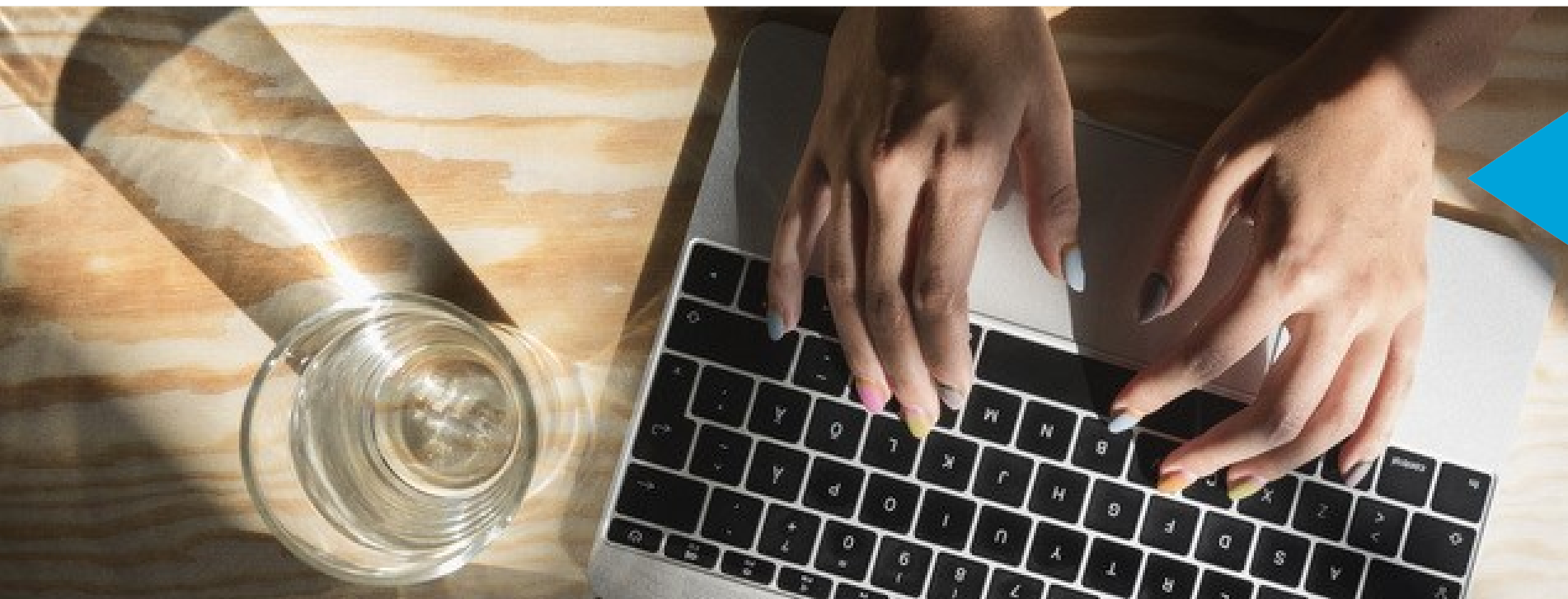


## ELOLIV 2020: Ohjauksella elinvoimaa - yritysten ja yrittäjien näkökulma?

Mikael Pentikäinen  
10.9.2020



**YRITTÄJYYDEN  
PUOLESTA**

# Meitä ympäröi työelämä, jossa

- Yhä useampi
  - työskentelee yrittäjämäisesti,
  - toimii yrittäjänä ainakin osan elämästään,
  - tekee töitä monipaikkaisesti ja
  - vaihtaa ammattiaan työuransa aikana.
- Siksi on olennaista, että
  - on hyvät perustiedot ja yleissivistys,
  - on taitoa ja halua opetella koko ajan uutta,
  - on valmius sietää epävarmuutta ja toteuttaa muutoksia, ja
  - on terve itsetuottamus ja rehellinen käsitys omista vahvuuksista.



# Yrittäjät

Suomessa on **286 042** yritystä.

Suomi on  
pienten  
yritysten  
maa

1,4  
miljoonaa  
ihmistä  
tekee töitä  
Suomen  
yrityksissä.

93 prosentissa  
yrityksistä on  
alle kymmenen  
työntekijää.

Vain 0,2  
prosenttia  
Suomen  
yrityksistä on  
suuryrityksiä.

Yrittäjistä  
71  
prosenttia on  
yksinyrittäjiä

Yrittäjistä  
35 prosenttia  
on naisia

Yrittäjän vuositulot  
ovat keskimäärin  
39 139 euroa

## Yrittäjyyden muutostrendejä

- Yksin- ja verkostoyrittäjyyden kasvu
- Yrittäjien ikääntyminen
- Kasvuyrittäjyyden merkityksen korostuminen
- Työnantajayrittäjyyden tärkeyden korostuminen
- Monipaikkayrittäjyyden kasvu
- Entistä useampi yrittäjä taloudellisesti ahtaalla
- Yrittäjän ja palkansaajan rajan hämärtyminen
- Nuorten yrittäjyysinnon kasvu
- Maahanmuuttajayrittäjien määrän lisääntyminen



# Yrittäjän arki muuttuvassa maailmassa

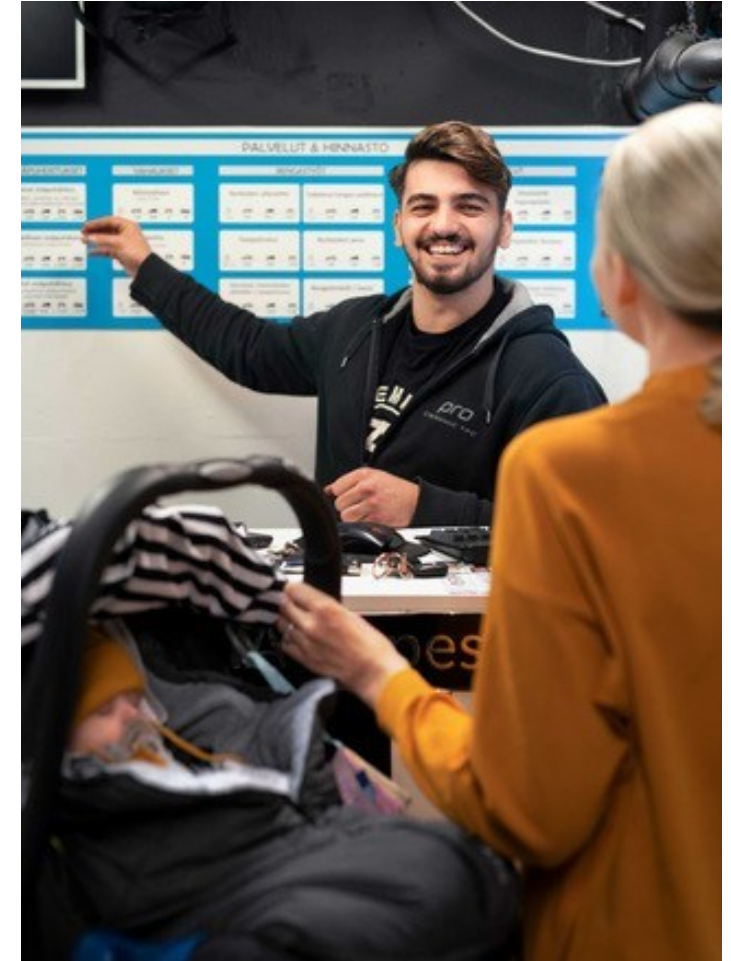
- Hän on usein kiireinen.
- Häntä revitään eri suuntiin.
- Hänen on vaikea irrottautua syventymään uuteen.
- Hänen pitää nopeasti omaksua uutta.
- Hänellä ei ole aikaa turhaan byrokratiaan ja palavereihin, koska niitä on muutenkin paljon.
- Hän on usein taloudellisesti ahtaalla.
- Hän tarvitsee uusia ideoita.
- Hän tarvitsee usein uutta työvoimaa ja/tai kumppaneita.



# Miten yritykset voivat **edistää** jatkuvaa oppimista? **Yrittäjät**

## Yritysnäkökulma

- Oppimista painottava **kulttuuri ja johtaminen**. Yrittäjän ja johtajan oma esimerkki.
- Oppimista painottavat **teot**, puheet eivät riitä (työajan käyttö, kustannukset).
- **Osaamisen johtamisen** toimintamalli.
- Strategisten **osaamistarpeiden** ennakointi.
- Yhteistyö **kehittämis- ja koulutusorganisaatioiden** kanssa.
- **Verkostoissa** mukana oleminen.
- Monipuolisten **menetelmien** hyödyntäminen henkilöstön osaamisen kehittämisessä (mm. perehdytys, mentorointi, työkierto, verkostot, valmennukset, tutkintokoulutus).



# Miten yritykset voivat **edistää** jatkuvaa oppimista? **Yrittäjät**

## Henkilöstönäkökulma



- **Kulttuuri**, jossa jaetaan opittua ja arvostetaan yhteistä oppimisen matkaa.
- Säännöllisten **kehitys- ja osaamiskeskusteluiden** pitäminen.
- Tukeminen omien **vahvuuksien ja kehittämisalueiden** tunnistamisessa.
- **Kehittymis- ja oppimispolkujen** rakentaminen.
- Panostaminen **tulevaisuuden työelämätaitojen** kehittämiseen.
- Työhyvinvoinnin tukeminen **uudistumista ja työn imua** parantavilla toimenpiteillä (mm. valmentava johtajuus, palaute, selkeät tavoitteet, työn merkityksellisyys, osaaminen, onnistumisen kokemukset).
- Eri-ikäisten ja erilaisten **oppijoiden** huomioiminen.
- **Saatteleminen eteenpäin**, jos työntekijä on väärässä tehtävässä.

Jatkuvan oppimisen avulla kehitetään ihmisten hyvinvointia sekä yritysten ja koko Suomen kilpailukykyä.

Oppimiseen panostavat organisaatiot menestyvät kilpailussa.

Jatkuva oppiminen on erityisen tärkeää oppijalle itselleen.



**YRITTÄJYYDEN**  
**PUOLESTA**