa. Tiedekunnat olivat parhaillaan kehittämässä erilaisia moduuleja (alkaen 5–15 opintopistettä), joiden tarkoituksena on tarjota käytännön taitoja tietyllä alalla. Näitä moduuleja tarjotaan erityisesti ei-tutkinto-opiskelijoille, mutta myös nykyisille tutkinto-opiskelijoille. Tapaustutkimuksen kohteena olleessa ammattikorkeakoulussa oli panostettu voimakkaasti jatkuvan oppimisen ja kehityksen tarjoamiseen. Tarjonnassa oli pyritty huomioimaan yksilölliset oppimiskäytännöt erilaisissa elämäntilanteissa: juniorit ja nuoret, työntekijät ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevat sekä ikääntyneet. Esimerkiksi rakennus- ja kiinteistöalan kasvaneeseen osaajakysyntään oli vastattu uusilla osaamismoduuleilla. Tulokset osoittavat, että erilaiset lyhytkestoiset moduulit voivat olla tulevaisuuden korkeakoulujen keskeisinä painopisteinä. (Moitus, Weimer & Välimaa, 2020.)

Järvilehto näkee pienet osakokonaisuudet tärkeinä tekijöinä osana elämänlaajuista oppimista. Tutkija tarkoittaa osakokonaisuuksilla erilaisia oppimisen tapoja, joissa oppiaines on pätkitty niin pieniin osakokonaisuuksiin, että niiden suorittaminen on joustavaa. Suomessa yksi onnistunut toteutus on Helsingin yliopiston ja Reaktorin toteuttama tekoälykurssi Elements of AI, jossa yliopiston kahden opintopisteen tekoälyoppimiskokonaisuuden voi suorittaa joustavasti pätkissä. Järvilehto huomauttaa, että tälläkin hetkellä verkossa on avoimesti tarjolla runsas määrä erilaisia MOOC (eng. Massively Open Online Course) -kurseja, joiden avulla on mahdollista oma-aloitteisesti hankkia osaamista laaja-alaisesti. Järvilehdon mukaan Suomessa tulisi rakentaa jatkuvan oppimisen ja työllistymisen alusta niin, että sen sisältö rajataan ensisijaisesti työmarkkinatarpeiden mukaan ja kohdennetaan ensisijaisesti oppijan kiinnostuksen kohteiden mukaan. (Järvilehto, 2019.)

Euroopan unionin neuvosto on 16.6.2022 antanut suosituksen pienistä osaamiskokonaisuuksista. Tämä suositus sisältää EU-standardin, jolla määritellään mikä pieni osaamiskokonaisuus on ja mitä sen antamisessa ja todentamisessa tulisi huomioida. On hyvä huomioida, että tähän raporttiin johtaneen tutkimustyön aikana keskustelu pienistä osaamiskokonaisuuksista on käynyt vilkkaana, ja näkemys niistä kehittyy edelleen. Tässä raportissa termiä pienet osaamiskokonaisuudet käytetään siis yleisenä terminä, eikä sillä viitata neuvoston suosituksen määritelmään.

3 Jatkuva oppiminen osana koulutusjärjestelmää

3.1 Jatkuvan oppimisen tarjonta ja rahoitus

Jatkuvan oppimisen alueelle kuuluu koulutus, joka tähtää ennen muuta työikäisen väestön osaamisen kehittämiseen. Tässä luvussa tarkastellaan ensi sijassa ei-tutkintomuotoisen koulutuksen rahoitusta. Jatkuva oppiminen ulottuu myös osittain tutkintotavoitteeseen koulutukseen, ja tältä osin joudutaan tarkastelemaan rahoitusta laajemminkin. Tässä luvussa tarkastellaan, mitä jatkuvan oppimisen markkinoiden toimijoista ja rakenteesta tiedetään ennalta taustadokumenttien ja -tilastojen pohjalta. Seuraavassa luvussa syvennytään markkinatoimijoihin tässä tutkimuksessa kerättyjen tarkempien aineistojen kautta.

Suomessa on muiden Pohjoismaiden tavoin kehittynyt varsin edistyksellinen aikuiskoulutusjärjestelmä. Työikäiset aikuiset voivat valita opintoja Suomessa monesta eri oppilaitoksesta. Suomessa kuten muissakin Pohjoismaissa aikuiskoulutuksen korkea osallistumisaste heijastaa hyvinvointivaltiomallin ominaisuuksia sekä koulutuksen korkeaa arvostusta. Suomessa työikäiselle soveltuva koulutustarjontaa on kaikilla koulutusasteilla, ja jatkuvan oppimisen tarjontaa tuottaa laaja kirjo erilaisia koulutuksen järjestäjiä (OKM, 2020, 27). Tällä hetkellä Suomessa työikäisten aikuisten työelämän tarpeita vastaava koulutustarjonta koostuu pääosin julkisen sektorin tarjoamasta, työelämän tarpeita vastaavasta koulutuksesta, kuten:

- avointen yliopistojen ja avointen ammattikorkeakoulujen tarjonnasta
- ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen täydennyskoulutuksesta (ml. erikoistumiskoulutukset)
- ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tutkintoon johtavasta koulutuksesta sekä ilman tutkinto-oikeutta suoritettavista erillisistä opinnoista ja tutkintoa täydentävästä täydennysopiskelusta
- työvoimakoulutuksesta
- ammatillisen koulutuksen tutkintoon johtavasta ja avoimesta tarjonnasta.

Julkisen koulutuksen lisäksi koulutustarjonta koostuu yksityisestä koulutuksesta, kuten:

- päätoimisten koulutusyritysten tuottama koulutus
- yrityksen pääliiketoimintansa ohessa tuottama koulutus (esim. konsulttipalveluiden ohessa tuotettu koulutus)
- tuotteen tai palvelun ohessa myytävä käyttö- tms. koulutus (esim. laitteisto- ja ohjelmistokoulutukset)
- paikka- ja/tai organisaatioriippumattomista, mm. kansainvälisten koulutusalojien (mm. Coursera, edX) ja epävirallisten koulutuskanavien (esim. YouTube) tarjonta.

Lisäksi aikuisväestölle on tarjolla yleissivistävää koulutusta, joka voi vastata myös työelämän tarpeisiin, vaikka sen ensisijainen tavoite on sivistys. Näitä ovat:

- aikuisten perusopetus
- aikuislukioiden tarjonta
- aikuisten taiteen perusopetus
- vapaan sivistystyön tarjonta (kansalaisopistot, kesäyliopistot, kansanopistot, liikunnan koulutuskeskukset, oppimiskeskukset).

Koulutuksen rahoitus tapahtuu pääosin kolmella tavalla. Jatkuvan oppimisen rahoitukseen osallistuvat 1) julkinen valta, Suomessa valtio ja kunnat, 2) yritykset ja yhteisöt (työnantajat) ja 3) aikuiset itse (koulutuksen ostajina). (Varmola, 2021). Suomelle ominaista on ollut koulutusjärjestelmän julkisrahoitteisuuden erittäin korkea osuus (97,6 %) (OECD 2020). Suomessa koulutukseen kokonaisuudessaan käytettyjen julkisten varojen BKT-osuus on EU-maiden keskitasoa, mutta julkisrahoituksen osuus hieman yli EU-maiden keskitason. Jopa non-formaalissa koulutuksessa Suomessa keskimäärin puolet rahoituksesta tulee valtiolta, ja loput katetaan opiskelijamaksuilla ja muiden organisaation rahoituksella. (Desjardins, 2018, 67.)

Aiemmin tehtyjen selvitysten mukaan Suomessa pääosin työikäisille tarkoitettuihin koulutusmuotoihin kohdentuu vuonna 2020 yhteensä noin 430 miljoonaa euroa julkista rahoitusta. Näistä noin 290 miljoonaa euroa muodostuu työvoimapolitiisesta ja vapaan sivistystyön koulutuksesta. Loput muodostuvat yleissivistävässä koulutuksesta aikuisten perusopinnoista, lukiokoulutuksesta ja aineopinnoista sekä korkeakoulujen avoimista korkeakouluopinnoista, erikoistumiskoulutuksista ja erillisopinnoista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö 2020)

Todellisuudessa aikuisten koulutuksen julkinen rahoitus on paljon suurempi. Merkittävä osa työikäisistä päivittää, täydentää tai uudistaa osaamistaan hyödyntämällä julkisesti rahoitettua tutkintoon johtavaa koulutusta tai sen osia. Vähintään 25-vuotiaiden

ammattillisiin opintoihin ja vähintään 25-vuotiaana aloittaneiden korkeakouluopintoihin, pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, käytetään julkista rahaa yhteensä laskennallisesti arvioituna noin 1,35 miljardia euroa. Ammatillista perustutkintoa aloitti opiskelemaan jopa yli 33 300 yli 25-vuotiasta aikuista vuonna 2018. Tutkintokoulutuksen aloitti noin 94 300 työkäistä (vähintään 25-vuotiasta) vuonna 2018. Tämä on yli puolet kaikista uusista opiskelijoista. Kaikkiaan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista 46 prosenttia (265 000) ja korkeakoulujen uusista opiskelijoista 46 prosenttia (63 500) on 25–59-vuotiaita. Suomessa työkäisille suunnatun sopivan koulutustarjonnan vähäisyys ja toisaalta maksettomuus ovat johtaneet siihen, että jo tutkinnon suorittaneet hakeutuvat uudestaan ammatilliseen tai korkea-asteen tutkintokoulutukseen. (OKM, 2020, 27–28.)

Työuran aikaisessa oppimisessa työnantajan maksama henkilöstökoulutus on keskeisin kouluttautumisen muoto. Sitra on laatinut vuonna 2018 selvityksen elinikäisen oppimisen kokonaisuuden rahoituksesta Suomessa. (Aho & Ranki, 2018, 23.) Henkilöstökoulutus on Suomessa pääosin työnantajan maksamaa ja työajalla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä. Henkilöstökoulutuksen kustannuksia on vaikea todentaa, koska se on myös muuta kuin kurssimuotoista ja ulkopuolelta ostettua. Kaikkien toimialojen, kaiken kokoisten yritysten ja myös muun kuin kurssimuotoisen henkilöstökoulutuksen kustannukset Sitra arvioi karkeasti miljardiksi euroksi.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etna arvioi raportissaan yritysten henkilöstökoulutuskustannukset 1,5 miljardiin euroon (Etna 2018). Sitran selvityksen mukaan näihin molempiin arvioihin liittyy paljon epävarmuutta. Sitran selvityksessä todetaankin, että kokonaiskuvan saaminen yritysten henkilöstökoulutusinvestointien suuruudesta erityisesti muun kuin kurssimuotoisen koulutuksen osalta vaatii lisätutkimusta. (Aho & Ranki, 2018, 23–24.) Myös kunnat ja valtio hankkivat merkittävästi täydennyskoulutusta vuosittain. Valtion henkilökoulutuksen kustannukset ovat 77 000 000 € ja kuntien henkilöstökoulutuksen 97 000 000 €. Aikuisten oma panostus on arvioiden mukaan noin 324 000 000 € vuosittain. Luku sisältää ilmoittautumis-, osallistumis- ja materiaalimaksuja. (Aho & Ranki, 2018.)

Työkäisille koulutusta rahoittavat myös muut yhteisöt, kuten ammattiyhdistykset ja järjestöt. Yhteisöjen maksamasta koulutuksesta on saatavilla niukasti volyymitietoja. Laadullisten aineistojen perusteella voi kuitenkin olettaa, ettei se ole jatkuvan oppimisen markkinassa erityisen merkityksellinen kokonaisuuden tasolla, vaikka yksilölle ja yhteisölle se voi olla osuvaa ja tarpeellista koulutustarjontaa.

3.2 Työnantajan tarjoama henkilöstökoulutus

Opetus- ja kulttuuriministeriö on luonut vuonna 2015 katsauksen yksityisestä täydennyskoulutustarjonnasta. Selvityksen yhtenä aineistona on käytetty Tilastokeskuksen yritysten henkilöstökoulutustutkimusta (CVTS). Vuoden 2015 selvityksen mukaan yritykset käyttivät kurssikoulutukseen koko henkilöstöä kohden 573 euroa ja koulutukseen osallistunutta työntekijää kohden 1 425 euroa. Mitä suurempi yritys oli, sitä todennäköisemmin henkilöstölle tarjottiin koulutusta, ja siihen myös osallistuttiin. Keskimäärin 66,5 prosenttia yrityksistä järjesti koulutusta henkilöstölleen. Henkilöstökoulutuksen volyymi säilyi aiempien vuosien tasolla, eikä suuria muutoksia ole tapahtunut henkilöstökoulutukseen käytettyjen menojen suhteen vuosien 2005–2010 aikana. Varsinkin suurimmissa yrityksissä koulutuspalvelujen osto kohdistui yksityisiin koulutusyrityksiin. Pienet yritykset käyttivät kurssikoulutuksessaan koulujärjestelmän oppilaitoksia sekä muita koulutuksen tarjoajia, kuten ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia ja erikoisoppilaitoksia, kansan- ja kansalaisopistoja, opintokeskuksia ja kesäopistoja jonkin verran suuria yrityksiä enemmän. Eri toimialojen välillä oli huomattaviakin eroja ulkoisen koulutuksen hankinnassa. (Markkanen, 2015, 6–7; Suomen Virallinen Tilasto (SVT): CVTS 2015.)

Huomionarvoista on, että koulutuspalveluiden osto yksityisiltä yrityksiltä oli kasvanut vuosien 1999–2010 aikana. Yksityisten yritysten osuus on kasvanut selvästi koko 2000-luvun. Vuonna 1999 noin kolmannes kurssikoulutuksesta oli yksityisten koulutusyritysten järjestämää, kun vuonna 2010 jo yli puolet kurssikoulutuksesta ostettiin yksityisiltä yrityksiltä. (Markkanen, 2015, 6–7.) Loppuvuodesta 2022 julkaistaan seuraava Tilastokeskuksen henkilöstökoulutustutkimus, josta on saatavilla tämän tutkimuksen kannalta relevanttia vertailutietoa yksityisen tarjonnan kehittymisestä.

Henkilöstökoulutusta ja koulutusmarkkinaa on mahdollista tarkastella lukuisista eri näkökulmista. Esimerkiksi henkilöstökoulutuksen laadusta, työntekijöiden motivaatiosta, koulutuksen vaikuttavuudesta, tasa-arvosta ja taustalla olevista oppimiskäsityksistä löytyy tutkimuksia kiitettävästi. Koulutusten järjestämisen yhteydessä on toteutettu myös case-tutkimuksia esimerkiksi koulutusten vaikuttavuudesta. Kirjallisuutta löytyy runsaasti esimerkiksi oppivaan organisaatioon liittyen, ja käsitteen ympärille kietoutuu lukuisia erilaisia teoreettisia mallinnuksia, prosessikuvauksia ja tutkimuksia. Lisäksi koulutusmarkkinan osalta jonkin verran löytyy aineistoa koulutusviennistä, jota on viime vuosina edistetty Suomessa voimakkaammin. Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan anna kattavia vastauksia tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin, ja esimerkiksi koulutusvienti on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Viitalan mukaan henkilöstökoulutuksen piiriin luetaan kaikki organisoitu, oppimiseen tähtäävä toiminta, joka on työtehtävistä erillään järjestettyä. Käsitteenä henkilöstökoulutus on siten varsin kattava, ja se sisältää varsin laaja-alaisesti erilaisia työnantajan tarjoamia

koulutusmuotoja. Koulutusta voidaan toteuttaa yrityksen sisällä tai ulkopuolella, ja kouluttajana voi toimia oman organisaation sisäinen työntekijä tai ulkopuolinen henkilöstön kehittäjä. Organisaatiot hankkivat henkilöstökoulutusta yksityisiltä koulutusorganisaatioilta, konsulttiyrityksiltä sekä julkisilta koulutusorganisaatioilta. Viitalan mukaan suomalaisyritykset ovat eurooppalaisessa vertailussa ahkeria henkilöstökouluttajia. Hänen mukaansa aktiivinen osaamisen kehittäminen on yleisesti ottaen tärkeää, mutta yritysten kouluttamisinto voi viestiä tutkijan mukaan myös kriitikköisestä koulutususkosta. (Viitala 2005, 271–272.) Kaikkiaan henkilöstökoulutuksella on Suomessa pitkät perinteet ulottuen aina 1900-luvun alun teollisuusyrityksistä nykypäivään. Henkilöstökoulutus on saavuttanut näiden vuosien saatossa vahvan aseman henkilöstön kehittämisen kentässä, ja Rinteen mukaan 1990-luvulla henkilöstökoulutus oli Suomessa laajin aikuiskoulutusmuoto. (Rinne ym. 1995, 30.)

Henkilöstökoulutus voi olla lyhyt- ja pitkäkestoista, tutkintoon tähtäävää sekä kurssimuotoista koulutusta. Pitkäkestoisissa koulutuksissa on tavallisesti kyse tutkintoon tai esimerkiksi teknisten alojen yleiseen sertifiointiin tähtäävästä koulutuskokonaisuudesta. Lyhytkestoisia ja pitkäkestoisia koulutuksia voidaan käyttää hieman eri tarkoitukseen. Esimerkki pitkäkestoisista koulutuksista ovat liikkeenjohdolle suunnatut MBA-koulutusohjelmat. Ne ovat myös hyvä esimerkki yliopistojen ja yritysten kanssa toteutetusta koulutusmuodosta. Myös henkilöstökoulutukset voidaan jakaa tavoitteen perusteella muodolliseen ja epämuodolliseen koulutukseen. Muodollisella koulutuksella viitataan tällöin ulkoisen koulutusorganisaation järjestämään koulutukseen, jonka tavoitteena on esimerkiksi diplomin, sertifikaatin tai tutkinnon suorittaminen. Epämuodollinen koulutus voi olla puolestaan joko ulkopuolelta hankittua tai yrityksen sisällä järjestettyä koulutusta, jolla ei tähdätä muodollisen tutkintoon. (Viitala 2005, 272.)

Suunnitellessaan henkilöstön koulutusta yrityksellä on vaihtoehtoina järjestää tarvittava koulutus omin resurssein tai ostaa se ulkoa koulutuspalveluita tarjoavalta organisaatiolta. Sisäisen koulutuksen etuna on parempi mahdollisuus sitoa koulutus yrityksen strategiaan tavoitteisiin. Näin voidaan rakentaa yrityksen toimintaan ja tarpeisiin sidottu henkilöstön kehittämisjärjestelmä. Ulkoisen koulutuksen etuna taas on osaamista rikastava vaikutus. Palatessaan koulutuksesta työntekijät tuovat mukanaan uuden osaamisen ohella tuoreita ideoita ja näkökulmia. Tämän lisäksi ulkoinen koulutus tarjoaa myös hyvän mahdollisuuden kokemusten vaihtamiseen ulkopuolisten kollegoiden kanssa. (Viitala 2005, 273.)

Henkilöstökoulutukseen osallistuminen vaihtelee Suomessa suuresti toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä osa-/määräaikaisten ja vakinaisten välillä. Kauhasen, Nätin ja Miittisen tutkimuksen mukaan osa- ja määräaikaiset palkansaajat osallistuivat selvästi pysyviä kokoaikaisia palkansaajia harvemmin työnantajan kustantamaan koulutukseen. Pysyvää kokoaikatyötä tekevien todennäköisyys osallistua työnantajan maksamaan koulutukseen on 1,5–1,6-kertainen verrattuna näihin ryhmiin. Myönteinen ajallinen muutos on, että

koulutukseen osallistuminen on kasvanut tarkasteluajanjaksolla kaikissa ryhmissä, joskin erot ryhmien välillä ovat pysyneet melko muuttumattomina. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös muista maista. (Kauhanen, Nätti & Miettinen, 2012, 50–52.)

Suomessa täydennyskoulutusmarkkinan toimijoita ja tarjontaa ei ole kartoitettu laajasti viime vuosina, ja ajantasainen tieto aikuisväestölle suunnatusta markkinaehtoisesta koulutustarjonnasta on puutteellista. Työuran aikainen oppiminen tai henkilöstökoulutus on osa tämän tutkimuksen kohteena olevaa jatkuvaa oppimista. Aikuisväestön työuran aikaisesta osaamisen kehittämistä tapahtuu työpaikoilla työnantajien henkilöstölleen hankkimina osaamispalveluina mutta merkittävässä määrin myös muulla tavoin työssä oppimisenä. (VN, 2020,15.)

Tiedon epämuodollisen markkinaehtoisesta aikuis- ja henkilöstökoulutuksen tarjoajista on todettu olevan hajallaan verrattuna muodolliseen koulutukseen. Epämuodollisen koulutuksen palveluntarjoajat ovat myös julkisen sektorin tilastoinnin ulkopuolella.

3.3 Jatkuvan oppimisen markkinoiden ohjaus ja kehittäminen

Suomen jatkuvan oppimisen kehittämistä ohjataan opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Opetus- ja kulttuuriministeriön toimialan julkisesti rahoitettua koulutustarjontaa ohjataan lähinnä järjestämisluvilla (muu kuin kuntien järjestämä perusopetus, lukiokoulutus ja ammatillinen koulutus) tai ylläpitämisluvilla (vapaa sivistystyö) ja korkeakoulujen osalta koulutusvastuilla. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja korkeakoulut myös sopivat määrävuosiksi kerrallaan toiminnalle asetettavista keskeisistä määrällisistä ja laadullisista tavoitteista sekä niiden toteutumisen seurannasta ja arvioinnista. (OKM, 2018)

Suomessa koulutuksen markkinoiden kehitystä suuntaavat muun muassa EU:n lainsäädäntö ja suomalainen kilpailulainsäädäntö. (Varmola, 2021). Jatkuvan oppimisen kysyntää säännellään henkilöstökoulutuksen osalta erilaisten lakien ja asetusten sekä työehtosopimusten kautta. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksessä sekä opintovapaalaki. Osa näistä velvoittaa yrityksiä järjestämään tai hankkimaan henkilöstölle täydennyskoulutusta. Esimerkkinä lain sanelemasta koulutusvelvollisuudesta on työturvallisuusperehdytys. Lähtökohtaisesti yrityksille on kuitenkin jätetty varsin suuri vapaus henkilöstökoulutuksen järjestämisessä. (Rinne ym. 1995, 75–79.)

Laissa erikseen määriteltyjä tutkintoja, koulutuksia ja pätevyyskiä koskevaa sääntelyä lukuun ottamatta koulutus on pääsääntöisesti vapaata liiketoimintaa. Markkinaehtoista jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa ei siis ohjata, eikä sillä ole määräyksiä pätevyyskien, laadun, tilastoinnin tai koulutuksen tarjonnan näkökulmista.

Jatkuvan oppimisen julkista tarjontaa säännellään osana koulutusjärjestelmän sääntelyä. Jatkuva oppiminen on yksi oppilaitosten tehtävistä, mutta sen painotus vaihtelee koulutustasoittain ja -tyypeittäin. Myös korkeakoulut ovat kehittäneet jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia erityisesti viime vuosien ajan. Uudet, vuonna 2021 voimaan tulleet yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rahoitusmallit huomioivat jatkuvan oppimisen osuuden aiempaa enemmän, minkä myötä jatkuvan oppimisen rahoitus on noussut yhdeksään prosenttiin. Julkisen rahoituksen kasvu vahvistaa näiden toimijoiden julkisrahoitteista toimintaa, mutta ei vaikuta suoraan näiden markkinaehtoiseen toimintaan.

Koulutuksen arviointikeskuksen tuoreen tutkimuksen mukaan Suomessa yhdeksi haasteeksi tunnistettiin, että jatkuvan oppimisen kehittämistä toteutetaan siiloissa. Tutkimuksen mukaan OKM:ltä ja TEM:ltä, työmarkkinajärjestöiltä ja korkeakouluilta puuttuu edelleen yhteinen näkemys ja visio Suomen jatkuvan oppimisen kehittämisestä. Lisäksi Suomessa erityisesti humanistisilla aloilla työelämärelevanssi tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon koulutuksen suunnittelussa sekä opiskelijoiden ohjauksessa ja neuvonnassa. Esimerkiksi harjoittelumahdollisuuksia olisi lisättävä kandidaatin ja maisterin tutkinto-ohjelmissa. (Moitus, Weimer & Välimaa, 2020, 77, 87.) Järvilehdon mukaan Suomessa tarvittaisiin koulutusjärjestelmän siirtyä niin sanotusta palikkamallista aaltomalliin, joka tarkoittaa tilannetta, jossa työ ja oppiminen kuuluvat saumattomasti osaksi normaalia arkipäivää. Jatkuvan oppimisen ratkaisupilotteja pitäisi käynnistää tutkijan mukaan huomattavasti nopeammalla vauhdilla. Suomessa tarvittaisiin esimerkiksi kokeiluja alustaratkaisuisista, sosiaaliturvaratkaisuisista ja työllistämisratkaisuisista. (Järvilehto, 2019, 13.)

Sitran julkaisussa (Aarrevaara 2020) Aarrevaara käsittelee jatkuvaa oppimista hallintopoliittikan näkökulmasta, jossa poliittisen päätöksenteon, elinkeinoelämän, oppijoiden ja jatkuvan oppimisen toimenpiteistä hyötyvien instituutioiden näkökulmat yhdistyvät. Osa jatkuvan oppimisen uudistustyöstä voi käytännössä tapahtua nopeavaikutteisilla toimilla, joita ovat esimerkiksi korkeakoulutuksen avaaminen nykyistä laajemmin oppimisen alustaksi. Nopeavaikutteisten politiikkatoimien mahdollisuus muuttaa koko systeemiä on Aarrevaaran mukaan rajallinen. Tämä johtuu siitä, että jatkuvan oppimisen tarjontaa tuottavat erilaiset epämuodollisen koulutuksen ja opiskelun mahdollistavat instituutiot. Jatkuvan oppimisen toimintakenttä on hajanainen, ja toiminnassa on mukana paljon epämuodollista koulutusta. Tästä syystä poliittinen ja hallinnollinen ohjaus ei voi kohdistua kaikkiin järjestelmän elementteihin, ja lisäksi ohjaustoimilla voi olla ennustamattomia vaikutuksia. Yhteiskunnallinen keskustelu asettaa kuitenkin jatkuvalla oppimisella laajoja tavoitteita.

Jatkuvan oppimisen systeeminen muutos on laaja tavoite, jonka vaikuttavuuden todentaminen edellyttää Aarrevaaran mukaan muutoksen tavoitteiden määrittelyä. (Aarrevaara 2020, 46.)

3.4 Jatkuvan oppimisen uudistus Suomessa

Jatkuvalla oppimisella vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Tämän mahdollistamiseksi pääministeri Marinin hallitusohjelman 2019 mukaisesti Suomessa toteutetaan parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista. Jatkuvan oppimisen uudistus toteutetaan kolmikantaisena yhteistyönä yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa. Jatkuvan oppimisen uudistamiseksi hallitusohjelmassa on linjattu seuraavat tavoitteet:

- kehitetään eri koulutusasteiden toimintaa, ohjausta ja rahoitusta siten, että syntyy työelämälähtöisiä, monimuotoisia koulutuskokonaisuuksia
- kehitetään osaamisen tunnistamista ja tunnustamista
- luodaan kattavat elinikäisen ohjaukset palvelut ja tuetaan aliedustettujen ryhmien osallistumista aikuiskoulutukseen
- lisätään työelämässä muunto-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia
- kehitetään oppisopimuskoulutusta uudelleenopetus- ja aikuiskoulutusväylänä
- kannustetaan korkeakouluja avaamaan koulutustarjontaansa ja kehitetään korkeakoulujärjestelmää jatkuva oppimisen alustana
- parannetaan muutosturvalla työntekijöiden osaamista ja työllistymistä
- parannetaan työttömien mahdollisuuksia opiskella sivutoimisesti työnhaun ohessa
- kehitetään opintovapaata ja aikuiskoulutustukea
- selvitetään mahdollisuudet laajentaa työllisyysrahaston tehtäviä
- kehitetään rakennemuutosten ennakointia

Konkreettisina toimenpiteinä ehdotetaan muun muassa, että työpaikalla tapahtuva oppiminen nostetaan keskeiseksi strategiseksi ulottuvuudeksi organisaatioissa ja työpaikkojen toimintatapoja uudistetaan oppimiseen kannustavaksi. Oppimisen tulee olla organisaatioissa strateginen toiminnan osa. Keskeisenä toimenpiteenä uudistetaan korkeakoulujen ja oppilaitosten nykyistä työikäisille kohdennettavaa koulutustarjontaa, tarvittaessa kokeiluin, työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisenä yhteistyönä. Pk-yritysten ja yksityisyritysten osaamista tuetaan verkostojen kautta. Vuoteen 2023 mennessä käyttöön otettava digitaalinen kokonaisuus tulee muodostamaan jatkuvan oppimisen palvelujen rungon ja alustan. Ohjauksella vahvistetaan eri kohderyhmien tavoittamista työssä ja sen

ulkopuolella. Opintotuen kehittämisen yhteydessä arvioidaan mahdollisuuksia kehittää sitä tukemaan nykyistä paremmin jatkuvaa oppimista. Koulutuksessa aliedustettujen ryhmien tarpeet huomioidaan kaikissa toimenpiteissä. (VN, 2020).⁴

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelujen yhteensovittamiseksi ja tukemiseksi on perustettu palvelukeskus vuonna 2021. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (palvelukeskus) edistää työikäisen väestön osaamisen kehittymistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö vastaavat yhdessä palvelukeskuksen toimialaan liittyvästä ohjauksesta. Palvelukeskuksen yleishallinnollinen ohjaus kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriölle. Palvelukeskus toimii Opetushallituksesta annetun lain (564/2016) 6 a §:ssä tarkoitettuna Opetushallituksen erillisyyksikkönä. Keskus koordinoi ja kehittää työikäisille suunnattuja tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita, analysoi työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoitintietoja ja tukee alueellisia verkostoja. Keskus myös rahoittaa koulutusta ja osaamispalveluja. Palvelukeskuksen tehtävänä on toimialaansa liittyvä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen ja koordinointi, osaamis- ja työvoimatarpeen ennakoitintiedon analysointi, koulutuksen ja muiden osaamispalveluiden valtionavustusten myöntäminen ja hankinta erityisesti työssä oleville ja työvoiman ulkopuolella oleville sekä alueellisten ja muiden yhteistyöverkostojen tuki ja vaikuttavuuden edistäminen.

3.5 Jatkuva oppiminen muissa EU-maissa

Elinikäisen oppimisen kehittäminen on edellisten vuosikymmenten aikana ollut Euroopan unionin politiikan keskiössä. EU:n linjaukset näkyvät laajalti jäsenmaiden koulutuspolitiikassa. Viime vuosikymmenen aikana eri maat ovat laatineet erilaisia käytäntöjä, koordinoivia rakenteita sekä strategioita elinikäiseen oppimiseen. Vaikka erilaisten järjestelmien vertailu on itsessään hankalaa ja koulutusmarkkinat eroavat lähtökohtaisesti merkittävästi toisistaan, on tutkimuksissa huomattu, että eri maissa tehdään jatkuvan oppimisen edistämiseksi hyvin samanlaisia asioita. Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien innovointi on kansainvälisen vertailututkimuksen mukaan laajaa, ja jatkuvan oppimisen edistämiseksi on tehty hyvin kokonaisvaltaisia rahoituksellisia uudistuksia. (Sitra, 2019a)

⁴ Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt kesällä 2020 yli 30 miljoonaa euroa jatkuvaa oppimista tukeville hankkeille ja kokeiluille. Hankkeiden tarkoituksena on vastata nopeasti työelämän osaajapulaan sekä tukea työllisyyden kuntakokeilun tavoitteita ja alueellisten toimintamallien kehittämistä. Lisäksi alkuvuodesta 2021 ministeriö myönsi avustuksia jatkuvan oppimisen uudistusta tukeville 79 hankkeelle yhteensä 19,8 miljoonaa euroa. Hankkeet vastaavat työelämän murroksiin, helpottavat koronavaikeuksista toipumista ja tukevat osaavan työvoiman saatavuutta alueilla. (OKM, 2021)

Jotkut EU-maat ovat laatineet kansallisen strategian jatkuvan oppimisen haasteiden ratkaisemiseksi. Yksi näistä esimerkeistä on Irlannin vuonna julkaisema National Skills Strategy. Strategia muodostaa olennainen osa hallituksen pitkän aikavälin taloussuunnitelmasta täystyöllisyyden palauttamiseksi ja kestäväen talouden rakentamiseksi. Strategiassa jatkuva oppiminen on tärkeä tekijä, ja strategia sisältää taitojen kehittämisen tavoitteet sekä selkeät toimintasuunnitelmat. (Oosi ym. 2019.; Irish Research Council 2014.)

Yksi huomattava ero Suomen ja muiden välillä on, että monissa maissa aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen kehittämiseen on luotu pysyviä koordinoivia rakenteita esimerkiksi työelämän ja koulutuksen yhteistyön tiivistämiseksi tai otettu käyttöön uudenlaisia rahoitusmalleja. Lähes kaikkia maita yhdistävä teema on kuitenkin rahoituksen kiinnittäminen yksilöön. Useat maat ovat kehittäneet erilaisia koulutusseteli- tai oppimistilimalleja (Korea, Singapore, Ranska), kokeilleet niitä (Englanti) tai suunnitelleet niitä (Ruotsi, Hollanti). Yhtenäistä näille hyvin erilaisille järjestelmille on se, että taloudelliset resurssit kiinnitetään instituutioiden lisäksi oppijaan, jolle pyritään luomaan motivaatio osaamisen kehittämiseen. Malleista löytyy erilaisia kokemuksia, ja osa maista, kuten Englanti, on myös luopunut seteliratkaisuista. (Sitra, 2019a, Oosi ym. 2019.)

Sitran muistioon (Sitra 2019a) on koottu valtioneuvoston rahoittaman kansainväliseen vertailututkimukseen perustuen eri maiden jatkuvan oppimisen keskeisiä käytäntöjä, kuten:

- modulaarisuuden ja osa-aikaisuuden mahdollistaminen koulutuksessa (Saksa, Hollanti)
- koulutusten joustavuuden kehittäminen (Alankomaiden "Flexibility pilots")
- oppimisalustojen tukeminen ja niiden käytön vauhdittaminen (Korea, Tanska)
- yhteistyörakenteiden kehittäminen oppimismahdollisuuksien tarjoajien ja työnantajien kesken (Irlanti)
- tarjonnan lisääminen ja esimerkiksi oppisopimusjärjestelmän uudistaminen (Irlanti)
- elinikäisen ohjauksen kehittäminen (Irlanti, Saksa)

Yhteistä eri maiden jatkuvan oppimisen toimissa on myös se, että niissä on pyritty huomiomaan koulutuksen ulkopuolelle jäävät. Esimerkiksi Tanskassa useat ministeriöt toteuttavat poikkihallinnollisesti informaatiomuotoilua erityisesti pakolaisten osaamisen kehittämisen ja koulutusmahdollisuuksien suhteen. Tavoitteena on tarjota tuntityöntekijöille ja turvapaikanhakijoille kootusti tietoa koulutustarjonnan mahdollisuuksista. Irlannissa toimintaa on kohdistettu alueellisiin osaamisen ennakoitirakenteita muistuttaviin foorumeihin (regional skills fora), joiden tavoitteena on lisätä eri toimialojen työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta osaamisen kehittämisen merkityksestä. Useille Euroopan maille edellä kuvatun kaltaiset oppimissetelit ja -tilit ovat tärkeitä tuen kohdentamisen keinoja, joista on saatu hyviä kokemuksia muun muassa Ranskasta. (Sitra, 2019a, 8–12.)

Anglosaksisissa maissa ollaan korkeakoulutuspalveluiden kaupallistamisessa ja koulutuksen tuotteistamisessa ”oppija-asiakkaita” varten Altarriban mukaan pisimmällä. Näissäkin maissa koulutuspalvelumarkkinat ovat kuitenkin vielä suhteellisen kehittymättömiä, ainakin jos niitä vertaa monen muun hyödykkeen markkinoihin. (Altarriba, 2019, 18.) Useat eri maiden käytänteistä liittyvät vahvasti myös opiskelumahdollisuuksien ja -tarjonnan kehittämiseen. Joustavia opintokonsepteja on kehitetty monissa maissa oppimisen tarjonnan uudistamiseksi. Esimerkiksi Alankomaissa osana elinikäisen oppimisen edistämishjelmaa ammattikorkeakouluissa on tarjolla ”joustavia koulutusohjelmia”, joissa ammattikorkeakoulut voivat luopua tavallisista koulutusohjelmistaan. Ammattikorkeakoulu tekee opiskelijan kanssa koulutussopimuksen, jossa määritetään, miten opiskelija saavuttaa oppimistulokset. Koulutusohjelmat voivat siis vaihdella ja niitä voidaan räätälöidä opiskelijan tarpeiden mukaan ja esimerkiksi työkokemusta omaavat aikuiset opiskelijat voivat saada hyviä saavutetuista oppimistuloksista. (VN, 2018, 40.) Verkko-opetuksen ja MOOC-alustojen kehitystä on edistetty esimerkiksi Tanskassa, Koreassa, Uudessa-Seelannissa, Saksassa ja Ranskassa erityisesti korkeakouluopetuksessa. (Sitra, 2019a, 10.)

Keskeisenä erona Pohjoismaiden ja useiden muiden Euroopan maiden välillä on, että sellaiset koulutusmuodot, jotka meillä ovat käyttäjälle maksuttomia ja julkisesti organisoituja, toimivat Euroopassa ainakin osittain yksityisessä markkinassa. Esimerkiksi Sveitsissä vapaa sivistystyö on enimmäkseen yksityisesti järjestetty ja rahoitettu. Kurssimaksut ovat tärkein taloudellinen lähde, joka tulee osallistujilta ja ammatillisten kurssien tapauksessa työnantajilta. Aikuiskoulutuksessa ei ole Sveitsissä ilmaisia kursseja lukuun ottamatta muutamia poikkeuksia, kuten työttömien ammatillisia kursseja. (Manninen ym. 2014)

Kansainvälisessä vertailututkimuksessa havaittiin, että useissa Suomen verrokkimaissa on etsitty keinoja kehittää erilaisia lähestymistapoja jatkuvan oppimisen monikanavaisen rahoitukseen. Usein kustannukset katetaan yhteisrahoituksella, jossa työnantaja, julkishallinto ja yksilö yhdessä osallistuvat kustannusten kattamiseen. (Oosi ym. 2019.) Esimerkiksi Saksan aikuiskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen rahoitus perustuu niin sanottuun sekärahoitusjärjestelmään ja riippuu monista rahoituslähteistä: yrityksistä, opiskelijamaksuista, paikallisesta julkisesta rahoituksesta sekä liittovaltion ja osavaltion rahoituksesta.

3.6 Jatkuvaa oppimista tukevia malleja Pohjoismaissa

Pohjoismaiden jatkuvaa oppimista tukevat rakenteet ja toimenpiteet toimivat mielekkäinä vertailukohteina Suomessa. Myös Pohjoismaissa edistetään jatkuvan oppimisen tarjonnan syntymistä kehittämällä yhteisiä digitaalisia alustoja. Nämä ovat joko yliopistojen yhteisiä alustoja (MOOC) tai enemmän yksityisesti rahoitettuja alustoja, jotka yhdistävät aikuisten oppimismahdollisuuksien julkisen ja yksityisen tarjonnan. Mielenkiintoinen esimerkki on Tanskan GoJoin-alusta (<https://gojoin.dk/>), jossa kuka tahansa voi järjestää tai osallistua

erilaisille kursseille. Esimerkiksi erityyppisiä kielikursseja on mahdollista suorittaa alustalla työn ohessa, ja uuden kielen oppiminen tai vanhojen taitojen parantaminen voi olla avuksi henkilön uran edistämässä. (Oosi ym. 2019, 41.)

Sitran julkaiseman selvityksen (Ranki (toim. 2020) mukaan Pohjoismaissa elinikäistä oppimista johdetaan ja rahoitetaan pääosin hallinnonalalähtöisesti. Tällä tarkoitetaan, että missään Pohjoismaassa ei sovelleta ilmiölähtöistä budjetointia. Pohjoismaat jakavat elinikäisen oppimisen hallinnon vastuun joko yhdelle tai kahdelle ministeriölle, useammalle ministeriölle ja/tai strategiselle yhteistyöryhmälle. Norjassa päävastuu on opetus- ja kulttuuriministeriöllä mutta elinikäisestä oppimisesta ovat vastuussa kaikki viisi ministeriötä, jotka olivat mukana myös kansallisen osaamispolitiikan strategian suunnittelussa. Norjassa osaamisuudistus pohjautuu hallituksen osaamispolitiikkaan, joka sisältää kansallisen osaamispolitiikan strategian vuosille 2017–2021. Päättävänä strategiasa on, ettei kenenkään ammattitaidon tulisi vanhentua uuden tiedon tai osaamisen puutteen vuoksi. Toinen tavoite on poistaa osaamiskuilu, toisin sanoen ero työelämän tarvitsemien taitojen ja työntekijöiden tosiasiallisesti käyttämien taitojen välillä. (Ranki, Ryky, Santamäki, Smidth, 2020; Kunnskapsdepartementet 2020.)

Ruotsin hallitus linjasi vuosille 2019–2022 neljä strategista yhteistyöohjelmaa. Osana uudistusta on käsitellyssä kokonaan uusi säädös julkisesta opiskelutuesta, vapaasti käännettynä muutosopiskelutuesta (omställningsstudiestöd). Uuden opiskelutuen on tarkoitus tulla käyttöön vuonna 2023. Suomen aikuiskoulutustukea muistuttava laki mahdollistaa työelämässä olevan henkilön lisäkouluttautumisen. Tuen saamisen edellytyksenä on, että koulutus vahvistaa henkilön asemaa työmarkkinoilla ja on ammatillisesti pätevöittävää. Myös työntekijät, esimerkiksi yksityisyrittäjät, jotka eivät ole jonkin työehtosopimuksen alaisia, voivat hakea tukea omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen. Aikuis- ja lisäkoulutuksen järjestämisen korvausta myönnetään myös työnantajille, jotka tarjoavat koulutusta työntekijöilleen. Tukea saa myös koulutuksiin, jotka ovat muutosorganisaatioiden (omställningsorganisation) rahoittamia. Muutosorganisaatioiden tekemä työ muistuttaa Suomen TE-palveluiden muutosturvaa. Organisaatioiden tehtävänä on tukea työntekijää lisäkoulutuksissa ja uranvaihdossa. Lisäksi organisaatio tukee työntekijää ja työnantajaa tilanteissa, joissa työntekijä irtisanotaan työvoiman vähentämisen takia. Työehtosopimus määrittelee työntekijälle kuuluvan muutosorganisaation. Kaikkiaan uusi tukimuoto voi edistää myös aikuiskoulutuksen markkinoiden kehittymistä Ruotsissa (Ulkoministeriö 2022).

4 Tarkennettu kuva jatkuvan oppimisen markkinoista

4.1 Jatkuvan oppimisen markkinoiden rakenne

Jatkuvan oppimisen kentästä piirtyy erilainen kuva riippuen siitä, tarkasteleeko sitä toimijoiden, rahoituksen, tarpeen, kysynnän, tarjonnan tai kohtaannon mittareilla. Myös yksittäistä mittaria koskeva tieto vaihtelee sen mukaan, mihin ja miten kerättyyn dataan se perustuu tai esimerkiksi, millä luokituksilla osaamistarpeita on jäsennetty. Näiden lisäksi jatkuvan oppimisen markkinoiden tarkastelussa on aivan olennainen ero, tarkasteleeko sitä koulutautujan, koulutustoimijan vai koulutuspolitiikan näkökulmasta. Tämän tutkimuksen päätavoite on koulutuspoliittisen päätöksenteon tukeminen, ja siksi näkökulma on ennen kaikkea koulutuspolitiikan. Rinnalla kulkee kuitenkin pyrkimys tuottaa ymmärrystä siitä, miltä koulutus näyttää sitä markkinaehtoisesti tuottavan yrityksen näkökulmasta. Tässä luvussa tarkastellaan jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden toiminnan rakennetta käsitteellisesti (luku 4.1) sekä eri toimijaryhmien määrien ja toimintavolyymien (luvut 4.2–4.5) kautta. Aineistoina ovat selvityksessä kerätyt, uudet aineistot jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinasta.

Jatkuvan oppimisen tarjonnassa koulutus jaetaan *julkiseen koulutusjärjestelmään, julkis-rahoitteisiin markkinoihin ja yksityisiin markkinoihin*. Määritelmällisesti julkisen koulutusjärjestelmän tarjonta on lakisääteistä (Sanastokeskus 2021). Koulutusjärjestelmän tarjonta rakentuu yhteiskunnallisesti määritellyistä tarpeista. Tarpeiden taustalla on yhteiskunnallinen kysyntä, kuten eri alojen työllisyysnäkökymät. Julkisen koulutusjärjestelmän aikajänne on pitkä, ja se pyrkii harvemmin vastaamaan yritysten tai yksilöiden senhetkisiin akuuteihin tarpeisiin. Koulutusjärjestelmän kustannuksista vastaa pääosin tai kokonaan yhteiskunta. Jatkuvan oppimisen markkinoilla, kuten täydennyskoulutuksessa, yhteiskunnan osuus on kuitenkin pienempi kuin tutkintokoulutuksessa, jossa koulutus on maksutonta lain perusteella.

Julkisrahoitteiset markkinat kattavat koulutustoimintaa, jonka julkinen sektori järjestää ja rahoittaa, mutta joka hankitaan kokonaan tai osittain markkinoilta. Julkisrahoitteisista markkinoista tärkeimpiä ovat:

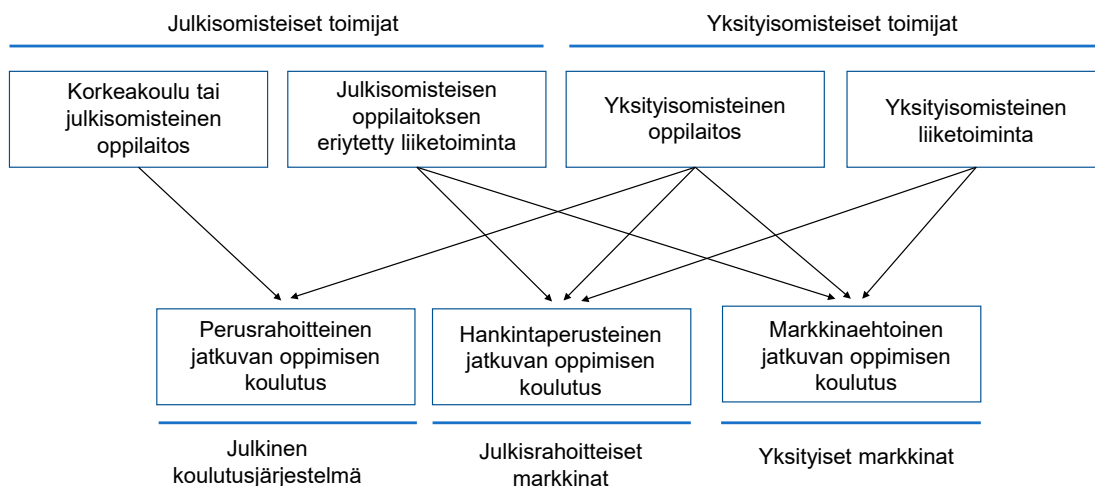
- **Julkiset hankinnat**, jotka käsittävät ennen kaikkea työvoimakoulutuksina hankittavat koulutukset yritysten ja yksilöiden tarpeisiin ja jotka perustuvat julkisen sektorin, kuten ELY-keskusten ja Jatkuvan oppimisen palvelukeskusten tehtäviin. Julkiset hankinnat toteutetaan pääsääntöisesti avoimina julkisina hankintoina, joihin voivat tarjota niin yksityiset yritykset kuin oppilaitosten yhtiöittämät jatkuvan oppimisen toimijat.
- **Yhteishankinnat**, joissa yritys ja ELY-keskus suunnittelevat ja rahoittavat koulutuksen yhdessä. Yhteishankintakoulutuksia ovat rekrytointikoulutukset, töissä olevan henkilöstön koulutukset sekä irtosanottuja tukeva koulutus.
- **Hankerahoituksella toteutetut koulutukset**, kuten rakennerahastojen (erityisesti Euroopan sosiaalirahasto) tai maaseudun kehittämisrahastojen rahoittamat koulutukset, jotka voidaan tuottaa hankkeessa itse tai hankkia markkinoilta.

Yksityisillä markkinoilla tuotetaan koulutusta yritysten, yhteisöjen tai yksilöiden kysyntään pääosin liiketaloudellisilla perusteilla. Puhtaimmillaan jatkuvan oppimisen yksityinen tarjonta on liiketoimintaa, jossa yritys tai ammatinharjoittaja myy koulutusta kannattavana liiketoimintana. Jatkuvan oppimisen markkinaehtoiselle tarjonnalle luontaista on koulutuksen ja muunlaisen osaamiseen liittyvien palvelujen sekoittuminen. Markkinaehtoinen jatkuvan oppimisen koulutus on usein hyvin lähellä ja osin päällekkäistä valmennusten, ohjauksen ja konsultoinnin kanssa. Vaikka koulutuksen ja valmennuksen tai konsultoinnin ero on koulutusmarkkinoiden analyysin ja tilastoinnin kannalta merkittävä, asiakkaan kannalta se ei välttämättä ole merkityksellinen. Asiakkaan tarvitsemaa osaamista voi syntyä monin eri tavoin.

Jatkuvan oppimisen markkinoilla on useita osa-alueita, joissa julkisen ja yksityisen raja ei ole yksiselitteinen. Tässä raportissa näitä osa-alueita kuvataan kokonaisuutena käsitteellä *hybridimarkkinat*. Hybridimarkkinat koostuvat markkinoista, joissa joko

toiminta, toimijat tai hallinnan keinot ovat yhdistelmä julkisen ja yksityisen markkinan toimintatapoja. Esimerkiksi yksityisomisteinen yritys voi tietyillä ehdoilla ja rajoituksilla toimia sekä koulutuksen järjestäjänä julkisessa koulutusjärjestelmässä että tuottaa markkinaehtoista koulutusta (vrt. kuvio 2). Valtionosuusrahoitteisella koulutustoiminnalla ei saa tehdä liikevoittoa, joten näitä yritysomisteisia toimijoita koskee rajoitettu voitonjako. Toisaalta ne nauttivat myös koulutuksen ja osin siihen liittyvien palvelujen verovapaudesta (Korkein hallinto-oikeus 2018). Julkisoikeudelliset koulutustoimijat voivat tehdä liiketoimintaa, jos ne eriyttävät markkinaehtoisen toiminnan joko yhtiöittämällä tai kirjanpidollisesti valtionosuusrahoitteisesta toiminnasta.

Kuvio 2. Jäsennys koulutusmarkkinoiden omistus- ja toimintamuotojen suhteista



4.2 Jatkuva oppiminen julkisessa koulutusjärjestelmässä

4.2.1 Jatkuvan oppimisen koulutuksen volyymit

Julkisten koulutusjärjestäjien jatkuvan oppimisen koulutuksella tarkoitetaan tässä sellaista oppilaitosten järjestämää, julkisesti rahoitettua aikuisväestölle kohdennettua koulutusta, joka ei johda tutkintoon. Se koostuu avoimen yliopisto-opetuksen ja avoimen ammattikorkeakouluopetuksen tarjonnasta, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutuksesta, vapaasta sivistystyöstä ja muusta ammatillisesta koulutuksesta. Julkinen jatkuvan oppimisen koulutustarjonta kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön toimialaan ja sitä ohjataan järjestämisluvilla (ammatillinen koulutus), ylläpitämisluvilla (vapaa sivistystyö), toimiluvilla (ammattikorkeakoulut) ja koulutusvastuilla (yliopistot).

Vaikka julkinen jatkuvan oppimisen tarjonta on pitkälti julkisrahoitteista, voidaan osaa siitä pitää toimintalogiikaltaan markkinaehtoisena koulutuksen kaltaisena. Esimerkiksi muun ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön oppilaitokset toimivat valtionosuuksirahoituksella, mutta voivat vapaasti räätälöidä opetustaan työelämän tarpeisiin. Koulutus ei kuitenkaan voi olla yksittäisen yrityksen tarpeisiin räätälöityä henkilöstökoulutusta. Oppilaitosten järjestämä julkinen jatkuvan oppimisen koulutus on osallistujilleen yleensä maksullista. Maksut eivät kuitenkaan kata kustannuksia, vaan koulutus on merkittävästi subventoitua.

Tutkintoon johtamattomaan koulutukseen, johon sisältyy vapaa sivistystyö, osallistui vuonna 2019 bruttomääräisesti yhteensä 1 934 013 henkilöä⁵ koulutusten lukumäärän ollessa 140 095 (liite 2, taulukko 4). Suurimman, yli miljoonan osallistujan joukon (1 044 255 henkilöä) muodostivat kansalaisopisto-opiskelijat. Seuraavaksi eniten tutkintoon johtamattomaan koulutukseen osallistujia oli opintokeskuksissa (243 628 henkilöä) ja liikunnan koulutuskeskuksissa (132 110 henkilöä). Kun tarkastellaan samana vuonna pelkästään vapaana sivistystyönä järjestettyä koulutusta, koulutusten lukumäärä ylsi 98 334 kappaleeseen ja osallistujamäärä reiluun 1,5 miljoonaan henkilöön valtaosan opiskellessa kansalaisopistoissa.

Työikäiselle väestölle kohdennetusta oppilaitosten koulutuksesta tämän tutkimuksen kannalta merkittäviä ovat ne, jotka vastaavat erityisesti työelämän tarpeisiin. Näistä avoimen ammattikorkeakoulun kursseille osallistui yhteensä 90 624 ja avoimen yliopiston kursseille 35 361 opiskelijaa (2021). Ammattikorkeakoulut ja yliopistot järjestävät myös täydennyskoulutusta ja räätälöivät ja kehittävät opintotarjontaa muissa keskeisissä jatkuvan oppimisen muodoissa, kuten moduuleina ja erikoisammattitutkintoina. Joissakin tapauksissa ammattikorkeakoulun maisteriohjelmat lasketaan jatkuvan oppimisen koulutustarjontaan, koska koulutuksissa työelämän näkökulma on erittäin vahva ja koulutus vaatii hakijoille 24 kuukautta kestäneen aikaisemman työkokemuksen. (Moitus, Weimer & Välimaa, 2020, 80.) Tässä tutkimuksessa ylempi amk-tutkinto lasketaan kuitenkin tutkintokoulutukseen ja tämän tarkastelun ulkopuolelle.

Yliopistojen jatkuvan oppimisen koulutustarjonnassa merkittävin uudistus on ollut erillisten täydennyskoulutuskeskusten ja -yksiköiden merkittävä väheneminen. Useimmat yliopistot ovat luopuneet erillisistä täydennyskoulutusyksiköistä. Keskeiseksi syyksi täydennyskoulutuksen aseman pienenemiseen nähdään aineistoissa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rahoituskriteerien muutos. Viimeisimmissä uudistuksissa rahoituskriteereissä on korostettu pääosin tutkintoja ja julkaisuja, mikä on suunnannut myös korkeakoulujen

5 Osallistuneiden lukumäärällä tarkoitetaan ns. brutto-opiskelijoita, jolloin sama henkilö on voinut osallistua yhdelle tai useammalle kurssille

panostuksia. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen uudet rahoitusmallit tulivat voimaan 1.1.2021 ja ne otettiin käyttöön sopimuskaudelle 2021–2024. Jatkuvan oppimisen osuus rahoitusmalleissa kasvaa aikaisempaan verrattuna. Jatkuvan oppimisen osuus ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa on yhdeksän prosenttia (aikaisemmin 5 %) ja yliopistojen mallissa viisi prosenttia (aikaisemmin 2 %). Tästä osa kohdennetaan yhteistyöopintojen perusteella, mikä korostaa korkeakoulujen välistä yhteistyötä, osaamista vahvistavaa profiloitumista ja työnjakoa sekä joustavan koulutustarjonnan kehittämistarvetta. Jatkuva oppiminen sisältää jatkossa avoimen korkeakoulutuksen, erikoistumiskoulutusten, erillisten opintojen sekä ammattikorkeakoulujen osalta maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen opintopisteet. (OKM, 2019.)

Toisin kuin korkeakouluissa, ammatillisen koulutuksen rahoituksessa ei ole eriytetty aikuisille suunnattua koulutusta. Sekä tutkintokoulutuksen että muun ammatillisen koulutuksen opiskelijoista lähes puolet on työikäisiä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat järjestää valtionosuusrahoitteisena järjestämisluvan mukaiseen tehtävään liittyvää muuta ammatillista koulutusta eli ammatillista osaamista syventävää ja täydentävää koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen. Muu ammatillinen koulutus sisältää eri tarkoituksiin muodostettuja kokonaisuuksia. Sisällöltään ne voivat olla esimerkiksi erilaisia pätevyyssertifikaatteja tai lyhyitä työelämän tarpeisiin vastaavia opintokokonaisuuksia. Muu ammatillinen koulutus ei kuitenkaan voi olla henkilöstökoulutusta, eli tietylle työnantajalle järjestettävää ja tämän työnantajan osin tai kokonaan rahoittamaa. Muun ammatillisen koulutuksen osuus ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoituksesta on alle prosentti, mutta joillekin koulutuksen järjestäjille se on vakiintunut toiminnan muoto.

Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan oppimisen roolin kehityksen nähdään olevan päinvastainen kuin korkeakouluissa. Jatkuvan oppimisen osuus ja merkitys on ammatillisessa koulutuksessa perinteisesti ollut vahva. Tätä on tukenut myös lainsäädännön kehitys. Ammatillisen koulutuksen uudistus vuoden 2018 alusta liitti samaan lainsäädäntöön ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen. Aiemmissä arvioinneissa tämän on nähty vaikeuttaneen aikuiskoulutuksen asemaa. Oppivelvollisuuden jatkaminen toiselle asteelle on ollut Sanna Marinin hallituksen päähankkeita. Jatkuvan oppimisen kannalta tämän on kuitenkin tulkittavaan, että ainakin lyhyellä aikajänteellä jatkuvan oppimisen painoarvo vähenee myös ammatillisissa oppilaitoksissa.

Vapaan sivistystyön koulutus on aikuisille tarkoitettua koulutusta. Vapaan sivistystyön tarkoituksena on vapaan sivistystyön lain (632/1998) mukaan järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Olennainen piirre vapaan sivistystyön koulutuksessa on, että se ei ole tutkintotavoitteista eikä sen sisältöjä säädellä lainsäädännössä. Vapaan sivistystyön oppilaitoksista suurin vuosittainen budjetti on kansalaisopistoilla (89,4M €) ja toiseksi suurin muoto

euromääräisesti mitattuna oli kansanopistot (49,1 M €). Vapaan sivistystyön rahoituksen valtionosuus on 55–65 prosenttia. Lisäksi opintoja järjestävät opintokeskukset, joiden vuoden 2022 budjetti oli 17,5 miljoonaa ja kesäyliopistot, joiden budjetti oli 5,1 miljoonaa euroa. Valtionrahoituksen lisäksi kunnat ovat myös merkittäviä kansalaisopistotoiminnan rahoittajia. Vapaan sivistystyön koulutuksessa peritään opiskelijamaksuja, joiden osuus rahoituksessa on merkittävä erityisesti kansanopistoissa ja kesäyliopistoissa. (OKM, 2018.)

Muita pienempiä työikäisten koulutusmuotoja on aikuisten lukiokoulutus, jonka budjetti vuonna 2020 oli 27 miljoonaa euroa.

Tutkintoon johtamattomassa koulutuksessa annettiin vuonna 2019 kaiken kaikkiaan lähes 5,7 miljoonaa opetustuntia (liite 2, taulukko 5). Siitä liki puolet (n. 2,7 milj. opetustuntia) oli vapaana sivistystyönä järjestettyä koulutusta. Seuraavaksi eniten tutkintoon johtamattoman koulutuksen opetustunteja (n. 1,4 milj.) annettiin avoimessa ammattikorkeakoulupetuksessa. Eniten tutkintoon johtamatonta koulutusta järjestettiin kulttuurialalla (26 % ja n. 1,5 milj. opetustuntia) ja etenkin vapaana sivistystyönä järjestetty koulutus painottui opetustuntien perusteella kulttuurialalle (49 % kaikesta vapaana sivistystyönä järjestetystä koulutuksesta). Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla toteutettu tutkintoon johtamaton koulutus oli toiseksi suosituinta lähes 1,2 miljoonan järjestetyn opetustunnin voimalla. Myös sitä järjestettiin eniten vapaan sivistystyön koulutuksena.

Taulukossa 2 on koostettu korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen julkisrahoitteisen jatkuvan oppimisen koulutuksen kustannuksia. Kokonaisvolyymi on ollut viime vuosina 160–170 miljoonaa euroa.

Taulukko 2. Korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen julkisrahoitteisen jatkuvan oppimisen koulutuksen kustannukset 2019–2021, miljoonaa euroa

M €	2019	2020	2021
Yliopistot⁶			
Perustutkintojen osat (sis. avoin yo-opetus)	17,7	19,8	29,6
Erikoistumiskoulutus	2,3	2,4	3,2
Muut tutkintojen osat ja tilauskoulutukset	16,1	13,6	4,0
Muu täydennyskoulutus	26,9	24,7	27,6
Ammattikorkeakoulut⁷			
Perustutkintojen osat (sis. avoin amk-opetus)	16,1	38,8	24,5
Erikoistumiskoulutus	3,4	2,5	3,0
Muut tutkintojen osat ja tilauskoulutukset	8,1	8,2	14,9
Muu täydennyskoulutus	19,0	9,8	10,5
Ammatillinen koulutus			
Muu ammatillinen koulutus (sis. vos-rahoitus, sis. opiskelijamaksut)	54,6	46,0	52,7
YHTEENSÄ	164,2	165,8	170

6 Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulujen%20varsinaisen%20toiminnan%20kustannukset%20-%20Kaikki%20toiminnot%20-%20Ammattikorkeakoulu%20-%20Tilastovuosi.xlsx

7 Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulujen%20varsinaisen%20toiminnan%20kustannukset%20-%20Kaikki%20toiminnot%20-%20Ammattikorkeakoulu%20-%20Tilastovuosi.xlsx

4.2.2 Jatkuvan oppimisen oppilaitosverkko

Tässä alaluvussa tarkastellaan julkisen koulutusjärjestelmän tarjontaa jatkuvan oppimisen markkinoilla. Ensimmäiseksi kuvaillaan tiiviisti julkisen koulutusjärjestelmän oppilaitosverkkoa, jonka koulutustarjontaa suunnataan työikäiselle aikuisväestölle ja siten omalta osaltaan vastataan työelämän tarpeisiin eri puolilla maata.⁸

Aikuisille suunnatuista julkisen koulutusjärjestelmän oppilaitoksista runsaslukuisimman joukon muodostavat kansalaisopistot (175 kpl), joita toimii kaikissa Suomen kunnissa. Tutkimuksen mukaan vain 1,9 prosenttia vapaan sivistystyön kursseista oli työhön tai ammatilliseen osaamiseen liittyvää, kun EU-maiden keskiarvo oli 11 prosenttia. Suomalaiset vapaan sivistystyön järjestäjät eivät järjestä juuri työhön liittyviä tai ammatillisia kursseja eivätkä tieto- ja viestintätekniikan perustaitoja tarjoavia kursseja. Osittain tämän katsotaan liittyvän säännöksiin, joissa määritellään vapaan sivistystyön rooli Suomessa. (Manninen ym., 2014, 108–111.)

Kansalaisopistojen jälkeen toiseksi suurimman oppilaitostyyppin ja kattavan maantieteellisen koulutusverkon muodostavat musiikkioppilaitokset. Samoin kansanopistoilla on laaja ja kattava koulutusverkko. Kansanopistossa voi opiskella elämän eri vaiheissa, kuten heti peruskoulun tai lukion jälkeen, työpaikkaa vaihtaessa tai työuran varrella. Kansalaisopistot, kansanopistot ja musiikkioppilaitokset käsittävät yhdessä merkittävän osan koulutuksen järjestäjistä ja oppilaitoksista. Niiden merkitys työelämän tarpeita vastaavan lyhytkestoisen koulutuksen osalta on rajallinen ja kohdistuu pitkälti tiettyihin ammatteihin, joille on hyötyä näiden oppilaitosten tarjoamasta opetuksesta. Niiden kattava koulutusverkko on kuitenkin mahdollisuus, jos jatkuvan oppimisen koulutusjärjestelmää halutaan kehittää valmiiden koulutusverkostojen kautta. Näin osin jo tapahtuukin. Esimerkiksi osa kansanopistoista toimii avoimen yliopistokoulutuksen toimipisteenä tai voi toimia ketterästi alustana alueellisesti tarpeelliselle, työelämän tarpeita vastaavalle lyhytkestoiselle koulutukselle.

Tässä selvityksessä tarkastellun, työelämää palvelevan koulutuksen näkökulmasta olennaiset ammatilliset oppilaitokset ovat kolmanneksi suurin oppilaitostyyppi. Ne tarjoavat ammatillista koulutusta perusopetuksen päättäneille nuorille, muille vailla ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa oleville sekä aikuisille, jotka jo ovat työelämässä.

⁸ Koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia koskevat tiedot perustuvat Tilastokeskuksen oppilaitosrekisterin oppilaitosluetteloon, josta on jätetty tarkastelun ulkopuolelle peruskoulu, peruskouluasteen erityiskoulu, lukiot sekä perus- ja lukioasteen koulut. Tätä oppilaitosluetteloa on vielä täydennetty opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta löytyvillä ja em. luettelosta puuttuvilla koulutuksen järjestäjillä. Siten saatuun 548 koulutuksen järjestäjää käsittävään oppilaitosluetteloon on haettu Vipusesta myös muita oppilaitosten perustietoja. Luettelo löytyy oppilaitostyypeittäin luokiteltuna liitteistä (liitteen 2 kuvio 1).

Merkillepantavaa on, että ammatillisessa koulutuksessa vuonna 2018 opiskelleista 48 prosenttia oli yli 24-vuotiaita.⁹ Ammatilliset oppilaitokset ovat siis erittäin merkittävä ja maantieteellisesti kattava aikuisväestön koulutusverkko.

Työikäisen aikuisväestön opiskeluvolyymien tarkastelua varten koottiin Vipusen tilastoista yli 25-vuotiaiden opiskelijamäärät ikäryhmittäin ja koulutusalan (taso 1) mukaan ammatillisesta koulutuksesta (liite 2, taulukko 1), ammattikorkeakouluista (liite 2, taulukko 2) ja yliopistoista (liite 2, taulukko 3).

Ammatillisen koulutuksen yli 25-vuotiaista opiskelijoista suurimman ikäryhmän muodostavat 25–29-vuotiaat, jonka kokonaismäärä vuonna 2020 oli 35 576 henkilöä. Tässä ikäryhmässä opiskeltiin eniten tekniikan aloilla, toiseksi eniten palvelualoilla ja kolmanneksi eniten terveys- ja sosiaalialoilla. Toiseksi suurimman ikäryhmän edustajia ovat 30–34-vuotiaat, joita oli ammatillisessa koulutuksessa yhteensä 30 875 henkilöä vuonna 2020. Heitäkin opiskeli eniten tekniikan aloilla. Toiseksi eniten 30–34-vuotiaita opiskelijoita oli terveys- ja hyvinvointialoilla ja kolmanneksi eniten kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden aloilla. Kolmanneksi suurimmassa ammatillisen koulutuksen yli 25-vuotiaiden opiskelijoiden ikäryhmässä, 35–39-vuotiaissa, kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden alat nousevat suosituimmaksi koulutusosalaksi. Toiseksi eniten tässä ikäryhmässä opiskellaan tekniikan aloilla ja kolmanneksi eniten terveys- ja sosiaalialoilla. Kokonaisuudessaan vuonna 2020 yli 25-vuotiaista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista suurin joukko opiskeli kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden aloilla (36 972 hlöä). Toiseksi eniten ammatillisen koulutuksen aikuisopiskelijoita oli terveys- ja hyvinvointialoilla (35 070 hlöä) kolmanneksi suurimman joukon opiskellessa tekniikan aloilla (34 971 hlöä).

Yli 25-vuotiaista ammattikorkeakouluopiskelijoista suurin ikäryhmä on 25–29-vuotiaat, jossa opiskelijamäärä vuonna 2020 ylsi 33 189 henkilöön. Eniten 25–29-vuotiaiden ikäryhmässä opiskeltiin terveys- ja hyvinvointialoilla, toiseksi eniten tekniikan aloilla ja kolmanneksi eniten kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden toiseksi suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat, jossa oli 20 496 henkilöä vuonna 2020. Myös heistä suurin joukko opiskeli terveys- ja hyvinvointialoilla. Samoin toiseksi eniten 30–34-vuotiaita ammattikorkeakouluopiskelijoita oli tekniikan aloilla ja kolmanneksi eniten kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla. Myös kolmanneksi suurimmassa yli 25-vuotiaiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden ikäryhmässä, 35–39-vuotiaissa, koulutusalojen kolmen kärki on sama: 1. terveys- ja hyvinvointialat, 2. tekniikan alat ja 3. kaupan, hallinnon ja oikeustieteen alat. Yhteensä 35–39-vuotiaiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden ikäryhmässä oli 15 300 opiskelijaa vuonna 2020. Kokonaisuudessaan vuonna 2020 yli

⁹ Opetushallitus. Ammatillinen koulutus Suomessa -verkkosivusto. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus-suomessa>

25-vuotiaita ammattikorkeakouluopiskelijoita opiskeli eniten terveystieteiden ja hyvinvointialoilla (27 855 henkilöä). Toiseksi eniten heitä oli tekniikan aloilla (18 819 henkilöä) ja kolmanneksi eniten kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla (17 901 henkilöä).

Myös yliopistojen yli 25-vuotiaista opiskelijoista suurimman ikäryhmän muodostavat 25–29-vuotiaat, jossa kokonaismäärä vuonna 2020 oli 41 334 henkilöä. Eniten tässä ikäryhmässä opiskeltiin kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla, toiseksi eniten humanistisilla ja taidealoilla ja kolmanneksi eniten tekniikan aloilla. Yliopisto-opiskelijoiden toiseksi suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat, jossa oli 17 940 henkilöä vuonna 2020. Heistä runsaslukuisin joukko opiskeli humanistisilla ja taidealoilla. Toiseksi eniten 30–34-vuotiaita yliopisto-opiskelijoita oli yhteiskunnallisilla aloilla ja kolmanneksi eniten tekniikan aloilla. Myös kolmanneksi suurimmassa yli 25-vuotiaiden yliopisto-opiskelijoiden ikäryhmässä, 35–39-vuotiaissa, humanistisilla ja taidealoilla on koulutusaloista eniten opiskelijoita. Toiseksi eniten 35–39-vuotiaiden ikäryhmässä opiskellaan yhteiskunnallisilla aloilla ja kolmanneksi eniten tekniikan aloilla. Kokonaisuudessaan vuonna 2020 yli 25-vuotiaita yliopisto-opiskelijoita opiskeli eniten humanistisilla ja taidealoilla (17 103 henkilöä). Toiseksi eniten heitä oli yhteiskunnallisilla aloilla (13 149 henkilöä) ja kolmanneksi eniten kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla (12 321 henkilöä).

4.3 Julkisten koulutustoimijoiden markkinaehtoinen toiminta

Julkisomisteiset oppilaitokset voivat toimia yksityisillä markkinoilla siltä osin kuin toiminta ei kuulu valtionosuusrahoituksen piiriin. Ne voivat esimerkiksi myydä räätälöityä koulutusta yrityksille tai osallistua julkisiin hankintoihin. Ne voivat myös myydä markkinaehtoisesti sellaisia tutkintoja, jotka eivät ole osa Suomen virallista tutkintojärjestelmää, kuten MBA tai eMBA. Julkisomisteisten oppilaitosten liiketoimintaa rajoittavat kuitenkin sidoksisuuteen liittyvät kilpailurajoitteet (Luukinen et al. 2021). Jotta julkisesti rahoitetut toimijat eivät saisi kohtuutonta kilpailuetua koulutusmarkkinoilla, on korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien eriytettävä tämä toiminta muusta perustoiminnasta, kuten tutkintojen tuottamisesta. Tavoitteena on kilpailuneutraliteetti. Korkeakouluissa tämä tarkoittaa toiminnan eriyttämistä kirjanpidollisesti maksulliseksi palvelutoiminnaksi. (Varmola, 2021.) Muutama yliopisto on yhtiöittänyt markkinaehtoisen koulutuksen erilliseen yhtiöön. Näistä merkittävin on Aalto-yliopiston omistama AaltoEE, jonka liikevaihto oli vuonna 2021 19,6 miljoonaa euroa.

Ammatillisessa koulutuksessa velvollisuus yhtiöittää toiminta koskee kuntia ja kuntayhtymiä, jotka ovat ammatillisen koulutuksen järjestäjiä (kuntalain 15. luku). Iso osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä ei ole kuntia tai kuntayhtymiä. Lisäksi laissa ammatillisesta

koulutuksesta on säännelty, että ammatillisessa koulutuksessa ei saa järjestää järjestämisluvan mukaista koulutusta voiton tavoittelemiseksi (Laki ammatillisesta koulutuksesta 28 §). Koulutuksen järjestäjällä voi kuitenkin olla elinkeinotoimintaa myös muutoin kuin erillisen kirjanpitovelvollisen yksikön kautta, mutta silloin koulutuksen järjestäjän tulee voida erottaa elinkeinotoiminta voittoa tavoittelemattomasta ammatillisen koulutuksen toiminnasta (VN:n asetus ammatillisesta koulutuksesta 8§). Ammatillisen koulutuksen tarjoajat ovat yhtiöittäneet omia toimintojaan ja tekevät markkinaehtoisia ja julkisina hankintoina hankittua koulutuksia pääosin yhtiöidensä kautta.

Julkisten koulutusjärjestäjien markkinaehtoisen koulutuksen volyymitietoa on saatavissa rajallisesti, eikä tilastointitapa ole yhtenevä eri koulutussektoreilla. Nykyisten koulutussektoreiden tiedonkeruita ei ole suunniteltu markkinaehtoisen koulutuksen seuraamiseen, ja siksi niiden kattavuudessa ja sisällössä on tämän tietotarpeen näkökulmasta rajoitteita. Tietoa on koostettu taulukossa 3.

Taulukko 3. Julkisten koulutusjärjestäjien markkinaehtoisen koulutuksen tulot 2019–2021, miljoonaa euroa

M €	2019	2020	2021
Yliopistot (koulutus, liiketoiminnan tuotot) ¹⁰	25,3	21,7	29,0
Yliopistojen yhtiötetyt toiminnot (AaltoEE, HY+, liikevaihto) ¹¹	26,5	19,6	23,9
Ammattikorkeakoulut (koulutus, liiketoiminnan tuotot) ¹²	26,3	23,5	25,2

10 Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulujen%20toimintokohtainen%20erittely%20-%20Yliopisto%20-%20Tilastovuosi.xlsb vrt. Korkeakoulujen taloushallinnon koodisto, <https://okm.fi/documents/1410845/4269297/Ammattikorkeakoulujen+taloushallinnon+koodisto.pdf/690533bd-4ab8-43cd-93d0-e18671a129b1/Ammattikorkeakoulujen+taloushallinnon+koodisto.pdf?t=1622796136395>

11 Julkiset tilinpäätöstiedot, finder.fi

12 Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulujen%20toimintokohtainen%20erittely%20-%20Ammattikorkeakoulu%20-%20Tilastovuosi.xlsb, vrt. korkeakoulujen taloushallinnon koodisto

M €	2019	2020	2021
Ammatilliset oppilaitokset ^{13,14}			
1. ELY-keskusten työvoimakoulutus	20,3	22,1	19,5 ¹⁵
2. Amatillisten koulutusjärjestäjien muu liiketoiminta, arvio koulutuksen osuudesta ¹⁶	36,0–60,1	27,1–45,2	-
3. Yhtiötettyjen toimintojen arvioitu tuotto ¹⁷	-	50–100	
Vapaa sivistystyö	4,2	2,8	-
Kansalaisopistot ja kesäyliopistot, maksullinen palvelutoiminta, arvio ¹⁸			
YHTEENSÄ		166,8–234,9	

Nykyiset tiedonkeruut eivät lähtökohtaisesti sisällä esimerkiksi yliopistojen tai ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhtiötettyjä toimintoja, eli niitä toimintoja, joita koulutusjärjestäjät ovat yhtiöittäneet juuri toimiakseen markkinoilla. Muun muassa ammatillisen koulutuksen kustannukset -tiedonkeruu ei sisällä kunta- tai kuntayhtymäomisteisia toimijoita eikä myöskään näiden yhtiöittämiä toimintoja. Tässä tutkimuksessa nämä tiedot on hankittu erillistiedonkeruilla.

13 Rivit 1 ja 2 Amatillisen koulutuksen kustannuskysely. Ks. aineisto Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20rahoitusperusteet%20ja%20kustannukset%20-%20kustannustiedot%20-%20j%C3%A4rjest%C3%A4j%C3%A4kohtainen.xlsb vrt. Amatillisen koulutuksen kustannustiedon keruuohje https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/K92_21_2.pdf

14 Kustannustietojen raportointi ei koske kuntien ja kuntayhtymien toimintaa eikä näiden yhtiöittämisvelvoitteen piirissä tapahtuvaa toimintaa markkinoilla. Yhtiötettyjen toimintojen koulutustulovirtoja on estimoitu rivillä 3.

15 ennakkotieto, suullinen tiedonanto, Opetushallitus

16 Amatillisten koulutuksen kustannuskysely -tiedonkeruun tulotieto 'liiketoiminta ja mahdollinen muu toiminta' sisältää toimijoiden liiketoimintaa laajasti sekä koulutuksen että muun liiketoiminnan osalta. Arvio on laskettu vähentämällä kokonaissummasta (143,4 m€ 2020) Finntraffic Lennonvarmistus Oy:n liiketoiminta (53 m€ 2020) ja laskemalla saadusta summasta asiantuntija-arvioiden mukainen 30–50% osuus koulutusliiketoiminnaksi.

17 Tieto on arvioitu AMKE:ry:n jäsenille lähetetyn kyselyn tuloksista.

18 Arvio laskettu tilastoitujen tilauskoulutustuntien (32 000) ja keskimääräisen tuntihinnan (88,03e) tulona. Saatu tulo poikkeaa merkittävästi kansalaisopistojen viime vuosien maksullisen palveluliiketoiminnan tuotoista (2020 0,6 m€), mutta toisaalta on lähellä saman tiedon tilastoitua summaa ennen vuotta 2019 (2018 2,2 m€). Tietojen poikkeavuudelle ei tässä tutkimuksessa saatu selvyttä. Ks. Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmän raportit <https://vos.oph.fi/rap/kust/v19/k09c3q.html>

Toisekseen kustannustiedonkeruita on kehitetty palvelemaan valtionosuustoiminnan ja muun kuin valtionosuudella kustannettavan toiminnan erottelua. Korkeakoulujen tilastoinnissa koulutusliiketoiminta on eritelty, ja ne luvut on tässä esitetty sellaisenaan. Muilla koulutuksen järjestäjillä merkittävä osa koulutusliiketoiminnasta tilastoituu liiketoimintaa koskevan pääluokan sisään. Liiketoiminta sisältää paljon muutakin kuin koulutusta, esimerkiksi Finntraffic Lennonvarmistus Oy:n kohdalla lennonjohtopalveluita. Toisaalta lukua ei voi jättää huomiotta. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen liiketoiminnan arvioidaan asiantuntijankemysten perusteella sisältävän koulutusliiketoimintaa 30–50 prosenttia, mikä antaisi volyymiksi 27–45 m€ vuodessa (2020).

Jos markkinaehtoista koulutusta on tilastoitu tässä tutkimuksessa määritellyllä tavalla, siitä voi olla saatavilla tunti-, koulutus- tai opiskelijavolyymit, mutta ei tulo- tai kustannustietoja. Tässä tutkimuksessa haettiin erityisesti euromääräisiä volyymitietoja. Siksi esimerkiksi koulutusten lukumääriä ja koulutukseen osallistuneiden tilastoja ei tässä ole pääosin tarkasteltu tai hyödynnetty¹⁹.

Kolmanneksi tiedon hyödyntämistä ajatellen tietojen nimikkeet ja selitteet eivät ole riittävän yksityiskohtaisia. Useimmat tilastot edellyttävät asiantuntijoiden konsultointia eri tilastoluokkien määritelmistä. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien kustannustietokyselyn rivi 'tilauskoulutus' ei nimestään huolimatta viittaa tämän tutkimuksen tarkoittamaan kotimaiseen tilauskoulutukseen, vaan koulutusviennin alatyyppeihin, joka toteutetaan EU- ja ETA-maiden ulkopuolisille asiakkaille Suomessa. Korkeakoulujen taloushallinnon koodiston kaltaiset selkeät ja julkiset ohjeistukset antavat hyvät lähtökohdat myös niistä johdettujen tilastolähteiden lukemiselle.

Tilastoinnin erojen vuoksi taulukossa 3 kuvataan markkinaehtoisen koulutuksen volyymeja sekä eriteltynä tilastotietona että eri lähteisiin perustuvina arvioina. Kokonaiskuvassa markkinaehtoisen toiminnan järjestäminen on yleistä, mutta sen volyymit ovat kohtuullisen pieniä. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen järjestäjille keväällä 2022 lähetettyyn kyselyyn²⁰ vastasi kolmasosa koulutuksen järjestäjistä. Näistä 80 prosenttia järjesti

19 ks. esim. Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen, tutkintoon johtamattomaan koulutukseen osallistuneet ja koulutusten lukumäärät https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Tutkintoon%20johtamaton%20koulutus%20-%20koulutukset%20ja%20osallistuneet.xlsx

20 Ammatillisen koulutuksen järjestäjille lähetettiin keväällä 2022 erillinen tietopyyntö, jolla kartoitettiin tietoa niiden tarjoaman markkinaehtoisen koulutuksen volyymista. Ammatti-osaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry:ltä saadun listauksen perusteella kysely lähetettiin 83 ammatillisen koulutuksen järjestäjälle, joista vastaus saatiin 27 toimijalta. Tämä edustaa noin kolmasosaa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä.

jatkuvan oppimisen koulutusta markkinaehtoisesti tai julkisiin hankintoihin. Koulutusten tarjoaminen selvityksen kohteena olevilla markkinoilla kuuluu siis ammatillisen koulutuksen järjestäjien tavanomaiseen toimintaan.

Vastanneista toimijoista 77 prosenttia oli yhtiöittänyt koulutusmarkkinoilla tarjottavan toiminnan, ja loput eriyttivät markkinaehtoisen toiminnan kirjanpidollisesti oppilaitoksen perustoiminnasta. Kokonaisuutena tässä vastaajajoukossa markkinoilla tarjotun koulutuksen volyymi oli noin 34 miljoonaa euroa vuonna 2020 ja 35 miljoonaa euroa vuonna 2021. Markkinaehtoisen koulutuksen volyymi on silti melko pientä suhteessa näiden toimijoiden julkisesti rahoitetun ammatillisen koulutuksen volyymiin. Järjestämislupa perustuvan koulutuksen volyymi oli vuonna 2020 yli 671 miljoonaa euroa ja vuonna 2021 yhteensä yli 693 miljoonaa euroa kyselyyn vastanneessa joukossa. Ammatillisen koulutuksen kokonaisvolyyymi vuoden 2022 talousarvioesityksessä oli 2,0 mrd euroa.

Tilastoihin ja tehtyyn tietopyyntöön liittyvien suurien tulkinnanvaraisuuksien vuoksi arvio julkisten koulutusjärjestäjien markkinaehtoisen toiminnan volyymista on hyvin epävarma. Mittakaava 170–230 miljoonaa euroa antaa kuitenkin viitteitä siitä, että markkinaehtoisen jatkuvan oppimisen volyymi julkisilla koulutustarjoajilla on vähintään yhtä suuri kuin näiden toimijoiden jatkuvan oppimisen julkisrahoitteinen toiminta (vrt. taulukko 3). Kuten useaan otteeseen todettua, merkittävä osa, jopa merkittävin osa jatkuvan oppimisen tarkoituksessa hankitusta koulutuksesta tapahtuu tosiasiaa tutkintokoulutuksen sisällä, ei näiden taulukoiden sisältämässä lyhytkestoisessa, työikäiselle aikuisväestölle suunnatussa koulutuksessa. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen volyymista puolet kohdentuu yli 25-vuotiaille opiskelijoille ja ammatillisen koulutuksen vuotuiset kustannukset ovat kokonaisuudessaan 1 873 miljoonaa euroa (2020). Mittakaavaero on siis toistaiseksi merkittävä.

4.4 Julkisrahoitteinen koulutusmarkkina

Julkisesti rahoitettuun, mutta markkinoiden tuottamaan koulutustarjontaan on tässä selvityksessä otettu tarkasteluun mukaan kilpailutetut ELY-keskusten ja jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen tilaamat koulutukset. Näissä koulutuksissa rahoitus perustuu osin tai kokonaan valtion rahoitukseen, mutta ne hankitaan markkinoilta.

Työvoimakoulutukset tähtäävät työttömillä ja työttömyysuhan alla olevien henkilöiden kohdalla perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai näiden osien suorittamiseen ja niihin liittyen järjestettäviin jatko- ja täydennyskoulutuksiin. Muu ammatillinen koulutus on ammatillista osaamista syventävä ja täydentävä koulutus, joka ei tähtää tutkinnon tai sen osien suorittamiseen. Työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa annettujen opetustuntien määrä vuonna 2019 oli noin 431 000. Työvoimapolitiista aikuiskoulutusta

järjestettiin eniten tekniikan ja liikenteen alalla (41 %) ja seuraavaksi eniten humanistisella ja kasvatusalalla (23 %). Myös työnantajan tilaamasta koulutuksesta merkittävin osa (55 %) kohdistui tekniikan ja liikenteen alalle.

Työvoimakoulutukseen on valtion budjetista varattu kokonaisuudessaan vuonna 2022 44,1 miljoonaa euroa (2021 55,0 m€). Lisäksi julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden budjettimomentilta muun muassa asiantuntija-arvioihin (4,0 m€) kokeiluihin ja valmennuksiin (2022 19,0 m€), yritystoiminnan kehittämispalveluihin (2022 13 m€) voi sisältyä koulutuksen ja valmennuksen kaltaisia elementtejä, vaikka ne eivät ole varsinaisia koulutusinstrumentteja.

Työvoimakoulutuksesta ei voida periä maksuja opiskelijalta. Ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille, jotka ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa. Talousarviossa mainittu työvoimakoulutus on vain työvoimakoulutusten hankintaa (ml. kotoutumiskoulutus). Tutkintokoulutus (ml. tutkinnon osat) rahoitetaan osana ammatillisen koulutuksen rahoitusta, eikä sitä ole eritelty budjetissa. Ammatillisen työvoimakoulutuksen tavoitteena on usein suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osa. Monilla eri ammattialoilla järjestetään lisäksi jatko- tai täydennyskoulutusta.

Työvoimakoulutuksia toteuttavat sekä julkisomisteiset että yksityisomisteiset koulutustoimijat. Julkisten koulutusjärjestäjien työvoimakoulutuksen volyymeja esitettiin edellisen luvun taulukossa 2. Tämän tutkimuksen aikana tehdyn yrityskyselyn mukaan markkinaehtoista koulutusta tarjoavista yrityksistä hieman alle puolet (46 %) tarjosi myös julkisten hankintojen kautta kilpailutettuja koulutuspalveluita. Yksityisistä koulutuksen tarjoajista merkittävä osa toimii siis julkisten hankintojen markkinoilla, mutta toisaalta moni yksityinen toimija näyttää toimivan myös julkisten hankintojen ulkopuolisilla markkinoilla. Täysin tai lähes kokonaan julkisten hankintojen kautta koulutusliiketoiminnan liikevaihdon sai noin 10 prosenttia niistä, jotka toimivat julkisten hankintojen markkinoilla.

Noin puolella julkisten hankintojen markkinoilla, julkisista hankinnoista tuleva liikevaihto oli koulutusliiketoiminnan liikevaihdosta yli 50 prosenttia. Merkittävällä osalla yrityksistä, jotka saavat julkisista hankinnoista tuloja, myös muu koulutusliiketoiminta on siis merkittävää. Yleisesti kyselyn vastaajajoukossa vain rajallisella osalla julkisista hankinnoista tuleva liikevaihto on merkittävä osa koko yrityksen liikevaihdosta. Kyselyn tietojen perusteella voidaan arvioida, että tällaisia yrityksiä on markkinaehtoista koulutusta tarjoavista yrityksistä alle 10 prosenttia. Työvoimakoulutuksia toteuttavia yrityksiä, niiden rakennetta ja liikevaihtoja analysoidaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Työvoimakoulutuksen lisäksi julkisrahoitteisen jatkuvan oppimisen tarjontaan lukeutuvat yhteishankintakoulutukset, joissa yritys maksaa osan ja ELY-keskus osan koulutuksen kustannuksista. Lisäksi merkittävä määrä asiantuntija- ja koulutuspalveluita toteutetaan kehittämishankkeiden kautta. Euroopan unionin rakennerahastojen, maaseuturahastojen tai muiden rahoitusinstrumenttien tuella toteutettavissa hankkeissa toteutetaan merkittävä määrä koulutusta niin yksilöille kuin yrityksillekin. Koulutukset voivat olla itse tuotettuja tai hankkeen rahoituksella markkinoilta ostettuja. Hankkeissa toteutettujen koulutusten seuranta ja arviointi on kuitenkin vaikeaa, sillä ohjelmien seurantamittarit vaihtelevat ohjelmakausittain. Ohjelmakaudella 2007-2013 tilastoitiin koulutus- ja henkilötyöpäiviä, mutta nykyisellä ohjelmakaudella vastaavaa mittaria ei ole käytössä. Rakennerahastohankkeita on eniten Itä- ja Pohjois-Suomessa, missä hankkeiden toteuttamilla koulutuksilla on todennäköisesti vaikutusta myös koulutusmarkkinoihin. Esimerkiksi ao. ohjelmakaudella Itä-Suomen neljässä maakunnassa toteutui 1,2 miljoonaa koulutus- ja henkilötyöpäivää (Pohjois-Savon ELY 2013).

Kokonaisuutena julkisrahoitteisesti hankittu koulutus muodostaa varsin merkittävän osan koulutusmarkkinasta. Tarkan volyymiosuuden määrittely on kuitenkin hankalaa, sillä puutteellisesta tietopohjasta johtuen arviot koulutusmarkkinan koosta ja julkisrahoitteisen koulutuksen määrästä vaihtelevat selvästi.

4.5 Yksityiset koulutustoimijat

4.5.1 Otos yksityisen koulutusmarkkinan toimijoista

Yksityiset koulutusyritykset tuottavat markkinaehtoista koulutusta joko pää- tai sivutoimialana. Yksityisten koulutusyritysten toiminta voi myös sekoittua muiden niiden tarjoamien palveluiden, kuten konsultoinnin, valmentamisen tai tuotemyynnin kanssa. Markkinaehtoista koulutusta eivät pääsääntöisesti sido esimerkiksi kouluttajien pätevyysvaatimukset tai koulutussisältöjä koskeva sääntely, eikä koulutuksen laadulle ja suunnitelmallisuudelle ole yhteiskunnan määrittelemiä kriteerejä. Toisaalta esimerkiksi kansainvälisiin sertifikaatteihin tai lisensoituihin koulutuksiin liittyvät kriteerit voivat olla hyvinkin tiukat. Niillä aloilla, joilla tutkintoa ei ole säännelty lailla, myös yritykset voivat järjestää koulutuskokonaisuuksia tutkinnon nimellä. Tällaisia julkisen tutkintojärjestelmän ulkopuolisia tutkintoja löytyy esimerkiksi personal trainer - koulutuksista. Yritykset tuottavat koulutusta myös erilaisiin kansainvälisiin sertifiointijärjestelmiin. Tällaisia ovat esimerkiksi ICT-maailmassa yleiset pätevyyssertifikaatit, jotka voivat olla tuotekohtaisia (esim. Microsoft, Google), toimintakohtaisia (esim. Certified information systems auditor CISA) tai yleisempiä taitoja (esim. IPMA, Project management professional PMP).

Yksityisistä koulutustoimijoista on niukalti aiempaa tietoa. Tässä tutkimuksessa markkinaehtoista koulutustarjontaa ja niiden tarjoajia tarkastellaan kahden eri aineiston, yritysotoksen (tämä luku) sekä yrityskyselyn (seuraava luku) kautta. Otoksen perusjoukon muodostavat ELY-keskusten vuonna 2020 hankkimien koulutusten tarjoajat. Joukkoa on täydennetty opetus- ja kulttuuriministeriön yksityistä täydennyskoulutustarjontaa käsittelevästä katsauksesta (Markkanen, 2015) sekä Suomen kasvupalveluiden tuottajat ry:n julkisesta jäsenluettelosta (kasp.fi) saaduilla yrityksillä. Tähän otokseen sisältyy yhteensä 219 koulutusten tarjoajaa, joita koskevat tarkemmat tiedot on kerätty kyseisten organisaatioiden verkkosivuilta sekä Finder.fi-yrityshakemistosta.

Otoksen yksityiset koulutuksen järjestäjät ovat hyvin heterogeeninen joukko koulutustarjontansa, toimialansa, kokonsa ja henkilöstömääränsä suhteen. Kotipaikkansa perusteella nämä markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjäyritykset sijoittuvat kaikkiin Manner-Suomen maakuntiin ja yksi ulkomaille (liite 3, kuvio 4). Yrityksistä noin kolmasosa sijaitsee Uudellamaalla. Pirkanmaalla, Pohjois-Pohjanmaalla ja Varsinais-Suomessa on puolestaan kussakin noin 9 prosenttia otoksen yrityksistä. Runsaalla neljäsosalla yrityksistä kotipaikka on Helsinki. Seuraavaksi yleisin kotipaikka on Tampere (8 %), jonka jälkeen Oulu (7 %).

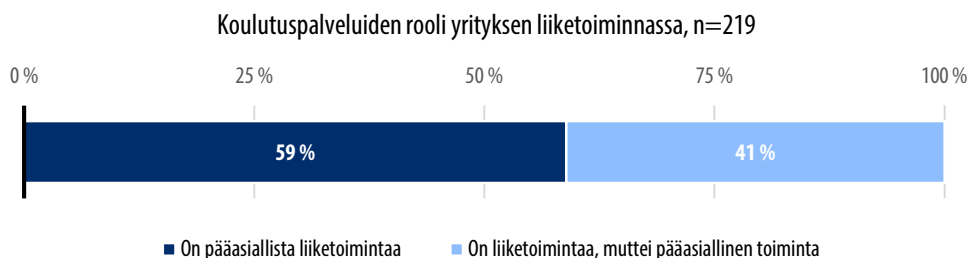
Otoksen yritykset edustavat 52 toimialaa (5-numerotasolla) atk-laitteisto- ja ohjelmistokonsultoinnista yksityisiä turvallisuuspalveluja tarjoaviin yrityksiin. Kaksi toimialaa kuitenkin erottuu muista selvästi yleisempinä (liite 3, kuvio 5). Yhteensä 219 yrityksen joukossa on 51 muuta koulutusta antavaa yksikköä (toimialakoodi 85599) ja 51 muuta liikkeenjohdon konsultointia (toimialakoodi 70220) harjoittavaa yritystä. Yhdessä ne kattavat noin 47 prosenttia tarkasteltavista markkinaehtoista koulutusta tarjoavista yrityksistä. Kun yritysten toimialoja tarkastellaan karkeammalla toimialaluokituksella, varsinkin koulutusyritysten osuus kasvaa entisestään: 3-numerotasolla ne yksin edustavat lähes kolmasosaa ja 2-numerotasolla 45:tä prosenttia otoksen yrityksistä. Kotimaakuntansa perusteella koulutustoimialan yrityksiä on tässä otoksessa keskimääräistä vähemmän Pirkanmaalta. Liikkeenjohdon konsultointia päätoimialanaan tekeviä yrityksiä puolestaan on otoksessa keskimääräistä vähemmän Etelä-Pohjanmaalta ja keskimääräistä enemmän Pohjois-Savosta ja Varsinais-Suomesta.

Markkinaehtoista koulutusta tarjoavat otoksen yritykset ovat liikevaihdoltaan enimmäkseen pieniä (liite 3, kuvio 6), mutta skaala ulottuu liikevaihdoltaan myös yli 200 miljoonan euron suuruisiin yrityksiin. Tiedossa olevien liikevaihtojensa osalta suurin joukko tarkastelluista yrityksistä kuuluu liikevaihtoluokkaan 0,4–1 miljoonaa euroa. Alle 1 miljoonan euron liikevaihtoluokissa on noin 47 prosenttia yrityksistä. Suurimman yksittäisen ryhmän muodostavat yritykset, joiden liikevaihtotietoja ei ole julkisesti saatavilla, mikä useimmissa tapauksissa viittaa siihen, ettei yritys ole osakeyhtiö ja että se on samalla pieni.

Henkilöstön määrän osalta tarkastellut yritykset ovat myös pääosin pieniä (liite 3, kuvio 7). Reilusti yli puolessa (58 %) yrityksistä on alle 10 työntekijää. Eniten yritykset kuuluvat 1–4 henkilön henkilöstöluokkaan, jossa niitä on noin 43 prosenttia. Henkilöstömäärältään suurimmissa otoksen yrityksissä on työntekijöitä 500–999 henkilöä.

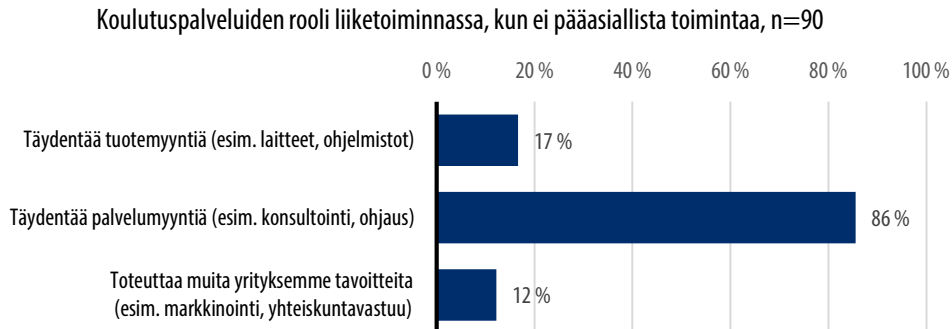
Tarkasteltavien markkinaehtoista koulutusta tarjoavien yritysten omilta internetsivuilta pyrittiin saamaan selville, millainen rooli koulutuspalveluilla on niiden liiketoiminnassa. Selvityksen tuloksena yritykset luokiteltiin ensin kahteen ryhmään, joista toiseen yritykset, joille koulutuspalveluiden tuottaminen on pääasiallista liiketoimintaa, ja toiseen yritykset, joille koulutuspalvelut ovat kyllä liiketoimintaa, mutta ne eivät kuitenkaan ole niiden pääasiallista toimintaa. Vaikka koulutustoimintaa pääasiallisesti toteuttavien yritysten osuus otoksessa onkin suurempi, huomattavan monelle yritykselle kouluttaminen on muun pääasiallisen toiminnan ohessa tarjottavaa palvelua (kuvio 3). Yritysten kotimaakunnan mukaan tarkasteltuna pääasiallisen liiketoiminnan koulutusyrityksiä on suhteellisesti katsottuna hieman keskimääräistä enemmän Pohjois-Pohjanmaalla ja keskimääräistä vähemmän Pirkanmaalla.

Kuvio 3. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjien (otos) tarjoamien koulutuspalveluiden rooli liiketoiminnassa.



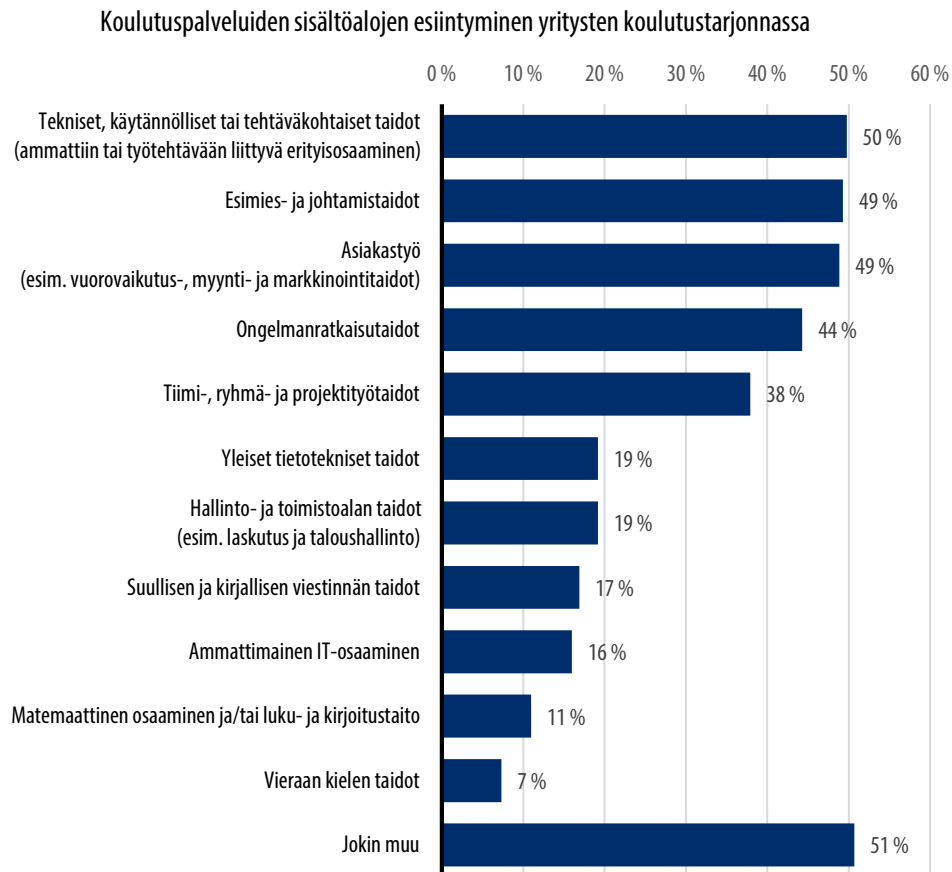
Millaisina yritysten koulutuspalveluja sitten voidaan pitää niissä tapauksissa, kun ne eivät ole yrityksen pääasiallista toimintaa? Tarkastelussa nämä sivuroolissa olevat koulutuspalvelut luokiteltiin 1) tuotemyyntiä täydentäviksi, 2) palvelumyyntiä täydentäviksi ja 3) muita yrityksen tavoitteita toteuttaviksi. Näistä selvästi eniten otoksen yrityksissä tuotetaan koulutuspalveluja, jotka täydentävät yritysten palvelumyyntiä esimerkiksi konsultoinnin tai ohjauksen keinoin (kuvio 4). Laite-, ohjelmisto- ja muuta tuotemyyntiä täydentävät koulutuspalvelut edustavat noin kuudesosaa ja yrityksen muita tavoitteita toteuttavat koulutuspalvelut kahdeksasosaa pääasiallisen toiminnan ulkopuolella olevista koulutuspalveluista. Osassa yrityksistä palveluiden roolin saattoi tulkita olevan näistä useampia yhtä aikaa.

Kuvio 4. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjien (otos) tarjoamien koulutuspalveluiden rooli liiketoiminnassa, kun se ei ole pääasiallista toimintaa.

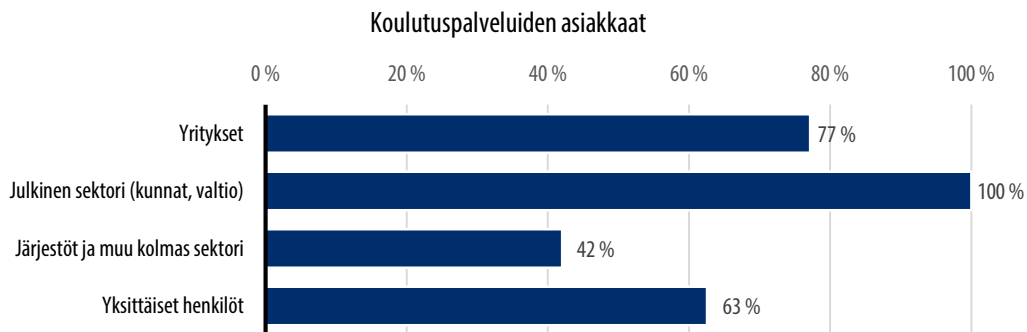


Yritysten internetsivuilta selvitettiin myös, millä sisältöaloilla ne tuottavat koulutuksia. Puolet otoksen yrityksistä järjestää koulutusta, joka liittyy työn teknisiin, käytännöllisiin tai tehtäväkohtaisiin taitoihin eli ammattiin tai työtehtävään liittyvään erityisosaamiseen (kuvio 5). Lähes samansuuruisessa osassa tarkastelluista yrityksistä annetaan koulutusta esimies- ja johtamistaidoissa sekä asiakastyöhön liittyvissä taidoissa. Ongelmanratkaisutaitoihin liittyviä koulutuksia tarjoaa 44 prosenttia yrityksistä, ja tiimi- ryhmä- ja projektityötaitoja koulutetaan 38 prosentissa yrityksistä. Muut luokittelussa olleet koulutuspalveluiden sisältöalat ovat näytteen yrityksissä vähäisemmässä roolissa, mutta "jokin muu" -ryhmä korostuu. Siihen sijoittuvat etenkin erilaiset työnhakua ja rekrytointia edistävät koulutukset, joiden tarkempaa sisältömäärittelyä ei ole yritysten sivustoilla näkyvillä, mutta myös koulutukset, jotka eivät ylipäänsä näyttäisi sopivan muihin tässä nimettyihin sisältöaloihin.

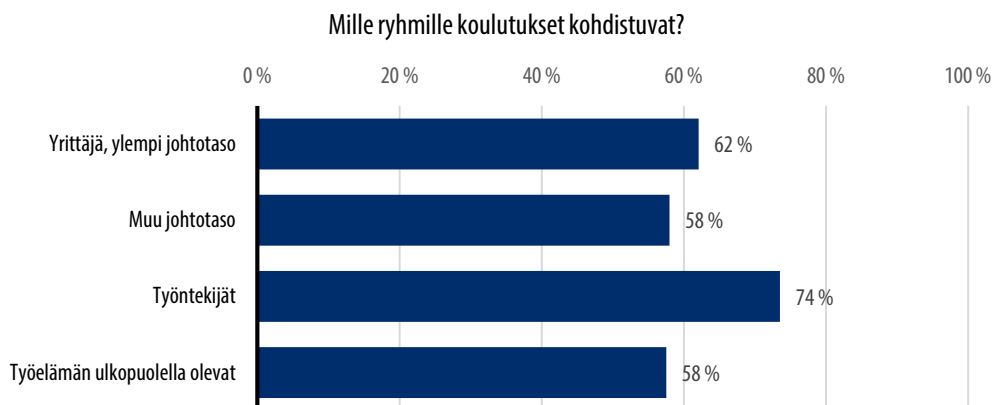
Kuvio 5. Koulutuspalveluiden sisältöalojen esiintyminen markkinaehtaisen koulutuksen järjestäjien (otos) koulutustarjonnassa.



Internetsivuilta pystyttiin myös päättämään, millaisille asiakkaille otoksen koulutuspalvelujen tarjoajat toteuttavat koulutuksiaan. Koska valittu koulutuspalveluyritysten otos rakentui ELY-keskusten hankkimien koulutusten pohjalta, kaikki tässä tarkastellut yritykset tarjoavat koulutuksiaan julkiselle sektorille (kuvio 6). Kolme neljästä otoksen yrityksestä tarjoaa koulutuksia muille yrityksille, lähes kaksi kolmasosaa yksityishenkilöille ja kaksi viidesosaa kolmannelle sektorille.

Kuvio 6. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjien (otos) tarjoamien koulutuspalveluiden asiakkaat.

Otoksen yritysten tarjoamat koulutukset kohdistuvat aika tasaisesti organisaatioiden eri tasoille ja myös työelämän ulkopuolisiin henkilöihin (kuvio 7). Eniten eli kolmessa neljästä tarkastellusta koulutusyrityksestä koulutusta suunnataan työntekijöille. Yrittäjille ja organisaatioiden ylemmälle johtotasolle suunnattavia koulutuksia tarjoaa 62 prosenttia tarkastelluista yrityksistä. Muulle johtotasolle ja työelämän ulkopuolella oleville tarjotaan koulutuksia 58 prosentissa otoksen yrityksistä.

Kuvio 7. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjien (otos) tarjoamien koulutuspalveluiden asiakaskunnan luonne.

4.5.2 Yksityiset koulutusmarkkinatoimijat selvityksen kyselyn mukaan

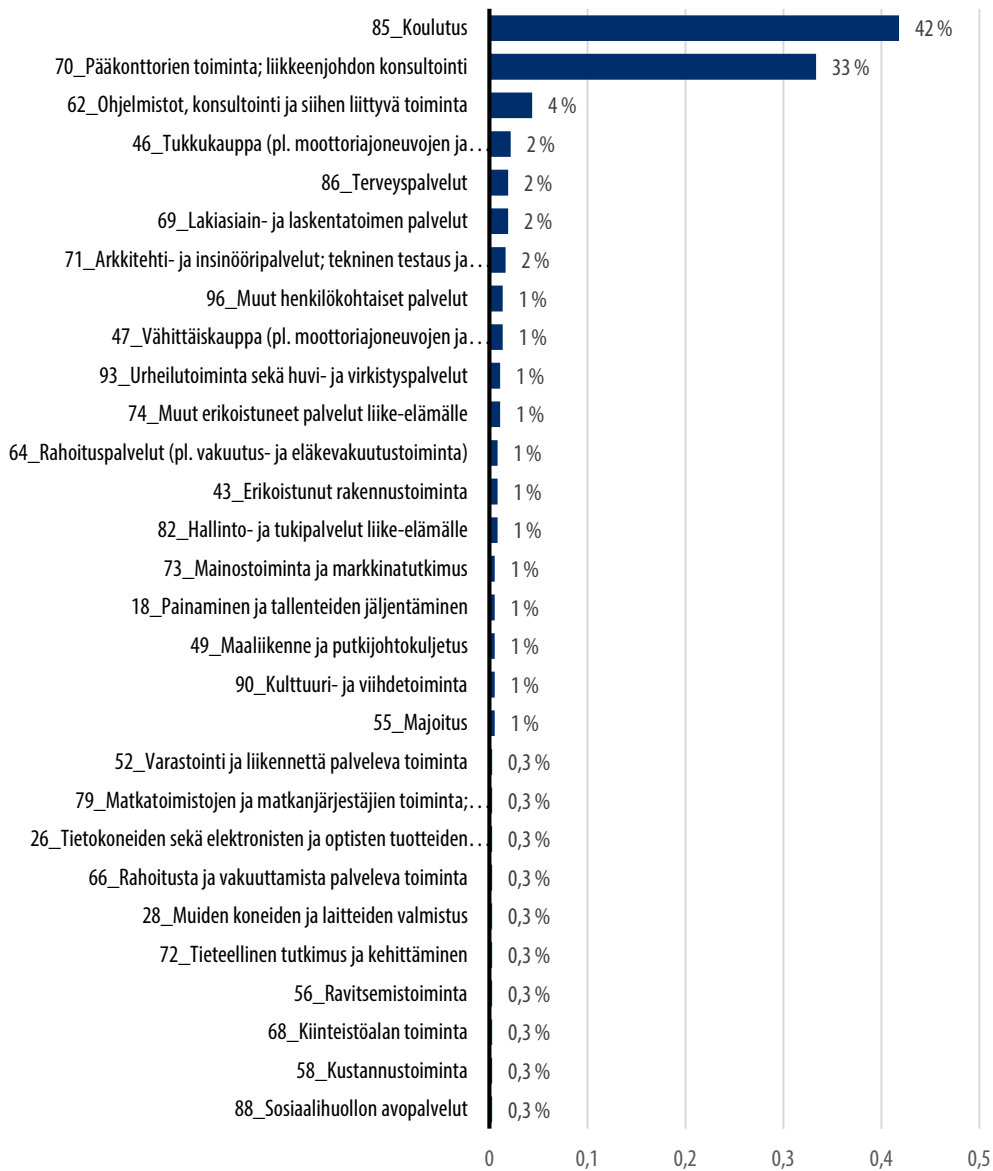
Tietoja yksityisistä koulutusmarkkinatoimijoista kartoitettiin myös selvityksen kyselyn avulla. Kyselyllä tavoitettiin kaikkiaan 380 yritystä, jotka tarjosivat markkinaehtoisesti selvityksen kohteena olevia koulutuspalveluita. Seuraavassa on esitetty kyselyn antamaa kuvaa yksityisistä koulutusmarkkinatoimijoista Suomessa. On huomioitava, että kyselyn vastaajajoukko ei edusta kattavasti kaikkia koulutuspalveluita tarjoavia yksityisiä tahoja, mutta otoksena kyselyn vastauksista voidaan tehdä suuntaa antavia kuvauksia ja havaintoja markkinatoimijoista.

Kuten edellä esitetyssä ELY-hankinnoista vastaavien organisaatioiden kartoituksessa myös kyselyn pohjalta voidaan sanoa, että toimialoilla 85 Koulutus sekä 70 Pääkonttorien toiminta; liikkeenjohdon konsultointi löytyy selvästi eniten koulutustarjontaa (kuvio 8). Noin kolme neljäsosaa tarjoajista löytyi näiltä toimialoilta. On kuitenkin huomioitava, että koulutustarjoajia näyttää löytyvän kyselyn mukaan myös muilta toimialoilta. Kyselyssä markkinaehtoista koulutusliiketoimintaa löytyi 29 2-numerotason toimialaluokalta (TOL 2008).

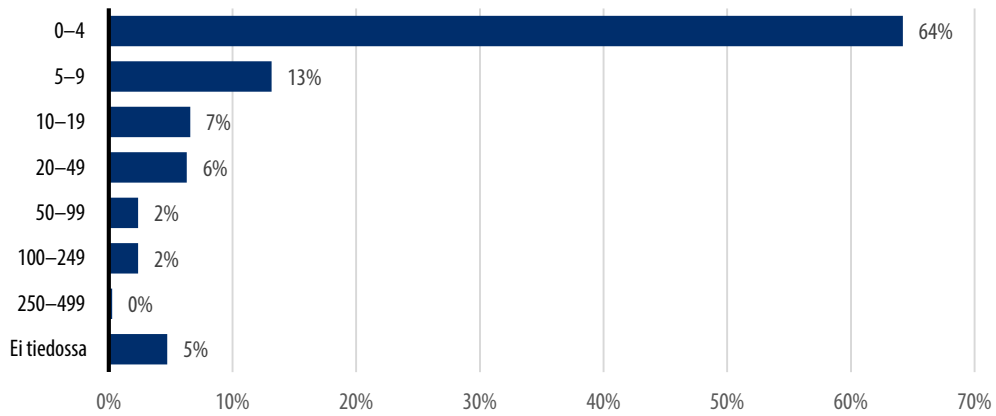
Yritysten kokoa tarkasteltaessa voidaan huomata, että koulutuspalveluja tarjoavista yrityksistä merkittävä osa on pieniä tai mikrokokoisia yrityksiä (kuvio 9). On kuitenkin huomioitava, että suurikokoisilla yrityksillä on markkinoilla koulutustoiminnan liikevaihdon volyyymilla mitattuna hyvin merkittävä rooli. Yleisesti koulutuspalveluita tarjoavassa vastaajajoukossa on hyvin erikokoisia ja eri volyyymilla toimivia yrityksiä, mikä käy ilmi myös seuraavassa esitettävistä liikevaihtotiedoista.

Keskimääräisesti yritysten liikevaihto oli reilut 2,5 miljoonaa euroa (kuvio 10). Palveluja tarjoavat kuitenkin yksittäiset yritykset, joiden liikevaihto yltää kymmeneen miljooniin euroihin. Liikevaihdon mediaaniluku on 100 000 euroa, mikä kuvaa suhteessa keskiarvoon, että yritysjoukossa on merkittävä määrä pienikokoisia yrityksiä. Koulutuspalveluiden keskimääräinen liikevaihto oli vastaajajoukossa noin miljoonan euron luokkaa. Parhaimmillaan vastaajajoukossa koulutuspalveluiden liiketoiminnan arvioitiin olevan jopa kymmeniä miljoonia euroja. Koulutuspalveluiden liikevaihdon mediaaniluku oli 32 000 euroa, mikä kuvaa, että vastaajajoukossa on merkittävä määrä pieniä yrityksiä, joilla koulutuspalveluiden liikevaihdon volyyymi on varsin pientä. On huomioitava, että kyselyn vastaustietoihin liittyy epävarmuuksia, sillä selvityksen fokuksena olevan koulutuspalvelun erottaminen esimerkiksi konsultoinnista ja valmennuksista voi olla hankalaa vastaajajoukossa.

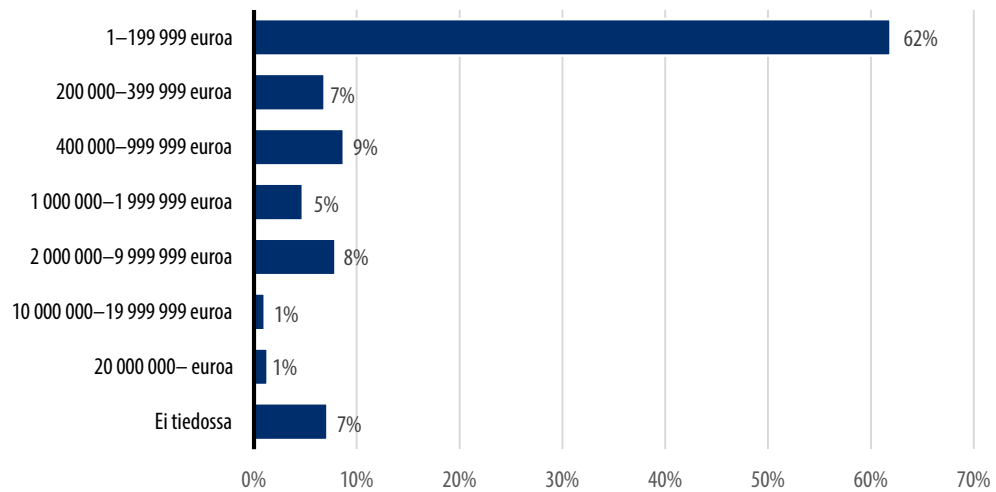
Kuvio 8. Toimialat, joilta selvityksen kyselyn mukaan löytyy koulutuspalveluiden tarjoajia. Prosenttiosuus kuvaa, kuinka suuri kaikista koulutustarjoajista löytyy kyseisiltä toimialoilta kyselyn tulosten mukaan (Selvityksen kysely, maaliskuu 2022).



Kuvio 9. Koulutuspalveluja tarjoavien yritysten henkilöstömäärien kokoluokka (yli 250 hengen yritykset eivät mukana kyselyn kohderyhmässä) (Selvityksen kysely, maaliskuu 2022).

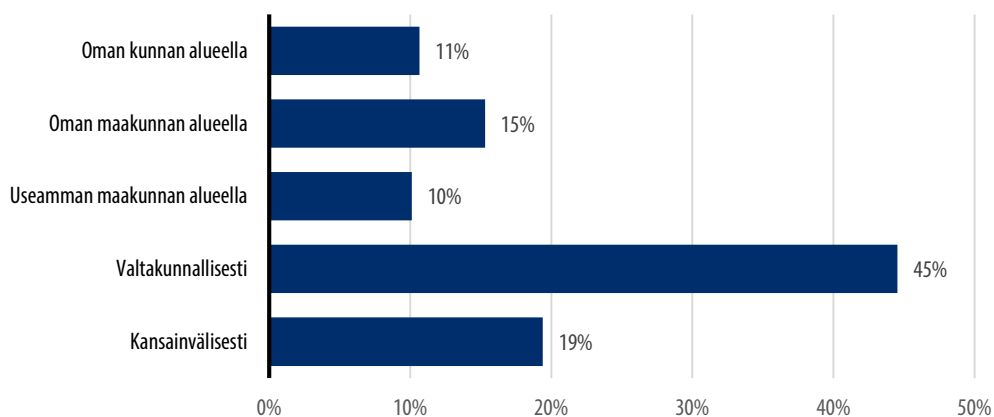


Kuvio 10. Koulutuspalveluja selvityksen kyselyn mukaan tarjoavien yritysten koko liikevaihdon mukaan (Selvityksen kysely, maaliskuu 2022)

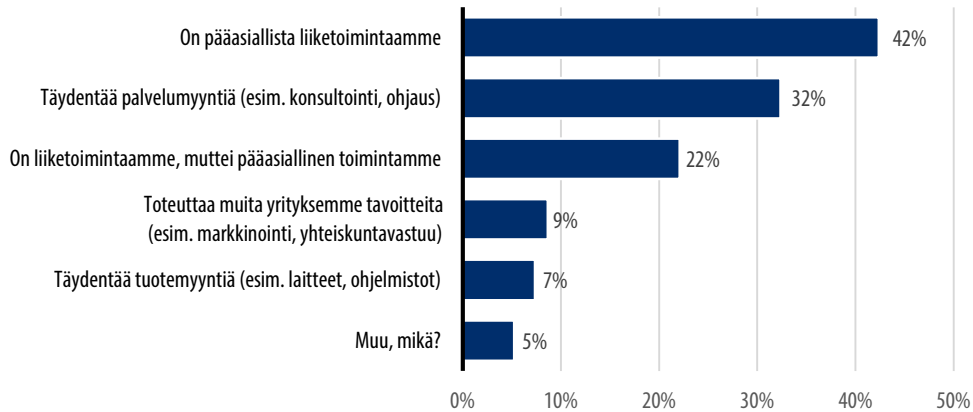


Koulutuspalveluiden maantieteellisen kattavuuden suhteen voidaan kyselyn vastaustietojen perusteella huomata, että palveluita tarjotaan useimmiten laajasti omaa kuntaa tai maakuntaa laajemmalla alueella (kuvio 11). Kyselyn vastausten mukaan noin viidesosa yrityksistä tarjoaa palveluita myös kansainvälisesti. Lähes puolet yrityksistä vastasi toimivansa valtakunnallisella aluetasolla. Kyselyyn vastanneiden koulutusta tarjoavien yritysten päätoimipaikat sijoittuvat pääosin Etelä-Suomeen. Lähes puolella yrityksistä päätoimipaikka sijaitsi Uudellamaalla. Yleisemmin eniten yrityksiä löytyy kyselyn perusteella niistä maakunnista, joissa on suurempia kaupunkeja, mutta kaikista maakunnista löytyi koulutuspalveluja tarjoavia yrityksiä.

Kuvio 11. Koulutuspalvelujen maantieteellinen kattavuus selvityksen kyselyn yritysjoukossa (Selvityksen kysely, maaliskuu 2022)



Koulutuspalveluilla voi olla monenlaisia rooleja yritysten liiketoiminnassa. Osalle yrityksistä palvelut ovat pääasiallista liiketoimintaa, kun taas osalle koulutukset lähinnä täydentävät muuta liiketoimintaa (kuvio 12). Selvityksen kyselyn mukaan alle puolelle yrityksistä koulutukset olivat pääasiallista liiketoimintaa. Yli puolelle koulutukset eivät olleet pääasiallista liiketoimintaa vaan täydensivät palvelumyyntiä tai olivat muuten osa liiketoimintaa. Lähes kaikki (93 %) pääasiallisena liiketoimintana koulutusta tarjoavat yritykset ovat toimialoilla 85 Koulutus sekä 70 Pääkonttorien toiminta; liikkeenjohdon konsultointi. Tämän pohjalta voidaan sanoa, että monille yrityksille koulutuspalvelut ovat muuta liiketoimintaa täydentävää toimintaa ja varsinainen koulutukseen perustuva liiketoiminta on vahvasti keskittynyt kahdelle toimialalle.

Kuvio 12. Koulutuspalveluiden rooli yritysten liiketoiminnassa (Selvityksen kysely, maaliskuu 2022).

4.6 Yhteenveto markkinoiden toimijoista ja mittakaavasta

Suomalaisilla koulutusmarkkinoilla toimii kirjava joukko erilaisia ja erityyppisiä toimijoita sekä julkiselta sektorilta, korkeakouluista ja oppilaitoksista ja niiden omistamista yhtiöistä että yksityisistä yrityksistä. Suurelle osalle toimijoista työelämän osaamistarpeisiin vastaava lyhytkestoinen markkinaehtoisesti tarjottava koulutus on vain osa organisaatioiden toimintaa. Harvemmillä toimijoilla se on pääasiallista toimintaa, joka tuottaisi merkittävimmän osa tulovirrasta. Tämä kuvastaa jatkuvaan oppimiseen liittyviä koulutusmarkkinoita. Koulutukset täydentävät muuta toimintaa ja muita palveluita sekä tuovat muun toiminnan päälle tulovirtaa. Markkinoilta löytyy kuitenkin myös toimijoita, joille koulutuspalvelut ovat pääasiallista toimintaa. Nämä ovat usein pienikokoisia yrityksiä, joitain yksittäisiä suurempikokoisia yrityksiä sekä muiden muassa oppilaitosten yhtiöitä.

Koulutusmarkkinoilla toimii erityyppisiä julkista rahoitusta saavia toimijoita sekä niiden yhtiöittämiä toimijoita. Koulutuksia tarjoavat yliopistot, ammattikorkeakoulut, ammattikoulut sekä erilaiset opistot. Yksityisellä puolella pääosa koulutusmarkkinoille palveluita tarjoavista yrityksistä löytyy kahdelta toimialalta 70 Pääkonttorien toiminta; liikkeenjohdon konsultointi sekä 85 Koulutus. Suuri osa markkinoilla toimivista yrityksistä on pieniä yhden tai muutaman hengen yrityksiä. Lisäksi markkinoilla toimii henkilöstöltään ja toiminnan volyymitaan yksittäisiä suurempia yrityksiä sekä näiden kahden eri kokoluokan väliin mahtuvia pk-yrityksiä. Selvityksessä kerättyjen tietojen mukaan julkisilla hankinnoilla on keskeinen rooli osalle yrityksistä, jotka tuottavat koulutuspalveluita. Suuremmalle osalle näistäkin yrityksistä julkiset hankinnat ovat vain osa koulutuspalveluihin liittyvää liiketoimintaa. Koulutusmarkkinoilla toimivista yrityksistä merkittävälle osalle julkisilla

hankinnoilla ei ole roolia heidän koulutuspalveluihin liittyvässä liiketoiminnassa. Suuri osa yrityksistä tarjoaa palveluja suoraan toisille yrityksille, julkiselle sektorille tai muille organisaatioille ja henkilöasiakkaille.

Maantieteelliseltä kattavuudelta koulutuspalveluja tarjoavia toimijoita näyttää löytyvän kaikista maakunnista. Selvästi eniten toimijoita löytyy kuitenkin niistä maakunnista, joissa on suurempia kaupunkiseutuja. Erityisesti Uudellamaalla toimijoita on paljon.

Yksityisen markkinan laajuutta on arvioitava monien eri aineistojen kautta estimoimalla. Arvioissa on hyödynnetty edellisessä alaluvussa käytettyä näytettä ELY-hankintoihin osallistuneista ja eräistä muista koulutusyrityksistä. Toiseksi arvioinnissa on hyödynnetty tutkimushankkeessa tehtyä yrityskyselyä. Erotuksena yritysnäytteeseen, kyselyssä on tavoitettu laajemmin myös yritysten välistä liiketoimintaa tekeviä yrityksiä. Lisäksi arvioissa on käytetty aiemmin tehtyjen selvitysten tietoja sekä asiantuntijanäkemyksiä markkinan koosta.

Tämän selvityksen yritysnäytteen pohjalta ELY:n koulutushankinnoista vastanneiden yritysmuotoisten toimijoiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 1,4 miljardia euroa. Kun tästä summasta poistetaan oppilaitosten yhtiöt ja aikuisoppilaitokset sekä sellaiset suuret yritykset, jotka tarjoavat vain hyvin marginaalisella osuudella liikevaihdostaan koulutuspalveluja, jää summaksi yli 450 miljoonaa euroa. Jos mukaan lasketaan oppilaitosten yhtiöt ja aikuisoppilaitokset nousee summa lähes 600 miljoonaan euroon. Koulutustoimintaa näistä liikevaihtoluvuista on kuitenkin vain osa.

Selvityksen kyselyllä kartoitettiin koulutusmarkkinoiden tarjontaa eri toimialoilta ja pyydettiin yrityksiä arvioimaan koulutuspalveluiden osuutta yrityksen liikevaihdosta. Tästä aineistosta keskeisimmät kaksi toimialaa olivat 85 Koulutus sekä 70 Pääkonttorien toiminta, liikkeenjohdon konsultointi. Näistä kahdesta toimialasta laskettiin eri oletuksilla arvioita markkinavolyymista toimialojen keskimääräisten vastaustietojen pohjalta (kuinka suuri osuus niiden liikevaihdosta tulee tämän selvityksen kohteena olevasta koulutustoiminnasta). Tietoa suhteutettiin Tilastokeskuksen koko toimialan liikevaihtotietoihin. Suurimman volyymiarvion mukaan koulutusliiketoiminnan liikevaihtovolyymi estimoitiin noin miljardin euron suuruiseksi. Pienimmillään kyseisten alojen liikevaihtovolyymi arvioitiin muutamaksi sadaksi miljoonaksi euroksi.

Kahden keskeisimmän toimialan lisäksi markkinaehtoista koulutustarjontaa oli kyselyaineistossa toimialoilla 62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta, 69 Lakiasiaint- ja laskentatoimen palvelut, 86 Terveyspalvelut, 71 Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi sekä 46 Tukkukauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottori- pyörien kauppa). Näiden kohdalla vastausmäärät eivät mahdollistaneet volyymiarvioiden tekemistä. ELY-hankintojen näytteen pohjalta tiedetään, että koulutusliiketoimintaa on myös näiden toimialojen ulkopuolella. Näin ollen kahden toimialan pohjalta laskettu

liikevaihtovolyymi kasvaa suuremmaksi muilla toimialoilla olevan toiminnan myötä. Tarkkaa arvioita markkinan koko luokasta on kuitenkin kyselyn tietojen pohjalta liian epävarma antaa näiden toimialojen kohdalla.

Yksityisen kysynnän volyymia ei tässä tutkimuksessa kartoitettu yksityiskohtaisesti. Ajan tasainen tieto tarkentuu yritysten henkilöstökoulutus -tutkimuksen (CVTS, SVT, 2022) vuoden 2021 tiedonkeruun julkistuksen myötä syksyllä 2022. CVTS-kyselyllä kerätään tietoja muun muassa koulutuksen määrästä, laadusta ja kustannuksista sekä yritysten koulutusstrategioista. CVTS-kysely on kohdistettu kymmenelle eri päätoimialalle ja vähintään 10 hengen yrityksiin joillakin rajoituksilla. CVTS-kyselyn edellisen, vuoden 2015 tiedonkeruun pohjalta arvioituna kyselyyn sisältyneiden toimialojen koulutusostojen kokonaisvolyyymi oli vuonna 2015 yhteensä reilut 233 000 000 euroa. Kyselyn mukaan toimialoista koulutusta hankitaan suurimmalla volyymilla muiden palveluiden ja kuljetus-, liikenne- ja it-toimialoilla sekä kaupan ja metalliteollisuuden toimialoilla.

Kun tarkastellaan kysynnästä saatuja tietoja, markkinan koko näyttää pienemmältä kuin tarjonnasta koottujen tietojen pohjalta tehdyt arviot. Kysyntätiedoilla markkinan kooksi voidaan arvioida vähintään 300–400 miljoonaa euroa. Tämä arvio perustuu yksityisten toimijoiden henkilöstökoulutuskyselyn tietoihin (2015) sekä kuntien ja valtion henkilöstökoulutustietoihin (2020).

Jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan volyyymi, aiemmat mainitut rajoitteet huomioiden, on tämän selvityksen kyselyn pohjalta arvioitu yli miljardin euron suuruiseksi. Todellisuudessa markkinan koko saattaisi tarjontatietojen perusteella olla tätä suurempikin. Toimialoilla, joista tähän selvitykseen ei saatu tarkkaa tietoa, yksityistä markkinavolyymia saattaa on selvästi enemmänkin. Toisaalta, koska koko on arvioitu selvityksen kyselyn tietojen pohjalta, joihin liittyy epävarmuutta, voi markkinan koko olla todellisuudessa tätä lukua pienempikin. Kun huomioidaan aiempien selvitysten tiedot, joissa pelkästään yritysten henkilöstökoulutuksen menot on arvioitu 1–1,5 miljardiin euroon. On huomioitava, että näistä osa on saatettu toteuttaa muuten kuin markkinoilta hankittuina tai esimerkiksi yritysten sisäisinä koulutuksina.

Kokonaisuutena tarkkaa tietoa markkinan koosta on mahdoton esittää nykyisillä tiedoilla. Seuraavassa esitettävä kokonaisarvio pohjaa siis useamman tietolähteen tietoihin, ja sen tarkoitus on esittää lähinnä mittakaavaluokasta suuntaa antava arvio koulutusmarkkinoiden koosta. Kerättyjen tietojen pohjalta parhaaksi arvioksi voidaan esittää, että markkinan koko selvityksen kohteena olevissa koulutuksissa on pienimmillään muutaman sadan miljoonan euron suuruinen ja suurimmillaan 1–1,5 miljardia euroa. Tarkempien tietojen puuttuessa eri toimialojen yksityisestä kysynnästä ja tarjonnasta tulee näihin suuruusluokka-arvioihin suhtautua varauksella.

5 Markkinaehtoinen koulutustarjonta ja jatkuvan oppimisen kysyntä

5.1 Markkinaehtoinen koulutus tuottaa osaamista, jolla on markkinakysyntää

Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutustarjontaa erityisen paljon yritysten ja muiden organisaatioiden johdon koulutukseen. Näissä koulutuksissa aiheina ovat tyypillisesti esimerkiksi strateginen johtaminen, myynti ja markkinointi, viestintä, juridiikka, IT, kyberturvallisuus tai vastuullisuus. Johdon valmennusten ja koulutusten lisäksi markkinaehtoista koulutusta on tarjolla erilaisten pätevyyksien tai sertifi kaattien suorittamiseen. Tällaisia koulutuksia on tarjolla asiantuntijatyötä tekeville, esimerkiksi erilaisten ohjelmistotuotteiden käyttöön tai eri toimialojen standardien sekä lainsäädännöllisten vaatimusten päivittämiseen, ja suorittavaa työtä tekeville, esimerkiksi työturvallisuus- ja tulityökortit, hygienia- ja anniskelupassit sekä ensiapukoulutukset. Usein tällaiset lupa- ja korttikoulutukset ovat lakisääteisiä tai muuten edellytettyjä tietyssä työtehtävässä toimivilta henkilöiltä.

Lisäksi Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutusta erityisesti hyvinvointi- ja liikunta-aloille. Näiden kaltaiset tiettyyn ammattiin suuntaavat koulutukset sijoittuvat pääasiassa yksityisyrityksille ja valtaisille palvelu-aloille. Koulutuksia tarjotaan ammatteihin, joihin ei ole julkista tutkintokoulutusta, kuten personal trainer, mutta myös julkisen koulutuksen rinnalla lyhyempinä tutkintoina tai niiden osina, esimerkiksi kauneudenhoitoalalla.

Korkeakoulututkinnon päälle rakentuvaa markkinaehtoista koulutusta tarjotaan myös jonkin verran. Esimerkiksi monilla teollisuuden aloilla voidaan rakentaa olemassa olevan tutkinnon päälle laajuudeltaan ja sisällöltään erilaisia moduuleita, joita järjestetään yritysten ja korkeakoulujen yhteistyönä.

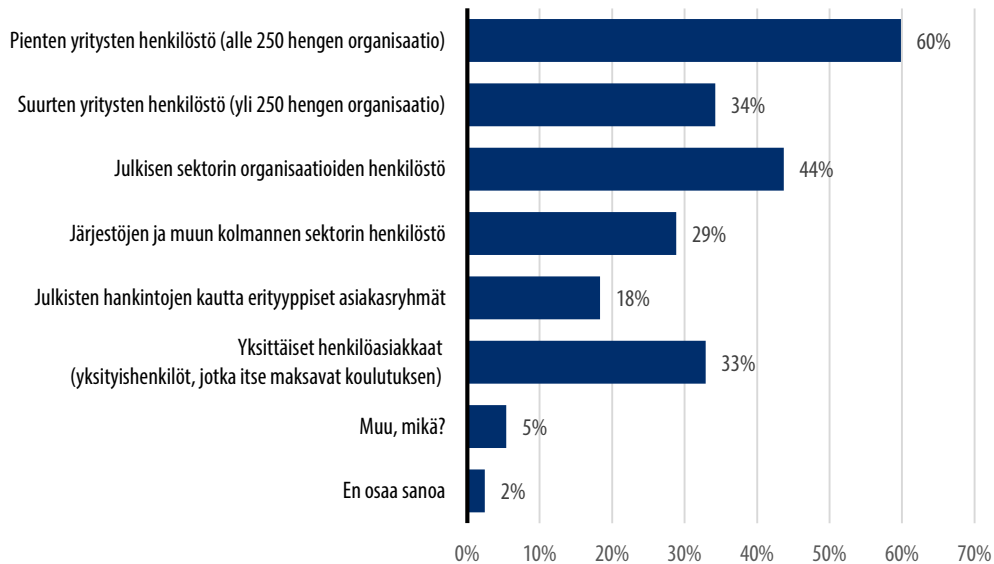
Tutkimuksen kyselyn perusteella koulutusmarkkinoilla toimivat yksityiset yritykset tarjoavat palveluja varsin laaja-alaisesti erilaisilla sisältöaloilla (kuvi o 13). Erityisen paljon palveluja tarjotaan esimies- ja johtamistaitoihin, ryhmä- ja projektityöskentelyyn, asiakastyöhön, teknisiin ja tehtäväkohtaisiin taitoihin liittyen sekä spesifeihin ammattialojen tarpeisiin ja yksittäisille osaamisalueille (jokin muu, mikä -vastaukset). Kyselyn perusteella kuitenkin vaikuttaa, että yksityisen tarjoamat koulutuspalvelut eivät vahvasti keskity vain tiettyille sisältöalueille.

Kuvio 13. Sisältöalat, joille tutkimuksen kyselyyn vastanneet yritykset tuottivat koulutuspalveluita (tutkimuksen kysely, maaliskuu 2022)



Tarkasteltaessa koulutuksia tarjoavien yritysten koulutuspalveluiden kohderyhmiä (kuvio 14) tutkimuksen kyselyn pohjalta voidaan havaita, että koulutuspalveluja tarjotaan kyselyn vastaajajoukossa varsin laajasti erityyppisille kohderyhmille. Pk-yritysten henkilöstö on yleisin kohderyhmä kyselyn vastaajajoukossa. Palveluja tarjotaan kuitenkin myös suurempien yritysten ja julkisen sektorin henkilöstölle sekä kolmannelle sektorille ja yksittäisille henkilöasiakkaille. Pelkästään yrityssektorin asiakkaille koulutuspalveluita tarjosi noin 23 prosenttia kyselyyn vastanneista. Kyselyyn vastanneista reilulla kolmasosalla oli vain yksi asiakaskohderyhmä, joka oli yleisimmin pk-yritykset tai yksittäiset henkilöasiakkaat.

Kuvio 14. Asiakaskohderyhmät, joille tutkimuksen kyselyn mukaan yksityiset yritykset tarjoavat koulutuspalveluita (tutkimuksen kysely, maaliskuu 2022)



Tämän tutkimuksen havaintojen perusteella markkinoilla on paljon tarjontaa. Erilaisia koulutussisältöjä, kohderyhmiä ja toteutusmuotoja on runsaasti. Havaintojen perusteella on vaikea sanoa, jääkö jokin kohderyhmä tai osaamistarve kokonaan katveeseen. Hankkeessa kerätyn laajan haastatteluaineiston perusteella näyttää siltä, että tarjolla oleva koulutus kuitenkin kasaantuu niille, jotka ovat jo ennestään koulutettuja. Ja toisin päin, vähiten jatkuvan oppimisen markkinaehtoista koulutustarjontaa näyttäisi olevan niille ryhmille, joiden koulutustaso on matalin. Osaamistarpeisiin vastataan yhä useammin kouluttautamalla työpaikoilla. Tällaisiin koulutuksiin on yleensä paremmat mahdollisuudet suurissa yrityksissä, joskin tässä on alakohtaisia eroja (vrt. yritysten TKI-intensiteetti).

Aineistossa markkinaehtoisen koulutuksen asemaa suomalaisella koulutus kentällä hahmotettiin siten, että se tarjoaa nopeamman ja ketterämmän tavan osaamisen päivittämiseen verrattuna julkiseen koulutukseen. Markkinaehtoisen koulutuksen nähtiin palvelevan erityisesti jo työelämässä olevia tai alanvaihtaja, joilla on tarve kohdennetuille koulutusväylille kokonaisten tutkintojen sijasta. Julkiseen koulutusjärjestelmään verrattuna markkinaehtoisen koulutuksen nähtiin reagoivan työelämän muuttuviin tarpeisiin nopeammin ja innovatiivisemmin. Alati muuttuvien koulutustarpeiden selvittämiseksi koettiin tarvittavan silti lisää ennakkointia ja vuoropuhelua yritysten sekä julkisten ja yksityisten koulutusjärjestäjien välillä.

5.2 Kysyntää luonnehtivat osaamiskasaumat ja -katveet

Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinan toimivuuden arvioinnin perustana on se, mihin koulutusmarkkinoita ja niiden tarjoamaa tarvitaan ja millaiselle koulutukselle on tarvetta ja kysyntää. Koulutuksen kasautumisesta ja kohdentumisesta on paljon tutkimus- ja selvitystietoa, jota tässä ei käydä läpi. Tässä luvussa tarkastellaan, miten jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoilla toimivat tunnistavat sekä jatkuvan oppimisen tavanomaiset asiakasryhmät että niiden ulkopuolelle jäävät ryhmät.

Jatkuvan oppimisen kehittämisen parissa toimivien yksityisten ja julkisten koulutustarjoajien haastatteluiden (ks. aineistokuvaus luvussa 1.2) perusteella selkein täydennyskoulutuksen kohderyhmä ovat työsuhteessa olevat, usein asiantuntijatyötä tekevät henkilöt. Osittain päällekkäinen kohderyhmä ovat suurten yritysten työntekijät. Näitä kohderyhmiä yhdistää yleensä korkea koulutustaso ja sen tuomat hyvät oppimisvalmiudet sekä se, että koulutuksen maksajana toimii työnantaja. Useissa haastatteluissa mainittiin myös, että enemmistö täydennyskoulutukseen osallistuvista henkilöistä on iältään 30–40-vuotiaita ja sukupuoleltaan naisia. Tämä havainto oli yhtenäinen sekä työnantajan maksamissa henkilöstökoulutuksissa että koulutukseen osallistujan itse maksamissa koulutuksissa, kuten vapaassa sivistystyössä.

Koulutuksen kasautuessa näille kohderyhmille voidaan toisaalta hahmottaa myös sellaisia ryhmiä, joita koulutustarjonta ei syystä tai toisesta tavoita. Haastatteluissa tällaisena katveeseen jäävänä ryhmänä mainittiin usein matalasti koulutetut ja kokonaan vailta tutkintoa olevat henkilöt. Koulutuksen lisäksi sukupuolen ja iän vaikutus tuotiin monessa haastattelussa esiin siten, että miesten ja yli 50-vuotiaiden henkilöiden nähtiin osallistuvan muita ryhmiä heikommin koulutukseen. Eri aloilla ja eri kokoisissa organisaatioissa on myös erilaiset valmiudet työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Haastatteluiden perusteella esimerkiksi pk-yrityksissä ei välttämättä pystytä ohjaamaan resursseja henkilöstön koulutukseen suurten organisaatioiden tavoin. Oman katvealueensa muodostavat lisäksi ne kohderyhmät, joilla olisi potentiaalisesti tarvetta tai kiinnostusta osallistua täydennyskoulutukseen, mutta joiden työmarkkinatilanne vaikeuttaa koulutukseen hakeutumista. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi alanvaihtajat ja työttömät, joiden osaamisen päivittämiseksi olisi tarve, mutta koulutukselle ei ole yhtä selkeää maksajaa.

Vaikka tiedetään, että täydennyskoulutus ei tavoita kaikkia työkäisiä tasapuolisesti, ei tämä havainto yksinään tarjoa kattavaa selitystä koulutuksen kysynnästä. Yhteiskunnassa tunnistettu työvoimapolitiittinen tarve työkäisten jatkuvalle oppimiselle ei suoraan ilmene yksilöiden itsensä kokemana tarpeena täydennyskoulutukselle, saati koulutuksen kysynnän. Onkin tarpeellista erotella toisistaan työvoimapolitiittinen tavoite työkäisen väestön osaamisen kehittämiseen, yritysten liiketoimintalähtöinen tarve olemassa olevan ja potentiaalisen henkilöstönsä kouluttamiseen sekä yksilön itsensä kokema tarve kehittää

osaamistaan. Se, miten todellinen kysyntä rakentuu näistä erillisistä tarpeista, on monitahoinen ja vaikeasti mitattava asia. Tällä rakenteella on vaikutuksia myös vastuukäsityksiin ja siten koulutuksen rahoitukseen.

Haastatteluissa ja kyselyiden avoimissa vastauksissa viitattiin usein suomalaiseen tutkinto-keskeisyyteen. Tällä tarkoitettiin tottumusta siihen, että koulutus tulee saada maksutta julkisesta koulutusjärjestelmästä kokonaisina tutkintoina. Lyhyemmille, markkinaehtoisille koulutuksille ei haastateltavien mukaan ole toistaiseksi muodostunut samanlaista arvostettua asemaa kuin julkisrahoitteiselle, viralliselle koulutukselle. Tämä asenne voi osaltaan vaikuttaa siihen, miksi esimerkiksi alanvaihtaja hankkii tarvitsemansa osaamisen suorittamalla kokonaisen perustutkinnon, vaikka tosiasiallisesti tarvitsisi vain joitakin osia tutkinnosta. Perinteistä tutkintokoulutusta suositetaan sen maksuttomuuden vuoksi, vaikka osaamisen päivittäminen tapahtuukin hitaammin. Tätä täydennyskoulutuksen tarpeen valumista tutkintokoulutuksen puolelle pidettiin haastatteluissa keskeisenä koulutuspoliittisena haasteena.

Markkinaehtoisen koulutuksen haasteena pidettiin myös osaamisen tunnistamista. Eri koulutustoimijoiden osaamisen tunnistamisen käytännöt ovat hyvin vaihtelevia. Koska koulutusmarkkinoilla ei ole yhtenäistä järjestelmää, on markkinoilta hankittu osaaminen vaikeasti mitallistettavissa ja vertailtavissa. Tämä näyttäytyy haasteena erityisesti koulutukseen hakeutuvan henkilön näkökulmasta, mutta voi tuottaa ongelmia myös yrityksille rekrytoinnissa tapahtuvaan osaamisen kartoittamiseen. Useissa haastatteluissa nousi esiin tarve viralliselle, mieluiten digitaaliselle tavalle tunnistaa julkisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelta hankittua osaamista. Tällainen yhteismitallistaminen edistäisi osaamisen tunnistamisen lisäksi myös moninaisen koulutuskentän laadun arvioimista, koulutustarpeiden kartoittamista ja muuta yhteistä koordinoitua.

Kysynnän täsmällisen tunnistamisen haasteista huolimatta monilla osaamisaloilla on koulutustarpeita. Useilla aloilla tunnistetaan tarve osaamisen päivittämiselle ja täydennyskoulutuksille. Tarpeet syntyvät työn luonteen ja sisällön muutoksista sekä tietyillä aloilla myös lainsäädännön muutoksista ja uusista direktiiveistä.

Koulutusta tarjoaville yrityksille suunnatun kyselyn avoimissa vastauksissa kuvattiin myös ammatillisen tutkintokoulutuksen laadun heikentymistä, joka luo täydennyskoulutustarvetta yrityksille, jotka rekrytoivat vastavalmistuneita. Kyselyyn vastanneet kokivat, että ammatillinen koulutus ei pysty tarjoamaan ajankohtaista ja riittävän spesifiä osaamista, vaan ainoastaan kyseisellä toimialalla vaadittavien taitojen perustason. Tästä syystä tarve lisäkoulutukselle, erityisesti spesifeille menetelmäkoulutuksille kasvaa alati. Ratkaisuksi koulutuksen osuvuuden ja laadun haasteisiin kyselyvastauksissa ehdotettiin esimerkiksi oppisopimustyyppisten koulutusmuotojen rahoituksen lisäämistä.

Laajemmin osaamisen kehittämisen kysynnän voidaan hahmottaa syntyvän erilaisten tekijöiden vaikutuksesta. Keskeisimmät haastattelu- ja kyselyaineistoista nousseet tekijät olivat digitalisaatio ja työelämän muuttuvat osaamistarpeet. Muita merkittäviä kysynnän ajureita ovat markkinaehtoisen koulutuksen ajankohtaisuus ja reaktionopeus, joustavuus sekä paikkariippumattomuus. Paikkariippumattomuudella viitattiin sekä siihen, että omaa osaamistaan voi kehittää asuinalueestaan riippumatta digitaalisia alustoja hyödyntäen, mutta myös siihen, että koulutuksen kieli- ja aluerajojen merkitys vähenee. Tämä näkyy myös siinä, kuinka kansainväliset koulutustoimijat, kuten huippuyliopistot, toimivat samalla kilpaillulla kentällä suomalaisten koulutusyritysten kanssa. Markkinaehtoisen koulutuksen kysyntään vaikuttavat haastateltavien mukaan positiivisesti myös uudenlaiset pedagogiset ratkaisut, kuten valmennuspohjaiset koulutukset. Lisäksi yksityisen koulutustarjonnan kysynnän nähtiin kasvavan siksi, että yrittäjyys eri muodoissaan on vastaajien näkemysten mukaan tulevaisuuden tapa tehdä työtä.

Yleisenä näkemyksenä aineistossa on, että Suomessa työvoimapula-aloille tarvittaisiin kipeästi lisää koulutustarjontaa. Koulutustarjonnan painopistettä tulisi vahvemmin kohdistaa mahdollista työttömyyttä edeltävään, ennakoivaan koulutukseen, joka sopisi muun muassa alanvaihtajille. Lisäksi koulutuksen julkisen rahoituksen painopistettä tulisi aineiston mukaan siirtää tutkintotavoitteisesta koulutuksesta aikuisten lyhytkestoiseen koulutukseen.

5.3 Tapauskuvaukset kolmen suuren yrityksen koulutusrakenteista ja -tarpeista

Tutkimuksessa tehtiin kolme tapaustutkimusta isoille, suomalaisille yrityksille. Tapaustutkimuksilla pyrittiin kuvaamaan yksityiskohtaisemmin, miten jatkuva oppiminen näyttäytyy suuryrityksissä osana yritysten strategista johtamista ja osaamisen kehittämistä. Samalla tarkastellaan sitä, miten jatkuvan oppimisen markkinat toimivat näiden yritysten osaamisen kehittämisessä. Samalla tapaustutkimusten kautta pyritään saamaan signaaleja myös siitä, millaiset osaamisen kehittämisen ilmiöt ja tekemisen tavat ovat kenties merkityksellisiä tulevaisuudessa laajemmaltikin yrityskehittämisessä.

Tapaustutkimuskohteiksi valittiin yhdessä hankkeen ohjausryhmän kanssa kolme keskenään erilaista yritystä, millä pyrittiin saamaan laaja-alainen ja monipuolinen kuva eri toimialojen yritysten toimintalogiikasta osaamisen kehittämistä, henkilöstökoulutuksia ja koulutusmarkkinoita koskien. Tapaustutkimuskohteina olivat TietoEVERY Oyj, S-Ryhmä ja Wärtsilä Oyj Abp.

5.3.1 TietoEVRY

TietoEVRY Oyj ("Tietoevry") on suomalainen julkinen osakeyhtiö. Se on johtava pohjoismainen digitaalisten palveluiden ja ohjelmistojen tarjoaja, jonka palveluksessa on noin 24 000 asiantuntijaa maailmanlaajuisesti. Suomessa yhtiöllä on noin 3 100 työntekijää. Tietoevry palvelee yksityisen ja julkisen sektorin asiakkaita yli 90 maassa. Sen liikevaihto vuonna 2021 oli 2 823,4 miljoonaa euroa.

Tietoevryn henkilöstön koulutustausta vaihtelee tehtäväroolien mukaan. Yhtiön henkilöstö sijoittuu enimmäkseen teknisiin rooleihin ja on siten pääosin tekniikan alan yliopistotai ammattikorkeakoulutason tutkinnon suorittaneita. Lisäksi liiketoiminnan johtotehtävissä ja myynnissä on paljon henkilöitä, joilla on kaupallinen koulutus. Tietoevryllä on eniten työntekijöitä Intiassa (19 %), Norjassa (18 %) ja Ruotsissa (18 %). Suomessa työskenteleviä tietoevryläisiä on 13 prosenttia, jonka jälkeen tulevat Tšekki (10 %) ja Ukraina (9 %).

Osaajapula on ollut IT-alalla yksi päivänpolttavimmista kysymyksistä jo pitkään. Osaajien saatavuus ja erityisesti kova kilpailu osaajista on muodostunut myös Tietoevryssä kriittiseksi tekijäksi liiketoiminnan kasvun mahdollistajana. Yhtiössä osaajapulaan liittyvä haaste ei rajoitu Suomeen tai Pohjoismaihin, vaan se on täysin globaali, koska työvoima liikkuu maailmanlaajuisesti ja sen määrittävä tekijä on osaaminen, ei maantieteellinen sijoittuminen. Tilikaudella 2021 Tietoevryn liukuva 12 kuukauden henkilöstövaihtuvuus oli 14,6 prosenttia joulukuun lopussa, kun se edellisellä tilikaudella oli 9,7 prosenttia. Yhtiössä odotetaan henkilöstön korkean vaihtuvuuden jatkuvan ja vaikuttavan tulosparannusvauhtiin myös vuonna 2022.

Tietoevryssä on perinteisesti kohdistettu rekrytoinnit kokeneisiin osaajiin. Kuitenkin viime vuosina yhtenä vastauksena osaajapulaan yhtiössä on viety eteenpäin vastavalmistuneiden rekrytointiin keskittyvää Graduate-ohjelmaa, jonka avulla Tietoevry pyrkii lisäämään nuorten ja vastavalmistuneiden osuutta työvoimastaan. Samalla se luo yhtiöön uutta kulttuuria omasta osaajien kasvattamisesta, antaa työntekijöille mahdollisuuden oppia ja mahdollistaa myös vanhemmille osaajille pääsyn uusiin rooleihin ja ottaa vastuuta nuorten osaajien kouluttamisesta omiin tehtäviinsä. Myös asiakkaat ovat alkaneet ymmärtää alalla vallitsevan työvoima- ja osaajapulan. Samalla ne ovat nähneet, että nuorilla osaajilla voi olla tietyistä moderneista teknologioista parempaa asiantuntemusta kuin vanhemmilla, mikä osaltaan on helpottanut junioriosaajien asiantuntemuksen myymistä asiakkaille.

Tietoevryn sisäisen toimintakulttuurin yhden peruspilarin muodostaa henkilöstön jatkuva oppiminen, joka pohjautuu 70/20/10-malliin. Siinä 70 prosenttia osaamisen kehittämistä tapahtuu omien työtehtävien kautta työssä oppimalla ja ongelmia ratkaisemalla (learning from experience), 20 prosenttia työyhteisön sisäisenä vuorovaikutuksena, palautteena ja kokemusten jakamisena (social learning) ja 10 prosenttia muodollisena koulutautumisena

(formal learning). Suurimman osuuden muodostava ”learning from experience” toteutuu joka päivä erilaisten työprojektien kautta ja muun muassa siten, että työntekijä saa uusia haasteita uusissa projekteissa mahdollisesti jossain muussa maassa kuin aiemmin. ”Social learning” -osuuteen kuuluvat kaikille työntekijöille avoimet sisäiset oppimisyhteisöt erilaisilta yhtiön tarpeita palvelevilta osaamisalueilta, erilaiset mentorointiohjelmat ja kahdesti vuodessa järjestettävä Keep Learning -viikko, jolloin työntekijät voivat oman kiinnostuksensa mukaan osallistua viikkolukujärjestykseen sisällytettyihin erilaisiin sessioihin teknisen osaamisen kehittämisestä henkilökohtaisen kasvun tukemiseen. ”Formal learning” on oppimista, johon allokoidaan erikseen aikaa, oli kyseessä sitten kurssi, jossa tähdätään sertifikaattiin, tai uuden teknisen taidon oppiminen jotain uutta projektia varten.

Vaikka Tietoevryn henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja kouluttautumisessa henkilön oma motivaatio ja halu oppia ovat avainasemassa, siihen kytkeytyy myös yhtiössä käytössä oleva MyGrowth-järjestelmä. Se on yhtiön kehityksen ja tulosten hallintajärjestelmä, jossa työntekijä saa kvartaaleittain jatkuvaa palautetta, jonka avulla hän tietää, mitä häneltä odotetaan, päivittää säännöllisesti henkilökohtaista kehittämissuunnitelmaansa ja käy merkityksellistä dialogia niiden ihmisten kanssa, jotka johtavat hänen työtään. Tällä tavoin Tietoevryn työntekijöiden osaamisen kehittäminen yhdistetään yhtiön liiketoimintaan ja liiketoiminnan tarpeisiin, jolloin osaamisen kehittämispanostukset ohjautuvat henkilötasolta myös yhtiön hyödyksi.

Tietoevry ostaa ulkopuolisilta palveluntarjoajilta paljon lisenssipohjaista osaamisen kehittämiseen tähtäävää sisältöä erilaisilta oppimisalustoilta (Pluralsight, LinkedIn Learning, Udemy) sekä sertifikaatteihin (SAFE-sertifikaatit, projektihallinnan sertifikaatit ym.) tähtääviä koulutuksia. Työntekijän tarve erilaisiin lisensseihin ja sertifikaatteihin kytkeytyy MyGrowth-keskusteluihin eli hän itse tekee yhdessä hänen työtään johtavan henkilön kanssa suunnitelman siitä, millaisia koulutuksia hän käy, minkä perusteella koulutushankinta toteutetaan. Erityisesti sertifikaatit kytkeytyvät suoraan liiketoimintaan, koska varsinkin julkishallinnon kilpailutuksissa sertifikaateilla on merkittävä osuus hankittavan palvelun laatua pisteytettäessä.

Tietoevryssä koulutustarpeet voivat olla myös liiketoimintayksikköspesifejä, esimerkiksi Azuren re-skilling tai upskilling -koulutuksia, kun yksikössä nähdään tarve vaikkapa sertifioida 150 Azure-osaajaa. Osa työntekijöistä suoriutuu koulutuksesta helposti osana omaa työtään, osa puolestaan uudelleen koulutuu tai joutuu vähintäänkin nostamaan osaamistasoaan. Hankintaprosessina tämä eroaa yksilötason osaamisen kehittämisestä siten, että se yksikkö, jossa tarve on ilmennyt, tiimiytyy esimerkiksi Microsoftin kanssa ja tekee yhteisen koulutuksen järjestämissuunnitelman. Koulutuksen toteutukseen ostetaan sitten tarpeen mukaan ulkopuolisia kouluttajia ja koulutussisältöä.

Esimerkki Tietoevryn leadereille ja managereille globaalisti suunnatusta koulutuksesta on Leadership essentials -koulutus, joka käynnistetään neljä kertaa vuodessa. Se on hybridi-koulutus, johon on yhdistetty itsenäistä tehtävien tekemistä lähijaksoihin, jotka kuitenkin korona-aikana ovat olleet virtuaalisia. Koulutuksessa yhdistetään yhtiön sisäisiä voimavaroja ulkoisiin eli osa koulutussisällöstä ostetaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta.

Tietoevryn henkilöstön kouluttamisessa keskeistä on kustannustehokas skaalautuminen. Koulutusten pitää pystyä mukautumaan yhtiön globaaleihin tiimeihin eli koulutuspalvelut on tuotettava digitaalisesti englannin kielellä ja vielä siten, että ratkaisu voidaan mukauttaa yhtiön eri yksikköihin. Myös Suomessa Tietoevryn palveluksessa on iso joukko henkilöitä, jotka eivät puhu tai ymmärrä suomen kieltä, mikä rajaa koulutuspalveluiden tarjoajista kokonaan ulkopuolelle ne, jotka tarjoavat koulutuksiaan vain suomeksi. Ulkopuolelta ostettujen koulutusten lisäarvon pitää ylipäänsä olla varsin suuri, että koulutushankintaa lähdetään tekemään. Pelkkä tiedon lisääntyminen ei riitä, vaan niiden pitää tuottaa myös oivalluksia ja muutosta henkilöstön toimintaan.

5.3.2 S-ryhmä

S-ryhmä on suomalainen osuuskaupparyhmä, joka käsittää 19 alueosuuskauppaa, Suomen osuuskauppojen keskuskunnan (SOK) sekä näiden tytäryhtiöt. S-ryhmän vähittäismyynti oli vuonna 2021 12,3 miljardia euroa. S-ryhmä työllistää lähes 40 000 henkilöä ja on näin ollen suurin yksityinen työllistäjä Suomessa (v. 2021). Suomen lisäksi S-ryhmän tytäryhtiöillä on marketkaupan sekä matkailu- ja ravitsemiskaupan toimintoja Virossa ja Venäjällä (S-ryhmä on ilmoittanut maaliskuussa 2022 luopuvansa Venäjän liiketoiminnoista).

Haastatteluhetkellä S-ryhmän henkilöstön koko oli 39 439 henkilöä, joista noin 2 000 toimi asiantuntijatehtävissä. Henkilöstön koulutustaustaa ei tilastoida tai tarkastella organisaation tasolla, sillä suuressa osassa toiminnoista, erityisesti kaupan alalla, koulutustaustalla ei ole merkitystä. Sen sijaan esimerkiksi pankkitoiminnassa ja asiantuntijatehtävissä vaaditaan tietyn tasoista koulutusta. Maantieteellisesti henkilöstöä on kattavasti ympäri Suomen. Henkilöstön vaihtuvuus keskimäärin on 16% luokkaa joka vaihtelee maantieteellisesti ja liiketoiminta-alueittain merkittävästi. Koronapandemian myötä matkailu- ja ravintolatoiminnoista siirtyi suuri määrä työntekijöitä kaupan alalle.

S-ryhmä pyrkii tarjoamaan kouluttamattomille työntekijöilleen perustutkinnon tai jonkin muun tutkinnon julkisen koulutusjärjestelmän kautta. Kouluttautumisen tukemista pidetään yrityksen pitovoimatekijänä, ja siitä vastaa yksikön päällikkö, joka kartoittaa työntekijän osaamistarpeita kehityskeskusteluissa vähintään kerran vuodessa. Myös nuoret kesätyöntekijät ja TET-harjoittelijat (yhteensä 14 000 hlö/vuosi) ovat tärkeä väylä saada uutta osaamista S-ryhmään. Henkilöstöhallinnossa jaetaan aktiivisesti käytäntöjä siitä, miten

saataisiin harjoittelijat ja kesätyöntekijät jatkamaan töissä. Kaikki alkaa perehdytyksestä, ja mahdollisen kiinteän sopimuksen solmimisen myötä koulutustaustaa ja -tarpeita aletaan kartoittaa yksittäisen työntekijän kohdalla.

Osaamisen kehittämisen ennakkointia tehdään S-ryhmässä vuosikymmenen aikajänteellä. Ennakoinnissa käytetään hyödyksi julkishallinnon tuottamaa materiaalia, jota rikastetaan esimerkiksi MaRa ry:n ja Kaupan liiton tuottamilla, spesifeimmillä materiaaleilla. Lisäksi S-ryhmä on mukana osaamisen ennakkointifoorumissa (OEF).

Osaamisen kehittäminen on myös osa kilpailustrategioita, joissa koulutustarpeita voidaan havaita muiden muutosten ja kehityskulkujen vanavedestä viiden vuoden aikajänteellä. Market-strategian toimeenpanon tueksi on perustettu Market-akatemia, joka tarjoaa erityisesti kaupan alan koulutusta ja valmennusta. Osaamistarpeita voidaan kartoittaa myös simulaatioilla, joissa voidaan havainnollistaa erilaisten liiketoiminnan skenaarioiden vaikutuksia. Simulointi on tärkeää, sillä aiemmin osa työvoiman tarpeen muutoksista on tullut yllättäen. Tästä esimerkkinä toimii tilanne, jossa automatisaation myötä vajaan 2 000 logistiikkatyöntekijän tilalle tarvittiinkin 500 logistiikka-asiantuntijaa. Signaaleja siitä, millaista osaamista tarvitaan, tulee paljon myös työyhteisön sisältä. Ketjuilta välittyvät tietyt osaamistarpeet, ja työntekijöiltä kuullaan kehityskeskusteluissa heidän osaamistarpeistaan. Tietoa voidaan hyödyntää siis ylhäältä alaspäin ja alhaalta ylöspäin. Jollas Instituutti sisäisenä koulutuksen instrumenttina nähdään selkeänä strategisena etuna S-ryhmälle.

Vuositason suunnittelu osaamisen kehittämisen suhteen toimii S-ryhmässä hyvin, mutta ennakoinnissa ja strategiatason suunnittelussa on vielä kehittämisen varaa. Marketkaupan kilpailustrategiassa monet asiat ovat pitkissä kantimissa, esimerkiksi järjestelmien ja toimitusketjujen vuoksi. On huomioitava, että kaikilla yksittäisillä kehityshankkeilla on jonkinlainen vaikutus kaupan arkeen.

S-ryhmässä henkilöstökoulutuksen keskeisenä ideana on, että ihminen oppii työtä tekemällä. Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään 70/20/10-mallia, jonka mukaan 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu päivittäisessä työssä, 20 prosenttia vertaisoppimalla kollegoilta tai esihenkilöiltä ja 10 prosenttia varsinaisessa muodollisessa koulutuksessa. Tämän mallin toteutumiseen pyritään, mutta sitä on luonnollisesti vaikea mitata arkipäiväisessä työssä. Arjessa oppimisen mahdollistamisessa on kehitettävää, mutta etenkin pandemian aikana työhön on saatu lisättyä erilaisia mikro-oppimisen välineitä.

Erityisesti asiantuntijatasolla henkilöstökoulutuksen 70/20/10-mallin 20 prosenttia koostuu seminaareista ja foorumeista osuuskauppojen ja muiden toimijoiden muodostamissa verkostoissa. Kymmenen prosentin muodollinen koulutus muodostuu paljolti digitaalisista oppimiskirjastoista ja enenevässä määrin myös valmennuksellisesta koulutuksesta.

Koulutuksesta noin 30 prosenttia toteutetaan kokonaan digitaalisesti. Digitaaliset ratkaisut ovat kuitenkin osa kaikkea osaamisen kehittämistä, eivätkä erillinen kategoriansa. Digitaalisuus tuo hyviä välineitä myös ihmistenvälisiin kohtaamisiin, kun lähikoulutukseen pysyy valmistautumaan digityökalujen avulla. S-ryhmän sisäisissä koulutuksissa hyödynnetään kattavasti digitaalisia ratkaisuja, esimerkiksi pelillistämistä, immersivistä oppimista ja botteja. Bottien avulla voidaan myös perehdyttää ja seurata työtyytyväisyyslukuja. S-ryhmällä on 12 työntekijää, jotka suunnittelevat työkseen yrityksen sisäisen oppimisen digitaalisia ratkaisuja. Esimerkkinä digitaalisista koulutusratkaisuista toimii korttimaksujen tietoturvaan liittyvä PCI-passi, joka maksujen kanssa työskentelevän henkilöstön tulee suorittaa joka vuosi. PCI-passin suorittamista seurataan, koska se on edellytys kassalla työskentelemiselle.

Sisäiset koulutukset organisoidaan S-ryhmässä pääosin Jollas Instituutin toimesta. Sisäisten koulutusten osuus vaihtelee toimialasta toiseen, koska esimerkiksi pankissa ja auto-kaupassa on paljon pakollisia, lakisääteisiä koulutuksia. S-ryhmässä hankitaan ulkopuolelta tiettyjä lakisääteisiä ja toimialaspesifejä koulutuksia, kuten trukkikortteja tai tiettyjen järjestelmien käyttöönottoon liittyviä koulutuksia. Näiden lisäksi ulkopuolelta hankitaan yliopistojen järjestämää täydennyskoulutusta ja kansainvälisiä koulutusohjelmia.

Koulutuksissa hyödynnetään ”tikkataulumallia”. Arjen ydinosaamiseen liittyvät koulutukset järjestetään sisäisesti. Myynnissä, palvelussa ja työyhteisön kehittämisessä hyödynnetään sisäisen osaamisen lisäksi myös ulkopuolisia asiantuntijoita. Tikkataulun uloimmalla kehällä on sellainen kehittäminen, jossa käytetään yksinomaan ulkopuolisia kouluttajia ja konseptiojia, esimerkiksi muutosjohtamiseen liittyvien konseptien kehittäminen.

Suurimmissa pakollisissa oppimismoduuleissa, kuten PCI-passissa ja tietyissä tietosuojaan liittyvissä moduuleissa, osallistujia on noin kymmeniä tuhansia. Näiden kaltaiset pakolliset ja lakisääteiset, koko S-ryhmän laajuiset koulutukset ovat volyymiltaan suurimpia, seuraavana marketkauppojen henkilöstön perehdyttämiseen tähtäävät koulutukset ja viimeisenä yritys- tai yksikköspesifit koulutukset. Marketkaupan henkilöstön suorittamien oppimiskokonaisuuksien volyymeja seurataan osuuskauppakohtaisesti. S-ryhmässä on käytössä Workday Learning -ohjelmisto, jonka sisältämien oppimismoduulien keskeisin kohderyhmä ovat niin sanotun lattiatason työntekijät, kuten marketkauppojen kassamyymäjät. Ohjelmisto sisältää noin 300 erilaista, eri toimialoille suunnattua oppimismoduulia. Kehitteillä on johtamiseen keskittyvä oppimiskirjasto, koska johtamiseen ei ole vielä kovin paljon mikro-oppimisen mahdollisuuksia käytössä.

Kansainvälisiä koulutuspalveluita hyödynnetään pääasiassa johdon ja johtoryhmien koulutuksessa. S-ryhmässä on vahva opintomatkaperinne: opintomatoilla voidaan kattaa 20 prosentin vertaisoppiminen 70/20/10-mallissa.

Suomalaisella koulutuskentällä S-ryhmä näkee kaksi kehityskulkua: toisaalta oppivelvollisuuden pidentäminen, toisaalta mikrotutkintojen ja mikro-oppimisen mahdollisuudet. Ohjaamisen ja perehdyttämisen merkitys kasvaa koko ajan, ja esimerkiksi työpaikkaohjaajien määrä on lisääntynyt valtavasti. Tukea työn aloittamisessa ja osaamisen kehittämisessä tarvitsevat ensisijaisesti nuoret, mutta myös maahanmuuttajat ja alanvaihtajat. Jos julkinen koulutusjärjestelmä ei kouluta tietynlaista osaamista työmarkkinoille, täytyy yrityksen kouluttaa tekijöitä omiin tarpeisiinsa itse.

5.3.3 Wärtsilä

Wärtsilä Oyj Abp on suomalainen merenkulku- ja energia-alan teknologiayritys. Wärtsilän liikevaihto oli 4,8 miljardia euroa vuonna 2021. Wärtsilä toimii 68:ssa eri maassa ja työllistää lähes 18 000 henkilöä, joista suurin osa (n. 8000) työskentelee Marine Power -liiketoiminnassa. Energy-liiketoiminnassa työskentelee noin 6 000 henkilöä ja Voyage- sekä Marine Systems -liiketoiminnoissa vajaan 2 000 henkilöä kummassakin.

Wärtsilän henkilöstössä on edustettuna noin 130 eri kulttuuria ja kansalaisuutta. Maantieteellisesti merkittäviä henkilöstön keskittymiä on Euroopassa; erityisesti Suomessa (3700 henkilöä), Italiassa, Saksassa, Englannissa, Norjassa, Ranskassa ja Hollannissa. Lähi-itä, Kiina ja Japani ovat myös keskeisiä alueita. Erityisesti energialiiketoiminnoissa kehittyvät markkinat ovat merkittäviä ja kasvavia maita. Suomen henkilöstöstä suurin osa työskentelee Vaasassa (2 850) ja loput Helsingissä (500) sekä Turussa (350).

Henkilöstö jakautuu ammattiryhmien mukaan selkeästi kahtia. Matalammin koulutettuja, suorittavaa työtä tehtaissa tai kentällä tekeviä on yli puolet koko henkilöstöstä. Näiden työntekijöiden keski-ikä on myös korkea, etenkin Euroopassa. Toimihenkilönä työskentelevillä henkilöillä koulutustaso on keskimäärin korkeampi ja keski-ikä matalampi. Tällaisia henkilöitä työskentelee esimerkiksi ohjelmoinnin ja tuotekehityksen parissa. Niin kutsuttujen sinikaulustyöntekijöiden eli suorittavan työn tekijöiden koulutustaso määräytyy kunkin maan koulutusjärjestelmän mukaan. Wärtsilä pyrkii kuitenkin tukemaan tehtaissa ja kentällä toimivien työntekijöiden koulutustason nostamista. Keskimäärin työurat ovat Wärtsilässä pitkiä ja vaihtuvuus pientä. Henkilöstön sukupuolijakauma on miesvoittoinen, mutta tavoitteena on kuitenkin saada jakaumaa tasattua niin, että naisia olisi vähintään 20 prosenttia henkilöstöstä. Pulaa on kenttäinsinööreistä, joiden työ vaatii jatkuvaa matkustamista – rekrytoinnin vaikeuksien osasyyski arvellaan esimerkiksi nykyajan muuttunutta elämäntapaa, johon matkatyö ei sovi.

Wärtsilä työllistää ulkomaalaistaustaisia harjoittelijoita, jotka opiskelevat suomalaisissa yliopistoissa. Tämä kohderyhmä koetaan tärkeänä Wärtsilälle diversiteetin ja erilaisten kulttuurien ymmärryksen näkökulmasta. Wärtsilän näkökulmasta kansainvälisiä opiskelijoita tulisi saada houkutelua opiskelemaan Suomeen, jolloin työllistettävien vastavalmistuneiden osaajien koulutuksen laatu olisi tunnustettu ja taattu.

Osaamisen kehittämisen ajurit tulevat Wärtsilällä teknologian murroksesta ja strategisesta tavoitteesta olla edelläkävijänä muuttamassa markkinaa. Teknologia on ensisijainen ajuri: Wärtsilä haluaa edistää hiilidioksidipäästöjen vähentämistä merenkulku- ja energia-alalla. Edelläkävijäys vaatii paljon johtamiselta ja osaamisen kehittämisen käytännöiltä. Käytössä on globaali oppimisen portfolio, jonka painopisteet nousevat yrityksen strategiasta:

- thought leadership in decarbonisation
- digitalisation
 - data and analytics,
 - cyber security
 - data privacy & protection
- continuous improvement
- project management
- agile and operational excellence
- customer-centric organization and sales

Näihin painopistealueisiin liittyen Wärtsilässä ohjataan osaamisen kehittymistä ja tarjotaan oppimisen mahdollisuuksia. Suorituksen ja osaamisen johtamisen prosessi on Wärtsilälle strategisesti tärkeä. Prosessissa määritellään vuositavoitteet, isomman mittakaavan tavoitteet ja roolitus osaamisen kehittämisen suhteen. Alkuvuoden aikana pidetyissä kehityskeskusteluissa nousee esiin laajempia osaamisen kehittämisen teemoja, joita voidaan jalostaa. Kehityskeskusteluissa asetetaan tavoitteet korkealle ja se kehittää väistämättä.

Oppiminen ei tapahdu vain perinteisissä luokkahuoneissa, vaan se on itse asiassa hyvin pieni näkökulma osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa. Wärtsilällä on käytössä 70/20/10-malli, jossa korostuu oppijan oma aktiivinen rooli. Merkittävin osa oppimisesta tapahtuu työssä, viidesosa muiden työtä seuraamalla ja mentoroinnilla, ja vain kymmenen prosenttia muodollisessa koulutuksessa. Myös muodollisen koulutuksen sisällä 70/20/10 on tärkeä jako – koulutuksessa hyödynnetään itseopiskelua, modulaarisuutta ja vertaisoppimista.

Osaamisen kehittämisessä ennakointi on tärkeää, ja osalla henkilöstöstä on tehtävänä hakea palautetta jatkuvasti talon sisällä ja käydä aktiivista dialogia. Parhaimmillaan näihin teemoihin löytyy myös "subject matter specialist", jolle voidaan antaa vastuu kehittämisestä; esimerkiksi projektijohtamisessa ja sen kehittämisessä on avainhenkilö, samoin

operational excellence -puolella. Projektijohtamisessa osaamisen kehittämisen kokonaisuus rakentuu suurimmaksi osaksi PMI:n (Project Management Institute, kansainvälinen projektinhallinnan ammattijärjestö) pohjalta. PMI:stä tulevat rakenne, standardit ja erilaiset sertifikaatit projektijohtamisen kehittämiseen. Niitä mukaillen Wärtsilällä pyritään rakentamaan laajempia kokonaisuuksia ja jatkumoa, jotka linkittyvät arkeen ja arjen tekemiseen.

Wärtsilä Leader on esimerkki sisäisesti fasilitoidusta johtamisen kehittämisohjelmasta. Siellä on sisäisiä sponsoreita ja mentoreita, jotka kertovat omasta urastaan ja kehittymisestään talossa. Ensimmäinen perustason esimiesvalmennus on keskittynyt johtamisen periaatteisiin ja käyttäytymiseen. Valmennuksella tavoitellaan tasalaatuisuutta johtamiseen yrityksen eri liiketoiminnoissa. Esimiesvalmennusta on toteutettu virtuaalisesti ja maailmanlaajuisesti. Valmennuksesta oli ensimmäinen pilotti syksyllä 2021, ja siitä lähtien on valmennettu jo 23 ryhmää, joissa kussakin on ollut 20-24 henkilöä.

Yksi keskeisistä Wärtsilän toimintaa ohjaavista prosesseista on parin vuoden välein toteutettava työtyytyväisyyskysely. Eniten työtyytyväisyys oli noussut 2022 kohdassa ”yrityksen tarjoama minulle oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia” (+18 %). Nousua oli myös kohdissa ”esimieheni tukee aktiivisesti henkilökohtaista kehittymistäni” (+6 %) ja ”suunnittelen työskenteleväni Wärtsilällä seuraavat kaksi vuotta ja tiedän, mitä taitoja minun tulee kehittää edistääkseni yrityksen menestystä” (+4 %).

Yrityksen sisällä toimii sisäinen coach-verkosto, jossa voidaan tarjota sisäisesti coaching-prosesseja eri liiketoimintojen välillä. Tämä verkosto on käynnistetty viime vuonna, ja se perustuu siihen, että tiettyjen menetelmien tai teemojen asiantuntijat koulutautuvat coacheiksi ja valmentavat muita. Wärtsilässä hyödynnetään myös mentorointia, ja sekä coachaukseen että mentorointiin löytyvät valmiit kouluttautumisen sabluunat. Ajatuksena on, että niin sanotut syväosaajat auttavat muuta organisaatiota kehittämään osaamistaan. Tämä ammatillisen osaamisen kehittämisverkosto on tunnustettu Wärtsilässä tärkeäksi osaksi 70/20/10-kokonaisuutta, etenkin 20 prosentin vertaisoppimisen osuutta.

Suurin osa Wärtsilän henkilöstökoulutuksesta on virtuaalista tai itseopiskelua erilaisilla alustoilla. Wärtsilällä on oma digitaalinen oppimisalusta, jossa on itseopiskelua-aineistoja ja mikro-oppimisen työkaluja. Käytössä on myös Learning management system (SABA), jossa voidaan seurata, ketkä ovat suorittaneet koulutuksia. Lisäksi Wärtsilällä on henkilöstölle ja myös asiakkaille kohdennettu Wärtsilä Land and Sea Academy (WLSA), joka tarjoaa tuotteisiin liittyvää maksullista koulutusta.

Wärtsilän järjestämästä ja hankkimasta koulutuksesta valtaosa tulee Wärtsilän sisältä, ja vain pieni osa kansainvälisiltä kouluttajilta. Ulkopuolista koulutusta hankitaan kaupallisilta toimijoilta, eli esimerkiksi yrityksiltä tai yliopistoilta ja näiden yhtiöiltä. Esimerkiksi

projektijohtamisen koulutusta ostetaan ulkoa, ja kouluttajien pitää olla sertifioituja. Koska ulkopuolelta ostetun koulutuksen pitää edustaa samaa näkökulmaa kuin koko globaali Wärtsilä, niin Suomesta ja suomalaisilta ostetaan koulutusta vain vähän. Wärtsilässä on vastikään ollut johtamisen kehittämisen kilpailutus, johon ei tullut valituksi yhtäkään Suomesta lähtöisin olevaa koulutustahoa. Suomen markkina on väistämättä pieni, joten Wärtsilän näkökulmasta koulutusyritysten tulisi miettiä toimintojaan laajemmin ja globaalisti. Suomalaisen koulutusmarkkinan tulisi pystyä paremmin ennakoimaan tiettyjä tulevaisuuden osaamiskapeikkoja ja reagoimaan niihin koulutusta lisäämällä. Tämä nähdään osana strategista työvoimasuunnittelua. Tärkeää olisi kehittää huippuosaamista ja sen koulutusta vaikka jollakin kapeallakin sektorilla, sillä korkea kunnianhimo on itseään ruokkiva ilmiö.

5.4 Yhteenveto osaamistarpeiden ja markkinoiden suhteesta

Tässä tutkimuksessa kerätyt aineistot tuottavat hyvin moninaisen kuvan osaamistarpeiden ja kysynnän sekä kysynnän ja koulutusmarkkinoiden välisestä suhteesta. Haastattelujen ja kyselyn avovastausten perusteella voidaan hahmottaa ainakin kaksi keskeistä näkökulmaa. Ensiksi kysynnän nähdään muodostuvan yksilöiden tai tiettyjen rajattujen kohderyhmien henkilökohtaisista osaamistarpeista, joihin koulutusmarkkinat vaihtelevin tuloksin vastaavat. Toiseksi kysyntää hahmotetaan (suur)yritysten näkökulmasta, jossa se muodostuu liiketoimintalähtöisestä tarpeesta henkilöstön osaamisen kehittämiseen, johon koulutusmarkkinoilla on paljon tarjontaa kansallisesti ja globaalisti. Myös ammatillisen koulutuksen laadun heikentymisen nähdään heijastuvan tarpeeseen kouluttaa ajankohtaista ja spesifiä ammatillista osaamista yritysten tarpeisiin. Tällainen koulutus ei kuitenkaan tavoita heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Markkinaehtoinen koulutus kohdentuu ensisijaisesti maksukykyisiin asiakkaisiin, ja siten työssä oleviin henkilöihin.

Markkinaehtoisen koulutuksen asemaa määrittävät kysynnän ja maksukykyyn lisäksi myös monet välilliset tekijät, joilla on merkitystä, kun koulutusjärjestelmää kehitetään kokonaisuutena. Jotta erilaiset koulutukset olisivat esimerkiksi rekrytoinnissa tai koulutukseen hakeutuessa vertailukelpoisia, tarvitaan julkisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnistamisen käytäntöjä. Pelkkä riski siitä, ettei hankittu koulutus tuota mitallistettavaa osaamista, voi heikentää markkinaehtoisen koulutuksen houkuttelevuutta. Lyhyemmille, markkinaehtoisille koulutuksille ei ole toistaiseksi muodostunut samanlaista arvostettua asemaa kuin julkisen koulutusjärjestelmän koulutukselle.

Suomalaisen koulutusjärjestelmän suurin anti tapaustutkimuksissa haastatetuille yrityksille ovat (korkeakoulu-)tutkinnot, jotka luovat niiden työntekijöille perusosaamisen eritasoisiiin tehtäviin. Sen sijaan jatkuvan oppimisen kehittäminen tapahtuu lähinnä yritysten

sisäisin toimin, ja se linkittyy osaamisen kehittämiseen yritysten oman strategian mukaan. Kaikilla kolmella yrityksellä on konsensus siitä, että työntekijät pitää kouluttaa tehtäviinsä riippumatta tehtävästä tai koulutustaustasta ja että osaamisen kehittäminen on jatkuvaa.

Näiden yritysten jatkuvan oppimisen tarpeisiin suomalaisen jatkuvan oppimisen julkisella tai yksityiselläkään koulutustarjonnalla ei ole suurta merkitystä. Yrityksillä on vain vähän kontakteja julkisiin oppilaitoksiin, kuten yliopistoihin. Osaamisen kehittäminen tuotetaan pääasiassa talon sisällä, eikä ulkoa hankitussa koulutuksessa suomalaisuus ole kriteerinä. Tapaustutkimusten keskeinen havainto onkin se, että suuryritykset luovat suuren osan kaiken täydennyskoulutuksen kysynnästä, eikä tämä kysyntä rajoitu Suomen rajojen sisäpuolelle maantieteellisesti tai kielellisesti. Kun yritykset toimivat globaalisti ja henkilöstön osaamisen kehittäminen nähdään merkityksellisenä liiketoiminnallisena etuna ja pitovoimatekijänä, ei koulutuksen hankintakriteerinä useinkaan ole järjestäjän kotimaisuus. Eräänä mahdollisena kehityskulkuna voidaankin pitää sitä, että suomalaiset koulutustoimijat uhkaavat syrjäytyä jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoilta. Tapaustutkimusten haastatteluissa yritysten edustajat peräänkuuluttivatkin suomalaiselta koulutusmarkkinalta globaalimpaa lähestymistapaa koulutusten järjestämiseen.

Työn sisällä oppimisella on suuri merkitys 70/20/10-mallissa, jolla on vahva jalansija haastatteltujen suuryritysten osaamisen kehittämisen strategiassa. 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työn sisällä, 20 prosenttia vertaisoppimisena ja vain 10 prosenttia koulutuksesta on tämän tutkimuksen keskiössä ollutta, kurssimuotoista koulutusta. Kaikissa koulutuksen tavoissa digitaalisuudella on suuri merkitys. Digitaalisuus on etusijalla sekä osaamisen kehittämisessä (skaalautuvuus, toistettavuus, itseopiskelu) että sen seurannassa ja ennakoinnissa (kyselyt, botit, kehittämissuunnitelmat).

Kaiken kaikkiaan jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa on paljon ja sitä on kannattavaa kehittää erityisesti sellaisten suuryritysten tarpeisiin, joilla on maksukykyä ja halua hankkia koulutusta henkilöstölleen. Koulutustarjontaa on kattavasti myös monille muille kohderyhmille, mutta katveeseen jäävät ne ryhmät, joiden osaamisen kehittämiseksi ei ole selkeää tilaajaa tai maksajaa. Osaamistarpeiden kartoittaminen ja täyttäminen toimivat tehokkaimmin edellisissä luvuissa käsiteltyjen tapausesimerkkien kaltaisissa suuryrityksissä. Pienemmissä yrityksissä työskentelevillä, työpaikan- tai alanvaihtajilla tai työvoiman ulkopuolella olevilla henkilöillä ei ole samanlaista yrityksen strategian kaltaista rakennetta, joka systemaattisesti edistäisi heidän osaamistarpeidensa tunnistamista ja osaamisensa kehittämistä, saati maksaisi siitä.

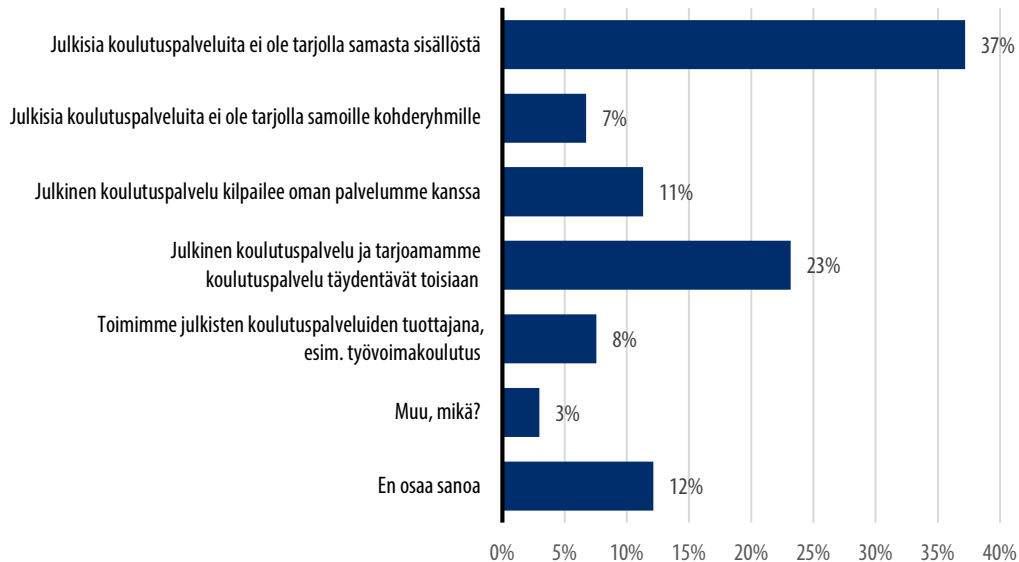
6 Markkinoiden tilanne ja kehittämisen mahdollisuudet

6.1 Markkinoiden kilpailutilanne

Julkisen ja yksityisen tarjonnan päällekkäisyys ja keskinäinen kilpailu on yksi tutkimuksen keskeisistä kysymyksistä. Tutkimuksen aineistojen perusteella voi päätellä, että puhtaan yksityisessä ja puhtaan julkisessa koulutusmarkkinassa päällekkäisyyttä ei koeta olevan merkittävässä määrin. Suomalaisen koulutusmarkkinan peruspiirre on julkisen koulutuksen vahva asema niin rahoituksessa kuin koulutuksen tuottamisessa. Yksityiset toimijat eivät pääsääntöisesti koe julkista koulutusjärjestelmää kilpailijana, vaan markkinan ominaisuutena, jolla on vahva yhteiskunnallinen tuki. Yksityisten toimijoiden alueeksi muodostuu tutkimuksen eri aineistojen pohjalta se osuus markkinoista, joilla julkista tarjontaa ei ole, mutta jolla sen sijaan on maksuhaluista ja -kykyistä asiakaskuntaa. Toisin sanoen, yksityistä tarjontaa syntyy sinne, missä on liiketoimintamahdollisuuksia.

Yrityksille toteutetun kyselyn perusteella yksityiset yritykset eivät juurikaan näe julkisen koulutustarjonnan kilpailevan tai olevan päällekkäistä oman toimintansa kanssa (kuvio 15). Kyselyyn vastanneista yrityksistä 11 prosenttia näkee, että julkinen tarjonta kilpailee yrityksen toiminnan kanssa, kun taas 23 prosenttia vastaajista näkee, että julkinen koulutustarjonta ja yrityksen oma tarjonta täydentävät toisiaan. Lisäksi 37 prosenttia vastaajista näkee, ettei julkisia koulutuspalveluita ole tarjolla samasta sisällöstä ja 7 prosenttia näkee, ettei julkisia koulutuspalveluita ole tarjolla samalla kohderyhmälle. Markkinoiden päällekkäisyys ei siis vastaajayritysten keskuudessa ole merkittävä ongelma. Haastatteluai-
neistoissa asetelma on kuitenkin jossain määrin toinen. Julkisten hankintojen markkina sekä julkisomisteisten yritysten toimiminen julkisten hankintojen markkinoilla tai yksityisellä markkinalla herättää jonkin verran huolta yksityisissä koulutusyrityksissä.

Kuvio 15. Koulutusmarkkinoilla toimivien yritysten näkemyksiä heidän tarjoamiensa koulutuspalveluiden suhteesta julkiseen koulutuspalvelutarjontaan (tutkimuksen kysely, maaliskuu 2022)



Haastatelluissa yrityksissä kilpailutilannetta julkisen ja yksityisen välillä pidetään selkeämmin ongelmana. Näissä yrityksissä on useita, jotka toimivat pääasiassa julkisten hankintojen markkinoilla. Näillä julkisiin hankintoihin suuntautuneilla yrityksillä markkinaehtoisen toiminnan osuuden mainitaan olevan pieni, noin 5–10 prosenttia liikevaihdosta. Vastauksen perusteella voi päätellä, että markkinoilla on selkeästi julkisten hankintojen profiileilla toimivia yrityksiä ja toisaalta niitä, joille julkinen markkina ei ole olennainen liiketoimintasuunta. Merkille pantavaa on, että osalla haastattelun vastaajista on käsitys, että koulutusmarkkinassa toimivista yrityksistä suurin osa toimii heidän laillaan julkisella markkinalla ja että suoraan yrityksille suunnatun markkinaehtoisen koulutuksen osuus on kaikilla koulutusalan yrityksillä pieni. Samoin julkisten koulutustoimijoiden käsitys yritysmarkkinoista on sumea tai olematon. Markkinaehtoista koulutusta tekevät yritykset ja heidän toimintansa laajuus ovat heikosti tunnettuja koulutusmarkkinan kaikilla laidoilla.

Julkisten hankintojen markkinoiden toimivuudessa on näissä toimivien yritysten mukaan kehitettävää. Huoli kilpailun vääristymisestä liittyy erityisesti oppilaitosten omistamien koulutusyhtiöiden asemasta markkinoilla. Yksityisten koulutusyritysten näkökulmasta myös oppilaitosten omistamat koulutusyhtiöt ovat julkisia koulutustahoja. Haastatelluissa pohditaan, katetaanko näiden organisaatioiden kiinteitä kuluja julkisella rahoituksella. Huolenaiheena nousi esiin myös työvoimakoulutusten siirtyminen kunnille – onko kunnilla tulevaisuudessa intressi ostaa koulutusta omistamiltaan oppilaitoksilta? Sen sijaan sidosyksikköasemaa ei haastatelluissa mainita, eikä ole varmuutta, tuntevatko eri toimijat

sidosyksikköasemaan liittyvän rajoitteita. Toinen julkisten hankintojen ongelma on haasteltujen yritysten mielestä hankintaprosessien raskaus ja toisinaan kohtuuttomat hankintakriteerit. Julkisiin hankintaprosesseihin kaivataan selkeyttä ja kevennystä. Hankintojen pilkkominen pienempiin osiin auttaisi pienempiäkin koulutusalan yrityksiä osallistumaan tarjouskilpailuihin. Samoin hankintakriteerien sisällöt ja painotukset eivät välttämättä tue yritysten ja erityisesti pienten yritysten vahvuuksia markkinoilla.

Yksityisen ja julkisen markkinan välillä on jonkin verran temaattista päällekkäisyyttä. Samoja aiheita sivutaan koulutusyritysten järjestämissä koulutuksissa, oppilaitosten omissa koulutuksissa sekä ELY-keskusten järjestämissä koulutuksissa. Joissakin hankinnoissa ja koulutuksissa on mukana kilpailijoina myös julkisen rahoituksen piirissä toimivia oppilaitoksia, eli kilpailua julkisen ja yksityisen välillä tunnistettiin olevan jonkin verran. Päällekkäisyyttä on esimerkiksi ylemmän johdon ja IT-taitojen koulutuksissa, joista on paljon tarjontaa sekä julkisella että yksityisellä markkinalla.

Tutkimuksen kyselyyn vastanneet 11 prosenttia yrityksiä, jotka kokevat, että heidän tarjoamissaan koulutuksissa on päällekkäisyyttä julkisen tarjonnan kanssa, edustavat lähes kokonaan kahta keskeisintä koulutusmarkkinoilla toimivaa toimialaa 85 Koulutus ja 70 Pääkonttorien toiminta, liikkeenjohdon konsultointi. Nämä yritykset tarjoavat sisältöalueiltaan erityisesti esimies- ja johtamistaitoihin, asiakastyöhön ja ryhmä- ja projektityötaitoihin liittyviä koulutuksia, jotka ovat olleet yleisimpiä koulutussisältöjä vastaajajoukossa yleisestikin. Lisäksi yksittäisinä nostoina vastaajajoukossa nousee esiin muun muassa kulttuurialaan, farmasiaan, lääketieteeseen, hoitoalaan ja pedagogiikkaan liittyvää koulutus-toimintaa. Vastaajaryhmittäin tarkasteltuna nämä yritykset tarjoavat palveluita erityisesti pk-yrityssectorille.

Toinen päällekkäisyys on tunnistettu julkisrahoitteisten hankkeiden ja räätälöityjen koulutusten välillä. Hanketoiminnan volyyymi on vaikeasti jäljitettävä, mutta summittaisillakin arvioilla suuri. Hanketoiminnassa, kuten EU:n rakennerahastojen rahoittamissa hankkeissa, voidaan toteuttaa räätälöityä koulutusta yrityksille. Yrityksille hankkeiden kautta saata- vat käytännössä maksuttomat (de minimis-) palvelut ovat matalamman kynnyksen takana kuin kovalla rahalla ostettavat yrityksille räätälöivät palvelut. Toisaalta nähdään myös, että yksityisen ja julkisen räätälöidyn koulutuksen eroja löytyy kattavuudessa ja osuvuu- dessa. Varsinkin toimialan hyvin tunteva koulutusyritys kykenee tekemään osuvaa koulu- tusta yrityksen tarpeisiin.

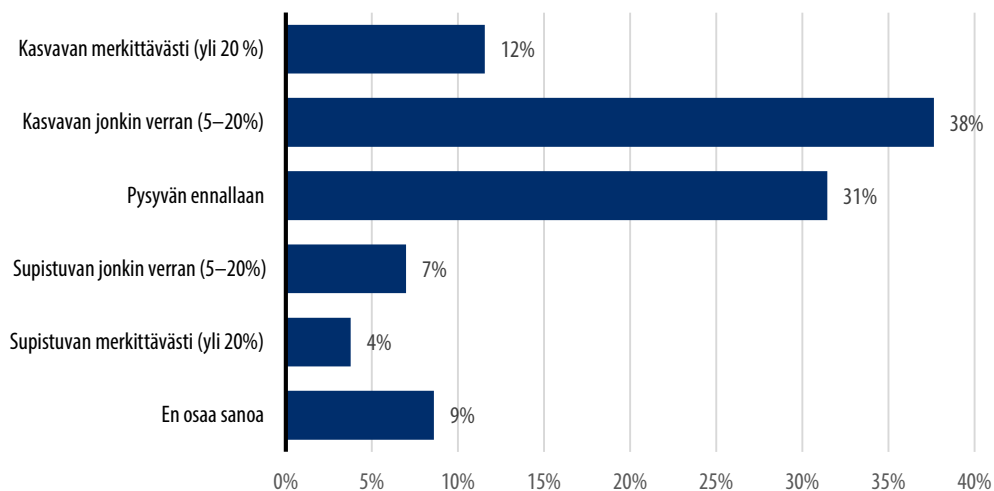
Yksityisen toimijan vahvuutena on ketteryys ja kyky reagoida nopeasti markkinoilla ilme- nevään kysyntään. Yritykset voivat myös erikoistua syvälle tiettyihin sisältöihin, toimialoi- hin tai esimerkiksi välineisiin, mikä on markkinaehtoisien koulutuksen kilpailuvaltti. Julki- sen (tutkinto)koulutuksen työelämärelevanssi ja muutoksetteryys nähdään markkinaeh- toista heikompana. Parhaimmillaan julkinen ja markkinaehtoinen täydentävät toisiaan.

Julkisen markkinan nähdään haastatteluissa edustavan yleistä koulutusta, joka tarjoaa perustietoa ja -taitoja laajasti ja erilaisten tarpeiden pohjaksi. Markkinaehtoinen koulutus taas on parhaimmillaan spesifinä, yksittäisiin osaamistarpeisiin ja välineisiin pureutuvana koulutuksena.

Koulutusmarkkinoilla kilpailu nähdään kovana, ja sen nähdään kasvavan tulevaisuudessa. Johtamisen koulutusmarkkinat arvioidaan tällä hetkellä kaikkein kilpailluimmiksi. Samoin ohjelmistokehittäjien kouluttamisen saralla on useita vahvoja ja isoja koulutusbrändejä, jotka ovat kouluttaneet useiden vuosien ajan. Viime vuosien aikana markkinoille on tullut myös monia uusia toimijoita.

Kilpailutilanne vaihtelee aloittain ja alueittain. Kilpailu on kovaa erityisesti julkisista hankinnoista, joista tärkeimpinä mainitaan työvoimakoulutukset. Käsitkset kilpailutilanteesta myös vaihtelevat haastateltujen asiantuntijoiden välillä. Alueellisesti muun muassa Pohjois-Savo ja Kainuu mainitaan monia muita alueita hiljaisempina. Toisaalta työvoimatarjontakin vaihtelee alueittain – monilla muilla alueilla esimerkiksi rekrytointikoulutuksille olisi tarvetta, mutta niihin ei saada riittävästi hakijoita. Tutkimuksen kyselyn mukaan tarjontaa on nykyhetkellä erityisesti niissä maakunnissa, joissa sijaitsee suurempia kaupunkeja. Uusimaa erottuu selkeästi parhaan tarjonnan alueena kyselyn tulosten perusteella. Kaikista maakunnista näyttäisi kuitenkin löytyvän jotakin koulutusmarkkinatarjontaa.

Kuvio 16. Tutkimuksen kyselyyn vastanneiden koulutuspalveluja tarjoavien yritysten näkemyksiä yrityksen koulutusmyynnin kehityksestä Suomessa seuraavan vuoden aikana (tutkimuksen kysely, maaliskuu 2022)



Yksityisten koulutusmarkkinoilla toimivien yritysten näkemykset markkinoiden kehityksestä lyhyellä yhden vuoden aikavälillä ovat yleisesti varsin positiivisia (kuvio 16). Puolet vastaajista arvioi, että omien koulutuspalvelujen myynti tulee kasvamaan joko merkittävästi tai jonkin verran seuraavan vuoden aikana. Vain noin 10 prosenttia vastaajista kokee, että myynti tulee supistumaan. Merkittävä osa vastaajista (31 %) myös kokee, että myynti tulee pysymään ennallaan. Yleisesti koulutusmarkkinan koetaan siis kyselyn vastausten pohjalta kehittyvän kasvavasti lähitulevaisuudessa.

6.2 Jatkuvan oppimisen markkinoiden kehitysnäkymät ja -tarpeet

6.2.1 Markkinan kehitykseltä puuttuvat keskustelu ja keskustelijat

Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden kehitykseltä näyttää aineiston perusteella puuttuvan paitsi keskustelu rakenteellisesta visiosta, myös keskustelijat. Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden kehittymisen esteeksi nähdään haastatteluissa ennen kaikkea koulutusjärjestelmän vahvat rakenteet ja avoimen keskustelun puute. Kun koulutuksen kehittämisessä ovat mukana vahvasti koulutuksen tuottajat, on edunvalvontaa ja järjestämisen kehittämistä vaikea erottaa toisistaan. Julkisen ja yksityisen jatkuvan oppimisen kehittämisestä puuttuvat keskustelun lisäksi myös keskustelijat. Yksityistä jatkuvaan oppimiseen lukeutuvaa markkinaehtoista koulutusta ei toistaiseksi edusta selkeästi mikään taho²¹. Käytännössä markkinan kehittymiseen tarvitaan vahva poliittinen tahto, mutta tätäkään keskustelua ei ole ainakaan tätä kirjoittaessa käynnissä.

Toisaalta näköpiirissä ei ole mitään, mikä heilauttaisi merkittävällä tavalla suomalaisen koulutusjärjestelmän rakenteita lähitulevaisuudessa. Jatkuvan oppimisen käynnissä olevista uudistusten, kuten jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen tai jatkuvan oppimisen roolin korkeakoulujen rahoituskriteereissä, vaikutuksista ei tässä tutkimuksessa vielä saatu selkeitä näkemyksiä. Uudistukset koettiin vielä muotoaan hakeviksi, minkä takia niiden vaikutuksia jäätii vielä odottamaan. Yksityisille toimijoille jatkuvan oppimisen uudistukset olivat vielä tuntemattomampia kuin julkisille.

Jatkuvan oppimisen markkinoiden kehitysnäkymät ovat joka tapauksessa selkeästi kasvavat. Osaamistarpeiden kasvu, muun muassa digitalisaation ja kestävyys siirtymän luomat rakenteelliset muutokset elinkeinoissa ja esimerkiksi maahanmuuton kasvu, luovat

²¹ Suomen kasvupalveluiden tuottajat KASPA ry toimi Sipilän hallituksen kasvupalvelu-uudistuksen aikana aktiivisesti alan edunvalvojana, mutta yhdistyksen toiminta vaikuttaa sittemmin hiipuneen. Elinkeinoelämän omistamia yksityisiä oppilaitoksia edustaa Elinkeinoelämän oppilaitokset EOL ry.

kasvavaa tarvetta jatkuvalle oppimiselle. Leimallista kehitysnäkymille kuitenkin on, ettei vahvaa visiota siitä, millaisella jatkuvan oppimisen järjestelmällä tarpeisiin vastataan, näytä löytyvän keneltäkään.

Yksityisten markkinoiden roolin odotetaan vahvistuvan, jos julkista koulutustarjontaa joudutaan supistamaan. Markkinaehtoisen koulutuksen osuuden kasvu on haastateltavien mukaan todennäköistä. Perussyiksi nähdään julkisen rahoituksen riittämättömyys. Rahoituksen supistuessa julkisen palvelun tehtävä olisi ensisijaisesti taata koulutuksen yhdenvertaisuutta ja keskeisiä tutkintokoulutuksia, jolloin markkinaehtoinen koulutus vastaisi entistä suuremmalla osuudella jatkuvan oppimisen tarjonnasta. Esimerkiksi hyvin ansaitsevan keskiluokan täydennyskouluttautumisen tukeminen julkisilla koulutuksilla ei joidenkin vastaajien mielestä välttämättä ole yhteiskunnan varojen järkevää käyttöä. Toisaalta vastaajat myös korostavat suomalaisten vahvaa konsensusta koulutuksesta yhteisenä hyödykkeenä. Koulutuksen vahvaa markkinaehtoistumista ja maksuttoman koulutuksen rajaamista ei pidetä todennäköisenä kehityssuuntana.

Osa haastateltavista näkee, että yksityisten koulutusmarkkinoiden laajentamiselle on tilaa, mutta julkinen koulutusjärjestelmä pysyy edelleen ytimenä, jota yksityinen tarjonta täydentää. Joukossa on myös niitä, jotka korostavat vahvemmin, että yksityisellä koulutusmarkkinalla on paljonkin tarjottavaa suomalaisen yhteiskunnan rakentamisessa erityisesti siellä, missä julkinen toimija ei kykene olemaan tehokas tai vaikuttava. Kolmas joukko taas näkee vahvimman tien julkisten koulutustarjoajien joustavuuden ja markkinatapaisten tai -ehtoisen toiminnan kehittämiseksi. Eräs haastateltava muotoileekin, että koulutusmarkkinoille pitäisi löytää sopiva tasapaino. Tarvitaan koulutusmarkkinoiden uusi malli, jossa julkiset ja yksityiset löytävät sopivan tasapainon ja jossa yksittäinen oppija sukuloi järkevällä tavalla markkinoilla ja pystyy hankkimaan omiin tarpeisiinsa sopivinta koulutusta.

Jatkuvan oppimisen markkinan kehitystarpeita määrittää monien haastateltavien näkemyksissä ajatus asiakaslähtöisyydestä tai kysyntälähtöisyydestä. Kysyntälähtöisyys tarkoittaa haastatteluissa pääasiassa kolmea asiaa:

- koulutusten sisällöllistä ja menetelmällistä kehittämistä
- osaamistarpeen tunnistamisen ja soveltuvan koulutuksen löytämisen menetelmiä sekä oppimisen uudenlaista mahdollistamista esimerkiksi osana työtehtäviä
- markkinoiden rakenteen (julkinen–yksityinen, tutkintokoulutus–ei tutkintokoulutus, sektorirajat, koulutustasorajat) hälventämistä ja sääntelyn purkamista niin, että ne eivät estä ihmistä saamaan tarvitsemaansa koulutusta.

Markkinaehtoisen koulutuksen kasvun nähdään osaltaan kirittävän koulutuksen sisällöllistä ja menetelmällistä kehittymistä ja jatkuvan oppimisen ajattelun kehittymistä. Kehittymisen suunnissa hahmottuu tarve nähdä osaamisen kehittäminen pelkkää koulutusta laajempaan kokonaisuuteen. Osaamisen kartoitukset, osaamistarveanalyysit, koulutuksen kohtaannon varmistaminen, oppimisen seuranta, muiden muassa, ovat osa osaamisen kehittämisen konseptointia. Julkisen koulutuksen rakennelähtöisyyden ja viestinnän tapojen koetaan tekevän koulutuksen löytämisestä hankalaa. Haastatteluissa kaivataan tarvelähtöisempää mekanismia ohjaamaan ihmisiä tarjonnan äärelle. Esimerkiksi tekoälypohjaisia malleja mainitaan jo olevan kehitteillä.

Markkinoiden kehittymisen nähdään tarkoittavan myös julkisten kouluttajien markkinaosaamisen paranemista. Julkisen koulutusjärjestelmän perinteinen tapa tuottaa koulutuksia laajoina (tutkinto-)kokonaisuuksina nähdään tulevan haastetuksi jo nyt. Koulutusta halutaan entistä enemmän pieninä palasina, mikä vaatii toimia julkisilta koulutusjärjestäjiltä sekä tutkintokoulutuksen että jatkuvan oppimisen tarjonnassa. Samoin koulutusjärjestelmän siiloutuminen eri alojen ja eri koulutustasojen välillä on tunnistettu piirteeksi, jota ylittäviä toimia tarvitaan. Osaaminen muodostuu erilaisista osaamisen yhdistelmistä, minkä myös julkisen koulutusmarkkinan pitää tunnistaa.

Sekä julkista jatkuvan oppimisen tarjontaa että yksityistä koulutusmarkkinaa tukisi yleinen yhteiskunnallinen ajattelun muutos koskien osaamista. Tutkintokeskeisyyden sijasta on tarvetta suunnata niin työnantajien kuin yksilöidenkin ajattelua jatkuvan oppimisen kehittämisen suuntaan. Se, että yritykset hankkivat osaamista rekrytoimalla eikä olemassa olevien työntekijöiden jatkuvalla koulutuksella, ei vastaajien mielestä ole yhteiskunnan tasolla kestävä toimintatapa.

6.2.2 Yksityisen koulutusmarkkinan mahdollisuudet

Yksityistä jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinaa ajavat kyselyvastausten pohjalta samat ajurit kuin julkistakin koulutusta. Työelämän suuret muutokset, kuten digitalisaatio, jotka läpäisevät lähes kaikkia toimialoja, tuottavat kysyntää myös markkinaehtoiselle koulutukselle. Toisaalta kyselyn avovastauksissa mainitaan, että jatkuvaa oppimista nostanut yhteiskunnallinen keskustelu näkyy jatkuvan oppimisen arvostuksen kasvuna myös yksityisellä markkinalla. Muuttuvat ja lisääntyvät osaamisvaatimukset tarjoavat tilaa markkinoilla erilaisille, erikoistuneillekin toimijoille.

Toinen yksityisen markkinan kasvuodotuksia vahvistava asia on pienten osaamiskokonaisuuksien ja ylipäätään lyhytkestoisten koulutusten arvostuksen kasvu. Suomalaisen koulutusjärjestelmän tutkintokeskeisyys on ollut koulutusyrityksille haaste. Tutkintokeskeisyys perustuu sekä asenteisiin että ammatillisiin pätevyysvaatimuksiin, jotka on sidottu

tutkintoihin. Tutkinnon järjestämisluvan saamista on pidetty Suomessa vaikeana ja yrityksille käytännössä mahdottomana, olkoonkin, että haastatelluissa on myös taustaltaan yrittömyysoikeita oppilaitoksia, jotka tässä ovat historiansa aikana onnistuneet. Osa haastatelluista toivoo tähän joustoa ja ketteryyttä.

Markkinaehtoisen koulutuksen suurin rajoite on suomalaisten tottumus maksuttomaan koulutukseen. Kulttuurin muutos siihen, että koulutuksesta voi ja jopa pitää maksaa, koetaan vaikeana ja erittäin hitaana sekä yksilö- että työnantajatasolla. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on yrityksille investointi, mutta toisaalta riskialtis sellainen. Koulutuksen nähdään olevan investointina hyvin henkilösidonnaista, ja kouluttautuminen voi johtaa työpaikan vaihtamiseen. Maksullisen koulutuksen tulisi olla kohtuuhintaista, minkä vuoksi mukaan tarvitaan myös julkista tukea. Julkisen tuen tarve kohdistuu ennen kaikkea yksilöihin ja pk-yrityksiin.

Yksityisen sektorin rooli nähdään julkisen sektorin haastateltavien näkökulmasta usein täydentävänä. Markkinaehtoinen koulutus keskittyy sinne, missä on maksukykyistä ja -haluista ostajakuntaa. Julkisen sektorin tehtävä on puolestaan tasa-arvoistaa koulutusta. Toisaalta julkisten hankintojen ja muiden julkisen tuen muotojen avulla yksityisillä koulutusyrityksillä nähdään erikoistumisen mahdollisuuksia muun muassa erityisryhmissä ja työperäisen maahanmuuton ryhmissä. Markkinat voivat siis toimia erikoistumisen kautta sellaisille erityisille osaajaryhmille, jotka ovat julkisille kouluttajille liian pieniä tai muuten koulutuksen rakenteiden kannalta hankalia. Tavoiteltavaa olisi tehdä mahdolliseksi koulutuksen hankinta yksilöille sellaisilta markkinoilta, missä se on järkevintä toteuttaa ja missä on osaavimpia kouluttajia.

Yksityiset markkinat pystyvät reagoimaan nopeasti ja täyttämään uusia tarpeita ja siirtymään taas uusiin, jos ja kun julkinen markkina tarttuu niihin omilla koulutusvälineillään. Esimerkiksi johtamiskoulutukseen syntyi haastateltavien mukaan ensin paljon yhden hengen koulutustoimijoita. Sitten johtamisosaaminen on institutionalisoitunut vahvasti osaksi julkisenkin koulutusjärjestelmän osaamisaloja. Samanlaisia teemoja ovat yrittäjyysosaaminen, kiertotalous ja teknologia.

Koulutustapojen monimuotoistuminen vahvistaa liiketoimintanäkymiä. Koulutusten toteutukseen tulisi saada tehokkuutta ja tuottavuutta, jotta se olisi liiketoiminnallisesti kannattavaa. Digitaalisten oppimisympäristöjen kehittyminen ja ihmisten tottumus digitaaliseen ja/tai monimuoto-opetukseen edesauttavat koulutusyritysten siirtymistä paremmin skaalattaviin toimintamalleihin. Verkkopohjaiset koulutukset, skaalautuvat toteutustavat ja työn osaksi jalkautuvat digitaaliset oppimisen välineet tuottavat uudenlaisia kannattavan liiketoiminnan mahdollisuuksia. Yksittäiselle koulutusyritykselle haasteena on erottautuminen muista koulutuksen tarjoajista sekä koulutussisältöjen että markkinoinnin näkökulmista.

6.3 Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden kehittämisen keinot

Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden kehittämiskeinoja kertyy aineistojen yhteisummana paljon, vaikka ne eivät muodostakaan yhtenäistä kokonaiskuvaa tulevaisuuden markkinarakenteesta. Kehittämistarpeista on tunnistettavissa julkisvetoiset ja yksityistä markkinaa vahvistavat kehittämiskeinot. Osa keinoista taas on yhteisiä, ja niitä pidetään tarpeellisina sekä julkisen koulutusjärjestelmän että yksityisen markkinan kehittämiseksi niin, että ne palvelevat yksilöiden, yritysten ja yhteiskunnan jatkuvaan oppimiseen kohdistuvia tarpeita.

Julkisen koulutuksen roolia tukevat haastateltavat näkevät, että keskeinen kehittämisen keino on julkisen jatkuvan oppimisen koulutuksen tehtävien ja resurssien vahvistaminen. Jos jatkuva oppiminen nousee keskeiseksi osaksi julkisten kouluttajien tehtäviä ja resursointia, saadaan markkinoita näiltä osin täydennettyä jo julkisen tarjonnan sisällä. Samalla on synnytettävä näille seuranta- ja ohjausmekanismit, kuten tiedonkeruun välineet. Suurin tarve kehittämiselle julkisen koulutusjärjestelmän toimijoiden näkökulmasta on toimijoiden, koulutusmuotojen sekä tukimuotojen moninaisuus ja heikko koordinaatio näiden välillä. Kehittämiskeinoiksi mainitaankin aineistoissa muun muassa

- jatkuvan oppimisen roolin ja rahoituksen vahvistaminen julkisten koulutus-toimijoiden toiminnassa
- julkinen, keskitetty koulutuskentän koordinointi roolien selkeyttämiseksi ja päällekkäisyyden vähentämiseksi
- tukea yrityksille tekijöiden kouluttamiseen omiin tarpeisiinsa (esim. oppisopimus, rekrytointikoulutus)
- taloudellinen tuki kohdistamaan koulutusta paremmin: koulutusseteli tai vastaava mahdollistamaan yksilöiden täydennyskoulutusta myös pk-sektorilla ja koulutuksen katvealueilla.

Yksityisen markkinan näkökulmasta seuranta- ja ohjauskeinojen vahvistamista pidetään riskinä. Usea vastaaja korostaa, että markkinaehtoinen koulutus on ymmärrettävä todellakin markkinaehtoisena. Sen vahvuus on juuri tapa toimia eri tavalla kuin julkinen sektori, ja siksi sen kehittämisen tavat eivät saa painaa sitä samaan muottiin julkisen koulutusjärjestelmän kanssa. Jos esimerkiksi julkisten hankintojen kautta ohjataan koulutustuotantoa entistä tarkemmin, menetetään pahimmillaan markkinaehtoisen toiminnan parhaat puolet: ketteryys ja herkkyytys työelämän ja erityisesti yritysten tarpeille. Yksityisten toimijoiden näkemyksissä korostuu, että markkinaehtoisen, niin sanotun kovan rahan koulutuksen, tulee olla mahdollista myös tulevaisuudessa.

Yksityisen markkinan kehittämiseen olennaisesti vaikuttaviksi tekijöiksi tunnustetaan aineistoissa ainakin:

- rahoitukselliset keinot, kuten kannustimet ja julkiset hankinnat
- yhteistyön kehittäminen toimialan sisällä sekä koulutusmarkkinoiden ja koulutuspolitiikan välillä
- osaamisen tunnistamisen kehittäminen
- julkisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen vertailukelpoisen tunnistamisen keinojen kehittäminen julkisen ja yksityisen yhteistyönä

sekä julkisille että yksityisille toimijoille avointa tietoa ja mittareita mm. koulutustarpeen selvittämiseen ja päällekkäisyyden karsimiseen, koulutusten laadunvalvontaan sekä tulosten seurantaan ja arviointiin.

Koulutuksen laadun ja osaamisen varmistamisen menetelmät ovat yksi yksityisen markkinan esteistä. Standardeja ja akkreditoiteja on olemassa, ja osa yrityksistä niitä hyödyntää, mutta toisaalta on myös täysin vapaata markkinaa, jossa osaamisen ja laadun varmistamisen menetelmiä ei ole käytössä. Uskottavuus ja luotettavuus on yksityisen koulutusmarkkinan kasvattamisen varjopuoli. Yksi keino tähän on sekä yksityisen että julkisen koulutusjärjestäjien vaikuttavuus- ja tulosperusteisen rahoitusosuuden vahvistaminen. Alan yksityisenkin markkinan kehittymiselle olisi olennaista tunnistaa koulutuksen vaikuttavuus. Varsinkin kansainvälisessä kilpailussa jälkikäteisarviot jäävät haastateltavien näkemysten mukaan nopeiden tulosten ja raflaavien mainospuheiden taakse.

Koulutusmarkkinan moninaisuus ja tiedon saatavuus ovat myös yritysnäkökulmasta haaste. Yrityskyselyn avoimissa vastauksissa vastaajat kuvasivat koulutusmarkkinan pirstaleisuutta. Yksi keskeisimmistä haasteista oli vastausten perusteella se, ettei koulutuksista tai niiden järjestäjistä, laadusta ja muista ominaisuuksista ole saatavilla kattavaa tietoa. Vastaajien näkökulmasta tiedon puute aiheutti koulutustarjontaan päällekkäisyyttä ja tehottomuutta. Ratkaisuksi toivottiin keskitettyä koordinointia, joka mahdollistaisi työnjaon selkeyttämisen ja kehittämisen eri koulutustoimijoiden välillä. Koordinoinnin mahdollistama koulutusmarkkinan tietoperustan kehittäminen edistäisi koulutusten laadunvalvontaa ja arviointia.

Keskeisenä, koko jatkuvan oppimisen koulutuskenttää läpäisevänä haasteena nähtiin osaamisen tunnistamisen käytännöt. Osa toimijoista myöntää koulutuksistaan erilaisia diplomeita, todistuksia tai sertifikaatteja, mutta yhtenäistä, mittaamisen ja vertailun mahdollistavaa järjestelmää ei ole. Osaamisen tunnistamisen yhtenäistämisen keinona nähtiin esimerkiksi eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) ja mikrotutkintojen (*micro-credentials*) hyödyntäminen. Yhtenäinen järjestelmä helpottaisi paitsi hankitun osaamisen

tunnistamista myös koulutusten laadun ja sisältöjen vertailua. Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä tutkintoa on totuttu pitämään takeena osaamisesta ja koulutuksen laadusta, jolloin muut koulutukset voivat näyttäytyä vähempiarvoisina todisteina osaamisesta esimerkiksi työmarkkinoilla. Osaamisen tunnistamisen yhtenäistämisen lisäksi aineistossa kaivattiin digitaalista ratkaisua hankitun osaamisen dokumentointiin. Toisaalta tällaisia on jo olemassa ja kehitteillä, mutta niistä ei välttämättä vielä tiedetä.

Rahoituksellisesti jatkuvan oppimisen markkinaa avaisivat rahoituksen eri mallit, kannustimet ja hankinnat. Työn murros ja ihmisten heikompi kiinnittyminen työelämään sekä työnantajien pyrkimys rekrytoida valmista osaamista kouluttamisen sijasta haastavat henkilöstökoulutuksen keskeistä asemaa jatkuvassa oppimisessa. Työmarkkinoiden hahmotellaankin tarvitsevan jonkinlaista työllisyys- ja osaamisturvaa pikemmin kuin työttömyysturvaa.

Koulutustili- ja setelimallit ovat markkinaehtoisen toiminnan kannalta kiinnostavia. Toisaalta niiden pelätään lisäävän byrokratiaa ja jäykistävän toimintaa, jonka etuna on ollut ketteryys. Nykyiset tukimallit, erityisesti aikuiskoulutustuki, ohjaavat haastateltavien näemyksen mukaan tutkintoihin, ei lyhyempiin koulutuksiin. Myös verotuksellisia ratkaisuja pidettiin mahdollisuutena tukea yksityisen markkinan kehittymistä. Eri tukimuotojen ongelma on juuri koulutuksen kasautumisen jatkuminen. Niin koulutussetelistä kuin aikuiskoulutustuestakin on kokemus, että ne tukevat niitä ryhmiä, jotka nykyäänkin ovat koulutuksen suurkuluttajia.

Yksityisen markkinan kehittymistä tukevat myös julkiset hankinnat. Sekä implisiittiset että eksplisiittiset kriteerit yritysten mahdollisuudesta osallistua hankintoihin on olennainen markkinan toimivuuden kannalta. Hankintojen hyödyntäminen esimerkiksi ELY-keskusten laajemmilla valtuuksilla hankkia alueensa tarpeisiin vastaavia koulutuksia olisi kanava markkinaehtoisen toiminnan vahvistamiselle ja samalla markkinaehtoisen koulutuksen laajenemista paremmin myös työelämän ulkopuolella oleville. Tällöin asiakkaan tarpeita esimerkiksi koulutusmenetelmin tai -sisällöin palvelevat koulutukset olisivat paremmin valikoitavissa ja järjestettävissä ketterästi. Esimerkiksi äkillisiin rakennemuutoksiin hahmoteltiin mahdollisuutta hankkia yksityistä koulutustarjontaa osana julkisia tukipaketteja.

Markkinaehtoiset toimijat itse kaipaavat ennen kaikkea yhteistyön tiivistämistä sekä alan sisällä että eri sektorien välillä. Koulutuksen julkisen ja yksityisen välille pitäisi luoda ekosysteemiajattelu, jossa rakennetaan kombinaatioita ja konsortioita, ei sektoreita ja organisaatioita. Julkisilla toimijoilla on pääsy ja resurssit välittää tietoa alueiden välillä tai osana laajempia verkostoja. Myös yksityiset toimijat täytyy pitää alan kehittämisessä mukana. Varsinkin pienemmillä markkinaehtoisilla koulutustarjoajilla ei ole pääsyä koulutusalan verkostoihin.

6.4 Yhteenveto markkinatilanteesta ja kehitystarpeista

Julkisen ja yksityisen tarjonnan päällekkäisyys ei ole markkinatoimijoiden mukaan ongelma Suomen koulutusmarkkinoilla. Julkisen koulutuksen vahva asema niin rahoituksessa kuin koulutuksen tuottamisessa on suomalaisen koulutusmarkkinan ominaispiirre, jolla on vahva yhteiskunnallinen tuki. Yksityisten toimijoiden markkina syntyy sinne, missä julkista tarjontaa ei ole, mutta jolla sen sijaan on maksuhaluista ja -kykyistä asiakaskuntaa. Julkisen markkinan ja yksityisen markkinan välille jäävällä hybridimarkkinalla kilpailutilanteet ja kilpailutilanteen vääristyminen ovat kuitenkin vähintäänkin koettu riski. Yksityisissä koulutusyrityksissä herättää huolta, katetaanko julkisomisteisten organisaatioiden kiinteitä kuluja julkisella rahoituksella.

Yksityisen ja julkisen markkinan välillä on temaattista päällekkäisyyttä muun muassa ylemmän johdon ja IT-taitojen koulutuksissa, joista on paljon tarjontaa sekä julkisella että yksityisellä markkinalla. Toinen päällekkäisyys on tunnistettu julkisrahoitteisten hankkeiden (esimerkiksi rakennerahastot) ja räätälöityjen koulutusten välillä.

Yksityisen toimijan vahvuutena on ketteryys ja kyky reagoida nopeasti markkinoilla ilmenevään kysyntään. Markkinaehtoisen koulutuksen kilpailuvaltti on erikoistuminen syvälle tiettyihin sisältöihin, toimialoihin tai esimerkiksi välineisiin. Julkisen markkinan nähdään haastatteluissa edustavan yleistä koulutusta, joka tarjoaa perustietoa ja -taitoja laajasti ja erilaisten tarpeiden pohjaksi.

Koulutusmarkkinoilla kilpailu nähdään kovaksi ja kilpailun nähdään kasvavan tulevaisuudessa. Yksityistä jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinaa ajavat kyselyvastausten pohjalta samat ajurit kuin julkistakin koulutusta. Työvoimapula, digitalisaatio ja muut suuret yhteiskunnalliset ajurit tuottavat kysyntää myös markkinaehtoiselle koulutukselle. Toinen yksityisen koulutusmarkkinan kehitysnäkymiä vahvistava näkymä on lyhytkestoisten koulutusten arvostuksen kasvu. Suomalaisen koulutusjärjestelmän tutkintokeskeisyys on ollut koulutusyrityksille haaste, mutta sen mahdollinen muutos vahvistaa markkinaehtoisen koulutuksen mahdollisuuksia. Toisaalta tämä edellyttää osaamisen tunnistamisen kehittymistä julkisen ja yksityisen tarpeet tunnistuen.

7 Johtopäätökset

7.1 Markkinaehtoinen koulutus jatkuvan oppimisen markkinoilla

Tämän tutkimuksen annissa uutta on ennen kaikkea markkinaehtoisen koulutuksen jäsentäminen osaksi jatkuvan oppimisen koulutusjärjestelmän prosesseja ja toimintaa. Yksityiset koulutustoimijat tunnetaan huonosti niin koulutuspolitiikan kuin koulutustoimijoidenkin piirissä. Sen vuoksi myös julkisen ja yksityisen jatkuvan oppimisen yhteisiä kysymyksiä on aiemmin tunnistettu huonosti.

Yksityisten koulutusmarkkinoilla toimivien yritysten määrä on iso ja vuotuinen liikevaihto huomattava suhteessa julkisen koulutusjärjestelmän toimijoihin. Toisaalta on olennainen tieto, että näiden yritysten toiminta sisältää merkittävässä määrin muutakin kuin koulutusta. Alle puolella tutkimuksen kyselyyn vastanneista markkinaehtoista koulutusta tuottavista yrityksistä koulutukset olivat pääasiallista liiketoimintaa. Muilla koulutukset täydensivät palvelumyyntiä tai olivat muuten osa liiketoimintaa. Pääasiallisena liiketoimintana koulutusta tarjoavista yrityksistä suurin osa toimi koulutuksen tai liikkeenjohdon konsultoinnin toimialoilla. Sivutoimisesti koulutusta tuottavat yritykset edustivat laajasti eri toimialoja. Tämän pohjalta voidaan arvioida, että vaikka päätoiminen koulutusliiketoiminta muodostaa jonkinlaisen toimialan, jatkuvan oppimisen koulutusmarkkina on silti laaja ja ulottuu monille eri toimialoille.

Julkisen koulutusjärjestelmän ja maksuttomien koulutusten vahva asema ohjaa kokemusten mukaan suomalaisten työnantajien ja yksilöiden kustannusodotuksia. Käsitys siitä, että Suomessa työnantajat eivät halua maksaa työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja koulutuksesta ei kuitenkaan pidä paikkaansa kaikkien työntekijäryhmien ja toimialojen kohdalla. Maksukykyisiä ja -haluisia asiakkaita on myös yksityisille koulutustoimijoille. Pk-yritykset ovat koulutusyritysten suurin asiakasryhmä, mutta toisaalta niillä nähdään olevan myös heikoin mahdollisuus löytää ja hankkia sekä koulutuksia että niihin mahdollisesti tarjolla olevia tukia. Pk-yritysten jatkuvan oppimisen tarpeet ovat hyvin erilaiset esimerkiksi osaamisintensiivisissä yrityksissä, palveluliiketoiminnassa tai tuotannollisessa toiminnassa. Jatkuvan oppimisen kannalta olisikin tarpeellista tunnistaa erilaisia yrityssegmenttejä niin yrityskoon, yrityksen kehitysnäkymien kuin toimialankin mukaan, jotta jatkuvan oppimisen palvelut ja tuki-instrumentit vastaavat erilaisten yritysten tarpeita.

Kilpailu julkisista hankinnoista nähdään yritysten parissa kovana. Julkisten hankintojen merkityksestä koulutusyrityksille on osin ristiriitaista tietoa. Haastatelluilla koulutusyrityksillä julkisten hankintojen osuus liikevaihdosta oli monessa tapauksessa suuri, ja nämä myös näkivät julkisten hankintojen olevan suuressa roolissa koko toimialalla. Tutkimuksen kyselyyn vastanneet yritykset määrittivät julkisten hankintojen merkityksen vaihtelevammaksi ja pienemmäksi. Näille yrityksille oli useammin selvää, että toimialalla on myös paljon markkinaehtoista liiketoimintaa. Vaikuttaa siltä, että julkisten hankintojen markkinassa toimii siihen erikoistuneita yrityksiä.

Tutkimuksen perusteella yksityisen tarjoamat koulutuspalvelut eivät vahvasti keskity vain tietyille sisältöalueille vaan muodostavat useita erillisiä, osin hyvin tarkkarajaisia markkinasegmenttejä. Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutustarjontaa erityisen paljon yritysten ja muiden organisaatioiden johdon koulutukseen. Näissä koulutuksissa aiheina ovat tyypillisesti esimerkiksi strateginen johtaminen, myynti ja markkinointi, viestintä, juridiikka, IT, kyberturvallisuus tai vastuullisuus. Johdon valmennusten ja koulutusten lisäksi markkinaehtoista koulutusta on tarjolla erilaisten pätevyyksien tai sertifikaattien suorittamiseen. Tällaisia koulutuksia on tarjolla asiantuntijatyötä tekeville, esimerkiksi erilaisten ohjelmistotuotteiden käyttöön tai eri toimialojen standardien sekä lainsäädännöllisten vaatimusten päivittämiseen, ja suorittavaa työtä tekeville, esimerkiksi työturvallisuus- ja tulityökortit, hygienia- ja anniskelupassit sekä ensiapukoulutukset. Usein tällaiset lupaja korttikoulutukset ovat lakisääteisiä tai muuten edellytetyjä tietyssä työtehtävässä toimivilta henkilöiltä. Lisäksi Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutusta erityisesti hyvinvointi- ja liikunta-aloille. Näiden kaltaiset tiettyyn ammattiin suuntaavat koulutukset sijoittuvat pääasiassa yksinyrittäjävaltaisille palvelualueille.

Markkinaehtoisen koulutuksen tarjonta vaihtelee aloittain ja alueittain. Markkinaehtoista koulutustarjontaa on kyselyn perusteella erityisesti siellä, missä on suurimpia kaupunkeja ja siten suurimmat markkinat. Uusimaa erottuu selkeästi parhaan tarjonnan alueena, mutta jotain markkinaehtoisen koulutuksen tarjontaa näyttää löytyvän kaikista maakunnista. Tarjonnan maantieteellinen keskittyminen ei ole erityisen merkityksellinen koulutuksen saatavuudelle. Markkinaehtoisen koulutuksen keskeisimmät kohderyhmät, yritysten johto sekä asiantuntijatehtävissä toimivat, eivät todennäköisimmin ole riippuvaisia koulutuksentarjoajan maantieteellisestä sijainnista. Merkityksellisempää on, mistä työntekijä saa osaamisen kehityksen kannalta osuvinta, laadukkainta ja tavoittelemallaan tavalla ja kielellä toteutettua koulutusta. Markkinaehtoisen koulutuksen maantieteessä kiinnostavampaa onkin kansainvälisen koulutuksen kasvu erityisesti johdon ja asiantuntijoiden koulutuksessa. Suuryrityksistä tehdyissä tapaustutkimuksissa koulutusmarkkina on jo kansainvälinen, eikä kotimaisella koulutusmarkkinalla nähdä olevan siinä roolia.

7.2 Julkisen ja yksityisen koulutustoiminnan välinen suhde

Nykyinen, vahvasti julkiseen koulutusjärjestelmään nojaava malli vaikuttaa toimivan koulutuksen tarjoajien näkökulmasta varsin hyvin. Julkisen koulutusjärjestelmän oletetaan lähtökohtaisesti vastaavan osaavan työvoiman saatavuudesta ja perustutkinnoista. Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoilla julkisella koulutusjärjestelmällä on vahva rooli lyhytkestoisten koulutusten kautta. Samalla työikäiset käyttävät paljon tutkintokoulutusta tilanteissa, joissa tarve voisi täytyä lyhytkestoisemmalla koulutuksella. Työllisyys-, koulutus- ja sosiaalipoliittiset etuudet ja ehdot ovat merkittävä osa jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinoiden toimintaa. Julkisen koulutusjärjestelmän perustavaa roolia jatkuvassa oppimisessä ei olla haastamassa tämän tutkimuksen aineistoissa.

Yksityiset yritykset eivät pääosin koe, että julkinen koulutusjärjestelmä kilpailee yritysten palvelujen kanssa. Sen sijaan huomattava osa näkee, että yritysten palvelut täydentävät julkista koulutustarjontaa. Markkinaa jää syntymättä julkisen tarjonnan laajuuden vuoksi, mutta koulutustarjoajat pitävät sitä suomalaisen yhteiskunnan ominaisuutena, eivät varsinaisena markkinahaittana. Kilpailuhaasteita on, mutta ne koskevat ennen kaikkea julkisomisteisten ja yksityisomisteisten koulutustoimijoiden yhdenvertaista kohtelua julkisissa hankinnoissa sekä kustannuksia vastaavaa hinnoittelua.

Vahva julkinen koulutusjärjestelmä tuottaa kuitenkin välillisiä esteitä markkinoiden kehitykseen järjestelmätasolla. Sitkeä ajatus koulutuksen maksuttomuudesta, julkisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnistamisen vaikeudet ja tutkintokoulutuksen tunnettuus tuottavat esteitä yksityisen markkinan vahvistumiselle. Samalla se kanavoi osaltaan aikuisten jatkuvan oppimisen kysyntää julkisvetoiseen ja tutkintotavoitteeseen järjestelmään sellaisissakin tilanteissa, joissa lyhytkestoisempi ja/tai markkinaehtoinen koulutus olisi toimiva ratkaisu.

7.3 Kehittämistarpeet

7.3.1 Käsitteiden ja tietoperustan monipuolistaminen

Merkittävää jatkoon kannalta on yhteisten käsitteiden ja kokonaisuutta kuvaavan tiedon vahvistaminen. Jatkuvan oppimisen sanaston luonnos (Sanastokeskus 2021) nimeää jo koulutustoiminnan kattokäsitteen, joka kattaa kaiken koulutuksen sektorista riippumatta. Esimerkiksi koulutus- ja opetusalan sanastosta (OKM 2021) vastaavaa kattokäsitettä ei vielä löytynyt. Käsitetyö ja yksityisen toiminnan liittäminen sen osaksi on reitti myös markkinoiden kokonaisuutta koskevan tiedon luomiselle.

Tutkimuksessa käytössä olleilla menetelmillä erityisesti yksityisistä markkinatoimijoista ei ole mahdollista saada kattavaa kuvaa. Liiketoimintana tehtävä koulutus, sen määrät ja asiakkaat ovat yritysten liiketoimintaa koskevaa, luottamuksellista tietoa. Mikäli jatkuvan oppimisen koulutustoimintaa halutaan seurata tarkemmin, vaatisi tämä systemaattisen tiedon keruun toimintamallin sekä alan toimijoiden organisoitumista ja siihen liittyviä rakenteita. Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinaa koskeva tieto on heikointa yksityisen markkinan osalta, mutta myös julkista koulutusmarkkinaa koskevissa tiedoissa on puutteita. Jatkuvan oppimisen määritelmälliset haasteet, moninaiset rahoitustavat ja erilaiset luokittelunäkökulmat ovat merkkejä ilmiökokonaisuudesta, jonka tietoperustan kypsyystaso on vielä matala. Näin ollen myöskään päätöksentekoa jatkuvan oppimisen tilanteesta ei voida vielä nojata yksityiskohtaiseen, jatkuvasti tuotettavaan tietoon, joka huomioisi jatkuvan oppimisen julkiset ja yksityiset toimijat.

Julkisesti järjestetyn jatkuvan oppimisen tilastointi on selkeästi hajanaisempaa ja puutteellisempaa kuin tutkintoperusteisen koulutuksen. Jo pelkän julkisten oppilaitosten tuottaman jatkuvan oppimisen volyymitiedon kokoaminen osoittautui hankalaksi. Julkisomisteisten toimijoiden markkinaehtoisen koulutuksen tilastointi on sitäkin epäselvempää. Markkinaehtoista koulutusta kuvaavat tietolähteet edellyttävät usein syvää asiantuntemusta, jotta niiden sisältöä osataan tulkita oikein. Tiedoissa on mitä ilmeisimmin aukkoja, päällekkäisyyttä ja limittäisyyttä eri tietolähteiden välillä, mikä vaikeuttaa kokonaisvolyymien laskemista. Kokonaan tai osittain puuttuvia tietoja ovat muun muassa hanketoiminnan sisällä tapahtuvan koulutustoiminnan tiedot, joiden arvellaan haastatteluissa kuitenkin olevan volyymitaan merkittävät.

Jatkuvan oppimisen hallinnan ja rakenteiden kehittämisessä tietoperusta on yksi kehityksen osa-alue. Jatkuvan oppimisen uudistusten osana on tarpeellista säännöllisesti tarkastella, millaista tietoa on mahdollista synnyttää, miten määriteltynä ja millaisiin tarpeisiin se vastaa. Tiedolla on myös välillinen merkitys. Tiedon määrittelytyö, keräysprosessit ja siihen osallistuva, eri sektoreita edustava toimijajoukko saavat jatkuvan oppimisen koulutuspolitiikan myös sisäistämään sen, että ala koostuu sekä julkisrahoitteisesta että markkinaehtoisesta toiminnasta.

Jatkuva oppiminen on laaja ja kasvava ilmiö suomalaisessa koulutuskentässä. Määrällisen tiedon lisääntyminen helpottaa alan seurantaa, mutta se ei riitä itsessään alan seurannan tueksi. Alan kehityksen ymmärtämiseksi ja myös kansainvälisen keskustelun seuraamiseksi tarvitaan enemmän monitieteistä tutkimusta jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinan eri puolista.

7.3.2 Osaamisen tunnistaminen sektorien yhteisenä haasteina

Yksityinen ja julkinen koulutustoiminta voivat molemmat omilla tahoillaan ja toisiaan täydentäen vastata yhteiskunnan jatkuvan oppimisen tarpeisiin. Eri sektoreilla on myös yhteisiä haasteita, joiden ratkaisuja on järkevää ja vaikuttavaa etsiä yhdessä. Tämä koskee myös oppilaitoksia. Nykyiset koulutuksen rahoitusmallit perustuvat yksittäisten oppilaitosten väliseen kilpailuun: saman kakun uudelleen jakoon. Niissä tulisi kannustaa hyvän osaamisen yhdistämiseen yli organisatoristen rajojen.

Sektorien yhteisiä haasteita on paljon, kuten

- koulutuksen löydettävyyden vahvistaminen jatkuvan oppimisen eri kohde-ryhmissä, kuten pk-yrityksissä (esim. koulutusalueet)
- menetelmien luominen haavoittuvassa asemassa olevien, kuten matalasti koulutettujen aikuisten, osallistumiseen jatkuvan oppimisen koulutukseen (esim. innovatiiviset julkiset hankinnat)
- oppimisen uusien muotojen, kuten työssä tapahtuvan osaamisen kehittämisen ja pienten osaamiskokonaisuuksien vakiinnuttaminen eri toimijoille (esim. tutkintojen vapaampi koostaminen)
- oppimisen uusiin muotoihin liittyvä osaamisen tunnistamisen kehittäminen julkisen ja yksityisen yhteistyönä
- jatkuvan oppimisen digitalisaation syventäminen sekä osaamisen tunnistamisessa, koulutuksen tarjonnassa kuin toteuttamisessakin.

Näistä keskeisimmäksi nousee toisaalta pienten osaamiskokonaisuuksien vieminen läpi jatkuvan oppimisen eri käytäntöjen. Pienillä osaamiskokonaisuuksilla tarkoitetaan raportissa laajemmin sekä yksityisesti että julkisesti tuotettuja osaamiskokonaisuuksia. Se ei koske vain koulutuksen järjestämistä, vaan myös tuen, tilastoinnin ja kehittämistyön kaltaista systemaattista institutionalisoitumista. Pienten osaamiskokonaisuuksien systemaattinen kehittäminen yhteisin periaattein eri koulutustasojen ja -sektorien kesken voi olla merkittävä parannus jatkuvan oppimisen maailmaan. Erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyössä toteuttamat osaamiskokonaisuudet voivat vastata aikuiskoulutuksen haasteisiin nykyistä paremmin.

Pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämiseen liittyy olennaisella tavalla osaamisen tunnistaminen. Koska koulutusmarkkinoilla ei ole yhtenäistä järjestelmää, on markkinoilta hankittu osaaminen vaikeasti mitallistettavissa ja vertailtavissa. Tämä näyttäytyy haasteena sekä koulutukseen hakeutuvalle yksilölle, työnantajalle kuin todennäköisesti sosiaaliturvallekin. Yhtenäinen järjestelmä helpottaisi paitsi hankitun osaamisen tunnistamista myös koulutusten laadun ja sisältöjen vertailua. Tämä voi myös ohjata koulutusta tutkintojärjestelmästä lyhytkestoisempaan koulutukseen. Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä

tutkintoa on totuttu pitämään takeena osaamisesta ja koulutuksen laadusta, jolloin muut koulutukset voivat näyttäytyä vähempiarvoisina. Täydennyskoulutuksen tarpeen valumista tutkintokoulutuksen puolelle pidettiin keskeisenä koulutuspoliittisena haasteena.

On hyvä huomioida, että Euroopan unionin neuvosto on 16.6.2022 antanut suosituksen pienistä osaamiskokonaisuuksista. Kuten aiemmin on mainittu, tämä suositus sisältää EU-standardin, jolla määritellään mikä pieni osaamiskokonaisuus on ja mitä sen antamisessa ja todentamisessa tulisi huomioida. On hyvä huomioida, että tähän raporttiin johtaneen tutkimustyön aikana keskustelu pienistä osaamiskokonaisuuksista on käynyt vilkkaana, ja näkemys niistä kehittyi edelleen. Tässä raportissa termiä pienet osaamiskokonaisuudet käytetään siis yleisenä terminä, eikä sillä viitata neuvoston suosituksen määritelmään.

7.4 Jatkuvan oppimisen tulevaisuus

Jatkuvan oppimisen tarpeiden on odotettu ja ennakoitu kasvavan yhteiskunnallisten muutosten myötä, eikä tässä selvityksessäkään sitä haasteta. Tapaustutkimuksissa tarkasteltujen suuryritysten tapa hoitaa työntekijöidensä osaamisen kehittämistä pitkälti julkisesta koulutusjärjestelmästä irrallaan antaa kuitenkin signaalin siitä, että visiota jatkuvan oppimisen yksityisen ja julkisen toiminnan kokonaisuudesta tarvitaan. Tätä vahvistavat myös kyselyvastaajien arviot siitä, että markkinaehtoisella koulutuksella on oma itsenäinen roolinsa jatkuvan oppimisen kentällä. Roolitusta on tarpeen vähintäänkin tarkentaa ja etsiä aukkoja, joissa ketterä ja nopea yksityinen markkina voisi täydentää julkista koulutusjärjestelmää.

Kokonaiskuua jatkuvan oppimisen koulutustoiminnan kokonaisuudesta tai visiota jatkuvan oppimisen markkinaehtoisesta koulutuksen tulevaisuudesta ei tällä hetkellä juurikaan näytä olevan kelloa. Jaetun vision suurin este on puuttuva ymmärrys siitä, että koulutustoiminnan kokonaisuus koostuu sekä julkisesta että yksityisestä koulutustoiminnasta. Ajatuksellisia ja tiedollisia rajoitteita on sekä julkisten että yksityisten toimijoiden puolella. Edes yksityiset koulutusyritykset eivät aina ymmärrä itseään osaksi yksityistä koulutusalaan tai koulutuspolitiikan kohderyhmää. Yksityinen markkina ei esimerkiksi ole järjestäytynyt vielä sellaiseksi, että se pystyisi toimimaan osana koulutusalan yhteistä keskustelua.

Jatkuvan oppimisen edistäminen koulutustoiminnan eri sektorien muodostamana kokonaisuutena voi edellyttää myös hallinnon kehittämistä. Jotta jatkuva oppiminen kehittyisi vahvaksi osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää, edellyttää se myös hallinnon organisoitumista avoimin mielin ja jatkuvan oppimisen keskiöön nostaen. Kansainväliset esimerkit osoittavat, että jatkuvaa oppimista voidaan organisoida eri tavoin. Yksityisen markkinan tuominen tiiviisti mukaan jatkuvan oppimisen keskusteluun vahvistaa sen asemaa

koulutuspolitiikkaa laajempaan kysymyksenä. Jatkuvan oppimisen ohjauksessa tarvittaisiin toimia, joilla ylitetään tai ohitetaan perinteiset koulutusasterajat toisaalta sekä koulutuspolitiikasta vastaavan opetus- ja kulttuuriministeriön sisällä että eri ministeriöiden, ennen kaikkea opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön, välillä. Niiden yhteistyönä tulisi kehittää yhtenäistä tilastointia ja/tai tiedon tuotantoa jatkuvasta oppimisesta. Jo käynnistynyt Jatkuvan oppimisen palvelukeskus JOTPA on merkittävä askel jatkuvan oppimisen aseman vahvistamiseen ja tuo uuden toimijan myös julkisten hankintojen markkinoille. JOTPA:n ja muiden käynnissä olevien, jatkuvaan oppimiseen kohdistuvien tai sitä sivuavien muutosten vaikutuksista ei kuitenkaan vielä voida sanoa mitään. Monien peräkkäisten reformien yhteisvaikutus ei ole vielä näkyvillä, ja siksi se on vaikeasti arvioitavissa.

Jatkuva oppiminen ei voi ratsastaa suomalaisen tutkintokoulutuksen maineella ja laadulla, vaan sitä täytyy ymmärtää ja kehittää erillisenä kokonaisuutena. Vaikka eritoten suomalainen korkeakoulutus on hyvässä arvossa yritysten keskuudessa, ei suuryrityksillä ole samanlaista itsestään selvää arvostusta jatkuvan oppimisen toimijoita kohtaan. Jos tapaustutkimusten suuryritysten voi sanoa edustavan globalisaatiota ja katsetta jatkuvan oppimisen tulevaisuuteen, voi suomalaisen jatkuvan oppimisen markkinassa olla syytä olla hiukan huolissaan. Jatkuvan oppimisen koulutuksen on tuotettava paljon lisäarvoa, jotta lyhytkin koulutus on kannattava investointi niin yrityksille kuin yhteiskunnallekin. Se edellyttää muun muassa laadun, sisältöjen, toteutustapojen, skaalautuvuuden ja kulttuurisen sitteivisyyden hiomista. Sanalla sanoen, jatkuvan oppimisen on oltava maailman huippua jatkuvana oppimisena, ei tutkintokeskeisen koulutuspolitiikan lapsipuolena.

Liitteet

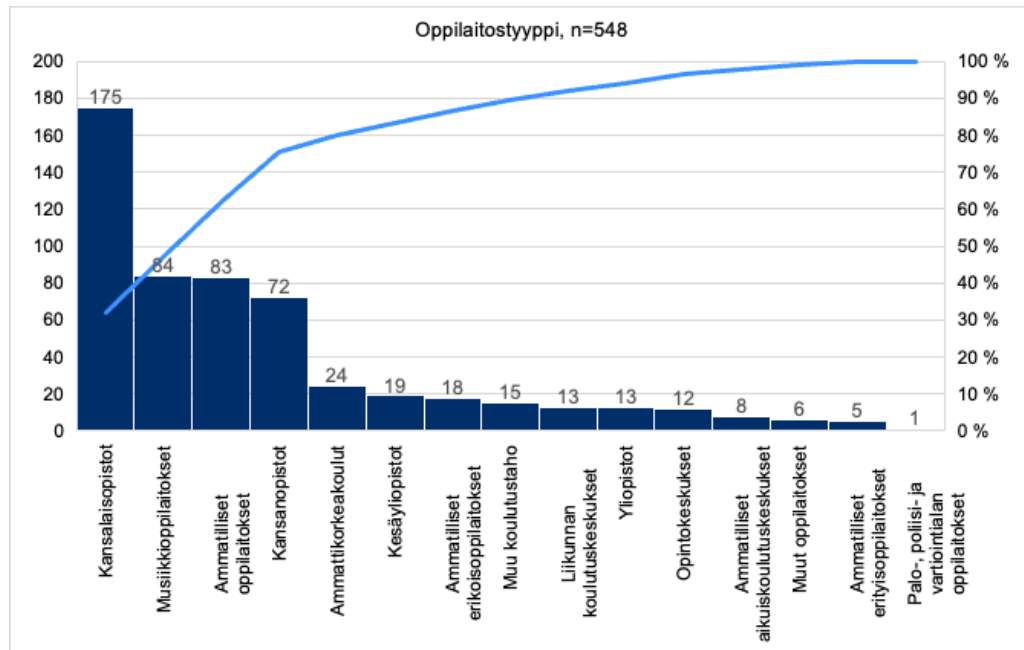
Liite 1. Lista tutkimukseen haastatelluista henkilöistä.

Aleksi Kalenius, Soste
Anna-Kaisa Koivikko, Spring House Oy
Annika Bussman, OKM
Antti Kasanen, Valmennuskeskus Public
Antti Kauhanen, Etlä
Björn Wallén, VST ry
Elina Välimaa, Wärtsilä Oyj Abp
Hanna Ilola, TAMK opettajakorkeakoulu
Hanna Vuorikoski, Tietoevry Oyj
Hannu Karhunen, Palkansaajien tutkimuslaitos
Heikki Silvennoinen, Turun yliopisto
Heli Harrikari, Tampereen korkeakouluyhteisö
Ida Mielityinen, Akava
Jaana Nuottanen, Kansalaisopistojen liitto
Jan Blomberg, Pohjois-Savon ELY-keskus
Jouni Lukkarinen, Arffman Finland Oy
Juha Ojala, Työtehoseura
Juha Ruosteenoja, Jollas instituutti / SOK
Jukka Lerkkanen, Jyväskylän yliopisto
Jyri Manninen, Itä-Suomen yliopisto
Kari Juntunen, Taitotalo
Katariina Levänen, Aamos Group Oy
Keijo Honkonen, Taitotalo
Kimmo Karpjoki, HY+
Kuisma Sillanpää, Tietoevry Oyj
Kyösti Väkeväinen, HAUS
Marja Pudas, Keski-Suomen ELY-keskus
Marja Vartiainen, Suomen yrittäjät
Marjut Leppänen, Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus
Markku Oikarinen, Pohto Oy
Mikko Korpela, Crazy Town Oy
Mikko Kotro, Cimson Oy
Minna Lindholm-Lähde, Spring House Oy
Minna Nieminen, TEM

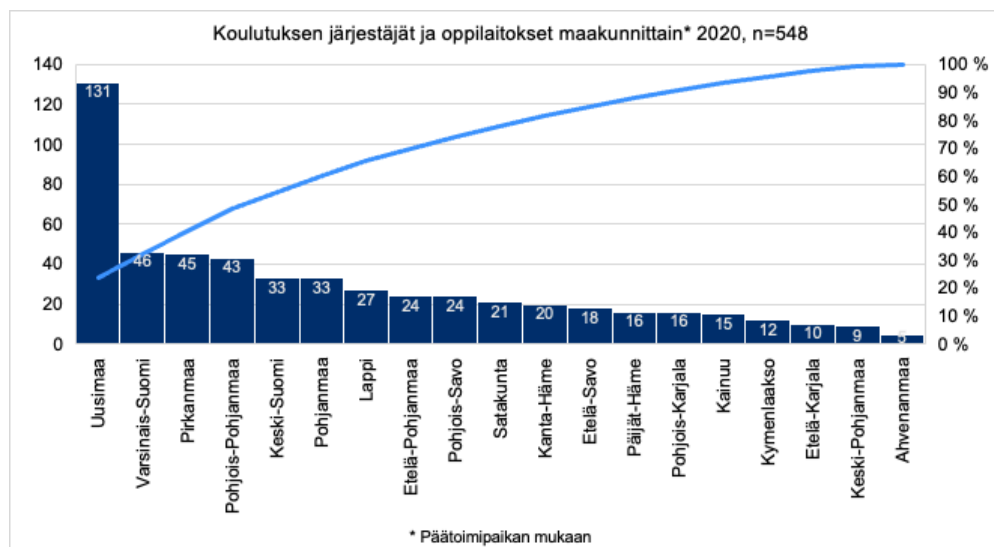
Mira Repo, EduSavo Oy
Mirja Hannula, EK
Petri Lempinen, Arene
Petri Suomala, Aalto University Executive Education
Riina Nousiainen, STTK
Saana Siekkinen ja Mikko Heinikoski, SAK
Silja Kauppinen, Koulutusavain Oy
Soili Meklin, Snellman-korkeakoulu
Susanna Maunu, Suomen ammattiakatemia
Susanne Juusola, Bootti Oy
Tanja Risikko, Unifi ry
Tapio Huttula, Sitra
Teemu Kokko, Haaga-Helia
Teija Felt, TEM
Tuija Oivo, TEM
Ulpukka Isopahkala-Bouret, Professori, Turun Yliopisto
Veli-Matti Lamppu, AMKE ry

Liite 2. Peruskartoituksen kuvat ja taulukot

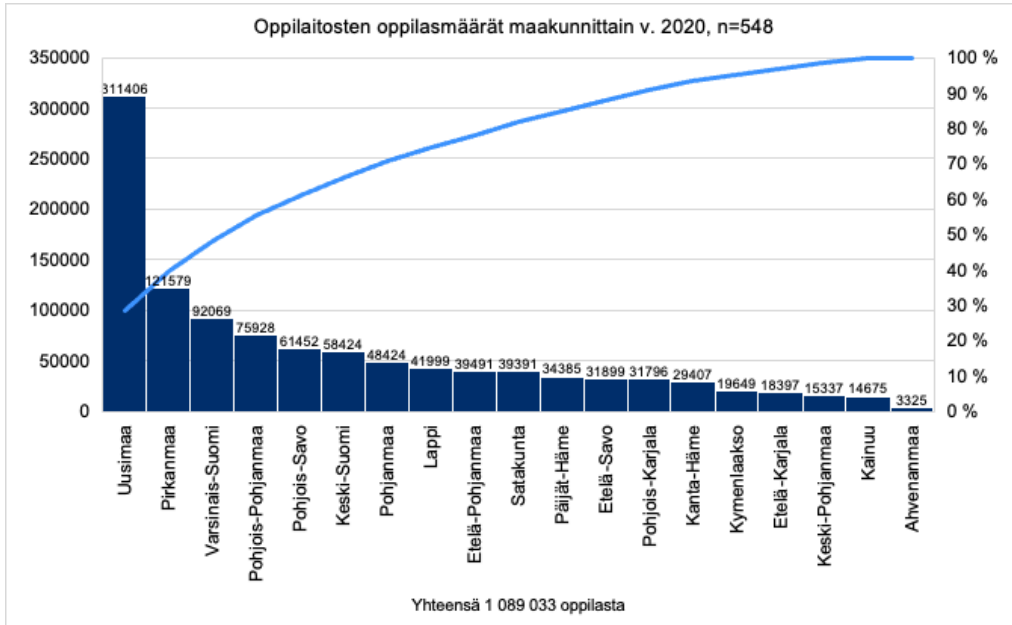
Kuvio 1. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset oppilaitostyypeittäin. (Kaavion lähteenä Tilastokeskus & Vipunen.)



Kuvio 2. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset maakunnittain v. 2020. (Kaavion lähteenä Tilastokeskus & Vipunen.)



Kuvio 3. Oppilaitosten oppilasmäärät maakunnittain v. 2020. (Kaavion lähteenä Tilastokeskus & Vipunen.)



Taulukko 1. Ammatillisten oppilaitosten yli 25-vuotiaat opiskelijat ikäryhmittäin ja koulutusaloin v. 2020 (Vipunen)

	Kasvatus- alat	Humanistiset ja taidealat	Yhteis- kunnalliset alat	Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Luonnon- tieteet	Tietojen- käsittely ja tietoliikenne (ICT)	Tekniikan alat	Maa- ja metsä- talousalat	Terveys- ja hyvinvointi- alat	Palvelu- alat	Yleis- sivistävä koulutus	Yhteensä
25–29-vuotiaat	72	2 196	23	5 676	333	1 362	8 103	1 995	7 089	7 404	1 323	35 576
30–34-vuotiaat	54	1 458	20	6 222	375	987	7 047	1 617	6 429	6 084	582	30 875
35–39-vuotiaat	66	1 257	16	6 759	369	762	6 351	1 386	5 856	5 406	330	28 558
40–44-vuotiaat	75	999	23	6 129	312	582	4 992	1 212	4 965	4 497	180	23 966
45–49-vuotiaat	51	747	20	4 770	261	327	3 537	870	4 173	3 531	105	18 392
50–54-vuotiaat	42	600	23	4 059	225	279	2 682	693	3 666	2 943	90	15 302
55–59-vuotiaat	42	438	16	2 688	183	168	1 722	486	2 397	2 061	66	10 267
60-vuotiaat ja sitä vanhemmat	6	180	3	669	60	51	537	234	495	609	138	2 982

* Sisältää 1-4-arvoja, jotka on keskiarvoistettu (ja summa tarvittaessa pyöristetty kokonaisluvuksi)

Taulukko 2. Ammattikorkeakoulujen yli 25-vuotiaat opiskelijat ikäryhmittäin ja koulutusaloittain v. 2020 (Vipunen)

	Kasvatus- alat	Humanistiset ja taidealat	Yhteis- kunnalliset alat	Kauppa, hallinto ja oikeus- tieteet	Luonnon- tieteet	Tietojen- käsitteily ja tieto- liikenne (ICT)	Tekniikan alat	Maa- ja metsä- talous- alat	Terveys- ja hyvin- vointi- alat	Palvelu- alat	Muut tai tuntemat- tomat alat	Yhteensä
25–29-vuotiaat	417	2 220	45	7 077	66	3 990	7 542	666	8 985	2 010	171	33 189
30–34-vuotiaat	192	1 023	33	4 053	69	2 247	4 392	408	6 441	1 062	576	20 496
35–39-vuotiaat	123	708	18	2 970	45	1 311	3 084	312	5 043	825	861	15 300
40–44-vuotiaat	93	426	12	1 806	33	702	1 860	231	3 420	570	1 071	10 224
45–49-vuotiaat	51	225	6	1 074	24	327	1 011	171	2 193	321	864	6 267
50–54-vuotiaat	30	141	6	639	6	168	609	99	1 239	216	696	3 849
55–59-vuotiaat	9	84	1–4	249	6	90	261	63	486	111	432	1 794
60–64-vuotiaat	1–4	18	1–4	30	1–4	9	48	15	45	18	72	263
65-vuotiaat ja sitä vanhemmat	-	1–4	-	1–4	-	-	12	1–4	1–4	-	1–4	25

* Sisältää 1–4-arvoja, jotka on keskiarvoistettu ja summa pyöristetty kokonaisluvuksi

Taulukko 3. Yliopistojen yli 25-vuotiaat opiskelijat ikäryhmittäin ja koulutusaloittain v. 2020 (Vipunen).

	Kasvatusalat	Humanistiset ja taidealat	Yhteiskunnalliset alat	Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Luonnontieteet	Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Tekniikan alat	Maa- ja metsätalouseläät	Terveystieteet	Palvelueläät	Yhteensä
25–29-vuotiaat	3 777	6 501	5 049	6 756	4 023	4 662	5 829	945	3 453	339	41 334
30–34-vuotiaat	1 539	3 369	2 439	2 049	1 854	2 025	2 193	393	1 968	111	17 940
35–39-vuotiaat	1 149	2 247	1 821	1 212	1 023	1 365	1 551	228	1 329	75	12 000
40–44-vuotiaat	909	1 839	1 410	882	636	1 050	900	189	831	45	8 691
45–49-vuotiaat	579	1 131	942	549	300	504	540	87	498	27	5 157
50–54-vuotiaat	375	792	642	399	201	333	408	54	339	18	3 561
55–59-vuotiaat	273	579	435	270	108	195	282	33	216	9	2 400
60–64-vuotiaat	129	294	213	114	60	78	165	18	90	1-4	1 164
65-vuotiaat ja sitä vanhemmat	84	351	198	90	45	54	141	9	57	1-4	1 032

* Sisältää 1-4-arvoja, jotka on keskiarvoistettu ja summa pyöristetty kokonaisluvuksi

Taulukko 4. Tutkintoon johtamattomien koulutusten (sis. vapaa sivistystyö) ja vapaana sivistystyönä järjestettyjen koulutusten lukumäärät ja koulutuksiin osallistuneet v. 2019 oppilaitostyypeittäin (Vipunen).

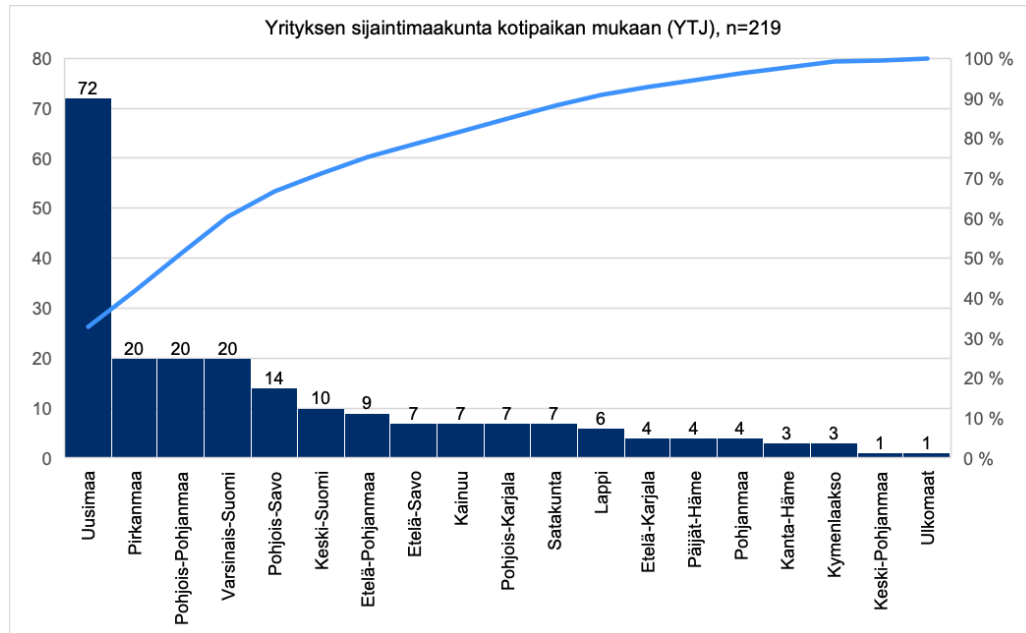
	Tutkintoon johtamattomat koulutukset (sis. vapaa sivistystyö) ja niihin osallistuneet v. 2019		Vapaana sivistystyönä järjestetyt koulutukset ja niihin osallistuneet v. 2019	
	Koulutukset	Osallistuneet	Koulutukset	Osallistuneet
Ammatilliset oppilaitokset	7 994	110 873	2 295	42 566
Ammatilliset erityisoppilaitokset	11	199		
Ammatilliset erikoisoppilaitokset	11 007	64 476		
Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset	1 899	31 459		
Palo-, poliisi- ja vartiointialojen oppilaitokset	213	5 682		
Ammattikorkeakoulut	12 400	107 923		
Musiikkioppilaitokset	5 729	11 056	547	950
Liikunnan koulutuskeskukset	5 781	132 110	4 927	112 935
Kansanopistot	4 739	101 923	4 413	96 830
Kansalaisopistot	74 963	1 044 255	73 433	1 026 655
Opintokeskukset	10 767	243 628	10 649	241 291
Kesäyliopistot	4 533	78 996	2 059	43 518
Muut oppilaitokset	59	1 433	11	203
Yhteensä	140 095	1 934 013	98 334	1 564 948

Taulukko 5. Tutkintoon johtamattomassa koulutuksessa annetut opetustunnit v. 2019 koulutustyypeittäin ja koulutusaloittain (Vipunen).

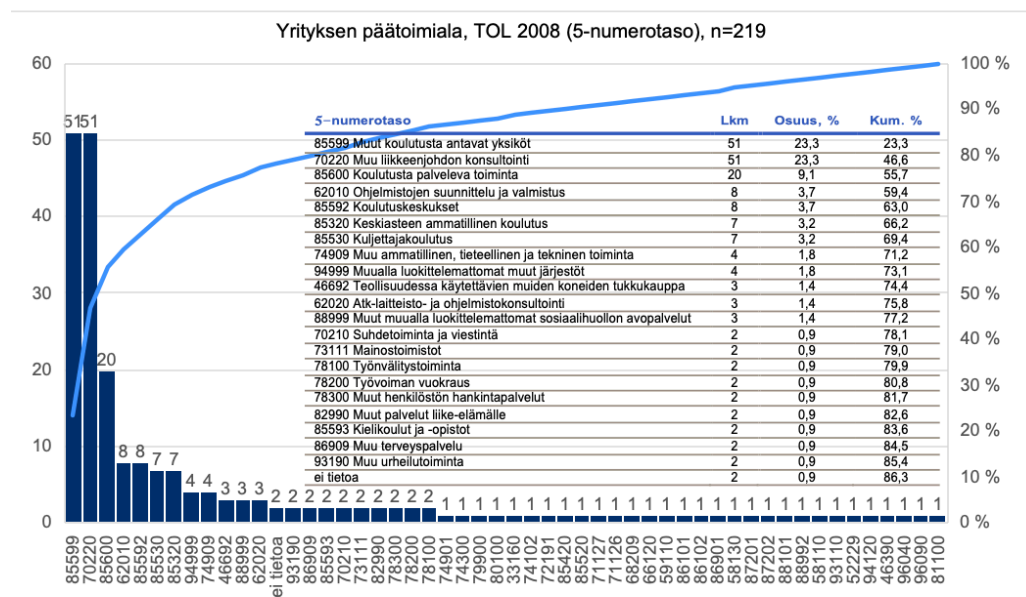
	Yleis- sivistävä koulutus	Humanistinen ja kasvatus- ala	Kulttuuri- ala	Yhteis- kunnallisten aineiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Luonnon- tieteiden ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Luonnon- vara- ja ympäristö- ala	Sosiaali-, terveys- ja liikunta- ala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Muu koulutus	Yhteensä
Muu ammatillinen koulutus, amatillista osaamista syventävä tai täydentävä koulutus	737	10 177	4 033	23 798	4 396	35 496	2 157	127 696	6 165	37 726	252 381
Muu ammatillinen koulutus, amatilliseen tehtävään valmistava koulutus		138		16		12 919		350			13 423
Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus	25 001	100 133	1 287	25 097	6 026	176 646	202	13 942	25 696	57 055	431 085
Työnantajan tilaama koulutus	124	15 914	2 858	17 669	4 047	172 053	1 058	50 775	3 797	44 750	313 045
Vapaana sivistystyönä järjestetty koulutus	57 558	573 908	1 336 663	75 046	66 992	24 855	12 010	535 899	18 581	37 447	2 738 959
Avoim ammattikorkeakoulupetus	429	72 675	70 697	400 357	74 329	280 849	31 278	423 881	60 823	284	1 415 602
Avoim yliopisto-opetus	116	26 864	13 000	13 125	885	482	79	2 281	191	60	57 083
Muut koulutukset	24 365	48 860	61 475	11 765	5 955	11 295	1 676	44 085	8 243	255 850	473 569
Yhteensä	108 330	848 669	1 490 013	566 873	162 630	714 595	48 460	1 198 909	123 496	433 172	5 695 147

Liite 3. Yritysotos

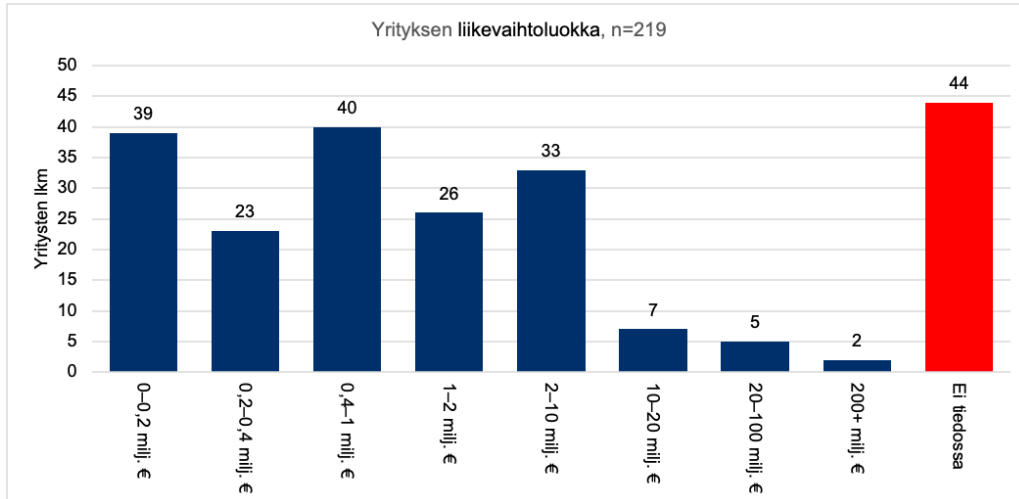
Kuvio 4. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjät (otos) maakunnittain. (Kaavion lähteenä Finder.fi & YTJ.)



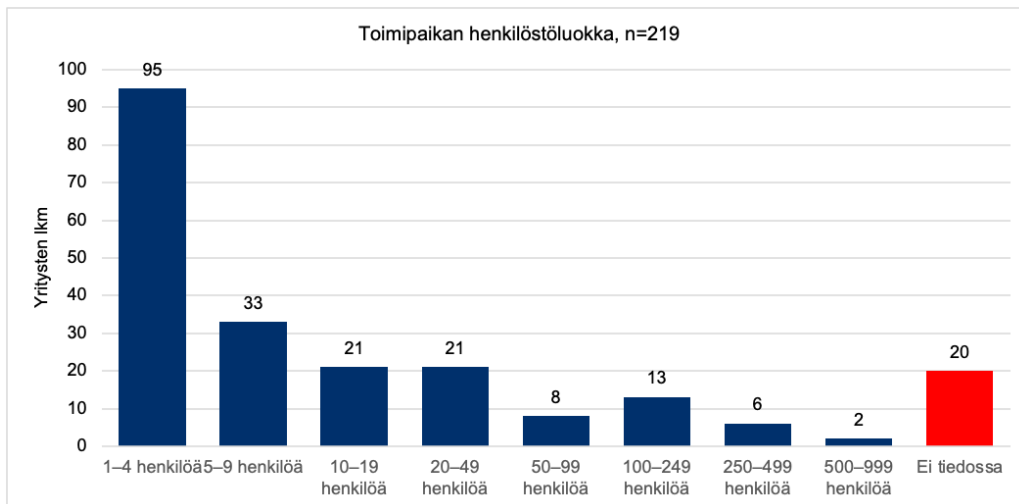
Kuvio 5. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjät (otos) toimialoittain. (Kaavion lähteenä Finder.fi & YTJ.)



Kuvio 6. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjät (otos) liikevaihtoluokan mukaan. (Kaavion lähteenä Finder.fi.)



Kuvio 7. Markkinaehtoisen koulutuksen järjestäjät (otos) toimipaikan henkilöstöluokan mukaan. (Kaavion lähteenä Finder.fi.)



Lähteet

Aarrevaara, T. (2020). Jatkuvan oppimisen uudistaminen hallintopolitiikan keinoin. Teoksessa Ranki, S. (toim.) (2020). Ilmiölähtöisen johtamisen näkökulma elinikäiseen oppimiseen. Miten edistää systeemistä ajattelua? Sitran muistioita.

Aho, M., Ranki, S. (2018). Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitra. Sitran selvityksiä 134.

Alanko, L., Hämäläinen, M., Jousilahti, J., & Smolander, R. (2019). Jatkuvasta oppimisesta totta – kolme ratkaistavaa haastetta. Taustaselvitys. Demos Helsinki, SAK & Google.

Altarriba, E. Kaupallistuva korkeakoulutus. (2019). Mietintö koulutusmarkkinoiden mahdollisista ominaispiirteistä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

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

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. European approach to micro-credentials : output of the micro-credentials higher education consultation group : final report, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/30863>

Eurostat. (2021). Adult learning statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

FCG Finnish Consulting Group Oy. (2020). Selvitys Oulun yliopistolle tekniikan alan koulutustarpeista.

Helminen, J., Markkanen, U. & Säilä, T. 2020. Sosiaalialan osaamisen kehittäminen lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla. Blogi Savonia 26.5.2020. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/05/26/sosiaalialan-osaamisen-kehittaminen-lisa-taydennys-ja-erikoistumiskoulutuksilla/>

Huttula T & Yli-Suomu R.-M. (2021). Työllisyysrahasto työn murroksessa. Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:20

Irish Research Council 2014. Ireland's National Skills Strategy 2025. <https://research.ie/resources/publications/national-skills-strategy-2025/>

- Järvilehto, L. (2019a). Palikkamallista aaltomalliin. Visio suomalaisesta sisäisesti motivoituneesta työstä, jatkuvasta oppimisesta ja oikeudenmukaisesta sosiaaliturvasta. Filosofian Akatemia.
- Järvilehto, L. (2019b). Suomesta jatkuvan oppimisen suunnannäyttäjä. Työelämäprofessori Lauri Järvilehdon selvitys jatkuvan oppimisen haasteista ja ratkaisuista teknologiateollisuuden näkökulmasta. 7/2019. [Suomesta_jatkuvan_oppimisen_suunnannäyttäjä_2019_esitysversio.pdf \(teknologiateollisuus.fi\)](#)
- Kauhanen, M., Nätti, J. ja Miettinen, J. (2021). Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki
- Kasvun suunta 2020. Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät: <https://www.yrittajat.fi/pohjois-pohjanmaan-yrittajat/a/uutiset/617505-pk-yritysten-nakymat-edelleen-myonteiset>
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Miettinen, J. (2012) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2012, 45–54
- Keskuskaupakamari. (2021). Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille osaajapulasta. 31.8.2021
- Kinnari, Heikki. (2020). Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Turun yliopiston väitöstudium.
- Korkein hallinto-oikeus. Vuosikirjapäätökset. KHO:2018:115 <https://www.kho.fi/fi/index/paatokset/vuosikirjapaatokset/1534412297860.html>
- Kuismanen M., Malinen P. & Seppänen S. 2021. PK-yritysbarometri kevät 2021. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/pk_barometri_kevat2021.pdf
- Kunnskapsdepartementet 2020. Meld. St. 14 (2019–2020). Kompetansereformen – Lære hele livet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>
- Laal, M., Laal, A., & Aliramaei, A. (2014). Continuing Education; Lifelong Learning. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116, 4052–4056.
- Leicht A., Heiss J., Buyn W.J. (2018). Issues and trends in Education for Sustainable Development UNESCO.

Luukinen, A., Järviö, J., Sipiläinen M., Vanonen A. & Vuorio, L. (2021). Sidosyksiköiden ulosmyyntiselvityksen ensimmäisen vaiheen yhteenveto. Kilpailu- ja kuluttajaviraston selvityksiä 6/2021. Helsinki.

Manninen J., Sgier I., Fleige M., Thöne-Geyer B., Kil M., Možina, E. Danihelková H., Mallows D., Duncan S., Meriläinen M., Diez J., Sava P., Javrh P., Vrečer N., Mihajlovic D., Kecap E., Zappaterra P., Kornilow A., Ebener R, Operti F. 2014.

Benefits of Lifelong Learning in Europe: Main Results of the BeLL- Project. Research Report. <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Research-Report.pdf>

Markkanen, M. (2015). Katsaus täydennyskoulutustarjontaan Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Aikuiskoulutuspolitiikan yksikkö (ei julkaistu).

Moitus, S., Weimer, L., & Välimaa, J. (2020). Flexible learning pathways in higher education : Finland's country case study for the IIEP-UNESCO SDG4 project in 2018–2021. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 12:2020. https://karvi.fi/app/uploads/2020/09/KARVI_1220.pdf

OECD (1996). Lifelong learning for all. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16-17 January 1996. OECD Paris.

OECD (2010). Where are the resources for lifelong learning. Paris: OECD.

OECD. (2019). Employment Outlook. The future of work. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en#page1

OECD. (2020). Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ffcfe6-en>.

OECD. (2021). Lifelong learning for all. Policy directions. OECD 2001. Luettu 10.5.2021. osoitteessa: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD\(2000\)12/PART1/REV2&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD(2000)12/PART1/REV2&docLanguage=En)

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 Benchmarking. Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 18/2019.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-552-5>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-641-6>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). Jatkuvan oppimisen uudistus. Miten työikäisen osaaminen varmistetaan. Valtioneuvosto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Taustatietoa+jatkuvan+oppimisen+uudistuksesta.pdf](http://taustatietoa.jatkuvanoppimisen.uudistuksesta.pdf) (minedu.fi)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Asiantuntijalausunto 12.9.2019. EDK-2019-AK-258811.pdf (eduskunta.fi)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021 a). Jatkuvalla oppimisella rakennetaan reittiä koronakriisin muuttamilla työmarkkinoilla. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote 17.2.2021. Luettu osoitteessa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021b). Opetus- ja koulutussanasto (OKSA) 2. laitos Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:10.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Jatkuvan oppimisen nykyinen palvelujärjestelmä: Aikuisille tarkoitetut koulutusmuodot koulutusjärjestelmässä ja työvoimakoulutus, opiskelun aikainen toimeentulo ja koulutuksen kustannusten verotus. Tausta-ainestoa jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjauksiin.
- Opetushallitus. (2019). OSAAMISRAKENNE 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:14. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf
- Owal Group. (2019). Ammatillisen koulutuksen uudistus teollisuuden kilpailukyvyyn vahvistajana. Luettu 1.4.2021 osoitteessa: [Raportti_amis_vienti_2.12](http://raportti.amis.vienti.2.12) (owalgroup.com)
- Owal Group (2021). Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta. https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf
- Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2013). Itä-Suomen ESR-Ohjelman 2007–2013 Välikertomus. Raportteja 76:2013. Kuopio.

- Ranki, S. (toim.) (2020). Ilmiölähtöisen johtamisen näkökulma elinikäiseen oppimiseen. Miten edistää systeemistä ajattelua? Sitran muistio.
- Ranki S., Ryky P., Santamäki I & Smidt H. (2021). Lifelong learning governance in the nordic countries: A comparison. Towards a systemic approach. Sitra memorandum January 2021. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2021/01/lifelong-learning-governance-in-the-nordic-countries-1.pdf>
- Rinne, R., Silvennoinen, H. & Valanta, J. (1995). Työelämän aikuiskoulutus: valta, vastuu ja intressit henkilöstökoulutuksessa. Turku: Turun yliopisto
- Sanastokeskus (2021). Jatkuvan oppimisen sanasto, luonnos 2021-11-19. https://www.tsk.fi/tiedostot/luonnokset/jatkuvaoppiminen/jatkuvan_oppimisen_sanasto_lausunluonnos.pdf
- Sirén, S. (2019) Jatkuvan oppimisen kulttuuri organisaatioissa. Opinnäytetyö (YAMK). <https://www.theseus.fi/handle/10024/264523>
- Sitra. (2019a). Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla. Tiivistelmä kansainvälisestä vertailusta. Sitran muistioita.
- Sitra. (2019b). Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshaasteet. Sitran selvityksiä 150. Maaliskuu 2019. Helsinki.
- Sitra. (2021). Elinikäistä oppimista uudistetaan tutkimustietoa hyödyntäen. Luettu 10.5.2021 osoitteessa: [Elinikäistä oppimista uudistetaan tutkimustietoa hyödyntäen - Sitra](#)
- Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus [verkkójulkaisu]. ISSN=1797-9471. Helsinki: Tilastokeskus
- TE-palveluiden verkkosivut: <https://www.te-palvelut.fi/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta-koulutus/tyovoimakoulutus>. Luettu 1.4.2021.
- Teknolohiateollisuus ry. (2019). Työtä on – mistä osaajat. Teknolohiateollisuuden näkökulmia tekniikan korkeakoulutukseen. 10/2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Kasvua ja työpaikkoja kestävästä ratkaisusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 39/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-245-3>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). Ammattibarometri: Koronavähenemä työvoimapolua potevissa ammateissa alkaa palautua. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote. 26.3.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). Ammattibarometri. Luettu osoitteessa:

[Ammattibarometri](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Työllisyyskatsaus. 23.4.2020.

Ulkoministeriö 2022. Edustustojen raportit: Ruotsin työsuhdeturvalain päivitys avaa markkinamahdollisuuksia aikuiskoulutukselle https://um.fi/edustustojen-raportit/-/asset_publisher/W41AhLdTjdag/content/ruotsin-tyosuhdeturvalain-paivitys-avaa-markkinamahdollisuuksia-aikuiskoulutukselle/38495 julkaistu 1.2.2022

Valtioneuvosto. (2019). Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019. [Hallitusohjelma \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Valtioneuvosto (2020). Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>

Vargas, C. (2017). Lifelong learning from a social justice perspective. Section of Partnerships, Cooperation and Research. UNESCO, Paris.

Varmola, T. (2021). Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat: Rahoitus. Yhteenveto. 25.5.2021. Julkaisematon kooste.

Viitala, R. (2005). Johda osaamista: osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu.

tietokayttoon.fi

ISBN PDF 978-952-383-471-2
ISSN PDF 2342-6799