



## **Opettajasta yrittäjäksi?**

### **Itselfreflektio yrittäjäksi ryhtymisen mahdollisuuksista**

Pasi Salmela

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2025

## Tiivistelmä

<b>Tekijä</b> Pasi Salmela
<b>Tutkinto</b> Tradenomi, liiketalous
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Opettajasta yrittäjäksi? Itsereflektio yrittäjäksi ryhtymisen mahdollisuuksista
<b>Sivumäärä</b> 38
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin opettajana toimivan kirjoittajan ryhtymistä yrittäjäksi keskittyen yrittäjäidentiteetin kehittämiseen ja ammatillisen osaamisen laajentamiseen. Yrittäjyys ja opettajuus nähdään tässä työssä toisiaan täydentävinä rooleina, jotka kietoutuvat henkilön identiteettiin ja arvoihin. Taustana ovat koulutusalan muutokset ja nuorten erityistarpeiden lisääntyminen. Kirjoittaja päätti tutkia, voisiko neuropsykiatrisena valmentajana toimiminen tarjota mielekkään sivutoimen ja mahdollisuuden yrittäjyyteen.</p> <p>Työn tavoitteena oli selvittää, millaisia valmiuksia kirjoittajalla on yrittäjyyteen. Työ rajattiin siihen vaikuttaviin taustatekijöihin pois lukien liiketalouden syvällisempi tarkastelu. Työssä pyrittiin reflektomaan kirjoittajan yrittäjäidentiteetin kehittämistä sekä arvioimaan, miten ammatillinen täydennyskoulutus voisi tukea yrittäjäksi ryhtymistä. Työn tietoperusta tukeutui erityisesti motivaation merkitykseen sekä ammatillisen identiteetin kehitykseen.</p> <p>Työn toteutus ajoittui lukuvuoteen 2023–2024, jolloin kirjoittaja osallistui neuropsykiatrisen valmentaja -koulutukseen. Koulutuksen aikana kirjoittaja piti oppimispäiväkirjaa, jossa hän analysoi yrittäjyysmotivaatiotaan sekä koulutuksen tuomia yrittäjyyteen liittyviä oivalluksia. Päiväkirjamerkintöjen kautta kirjoittaja tarkasteli kuukausittain omaa oppimisprosessiaan ja pohti yrittäjäksi ryhtymisen edellytyksiä. Kirjoittaja käytti itsereflektiivistä tutkimusotetta yhdistäessään koulutuksesta saamiensa kokemuksia ja teorioita yrittäjyydestä.</p> <p>Kirjoittaja koki, että neuropsykiatrisen valmentajan koulutus lisäsi hänen ammatillista osaamistaan erityisesti neuroepätyypillisten nuorten tukemisessa. Samalla koulutus antoi varmuutta ja työkaluja pohtia yrittäjäksi ryhtymistä. Reflektiivinen kirjoittaminen ja koulutuksessa käytetyt menetelmät vahvistivat kirjoittajan ymmärrystä yrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta, mikä edisti myös ammatillista kasvua ja itseluottamusta. Tämän myötä kirjoittaja ymmärsi, että hänen yrittäjämotivaationsa kumpuaa varsinkin sisäisestä halusta kehittyä. Pohdinnan tulokseksi saatiin, että kirjoittajalla on valmiuksia ryhtyä sivutoimiseksi yrittäjäksi, mutta prosessi on vielä kesken.</p>
<b>Asiasanat</b> Yrittäjyys, ammatillinen identiteetti, itsensä johtaminen, itsereflektio

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Lähtötilanteeni .....	4
2.1	Osaamiseni suhteessa mahdollisten uusien työtehtävieni vaatimuksiin .....	5
2.2	Sidosryhmien merkitys työssäni .....	5
2.2.1	Vuorovaikutus ja sidosryhmät yrittäjäksi ryhdyttäessä .....	7
3	Seurantajakson raportointi analyyseineen .....	9
3.1	SYYSKUU 2023: Tilanneikkuna avautuu .....	10
3.2	LOKAKUU 2023: "Nytku" .....	11
3.3	MARRASKUU 2023: Mihin olen itseäni johtamassa? .....	13
3.4	JOULUKUU 2023: Jos siis kokeilisin yrittäjyyttä? .....	15
3.5	TAMMIKUU 2024: Yritysmuoto, vielä kovin kaukainen ajatus .....	17
3.6	HELMIKUU 2024: Vihdoin käytäntöä .....	20
3.7	MAALISKUU 2024: Sidosryhmät ja yhteisön tuki .....	22
3.8	HUHTIKUU 2024: Itsensä johtamisen haasteet näkyvät jaksamisessa .....	24
3.9	TOUKOKUU 2024: Menestyjän muotokuva .....	26
4	Pohdinta .....	29
5	Lähteet .....	33

## 1 Johdanto

Olen työskennellyt päätoimisena opettajana vuodesta 2002, ja tällä hetkellä toimin lukion biologian ja maantieteen lehtorina, opinto-ohjaajana sekä työsuojeluvaltuutettuna helsinkiläisessä yhtenäiskoulussa. Lisäksi teen sivutoimisesti töitä muissa koulutusorganisaatioissa. Työssäni tarvitsen monipuolista pedagogista ja hallinnollista osaamista. Vaikka olen viihtynyt työssäni, koen viime aikoina kaivanneeni vaihtelua. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen valmiuksiani ryhtyä yrittäjäksi. Työ käsittelee kouluttautumistani neuropsykiatriseksi valmentajaksi (jäljempänä myös nepsy-valmentaja, nepsy-valmennus) sekä suunnitelmaani ryhtyä tarjoamaan valmennuspalveluita sivutoimisena yrittäjänä. Tavoitteenani on reflektoida ammatillista kehittymistäni, arvioida yrittäjäidentiteettiäni muotoutumista ja pohtia, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia yrittäjyys voi tarjota. Työ keskittyy siihen, kuinka ammatillinen identiteettiäni kehittyi prosessin myötä. Työn edetessä pyrin erityisesti tarkastelemaan omaa yrittäjäasennettani ja -motivaatiotani.

Opettajien työnkuva on muuttunut merkittävästi viime vuosina, mikä näkyy muun muassa kasvavina vaatimuksina ja haasteina. Opettajien uupumus ja alan vaihtamiseen liittyvät pohdinnat ovat nousseet esiin myös julkisessa keskustelussa (esim. Haavisto 2022; Korkeakivi 2023; Michelsson 2024) ja tuoreissa tutkimuksissa (esim. Räsänen, Pietarinen, Soini, Väisänen & Pyhältö 2022). Ilmiö on ajankohtainen, sillä yhä useampi opettaja harkitsee uuden ammatin valintaa kasvavan työtaakan, epävarmuuden ja työhyvinvointiin liittyvien ongelmien vuoksi (Heikkilä & Saarenmaa 2023; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Neuropsykiatristen oireiden ja erityistarpeiden lisääntyminen nuorten keskuudessa asettaa opetustyölle uusia haasteita, joihin ei ole helppoja ratkaisuja. Tämä ilmiö on saanut yhä enemmän huomiota koulujen arjessa, ja tarve erikoistuneille tukimuodoille, kuten neuropsykiatriselle valmennukselle, kasvaa jatkuvasti (Parikka, Halonen-Malliarakis & Puustjärvi 2017). Kouluttauduin lukuvuoden 2023–2024 aikana neuropsykiatriseksi valmentajaksi, ja minulle avautui mahdollisuus ryhtyä tarjoamaan valmennuspalveluita esimerkiksi sivutoimisena yrittäjänä. Tässä ympäristössä olen itse ryhtynyt refleктоimaan omaa ammatillista tulevaisuuttani ja karvoittamaan mahdollisuuksiani neuropsykiatrisena valmentajana toimimiseen. Tavoitteeni on kehittää osaamistani ja selvittää, miten voin vastata näihin muutoksiin ja samalla tutkia yrittäjäksi ryhtymistä osana mahdollista uutta ammatti-identiteettiäni.

Neuropsykiatrinen valmentaja tarvitsee taitoja neuroepätyypillisten opiskelijoiden tukemisessa. Tavoitteenani on kehittää valmiuksiani sekä valmentajana että yrittäjänä. Haluan syventää ymmärrystäni neuroepätyypillisistä häiriöistä ja niiden vaikutuksista muun muassa oppimiseen. Syksyllä 2023 aloittamani Oppiko Oy:n järjestämä neuropsykiatrinen valmentaja -koulutus vastaa tähän tarpeeseen (Oppiko 2023). Opinnäytetyöni keskiössä on kuitenkin osaamiseni kehittämisen sijaan

yrittäjäksi ryhtymiseen liittyvien näkökulmien puntarointi. Tarkoitus on reflektoida sekä neuropsykiatrinen valmentaja -koulutuksesta saamiani yrittäjyyteen liittyviä oppeja ja ideoita että lähdekirjallisuutta. Tavoitteeni on selvittää, millaisia mahdollisuuksia saamani koulutus toisi yksityisyrittäjänä toimiessa – ja ennen kaikkea, löydäkö itsestäni yrittäjäasennetta ja -motivaatiota. Päättävöitteenani on saada selville, onko minusta yrittäjäksi.

Rajaan opinnäytetyöstä pois liiketaloudellisesti kiinnostavan mutta työn tavoitteeseen liittymättömän liiketaloussuunnitelman laatimisen. Keskityn työssäni yrittäjyyteeni vaikuttavien tekijöiden tarkasteluun. Neuropsykiatrinen valmentaja -koulutus edellyttää alan kirjallisuuteen perehtymistä, mutta tässä työssä sitä ei ole tarkoitus analysoida. Koulutuksen ensisijainen tarkoitus on saada lisää kompetensseja neuroepätyypillisten lasten ja nuorten kanssa toimimiseen, ja tämän tavoitteen totean jo tässä osassa opinnäytetyötä saavuttaneeni. Liiketalouden kannalta kiinnostavaa on kuitenkin koulutuksen ”piilotavoite”: mahdollisuuteni hyödyntää sen antia yrittäjänä toimimiseen. Tämä on minulle huomattavasti haasteellisempi nepsy-valmennuksen näkökulma, eikä selvää vastausta asettamiini tutkimuskysymyksiin ole tämän työn lukijalle välttämättä luvassa.

Opinnäytetyöprosessini käynnistyi keväällä 2023 saatuaani apurahan nepsy-koulutusta varten. Päätin silloin kytkeä tämän opinnäytetyön osaksi prosessia. Koulutus alkoi syyskuussa 2023, ja opetusta annettiin noin kerran kuukaudessa huhtikuuhun saakka. Väliaikoina opiskeltiin ja tehtiin harjoituksia. Kunkin koulutuskerran jälkeen kirjoitin oppimispäiväkirjamerkinnän, jossa raportoin oppituntien sisällöstä ja saamistani ajatuksista (taulukko 1). Varsinainen teorian kytkeminen päiväkirjateksteihin tapahtui kesä–elokuussa sekä lokakuussa 2024, jolloin tutustuin muun muassa yrittäjyyteen ja itsensä johtamiseen liittyviin teorioihin ja kirjoitin suurimman osan reflektioista. Oppimispäiväkirjaa pidin 19.9.2023–5.5.2024. Tämän työn keskeisiä ammattikäsitteitä ovat neuropsykiatrinen valmennus, yrittäjyys, yrittäjäidentiteetti, ammatillinen identiteetti, motivaatio ja itsereflektio.

Taulukko 1. Työn ammatilliset tavoitteet ja niiden kuukausittainen tarkastelu.

Ammatillisen kehittymisen tavoitteet	Seurantakuukausi
Yrittäjyysvalmiuksien kartoittaminen ja yrittäjyyden mahdollisuudet	Syyskuu, joulukuu, tammikuu, toukokuu
Motivaation löytäminen ja ylläpitäminen	Lokakuu, helmikuu
Ammatillisen identiteetin kehittyminen	Syyskuu, marraskuu, toukokuu
Oman itsen johtaminen ja työhyvinvoinnin kehittämisen	Joulukuu, helmikuu, huhtikuu, toukokuu
Sidosryhmätyöskentelyn kartoittaminen	Maaliskuu
Positiivisen psykologian periaatteiden soveltaminen	Lokakuu, huhtikuu

## 2 Lähtötilanteeni

Olen työskennellyt opettajana yli puolet elämästäni, ja koen edelleen viihtyvänä työssäni erinomaisesti. Vaikka olen kokenut työssäni paljon mielenkiintoisista kohtaamisista ja minulle sopivista haasteista kumpuavaa positiivista työn imua, olen alkanut kaivata vaihtelua. Opettajan työ vaatii joustavuutta ja resilienssiä, sillä vaikka päivää rytmittää lukujärjestys, oppitunneilla voi tapahtua mitä vain. Kohtaamiset nuorten kanssa ovat myös Nummenmaan ja Välijärven (2006, 21–22) tutkimusten mukaan opettajan työn suola, mutta ne tuovat mukanaan haasteita. Työn määrä ja pirstaloituminen ovat kasvaneet, ja ne kuormittavat opettajia, erityisesti koronapandemian jälkeen (Opetusalan työolobarometri 2021). Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu ovat Juutin ja Salmien (2014, 105) mukaan lisääntyneet, ja lähes puolet opettajista on kohdannut kiusaamista oppilaiden tai kollegoiden taholta (Opetusalan työolobarometri 2021).

Opettajien vaikutusmahdollisuudet omaan työmääräänsä ovat vähentyneet, ja vain pieni osa opettajista kokee voivansa vaikuttaa työmääräänsä (Opetusalan työolobarometri 2021). Yhteistyö työyhteisössä sen sijaan lisää työmotivaatiota, työtehokkuutta ja vähentää yksinäisyyttä (Röppänen 2020). Fyysiset työympäristön haasteet liittyvät tekniikan toimimattomuuteen, joka voi vaikeuttaa oppituntien sujuvuutta. Lisäksi työssä käytettävät välineet, kuten tietokoneet ja muut laitteet, voivat aiheuttaa stressiä, jos ne eivät toimi oikein. Myös äänenkäyttö ja työympäristön akustiikka ovat opettajille tärkeitä terveystekijöitä. (Sala, Sihvo & Laine 2011.) Työn imua, johon sisältyy muun muassa työn merkityksellisyyden kokeminen, tukevat opettajan työssä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja nähdä työnsä tulokset (Työterveyslaitos 2022). Opettajan työssä tärkeimpiä työn imun lähteitä ovat varsinkin luokanopettajia tutkineen Laulaisen (2017) mukaan oppilaat ja työyhteisö.

Työnantajani on Helsingin Rudolf Steiner -koulun kannatusyhdistys, joka ylläpitää Ruskeasuolla toimivaa yksityistä yhtenäiskoulua (Rudolf Steiner -koulu 2024). Olen työskennellyt oppilaitoksessa vuodesta 2002 alkaen, ja tällä hetkellä toimin lukion biologian ja maantieteen lehtorina, opinto-ohjaajana ja luottamustehtävissä opettajien työsuojeluvaltuutettuna. Lisäksi teen sivutoimisesti töitä muissa koulutusorganisaatioissa. Työtehtävissäni tarvitsen monipuolista pedagogista ja hallinnollista osaamista. Aineenopettajana minun on hallittava opetusmenetelmät ja oppiaineiden sisällöt perusteellisesti, ja opinto-ohjaajana minulta edellytetään kykyä tukea opiskelijoiden opintoja, uravalintoja ja akateemista kehitystä. Lisäksi hyvät vuorovaikutustaidot ovat olennaisia sekä opiskelijoiden että kollegoiden kanssa toimimisessa. Työsuojeluvaltuutettuna tunnen työlainsäädäntöä (esim. Työturvallisuuslaki 2002/738) ja osaan edistää turvallista työympäristöä ja työhyvinvointia. Tehtäväni ovat vaihtelevia sisältäen opetuksen suunnittelua ja toteutusta, ohjauskeskusteluja opiskelijoiden kanssa, työlainsäädännön tuntemusta ja hallinnollisia tehtäviä. Osaamiseni on kertynyt sekä

koulutusten että työkokemuksen kautta, ja olen pyrkinyt kehittämään sitä osallistumalla täydennyskoulutuksiin ja suorittamalla tutkintoja.

Opettajana minun olisi hyvä kyetä toteuttamaan opetukseni siten, että se vastaa opiskelijoiden tarpeita ja oppimistavoitteita. Pedagogisen monipuolisuuden avulla pystyn vastaamaan erilaisiin oppimistyyliihin ja tarpeisiin. Opettajan on myös kyettävä tunnistamaan opiskelijoiden oppimisvaikeudet ja tarjottava heille tarvittavaa tukea ja ohjausta. Tämä edellyttää herkkyyttä ja kykyä mukauttaa opetusta yksilöllisiin tarpeisiin. Myös mahdolliset konfliktitilanteet on kyettävä ratkaisemaan rakentavasti. Minun on myös hallittava erilaisia teknologisia työkaluja ja oppimisalustoja, jotka voivat tukea opetusta ja oppimista. Opettajan on oltava valmis kehittämään omaa osaamistaan ja seuraamaan alan uusimpia trendejä ja tutkimustuloksia. Tämä edellyttää avointa asennetta oppimiseen ja halua kehittyä ammatillisesti.

## **2.1 Osaamiseni suhteessa mahdollisten uusien työtehtävieni vaatimuksiin**

Nykyiset työtehtäväni koostuvat pääosin opetus- ja ohjaustehtävistä sekä sivutoimisissa tehtävissäni pääsykoevalmennuksesta. Niistä saamieni pedagogisten ja vuorovaikutustaitojen hyödyntäminen nepsy-valmennuksessa ja yrittäjyydessä vaatii kuitenkin harjoittelua ja rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja. Yrittäjänä en ole vielä toiminut, ja nepsy-valmentajan uralla olen aloittelija. Nämä uudet roolit vaativat tietoja ja taitoja, joita minun on vielä kehitettävä.

Erityisesti neuropsykiatristen haasteiden tunnistaminen ja tuki ovat opetuslalla nousseet tärkeiksi. Opiskelijoiden tarpeet ovat muuttuneet monimutkaisemmiksi, ja neuroepätyypillisten häiriöiden, kuten ADHD:n ja autismitilanteiden, ymmärtäminen on tullut välttämättömäksi (Kela 2024; Rintahaka 2007). Tämä tarve on osaltaan motivoinut minua hankkimaan lisää koulutusta ja syventämään osaamistani neuropsykiatrisen valmennuksen alalla. Lisäksi yrittäjänä toimiminen edellyttää minulta liiketoiminnan perusasioiden ymmärtämistä ja itsenäistä päätöksentekoa. Tiedostan, että yrittäjyys vaatii myös vahvaa itseluottamusta, ajanhallintaa ja kykyä johtaa itseään – taitoja, joita minun on vielä kehitettävä. Yrittäjyydessä keskeistä on myös kyky rakentaa ja ylläpitää suhteita valmennustyötäni ja työssä jaksamistani tukevien sidosryhmien kesken.

## **2.2 Sidosryhmien merkitys työssäni**

Työssäni kohtaan vuorovaikutustilanteita eri sidosryhmien kanssa. Näihin tilanteisiin liittyy usein opetuksen suunnittelu ja toteutus, ohjauskeskustelut opiskelijoiden kanssa sekä yhteistyö koulun eri osastojen välillä. Haasteena on erilaisten näkemysten ja tarpeiden yhteensovittaminen esimerkiksi opiskelijoiden mielenterveysongelmien ja neuroepätyypillisten häiriöiden kohdalla, jotka vaativat erityistä herkkyyttä ja tukea. Koen opinto-ohjaajan työnkuvan aineenopettajan työnkuvaa laa-

jempänä, ja siksi tarkastelen tässä sidosryhmiä opinto-ohjaajan työn näkökulmasta. Työ vaatii yhteistyötä monien sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa, jotta opiskelijoiden etenemistä ja hyvinvointia voidaan tukea parhaalla mahdollisella tavalla (Taulukko 2). Toimintaa ohjaavat opettajan arvot ja eettiset periaatteet (Oaj 2024).

Taulukko 2. Lukion opinto-ohjaajan työhön kuuluvat sidosryhmät.

<b>Työni sidosryhmät</b>	
<b>Sisäiset sidosryhmät</b>	<b>Ulkoiset sidosryhmät</b>
Perheet ja huoltajat	Opiskelijat
Paikalliset yritykset ja työnantajat	Opettajat
Korkeakoulut ja ammattioppilaitokset	Koulun johto ja rehtorit
Aluehallintovirasto ja opetusviranomaiset	Tukihenkilöstö (esim. kuraattorit, koulupsykologit)
Terveys- ja sosiaalipalvelut	Koulun hallinto ja toimistohenkilöstö
Työvoimatoimistot ja urapalvelut	Opiskelijakunta
Paikalliset ja kansalliset järjestöt ja yhdistykset	Eriyisopetuksen henkilöstö
Media ja viestintäkanavat	Kouluterveydenhoitajat

Opiskelijat ovat opinto-ohjaajan työn keskiössä, ja heidän ensisijaisena tarpeenaan on saada tukea ja ohjausta opintoihin, uravalintoihin sekä henkilökohtaiseen kehitykseen. Opiskelijoille tarjotaan luokkaopetuksen ja pienryhmäohjauksen lisäksi myös henkilökohtaista neuvontaa. Opettajat ovat opinto-ohjaajan tärkeitä yhteistyökumppaneita, ja heidän yhteinen tavoitteensa on tukea opiskelijoiden akateemista ja ammatillista kehitystä. Opettajat odottavat opinto-ohjaajalta apua opiskelijoiden erityistarpeiden tunnistamisessa ja lisätuen tarjoamisessa erityisesti niille, joilla on oppimiseen liittyviä haasteita.

Koulun johto ja rehtori pyrkivät varmistamaan, että opinto-ohjaus tukee koulun opetussuunnitelmaa ja strategisia tavoitteita. Heidän näkökulmastaan on tärkeää, että opinto-ohjaaja edistää opiskelijoiden akateemista menestystä ja hyvinvointia sekä vähentää keskeyttämisä. Kuraattorit ja koulupsykologit tarjoavat opiskelijoille kokonaisvaltaista tukea, ja heidän yhteistyönsä opinto-ohjaajan

kanssa keskittyy opiskelijoiden hyvinvoinnin, sosiaalisten taitojen ja henkisen terveyden vahvistamiseen. Yhteistyö koulun hallinnon ja toimistohenkilöstön kanssa liittyy koulun päivittäisen toiminnan sujuvuuden varmistamiseen ja tiedonhallinnan parantamiseen. Hallinnon odotuksena on, että opinto-ohjaaja osallistuu myös viestintään, jotta opiskelijoiden tarpeet tulevat huomioiduksi. Erityisopetuksen henkilöstö tekee yhteistyötä opinto-ohjaajan kanssa erityistarpeisten opiskelijoiden tukemiseksi. Opinto-ohjaajan rooliin kuuluu myös auttaa näitä opiskelijoita löytämään heille sopivat oppimis- ja urapolut. Kouluterveydenhoitajat edistävät opiskelijoiden terveyttä ja hyvinvointia, ja tarvittaessa he tekevät yhteistyötä opinto-ohjaajan kanssa.

Perheet ja huoltajat ovat tärkeä ulkoinen sidosryhmä, jonka kanssa yhteistyö keskittyy opiskelijoiden akateemisen kehityksen tukemiseen. He odottavat opinto-ohjaajalta ohjausta ja tiedotusta koulutus- ja uravaihtoehtoista, joista toivotaan keskusteltavan myös kotona. Opinto-ohjaajan tehtävä on pitää huoltajat ajan tasalla ja tarjota heille tarvittavaa tukea. Paikalliset yritykset ja työnantajat voivat olla kiinnostuneita tulevien työntekijöiden rekrytoinnista, ja opinto-ohjaaja voi luoda yhteistyösuhteita tarjotakseen opiskelijoille työharjoittelumahdollisuuksia. Korkeakoulut ja ammattioppilaitokset tavoittelevat tulevia opiskelijoita, ja opinto-ohjaaja välittää tietoa jatkokoulutusmahdollisuuksista auttaen opiskelijoita tekemään päätöksiä jatko-opinnoista.

Aluehallintovirasto ja opetusviranomaiset seuraavat koulutukseen liittyvien säädösten noudattamista, ja opinto-ohjaajan on tunnettava nämä säädökset sekä sovellettava ajantasaisia opetus- ja ohjaussuunnitelmia. Terveys- ja sosiaalipalvelut edistävät opiskelijoiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja opinto-ohjaaja tekee yhteistyötä näiden palvelujen kanssa tarvittaessa. Työvoimatoimistot ja urapalvelut tukevat työllistymistä ja tarjoavat uraneuvontaa, ja opinto-ohjaaja ohjaa opiskelijoita näiden palvelujen pariin erityisesti opintojen loppuvaiheessa auttaen heitä löytämään työmahdollisuuksia ja kehittämään urasuunnitelmiaan. Media ja viestintäkanavat ovat puolestaan keskeisiä koulun näkyvyyden ja maineen edistämisessä. Opinto-ohjaaja voi hyödyntää näitä kanavia tiedottaakseen koulun tapahtumista ja projekteista sekä tarjolla olevista opiskelumahdollisuuksista, mikä lisää koulun houkuttelevuutta ja tunnettuutta. Koulun markkinointi ja brändäys voivat olla osa opinto-ohjaajan työtehtäviä.

### **2.2.1 Vuorovaikutus ja sidosryhmät yrittäjäksi ryhdyttäessä**

Klein (2009, 22–31) erottelee vuorovaikutustaidot kahteen kategoriaan: kommunikaatiokykyihin sekä kykyihin luoda ja ylläpitää ihmissuhteita. Kommunikaatiokyvyt määrittävät sen, miten muut havaitsevat ja ymmärtävät yksilön, sillä niiden kautta henkilö kykenee välittämään tunteensa, ajatuksensa ja tietoa. Ihmissuhteiden muodostamiseen ja ylläpitämiseen liittyvät taidot Klein (2009, 24) jakaa seitsemään eri osa-alueeseen: yhteistyökyky, monikulttuurinen tarkkuus, palvelualltius,

empatia, itsestä syntyvän vaikutelman hallinta, sosiaalinen vaikuttavuus sekä konfliktien ratkaisu- ja neuvottelutaidot.

Palvelualltiudella tarkoitetaan kykyä olla avulias ja kohtelias sekä ilmaista vuorovaikutustilanteissa tarvittavia tunteita, joiden avulla pyritään luomaan yhteisymmärrystä esimerkiksi asiakkaiden, toimeksiantajien tai kumppaneiden kanssa. Empatia taas viittaa taitoon tunnistaa ja ymmärtää toisten tunteita. Konfliktien ratkaisu- ja neuvottelutaidot puolestaan liittyvät kykyyn käsitellä ja ratkaista henkilöiden välisiä ristiriitoja rakentavalla tavalla ja kompromisseja hyödyntäen. (Klein 2009, 24–29.) Vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä roolissa kaikessa kanssakäymisessä ihmisten kanssa, ja niiden eri osa-alueet ovat hyödyllisiä niin yritystoiminnassa kuin nuorten ohjaamisessa. Henkilökohtaisena haasteena yrittäjäksi ryhtymisessä näen eritoten ammatillisen identiteetin uudelleenrakentamisen ja itsenäisen työskentelyn hallinnan. Tämä heijastuu myös vuorovaikutustilanteisiin: Vuorovaikutustaitojen on kehityttävä entistä itsenäisemmiksi ja tuloksellisemmiksi, sillä yrittäjänä minun on otettava vastuu omasta toiminnastani ja varmistettava, että pystyn luomaan ja ylläpitämään hyviä suhteita eri sidosryhmiin. Lisäksi tarvitsen kykyä itsenäiseen päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun, jotta voin selviytyä mahdollisista haasteista ja muutoksista yrittäjänä. Jos ryhdyn opettajasta yrittäjäksi, korostuu vuorovaikutustaitojen merkitys uudella tavalla. Tulen todennäköisesti tarvitsemaan taitoa neuvotella, markkinoida palveluitani ja rakentaa asiakassuhteita, jolloin esimerkiksi Kleinin (2009) malliin sisältyvä palvelualltius korostuu nykyistä työtäni vahvemmin.

### 3 Seurantajakson raportointi analyyseineen

Pidin neuropsykiatrinen valmentaja -koulutuksen ajan oppimispäiväkirjaa, jossa pohdin muun muassa koulutuksen mahdollistamaa ammatillista kehittymistäni sekä varsinkin kiinnostustani ryhtyä sivutoimiseksi yrittäjäksi. Kävin prosessin läpi kahdesti: ensin päiväkirjan kirjoitusvaiheessa, sitten tekstien analysointi- ja pohdintavaiheessa, jolloin olin saanut ajallista etäisyyttä ajatuksiini ja aikaa tutustua kirjallisuuteen. Koska nepsy-koulutus kesti syyskuusta huhtikuuhun, päädyin poikkeamaan perinteisestä päiväkirjamaisen opinnäytetyön raportoinnista siten, että pidin päiväkirjaa kuukausittain. Vaikka oman yrityksen perustamiseen liittyviä teemoja käsiteltiin erityisesti tammikuussa, syntyi yrittäjyyteen liittyviä ajatuksia ja oivalluksia koko prosessin ajan.

Oppimispäiväkirja on oppimisen työkalu, jolle on ominaista analyttinen ja pohdiskelevä ote. Sen tarkoituksena on syventää esimerkiksi oppitunneilla käsiteltyjä teemoja ja tehdä niistä opiskelijalle omakohtaisempia, mikä korostaa oppimisen prosessiluonnetta ja itsereflektiota. (Lonka & Lonka 1996.) Oppimispäiväkirjan kirjoittamista voi lähestyä kahdella tavalla: toteava tiedonkäyttö, joka vain esittää tosiasiat, tai kehittelevä tiedonkäyttö, jossa tietoa tarkastellaan syvällisemmin ja esitellään päätelmiä (Kokko 2023; Lindblom-Ylänne & Nevgi 2007). Tavoitteenani on keskittyä kehittävään tiedonkäyttöön, jotta voin liittää oppimani asiat laajempaan asiayhteyteen ja reflektoida omia kokemuksiani.

Päiväkirjojen sisällön ja lähdekirjallisuuden välisen dialogin käyn tässä kappaleessa autoetnografista lähestymistapaa hyödyntäen. Käyttämässäni metodissa on omaelämäkerrallisia piirteitä, mutta autoetnografian kirjoittaja on syventynyt tutkittavaan aiheeseen siten, että hän kuvaa ilmiötä analysoivammin ja tarkemmin kuin omaelämäkerran kirjoittaja. Tämän seurauksena saatu tieto on näin ollen luotettavaa ja aihetta tieteellisesti kuvaavaa. Autoetnografian pyrkimyksenä on lisätä ymmärrystä kulttuurisesta kokemuksesta analysoimalla persoonallisia kokemuksia. (Adams ym. 2015, 276.) Autoetnografia ei ole pelkästään aineiston keruuta, vaan myös tutkimusprosessi ja lopputulos, jossa reflektio omista kokemuksista avaa mahdollisuuden itsensä löytämiseen ja ilmiöiden ymmärtämiseen (Behar 1996, 47). Fenomenologinen näkökulma, joka keskittyy kokemuksen tutkimukseen ja ymmärrykseen yksilön näkökulmasta, tukee tätä lähestymistapaa (Center for Advanced Research in Phenomenology 2023).

Tässä työssä käyttämässäni laadullisessa tutkimusotteessa tutkijan subjektiivisuus on keskeinen osa prosessia. Tutkijan rooli on siis tutkimusväline, ja siksi laadulliset tutkimusraportit ovat henkilökohtaisempia ja sisältävät enemmän pohdintaa kuin määrälliset raportit (Eskola & Suoranta 1998, 19). Tiedostan vahvasti, että menetelmän käyttö korostaa myös rehellisyysolettamaa sekä tiedeyhteisöä että itseä kohtaan. Autoetnografisessa työssä objektiivisuus on vaikea saavuttaa, mutta sen

tavoitteena ei ole varsinaisen totuuden osoittaminen vaan ymmärryksen lisääminen tutkittavasta ilmiöstä (Witkin 2014).

Opinnäytetyöni validiteetti rakentuu huolelliselle analyysille eli reflektiolle lähdeaineiston kanssa, mutta reliabiliteetti eli mittaustulosten toistettavuus on laadullisessa tutkimuksessa haastavaa (Hirsjärvi & Hurme 2008; Metsämuuronen 2005). Tämän hyväksytyäni voin autoetnografisen tutkimuksen avulla tarkastella omaa ammatillista identiteettiäni ja sen kehittymistä, mikä tarjoaa syvempää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Koska kyseessä on omaan itseeni kohdistuva työ, olen emotionaalisesti kytköksissä omiin kokemuksiini ja näkemyksiini, mikä voi vaikuttaa tuloksiin. Objektiiivinen tarkastelu on tällaisessa tutkimuksessa haasteellista, ja eettisiä dilemmoja voi syntyä, jos vaikkapa omat päiväkirjamerkintäni paljastavat minusta asioita, jotka ovat epämiellyttäviä tai ristiriidassa omien uskomusteni kanssa.

### 3.1 SYYSKUU 2023: Tilanneikkuna avautuu

Oppimispäiväkirjan pitämisen aloitin syyskuussa 2023, jolloin nepsy-koulutuksen ensimmäinen opetuskerta pidettiin. Tässä vaiheessa en ollut vielä perehtynyt yrittäjyyteen liittyvään kirjallisuuteen. Tavoitteeksi olin asettanut saada positiivisia kokemuksia ja uutta oppia, sillä minulla oli ennestään korkeat odotukset koulutuksesta. Tavoitteenani oli myös tutustua muihin osallistujiin, ja avata keskusteluja nepsy-valmentajan työstä ja sen mahdollisuuksista ammatillisena vaihtoehtona. Tämän päiväkirjamerkinnän kirjoitin tapaamisemme jälkeen 19.9.2023.

*Olen kuullut paljon hyvää näistä Nepsy-koulutuksista, joten odotukseni ovat korkealla. Päivän mielenkiintoisin osuus oli jokaisen osallistujan kirjoittama esittely itsestään. Olen jo pitkään seurannut sekä mediassa että somessa, kuinka enenevässä määrin opettajat pohtivat alan vaihtoa. Myös tässä porukassa on opettajia, joilla on mielessä inhimillisemmät työolosuhteet ja mahdollinen Nepsy-valmentajan työ. Totta on, että yksilöllisesti annettava ohjaus vie huomattavasti vähemmän voimavaroja kuin koko ryhmän kanssa toimiminen. Itse tykkään omasta työstäni, mutta tiedostan, että en tule samaan tahtiin pärjäämään esimerkiksi kymmenen vuoden kuluttua. Siksi mielessäni orastaa ajatus sivutoimiseksi yrittäjäksi ryhtymisestä, ja kenties kymmenen vuoden päästä päivätyöstä irtautuminen ja yritystoiminnan laajentaminen. Onneksi minulla on hyvä työpaikka ja mielenkiintoisia sivutoita – en ole koulutuksessa pakon edessä.*

*Meidät jaettiin muutaman hengen tiimeihin, ja päästiin jo tutustumaan omaamme. Mukavia ihmisiä, kaikilla on opetus- tai ohjaustaustaa. Heidän kanssaan päästään hyviin keskusteluihin!*

Minun on tässä vaiheessa syytä aloittaa pohdinta siitä, sallisiko elämäntilanteeni ja osaamistasoni ryhtymisen laajentamaan ammatillista repertoariani yrittäjyyden suuntaan. Lehti, Rope ja Pyykkö (2007) tarkastelevat kysymystä *mikä tekee yrittäjästä menestyvän*, ja lähtevät liikkeelle yrittäjän ominaispiirteistä. Henkilökohtaiset taustat, henkilökohtainen tilanneikkuna ja markkinoiden muodostama mahdollisuusikkuna määräävät yrityksen perustamiseen vaikuttavat tekijät. Henkilökohtaisiin taustoihin Lehti ym. (2007) lukevat muun muassa iän, sukupuolen, koulutuksen, työkokemuksen, persoonallisuuspiirteet, arvoperustan ja asennemaailman. Henkilökohtaiseen tilanneikkunaan kytkeytyvät puolestaan perhe- ja taloudellinen tilanne sekä muut henkilökohtaiset tilanteet kuten työttömyys, muutto, avioero yms. Käytännössä vaikuttaa sitä, että harva lähtee perustamaan yritystä markkinamahdollisuuksien perusteella vaan enemmänkin siitä syystä, että yrittäjällä on jonkin alan osaamista, intuitiota, intoa – tätä voidaan nimittää yrittäjälähtöiseksi liiketoiminnaksi erotuksena markkinalähtöisestä yritystoiminnasta. (Lehti ym. 2007, 40–43.)

Pohdin jo syyskuussa mahdollisuutta siirtyä tulevaisuudessa sivutoimiseksi yrittäjäksi ja kenties jopa laajentaa yritystoimintaa myöhemmin. Tämä kertonee sisäisen matkani alkamisesta kohti yrittäjäidentiteetin muotoutumista ja ajatuksesta siitä, että nepsy-valmentajana toimiminen voisi olla mielekäs työ. Päiväkirjan perusteella koulutuspäivän tavoitteet täyttyivät. Koin ryhmän osallistujien kanssa käydyt keskustelut rakentaviksi, ja syyskuun aikana ajatukseni yrittäjäksi ryhtymisestä alkoivat vahvistua. En kokenut olleeni pakotettu koulutukseen, minullahan oli jo ennestään vakaa työtilanne ja kiinnostavia sivutoita. Kuitenkin koulutuksen aloittaminen vahvisti motivaatiotani tarkastella yrittäjyyden mahdollisuuksia. Tämä merkitsi sisäisen prosessini avautumista kohti yrittäjäidentiteetin muotoutumista – minulle siis alkoi konkretisoitumaan ajatus siitä, että neuropsykiatrisen valmentajan työ voisi olla mielekäs ja innostava sivutoiminen vaihtoehto nykyisen työni ohella.

### **3.2 LOKAKUU 2023: “Nytku”**

Koulutuspäivän pääteemat olivat positiivinen pedagogiikka ja positiivinen psykologia. Erityisesti käsiteltiin sitä, kuinka positiivisen psykologian avulla voidaan tukea hyvinvointia ja vahvistaa ihmisten mahdollisuuksia pärjätä arjessa (Uusitalo-Malmivaara 2015). Nepsy-valmentajan työssä korostuu yksilöllinen tuki, ja positiivisen psykologian soveltaminen auttaa rakentamaan motivoivaa ja kannustavaa ympäristöä valmennettaville.

*Tänään (30.10.) aiheinaimme olivat positiivinen pedagogiikka ja positiivinen psykologia. Uusitalo-Malmivaara (2015, 18–23) toteaa kirjassaan Positiivisen psykologian voima, että positiivisen psykologian avulla pyritään löytämään ja vahvistamaan tekijöitä, jotka edistävät ihmisten kukoistusta ja hyvinvointia arjessa. Huomaan osin jo toimineeni noiden periaatteiden mukaisesti omassa työssäni, ainakin tilanteissa, joissa esimerkiksi ohjattavani tarvitsee tsemppausta. Minun olisi kuitenkin syytä treenata noita periaatteita enemmän osaksi sekä omaa työ- että työn ulkopuolista arkea. Eräässä harjoituksessa totesin olevani enemmän ”sitku-ihminen” kuin ”nytku-ihminen”. Se on ollut minulle aika selvä ja ääneenkin lausumani periaate, sillä olen kokenut olevani nuori. Nyt kuitenkin ikää on jo kertynyt, ja tiedostan ajan rajallisuuden. Pitäisikö alkaa ainakin varautua vähitellen siihen, että lähempänä kuin arvaankaan, minun on syytä alkaa pohtia ”nytku-asioita”? Minua ei kiinnosta tehdä töitä 70-vuotiaaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että minun on syytä pedata taloudellinen tilanteeni siten, että voin jättää työelämän ainakin osittain jo ennen eläkeikääni. Mistä onnistuisin löytämään tähän tarvittavan motivaation?*

Lokakuun pohdintani johti minut tutustumaan tarkemmin yrittäjyyteen liittyvään motivaatioon. En kuulu siihen ryhmään, jotka joutuvat yrittäjiksi – enkä siihenkään ryhmään, jotka ovat niin sanotusti ”syntyneet yrittäjiksi”, vaan heihin, joita yrittäjyys on alkanut myöhemmällä iällä kiinnostaa. Jokin minua siis on alkanut motivoida näihin pohdintoihin – mistä on kyse? Ryanin ja Decin (2017) kehittämä itseohjautuvuusteoria tarkastelee ihmisen motivaatiota. 1969 tehty tutkimus paljasti, että vanha käsitys siitä, että mitä enemmän palkkioita oli luvassa, sitä voimakkaampi olisi motivaatio, ei pidä paikkaansa. On kahdenlaisia motivaation lähteitä, sisäisiä ja ulkoisia, ja ulkoiset heikentävät sisäisiä. Sisäinen motivaatio kumpuaa siitä, että tekeminen itsessään innostaa, kun henkilö kokee sen mielenkiintoiseksi, innostavaksi ja arvokkaaksi. Sisäisessä motivaatiossa palkinto tulee itse tekemisestä eikä ulkoisista tekijöistä, kuten rahasta (Sinokki, 2016, 98). Tutkimusten mukaan sisäinen motivaatio lisää luovuutta, innovointia, tuottavuutta ja syvällistä oppimista organisaatioissa. Se myös vähentää sairaspotilaaloja ja parantaa asiakaspalvelun laatua. (Ojanpää 2017.)

Myös Martelan ja Jarengon (2017, 32) mukaan motivaatiota voidaan tarkastella kahden keskeisen muodon kautta: sisäisenä ja ulkoisena motivaationa. Näitä motivaation tyyppejä ei voida täysin erottaa toisistaan, sillä ne ovat usein tiiviisti kietoutuneet yhteen. Yleensä ihmiset eivät osaa selkeästi erottaa, kumpi näistä motivaation muodoista on vallitsevana (Martela & Jarenko 2017, 27). Sisäinen motivaatio voidaan puolestaan jakaa kahteen osaan: sisäsyntyiseen ja sisäistettyyn motivaatioon. Sisäsyntyinen motivaatio syntyy, kun tekeminen itsessään koetaan palkitsevaksi ja innostavaksi. Toiminnan ilo toimii tällöin motivaationa. Sisäistetty motivaatio taas kumpuaa siitä, että

tekeminen on linjassa henkilön tärkeiden arvojen ja tavoitteiden kanssa, jolloin se tuntuu merkitykselliseltä. (Martela & Jarenko 2017, 32.)

Vaikka sisäsyntyinen motivaatio on usein voimakas, se voi olla myös epävakaa. Pitkäjänteisen toiminnan kannalta sisäistetyn motivaation vahvuus on keskeisempää. Sisäistettyä motivaatiota voi tukea löytämällä näkökulmia, jotka vastaavat omia arvoja ja kiinnostuksen kohteita. (Martela & Jarenko 2017, 33.) Onnistuin tämän koulutuspäivän ansiosta tunnistamaan, että olen jo soveltanut positiivisen psykologian periaatteita työssäni. Itsearviointin kautta tunnistin myös tarpeen kehittää omaa ajattelutapaani siirtymällä "sitku-ihmisestä" "nytku-ihmiseksi." Toisaalta "sitku-ajattelussa" on olennaisena elementtinä pitkän aikavälin tavoitteita ohjaava toiminta – miksi se olisi haitallista? Pohdin tekstissäni, kuinka voisin valmistautua taloudellisesti tulevaisuuteen ja päättää työurani aiemmin kuin eläkeikä edellyttää. Tämä kertoo halustani vaikuttaa omaan elämään pitkällä aikavälillä. Olen myös pohtinut ohjattavieni tukemista ja valmentamista, mikä kertoo siitä, että vuorovaikutus ja toisten auttaminen on tärkeää minulle. Tämä vahvistanee motivaatiotani työskennellä myös positiivisen pedagogiikan parissa. Tämä havainto oli merkittävä oivallus matkalla kohti yrittäjyyttä, sillä samat periaatteet, joita sovellan tukeakseni muita, tukevat todennäköisesti myös omaa motivaatiotani yrittäjänä.

### 3.3 MARRASKUU 2023: Mihin olen itseäni johtamassa?

Tämän koulutuspäivän päätteemoina olivat hyvinvointitaidot, erityisesti kiitollisuuden merkitys aivo toimintaan ja hyvinvointiin. Unelmointi- ja tavoittelutaidot nousivat myös keskeisiksi teemoiksi samoin kuin yrittäjäidentiteetin jatkuva kehittyminen ja siihen liittyvät henkilökohtaiset ja ammatilliset kokemukset.

*Tänään (5.11.) puhuimme muun muassa hyvinvointitaidoista. Niitä onkin pitkä lista. Se, että kiitollisuuden säännöllinen harjoittaminen vaikuttavaa aivojen rakenteisiin, oli ajatuksia herättävää. Pitäisikö ryhtyä pitämään kiitollisuuspäiväkirjaa? "Oman onnellisuuden tavoittelemisen on itsekästä". Ajattelen niin ihan liian usein. Haluan pyrkiä eroon tuosta ajattelumallistani.*

*Ehdin hieman tutustua Avolan & Pentikäisen (2020) kirjoituksiin. He toteavat, että ihmisen hyvinvointitaidoista unelmointi- ja tavoittelutaidot ovat taitoa unelmoida ja asettaa itselle merkityksellisiä tavoitteita; taitoa hyödyntää ratkaisukeskeistä ajattelua tavoitteiden ja unelmien saavuttamiseksi; taitoa työskennellä sinnikkäästi tavoitteiden ja unelmien eteen; taitoa huomata ja juhliä pieniä ja suuria edistysaskeleita ja onnistumisia. Löysin myös Häggin (2011) yrittäjäidentiteettiä käsittelevän väitöskirjan, johon*

*aion vielä palata reflektointivaiheessa. Tutkimuksen ydinajatus on, että yrittäjäidentiteetin rakentaminen on elinikäinen prosessi, joka kehittyy yksilöllisesti ja vaihteittain. Tämä kehitysprosessi vaatii jatkuvaa oppimista ja sopeutumista, ja yrittäjäidentiteetti muovautuu jatkuvasti henkilökohtaisten ja ammatillisten kokemusten kautta.*

*Unelmointi- ja tavoittelutaidoissa suunnataan katsetta tulevaisuuteen. Kannustetaan viltimpäänkin unelmointiin, opetellaan raivaamaan itse tehtyjä esteitä, ymmärretään että pieninkin askelin päästään todennäköisesti perille. Unelmat tarvitsevat tekemistä ja toteuttamista, ei pelkkää haaveilemista. Itsensä johtamisen taidoissa kysytään usein ”Mihin olen menossa?”, jolloin vastaukseksi tulee usein haaveita, unelmia ja tavoitteita. Tämä liittyy PERMA+H-teorian A-kohtaan (accomplishment). Tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen ovat onnellisuuden ja hyvinvoinnin kannalta olennaista.*

*Itseni johtamisessa olen koko ikäni kokenut haasteita. En ole joutunut ongelmiin, sentään, mutta en esimerkiksi ole oppinut järjestelmälliseksi. Sitä olen vuosien varrella toki yrittänyt, mutta jokin on aina mennyt pieleen. Koen kuitenkin olevani onnellinen nykyisenä itsenäni - pitäisikö minun siis edes pyrkiä muuttumaan? No, jos haluan Nepsy-valmentajaksi ja yrittäjäksi, joudun ottamaan itseäni enemmän niskasta kiinni varsinkin suunnitelmallisuuden ja ajankäytön hallinnan osalta. Toisaalta eteenpäin vievänä voimana voisi toimia unelmointi- ja tavoittelutaitojeni kehittäminen ja ylläpito – onnistuisikohan se minulta? Ja vielä yksi pointti: en ole koskaan pitänyt itseäni luovana ihmisenä. Yrittäjyys vaatii varmaankin ainakin jonkinlaista luovaa otetta – miten voisit kehittää luovuustaitojani?*

Kun tarkastelen omaa reilut 20-vuotista työuraani, huomaan löytäväni siitä yrittäjämäistä otetta. Olen aina suhtautunut työpaikkaan kuin omaan firmaan, jonka imagosta minun kuuluu osaltani pitää huolta. Tämä liittyy siihen, että olen opinto-ohjaajana ollut paljon mukana koulumme markkinoinnissa. Lisäksi olen jo pitkään markkinoinut omaa osaamistani valmennusfirmoille ja muille tahoille, joiden kautta olen onnistunut saamaan sivutöitä. Yrittäjäidentiteettini on siis kenties ollut olemassa jo vuosia pinnan alla piilossa – ehkä se sai kipinänsä jo lapsuuden pullonkeräysharrastuksestani. Hägg (2011, 16) muistuttaa, että yrittäjäidentiteetti on dynaaminen ja alati kehittyvä prosessi, joka laajenee ja muovautuu omilla ehdoillaan ja tarkoittaa, että yrittäjäidentiteetin omaksuminen merkitsee siirtymätilaa, jossa yksilö luopuu yhteiskunnallisesta sosiaalisesta asemastaan ja liittyy yrittäjien joukkoon. Tässä siirtymässä yksilö oppii yrittäjämäisen kommunikaatio- ja toimintatavan. Yrittäjäksi ryhtyminen merkitsee siis muutosta, joka ilmenee uudenlaisen työn ja työympäris-

tön luomisena. Yrittäjyydessä keskeisin väline on ihminen itse, mikä edellyttää syvällistä ymmärrystä yrittäjyyden olemuksesta, siihen liittyvästä maailmankuvasta ja ihmiskäsityksestä. (Hägg, 2011, 28.) Jään pohtimaan, että jos yrittäjyyteen liittyy vaatimus sietää epävarmuutta ja monimutkaisuutta samalla kun luotetaan tulevaisuuteen ja ollaan itsevarmoja, niin miten tällaisia ominaisuuksia on mahdollista hankkia?

Marraskuun aikana sain uusia oivalluksia itsensä johtamisesta ja yrittäjäidentiteetin kehittymisestä myös luontevahvuuksiin liittyvän testin avulla. Seligmanin (2011) kehittämä PERMA-teoria on psykologinen malli, joka kuvaa ihmisen hyvinvointia ja onnellisuutta viiden elementin kautta: positii-viset tunteet, sitoutuminen, ihmissuhteet, merkityksellisyys ja saavutukset. Saavutus-elementissä korostetaan tavoitteiden asettamisen ja saavuttamisen merkitystä onnellisuudelle ja hyvinvoinnille. Onnellisuuden psykologiassa tämä viittaa tunteeseen siitä, että on saavuttanut tavoitteita, voittanut haasteita ja kehittynyt omalla polulla. Tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen ovat onnellisuuden ja hyvinvoinnin kannalta olennaisia.

Koulutuspäivän keskustelut hyvinvointitaidoista, kuten kiitollisuudesta ja unelmointitaidoista, lisäsivät ymmärrystäni siitä, miten henkilökohtainen hyvinvointi ja tavoitteiden saavuttaminen liittyvät tiiviisti toisiinsa. Kiitollisuuden vaikutus aivojen toimintaan sai minut pohtimaan, kuinka paljon omien ajattelumallien muuttaminen voi parantaa kykyäni hallita sekä henkilökohtaista että ammatillista elämäni. Häggin (2011) tutkimus yrittäjäidentiteetistä liittyy omaan tilanteeseeni. Oivalsin, että urani aikana olen tiedostamattani kehittänyt yrittäjämäisiä taitoja ja asenteita. Tämä herätti minut pohtimaan, että yrittäjäidentiteetti ei synny kerralla, vaan se rakentuu vaiheittain, omien kokemusten ja oppimisen kautta. Huomasin, että vaikka järjestelmällisyys ja ajanhallinta ovat olleet haasteitani, unelmointi- ja tavoittelutaitojen kehittäminen voisi toimia voimana, joka auttaa minua tulemaan tavoitteellisemmaksi ja suunnitelmallisemmaksi.

### **3.4 JOULUKUU 2023: Jos siis kokeilisin yrittäjyyttä?**

Päivän pääteemoina olivat neuropsykiatristen haasteiden käsittely ja kokemusasiantuntijuus. Liiketoiminnan näkökulmasta keskeinen teema oli yrittäjyys ja erityisesti yksinyrittäjyyden haasteet ja mahdollisuudet. Lisäksi Puustisen (2006) kirja toi esiin yrittäjän arjen realistisen puolen, kuten sitkeyden ja määrätietoisuuden merkityksen.

*Tänään (12.12.) aloimme syventyä neuropsykiatrisiin haasteisiin. Cheyenne Järvinen piti mieleenpainuvan kokemusasiantuntijapuheenvuoron. Liiketalouden näkökulmasta minua inspiroi erityisesti Cheyennen monipuolinen kiinnostus yritystoimintaa kohtaan – hän on vastikään perustanut ystävänsä kanssa yrityksen, jonka toimialaan kuuluu*

*neuroepätyypillisiin häiriöihin liittyvät konsultaatiot. Hänen innostuksensa oli tarttuvaa – haluaisin löytää itsestäni samanlaista tunteen paloa ja energiaa!*

*Luin oppitunnista inspiroituneena Puustisen (2006) kirjaa Avain omaan yritykseen. Teos sai minut rohkaistuneelle mielialalle, mutta samaan aikaan tuli epäilyksen häivähdys: Olenko yrittäjyyden glorifioinnin uhri? Puustinen (2006, 15) sanoo, että yrittäjänä – ”voit ansaita moninkertaisesti ja nauttia vapaudesta, josta palkansaaja voi haaveilla. Voit johtaa liiketoimia kesämökiltä, jos haluat. Monet muutkin yrittäjät tekevät niin. Voit mennä ja tulla miten haluat. Ei tarvitse selittää.”*

*Puustisen (2006, 26) mukaan joka vuosi perustetaan yli 20 000 uutta yritystä, ja lähes yhtä moni lopettaa toimintansa. Yrityskanta kuitenkin kasvaa hiljalleen. Yrittäjien suuri enemmistö kuuluu yksinyrittäjien ryhmään, jossa vain harvat rikastuvat. Yrittäjänä pärjää myös hiljainen ja sulkeutunut henkilö, sillä yrittäminen vaatii ennen kaikkea sitkeyttä. Puustinen (2006, 29) arvioi, että se lienee vielä yleisempi yrittäjiä yhdistävä tekijä kuin rohkeus. Muita ominaisuuksia hänen mukaansa ovat määrätietoisuus, vaikuttamisen taito eli karisma, vaisto eli intuitio. (Puustinen 2006, 29–30). En ole hiljainen tai sulkeutunut, mutta mahdanko olla riittävän sitkeä, saati karismaattinen? Millainen on yrittäjäidentiteettini?*

Kokemusasiantuntijan innostus ja esimerkki yrittäjyydestä toimivat tässä koulutustapaamisessamme monelle tärkeänä inspiraation lähteenä, myös itselleni. Lisäksi Puustisen (2006) kirja, johon jo tuolloin pintapuolisesti tutustuin, toi esiin yrittäjän arjen realistista puolta. Palaan nyt tekstiin, jossa hän pohtii, voiko yrittämistä kokeilla. Hän esittää, että päätöksen lopullisuutta voi lieventää joko kokeilemalla yrittämistä muutaman vuoden ajan tai ryhtymällä osa-aikaiseksi yrittäjäksi. Osa-aikaisen yrittämisen merkittävä etu on sen turvallisuus: päätyö tuo varman tulovirran, ja jos yrityksen vuosiliikevaihto jää tietyn rajan alle, paperityöt pysyvät vähäisinä. Alkupääomaa ei välttämättä tarvita lainkaan. On kuitenkin tärkeää, että sivutulot täyttävät yritystoiminnan tunnusmerkit: työn on tapahduttava omissa tiloissa, omilla välineillä ja omalla riskillä, ja palvelun on oltava markkinoilla kaikkien saatavilla. Osa-aikaisuuden keskeinen haaste on juuri siinä, että yrittäjä ei voi panostaa toimintaansa täysipainoisesti, jolloin yrityksen potentiaali voi jäädä hyödyntämättä. Siksi Puustinen korostaa, että hyvä idea kannattaa toteuttaa täydellä teholla. (Puustinen 2006, 32–35.)

Lindgren ja Packendorff (2008) ovat tutkineet ruotsalaisia naisopettajia, jotka ovat perustaneet yksityisiä kouluja ja yhdistäneet yrittäjyyden, opettajuuden ja naiseuden. Tulosten perusteella opettajuuden ja yrittäjyyden yhdistäminen näyttäytyy vahvasti arvolähtöisenä toimintana. Tutkimukseen osallistuneet olivat vahvasti sitoutuneita kasvatustehtäväänsä ja kokivat, että mikäli he olisivat voi-

neet toteuttaa arvojensa mukaista opettajuutta julkisella sektorilla, he olisivat valinneet sen. Kuitenkin yksityissektorilla he näkivät paremmat mahdollisuudet kokeilla erilaisia pedagogisia menetelmiä ja lähestymistapoja. Näin ollen yrittäjyys oli osaltaan sidoksissa heidän ammatillisiin tavoitteisiinsa. Toisaalta he kokivat yrittäjäidentiteetin rakentamisen haastavana, sillä he pitivät itseään ensisijaisesti opettajina eivätkä niinkään liiketoiminnan harjoittajina. Lindgren ja Packendorff (2008, 20–26.)

Luovuus ja erikoistuminen ovat tyypillisiä kilpailuetuja. Ratkaisevan edun voi löytää myös laadusta, sijainnista, rahoituksesta, raaka-aineen käyttöön liittyvästä erityistaidosta tai halvasta hinnasta. Yrityksen kilpailukyky voi perustua myös yrittäjän persoonallisuuteen ja elämäkokemukseen tai kekseliäisyyteen, palveluhaluun, joustavuuteen. Puustinen (2006, 42–49) varoittaa, että sitoutumista yrittäjän uraan on syytä pohtia vakavasti. Hänen mukaansa sivutoimisuuteen liittyvät pohdinnat saattavat olla merkki siitä, ettei ole vielä valmis yrittäjäksi. Toteamus sivutoimisuuteen liittyvistä pohdinnoista sai minut ymmärtämään, etten välttämättä ole vielä valmis tekemään päätöksiä yrittäjäksi ryhtymisestä.

Järvisen esimerkki sai minut pohtimaan, mitä tarkoittaa olla luova yrittäjä omalla alallani, ja miten voisin kehittää erikoisosaamistani. Erityisesti minun on syytä jossain vaiheessa pohtia, miten voin yhdistää opettajuuden ja yrittäjyyden siten, että ne tukevat toisiaan. Aloin tutkia kriittisemmin omaa yrittäjäidentiteettiäni ja pohtia, vastaavatko persoonalliset ominaisuuteni niitä vaatimuksia, joita yrittäjyys asettaa. Millerin (2020) mukaan menestyvät yrittäjät ovat muun muassa uteliaita, itsevarmoja, sinnikkäitä ja riskinottokykyisiä. Rojas (2023) puolestaan korostaa intohimoa, realistista itsearviointia, kestävyyttä, visiota ja joustavuutta keskeisinä ominaisuuksina. Yrittäjyydessä tarvitaan siis sekä sisäistä paloa ja motivaatiota että kykyä hahmottaa omia kehittämistarpeita. Yrittäjät eivät ole vain unelmoijia, vaan he ovat myös käytännönläheisiä pragmaattikkoja (Peters & Waterman, 2007), jotka ovat valmiita tekemään kovaa työtä ja mukautumaan muuttuviin tilanteisiin (Rojas 2023). Yrittäjän on myös kyettävä luomaan ja ylläpitämään suhteita työssä jaksamista tukevien sidosryhmien kesken (Klein 2009; Pajunen & Viiala 2024). Yrittäjyys on jatkuva prosessi, joka edellyttää itsensä johtamista, jatkuvaa oppimista ja rohkeutta tarttua uusiin haasteisiin (Hägg 2011; Rojas 2023; Martela & Jarenko 2017). Yrittäjyys herättää minussa lisääntyvässä määrin kiinnostusta mutta – varsinkin edellä viitattuja lähteitä tarkastellessani – epäilyksiä omista kyvyistäni.

### **3.5 TAMMIKUU 2024: Yritysmuoto, vielä kovin kaukainen ajatus**

Tämän koulutuspäivän tavoitteena oli oppia yritysmuodoista ja ymmärtää, mikä yritysmuoto voisi olla paras vaihtoehto Nepsy-valmentajalle, joka suunnittelee yrittäjäksi ryhtymistä.

*Yrittäjäksi ryhtymisen yhteydessä on välttämätöntä pohtia myös yritysmuotoa. Meille esittäytyi tänään (22. 1.) henkilö, joka oli perustanut oman nepsy-valmennusta tarjoavan yrityksensä. Hän kertoi aloittaneensa suoraan perustamalla osakeyhtiön, mutta hän kertoi myös muista vaihtoehtoista. Valitettavasti olin tällä kertaa sairas, enkä jaksanut seurata luentoa kovin tarkasti. Kollegani kertoivat jälkikäteen, että esitys ei heidän mielestään ollut innostava, ja eräs meistä jo ryhtyi katumaan yrittäjyysaaveitaan. Sen verran asiaa pohdin, että toiminimi olisi helppo ja nopea ratkaisu aloittaa, mutta osakeyhtiö tarjoaa paremman suojan ja mahdollisuudet kasvuun. Ajattelin myös niinkin pitkälle, että jos yritykseni kasvaa, osakeyhtiöön siirtyminen myöhemmin voisi olla hyödyllistä. Ehkä siis niin sitten.*

Esityksen jälkeen pohdin erityisesti toiminimen ja osakeyhtiön etuja ja haittoja. Toiminimi vaikutti helpolta ja nopealta aloitustavalta, kun taas osakeyhtiö tarjoaa enemmän kasvumahdollisuuksia ja suojaa yrittäjää henkilökohtaisilta riskeiltä. Myös kevytyrittäjyyden helppous tuntui houkuttavalta.

Liiketoimintaa voidaan harjoittaa useilla eri tavoilla, joista yleisimpiä ovat kevytyrittäjyys, toiminimi, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö sekä osuuskunta (Villa 2006, 19). Kevytyrittäjyys on nykyaikainen tapa toimia yrittäjänä ilman perinteistä yritys- ja yhteisötunnusta, ja sen suosio on kasvanut viime vuosina. Se tarjoaa matalan kynnyksen mahdollisuuden kokeilla yrittäjyyttä, sillä aloittaminen on helppoa eikä vaadi suurta alkupääomaa (Isolta 2025; Puustinen 2006, 32–35; Yrityksen perustaminen 2025). Kevytyrittäjä työskentelee laskutuspalvelun kautta, mikä tarkoittaa, että laskutus ja monet muut yrittäjyyteen liittyvät velvoitteet jäävät palveluntarjoajan hoidettaviksi. Tämä erottaa kevytyrittäjyyden perinteisestä yrittäjyydestä. Vaikka kevytyrittäjän ansiotulo rinnastuu palkkaan, hän voi silti hyödyntää joitakin yrittäjyyteen liittyviä veroetuja (OP Kevytyrittäjä 2025). Toisaalta kevytyrittäjän asema ei useinkaan täytä yrittäjän työttömyysturvan ehtoja (Yrityksen perustaminen 2025). Viime vuosina palveluntarjoajat ovat laajentaneet tarjontaansa muun muassa neuvonta- ja kirjanpito palveluihin, mikä helpottaa kevytyrittäjän keskittymistä omaan ydinosaamiseensa (Eezy Kevytyrittäjät 2025; Ukko.fi kevytyrittäjyys 2025).

Toiminimellä harjoittamista ei säädellä erillisellä lailla. Yksityishenkilö voi harjoittaa liiketoimintaa omissa nimissään ilman erillistä organisaatiota. Toiminimen toiminta voidaan jakaa ammattitoimintaan ja liikkeenharjoittamiseen. Ammattitoiminta vaatii yleensä yrittäjän henkilökohtaista osaamista, kuten kampaajilla, lääkäreillä ja lakimiehillä. (Villa 2006, 20–21.) Liikkeenharjoittaminen on laajempaa ja vaatii enemmän pääomaa, mikä lisää taloudellista riskiä (Holopainen & Levonen 2008, 195–196).

Toiminimiyrittäjänä toimii yksi henkilö, joka vastaa kaikista yrityksen velvoitteista omalla henkilökohtaisella omaisuudellaan. Tämä tarkoittaa, että yrityksen ja yrittäjän talous ovat yhtä, ja yrittäjä

kantaa täyden vastuun yrityksen veloista. (Villa 2006, 20.) Päätöksenteko on nopeaa, sillä yrittäjä tekee päätökset itsenäisesti (Sutinen & Viklund 2004, 97). Yrittäjä voi pitää yrityksen tuottaman voiton itsellään, mutta myös vastaa henkilökohtaisesti tappioista (Ukkola & Vilppula 2004, 17). Hän voi siirtää varoja vapaasti omiin tarkoituksiinsa, mutta tällaiset yksityisotot vähentävät yrityksen pääomaa. Jos yksityisotot tekevät pääomasta negatiivisen, osa koroista ei ole vähennyskelpoisia verotuksessa. (Sutinen & Viklund 2004, 97.) Yrittäjä ei voi maksaa itselleen palkkaa, verovapaita päivärahoja tai kilometrikorvauksia, mutta perheenjäsenet voivat saada pääomatuloja esimerkiksi vuokratuloina yrityksestä (Ossa 2007, 57).

Kommandiittiyhtiöitä ja avoimia yhtiöitä säätelee Laki avoimista ja kommandiittiyhtiöistä 389/1988. Henkilöyhtiössä toimii kaksi tai useampi yhtiömiestä, ja yrityksellä on erillinen oikeudellinen asema, varallisuus ja tarkoitus. Yhtiömiehet vastaavat henkilökohtaisesti ja rajattomasti yrityksen velvoitteista. Lain mukaan yhtiömiehet harjoittavat yritystoimintaa yhteisen taloudellisen tavoitteen saavuttamiseksi (Villa, Ossa & Saarnilehto 2007, 24). Yhtiömiehet voivat vapaasti sopia yhtiön toiminnasta, kunhan ulkopuolisten oikeuksia ei loukata (Villa 2006, 31).

Avoimessa yhtiössä on oltava vähintään kaksi vastuunalaista yhtiömiestä. Kommandiittiyhtiössä on yksi vastuunalainen ja yksi äänetön yhtiömies, joka toimii pääoman sijoittajana ja vastaa yrityksen sitoumuksista vain sijoittamansa pääoman verran (Villa ym. 2007, 24–25). Kommandiittiyhtiö sopii yrittäjälle, joka haluaa päättää asioista itsenäisesti mutta tarvitsee äänettömän yhtiömiehen ponnasta. Vastuunalainen yhtiömies vastaa henkilökohtaisesti yrityksen veloista, mikä edellyttää huolellista riskienhallintaa. Äänetön yhtiömies puolestaan sijoittaa pääomaa ilman henkilökohtaista riskiä omaisuudelleen. Kommandiittiyhtiön tulos verotetaan yhtiömiesten tuloina, mikä voi olla verotuksellisesti edullista. (Villa ym. 2007, 26.)

Osakeyhtiölaki 624/2006 säätelee osakeyhtiöitä, jotka voivat olla yksityisiä tai julkisia. Yksityisen osakeyhtiön perustaminen sisältää muun muassa perustamissopimuksen laatimisen, osakkeiden merkitsemisen ja yhtiön rekisteröinnin kaupparekisteriin. Osakeyhtiössä toimieliminä ovat hallitus ja yhtiökokous, joissa osakkeenomistajat päättävät yhtiön asioista. Osakeyhtiön omistajat vastaavat yrityksen sitoumuksista vain sijoittamansa pääoman määrällä. Voitot voidaan jakaa osinkoina, ja osakkeenomistajat voivat myös saada palkkaa yrityksen palveluksessa.

Koulutuspäivän ansiosta koen ottaneeni liiketaloudellisesti tärkeän askeleen pohtiessani mahdollisen yritykseni yritysmuotoa. Yrityksen kasvun myötä osakeyhtiö voisi olla hyödyllisempi vaihtoehto pitkällä aikavälillä, mutta tunnistan toiminimen houkuttelevuuden sen helppouden vuoksi. Ennen yrityksen perustamispäätöstä minun lienee myös syytä pohtia omia arvojani ja tavoitteitani yrittä-

jänä. Miten voisin hyödyntää verkostojani ja saada tukea itselleni tässä prosessissa? Haluan todennäköisesti myös asettaa aikarajoja itselleni ja suunnitella, miten voin kehittää itseäni yrittäjänä. Nämä pohdinnat eivät kuitenkaan ole tässä vaiheessa ajankohtaisia.

### 3.6 HELMIKUUN 2024: Vihdoin käytäntöä

Helmikuun aikana tavoitteenamme oli toteuttaa kahdeksan harjoitusvalmennusta kahdelle henkilölle, luoda luottamukselliset suhteet heihin ja tukea heidän kehitystään sekä hyvinvointiaan. Halusin myös kehittää omaa valmennusosaamistani ja oppia tunnistamaan opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita.

*Helmikuussa tein yhteensä kahdeksan harjoitusvalmennusta kahdelle opiskelijalleni, Masille ja Minnalle (nimet muutettu). Olin todella epävarma, mutta päätin luottaa siihen, että tunsin jo heitä jonkin verran. Yllätyksekseni molemmat heistä lähtivät avoimin mielin mukaan ja sain rakennettua heidän kanssaan luottamukselliset välit. Molemmat kertoivat saaneensa apua neuvoistani ja ideoistani, mikä antoi minulle rohkaisua. Kirjoitin harjoitusraporttien pohjalta päiväkirjamerkinnän 28.2.2023.*

*Masin kanssa työskentely tuotti mielestäni positiivisia tuloksia. Hän oli motivoitunut ja valmis tekemään muutoksia arkeensa. Masin aamuherätykset ja lukujärjestys saatiin kuntoon, ja hän oli valmistautunut onnistuneesti jaksovaihtoon Sibelius-lukiossa. Masin luottamus osaamiseensa ja taidot aikatauluttamisessa olivat parantuneet sekä minun että hänen mielestään valmennuksen aikana. Materiaalit / menetelmät: Aamuherätykset, aikataulut, Miten asiat sujuvat -lomake, keskustelut, suunnitelmat.*

*Työskentely Masin kanssa oli antoisaa, ja oli hienoa nähdä hänen edistyksensä lyhyen valmennuksen aikana. Masin halu kehittyä ja oppia uusia taitoja oli selkeästi nähtävissä, ja olen vakuuttunut siitä, että hän pärjää. Itse olen saanut arvokasta kokemusta neuropsykiatrisen valmennuksen parissa työskentelystä. Olen mielestäni oikealla tiellä oppiakseni tunnistamaan yksilöllisiä tarpeita ja haasteita sekä luomaan tukistrategioita valmennettavieni kanssa työskennellessäni. Lisäksi koen päässeeni kehittämään kykyäni kommunikoida selkeästi ja empaattisesti.*

*Minnan kanssa työskentely tuntui kantaneen hedelmää, sillä tapaamisemme antoivat hänelle selkeyttä ja rohkaisua koulunkäyntiin ja hieman tulevaisuuden suunnitelmiin-*

*kin. En ole varma, oliko keskusteluistamme hyötyä opiskelutekniikoiden tai stressinhallinnan näkökulmista, mutta ainakin sekavan oloista koenumaa ja abivuonna siintäviä ylioppilaskirjoituksiakin saatiin ymmärrettävämpään muotoon.*

*Valmennusprosessi Minnan kanssa oli minulle opettavainen ja antoisa. Näin hänen löytävän keinoja selviytyäkseen koulun haasteista ja suunnitellakseen tulevaisuuttaan realistisesti. Minnan sitoutuminen ja halu kehittyä olivat avainasemassa onnistumissamme. Minna lähti tapaamisistamme kiitellen ja hymyillen, se oli itselleni palkitsevaa. Onnistumisen kokemukset kannustanevat minua jatkamaan opiskelijoideni kanssa käytäviä ohjauskeskusteluita aiempaa enemmän valmentavalla otteella.*

Kyvykkyyden kokemus vahvistaa uskoa omiin mahdollisuuksiin suoriutua annetusta tehtävästä menestyksekkäästi. Kyvykkyyden keskeisiä osa-alueita ovat aikaansaavuus ja osaaminen. Yksilö kokee mielihyvää ja tyydytystä tehtävistä, joissa hän kokee osaavansa toimia taitavasti, ja onnistumisen tunteet lisäävät tyytyväisyyttä työssä. Oppimisen ja kehittymisen kokemukset ovat ratkaisevia tekijöitä kyvykkyyden kehittymiselle, sillä ne vahvistavat yksilön tuntemusta omasta osaamisestaan ja lisäävät hänen valmiuksiaan tuleviin haasteisiin. (Martela & Jarenko, 2017, 59.)

Ryan ja Deci (2017) ovat havainnoineet, että positiivisen palautteen myönteiset vaikutukset sisäiseen motivaatioon näkyvät erityisesti silloin, kun yksilö kokee olevansa vastuussa omasta suorituksesta. Yrittäjän kohdalla vastuun kantaminen ja siitä suoriutuminen on erityisen merkittävää. Lisäksi pätevyyden tunne eli osaamisen kokemus ja koettu sosiaalinen yhteenkuuluvuus edistävät sisäistä motivaatiota (Ryan & Deci 2017.) Ymmärrän nyt entistä paremmin, kuinka tärkeää on rakentaa luottamuksellisia suhteita ohjattaviin. Haluan jatkossakin kehittää kykyäni kommunikoida empaattisesti ja selkeästi, sillä näen sen tärkeänä osana valmennusprosessia. Masin ja Minnan kanssa työskentely vahvisti kykyäni tunnistaa yksilöllisiä tarpeita ja luoda toimivia tukimuotoja. Valmennusprosessin onnistumiset lisäsivät luottamustani valmennustaitoihini, ja antoivat kaipaamiani osaamisen kokemuksia.

Osaamisen kokemukset ja johdattelevat minut pohtimaan *työn imu* -käsitettä, jonka taustalta tunnettu Hakanen (2011, 38) esittää, että työntekijän psykologisia perustarpeita tyydyttävä tekijä tuottaa niin sanottua eudaimonista hyvinvointia. Tämän antiikin Kreikasta tutun käsitteen mukaan parasta hyvinvointia tuottaa se, että henkilö voi elämässään toteuttaa inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sellaista mikä on arvokasta ja hyveellistä. Työn imussa henkilö tuntee työtoimintansa mielekkääksi ja ponnistelee saadakseen aikaan tuloksia. (Hakanen 2011, 38.) Tunnistan itsekin tunteen, jossa työ tuntuu vievän mukanaan, eikä tunteja tule laskettua. Mitä enemmän tekee, sitä paremmalta tuntuu – kyse on eräänlaisesta flow-tilasta (jota tunnen kokevani myös juuri nyt tätä kirjoittaessani). Psykologi Mihaly Csikszentmihalyin (1990) mukaan flow-tila on syvä keskittymisen ja

mielihyvän kokemus, jossa ihminen uppoutuu täysin toimintaansa. Flow'ssa henkilö tuntee hallitsevansa tilanteen ja tietää tarkalleen, mitä hänen tulee tehdä. Ne, jotka pyrkivät tietoisesti ohjaamaan mieltään ja huomiotaan, elävät onnellisempaa elämää, sillä he kykenevät muovaamaan tietoisuutensa sisältöä – ja sitä kautta myös elämänsä suuntaa. (Csikszentmihalyi 1990.) Yrittäjänä voisin ehkä keskittyä entistä enemmän juuri niihin asioihin, joita pidän arvokkaina ja hyveellisinä ja onnistua sitä kautta elämään nykyistäkin onnellisempaa elämää.

### 3.7 MAALISKUU 2024: Sidosryhmät ja yhteisön tuki

Maaliskuun koulutuspäivämme keskeisiä teemoja olivat sidosryhmien merkitys nepsy-valmennuksessa, yhteistyö muiden valmentajien ja asiantuntijoiden kanssa, huoltajien ja läheisten rooli, opettajien yhteistyö sekä varhaisen tuen perhetyön ja lastensuojelun tarjoamat resurssit. Halusin erityisesti ymmärtää, miten monipuolinen verkosto voi tukea valmennustyötä ja parantaa omaa jaksamista ja motivoitumista.

*Olen tänään (20.3.) pohtinut eri näkökulmista nepsy-yrittäjänä toimimiseen liittyviä sidosryhmiä ja niiden merkitystä mahdollisen yritykseni toiminnalle. On selvää, että monipuolinen verkosto on keskeinen tekijä sekä valmennustyön toteuttamisessa että oman jaksamisen ja motivoitumisen vuoksi. Osana koulutustamme olemme käyneet läpi varsin laajasti mahdollisia nepsy-kouluttajan yhteistyökumppaneita.*

*Muut valmentajat ja asiantuntijat ovat erittäin tärkeitä, sillä heidän kanssaan voin jakaa tietoa ja kokemuksia, mikä auttaa kehittämään omia valmennuskäytäntöjäni. Tämä vertaistuki lisää ammatillista osaamistani ja auttaa pysymään ajan tasalla alan parhaista käytännöistä. Erityisesti arvostan uusia näkökulmia ja vinkkejä, joita voin soveltaa omassa työssäni.*

*Huoltajat ja valmennettavan läheiset tuntevat valmennettavan parhaiten ja heidän tukensa arjessa on ratkaisevaa valmennuksen onnistumiselle. Heidän avullaan voin varmistaa, että valmennettavan tavoitteet ja harjoitukset toteutuvat myös kotona.*

*Opettajat ovat tärkeä linkki kouluympäristössä. Heidän kanssaan tehtävä yhteistyö auttaa integroimaan valmennuksen tavoitteet osaksi koulupäivää, mikä tukee oppimista ja sopeutumista koulu yhteisöön. Opettajilta saatu palaute on arvokasta, sillä se auttaa seuraamaan valmennuksen etenemistä ja tarvittaessa mukauttamaan toimin-*

*taani. Oppilaitosten oppilashuoltohenkilöstö, kuten koulupsykologit, kuraattorit ja terveydenhoitajat, tarjoavat monialaista tukea, ja yhteistyö heidän kanssaan lienee monissa tapauksissa myös tarpeellista.*

*Varhaisen tuen perhetyö ja lastensuojelu ovat keskeisiä silloin, kun valmennettavan perheessä on haasteita, jotka vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa. Näiden tahojen tarjoamat resurssit ja apu tukevat valmennettavan tavoitteita ja auttavat selviytymään arjen haasteista. Perheneuvolat ja neopsytiimit tarjoavat erityisosaamista neuropsykiatristen haasteiden kanssa kamppaileville. Yhteistyö näiden tahojen kanssa varmistaa, että valmennus on osa laajempaa hoitokokonaisuutta ja että valmennettava saa tarpeidensa mukaista tukea. Sairaalakoulujen konsultoivat erityisopettajat voivat myös olla tärkeitä kumppaneita.*

*Ymmärrän nyt aiempaa paremmin, miten tärkeää on rakentaa ja ylläpitää monipuolista sidosryhmäverkostoa. Näiden sidosryhmien tuki ja yhteistyö ovat avainasemassa, kun pyrin tarjoamaan mahdollisimman tehokasta ja vaikuttavaa nepsyvalmennusta.*

Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy silloin, kun yksilö kokee, että hänen ympärillään on ihmisiä, jotka välittävät hänestä ja joita hän itse arvostaa. Tämä tunne perustuu sosiaalisiin yhteyksiin ja vuorovaikutukseen muiden kanssa. Työyhteisössä yhteenkuuluvuus ilmenee hyväksyntänä ja arvostuksena. On tärkeää, että työntekijä tuntee olevansa osa yhteisöä, jossa hänen persoonallisuutensa ja ammatilliset panoksensa tunnustetaan ja niitä arvostetaan. (Martela & Jarenko, 2017, 61.) Jos työntekijä jää ulkopuoliseksi, hänen sitoutumisensa työyhteisöön ja hyvinvointinsa todennäköisesti heikkenevät. Tämän vuoksi on olennaista luoda ilmapiiri, jossa kaikki jäsenet tuntevat olevansa hyväksytyjä ja osallisia. Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ei ainoastaan paranna turvallisuuden tunnetta, vaan se voi myös lisätä tehokkuutta ja työmotivaatiota. Esimiehen vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä asemassa tässä prosessissa, sillä niiden avulla voidaan luoda ja ylläpitää positiivista ja osallistavaa työilmapiiriä. (Sinokki, 2016, 237.)

Nepsy-valmentajan työssä yhteistyö eri sidosryhmien, kuten muiden asiantuntijoiden, huoltajien ja opettajien, kanssa on olennainen osa valmennustyön onnistumista. Kokonaisvaltaisen ja moniammatillisen lähestymistavan kautta valmentaja voi vastata valmennettavan yksilöllisiin tarpeisiin ja edistää tämän hyvinvointia ja kehitystä. Näin sidosryhmien rooli ei rajoitu pelkästään valmennuksen tukemiseen, vaan ne voivat myös edistää valmentajan työssä jaksamista ja tarjota mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Yhteistyökumppanit voivat tarjota sosiaalista tukea, joka vähentää yksinyrittäjyyden aiheuttamaa kuormitusta ja yksinäisyyttä sekä auttaa ylläpitämään motivaatiota. Siksi sidosryhmäverkoston merkitys on korostunut erityisesti nepsy-valmennustyössä,

jossa yhteisöllisyys ja moniammatillinen yhteistyö ovat työhyvinvoinnin ja ammatillisen kasvun keskeisiä elementtejä. (Pajunen & Viiala 20.3.2023.) Jos ryhdyn yrittäjäksi, tulen toimimaan itseni esimiehenä ja työtoverina. Uusien näkökulmien ja ideoiden saaminen muilta alan ammattilaisilta ei ainoastaan paranna valmennusosaamistani vaan myös todennäköisesti vahvistaa uskoani omaan työhöni ja sen merkitykseen. Siksi en saa unohtaa sidosryhmien merkitystä niin asiakkuuksien kuin työssä jaksamisen näkökulmista.

### 3.8 HUHTIKUU 2024: Itsensä johtamisen haasteet näkyvät jaksamisessa

Päivän tavoitteena oli syventää ammatillista osaamista neuropsykiatriisiin haasteisiin liittyvän kirjallisuuden avulla ja tarkastella sen tarjoamia näkemyksiä neurokirjon lasten oppimisesta. Keskeisiä teemoja olivat neurokirjon lasten oppiminen, positiivisen pedagogiikan merkitys ja valmentajan itse-tutkiskelu.

*Tämä päiväkirjamerkintäni (4.4.) pohjautuu opintojeni merkeissä lukemaani teokseen. Jonna Oksasen ym. (2019) kirjassa Esteille hyvästit! Opas autismikirjon sekä adhd- ja Tourette-oireisten lasten kasvattajille siteerataan ruotsalaista psykologia Bo Hejlskov Elvéniä, jonka mukaan alle 15-vuotias lapsi ei opi mitään epäonnistumisesta. Tämä oli pysäyttävä tieto – ei siis opi yhtään mitään! Ja neurokirjon lapsilla oppiminen saattaa olla ikätovereita hitaampaa, eli heillä tuo ikä voi täten olla keskivertoa korkeampi. Siksi kasvattajien – ja kaikkien muidenkin – on tärkeää ymmärtää positiivisen pedagogiikan voima ja vahvuus nuorten kanssa toimimisessa. Koen kirjan luetuani huonoa omaatuntoa, sillä myönnän löytäväni itseni aivan liian usein etsimästä puutteita ja virheitä niin omassa kuin nuorten toiminnassa. Opettajan työhön toki kuuluu niiden osoittaminen ja korjaaminen, mutta asian voisi hoitaa toistakin kautta: onnistumisten korostamisella ja yrittämisen palkitsemisella. Noloa tässä on se, että olen jo aiemminkin tutustunut positiiviseen pedagogiikkaan ja teoriassa tiedän sen toimivan, mutta minusta ei ole ollut sen täysipainoiseen käytäntöön ottajaksi. Tämän kanssa minun pitää kyllä alkaa työskennellä määrätietoisemmin, varsinkin nyt kun olen erikoistumassa neuropsykiatriseksi valmentajaksi. Haluan tietenkin olla luotettava, kannustava ja positiivinen aikuinen nuorelle! Vaan miten jaksan, kun olen jo kerran kokenut orastavaa työuupumustakin? Olen hyvä aloittamaan projekteja, mutta kuinka käy, jos koen, että en osakaan enkä jaksakaan kaikkea uutta? Onnistunko johtamaan itseäni myös yrittäjyyden vastatuulissa ja karikoissa?*

Jaksamiseen liittyvää teemaa syventääkseni tutustuin Marjo Pennosen (2021) teokseen *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*, jossa hän toteaa sekä itsearvostuksen että itseluottamuksen olevan voimakkaassa yhteydessä hyvinvointiin. Hyvä itseluottamus linkittyy hänen mukaansa hallinnan tunteeseen, tehokkaaseen oppimiseen, tyytyväisyyteen, optimismiin sekä myönteiseen mielialaan. Itseluottamusta voi pyrkiä kehittämään esimerkiksi ottamalla pieniä riskejä ja hankkimalla siten hallinnan kokemuksia kiinnittämällä huomiota onnistumisiin. (Pennonen 2021, 145.)

Yksilön piirteet vaikuttavat stressin eritasoiseen kokemukseen (Manka & Manka 2016, 64). Puustinen (2006) muistuttaa, että varsinkin pienen yrityksen johtaja on usein yrityksensä keskeisin voimavara, ja hänen työpanoksensa on ratkaisevassa roolissa yrityksen menestykselle. Työpäivän päättyminen ei välttämättä tarkoita kuormituksen päätymistä; yrittäjän on jatkuvasti hallittava työtaakkaansa, jotta väsymykseltä ja työuupumukselta voidaan välttyä. Työuupumus on stressioireyhtymä, joka kehittyy ajan myötä, ja väsymyksen vaikutukset näkyvät nopeasti yrittäjän työtehossa. Vireystilan ylläpitäminen mahdollistaa uuden luomisen ja innovatiivisen ajattelun, mikä on elintärkeää yrittäjyyden menestykselle. Tämän vuoksi ajanhallinta on yksi yrittäjän tärkeimmistä taidoista (Puustinen 2006, 244–247).

Avolan ja Pentikäisen (2020) mukaan itsensä johtaminen on laaja-alainen taito, joka kattaa ajan käytön hallinnan lisäksi myös omien ajatusten, arvojen ja asenteiden hallinnan. Heidän mukaansa itsensä johtaminen edellyttää vastuullista ja tietoista otetta omaan elämään, kykyä tunnistaa omat arvonsa ja toimia niiden mukaisesti. Hyvä itsetuntemus on tämän prosessin perusta, ja se mahdollistaa tavoitteiden asettamisen sekä niiden saavuttamiseen tähtäävän määrätietoisen toiminnan. Itsetuntemukseen sisältyy myös kyky tunnistaa omat vahvuudet ja rajallisuudet, mikä on erityisen tärkeää yrittäjän työssä jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Yrittäjän itsejohtamisen taidot ovat keskeisiä myös siinä, miten hän hallitsee kehoaan, mieltään ja tunteitaan. Tietoisuus omista arvoista ja tavoitteista sekä näiden mukainen toiminta mahdollistavat henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun. (Avola & Pentikäinen 2020, 21–27.)

Sydänmaanlakka (2006, 30–33) korostaa, että itsensä johtamisen taidot syntyvät syvästä itsetuntemuksesta, joka luo pohjan vastuulliselle ja tavoitteelliselle elämälle. Omalla kohdallani tämä korostuu erityisesti, kun pohdin aiempia kokemuksiani lievästä työuupumuksesta. Tämä kokemus on nostanut esiin tarpeen kehittää omia itsensä johtamisen taitojani, sillä ilman muutoksia esimerkiksi ajankäytössä ja työtehtävieni priorisoinnissa en usko jaksavani viedä läpi merkittäviä muutoksia työelämässäni. Kun tunnistan omat rajani ja resurssini, osaan todennäköisesti tehdä parempia päätöksiä myös liiketoimissani. Tämä voi tarkoittaa oikeiden yhteistyökumppaneiden valitsemista, asiakkaiden tarpeiden parempaa ymmärtämistä ja valmennusprosessien kehittämistä niin, että ne

tukevat sekä asiakkaita että omaa hyvinvointiani. Avola ja Pentikäinen (2020, 27) korostavat itsensä johtamisen merkitystä erityisesti yrittäjyyden kannalta, ja olen alkanut ymmärtää, että tämä taito on ratkaiseva myös liiketoimintani menestyksen ja kestävyuden näkökulmasta.

Tämän koulutuspäivän tärkein oivallus liittyy siihen, että tunnistin haasteita omassa ajattelussani, erityisesti taipumuksessani keskittyä puutteisiin ja virheisiin – ja ymmärsin, että minun tulisi aktiivisesti kehittää positiivisempia lähestymistapoja. Valmennuksessa käytetyt positiivisen pedagogiikan periaatteet ovat saaneet minut tarkastelemaan omaa työskentelyäni sekä ammatillisesta että henkilökohtaisesta näkökulmasta. On selvää, että positiivinen pedagogiikka ei ainoastaan auta valmennettäviani, vaan se toimii myös tärkeänä työkaluna oman kehitykseni tukemisessa. Kun opin korostamaan omia onnistumisiani ja vahvuuksiani, voin parantaa itsetuntoani ja luottamusta omiin kykyihini myös mahdollisena yrittäjänä.

### 3.9 TOUKOKUU 2024: Menestyjän muotokuva

Viimeinen tapaamisemme koulutuksen merkeissä olisi ollut 14.4.2024, jolloin ei enää opiskeltu uusia teemoja vaan käytiin läpi muun muassa palautetta opitusta. En työkiireiden vuoksi päässyt paikalle. Sen sijaan kirjoitin viimeisen päiväkirjamerkintäni 5.5.2024 Petersin ja Watermanin (2007) suuryrityksiä tarkastelevasta teoksesta *Menestyjän muotokuva*, johon palaan myös reflektiossa.

*Sisäinen yrittäjyys, eli työntekijöiden yrittäjähenkisyys ja innovatiivisuus organisaation sisällä, on kriittinen tekijä yritysten menestyksessä ja innovaatioiden luomisessa.*

*Olen huomannut omassa työssäni, että parhaat ideat syntyvät usein pienissä epävirallisissa keskusteluissa kollegoiden kanssa. Tämä tukee ajatusta siitä, että pienet tiimit ja tehokas kommunikointi ovat keskeisiä tekijöitä myös sisäisessä yrittäjyydessä. Lisäksi olen kokenut, että tukijärjestelmän merkitys on valtava. Kun tunnen, että minulla on tukea ja kannustusta ympärilläni, uskallan ottaa suurempia riskejä ja kokeilla uusia asioita.*

*Kirjassa *Menestyjän muotokuva* (Peters & Waterman 2007), johon tämän koulutuksen aikana olen tutustunut, mainittiin, että lähes kaikista epäonnistuneista yrityksistä puuttui vapaaehtoinen sisäinen yrittäjyys. Tämä on mielestäni merkittävä havainto, joka korostaa sisäisen yrittäjyyden tärkeyttä yrityksen elinvoimaisuudelle. Ilman sisäistä yrittäjyyttä yritykset menettävät kyvyn uudistua ja sopeutua muuttuviin markkinaolosuhteisiin. Mieleeni jäi erityisesti toteamus: ”sisäiset yrittäjät eivät ole taivaanrannan maalareita, mutta eivät myöskään järjen jättiläisiä” (Peters ja Waterman 2007). Kirjoittajat luonnehtivat näitä henkilöitä härkämpäisiksi pragmaatikoiksi, jotka*

*sinnikkäästi toteuttavat visionsa. Tämä kuvaus resonoi minussa, sillä näen itsessäni juuri näitä piirteitä. Härkämäinen pragmaattisuus tarkoittaa sitä, että sisäiset yrittäjät eivät anna periksi helposti, vaan jatkavat sinnikkäästi eteenpäin, vaikka kohtaisivat vastoinkäymisiä.*

*Sisäisen yrittäjyyden tukeminen on elintärkeää yrityksen menestykselle ja innovatiivisuudelle. Härkämäiset pragmaatikot, jotka sinnikkäästi toteuttavat visionsa, voivat tuoda yritykselle suuria voittoja, kunhan heillä on vahva tukiverkosto ja yrityskulttuuri, joka suvaitsee epäonnistumisia. Koen olevani sitoutunut kehittämään näitä piirteitä itsessäni ja tukemaan niitä myös omassa yrityksessäni.*

Palaan pohdinnassani Petersiin ja Watermaniin (2007), sillä heidän suuryrityksiin keskittyvää tutkimusta voidaan soveltaa myös pienyrittäjän tilanteeseen. Laajan klassikoksi tulleen tutkimuksen perusteella menestyvät yritykset ovat ennen kaikkea loistavia perusasioissa. Ne tekevät paljon töitä sen eteen, että asiat pysyisivät yksinkertaisina monimutkaisessa maailmassa. Esimerkiksi innovatiivisia työntekijöitä pidetään niin sanotusti pitkässä lieässä. Tämä tarkoittaa, että heille annetaan tilaa ja vapautta kokeilla uusia ideoita, mutta heidän toimintaansa seurataan ja tuetaan sopivassa määrin. Kirjoittajien mukaan seuraavat kahdeksan ominaisuutta nousivat esiin parhaiten kuvaamaan menestyvien yritysten ansioita (Peters & Waterman 2007, 48–50).

1. Mieltymys toimintaan, halu saada aikaan. Yritykset pitävät itsensä nopealiikkeisinä ja vastustavat tylsistymistä.
2. Asiaksläheisyys. Yritykset oppivat niiltä ihmisiltä, joita he palvelevat. Monet innovatiiviset yritykset ovat saaneet parhaat tuoteideansa asiakkailtaan.
3. Itsenäisyys ja yrittäjyys. Sisäisiä yrittäjiä vaalitaan. Noudattavat periaatetta: ”Varmista, että yrityksesi tekee kohtuullisen määrän virheitä”.
4. Tuottavuutta ihmisten avulla. Menestyvät yritykset pitävät organisaation rivijäseniä laadun ja tuottavuuden kasvun perimmäisenä lähteenä.
5. Käytännönläheisyys ja arvojohtaminen. Organisaation saavutukset ovat paljon enemmän kiinni sen perusfilosofiasta kuin esimerkiksi teknologiasta tai taloudellisista resursseista.
6. Ydinosaamiseen keskittyminen. Vaikka muutamia poikkeuksiakin on, todennäköisyys erinomaisiin suorituksiin näyttää olevan suurempi yrityksillä, jotka pysyttelevät kohtuullisen lähellä omaa toimialaansa.

7. Yksinkertainen muoto ja kevyt organisaatio. Yhdelläkään tutkituista ei ollut matriisiorganisaatiota. Johtotaso on kevyt.

8. Samanaikainen löyhyys ja tiukkuus. Menestyvät yritykset ovat sekä keskitettyjä että hajautettuja. Itsenäisyys on viety tehdassaleihin ja tuotekehitysryhmille asti.

Monet johtajat ovat Petersin ja Watermanin (2007, 51) mukaan kadottaneet yhteyden liiketoiminnan perusasioihin, mikä näkyy erityisesti heidän kyvyttömyydessään tukea sisäistä yrittäjyyttä. Työntekijöiden sisäisen yrittäjyyden puuttuminen onkin ollut merkittävä tekijä monien yritysten epäonnistumisessa (Peters & Waterman 2007, 245). Tämä viittaa siihen, että menestykselle on olennaista edistää vapaaehtoista sisäistä yrittäjyyttä, jossa työntekijät ottavat vastuuta ja toimivat innovatiivisesti yrityksen sisällä. Kirjoittajien kuvaamat sisäiset yrittäjät eivät ole yksiselitteisesti rationaalisia päätöksentekijöitä, eivät myöskään pelkkiä unelmoijia. Heidät luonnehditaan sinnikkäiksi pragmaatikoiksi, jotka keskittyvät käytännönläheisesti visioidensa toteuttamiseen. (Peters & Waterman 2007, 249.) Tämä sinnikkyys on kuitenkin riskialtista, sillä sisäiset yrittäjät kohtaavat usein epäonnistumisia. Heidä voidaan verrata pioneereihin, joilla on suuri riski tulla "ammutuksi" eli kohdata vastoinkäymisiä innovaatioprosessin aikana. (Peters & Waterman 2007, 251–253.)

Sisäisten yrittäjien menestyminen edellyttää vahvaa tukijärjestelmää, joka mahdollistaa riskinoton ja innovatiivisen ajattelun. Ilman tukiverkostoa, kuten pieniä epävirallisia tiimejä ja avointa kommunikointia, sisäiset yrittäjät eivät voi kukoistaa, ja yrityksen innovatiivisuus kärsii. Yrityksillä, jotka sallivat epäonnistumisen ja kannustavat sisäiseen kilpailuun, on parhaat edellytykset hyötyä sisäisistä yrittäjistään ja luoda uutta. Tällainen ympäristö tukee pioneerihenkisiä toimijoita, jotka saavat yrityksen kehittymään innovatiivisempaan ja joustavampaan suuntaan. (Peters & Waterman 2007, 253–276.)

Koulutukseni ja lähdekirjallisuuden myötä olen vakuuttunut, että menestyminen ei koskaan ole vain henkilökohtainen saavutus, vaan se liittyy vahvasti ympärilläni oleviin ihmisiin ja yhteisöihin. Vaikka yksityisyrittäjä toimii pääosin itsenäisesti, ovat yllä kuvatut sisäisen yrittäjyyden periaatteet, kuten innovatiivisuus, riskinotto ja sinnikkyys, ratkaisevassa asemassa myös hänen työssään. Tukea yksinyrittäjä ei saa työpaikan tiimeistä, mutta hän voi luoda oman verkostonsa mentoreista, kollegoista ja asiantuntijoista. Lisäksi epäonnistumisten hyväksyminen sekä avoin kommunikaatio kumppaneiden ja asiakkaiden kanssa voivat oppimani perusteella edistää innovatiivisuutta. Kun tuen ja rohkaisen muita, luon osaltani positiivista ja kannustavaa kulttuuria, joka puolestaan tukee myös omaa toimintaani. Yrittäjänä menestyminen on siis myös yhteisöllinen kokemus.

## 4 Pohdinta

Opinnäytetyön parissa työskentelyä ohjasivat itselleni asetetut ammatillisen kehittymisen tavoitteet (Taulukko 1). Syyskuussa tunnistin yrittäjyyteen liittyviä tekijöitä ja aloin pohtia, olenko valmis yrittäjäksi. Joulukuussa heräsi ajatus yrittäjyyskokeilusta, ja tammikuussa aloin pohtia yritysmuotoja. Sisäistä motivaatiota tarkastelin varsinkin loka- ja helmikuussa. Ammatillisen identiteetin kehityksen yhteydessä pohdin omaa tulevaisuuttani jo syyskuussa, yrittäjäidentiteettiä marraskuussa. Itsensä johtamiseen ja työhyvinvointiin perehdyin pitkin lukuvuotta. Maaliskuussa kartoitin sidosryhmien merkitystä valmennustyössä ja tunsin tarvetta monipuolisen verkoston rakentamiselle. Prosessin loppupuolella toukokuussa palasin ammatti- ja yrittäjäidentiteetin teemoihin.

Opettaja yrittäjänä -teema on minulle henkilökohtaisesti tärkeä, sillä se koskettaa jäljellä olevaa työuraani ja ammatillisia pohdintojani sekä heijastelee yhteiskunnallista muutosta, jossa yhä useammat opettajat pohtivat alanvaihtoa nykyisen työnsä kuormittavuuden vuoksi (Haavisto 2022; Korkeakivi 2023; Michelsson 2024). Yrittäjänä toimiminen voi olla uusi suunta opetuslalla toimivalle, ja minuakin on alkanut kiinnostaa oma mahdollinen yrittäjäpolkuni. Yrittäjyys kietoutuu usein tiiviisti henkilön identiteettiin ja arvoihin (Hägg 2011), ja tässä työssä olen syventynyt yrittäjyyteen liittyviin ajatuksiini ja tuntemuksiini.

Usein yrittäjyyttä tutkitaan liiketaloudellisesta näkökulmasta, ja sosiologisia ja psykologisia näkökulmia tarkastellaan vähemmän (Hägg 2011). Hägg korostaakin yrittäjäidentiteetin merkitystä ja tarvetta tarkastella sitä osana yrittäjyysvalmennuksia, sillä ne keskittyvät usein taloudellisiin tekijöihin, jolloin yrittäjän inhimillinen puoli saattaa jäädä huomiotta. Siten yrittäjäidentiteetin ja sen kehittymisen tukeminen on yrittäjyysvalmennuksessa hänen mukaansa oleellisen tärkeää, jotta voidaan valmentaa ihmisiä, jotka todella haluavat ryhtyä yrittäjiksi ja jotka siten myös pysyvät yrittäjänä vaikeuksiakin kohdattuaan. Myös Puustisen (2006) kirja avaa yrittäjän arkea realistisesta näkökulmasta ja osoittaa, että yrittäjyys ei ole aina täydellisen ongelmaton. Lindgrenin ja Packendorffin (2008) tutkimus ruotsalaisista naisopettajista, jotka perustivat yksityisiä kouluja, osoittaa, kuinka yrittäjäidentiteetin rakentaminen on haastavaa. Toisaalta tutkimukset opettajien työhyvinvoinnista ja alanvaihtoajatuksista ovat osoittaneet, että opettajan työ on yhä kuormittavampaa (Laulainen 2017; Räsänen ym. 2022; Heikkilä & Saarenmaa 2023; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Työssä jaksamiseen liittyvissä tutkimuksissa korostuu usein opettajien tarve vaikuttaa omaan työhönsä (Työterveyslaitos 2022; Röppänen 2020), mikä puolestaan liittyy mielestäni myös yrittäjämaiseen ajatteluun ja autonomiaan. Yrittäjyys voisi tarjota opettajille mahdollisuuksia juuri niihin ja sen myötä vahvistaa työn imua. Edellä mainituissa tutkimuksissa on elementtejä, joita voisi hyödyntää mahdollisissa jatkotutkimuksissa, joissa tulisi keskittyä nimenomaan niihin tekijöihin, jotka

edistävät opettajien siirtymistä yrittäjiksi sekä siihen, miten näitä siirtymiä voitaisiin paremmin tukea. Olen myös tämän työn pohjalta ryhtynyt pohtimaan, onko yrittäjyys opettajalle ratkaisu tilanteessa, jossa hän kaipaa elämäänsä uutta sisältöä (yrittäjyys toimii vetävänä tekijänä), vai onko kyseessä pikemmin tunne, joka pohjautuu nykyiseen työkuormaan (työtilanne toimii työntävänä tekijänä)?

Olisi kiinnostavaa toteuttaa tutkimus, jossa opinnäytetyöni aihetta tarkasteltaisiin myös muiden opettajien näkökulmasta. Voisi olla hedelmällistä haastatella opettajia, jotka harkitsevat yrittäjyyttä, ja täten tuottaa uutta tietoa ajankohtaisesta ilmiöstä. Laadullinen tutkimus, kuten haastattelut, toisi esiin yksilöiden kokemuksia. Toisaalta monimenetelmätutkimus, jossa yhdistetään laadulliset ja määrälliset menetelmät, tarjoaisi todennäköisesti sitäkin enemmän yhteiskunnallista ja tieteellistä painoarvoa (Vilka & Mankki 2024, 16–17). Tässä työssä olen tutustunut autoetnografian mahdollisuuksiin tutkimusmenetelmänä, ja kiinnostava jatkotutkimuksen aihe voisi myös olla tässä opinnäytetyössä käyttämäni metodin syventäminen. Omat kokemukseni valmentajana ja opettajana voisivat antaa perustellun pohjan niin sanotulle *practitioner research* -lähestymistavalle, jossa tutkija on oman työnsä tutkija (Heikkinen 2018, 219).

Tämä opinnäytetyö ei ole kaikilta osin Haaga-Helia ammattikorkeakoulun päiväkirjamaisen opinnäytetyön ohjeistuksen (Haaga-Helia 2024) mukaisesti toteutettu, sillä seurantajakso on kestänyt kahdeksan viikon sijaan yhden lukuvuoden ajan, ja päiväkirjan kirjoittamisen olen tahdistanut käymäni koulutuksen mukaisesti yhteen kertaan kuukaudessa. Työ eteni siten, että neuropsykiatrinen valmentaja -koulutuksen ajan kirjoitin kunkin koulutuskerran jälkeen päiväkirjamerkinnän ja jätin tekstin odottamaan kesälomaa. Koulutuksen aikana aloin jo tutustua lähdeaineistoon, mutta en vielä juurikaan yhdistänyt niitä päiväkirjamerkintöihini. Varsinainen teorian kytkeminen päiväkirjateksteihin tapahtui kesä–elokuussa 2024, jolloin keskityin teoriaan ja kirjoitin suurimman osan reflektioista. Tämän jälkeen jatkoin prosessia työni ohjaajan kanssa. Loput reflektioista sain kirjoitettua syyslomalla lokakuussa 2024. En aina edennyt kronologisesti vaan teemoittain sen mukaan, mihin teoriaan olin kirjoitushetkellä tutustumassa. Huomiolle pantava menetelmällinen pulma liittyy kirjoitusprosessiin: olen laatinut loppupohdintoja ja reflektioita kirjoittamatta niitä oppimispäiväkirjamerkintöjen mukaisessa kronologisessa järjestyksessä vaan sitä mukaa kun ideoita on syntynyt ja oivalluksia tullut. Tämä on herättänyt kysymyksiä siitä, kuinka johdonmukaisesti ja perusteellisesti olen pystynyt tarkastelemaan omia kokemuksiani ja oppimisprosessiani. Oman kehitykseni seuraamisen kannalta olisi ollut luotettavampaa käydä päiväkirjatestit läpi kronologisesti eikä teemoittain, ja tästä puutteesta olen saanut ohjausvaiheessa kritiikkiä. Huomio on tärkeä, sillä se muistuttaa minua prosessinomaisen ajattelun ja jatkuvan reflektion merkityksestä – myös silloin, kun käsitellään henkilökohtaista ja ammatillista kehityspolkua.

Eettiset näkökulmat ovat keskeisiä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Koska autoetnografiassa tutkija on sekä tutkimuksen tekijä että kohde, voi objektiivisuuden säilyttäminen olla haastavaa. Tämä heikentää työni reliabiliteettia eli sen toistettavuutta, sillä tutkimuksen ytimessä ovat yksilölliset kokemukset, jotka eivät ole yleispäteviä. Tämä ei todennäköisesti kuitenkaan tarkoita, että opinnäytetyöni olisi vailla arvoa; sen merkitys perustuu henkilökohtaisen kokemuksen kautta saatuun tietoon ja sen sovellettavuuteen laajemmassa kontekstissa. Itse asiassa validiteetti eli tutkimuksen pätevyys voi Tienarin ja Kiriakosin (2020) mukaan vahvistua syvällisen reflektion kautta, koska tutkija tuntee aiheensa hyvin ja pystyy tuomaan esiin henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia, joita perinteiset menetelmät eivät tavoita. Hyvin toteutettuna autoetnografia tarjoaa ainutlaatuisen näkökulman ja syvällistä ymmärrystä ilmiöstä, jota ei olisi saavutettavissa ulkopuolisella tarkastelulla – olennaista on, että työ perustuu rehelliseen itsereflektioon, jotta tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja uskottavia. (Tienari & Kiriakos 2020, 273.)

Aluksi epäilin omia yrittäjävalmiuksiani, mutta prosessin edetessä olen huomannut, että yrittäjäidentiteettini on alkanut muotoutua ja vahvistua. Tämä on mielestäni työni tärkeimpiä tuloksia. Olen saanut harjoitusvalmennuksissa opiskelijoiltani positiivista palautetta erityisesti siitä, että olen osannut selkeyttää heille monimutkaisia asioita ja tarjota konkreettisia neuvoja esimerkiksi arjenhallintaan liittyvissä haasteissa. Lisäksi koen harjoitusten myötä oppineeni empaattisempaa ja vuorovaikutteisempaa valmennusotetta. Kirjoittaessa tätä työtä olen huomannut, että itsereflektio auttaa selkeyttämään tavoitteitani. Samalla olen oppinut, että yrittäjyys ei ole vain liiketoiminnan pyörittämistä, vaan se on identiteetin ja itsensä johtamisen prosessi, joka vaatii aikaa ja itsetuntemusta.

Vaikka prosessin alussa olin skeptinen ja epävarma yrittäjäksi ryhtymisestä, huomaan yllättäen kirjoittaneeni viimeisessä päiväkirjatekstissäni omasta yrityksestäni. Tämä lienee osoitus siitä, kuinka nopeasti ajatteluni voi muuttua. Tämä voi vaikuttaa epäjohtonmukaiselta, mutta se myös kuvaa mielestäni oppimisprosessin dynamiikkaa. Olen tämän työn myötä ymmärtänyt, että yrittäjyys on monimutkainen ja jatkuvasti muuttuva prosessi, joka edellyttää avoimuutta, rohkeutta sekä kykyä oppia ja mukautua epäonnistumisten kautta. Tämä oivallus on luultavasti auttanut minua rakentamaan vahvempaa yrittäjäidentiteettiä. En kuitenkaan vielä kykene tarkasti määrittelemään, mitä tämä identiteetti minun kohdallani sisältää. Tässä vaiheessa se perustuu enemmän tunteeseen ja asenteeseen kuin selkeisiin ajatuksiin tai konkreettisiin toimenpiteisiin – en ole vielä edes perustanut yritystä. Tämän työn perusteella on kuitenkin selvää, että minussa on yrittäjähenkeä ja halua kokeilla yrittäjyyttä, ja motivaationi siihen kumpuaa ennen kaikkea pyrkimyksestäni kehittyä ammatillisesti.

Prosessin alussa minulla oli tavoitteena tarkastella mahdollisuuksiani ryhtyä tarjoamaan neuropsykiatrisen valmennuksen palveluita, mutta olen päättänyt luopua ajatuksesta toistaiseksi. Nykyinen työmääräni ei mahdollista sitä. Aion joka tapauksessa perustaa toiminimen hoitaakseni jo sovittuja sivutöitäni. Olen tällä hetkellä työsuhteessa päätyöni lisäksi kolmen muun työnantajan kanssa, ja satunnaisia yksityisopetustöitä olen laskuttanut Ukko.fi-palvelun kautta. Nuo kannattaa nyt siirtää uuden toiminimen alle. Näin ollen otan ensiaskeleeni yrittäjänä kevään 2025 pääsykoevalmennusten jälkeen lähettämällä laskut pidetyistä oppitunneista oman toiminimeni kautta.

## 5 Lähteet

Adams, T., Holman Jones, S. & Ellis, C. 2015. Autoethnography. Oxford University Press. New York.

Avola, P. & Pentikäinen V. 2020. Kukoistava kasvatus. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. BEEhappy Publishing. Jyväskylä.

Behar, R. 1996. The vulnerable observer: Anthropology that breaks your heart. Beacon Press. Boston.

Csikszentmihalyi, M. 1990. Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper Perennial. New York.

Center for Advanced Research in Phenomenology 2023. What is Phenomenology?. Luettavissa: <https://phenomenology-carp.org/>. Luettu: 8.10.2024.

Eezy Kevytyrittäjät 2025. Kevytyrittäjyys – laskuta työsi ilman riskejä. Luettavissa: <https://kevytyrittajat.eezy.fi/kevytyrittajyys/>. Luettu: 6.2.2025.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Haaga-Helia (2024). Opinnäytetyö, AMK-opinnot. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/amk/opinnaytetyo-amk-opinnot>. Luettu: 18.10.2024.

Haavisto, K. 2022. Opettajien alanvaihtoaikeet ja työssä pysyminen. Mikä pitää opettajat opettajina? Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto, kasvatustieteen koulutusohjelma.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.

Heikkilä, I. & Saarenmaa, S. 2023. "Yhtä stressiä, ylityötä ja resurssipulaa" – Opettajien työhyvinvoinnin ongelmien representaatiot Ylen verkkoartikkeleissa vuosina 2016–2022. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteen koulutusohjelma.

Heikkinen, H. 2018. Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, s. 215–230. PS-kustannus. Keuruu.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Holopainen, T. & Levonen, A. 2008. Yrityksen perustajan opas – silta yrittäjyyteen. 14. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Isolta 2025. Sinustako yrittäjä? Ainakin nämä asiat yrittäjyydestä on tiedettävä ennalta. Luettavissa: [https://www.isolta.fi/yrittajyys/?utm\\_source=yrityksen-perustaminen.net&utm\\_medium=referal&utm\\_content=text-link](https://www.isolta.fi/yrittajyys/?utm_source=yrityksen-perustaminen.net&utm_medium=referal&utm_content=text-link). Luettu: 6.2.2025.

Kela 2024. Neuropsykiatristen kuntoutujien määrä kasvaa – erityisesti lasten ja nuorten kuntoutusta on kehitetty. Luettavissa: <https://www.kela.fi/ajankohtaista/neuropsykiatristen-kuntoutujien-maara-kasvaa-erityisesti-lasten-ja-nuorten-kuntoutusta-on-kehitetty>. Luettu: 18.10.2024.

Klein, C. 2009. What do we know about interpersonal skills? A meta-analytic examination of antecedents, outcomes, and the efficacy of training. University of Central Florida, Orlando, Florida. Luettavissa: <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4950&context=etd>. Luettu: 18.10.2024.

Kokko, K. 2023. Oppimispäiväkirja. Yleisiä ohjeita oppimispäiväkirjan laatimiseen. Luettavissa: <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=bc7cbbf6-4f92-4a7f-9e21-812740bdec54>. Luettu: 8.10.2024.

Korkeakivi, R. 2023. Pandemia vei opettajien voimat – Tutkija varoittaa uupumisen seurauksista. Opettaja 2.2.2023. Luettavissa: <https://www.opettaja.fi/tyossa/pandemia-vei-opettajien-voimat-tutkija-varoittaa-uupumisen-seurauksista>. Luettu: 18.10.2024.

Laki avoimista ja kommandiittiyhtiöistä 29.4.1988/389.

Laulainen, K. 2017. Luokanopettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja työn imun kokeminen. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteen koulutusohjelma, Helsingin yliopisto. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/231285>. Luettu: 18.10.2024.

Lehti, E., Rope, T. & Pyykkö, M. 2007. Mikä tekee yrittäjästä menestyvän: Perusyrittäjästä superyrittäjäksi. WSOYpro. Helsinki.

Lindblom-Yläne, S. & Nevgi, A. 2007. Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. WSOY. Helsinki.

Lindgren, M. & Packendorff, J. (2008). "Woman, teacher, entrepreneur: On identity construction in female entrepreneurs of Swedish independent schools." Teoksessa Aaltio, I., Kyrö, E. & Sundin, E. (toim.). *Women Entrepreneurship and Social Capital: A Dialogue and Construction*, s. 193–223. Copenhagen Business School Press. Kööpenhamina. Luettavissa: [https://www.researchgate.net/publication/338914717\\_Understanding\\_the\\_woman\\_entrepreneur\\_identity\\_construction\\_in\\_different\\_socio-cultural\\_contexts](https://www.researchgate.net/publication/338914717_Understanding_the_woman_entrepreneur_identity_construction_in_different_socio-cultural_contexts). Luettu: 18.10.2024.

Lonka, I. & Lonka, K. 1996. Kirjoittamisen taito. Teoksessa Lonka, I., Lonka K., Karvonen, P. & Leino, P. (toim.). *Taitava kirjoittaja*, s. 7–28. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Lahti.

Manka, M. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Talentum Pro. Helsinki.

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. *Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa?*. 4. painos. Alma Talent. Helsinki.

Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Gummerus. Jyväskylä.

Michelsson, J. (2024). "Näinkö haluan elämäni menevän?" – opettajien alanvaihdon takana on usein työuupumusta. Opettaja 15.4.2024. Luettavissa: <https://www.opettaja.fi/tyossa/nainko-haluan-elamani-menevan-%E2%88%92-opettajien-alanvaihdon-takana-on-usein-tyouupumusta>. Luettu: 18.10.2024.

Miller, K. 2020. 10 Characteristics of Successful Entrepreneurs. Luettavissa: <https://online.hbs.edu/blog/post/characteristics-of-successful-entrepreneurs>. Luettu: 26.1.2025.

Nummenmaa, A. R. & Välijärvi J. 2006. *Opettajan työ ja oppiminen*. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Oaj 2024. Opettajan arvot ja eettiset periaatteet. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/opetustyon-eettiset-periaatteet2/opettajan-arvot-ja-eettiset-periaatteet>. Luettu: 18.10.2024.

Ojanpää, H. 2017. Sisäinen motivaatio ruokkii työn imua ja elämäniloa. Luettavissa: <https://uusikaiku.valtiokont-tori.fi/sisainen-motivaatio-ruokkii-tyon-imua-ja-elamaniloa/>. Luettu 18.10.2024.

Oksanen, J., Sollaavaara, R., Savikuja, T., Heinonen, V. & Pajunen, M. 2019. *Esteille hyvästit! Opas autismikirjon sekä adhd- ja Tourette-oireisten lasten kasvattajille. Esteetön lapsuus neurokirjon lapselle ja nuorelle 2017–2019 -hanke*. Helsinki.

OP Kevytyrittäjä 2025. Luettavissa: [https://op-kevytyrittaja.fi/?gad\\_source=1&qclid=CjwKCAjwzMi\\_BhACEiwAX4YZUNPYGLm80FdxUNkbTdZPNjgZ-sly0cyvKLq1K3hPaic\\_b06jHwTYqzBoCcWQQAvD\\_BwE](https://op-kevytyrittaja.fi/?gad_source=1&qclid=CjwKCAjwzMi_BhACEiwAX4YZUNPYGLm80FdxUNkbTdZPNjgZ-sly0cyvKLq1K3hPaic_b06jHwTYqzBoCcWQQAvD_BwE). Luettu: 6.2.2025.

Opetusalan työolobarometri 2021. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/>. Luettu: 18.10.2024.

Oppiko 2023. Vahvuuslähtöistä tukea arkeen, oppimiseen ja elämänhallintaan. Oppiko Oy. Luettavissa: <https://www.oppiko.fi/>. Luettu: 8.10.2024.

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624.

Ossa, J. 2007. Taloushallinnon verolait. WSOY. Helsinki.

Pajunen, K. & Viiala, S. 20.3.2024. Oppiko Oy:n kouluttajia. Neuropsykiatrinen valmentaja -koulutus. Sidosryhmien merkitys valmentajan työssä. Luento. Oppiko Oy. Jyväskylä.

Parikka, J., Halonen-Malliarakis, N. & Puustjärvi, A. 2017. Vaikeudesta voimaksi: Neuropsykiatriset häiriöt ja niiden huomioiminen koulussa. Finn Lectura. Helsinki.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Printon. Tallinna.

Peters, T. & Waterman, R. 2007. Menestyjän muotokuva. Talentum. Helsinki.

Puustinen, T. 2006. Avain omaan yritykseen. Kirjakas. Helsinki.

Rintahaka, P. 2007. Nuorten neuropsykiatriset häiriöt – ADHD, Aspergerin oireyhtymä ja unihäiriöt. Duodecim. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo96234>. Luettu 18.10.2024.

Rojas, N. 2023. What are the characteristics of an entrepreneur. Luettavissa: <https://www.vistage.com/research-center/business-leadership/20161027-5-characteristics-of-an-entrepreneur/>. Luettu: 26.1.2025.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2017. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. The Guilford Press. New York.

Rudolf Steiner -koulu 2024. Helsingin Rudolf Steiner -koulun kotisivut. Luettavissa: <https://rudolfsteinerkoulu.fi/>. Luettu: 18.10.2024.

Räsänen, K., Pietarinen, J., Soini, T., Väisänen, P., Pyhältö, K. 2022. Experienced risk of burnout among teachers with persistent turnover intentions. *Teacher Development*, 26:3, 317–337. Luettavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13664530.2022.2055629#d1e857>. Luettu: 18.10.2024.

Röppänen, E. 2020. Luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu – erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien näkökulma. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteen koulutusohjelma, Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/72285/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-202010216341.pdf>. Luettu 18.10.2024.

Sala, E., Sihvo, M., & Laine, A. 2011. Ääniergonomia. Toimiva ääni työvälteenä (2. painos). Työterveyslaitos ja työturvallisuuslaitos. Helsinki.

Seligman, M. E. P. 2011. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press. New York.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Printon. Tallinna.

Sutinen, M. & Viklund, E. 2004. Kaikki mitä olet halunnut tietää yritystoiminnasta mutta et ole tiennyt keneltä kysyä. Kirjakas. Kuopio.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum. Helsinki.

Tienari, J. & Kiriakos, C. 2020. Autoetnografia. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät, s. 282–295. Gaudeamus. Helsinki.

Työterveyslaitos 2022. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Luettu: 18.10.2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Ukko.fi kevytyrittäjyys 2025. Kevytyrittäjyys on huolettomin tapa laskuttaa työstäsi. Luettavissa: <https://www.ukko.fi/kevytyrittajyys/>. Luettu: 6.2.2025.

Ukkola, O. & Vilppula, T. 2004. Yrityksen omistus muutoksessa. Sukupolven vaihdos, yhtiömuoto ja verotus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2015. Positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Vilka, H. & Mankki, V. 2024. Johdatus monimenetelmätutkimukseen. Santalahti. Jyväskylä.

Villa, S. 2006. Henkilöyhtiöt ja osakeyhtiö. 3. uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki.

Villa, S., Ossa, J. & Saarnilehto, A. 2007. Yritysmuodot: toiminta, rahoitus ja verotus. WSOY. Helsinki.

Witkin, S. 2014. Narrating social work through autoethnography. Columbia University Press. New York.

Yrityksen perustaminen 2025. Yrittäjyys – onko sinusta yrittäjäksi? Luettavissa:

[https://www.isolta.fi/yrittajyys/?utm\\_source=yrityksen-perustaminen.net&utm\\_medium=referral&utm\\_content=text-link](https://www.isolta.fi/yrittajyys/?utm_source=yrityksen-perustaminen.net&utm_medium=referral&utm_content=text-link). Luettu: 6.2.2025.