

Annu Niskanen ja Ritva Ylittervo

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osallisuus ammatillisen koulutuksen muutoksessa

Tiivistelmä

Työn murrokseen liitetyt tulevaisuudenkuvat vaikuttavat ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön työhön ja asettavat sille uusia vaatimuksia tulevaisuudessa. Henkilöstön toimijuus rakentuu ja toteutuu erilaisilla toimintakentillä, ammatitoppilaitoksissa, työpaikoilla ja eri verkostoissa. Ammatillinen toimijuus kietoutuu henkilön ammatilliseen identiteettiin. Koulutuksen järjestäjä voi muutoksessa tukea tätä identiteettityötä. Tässä artikkelissa toimijuus tarkoittaa yksilön aktiivisuutta ja aloitteellista toimintaa ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan tilanteeseen ja olosuhteisiin.

Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön on muutoksessa kyettävä heittäytymään myös epämukavuusalueelle ja pystyttävä oppimaan uutta ja poisoppimaan vanhaa. Muutoksessa vaaditaan tietoisuutta kehityshaasteista ja osallisuutta muutoksen toimeenpanossa. Ei riitä, että on tietoinen omista kehittymishaasteistaan ja vahvuksistaan. Tarvitaan yhteistyötä ja yhteistä ymmärrystä siitä kokonaisuudesta, jossa osaaminen ja oppiminen todentuvat.

Asiasanat: ammatti-identiteetti, elinikäinen oppiminen, osallisuus, toimijuus, työn murros

Työ ja osaaminen murroksessa

"Suomi on maa, jossa tekee mieli oppia kokoa ajan uutta".

Tähän hallituksen tavoitelauseeseen (Valtioneuvosto 2015, 17) sisältyy ajatus siitä, että osaamisella on tulevaisuudessa yhä enemmän erilaisia merkityksiä ja tulkin-toja. Työn murroksen ja elinikäisen oppimisen saatelemana mennään kohti uutta osaamista ja ammatti-identiteetin jatkuvaa työstämistä. Yhteiskunnan osaamistarpeiden muutos on jatkuvaa, jolloin olemassa olevan osaamisen tunnistamisesta ja uuden oppimisesta tulee entistä tärkeämpää sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Selviytyäkseen näistä työn ja työympäristöjen jatkuvista muutoksista jokaisen on osattava hyödyntää aiemmin hankittua osaamista ja nähdä omat kehittymisalueet suhteessa omaan ammatti-identiteettityöhön.

Toisaalta on tärkeää tunnistaa oman osaamisen lisäksi muiden osaamista ja verkostoitua yhdistäen uudella tavalla eri osaamisprofileja. Tämän tyyppiset oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen taidot tukevat oman urapolun rakentamista ja työllistymistä. Hallituksen tulevaisuusselonteon taustalla olevassa Kohti jaetua ymmärrystä työn tulevaisuudesta -selvityksessä (Dufva ym. 2017) luodaan kat-saus työn murroksen ajureihin. Työn murroksessa työpaikkojen määrään ja työn luonteeseen vaikuttavat ajurit ovat globalisaatio, väestön ikääntyminen ja digita-lisaatio. Muita megatrendejä ovat väestörakenteen muutos, kaupungistuminen

ja ilmastonmuutos (Valtioneuvosto 2017, 13). Työn murroksessa nähdään tuottavuuden ja kilpailukyyn kasvattamisen ja työmarkkinoiden joustavoittamisen sekä työn uudelleenmäärittelyn ja toimeentulon rakenteiden uudistuminen. Raportissa keskeisiksi muuttuviksi asioiksi on nostettu työn sisältö, organisaatiot ja työn käytännöt, osaaminen, toimeentulo ja sosiaaliturva, kansantalous sekä yhteiskuntasuhteet.

Työelämän osaamistarpeiden nopea muutostahti luo merkittäviä haasteita koulutustarpeiden ennakkoinnille. Nykyisen toteutustavan sijaan tarvitaan uudenlaista jatkuvaluonteisempaa ennakointia, jossa sidosryhmät tulevat vahvemmin mukaan yhteiseen dialogiin. Vaikka eri yhteyksissä voidaan ajatella, että painopiste kouluksissa muuttuu kohti oppimis- ja muutuskyvyn takaamista sekä itseohjautuvuuden tukemista, ei sen perimmäinen tehtävä muutu. Koulutuksen yhtenä tärkeänä tehtävänä on osaavan ja oppivan työvoiman varmistaminen ja toisena tehtävänä nähdään tasa-arvon, hyvinvoinnin ja kyvykkyyksien kasvattaminen yhteiskunnassa. (Valtioneuvoston julkaisusarja 2018, 53). Näissä suurissa muutoksissa haasteena ovat ihmisen osallisuuden, toimijuuden sekä elinikäisen oppimisen mahdollistuminen tilanteessa, jossa koulutus- ja työorganisaatioita uudistetaan kiihtyvällä tahdilla.

Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu muuttuvassa työelämässä

Yhteiskunnan, teknologian ja työn muutos on nostanut elinikäisen oppimisen entistä vahvemmin niin kansainvälisten järjestöjen, valtiollisten toimijoiden, median kuin tutkijoiden ja poliitikkojenkin puheeseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä päätyi elinikäistä oppimista määritellessään näkemykseen, että elinikäisen oppimisen käsite edellyttää, että tarkastelussa on mukana koko koulutusjärjestelmä ja informaali- ja nonformaali oppiminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 11).

Työelämän osittain vaikeasti ennustettavan muutosprosessin seurauksena työntekijällä on oltava rohkeutta heittäytyä epämurkuvuusalueelle. Tarvitaan sekä oppimis- että muutuskyvyyttä, jotka takaavat rohkeuden heittäytyä uusiin, mahdollisesti haastaviin tilanteisiin. Lisäksi tarvitaan taitoa hankkia uutta osaamista sekä uudenlaista toimijuutta muuttuvissa ympäristöissä.

Ammatilliseen koulutukseen olisi sisällytettävä riittävästi rohkeutta, kokeilevuutta ja joustavuutta tukevia toimintatapoja ja -menetelmiä. Näiden uusien toimintatapojen avulla jokainen voisi nopeastikin suunnata omaa osaamistaan vastaamaan tilanteen vaatimia osaamistarpeita. Lisäksi tarvitaan ammatti-identiteettiä vahvistamaan yksilön osallisuutta ja toimijuutta.

Työn murroksessa ei ole kyse siirtymisestä yhdestä tavasta tehdä töitä johonkin toiseen, vaan moneen erilaiseen tapaan tehdä työtä. Osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat myös kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi. Tässä uudessa tilanteessa koulutusaloja pitäisi pystyä avaamaan ketterämmin havaittujen trendien sekä tarpeiden mukaan ja yhteistyötä niiden välillä tulisi lisätä. Ihmiseltä työn murros edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä – tässä tilanteessa on luonnollista, että opiskelu tulee enenevässä määrin osaksi työtä ja pirstoutuu pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Osaamisen jatkuva päivittäminen on avainasemassa erityisesti työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamiseksi, kun työtavat ja työn luonne

muuttuvat. Työn murrokseen liittyy myös työn muotojen muuttuminen ja esimerkiksi erottelu työnantajan ja työntekijän välillä hämärtyy tai katoaa jopa kokonaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 15).

Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaaminen tulevaisuudessa

Tuottavuutta korostava näkökulma on kiinnostunut uusista organisaatiomuodoista, digitalisaation tuomista mahdollisuuksista ja työn merkityksellisyydestä lähinnä tuottavuuden ja tehokkuuden lisääjinä (Valtioneuvosto 2017, 17). Tuottavuus- ja kannattavuuskeskustelun rinnalla kulkee työn uusia muotoja, merkityksellisyyttä ja avointa, verkostomaista työtä korostava keskustelu (Valtioneuvosto 2017, 18). Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta raportissa (Dufva ym. 2017, 13) on esitetty kuusi työn murrokseen liittyvää muutuskulkua:

1. Työn sisältö: asioiden tuottamisesta merkitykselliseen vuorovaikutukseen
2. Organisaatiot ja työn käytännöt: pysyvistä hierarkioista väliaikaisiin ja verkostoituneisiin yhteisöihin
3. Osaaminen: erillisestä investoinnista jatkuvaan oppimiseen
4. Toimeentulo: useat purot ja kannettavat etuudet
5. Kansantalous: mitä kilpailukyvyn jälkeen
6. Yhteiskuntasuhde: syrjäytymisen torjunnasta monimuotoiseen yhteiskunnalliseen osallistumiseen.

Nämä työn murrokseen liittyvät tekijät ovat läsnä ammatillisen koulutuksen toteuttamisessa. Niitä voisi tarkastella koulutuksen järjestäjän tasolla osallistamalla myös opetus- ja ohjaushenkilöstö tähän pohdintaan. Ammattioppilaitosten eri toiminnan tasoilla on pohdittava myös eri osapuolten rooleja siitä, miten nämä muutokset vaikuttavat eri opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiseen ja ammatti-identiteettiin. Näin vahvistetaan henkilöstön toimijuutta ja työhyvinvointia.

Ammatillisen opettajan tulevaisuuden osaamistarpeita on selvitetty monissa tutkimuksissa. Parasta osaamista -verkostohankkeessa selvitettiin ammatillisessa koulutuksessa toimivan ohjaus- ja opetushenkilöstön osaamistarpeita suhteessa ammatillisen toisen asteen reformin tavoitteisiin. Osaamistarveselvityksen tuloksena muodostuneet kuusi osaamiskokonaisuutta avaavat opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä osaamisesta, jota he tulevat tarvitsemaan ammatillisen toisen asteen muuttuvissa toimintaympäristöissä. (Heinilä, Holmlund-Norrén, Kilja, Niskanen, Raudasoja, Tapani & Turunen 2018.)

Osallisuus ja vastuu muutoksessa vahvistaa toimijuutta

Ammatillisen koulutuksen taloudellisten resurssien heikennyttyä ja tämän seurauksena tapahtuvissa koulutusorganisaatioiden oppimisympäristöjen sekä toimintojen muutoksissa tarvitaan myös opetus- ja ohjaushenkilöstön osallisuutta muutosten

toimeenpanossa. Löysimme osaamistarveselvityksiä tehdessämme hyvän esimerkin sellaisesta oppilaitoksesta, jossa opetus- ja ohjaushenkilöstö koki muutoksen, kun heidät osallistettiin ja vastuutettiin muutosprosessiin.

Keskeistä tämän oppilaitoksen muutosprosessissa oli, että koulutuksen järjestäjä näki opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen merkityksellisyyden muutoksen toimeenpanemisessa. Oppilaitoksen johto tiedotti asioista avoimesti ja otti huomioon opetus- ja ohjaushenkilöstön esittämät muutosehdotukset. Muutokseen oli valmistauduttu ja ennakoitintietoa oli hyödynnetty oppilaitoksen toimintojen kehittämässä. Opetus- ja ohjaushenkilöstö toimi asiantuntijatiimeissä, joille oli annettu tehtäväksi tiettyjen opiskelijaryhmien koko henkilökohtaistamisprosessin toiminnot sekä yhteistyö työpaikkojen ja muiden verkostojen kanssa. Tiimeissä suunniteltiin työ yhdessä ja tiedonkulku opiskelijoiden oppimisprosessien etenemisestä toimi joustavasti. Esille tullessiin haasteisiin voitiin reagoida nopeasti. Organisaatioon oli luotu joustavat yhteisöt, jotka toimivat myös oppilaitoksen ulkopuolisissa verkostoissa. Joustavuus tiimien ja verkostojen toiminnassa tuki myös henkilöstön jatkuvaa oppimista. Kaikki nämä tekijät vahvistivat osaltaan opetus- ja ohjaushenkilöstön toimijuutta, osallisuutta sekä ammatti-identiteettiä.

Toimijan osallisuus voidaan nähdä liittymisenä, suhteissa olemisena, kuulumisena ja yhteisyyttä rakentavana voimana. Osallisuus on myös toimijoiden mukaan ottamista. Se on osallistumista yhteiseen toimintaan ja siihen liittyen vaikuttamista. Se on myös kaiken edellä mainitun järjestämistä ja johtamista. (Isola, Kaartinen, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017.)

Ammatillisella identiteetillä ymmärretään elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, mitä hän pitää tärkeänä sekä, mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Siihen sisältyvät lisäksi työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset. Identiteetin käsite ja sen myötä ammatillisen identiteetin käsite ovat kokeneet suuria muutoksia. Nykyisin ajatellaan, että identiteetti on pirstaloitunut, tilanteesta toiseen muuttuva ja epäjatkuva. Se rakentuu suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa arjessa. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014.) Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa opetushenkilöstö joutuu uudelleen neuvottelemaan omaa tehtävää ja toimenkuvaa. Jos ihmisellä ei ole riittävästi mahdollisuutta ammatti-identiteettityöhön, se voi näkyä turhautuneisuutena ja uudistusten vastustamisena. Tässä työhön liittyvässä ammatti-identiteettineuvottelussa oman ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö liittyy yksilön käsityksiin työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Koulutuksen järjestäjän on hyvä huomata, että vahvistaakseen opetus- ja ohjaushenkilöstön ammatti-identiteetin kehittymistä sen on tuettava myös arjen työn muutosta.

Oppimisprosessien sujuvoittamiseksi tarvitaan yhteistä pedagogista käsikirjoitusta

Ammatillisen koulutuksen opettajien ja ohjaajien mielestä oppimaan oppimisen merkitys on vain kasvanut. Haasteena muutoksessa on oppimisen yhteisöllisyyden

säilyminen, kun koulutukseen hakeutuminen on joustavaa ja opiskelijoiden oppimisprosessit ovat yksilöllisiä. Tässä muuttuvassa tilanteessa opetus- ja ohjaushenkilöstöä mietityttää, miten pitää opiskelija "hyppysissä" niin, että hän tuntee olonsa turvalliseksi ja saa riittävästi palautetta oppimisprosessin eri vaiheissa ja että opettajat ja ohjaajat saavat riittävästi tietoa opiskelijan oppimisprosessista. Opiskelijan kuulluksi tulemisen kokemus ja ohjausprosessin aukottomuus ovat keskeisiä tekijöitä oppimisprosessin etenemisessä. Uutena haasteena tulee jatkuva opiskelijaksi ottaminen, mikä tarkoittaa sitä, että opiskelija voi aloittaa milloin vain ja edetä oman oppimispolkunsa mukaisesti. Eri hankkeissa kehitetään kokeilukulttuurin hengessä erilaisia työvälineitä ja toimintamalleja oppimis- ja ohjausprosessien parantamiseksi. Digitalisaatio tuo entistä vahvemmin mukaan verkko-opetuksen ja oppimisanalytiikan ohjauksen avuksi.

Ammatillisen opettajakorkeakoulun täydennyskoulutuksissa ja Parasta osaamista-hankkeen toteuttamisessa haastatteluissa on tullut esille opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksinä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta myös se, että sitä tarkastellaan ehkä liian pitkälle ammatin keskeisten sisältöjen kautta. Työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa oppimismahdollisuuksien lisääminen toteutuu huomiomalla laajasti tutkinnon perusteiden antamat mahdollisuudet. Toisaalta opettajat ajattelevat, että oppilaitosten tulisi olla kehityksen edelläkävijöitä. Nyt vaikuttaa siltä, että työpaikoilla ollaan kehityksessä edellä, vaikka työpaikoilla ei olekaan digiohjaamiseen liittyvää osaamista tai välineitä – ja vaikka verkkoyhteyksissäkin on usein ongelmia. Ammatillisen oppilaitoksen opettajien ja ohjaajien haasteena on ohjata erilaisia työn kautta oppimisen muotoja siten, että opiskelijat joutuvat riittävästi käsitteellistämään ja tarkastelemaan työtä myös teoreettisen tiedon valossa. Lisäksi opiskelijoiden on opittava reflektoidaan työtään ja oppimista.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevissa tutkimuksissa on todettu, että koko työyhteisön osallistuminen opiskelijan ohjaamiseen tukee paremmin oppimista ja että ohjauksessa olisi kiinnitettävä huomiota myös opiskelijan aloite- ja reflektio-kyvyn kehittymisen mahdollistumiseksi (Mikkonen, Pylväs, Rintala, Nokelainen & Postareff 2017).

Erilaiset oppimisympäristöt ja oppimisen ajat haastavat opetus- ja ohjaustyötä. Selvitäkseen hyvin tästä uudesta monipuolisesta ja -paikkaisesta ohjaustyöstä ammatillisten opettajien itseohjautuvuutta ja ammatti-identiteetin kehittymistä on vahvistettava. Selvitysten mukaan työn itseohjautuvuus lisää henkilöstön hyvinvointia. Toki tarvitaan myös pedagogisen johtamisen tukea opetus- ja ohjaustyön tekemiseen. Lisäksi tarvitaan oppilaitosten yhteistyötä ja uudenlaista verkostoitumista yksilöllisten oppimispolkujen toteuttamiseksi yli koulutusalojen ja -asteiden.

Toimivat rakenteet ja yhteistyön muodot ammattioppilaitoksen arjessa

Ammatillisen koulutuksen muutos näkyy koulutuksen järjestäjien toiminnan rakenteiden ja prosessien uudistamisena. Tässä uudistamistyössä opettajien ja ohjaajien toimijuus on mahdollisuus, jolle koulutuksen järjestäjän on luotava osallisuutta tukevat foorumit ja toimintamallit. Tärkeää tässä osallisuuden mahdollistamisessa on tuntee opettajien ja ohjaajien työn arki sekä heidän osaamisensa ja osaamisen kehittymistarpeet. Ammatillisen opettajan ja ohjaajan on osattava sanoittaa oma osaamisensa ja myös tunnistaa osaamistaan sekä miettiä, miten kehittää osaamistaan erilaisilla menetelmillä ja erilaisissa oppimisympäristöissä. Kun ammatillisen

opettajan ja ohjaajan oma "henkilökohtaistamisen prosessi" on hallussa, on helpompi ohjata opiskelijoita heidän omassa oppimisprosessissaan. Työn merkityksellisyys on myös opetus- ja ohjaushenkilöstön osallistumisen lähtökohta. Tämä tarkoittaa myös sitä, että henkilöstöä ei ohiteta muutosprosesseissa, vaan heille tarjotaan mahdollisuus vaikuttamiseen. Tämä voi tarkoittaa samassa työssä erilaisia tehtäviä ja vastuita. Kaikkien ei tarvitse tehdä kaikkea, ja pedagogisen toiminnan kehittämiseksi tarvittaisiin opetuksen "konmari-kurssi": samaan aikaan kun opitaan uutta, on myös luovuttava vanhoista käytännöistä.

Yhteistyön muodot ja mahdollisuudet koulutusorganisaation sisällä vahvistavat myös opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittymistä muuttuvassa työssä. Toimivat yhteistyön muodot tukevat avointa ja ketterää tiedon kulkua sekä myös henkilöstön työssään tapahtuvaa oppimista. Toimijuus voidaan määrittellä yksilön aloitteellisenä toimintana, jossa saadaan tavoitteellista muutosta aikaisempaan nähden. Se on myös omaan tilanteeseen ja olosuhteisiin vaikuttamista. Se on rakenteiden ylittämistä, autonomiaa, valtaa ja vastuuta sekä oman elämän hallintaa oikeiden valintojen kautta. Se voidaan nähdä myös työntekijöiden innovatiivisuutena, mahdollisuutena työkäytäntöjen kehittämiseen sekä ammatillisen identiteetin uudistamiseen. (Eteläpelto ym. 2014.)

Jos ymmärrämme toimijuuden ja osallisuuden oman elämän hallintaa laajempaan kysymyksenä, tullaan rakenteellisiin, valtaa ja vastuuta käsittäviin kysymyksiin. Silloin tämän tyyppinen toimijuuden määrittely haastaa ammatillisten oppilaitosten osaamisen johtamisen. Toimivat rakenteet ja yhteistyön muodot ovat avainasia työn murroksessa selviämiseksi.

Abstract

The visions of the future associated with the transformation of work have an impact on the work of teaching and counselling staff and will set new requirements for this type of work in the future. Personnel agency is shaped and realised in different fields of operation: in vocational institutions, workplaces and networks. Professional agency is becoming intertwined with a person's professional identity. This identity work can be supported by education and training providers amidst the transformation. In this article, agency means individual activity, proactive action and the possibility of affecting one's own situations and circumstances.

As part of the transformation, vocational teaching and counselling staff must be willing to step out of their comfort zone and be able to learn new things and unlearn old ones. Adapting to the transformation requires awareness of development challenges and participation in its execution. It is not enough to only be aware of one's own development challenges and strengths. What is needed instead is collaboration and a shared understanding of the context in which competence and learning are realised.

Lähteet

- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017). *Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta. Haettu 5.5.2018 osoitteesta http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ym-marrysta-tyontulevaisuudesta.pdf
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Ammatillinen toimijuus ja identiteetti muuttuvassa työssä. Tutkimusesittely. Haettu 10.10.2018 osoitteesta <https://www.slideshare.net/Tyoelama2020/anneli-etelapelto-ammattillinen-toimijuus-jaidentiteetti-muuttuvassa-tyyss>
- Heinilä, H., Holmlund-Norrén, C., Kilja, P., Niskanen, A., Raudasoja, A., Tapani, A. & Turunen, K. (2018). *Rohkeasti uudistumaan. Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet -raportti*. Parasta osaamista -verkostohanke 3/2018. Haettu 7.10.2018 osoitteesta https://www.oph.fi/download/190043_Rohkeasti_uudistumaan_-osaamistarveselvitysten_raportti.pdf
- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017) *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Haettu 7.8.2018 osoitteesta URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf
- Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H., Nokelainen, P. & Postareff, L. (2017). *Guiding workplace learning in vocational education and training: a literature review*. Haettu 7.6.2018 osoitteesta <https://ervet-journal.springeropen.com/articles/10.1186/s40461-017-0053-4>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018). *Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistaroja selvittävän työryhmän raportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8. Haettu 30.4.2018 osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf>
- Valtioneuvosto. (2018). Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Haettu 12.6.2018 osoitteesta <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25901>
- Valtioneuvosto (2015). *Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015*. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Haettu 7.6.2018 osoitteesta https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FL_YHDISTETTY_netti.pdf
- Valtioneuvoston kanslia (2017). *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Haettu 30.4.2018 osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FL.pdf