

A close-up photograph of a person wearing a white lab coat and white gloves, using a microscope. The person's left hand is positioned near the microscope's objective lens, which is focused on a sample. A ruler is visible below the microscope stage, showing measurements in millimeters. The background is slightly blurred, showing a laboratory environment with a grid pattern on a surface.

**KEHITÄ TYÖNTEKIJÖIDESI
OSAAMISTA**

 **Yrittäjät**

KEHITÄ TYÖNTEKIJÖIDESI OSAAMISTA

Osaavat ihmiset ovat yrityksesi tärkein voimavara. Osaamista kannattaa vaalia ja uuden oppimiseen on tärkeää kannustaa. Yrittäjänä sinun onkin tärkeää huolehtia myös työntekijöidesi osaamisesta.

Vaikka kaikki ovatkin päteviä omassa työssään, jokaisen kannattaa jatkuvasti päivittää osaamistaan. Teknologia ja markkinat muuttuvat huimaa vauhtia, joten entisillä opeilla ei useinkaan enää pärjää. Kun yrityksesi kannustaa oppimiseen ja kehittymiseen, se on myös kilpailuvaltti uusia työntekijöitä palkatessasi.

Tästä oppaasta saat kattavan tietopaketin siitä, miten sinä voit auttaa ja tukea työntekijöidesi osaamisen kehittämistä.

SISÄLTÖ

KEHITÄ TYÖNTEKIJÖIDESI OSAAMISTA.....2

1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN: INVESTOINTI KILPAILUKYKYYN4

- 1.1 Työntekijöiden osaamisen kehittäminen5
- 1.2 Aloita osaamisen kehittäminen näin6

2. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PALVELUT8

- 2.1 Ammatillinen koulutus.....8
- 2.2 Korkeakoulutus..... 12
- 2.3 TE-palvelujen yhteishankintakoulutukset..... 15
- 2.4 Aikuislukio 16
- 2.5 Vapaa sivistystyö 17
- 2.6 Kaupalliset koulutuspalvelut..... 18
- 2.7 Itsenäinen osaamisen kehittäminen 18
- 2.8 Mentorointi ja vertaisoppiminen 19
- 2.9 Suomen Yrittäjien koulutuspalvelut 19

3. OPINTOJEN AIKAiset TUET TYÖNTEKIJÖIDEN KOULUTTAMISEEN 20

- 3.1 Työnantajan koulutusvähenhys 20
- 3.2 TE-palvelujen tukemat yhteishankintakoulutukset..... 21
- 3.3 Oppisopimuksen koulutuskorvaus.....22
- 3.4 Oppisopimuksen palkkatuki23

4. UUSIEN OSAAJIEN KOULUTTAMINEN YRITYKSEEN.. 23

- 4.1 TET-jakso24
- 4.2 Kesä- ja kausityöntekijät24
- 4.3 Ammattiin opiskelu koulutus- tai oppisopimuksella.....25
- 4.4 Korkeakouluharjoittelijat ja opinnäytetyöntekijät26
- 4.5 TE-palvelujen rekrytointikoulutukset27

5. YRITTÄJYYSKASVATUS JA KOULUYHTEISTYÖ 28

- 5.1 Oppilaitosvierailut29
- 5.2 Vinkkejä koulu yhteistyöhön33
- 5.3 Materiaalia opettajille36

6. SUOMEN YRITTÄJIEN KOULUTUSPALVELUT 37

SUOMEN YRITTÄJIEN JÄSENYYS..... 38

1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN: INVESTOINTI KILPAILUKYKYYN

Osaavat ihmiset ovat jokaisen menestyvän yrityksen perusta. Kun yrityksesi kartuttaa säännöllisesti henkilöstön osaamista, pystyt säilyttämään nykyiset asiakkaasi ja kilpailemaan menestyksellä myös uusista.

Osaamiseen kannattaa panostaa muun muassa siksi, että teknologia ja markkinat muuttuvat entistä nopeammin. Aiempi tutkimus tai työssä opitut taidot eivät enää riitä. Osaamista on päivitettävä järjestelmällisesti läpi koko työuran.

Nykyisten osaajien kehittämisen lisäksi kasvavan yrityksen on löydettävä uusia työntekijöitä. Työpaikalla tapahtuva opiskelu onkin yhä tärkeämpi kilpailuetu, kun etsit hyviä rekrytointeja.

Markkinoilla on tarjolla laaja kattaus koulutus-, osaamis- ja oppimispalveluita. Jotta löytäisit juuri sinun työntekijöillesi sopivimmat palvelut, olemme koonneet tähän oppaaseen hyödyllistä tietoa osaamisen kehittämisestä sekä uusien osaajien kouluttamisesta. Näiden lisäksi suositlemme tutustumaan Suomen Yrittäjien erinomaisiin koulutuksiin.

Käymme tässä oppaassa läpi myös tukia, joita voit hyödyntää työntekijöidesi kouluttamiseen.

Oppilaitosten työelämälähtöisyys ja työelämäyhteydet ovat entistä tärkeämpiä. Kaikista ei tule yrittäjiä, mutta yrittäjämäistä työtettä tarvitsee jokainen. Koulutus antaa parhaimmillaan perustan yrittäjämäisille valmiuksille, elinikäiselle oppimiselle ja ammattitaidon jatkuvalle vahvistumiselle. Yrittäjänä voit myös antaa panoksesi koulujen ja oppilaitosten yrittäjäkasvatukseen: voit omalta osaltasi vaikuttaa tulevien osaajien valmiuksiin ja asenteisiin! Tässä oppaassa kerromme myös siitä, miten sinä voit vaikuttaa.

Omat muistiinpanot:

Omat muistiinpanot:

1.1 Työntekijöiden osaamisen kehittäminen

Mitä osaavampia yrityksesi työntekijät ovat, sitä paremmin pystytte vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin.

Työntekijöidesi osaaminen on yrityksesi kilpailukyvyn tärkein tekijä, josta kannattaa huolehtia järjestelmällisesti ja pitkäjänteisesti. Kun yrityksesi tarjoaa henkilöstölle hyvät mahdollisuudet osaamisen ylläpitämiseen, on yrityksesi myös houkutteleva työpaikkana.

Työntekijältä vaaditaan hyvää ammatti- ja toimialakohtaista erityisosaamista. Tämän lisäksi häneltä edellytetään yleisempiä työelämätaitoja, joita ovat esimerkiksi ongelmanratkaisukyky ja luovuus, digitaalisten perustyökalujen hallinta, oppimis- ja paineensietokyky, itseohjautuvuus ja aloitteellisuus, tiimityö- ja vuorovaikutustaidot sekä työyhteisön pelisääntöjen noudattaminen. Työarjessa nämä kaksi osaamisen tasoa limittyvät toisiinsa.

Osa ammatti- ja alakohtaisista osaamisista sekä yleisemmistä työelämäosaamisista on niin kutsuttuja "kovia taitoja", kuten tietyn teknologian käyttäminen. Ne ovat konkreettisia ja usein helposti koulutettavissa ja mitattavissa. Osa on niin kutsuttuja "pehmeitä taitoja", kuten asenteet ja taipumukset. Ne ovat vähemmän konkreettisia ja siten hankalammin koulutettavissa ja mitattavissa.

Tyypillisesti yritykset keskittyvät kehittämään työntekijöidensä kovia taitoja. Ne voivat liittyä vaikkapa uuden koneen, ohjelmiston tai prosessin käyttöönottoon. Joskus on kuitenkin tarpeen vahvistaa työntekijän pehmeämpiä taitoja, kuten viestintää ja johtamista. Monesti näiden kahden taitoulottuvuuden kehittäminen on yhdistettävissä hyvällä koulutus suunnittelulla.

Myös hyvinvointi on tärkeä oppimisen ja kehittymisen ehto. Mitä paremmissa kunnossa työntekijät ja työiihtyvyys ovat, sitä parempaa jälkeä työyhteisösi tekee ja sitä paremmin työntekijäsi sisäistävät uusia tietoja ja taitoja.

Työntekijä kartuttaa osaamistaan monella tavalla: työtä tekemällä ja tuotteita ja prosesseja kehittämällä, arjessa harrastamalla, itsenäisesti opiskelemalla, kollegoiden kanssa sparraamalla tai tavoitteellisemmin kouluttautumalla. Tapoja on monia.

Tärkeintä on, että tunnistat työntekijäsi kanssa hänen vahvuutensa, kehittämistarpeensa sekä hänelle parhaiten soveltuvat oppimisen muodot. Samalla on syytä määritellä yrityksesi oppimiseen tarjoamat resurssit ja kannustimet.

1.2 Aloita osaamisen kehittäminen näin

Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen on ensimmäinen askel, kun lähdet kehittämään omaa tai työntekijöidesi osaamista.

Kun haluat lähteä kehittämään työntekijöidesi osaamista, kannattaa edetä kolmen askeleen kautta: kartoita osaaminen, tunnista oppimisen tavat ja etsi sopiva palvelu.

Askel 1: Kartoita osaaminen ja kehittämistarpeet

Osaamisen tunnistaminen on uuden oppimisen lähtökohta. Jokaisella työntekijällä on omat vahvuutensa, joiden kartoittaminen on tärkeitä. Mitä tarkempi kuva sinulla on työntekijöidesi osaamisesta ja sen katvealueista suhteessa yritystoimintasi tarpeisiin tai muihin alasi ammattilaisiin, sitä paremmin kykenet haarukoimaan myös ne alueet, joissa on syytä kehittyä.

Jokainen meistä on jossain määrin sokea vahvuuksilleen ja kehittämistarpeilleen. Osaamisen kartoittamiseen on onneksi tarjolla erilaisia työkaluja ja palveluita, joita kannattaa hyödyntää.

Työntekijän osaamisen kartoittamisessa voit käyttää apuna esimerkiksi [ammattillisten tutkintojen perusteisiin](#) kuvattua osaamista, joka tietyn ammatin taitajalla on oltava. Myös korkeakoulututkinnoista on saatavilla melko kattavasti osaamiskuvauksia. Tutkintojen lisäksi myös ammatti- ja alakohtaiset [pätevyysvaatimukset](#) antavat osviittaa henkilökuntasi osaamisalueiden määrittelyyn.

Sen lisäksi, että tunnistat henkilöstösi osaamisen, sinun on hyvä olla hereillä oman alasi ja työelämän muutoksista laajemmin sekä siitä, miten ne vaikuttavat yrityksesi tarvitsemaan osaamiseen. Kun pohdit, millaiseen osaamiseen yrityksesi on syytä pidemmällä aikavälillä panostaa, kannattaa tutustua Opetushallituksessa toimivan ja laajasti eri toimialoja edustavan [Osaamisen ennakointifoorumiin](#) osaamistarve-ennusteisiin.

Omat muistiinpanot:

Voit aloittaa henkilöstösi osaamisen kartoituksen vapaamuotoisesti esimerkiksi osana kehityskeskusteluja tai yrityksen kehittämiseen suunnattuja henkilöstötilaisuuksia. Osaamisasiat kannattaa kytkeä yrityksesi liiketoiminnan ja strategian suunnittelun ytimeen.

Apuja osaamisen kartoittamiseen voit tuki hankkia myös oppilaitoksista ja siihen erikoistuneilta yrityksiltä.

Lisätietoa:

- Opetushallituksen määrittelemät [ammattillisten tutkintojen perusteet](#)
- Opetushallituksen Osaamisen ennakointifoorumin [ennakointityön tulokset](#)
- Suomi.fi:n listaus [ammattipätevyyksistä](#)

Askel 2: Tunnista yksilölliset oppimisen tavat

Kun olet kartoittanut osaamista ja paikantanut kehittämistarpeita, on hyvä pohtia, mitkä ovat juuri sinun työntekijöidesi tehokkaimmat tavat oppia. Yksi oppii parhaiten tekemällä ja kokeilemalla, toinen taas lukemalla ja kirjoittamalla, kolmas puolestaan kuuntelemalla ja katselemalla. Toiset kaipaavat yhteisöllisyyttä, toiset opiskelevat tehokkaimmin itsenäisesti. Monien kohdalla sopivimmat oppimistavat löytyvät näiden yhdistelmästä.

Mitä tarkempi kuva sinulla on osaamistarpeiden lisäksi sopivimmista oppimistavoista, sitä paremmin kykenet valitsemaan työntekijöillesi parhaiten soveltuvat osaamisen kehittämisen muodot ja palvelut. Luonnollisesti myös käytössä olevat aika- ja muut resurssit vaikuttavat valintaan.

Askel 3: Löydä sopiva osaamisen kehittämisen palvelu

Kun olet kartoittanut osaamisen kehittämistarpeet ja tunnistanut työntekijöillesi ominaiset oppimisen tavat, on aika etsiä näihin parhaiten vastaavat osaamisen kehittämisen muodot ja palvelut.

Omat muistiinpanot:

2. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PALVELUT

Tähän osioon on koottu tyypillisimpiä yrityksen työntekijöille tarjolla olevia oppimis- ja koulutuspalveluita.

- Ammatillinen koulutus
- Korkeakoulutus
- TE-palvelujen yrittäjäkoulutukset
- TE-palvelujen yhteishankintakoulutukset
- Aikuislukio
- Vapaa sivistystyö
- Kaupalliset koulutuspalvelut
- Itsenäinen osaamisen kehittäminen
- Mentorointi ja vertaisoppiminen
- SY:n koulutuspalvelut

2.1 Ammatillinen koulutus

Vuoden 2018 alussa astui voimaan uusi laki ammatillisesta koulutuksesta. Uudistetun lain myötä koko ammatillinen koulutus on yhden lainsäädännön alla, eli laissa ei määritellä erikseen nuorten ja aikuisten ammatillista koulutusta.

Omat muistiinpanot:

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteena on lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Oppisopimuksen rinnalle on tullut koulutussopimus, joka on uusi työpaikalla tapahtuvan oppimisen muoto. Koulutussopimus on ei-työsopimussuhteinen, ja sen voi solmia joustavasti tutkinnon osien tai niitä pienempien kokonaisuuksien suorittamiseen.

Ammatillisen koulutuksen järjestämisessä on siirrytty tasavertaisiin tapoihin hankkia osaamista ja suorittaa tutkinto, sen osia tai pienempiä kokonaisuuksia:

- oppilaitoksessa opiskellen
- oppisopimuksella opiskellen
- työn ohessa itsenäisesti opiskellen.

Suoritustapoja yhdistellään opiskelijan ja työnantajan tarpeen mukaisesti. Tavoitteena on lisätä ammatillisen koulutuksen joustavuutta ja tehokkuutta. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen ei kuitenkaan tarkoita, että opiskelija siirretään automaattisesti yritysten koulutettavaksi, vaan koulutussopimukset ja oppisopimukset suunnitellaan aina kunkin opiskelijan yksilöllisistä tilanteista ja yritysten tarpeista lähtien. Kaikille opiskelijoille tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Opiskelija suorittaa opintoja yksilöllisesti ja hänelle sopivalla tavalla. Mikäli opiskelijalla on aiemmin hankittua osaamista työn, opintojen, vapaaehtoistoiminnan tai harrastusten kautta, hänen osaamisensa tunnustetaan ja tunnustetaan. Aiemmin hankitun osaamisen arviointi ja tunnustaminen kosketavat kaikkia opiskelijoita, eivät vain aikuisia. Tutkinto tai sen osat suoritetaan aina näyttöjen avulla. Näytössä henkilö osoittaa osaamisensa mahdollisimman aidoissa työtilanteissa ja -ympäristöissä.

Koulutuksen järjestäjät organisoivat osaamisen näytöt sekä myöntävät todistukset. Näytöissä tulee aina olla mukana myös työelämän edustaja. Koulutuksen järjestäjät tarvitsevat siksi verkostoihinsa yritysten edustajia, jotka haluavat osallistua ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja laadun varmistamiseen.

Omat muistiinpanot:

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.

Ammatilliset perustutkinnot

Ammatillisen perustutkinnon opiskelija saa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon vähintään yhteen osa-alueeseen. Ammatillisissa perustutkinnoissa on usein osaamisaloja, jotka mahdollistava erikoistumisen määrättyihin työtehtäviin.

Ammattitutkinnot

Ammattitutkinnon opiskelija saa työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin.

Erikoisammattitutkinnot

Erikoisammattitutkinnon opiskelija saa työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista.

Oppiminen työpaikalla: koulutussopimus ja oppisopimus

Koulutussopimus ja oppisopimus ovat keskeisiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutusmuotoja. Koulutussopimuksessa ei solmita työsopimusta, ja koulutussopimus tehdään tutkinnon osaksi tai sitä pienemmäksi kokonaisuudeksi kerrallaan. Koulutussopimus sopii esimerkiksi tilanteisiin, joissa opiskelijan osaaminen on vielä vähäistä, kun hän tarvitsee paljon ohjausta ja kun hänen työpanoksensa ei ole tuottavaa. Koulutussopimus on myös hyvä väylä oppisopimukseen, mikäli kaikki on sen aikana sujunut hyvin niin opiskelijan kuin työnantajan näkökulmasta.

Oppisopimus puolestaan perustuu työsopimukseen. Se sopii hyvin tilanteisiin, joissa työntekijä on jo työsuhteessa yritykseen ja tarvitsee lisäosaamista, tai rekrytointitilanteissa, joissa yritys tarvitsee lisää työvoimaa. Koulutussopimusta ja oppisopimusta voidaan yhdistellä tarpeen mukaan.

Omat muistiinpanot:

Koulutusopimuksessa ja oppisopimuksessa työpaikalle nimetään työpaikkaohjaaja tukemaan opiskelijaa työtehtävissä ja oppimisessa. Oppijan ottaminen yritykseen on yrittäjälle vapaaehtoista ja opiskelijan voi itse valita. Koulutuksen järjestäjä vastaa opintojen etenemisestä sekä opintoihin liittyvästä ohjauksesta. Yritykselle ei makseta koulutuskorvausta koulutusopimusopiskelijasta. Oppisopimuskoulutuksessa koulutuskorvausta voidaan maksaa.

Työntekijä voi myös hankkia osaamista omaehtoisesti työn ohessa esimerkiksi opiskelemalla iltaisin tai viikonloppuisin. On mahdollista opiskella myös aikuiskoulutustuella. Sitä voi hakea, jos työ keskeytyy tai vähenee oleellisesti ja opiskelusta tulee päätoimista.

Katso nämä:

- Yleistietoa ammatillisesta koulutuksesta Opetushallituksen [sivuilla](#)
- Ammatillisen koulutuksen tarjonta Opetushallituksen [Opintopolku](#)-palvelussa
- [Oppisopimus.fi-sivusto](#)
- [Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry](#)
- [Ohjaan.fi-sivusto](#)
- Työelämässä tapahtuvasta oppimisesta [opetus-](#) ja [kulttuuriministeriön](#) sivuilla

Omat muistiinpanot:

[koulututkinto](#) ja yliopistojen [maisterin tutkinto](#). Maisterin tutkinnon jälkeen yliopistossa voi tehdä jatkotutkinnon eli opiskella [lisansiaatiksi tai tohtoriksi](#).

Korkeakoulututkintoja voi suorittaa yhä joustavammin myös työn ohessa. Erityisesti [ammattikorkeakoulututkinto](#) ja [ylempi ammattikorkeakoulututkinto](#) sekä tietyt yliopistojen maisterikoulutukset tarjoavat tähän hyviä mahdollisuuksia.

Suomalaisen koulutusjärjestelmän piiriin kuuluvat tutkinnot ovat opiskelijalle maksuttomia.

Katso nämä:

- Yliopistojen [tarjonta](#)

- Ammattikorkeakoulujen [tarjonta](#)

Avoim korkeakoulutus

Jos haluat kehittää työntehtijäsi osaamista korkeakoulututkintoa rajatummalla opintokokonaisuudella, vaikkapa vain yksittäisellä kurssilla, on mahdollista hyödyntää avoimen korkeakoulutuksen eli [avoimien yliopistojen](#) tai [avoimien ammattikorkeakoulujen](#) tarjontaa.

Avoimessa korkeakoulussa voi opiskella pohjakoulutuksesta riippumatta eri alojen ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opintoja. Avoimia opintoja järjestetään päivisin, iltaisin ja viikonloppuisin sekä verkko-opintoina liki kaikissa korkeakouluissa ympäri Suomea.

Avoimessa korkeakoulussa ei voi suorittaa kokonaisia tutkintoja. Avoimen yliopiston tai ammattikorkeakoulun opinnot ovat kuitenkin korkeakoulujen opetussuunnitelmien mukaisia, joten opintosuorituksen voi hyväksyttää osaksi myöhempiä tutkinto-opintoja.

Useimmissa korkeakouluissa on mahdollista hakea tutkinto-opiskelijaksi erillishakuväylän kautta, mikäli opiskelija on suorittanut korkeakoulun edellyttämän määrän kyseiseen tutkintoon soveltuvia opintoja. Väylän kautta voi päästä tutkintokoulutukseen jopa ilman valintakoetta. Asia

Omat muistiinpanot:

kannattaa aina erikseen tarkistaa korkeakoulusta, jonka tutkinto-opiskelijaksi on hakeutumassa.

Avoin korkeakouluopetus on opiskelijalle maksullista, vaikkakin verovaroin tuettua. Opintomaksut vaihtelevat, mutta ovat maksimissaan 15 euroa per opintopiste.

Katso nämä:

- Avoimien yliopistojen [tarjonta](#)
- Avoimien ammattikorkeakoulujen [tarjonta](#)

Täydennyskoulutus

Jos on jo suorittanut korkeakoulututkinnon ja haluaa syventää osaamistaan tutkintoa rajatummalla opintokokonaisuudella, voi hyödyntää yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutustarjontaa.

Täydennyskoulutuksen laajuudet ja järjestämis muodot vaihtelevat. Täydennyskoulutusta ovat muun muassa yrityksille ja yhteisöille räätälöidyt koulutus- ja kehittämisohjelmat, työvoimakoulutus sekä avoimesti tarjolla olevat koulutusohjelmat kuten MBA-ohjelmat. Korkeakoulut voivat tarjota maksullisena täydennyskoulutuksena myös korkeakoulututkintojen osia.

Täydennyskoulutus on opiskelijalle aina maksullista ja puhtaasti markkinaehtaista, eli sitä ei tueta verovaroin toisin kuin avointa korkeakoulutusta ja erikoistumiskoulutusta.

Katso nämä:

- Ammattikorkeakoulujen [täydennyskoulutukset](#)
- Yliopistojen [täydennyskoulutukset](#)

Omat muistiinpanot:

Erikoistumiskoulutus

Jos työntekijäsi on jo suorittanut korkeakoulututkinnon tai hänellä on sitä vastaava asiantuntemus ja hän haluaa syventää osaamistaan, kannattaa tarkistaa, onko toimialan tutkimusta tai koulutusta harjoittavassa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa tarjolla tähän tähtävää erikoistumiskoulutusta.

Erikoistumiskoulutuksen tavoitteena on tuottaa osaamista sellaisilla asiantuntijuuden aloilla, joilla ei ole markkinaehtoisesti toteutettua koulutustarjontaa. Koulutuksissa tavoitellaan vahvaa yhteyttä tutkimuksen ja tuotekehityksen sekä työelämän tarpeiden välillä. Erikoistumiskoulutuksen vähimmäislaajuus on 30 opintopistettä.

Valtio rahoittaa erikoistumiskoulutuksen järjestämistä. Korkeakoulut voivat järjestää erikoistumiskoulutusta maksutta tai periä enintään 120 euroa opintopistettä kohden. Pääsääntö on, että korkeakoulut perivät erikoistumiskoulutuksista opiskelijalta opintomaksun.

Katso nämä:

- Ammattikorkeakoulujen [erikoistumiskoulutukset](#)
- Yliopistojen [erikoistumiskoulutukset](#)

2.3 TE-palvelujen yhteishankintakoulutukset

Yrityksesi voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitä yhteistyössä julkisten työ- ja elinkeinopalvelujen kanssa. Koulutukseen voi osallistua myös yrittäjäksi ryhtyvä tai yrittäjä työntekijöidensä rinnalla.

TE-palvelut ja ELY-keskukset suunnittelevat ja toteuttavat ammatillista koulutusta yhteistyössä työnantajien kanssa niin kutsuttuna yhteishankintakoulutuksena. Yhteishankintakoulutuksissa yrityksesi osallistuu koulutuksen rahoitukseen ja opiskelijavalintaan.

Omat muistiinpanot:

Yhteishankintakoulutuksella yrityksesi voi

- etsiä ammattitaitoisia työntekijöitä, silloin kun yrityksesi tarvitsemia osaajia ei valmistu muusta koulutuksesta (nk. [RekryKoulutus](#))
- saada henkilöstöllesi räätälöityä ammatillista koulutusta (nk. [TäsmäKoulutus](#))
- auttaa taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanottuja työntekijöitä löytämään uuden ammatin tai työpaikan tai tukea toistaiseksi lomautettuja työntekijöitä (nk. [MuutosKoulutus](#)).

Katso nämä:

- Työvoimakoulutuksesta yleisesti [ELY-keskuksen sivuilla](#)
- Yhteishankintakoulutuksista [TE-palvelujen sivuilla](#)
- RekryKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)
- TäsmäKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)
- MuutosKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)

2.4 Aikuislukio

Aikuislukiossa eli niin kutsutussa iltalukiossa voi suorittaa lukion ja ylioppilastutkinnon tai täydentää aikaisempia lukio-opintoja. Aikuislukion opintoja voi suorittaa oppilaitoksen lisäksi etänä.

Omat muistiinpanot:

Opiskelun aikana voi

- korottaa arvosanoja
- opiskella yksittäisiä oppiaineita ja kerrata aikaisempia opintoja
- suorittaa kesken jääneet lukio-opinnot loppuun
- suorittaa lukion koko oppimäärän
- suorittaa ylioppilastutkinnon tai täydentää tutkintoa
- suorittaa ylioppilastutkinnon vähintään kaksi ja puolivuotisen ammatillisen tutkinnon pohjalta

Koko lukion oppimäärän suorittaminen on maksutonta. Aineopiskelijoilta peritään kurssi- tai lukuvuosiskohtainen maksu.

Katso nämä:

- Aikuislukion kuvaus Opetushallituksen [Opintopolku-palvelussa](#)
- Etälukion kuvaus Opetushallituksen [Opintopolku-palvelussa](#)

2.5 Vapaa sivistystyö

Myös vapaan sivistystyön oppilaitoksista voi löytyä työntekijöiden osaamistarpeisiin vastaavia palveluita. Vapaan sivistystyön koulutusta tarjoavat kansanopistot, kansalaisopistot, opintokeskukset, urheiluopistot ja kesäyliopistot.

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa on tarjolla kansalaistaitoihin valmentavia ja yhteiskunnallisia opintoja, yleissivistäviä opintoja sekä harrastuksellista, omaan mielenkiintoon perustuvaa tietojen ja taitojen kartuttamista.

Omat muistiinpanot:

Olennainen piirre vapaassa sivistystyössä on, että se ei ole tutkintotavoitteista eikä sen sisältöjä säädellä lainsäädännössä. Vapaan sivistystyön palvelut ovat yleensä maksullisia.

Katso nämä:

- Kuvaus kansanopistoista Opetushallituksen [Opintopolku-palvelussa](#)
- Kuvaus kansalais- ja työväenopistoista Opetushallituksen [Opintopolku-palvelussa](#)
- Kuvaus kesäyliopistoista Opetushallituksen [Opintopolku-palvelussa](#)
- Kuvaus opintokeskuksista ja -kerhoista Opetushallituksen [Opintopolku-palvelussa](#)
- Vapaan sivistystyön kuvaus opetus- ja kulttuuriministeriön [sivuilla](#)

2.6 Kaupalliset koulutuspalvelut

Julkisesti tuetun ja tuotetun koulutuksen lisäksi voit hyödyntää työntekijöiden koulutukseen kaupallisia koulutuspalveluja, joita on tarjolla laajasti. Ne ovat pääsääntöisesti koulutusalan yritysten ja yrittäjien markkinaehtoisesti tuottamia ja siten maksullisia. Joukossa on myös julkisomisteisten yhtiöiden tuottamia kaupallisia koulutuspalveluita.

Kaupallisten koulutuspalveluiden muotojen ja sisältöjen kirjo on laaja. Tarjolla on niin lyhyt- kuin pitkäkestoisia koulutuksia, joita voi suorittaa lähi-, etä- tai monimuoto-opintoina.

2.7 Itsenäinen osaamisen kehittäminen

Itsenäinen osaamisen kehittäminen ei ole koskaan ollut yhtä vaivatonta kuin nyt. Internetin kautta käytössä on lähes rajaton määrä erilaisia maksuttomia tai maksullisia oppimista tukevia sisältöjä ja kursseja niin Suomesta kuin ulkomailta.

Omat muistiinpanot:

Koulutuksemme käsittelevät liiketoiminnan ydinalueita, jotka ovat jokaiselle työntekijälle tärkeitä.

Näitä ovat muun muassa:

- Myynti, markkinointi ja sosiaalinen media

- Yrityksen ja yrittäjän verotus

- Tuloslaskelma, tase, hinnoittelu ja kannattavuus

- Esihenkilötaidot

- Yrityslainsäädäntö

Tutustu Suomen Yrittäjien keskusjärjestön koulutustarjontaan: www.yrittajat.fi/koulutus

Hyödynnä myös Suomen Yrittäjien [aluejärjestöjen](#), [paikallisyhdistysten](#) ja [toimialajärjestöjen](#) koulutukset.

3. OPINTOJEN AIKAiset TUET TYÖNTEKIJÖIDEN KOULUTTAMISEEN

3.1 Työnantajan koulutusvähennys

Jos koulutat työntekijöitäsä palkallisella työajalla, on yrityksesi mahdollisesti oikeutettu [työnantajan koulutusvähennykseen](#) verotuksessa. Koulutusvähennyksen edellytyksenä on, että järjestämäsi koulutus perustuu laatimaasi koulutussuunnitelmaan ja liittyy työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin sen hetkisen työnantajan palveluksessa.

Omat muistiinpanot:

Koulutussuunnitelmasta säädetään [yhteistoimintalaissa](#) (16 §) ja [laissa taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä](#) (3 §). Jos yrityksesi ei kuulu yhteistoimintalain piiriin eli työllistää vähemmän kuin 20 henkilöä, koulutussuunnitelma on laadittava taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaan.

Yrityksesi voi vähentää elinkeinotoiminnan tulosta koulutusvähennyksen, joka on laskennallisesti noin puolet koulutusajan palkkakuluista. Koulutusvähennyksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Koulutusvähennyksen vähimmäismäärä on 1 koulutuspäivä työntekijää kohti eli 6 tuntia koulutusta.

Yrityksesi saa koulutusvähennyksen ainoastaan työntekijän koulutuksesta. Koulutusvähennykseen oikeuttavina työntekijöinä ei pidetä yrityksen vuokraamia vuokratyöntekijöitä. Yrittäjä, esimerkiksi elinkeinonharjoittaja tai osakeyhtiön ainoa osakas, ei ole yrityksensä työntekijä. Myöskään toimitusjohtaja ei ole työsuhteessa, eli häntä ei lasketa työntekijäksi.

Katso nämä:

- Verohallinnon ohje [työnantajan koulutusvähennyksestä](#)

3.2 TE-palvelujen tukemat yhteishankintakoulutukset

Yrityksesi voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitä yhteistyössä julkisten työ- ja elinkeinopalvelujen kanssa ja osin niiden tukemana. TE-toimistot ja ELY-keskukset suunnittelevat ja toteuttavat ammatillista koulutusta yhteistyössä työnantajien kanssa niin kutsuttuna yhteishankintakoulutuksena. Yhteishankintakoulutuksissa yrityksesi osallistuu koulutuksen rahoitukseen ja opiskelijavalintaan. Osa koulutuksen rahoituksesta tulee TE-palveluilta.

Yhteishankintakoulutuksella yrityksesi voi

- etsiä ammattitaitoisia työntekijöitä, silloin kun yrityksesi tarvitsemia osaajia ei valmistu muusta koulutuksesta (nk. [RekryKoulutus](#))

Omat muistiinpanot:

- saada henkilöstölle räätälöityä ammatillista koulutusta (nk. [TäsmäKoulutus](#))
- auttaa taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanottuja työntekijöitä löytämään uuden ammatin tai työpaikan tai tukea toistaiseksi lomautettuja työntekijöitä (nk. [MuutosKoulutus](#)).

Katso nämä:

- Työvoimakoulutuksesta yleisesti [ELY-keskuksen sivuilla](#)
- Yhteishankintakoulutuksista [TE-palvelujen sivuilla](#)
- RekryKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)
- TäsmäKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)
- MuutosKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)

3.3 Oppisopimuksen koulutuskorvaus

Jos yrityksessäsi on oppisopimusopiskelijoita, voidaan yrityksellesi maksaa koulutuskorvausta, mikäli koulutuksen järjestäjä arvioi, että oppisopimusopiskelijan ohjauksesta aiheutuu yrityksellesi kustannuksia. Aina koulutuskorvausta ei siis makseta.

Koulutuskorvaus sovitaan tapauskohtaisesti oppisopimusta tehtäessä. Koulutuskorvauksen maksaa oppisopimustoimisto tai oppisopimuksen järjestävä oppilaitos.

On muistettava, että koulutuskorvauksen maksatus perustuu koulutuksen järjestäjän tekemään arviointiin. Monet koulutuksen järjestäjät eivät maksa koulutuskorvauksia lainkaan lisäkoulutuksen osalta.

Omat muistiinpanot:

Korotettua koulutuskorvausta maksetaan, jos oppisopimusopiskelijasi on kuluvana vuonna perusopetuksen tai kymppiluokan päättänyt. Korvaus on tarkoitettu työnantajille nuoren oppisopimusopiskelijan tarpeet huomioivaan ohjaukseen ja tukeen.

Katso nämä:

- Yhteenveto [oppisopimuskoulutuksen tuista](#)

3.4 Oppisopimuksen palkkatuki

Mikäli otat yritykseen oppisopimuskoulutukseen työttömän henkilön, voi yrityksesi saada työvoimahallinnon maksamaa palkkatukea. Mikäli tuki myönnetään työttömän vamman tai sairauden perusteella, on sen määrä koko koulutuksen ajan 50 prosenttia palkkauskustannuksista.

Palkkatukea voidaan maksaa koko oppisopimuksen ajalta. Tarkista palkkatuen edellytykset paikkakuntasi TE-toimistosta.

Katso myös:

- Palkkatuesta TE-palveluiden [sivustolla](#)

4. UUSIEN OSAAJIEN KOULUTTAMINEN YRITYKSEEN

Uusien osaajien kouluttaminen on erinomainen tapa rekrytoida yrityksesi tarpeisiin sopivia ja motivoituneita työntekijöitä.

Seuraavaksi esittelemme tyypillisimmät uusien osaajien kouluttamisen ja kiinnittämisen reitit.

Omat muistiinpanot:

4.1 TET-jakso

8- ja 9-luokkalaiset sekä lukiolaiset suorittavat viikon tai kahden mittaisia TET- eli työelämään tutustumisjaksoja. TET-jakson aikana nuori tutustuu työpaikan toimintaan sekä tekee hänelle sopivia töitä aikuisten ohjauksessa.

TET-jaksot ovat yrityksellesi oiva mahdollisuus kartoittaa potentiaalisia kesä- ja kausityöntekijöitä sekä oppisopimusopiskelijoita ja vahvistaa yrityksen vetovoimaa työpaikkana. Mitä laadukkaammin yrityksesi hoitaa TET-jaksot, sitä todennäköisemmin nuoret myös hakevat myöhemmin yritykseesi töihin.

4.2 Kesä- ja kausityöntekijät

Monessa yrityksessä on kausiluontoinen tarve ylimääräisille työntekijöille, varsinkin kesäkaudella. Kesä- ja kausityöntekijöistä merkittävä osa on nuoria, joilla on halu ja tarve kerryttää kokemusta työelämästä.

Yrityksellesi nämä nuoret ovat potentiaalisesti tulevia oppisopimusopiskelijoita tai pitkäaikaisempia työntekijöitä. Mitä laadukkaammin yrityksesi hoitaa kesä- ja kausityöntekijöiden perehdytyksen ja ohjauksen, sitä todennäköisemmin nuoret osaajat myös hakevat myöhemmin yritykseesi töihin.

Kesäoppisopimus

Huomaathan, että voit solmia kesäkaudeksi myös oppisopimuksen ammattiin opiskelevan kesätyöntekijäsi ja tämän oppilaitoksen kanssa. Näin kesätyöntekijä pääsee hyödyntämään kesätyöjakson opintojensa edistämiseen. Kesäoppisopimuksen solmimisen mahdollisuus kannattaa aina tarkistaa opiskelijan oppilaitoksen kanssa.

Katso nämä:

- [Muistilista](#) kesätyöntekijän palkkaamiseen
- Työnantajalle suunnattuja sisältöjä [Vastuullinen kesäduuni -kampanjan sivustolla](#)

Omat muistiinpanot:

- Kesäoppisopimuksesta [Oppisopimus.fi-sivustolla](https://oppisopimus.fi)
- [Kun nuori tulee töihin](#) -opas

4.3 Ammattiin opiskelu koulutus- tai oppisopimuksella

Koulutusoppisopimus ja oppisopimus ovat keskeisiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutusmuotoja. Ne ovat myös hyviä tapoja kiinnittää uusia osaajia yritykseen.

Koulutusoppisopimuksessa ei solmita työsopimusta, ja se tehdään tutkinnon osaksi tai sitä pienemmäksi kokonaisuudeksi kerrallaan. Koulutusoppisopimus sopii esimerkiksi tilanteisiin, joissa opiskelijan osaaminen on vielä vähäistä, joten hän tarvitsee paljon ohjausta eikä hänen työpanoksensa ole tuottavaa. Koulutusoppisopimus on myös hyvä väylä oppisopimukseen, mikäli kaikki on sujunut hyvin niin opiskelijan kuin työnantajan näkökulmasta.

Oppisopimus puolestaan perustuu työsopimukseen. Se sopii hyvin tilanteisiin, joissa työntekijä on jo työsuhteessa yritykseen ja tarvitsee lisäosaamista, tai rekrytointitilanteessa, joissa yritys tarvitsee lisää työvoimaa. Koulutusoppisopimusta ja oppisopimusta voidaan yhdistellä tarpeen mukaan.

Koulutusoppisopimuksessa ja oppisopimuksessa työpaikalle nimetään työpaikkaohjaaja tukemaan opiskelijaa työtehtävissä ja oppimisessa. Työpaikalle oppijan ottaminen yritykseen on yrittäjälle vapaaehtoista, ja opiskelijan voi itse valita. Koulutuksen järjestäjä vastaa opintojen etenemisestä sekä opintoihin liittyvästä ohjauksesta. Yritykselle ei makseta koulutuskorvausta koulutusoppisopimustilanteesta. Oppisopimuskoulutuksessa koulutuskorvausta voidaan maksaa.

Oppisopimuksen voi solmia myös kesäkaudeksi ammattiin opiskelevan kesätyöntekijäsi ja tämän oppilaitoksen kanssa. Näin kesätyöntekijä pääsee hyödyntämään kesätyöjakson opintojensa edistämiseen. Kesäoppisopimuksen solmimisen mahdollisuus kannattaa aina tarkistaa opiskelijan oppilaitoksen kanssa.

Omat muistiinpanot:

Katso nämä:

- Yleistietoa ammatillisesta koulutuksesta [Opetushallituksen](#) sivuilla
- Ammatillisen koulutuksen tarjonta Opetushallituksen [Opintopolku](#)-palvelussa
- [Oppisopimus.fi-sivusto](#)
- [Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry](#)
- [Ohjaan.fi-sivusto](#)
- Työelämässä tapahtuvasta oppimisesta [opetus- ja kulttuuriministeriön](#) sivuilla
- Kesäoppisopimuksesta [Oppisopimus.fi-sivustolla](#)

Parasta palvelua -kehittämishjelman materiaalit työpaikoille:

- Esite: [Oppisopimus- ja koulutussopimus](#)
- PowerPoint: [Työpaikalla järjestettävä koulutus työelämälle](#)
- PowerPoint: [Oppisopimus-koulutussopimus työnantajalle](#)
- Video: [Työpaikalla järjestettävä koulutus](#)

4.4 Korkeakouluharjoittelijat ja opinnäytetyöntekijät

Yhä useampi yritys tarvitsee korkeasti koulutettuja työntekijöitä. Hyvä tapa kartoittaa yritykseen sopivia tulevaisuuden osaajia on tarjota korkeakouluopiskelijoille työharjoittelupaikkoja ja mahdollisuuksia opinnäytetöiden tai muiden projektien tekemiseen.

Harjoittelupaikoista on jatkuva pula, sillä lähes jokaisen korkeakouluopiskelijan on osana opintojaan suoritettava yksi tai useampi työharjoittelujakso. Sama pätee opinnäytetöihin.

Yrityksesi maksaa työharjoittelijalle palkkaa. Opinnäyte- ja projektitöistä yrityksesi voi maksaa erikseen sovittavan korvauksen. Palkka- tai korvaussumman arvioinnissa voit hyödyntää ammattiliit-

Omat muistiinpanot:

tojen suosituksia. Jotkut korkeakoulut maksavat lisäksi harjoittelijalle erillistä harjoitteluajan tukea.

Mitä laadukkaammin yrityksesi hoitaa työharjoittelujen ja opinnäytetöiden ohjauksen, sitä todennäköisemmin nuoret osaajat myös hakevat myöhemmin yritykseesi töihin.

Katso nämä:

- Työharjoittelu- ja opinnäytetyöpaikkojen ilmoittaminen yliopistojen [Aarresaari-sivustolla](#)

4.5 TE-palvelujen rekrytointikoulutukset

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut tarjoavat yrityksellesi tukea uusien työntekijöiden rekrytoimiseen koulutuksen kautta. RekryKoulutukset ja FEC-ohjelmat ovat tähän suunnattuja palveluja.

[RekryKoulutus](#) on hyvä vaihtoehto, jos et löydä yritykseesi ammattitaitoisia työntekijöitä eikä alan osaajia valmistu lähiaikoina. Työnantaja ja työ- ja elinkeinohallinto rahoittavat koulutuksen yhdessä.

RekryKoulutus

- räätälöidään yrityksesi tarpeisiin
- kestää yleensä 3–9 kuukautta – vähimmäiskesto on 10 koulutuspäivää
- antaa opiskelijoille ammatillista osaamista työtehtävään yrityksesi tarpeen mukaan
- voidaan suunnitella myös yhteistyössä useamman työnantajan kanssa.

Koulutuksen hyväksytysti suorittaneet työllistyvät yritykseen. Työllistyä voi esimerkiksi myös vuokratyövoimaa tarjoavaan yritykseen tai yrittäjänä toimeksiantosuhteeseen työnantajan kanssa.

RekryKoulutus on työelämälähtöistä. Tavoitteena voi olla lisä-, täydennys- tai ammatinvaihtoon

Omat muistiinpanot:

tähtäävä koulutus. Siihen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja työharjoittelua. RekryKoulutuksessa ei suoriteta tutkintoja tai osatutkintoja.

FEC-ohjelma (Further Educated with Companies) on noin kuuden kuukauden mittainen palkaton yhteistyöjakso potentiaalisen työntekijän kanssa. Koulutussopimukseen perustuva FEC-ohjelma sisältää perehtymistä ja käytännön työskentelyä sekä ohjelman toteuttajatahon organisoimaa koulutusta. Kokonaisuuden tavoitteena on sekä ratkaista yrityksen tuleva henkilötarve että kehittää henkilön osaamista koulutuksen kautta.

Katso nämä:

- RekryKoulutuksesta [TE-palvelujen sivuilla](#)
- Lisätietoa [FEC-ohjelmasta](#)

5. YRITTÄJYYSKASVATUS JA KOULUYHTEISTYÖ

Yrittäjämäinen asenne ja uutta luova yrittäjyys ovat tavoitteita kaikilla osaamisjärjestelmän tasoilla. Koulutuksen työelämälähtöisyys ja työelämäyhteydet ovat entistä tärkeämpiä. Kaikista ei tule yrittäjiä, mutta yrittäjämäistä työtötta tarvitsee jokainen. Opetuksen on annettava perusta yrittäjämäisille valmiuksille, elinikäiselle oppimiselle ja ammattitaidon jatkuvalla vahvistumiselle. Yrittäjillä on tässä työssä tärkeä rooli – sinäkin voit siis omalta osaltasi vaikuttaa tulevien osaajien valmiuksiin ja asenteisiin!

Yrittäjyys ei ole erillinen oppiaine, eikä kyse ole vain liiketoimintataitojen opettamisesta. Yrittäjyys nähdään ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapana elämään.

Alueellisesti yrittäjyyskasvatuksella on useita merkityksiä. Sillä tuetaan nuorten kasvua yrittäjämäiseen asenteeseen, työotteeseen ja yrittäjyyteen. Lisäksi vaikutetaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen ja alueen elinvoimaisuuden vahvistamiseen.

Omat muistiinpanot:

Opettajilla tulee olla ajantasaista tietoa yrittäjyydestä, verkostoja alueen yrityksiin sekä yrittäjyyspedagogiikan osaamista. Suomen Yrittäjien [Osaavia opettajia – yrittäviä nuoria](#) -projekti järjestää maksuttomia täydennyskoulutuksia opetushenkilöstölle ja tukee yrittäjyyden juurtumista oppilaitoksiin. Lääkintöneuvos Sakari Alhopuro on tehnyt lahjoituksen koulutusten toteuttamiseksi.

5.1 Oppilaitosvierailut

Yrittäjiä toivotaan oppilaitoksiin kertomaan kokemuksiaan työelämästä, koulutus- ja urapoluista sekä yrittäjyydestä uravaihtoehtona. Näin oppilaat ja opiskelijat saavat käytännön esimerkkejä yrittäjämäisestä asenteesta, erilaisista ammateista ja työn teon muodoista sekä tietoa oman alueensa elinkeinorakenteesta ja tulevaisuuden näkymistä. Yritysvierailut ovat mielenkiintoinen tapa esitellä yrityksen toimintaa ja kertoa tulevaisuuden osaamis- ja työvoimatarpeista.

Vierailun tavoitteita

- Viestiä positiivista asennetta yrittäjyyttä ja työelämää kohtaan. Jokaiselle löytyy oma paikka.
- Viestiä, että yrittäjämäistä toimintaa tarvitaan kaikilla elämän osa-alueilla: koulussa, harrastuksissa, työssä jne.
- Kannustaa oppijoita pohtimaan yrittäjyyttä ammatti- ja uravaihtoehtona.
- Saada oppijat pohtimaan yrittämisen tärkeyttä yhteiskunnassa ja omassa koulussa.

Valmistaudu vierailuun

- Tarvittavan taustatiedon saat keskustelemalla etukäteen opettajan kanssa oppilasryhmästä, sen toiveista, kiinnostuksen kohteista ja ajankohtaisista ilmiöistä sekä vierailun aikataulusta.
- Sopikaa opettajan rooli. Hän voi olla esimerkiksi keskusteluttaja tai ”kellokalle”, joka pitää huolen aikataulusta.
- Oppilaille voi antaa myös ennakkotehtävän. Se voi olla esimerkiksi kysymysten miettiminen yrittäjälle tai jokin teemaan liittyvää herättelytehtävä.

Omat muistiinpanot:

- Tee muistilista ja aikataulu konkreettisista asioista, jotka olet ajatellut käsitellä. Varaa riittävästi aikaa keskustelulle. Mikäli mahdollista, käy esitystäsi läpi jonkun kanssa etukäteen.
- Harkitse tarkkaan, tarvitaanko power point -dioja. Mikäli käytät dioja, käytä vähän tekstiä ja enemmän kuvia.

Mitä oppilaat ja opiskelijat haluavat kuulla?

Oppilaat ja opiskelijat arvostavat aitoutta, omia kokemuksiasi ja vinkkejä sekä kannustusta. Alla on esimerkkejä mahdollisista sisällöistä.

Yrittäjätarina: Kerro taustastasi ja työstäsi

- Kuinka sinusta tuli yrittäjä?
- Millainen koulutus ja työura sinulla on?
- Kerro konkreettisia esimerkkejä omasta työstäsi. Mitä työpäivän aikana tapahtuu? Miten työsi lopputulos näkyy?
- Tarvitsetko työssäsi matematiikkaa, kieliä, maantietoa jne.? Mikä on eri oppiaineiden merkitys työtehtäviesi kannalta?
- Millaisia taitoja tarvitset työssäsi? Missä ja miten olet näitä taitoja oppinut?
- Millaisia muita työtehtäviä yrityksessäsi on ja millaisia taitoja niissä tarvitaan?
- Antaako media oikeanlaisen kuvan ammatistasi ja toimialastasi?

Yrityksen tarina ja yritys työpaikkana

- Yritysidea, yritystarina ja yrityksen tuotteet ja palvelut mahdollisimman konkreettisesti. Miksi yritys on olemassa? Miten yritys liittyy oppilaiden elämään? Voit ottaa mukaan myös esimerkkejä tuotteista.

Omat muistiinpanot:

- Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia yritykselläsi on?
- Kuinka yritykseen pääsee kesätöihin tai harjoitteluun?
- Mihin asioihin kiinnität huomiota työhaastattelussa?
- Mitä odotuksia sinulla on tuleville työntekijöille?
- Kouluvierailu voi keskittyä myös omaan ydinosaamiseesi ja asiantuntemukseesi.

Omat muistiinpanot:

Yrittäjyys Suomessa, maailmalla ja omalla paikkakunnalla

- Yrittäjyys ja työelämä tulevaisuudessa. Millaisia muutoksia on odotettavissa?
- Nuoret ja yrittäjyys.
- Perustietoa yrittämisestä ja suomalaisesta yritysraenteesta.
- Suomen Yrittäjät, sen tavoitteet ja paikallinen toiminta.
- Mistä saa lisätietoa yrittäjyydestä ja yrityksen perustamisesta?

Aktivoi kuulijoita osallistumaan

On tärkeää, ettei vierailusta tule kuivakka yksinpuhelu ja luento. Mieti, miten saat kuulijat innostumaan. Opettaja voi olla apuna keskusteluttajana. Ei kannata kuitenkaan hermostua, jos joukossa on passiivisia tai yliaktiivisia.

Oppijoita kannattaa osallistaa kysymyksillä ja pienillä tehtävillä. Vastauksia voi miettiä vaikka yhdessä parin kanssa ja kirjoittaa post it -lapuille.

Esimerkiksi:

- Millaisia käsityksiä ja mielikuvia heillä on yrittäjyydestä?

- Kuinka monella on yrittäjiä lähipiirissä?
- Mitä he tietävät yrityksestä ja sen tuotteista? Millaisia ammatteja he arvelevat yrityksessä olevan?
- Miten he mainostaisivat yritystä ja kehittäisivät sen tuotteita?
- Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia ja urahaaveita nuorilla on? Miten yritteliäisyys näkyy heidän elämässään?

Jos mahdollista, opiskelijat voisivat myös kokeilla jotain tuotetta tai työtehtävää vierailun aikana. Voit pyytää opettajaa keräämään palautetta oppilailta tilaisuuden jälkeen. Palaute helpottaa seuraavien vierailujen suunnittelua.

Onnistuneen vierailun eväät

- Vierailu on suunniteltu ja joustavasti toteutettu.
- Olet oma persoonallinen itsesi ja innostunut asiastasi.
- Kerrot konkreettisia esimerkkejä ja omia kokemuksiasi.
- Käytät puhekieltä, vältät vaikeaa yrittäjäslangia.
- Kuulijat innostuvat keskustelemaan ja pohtimaan aihetta.
- Vierailu jättää realistisen, mutta positiivisen kuvan yrittämisestä

Hyödynnä valmiit materiaalit:

- Aina kannattaa yrittää - [kalvosarja](#)
- Yrittäjyys antaa virtaa -[kalvosarja](#)
- YES -kummit -[verkosto](#)

Omat muistiinpanot:

- www.yrittajat.fi/opettajanyrittajyyismateriaali
- Yrittäjyys Suomessa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyyys-suomessa-316363>

5.2 Vinkkejä kouluyhteistyöhön

Oppilaitosvierailujen lisäksi on myös muita yhteistyön muotoja.

Stipendit ilahduttavat opiskelijoita

Yritykset voivat palkita esimerkiksi yrittäjyyskurssilla menestyneitä tai yrittäjämäistä asennetta kerryttäneitä. Palkintona ja kannustimena voi olla esimerkiksi kesätyöpaikka tai mahdollisuus tutustua yrittäjän työhön viettämällä päivä yrittäjän seurassa.

Työharjoittelun kautta tutustutaan työelämään ja yrittäjyyteen

Yläkoululaiset saavat kokemuksia työelämästä TET-harjoittelussa (työelämään tutustuminen). Ammatillisella toisella asteella nuoret tutustuvat omaan alaansa työssä oppimisen jaksoilla. Korkea-asteella nuoret tekevät korkeakouluharjoittelun. Ammattiosaamisen lisäksi harjoittelussa karttuvat tulevaisuuden kannalta tärkeät ammatilliset verkostot ja yleiset työelämävalmiudet. Myös opettajia ja opettajaopiskelijat kannattaa kutsua harjoitteluun päivittämään osaamista ja tutustumaan yritysten toimintaan.

Tukea nuorten työllistymiseen

Yrittäjät voivat tukea nuorten työllistymistä myös antamalla valmennusta ja vinkkejä työharjoittelupaikkojen ja työpaikkojen hakua varten. Nuoret kaipaavat tietoa esimerkiksi siitä, kuinka rekrytointiprosessi etenee, kuinka tehdään hyvä työhakemus, mitkä tekijät vaikuttavat valintoihin ja miten piilotyöpaikkoja voi etsiä. Oppilaitoksista voi löytyä myös yritysten tarvitsema kiireapu.

Uutta luova työelämäyhteistyö ja käytännön projektit

Yhteistyön kautta voidaan myös luoda uutta ja samalla tukea nuorten vahvuuksia ja innovointitaitoja. Erilaiset projektit voivat lähteä liikkeelle yrittäjien antamista käytännön toimeksiannosta. Mieti, millaisia isompia tai pienempiä ongelmia ja haasteita voisit tuoda oppilaitosten ratkottaviksi.

Omat muistiinpanot:

- autetaan nuoria kesätyön hakemisessa (esim. speed dating -tyyppiset tilaisuudet)
- sovitaan paikallisyhdistykselle oma kummiluokka

- suunnataan yrittäjyyskasvatusta päiväkodista korkea-asteelle saakka yhteistyökumppaneiden kanssa

”Yhteistyö alkaa jo päiväkotieskari-asteella, jolloin lapset koristelevat Jouluraitin joulukuuset, josta saavat stipendit.” - Punkaharjun Yrittäjät ry

”Olemme järjestäneet yrittäjäluentoja koululla oppilaille, meillä on kummiluokka, opettajat tutustuivat yrityksiin.” - Liperin Yrittäjät ry

Yrittäjyyskasvatuksen mahdollistaminen

- maksetaan kuudesluokkalaisille osallistumismaksut ja bussikyydit Yrityskylään
- annetaan käytössä olevia tiloja nuorten hyödynnettäväksi
- kannustetaan jäsenistöä olemaan aktiivisia ja tekemään yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa ja tarjoamaan kesätyöpaikkoja ja harjoittelupaikkoja nuorille
- viestitään yhteistyömahdollisuuksista ja -tarpeista yrityksiin ja oppilaitoksiin

Kokemuksen ja osaamisen jakaminen yrittäjyyskasvatuksen edistämiseksi

- tuodaan yrittäjien näkemykset yrittäjyyskasvatuksen työryhmiin
- osallistutaan koulujen opetussuunnitelmien laatimiseen

Omat muistiinpanot:

- tuodaan ehdotuksia ja ideoita yrittäjyyden kurssien ja -koulutusohjelmien käynnistämiseksi
- tavataan koulujen rehtoreita ja yhteysopettajia säännöllisesti yhteistyön suunnittelemiseksi

“Olemme olleet mukana ideoimassa Satakunnan Ammattikorkeakoulussa alkavaa uutta koulutusohjelmaa, jossa opiskelu kytetään opiskelijan oman yritystoiminnan ja sen kehittämisen ympärille.”
- Pomarkun Yrittäjät ry

Yhteistyön suunnittelu ja aktiivinen tiedottaminen

Yhteistyötä aloittaessa on hyvä sopia etukäteen rooleista, odotuksista, yhteyshenkilöistä sekä selkeistä pelisäännöistä. Yhteistyö kehittyy yhteisen tekemisen ja molemminpuolisen palautteen kautta. Yksittäisten tempausten lisäksi yhteistyötä kannattaa suunnitella pidemmällä tähtäimellä. Näin yhteistyö voidaan nivoa osaksi muuta toimintaa ja siitä saadaan systemaattista ja pitkäjänteistä.

Myös aktiivinen tiedottaminen on tärkeää, sen kautta alueen yrittäjät saavat tietää yhteistyön mahdollisuuksista. Yhteistyö tarjoaa myös mahdollisuuden positiiviseen medianäkyvyyteen alueen lehdissä.

Lisää tukea ja ideoita koulu-yritysyhteistyöhön ja oppilaitosten kanssa työskentelyyn kannattaa pyytää alueen [YES -toimijalta](#), jos sellainen alueelta löytyy. YES on asiantuntijaverkosto, joka toimii alueellisen yrittäjyyskasvatustyön rakentajana ja yhteistyön kehittäjänä.

5.3 Materiaalia opettajille

Sivustolle on koottu yrittäjyysmateriaalia, jota voi hyödyntää opetuksessa ja oppitunneilla. Materiaali sopii käytettäväksi eri kouluasteilla ja aihekokonaisuuksissa.

[Opettajien yrittäjyysmateriaalit.](#)

Omat muistiinpanot:

6. SUOMEN YRITTÄJIEN KOULUTUSPALVELUT

Suomen Yrittäjät tarjoaa yrityksissä toimiville yrittäjille ja työntekijöille mahdollisuuksia oppia uutta huippukouluttajien avustuksella. Tuotamme kotisohvalta saavutettavia napakoita webinaareja ja seminaareja, joiden avulla tavoitat muita ammattilaisia.

Koulutuksemme käsittelevät liiketoiminnan ydinalueita, jotka ovat jokaiselle yritykselle tärkeitä.

Näitä ovat muun muassa:

- Myynti, markkinointi ja sosiaalinen media
- Yrityksen ja yrittäjän verotus
- Tuloslaskelma, tase, hinnoittelu ja kannattavuus
- Johtaminen ja esihenkilötaidot
- Yrityslainsäädäntö ja työsuhdeasiat

Tutustu Suomen Yrittäjien keskusjärjestön koulutustarjontaan: www.yrittajat.fi/koulutus

Hyödynnä myös Suomen Yrittäjien [aluejärjestöjen](#), [paikallisyhdistysten](#) ja [toimialajärjestöjen](#) koulutukset.

Omat muistiinpanot:

SUOMEN YRITTÄJIEN JÄSENYYS

Jäseneksi liittymällä saat tarpeellista tietoa ja rahanarvoisia etuja.

Kun olet liittynyt jäseneksi, Yrittäjät tarjoaa sinulle tuen, avun ja verkoston. Autamme jäseniämme muun muassa seuraavin tavoin:

Maksuton laki- ja veroneuvonta

Hyödynnä maksutonta lakineuvontapalvelua – yhdellä puhelinsoitolla voit helposti säästää koko vuoden jäsenmaksun.

Sadan asiantuntijan joukko apuvoiminasi

Reilu sata asiantuntijaa odottaa soittoasi, valmiina kuuntelemaan ja neuvomaan. Puhelinneuvontamme on jäsenille maksutonta, ja vastaamme vuosittain noin 50 000 kysymykseen. Tarvitset sitten verogurua tai tietosuojaeksperttiä, ohjaamme kysymyksesi oikealle henkilölle.

Edunvalvonta

Pidämme esillä yrittäjille tärkeitä teemoja monilla vaikuttamisen tasoilla.

Paikallinen verkosto

Yrittäjien tilaisuuksissa verkostoidut muiden yrittäjien kanssa paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti.

Rahanarvoisia jäsenetuja

Jäsenenä olet oikeutettu lukuisiin jäsenetuihin, joihin voit tutustua osoitteessa

www.yrittajat.fi/jasenedut



**Voit liittyä
Suomen yrittäjien
jäseneksi täällä:
www.yrittajat.fi/liity**

YRITTÄJYYDEN PUOLESTA



SUOMEN YRITTÄJÄT

Mannerheimintie 76 A, 3. krs, 00250 Helsinki

PL 999, 00101 Helsinki

(09) 229 221

toimisto@yrittajat.fi

www.yrittajat.fi