

OPIKELIJAKUNNAN HALLITUKSEN
PUHEENJOHTAJAN ITSENSÄ JOHTAMISEN TAIKOT

Linda Akujärvi

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2024

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Linda Akujärvi	Vuosi	2024
Ohjaaja(t)	Satu Valli		
Toimeksiantaja	Lapin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta ROTKO		
Työn nimi	Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan itsensä johtamisen taidot		
Sivumäärä	34 + 3		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vaikuttaa itsensä johtamisen taitoihin. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona opiskelijakunta ROTKOlle, jotta saataisiin enemmän opiskelijoita hakeutumaan opiskelijakunta hallituksen puheenjohtajan rooliin.

Opinnäytetyön teoria keskittyy itsensä johtamisen taitoihin, sen merkitystä johtaja asemassa olevalle sekä millaisia taitoja tulevaisuuden työntekijältä odotetaan. Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyössä valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmuoto. Tutkimus toteutettiin Webropolin kyselyohjelmalla. Kysely keräsi tietoa ennen puheenjohtajakautta, sen aikana ja sen jälkeen, ja vastaajia oli yhteensä 21.

Tulokset osoittivat, että puheenjohtajakaudella saavutetut taidot eivät hyödytä vain opiskeluaikana vaan myös tulevaisuuden työelämässä. Kehitys tapahtui konkreettisten tilanteiden kautta. Vastaajien itsensä johtamisen taidot parantuivat merkittävästi puheenjohtajakauden aikana, ja hyvinvoinnin priorisointi ja sen merkitys korostuivat oppimisen myötä. Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vahvisti erilaisia työelämäntaitoja, mikä edistää monipuolisesti taitojen kehittymistä.

Avainsanat

Itsensä johtaminen, johtaminen, itsetuntemus, opiskelijakunnat

Degree Programme in Business
Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Linda Akujärvi	Year	2024
Supervisor(s)	Satu Valli		
Commissioned by	Student union ROTKO		
Title	Self-management skills of the chairperson of the student union board		
Number of pages	34 + 3		

The purpose of the thesis was to find out how acting as the chairperson of the student union board affects self-management skills. The thesis was commissioned by the student union ROTKO, to get more students to apply for the role of chairperson of the student union board.

The thesis theory focuses on self-management skills, the importance of self-management skills for a leader, and what kinds of skills are expected from a future employee. The research method used in the thesis was a qualitative research method. The research was carried out with the Webropol survey program. The survey collected information before, during and after the chairpersonship, there were 21 respondents in total.

The results showed that the skills gained during the chairpersonship are not only useful during the study period, but also in the future working life. Skills development took place through concrete situations. The respondents' self-management skills improved significantly during the chairpersonship, and the prioritization of well-being and its importance were emphasized along with learning. Acting as the chairperson of the student union board strengthened various working life skills, which contribute to the development of skills in a versatile way.

Keywords

self-leadership, leadership, self-reflection, student unions

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AMMATTIKORKEAKOULUT JA OPISKELIJAKUNNAT	7
2.1 Opiskelijakuntien hallitus	7
2.2 Opiskelijakuntien puheenjohtajan tehtävät ja vastuut	8
3 ITSENSÄ JOHTAMINEN	9
3.1 Työntekijän fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen kunto.....	9
3.2 Itsensä johtamisen keinoja	10
3.3 Johtajan itsensä johtaminen	11
4 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ	13
4.1 Työpaikkojen tulevaisuus.....	13
4.2 Työelämä odotukset tulevaisuuden työntekijältä	14
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	17
5.1 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelut	17
5.2 Tutkimusaineiston kerääminen	17
6 OPISKELIJAKUNNAN HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJIEN NÄKEMYKSIÄ ITSENSÄ JOHTAMISESTA	19
6.1 Johtamisentaidot ennen toimimista hallituksen puheenjohtajana	20
6.2 Toimiminen opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana	23
6.3 Kokemukset työelämään	25
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
8 POHDINTA	30
LÄHTEET.....	32
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan rooliin kuuluvat merkittävät johtamis- ja edustustehtävät sekä hän valvoo, etteivät opiskelijakuntansa päätökset loukkaa ketään, ole laittomia, tuhlaa varoja tai ettei opiskelijakunta muutenkaan toimi huolimattomasti (Viskari 2016). Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimimisen kokemus opiskelijana voi tuottaa hyvää pohjaa työelämään hakemisessa sekä itse työelämässä. Jos itsensä johtamisen taitoja ei hallitse tai halua kehittää, on hyvin ongelmallista kantaa vastuuta ja roolia missä tahansa (Savaspuro 2019). Salmimiehen ja Ruudun (2014) mukaan jos ei kykene ymmärtämään ja hallitsemaan omaa itseään, on vaikea kuvitella, että pystyisi johtamaan muita niin, että voisi optimoida heidän potentiaalinsa ja innostaa heitä tehtävissään. Mikäli haluaa johtaa menestyksekkäästi, pitää Bothelhon (2020) mukaan aloittaa itsensä johtaminen itseohjautuvuuden kehittämisestä.

Opiskelijakunta perustuu ammattikorkeakoulunlakiin. Ammattikorkeakoululaissa (2014/932) kerrotaan, että opiskelijakunta pyrkii toimimaan opiskelijoita yhdistävänä voimana edistäen heidän tavoitteitaan eri elämänalueilla. Opiskelijakuntaan voi liittyä kaikki tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevat opiskelijat ja muut ammattikorkeakoulun opiskelijat. Rahoitus tapahtuu omalla omaisuudella, toiminnasta saaduilla tuloilla ja jäsenmaksuilla, jotka määrätään jäsenille. Opinnäytetyössä tutkitaan miten opiskelijoiden itsensä johtamisen taidot ovat kehittyneet, kun he toimivat tai ovat toimineet Suomen ammattikorkeakoulussa opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajina. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Lapin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta ROTKO.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa käyttökelpoista ja toimintaan sovellettavaa tietoa, jonka jalkauttaminen on luontevaa paitsi opiskelijakunnan työntekijöille, myös luottamustoimijoille. Opinnäytetyön vastaustuloksia hyödyntäen koostetaan esite, jossa kerrotaan, mitä asioita edelliset opiskelijakunnan puheenjohtajat ovat oppineet itsestään kyseisessä roolissa. Esitteen avulla opiskelijakunta ROTKOn, sekä halutessaan muiden opiskelijakuntien on, helpompaa perustella opiskelijoille, miksi on kannattavaa hakea opiskelijakunnan puheenjohtajan rooliin. Opinnäytetyössä tehtyä esitettä voi toiminnassa mukana ollut opiskelija hyödyntää työnhaussa tai hakiessaan paikkaa esihenkilöasemaan. Opinnäytetyö vastaa

kysymyksiin, miten opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen kasvattaa itsensä johtamisen taitoja ja mitä itsensä johtaminen tarkoittaa esihenkilöasemassa.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmuoto. Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella totuutta, joten kyselyjen aikana on hyvä olla avoin kaikille mielipiteille (Vilkkä 2021). Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan tutkimuksessa mukana olevien henkilöiden omia näkökulmia (Puusa & Juuti 2020). Opinnäytetyössä oleva tutkimus suoritetaan kyselyn avulla, joka sisältää asteikko kysymyksiä, arvioiden asioiden tärkeyksiä ja omaa oppimistaan sekä avoimia kysymyksiä, jossa vastaaja saa omin sanoin kertoa kokemuksistaan. Kysely lähetetään Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOKiin kuuluville opiskelijakunnille, joita pyydetään heitä välittämään kysely vanhoille puheenjohtajilleen. Opiskelijakuntia on yhteensä 22 kappaletta. (SAMOK, 2023)

Opinnäytetyön aihe syntyi, koska itsensä johtamiseen liittyvät asiat ovat aina kiinnostaneet minua, ja opinnäytetyötä tehdessä, minulla on mahdollisuus oppia, tutkia ja ymmärtää aihetta vielä paremmin. Kun olin harjoittelussa opiskelijakunnalla, ja sen jälkeen hain hallituksen jäseneksi, tapasin kaksi eri puheenjohtajaa omassa opiskelijakunnassani ja verkostoitumisissa tapasin muidenkin ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien puheenjohtajia. Yllätyin siitä vastuun määrästä, mikä heillä on, sillä he kuitenkin ovat ihan tuiki tavallisia opiskelijoita. Ihailin heitä suuresti, kuinka he ovat tehtävänsä hoitaneet ja kuinka paljon he voivat saada halutessaan aikaan opiskelijayhteisöönsä. Lisäksi itsensä johtamisesta ei ole paljoa tehty opinnäytetöitä opiskelijoiden näkökulmasta. Toivon, että opinnäytetyöni kannustaisi vielä enemmän opiskelijoita hakemaan oman koulunsa opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajaksi tai edes jäseneksi.

2 AMMATTIKORKEAKOULUT JA OPISKELIJAKUNNAT

Varmolan (2022) mukaan opiskelijakunnat ovat kuuluneet olennaisena osana ammattikorkeakouluihin alusta asti, ja Suomessa on 22 ammattikorkeakoulua, jotka kuuluvat opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Opiskelijakunnan toiminta perustuu ammattikorkeakoululakiin. Opiskelijakunta pyrkii toimimaan jäsentensä yhdistävänä voimana ja edistämään heidän tavoitteitaan yhteiskunnallisella, sosiaalisella, henkisellä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan liittyvällä saralla. Opiskelijakunta rahoittaa tarkoituksensa ja tehtäviensä toteuttamiseen tarvittavat menot omalla omaisuudellaan, toiminnasta saaduilla tuloilla sekä jäsenmaksuilla, joita se voi määrätä jäsenilleen. (Ammattikorkeakoululaki 2014/932 § 6:41.1-2.)

Opiskelijakuntaan voivat liittyä tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevat opiskelijat sekä muut ammattikorkeakoulun opiskelijat (Ammattikorkeakoululaki 2014/932 § 6:41.1). Opiskelijakuntien koot vaihtelevat pienimmillään 450 opiskelijasta noin 7000 opiskelijaan suurimmillaan. Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK on toiminut vuodesta 1996 opiskelijakuntien valtakunnallisena edustajana. SAMOKin keskeinen rooli on harjoittaa korkeakoulupoliittista edunvalvontaa ammattikorkeakouluopiskelijoiden puolesta. (Varmola 2022) SAMOKin (2023) nettisivujen mukaan tällä hetkellä Suomessa toimivat opiskelijakunnat ovat: ASK, COPSA, O'Diako, Helga, HUMAKO, HAMKO, JAMKO, KAAKKO, KAMO, POKA, KOE, ROTKO, Laureamko, METKA, OSAKO, SkÅHla, Novium, TAMKO, SAMMAKKO, SAMO, SAVOTTA sekä VAMOK.

2.1 Opiskelijakuntien hallitus

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan tehtäviin kuuluu toimeenpaneva rooli yhdistyslain mukaan. Vaikka ammattikorkeakoululaki ei määrittele hallituksen tehtäviä tai tapaa, miten toimia, ne johdetaan yleisesti yhdistyslaista. Hallitus voi sopia tehtävien ja vastuualueiden jaosta jäsenten kesken sekä perustaa tarvittaessa työryhmiä. (Viskari 2016.)

Hallituksen jäsenet kantavat moraalista vastuuta opiskelijakuntaa kohtaan, mikä edellyttää tehtävien huolellista hoitamista ja päätösten perustelujen selvittämistä.

Parlamentaarinen vastuu tarkoittaa, että hallituksen jäsenten on nautittava opiskelijakunnan jäsenten luottamusta, ja luottamuspuolan sattuessa he voivat joutua eroamaan. Vahingonkorvausvastuu voi realisoitua, jos hallitus aiheuttaa tahallisesti tai tuottamuksellisesti vahinkoa opiskelijakunnalle. Rikosoikeudellinen vastuu koskee tapauksia, joissa hallituksen jäsen syyllistyy rikokseen toimiessaan tehtävässään. Kaiken kaikkiaan hallitus voi delegoida tehtäviään mutta ei vastuutaan, ja vastuullinen toiminta sekä tiedon hankkiminen opiskelijakunnan toiminnasta auttavat välttämään mahdolliset seuraamukset. (Viskari 2016.)

2.2 Opiskelijakuntien puheenjohtajan tehtävät ja vastuut

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan rooliin kuuluvat merkittävät johtamis- ja edustustehtävät. Tehtäviin kuuluu muun muassa hallituksen kokousten johtaminen, päätösten valvonta, opiskelijakunnan toiminnan tehokas ohjaaminen ja opiskelijakunnan äänenä toimiminen erilaisissa tilaisuuksissa ja virallisissa yhteyksissä sekä edustaminen koulun sisällä ja sen ulkopuolella. (Viskari 2016.)

Puheenjohtaja vastaa myös lainsäädännöllisistä velvollisuuksista, kuten hallituksen kokousten koollekutsumisesta ja pöytäkirjojen allekirjoittamisesta. Puheenjohtajan vastuulla on varmistaa asianmukainen valmistelu ja päätöksentekoprosessin laillisuus. Hän huolehtii esityslistan laatimisesta ja varmistaa, että hallituksen jäsenillä on mahdollisuus osallistua kokouksiin. (Erma, Rasila & Virtanen 2022.)

Puheenjohtaja toimii yhteistyössä muiden hallituksen jäsenten kanssa ja pitää huolen siitä, että opiskelijakunnan toiminta on avointa ja läpinäkyvää. Puheenjohtaja vastaa hallituksen ja opiskelijakunnan henkilöstön tehokkaasta johtamisesta ja koordinoinnista. Puheenjohtajalla on moraalinen vastuu opiskelijakuntaa kohtaan, mikä tarkoittaa, että hän toimii parhaan taitonsa mukaan opiskelijakunnan hyväksi ja noudattaa huolellisesti tehtäviinsä liittyviä velvoitteita. (Viskari 2016.)




3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Salmimiehen (2008) mukaan itsensä johtamisen taitojen kehittämisessä ei tule koskaan olemaan valmis, vaan niitä taitoja täytyy päivä päivältä muokata siihen kuuluvaan ympäristöön sopivaksi. Itsetuntemus ja itsensä johtaminen ovat avaimia henkiseen kasvuun ja hyvään elämään. Se vaatii Salmimiehen mukaan oman itsensä tuntemista, vahvuuksien ja heikkouksien tiedostamista sekä jatkuvaa kehittymistä. Hän mainitsee, että itsensä johtaminen eroaa ulkopuolisesta ohjauksesta korostaen vaikutusvaltaa omiin ajatuksiin ja toimintaan. Proaktiivinen ote, juurtuneiden asenteiden kyseenalaistaminen ja vastuunotto ovat keskeisiä elementtejä. Tavoitteena on tasapainoinen elämä omien arvojen ja ihanteiden mukaisesti huomioiden fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Itsestä huolehtiminen edellyttää Salmimiehen mukaan jatkuvaa sopeutumista muuttuvaan ympäristöön ja ennakoimattomaan maailmaan.

3.1 Työntekijän fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen kunto

Ilmarinen, Gouldin, Järvikoski ja Järvisalo (2006) käyttävät kuntoutussäätiössä kehitettyä moniulotteista työkykymallia, joka yhdistää työkyvyn tasapainomallin ja integroidun työkykynäkemyksen. Malli korostaa yksilön työssä jaksamisen ja selviytymisen yksilöllisiä edellytyksiä, mutta ottaa huomioon myös työn ja työorganisaation roolin työkyvyn toteutumisessa. Mallissa työkykyä kuvataan ilmiönä, jonka keskeiset ulottuvuudet ovat työssä jaksaminen, työn hallinta ja osallisuus työyhteisöön. Näitä ulottuvuuksia tarkastellaan yksilöllisten rakenteiden, kykyjen ja taitojen sekä työn ja työolosuhteiden välisen suhteen pohjalta. Samalla otetaan huomioon se konteksti, jossa työssä tehtävät ratkaisut tehdään. Taulukossa 1 voidaan nähdä työkyvyn kolme ulottuvuutta – jaksaminen, hallinta ja osallisuus – jotka ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään, ja malli pyrkii korostamaan työssä jaksamisen ja selviytymisen laaja-alaista tulkintaa sekä työorganisaation merkitystä yksilöllisten ongelmien ratkaisussa.

Taulukko 1. Moniulotteinen työkykymalli: jaksaminen, hallinta, osallisuus (Ilmarinen ym. 2006, 26)

TYÖNTEKIJÄ		TYÖNTEKIJÄN TYÖ	TYÖORGANISAATION TEHTÄVÄT JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ
Fyysinen ja psyykinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN 	Työprosessin/ työolosuhteiden fyysinen ja psyykinen kuormittavuus (resurssi- ja haittatekijät)	Toiminta-ajatus, työnjaolliset ratkaisut, työolosuhteet ja työprosessit organisaatiossa
Ammatilliset valmiudet ja kompetenssit	TYÖN HALLINTA 	Työprosessin tiedolliset ja taidolliset edellytykset; vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä	Työroolit ja niiden tiedolliset ja taidolliset edellytykset; työn välineet; henkilöstön vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet
Yleiset työelämävalmiudet ja sosiaaliset taidot; työnhakutaidot; intressit	TYÖYHTEISÖÖN OSALLISUUS 	Työyhteisössä selviytymisen edellytykset; sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet; sosiaalinen tuki; työroolien vaihtelevuus	Organisaation arvot ja asenteet (mm. erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen); työyhteisön ilmapiiri; rekrytointia ja työuran edistämistä koskevat käytännöt

Salmimiestä ja Ruutua (2014) lainaten ”asenne kertoo henkisestä valmiudesta”. Asenteiden merkitys korostuu työelämässä, sillä ne vaikuttavat yksilön ja työyhteisön hyvinvointiin (Mannermaa 2024). Asenne on mielentila, joka perustuu menneisiin kokemuksiin ja vaikuttaa käyttäytymiseen, ajatuksiin ja tunteisiin tietystä tilanteesta. Se on hitaammin muuttuva kuin motivaatio ja näkyy toiminnan laadussa. Asennetta voi opittuna ilmiönä muuttaa uusien kokemusten kautta. Esimerkiksi myönteinen asenne työhön voi heijastua innostuneena työskentelynä, kun taas ennakkoluuloja voi tietoisesti pyrkiä muuttamaan avoimemmiksi uusien näkökulmien kautta. (Salmimies & Ruutu 2014.)

3.2 Itsensä johtamisen keinoja

Itsensä johtamisen yhteen tunneälyn osioon kuuluvat muun muassa emotionaalinen itsehillintä, rehellisyys, innovaatio ja luovuus, aloitteellisuus ja toimintakyky, joustavuus, saavutushalu, stressin hallinta, realistinen optimismi sekä tarkoituksellisuus. Näistä emotionaalinen itsehillintä ja rehellisyys ovat isoimmassa avainroolissa, koska ne korreloivat suoraan johtamisen tehokkuuteen. (Crompton 2010) Itsehillinnän ensimmäinen askel on tunnistaa omat tunteet ja niiden ilmenemismuodot, jonka jälkeen pystyy tutkimaan, mikä

aiheuttaa hallitsemattomat tunteet (Botelho 2020). Emotionaalista itsehillintää voi harjoittaa esimerkiksi pysymällä tietoisena omista tunteistaan, pitämällä päiväkirjaa tilanteista tai tapahtumista, jotka tuottavat negatiivisia tunteita, kiinnittämällä huomiota, miten puhuu itselleen. Sekä muistamalla, että on mahdollisuus valita, meneekö stressaavan tilanteen mukana vai pysyykö tilanteessa rauhallisena. (Crompton 2010) Tunneälykyys ei ole synnynnäinen ominaisuus, joten sitä pystyy itse kehittämään ja vaikuttamaan aivan kuten uuden kielen tai tanssin opettelu. Tunneosaaminen on todella tärkeää silloin, kun haluaa elää tasapainoista onnellista elämää ja samalla menestyä muiden ihmisten esihenkilönä ja johtajana. (Aalto-Setälä & Saarinen 2013.)

3.3 Johtajan itsensä johtaminen

Johtajuusvaatimukset ovat muuttuneet perinteisistä ominaisuuksista, kuten manageroinnista ja leadershipista, korostaen yhteistyötä, vuorovaikutusta ja ihmisuuhdetaitoja (Salmimies 2008). Valpolan (2015) mukaan yksi johtaja uran alulle ominaista on, että he ovat ryhtyneet johtamaan nuorena, kuten esimerkiksi oppilaskunnassa. Synnynnäisen johtajuuden käsite on vanhentunut, ja tarvittavat taidot kaipaavat päivitystä. Muutoksessa ja globalisaatiossa persoonallisuus nousee tärkeäksi johtamistyökaluksi, vaatien oman persoonallisuuden tuntemusta ja rohkeutta sen hyödyntämisessä. Johtajuus edellyttää jatkuvaa kehittymistä, ja yksilölliset voimavarat on tärkeää tiedostaa ja hyödyntää. Emotionaalinen älykyys nousee keskeiseksi osaksi onnistunutta johtamista. (Salmimies 2008) Esihenkilöasemassa toimivilla henkilöillä emotionaalinen itsehillintä on tärkeää siksi, koska jos esihenkilö menettää malttinsa, voi se luoda pelon ilmapiiriä ja täten heikentää henkilöstön tuottavuutta. Hyvä johtaja hallitsee itseään, säilyttää rauhallisuutensa vaikeuksissa ja oppii, muuttuu ja sopeutuu. (Botelho 2020.)

Rehellisyys pitää sisällään luottamusta ja varmuutta. Esihenkilön ollessa rehellinen henkilöstölleen lisää se heidän luottamustaan esihenkilöön kohtaan sekä edistää tuottavaa työympäristöä. Epärehellisyys voi saada aikaan epäilyksien ja epäluuloisen ilmapiirin tai kulttuurin. Henkilöstö ei pysty arvostamaan tai luottamaan esihenkilöön ja ne tunteet henkilöstöllä johtavat tehottomuuteen, kun he joutuvat kyseenalaistamaan asioita. Rehellisyyttä voi harjoittaa esimerkiksi tun-

temalla omat arvonsa ja periaatteensa sekä tutkimalla omaa käyttäytymistä, miten se sopii niiden kanssa. Harjoitusta voi tehdä myös opettelemalla myöntämään virheensä, pitämällä sanansa sekä kohtelemalla ihmisiä oikeudenmukaisesti, oli heidän työtehtävänsä organisaatiossa mikä tahansa. (Crompton 2010.)

Johtaminen ja tunneäly kulkevat käsi kädessä, sillä hyvä ja tehokas esihenkilö ilman tunneälyä ei voi menestyä työssään (Lehtinen 2016). Tunneälykkään esihenkilön työyhteisö yleensä voi ja pärjää hyvin (Aalto-Setälä & Saarinen 2013), koska tunneälyn toinen peruspilari on itseohjautuvuus, jossa ollaan tietoisia omista tunteistaan ja pystytään hallitsemaan niitä (Botelho 2020). Esihenkilö voi käytöksellään voimistaa tai heikentää ihmisen voimakkaimpia tunteita, jotka ovat turvallisuuden tarpeeseen kuuluvia tunteita kuten ahdistus, rohkeus ja kaipuu. Tunteiden havainnoinnissa on tärkeää esimerkiksi tunnistaa kasvonilmeet ja eleet, vaikka ne voidaan tulkita väärin. Tutkimusten mukaan on yleisempää tunnistaa tunteet väärin kuin oikein. Esihenkilön hymyily voi olla iloista, mutta hän voi yrittää kätkeä sillä hämmennystä tai suruaan. Esihenkilöiltä odotetaan myötäelämistä joukkonsa kanssa sekä demokraattisuutta, joten tunneosaava esihenkilö ei tarkoita sitä, että on aina oltava mukava ja toimeentuleva kaikkien kanssa, ettei loukkaisi ketään. (Aalto-Setälä & Saarinen 2013.) He ovat valmiita kohtaamaan epäeettisesti toimivat ja tekemään epäsuosittuja päätöksiä, jos se on oikein. Antifragiilius tarkoittaa vahvistumista odottamattomissa tilanteissa, mikä viittaa kykyyn oppia ja sopeutua paineen alla. (Botelho 2020.)

4 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ

4.1 Työpaikkojen tulevaisuus

Suomen hyvinvoinnin jatkuva kasvu perustuu pääasiassa positiiviseen kehitykseen työelämässä, edulliseen väestörakenteeseen ja näiden mahdollistamiin anteliaisiin palvelu- ja tulonsiirtojärjestelmiin (Kokkinen 2020). Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos tiedottavat TYÖ2030-ohjelman onnistuneesta vaikutuksesta työelämään. TYÖ2030-ohjelma on toteutettu laajassa yhteistyössä ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, työpaikkojen sekä muiden työelämäasiantuntijoiden kanssa. Kuviossa 1 on kuvattu ohjelma ja ohjelma sai kokoon viisi ratkaisua, jotka parantavat suomalaisten työelämää maailman parhaaksi. Näitä ovat luottamuksen vahvistaminen, vuoropuhelun lisääminen, yhdessä oppimisen mahdollistaminen, luovuuden vapauttaminen ja johtamisen kehittäminen. Se on mahdollistanut työllisyyttä ja työelämän laatua parantavien toimintamallien kehittämisen toimialoilla ja työpaikoilla. Ohjelma on tuottanut toimintaohjeita ja työkaluja, jotka ovat edistäneet työpaikkojen kyvykkyyksiä, yhteistyötä ja työn vetovoimaisuutta. Jatkossa ohjelma korostaa kehitettyjen ratkaisujen leviämistä laajemmin työelämään ja niiden mukautumista muuttuviin tarpeisiin. (Kulmala 2023.)



Kuvio 1. TYÖ2030-vaikutusketju (Ryky 2023, 6)

TYÖ2030-ohjelma pyrkii parantamaan työelämän laatua ja tuottavuutta Suomessa. Ohjelma korostaa kolmea keskeistä teemaa: jatkuvaa oppimista, luottamukseen perustuvaa työkuultuuria ja digitaalisuuden hyödyntämistä. Tavoitteena on edistää toimintatapojen uudistamista, vahvistaa yhteistoimintaa ja luottamusta. Tehdä Suomesta johtava digiaikakauden työelämäinnovaattori sekä nostaa työhyvinvointi maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Jatkuvan oppimisen osalta ohjelma keskittyy erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten vapaaehtoiseen työpaikkatasoisen oppimisen edistämiseen. Tämä lähestymistapa on perusteltu sillä, että Suomessa valtaosa yrityksistä kuuluu tähän kategoriaan. (Ryky 2023.)

4.2 Työelämä odotukset tulevaisuuden työntekijältä

Opetushallituksen (2024) tekemissä osaamiskorteissa on ennakoitu ja arvioitu, mitä tulevaisuuden osaamista milläkin alalla saatetaan tarvita tulevaisuudessa. Liiketalouden ja hallinnon alan tulevaisuuden osaajilta odotetaan laajaa osaamista, joka käsittää sekä perinteiset liiketoiminta- ja hallintotaidot että digitaalisen osaamisen. Monipuolinen osaaminen sisältää muun muassa sosiaaliset taidot, myynti- ja asiakaspalvelutaidot, oppimiskykyä, itseohjautuvuutta, tiedonkäsitteilyä, digitaalisten työkalujen tehokkaan käytön, ongelmaratkaisutaitoja, tunneälykyyttä sekä luovaa ajattelua. Lisäksi odotetaan johtamis- ja hallintaosaamista, joka mahdollistaa oman osaamisen kehittämisen ja menestyksekkään toiminnan monimutkaisissa liiketoimintaympäristöissä. Näiden osaamisalueiden yhteispeli mahdollistaa tehokkaan sopeutumisen ja menestyksen. Kuviossa 2 voidaan nähdä Mannermaan (2024) käyttämä tiivistys ammatillisen käyttäytymisen kriteereistä, jotka ovat muun muassa ammattitaito, kehittymispyrkimys, vastuunotto, sosiaaliset taidot, ristiriitojen käsittelykyky ja tunteiden hallinta, työroolissa toimiminen sekä stressin ja elämän hallinta.

AMMATTITAITO → Hoida työsi hyvin ja laadukkaasti.

KEHITTYMISPYRKIMYS → Sinulla on halua kehittyä pätevämmäksi ja päivittää osaamistasi.

VASTUUNOTTO → Olet vastuullinen ja luotettava työssäsi.

SOSIAALISET TAIDOT → Olet yhteistyökykyinen ja käyttäydyt rakentavasti ja ystävällisesti toisia kohtaan.

RISTIRIITOJEN KÄSITTELYKYKY JA TUNTEIDEN HALLINTA →

Lähestyt ongelmia ratkaisuhakuisesti etkä henkilöi ongelmia. Tunnevaltaisissa tilanteissa käyttäydyt asiallisesti.

TYÖROOLISSA TOIMIMINEN → Ymmärrät, millaista käyttäytymistä sinulta odotetaan.

STRESSIN- JA ELÄMÄNHALLINTA → Kykenet sietämään työhösi liittyvää kuormitusta ja painetta.

Kuvio 2. Ammatillisen käyttäytymisen kriteerejä (Mannermaa 2024, 52)

Tulevaisuuden työntekijä uskaltaa tulla ulos lokerosta, tuntee itsensä, hyödyntää muidenkin osaamista ja kohtaa luovasti eteen tulevat muutokset (Lehtinen 2021). Itsetuntemuksella tarkoitetaan omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista sekä tiedostamista, realistista suhtautumista itseensä sekä kykyä hallita epävarmuutta. Itsetuntemusta voi kehittää samalla tavalla kuin itsensä johtamistakin tunnistamalla erilaisia näkökulmia ja ajatusvääristymiä, luopumalla toimimattomista tavoista ja antamalla aikaa itsensä tutkiskelulle. (Mannermaa 2024.) Lehtisen (2021) artikkelin haastatteluissakin tulee ilmi, että itsetuntemus luo vahvaa pohjaa työntekijöiden hyvinvointiin ja heidän työkykyynsä ympäristössään, jossa on paljon mahdollisuuksia sekä kehitymisvaatimuksia.

Mannermaan (2024) mukaan työelämässä tarvitaan yhä enemmän itsenäisyyttä ja vastuunottoa, ihan senkin takia, koska Lehtisen (2021) haastattelujen mukaan jatkuvassa muutoksessa työntekijällä on tarvetta pysyä ajan hermolla ja ylläpitää suorituskyykyään. Työntekijätaidot ovat keskeisiä organisaation toimivuuden kannalta, kattaen päivittäisen ammattikäyttämisen, vastuullisen vaikuttamisen ja yleisen toiminnan. Työntekijätaidot eivät ole pelkästään esihenkilön odotusten täyttämistä vaan myös esihenkilön työn tukemista. Juridiset velvoitteet, kuten lojaliteettivelvoite ja työturvallisuuslain määräykset muodostavat työntekijätaitojen perustan. (Mannermaa 2024.) Työtä ei nykypäivänä voi helposti enää tehdä omassa pienessä lokerossa sillä monet työtehtävät edellyttävät monipuolista

vuorovaikutus oman organisaation sisällä, mutta ulkopuolisten sidosryhmienkin kanssa. Tästä syystä työntekijän verkostoitumistaidot ovat olennainen osa työuran kannalta, se turvaa työntekijän työsuhteitakin epävarmoina aikoina, kun hänen osaamistaan tunnetaan jo verkostoissa ja työntekijällä on suhteita muihin alan toimijoihin. (Lehtinen 2021.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelut

Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyössä valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmuoto. Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kohteena olevien henkilöiden näkökulmia, jota tutkimuksessa tarkastellaan. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole totuuden löytäminen aiheesta, joten haastattelujen ja kyselyjen aikana on hyvä luopua omista ennakkokäsityksistä ja asenteista, jotta tutkimusta pääsee tulkitsemaan ja ymmärtämään kokonaisvaltaisesti (Vilkkä 2021).

Kvalitatiivinen tutkimus keskittyy yksilöiden kokemuksiin ja näkökulmiin luonnollisessa ympäristössään, keräten aineistoa havainnoinnilla, haastatteluilla ja kohderyhmillä. Tutkijat painottavat kontekstin merkitystä ja subjektiivista tulkintaa, pyrkien ymmärtämään hankittujen tietojen merkitystä. Kvantitatiivinen tutkimus keskittyy numeeristen tietojen systemaattiseen keräämiseen ja analysointiin standardoitujen menetelmien avulla, mahdollistaen yleistettävyyden ja tilastollisen päättelyn. (Abbadia 2023.) Tästä syystä laadullinen tutkimus soveltuu tämän opinnäytetyön aiheeseen paremmin ja on oikea tutkimusmuoto saamaan vastauksen tutkimuskysymyksiin.

5.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimus toteutettiin Webropolin kyselyohjelmalla. Kysely lähetettiin 22 opiskelijakunnan puheenjohtajalle. Nykyisiä opiskelijakunnan puheenjohtajia pyydettiin välittämään kysely myös entisille puheenjohtajille. Yhteystiedot opiskelijakunnista löytyivät SAMOKin (2023) verkkosivulta.

Nykyään kyselyjen tekemiset tapahtuvat sähköisesti nettikyselyllä, ja silloin vastauksetkin saadaan suoraa sähköiseen muotoon. Nettikyselyt ovat hyviä myös siksi, koska ne voidaan lähettää suoraan halutulle kohderyhmälle. Ne toteutetaan yleensä erityisillä työkaluilla, jotka tarjoavat käteviä ominaisuuksia, kuten valmiita kyselymalleja ja analyysityökaluja (Huttunen 2020.). Opinnäytetyön nettikysely suoritettiin Webropol-ohjelmalla. Vaikka se ei Huttusen (2020) mukaan olekaan

kaikista helppokäyttöisin, niin se kuitenkin tarjoaa monipuoliset raportin suurilla-kin vastaajamäärillä ja siinä on erilaisia lisämoduuleja.

Hyvän nettikyselyn tunnusmerkit sisältävät lyhyden, selkeyden ja monipuolisuuden. Kyselyn tulisi olla lyhyt, jotta vastaajat jaksavat osallistua. Tärkeää on myös huomioida henkilötietojen keräämiseen liittyvä lainsäädäntö. Monipuolisuus kysymystyypeissä, kuten väittämissä ja avoimissa kysymyksissä, auttaa saamaan monipuolisempaa palautetta. Kysymysten tulisi olla selkeitä ja keskittyä yhteen asiaan, jotta vastausten laatu säilyy. (Huttunen 2020.) Opinnäytetyön kysely pidettiin tiiviinä ja aiheeseen liittyvissä kysymyksissä joiden avulla saatiin vastattua tutkimuskysymykseen. Kysymykset olivat selkästi esitetty ettei vastaaja voinut ymmärtää niitä eri tavalla. Ennen kyselyn osioita kyselyssä kerrottiin aiheesta teoriaa käyttäen, jotta vastaaja ymmärsi mihin kysely osion aihe liittyi ja mitä asioita haluttiin tietää. Kyselyn alussa ilmoitettiin kyselyn olevan anonyymi sekä kerrottiin kuka tietoja käsittelee ja kuinka kauan kyselyn täyttäminen suunnilleen kestää.

6 OPISKELIJAKUNNAN HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJIEN NÄKEMYKSIÄ ITSENSÄ JOHTAMISESTA

Opiskelijakuntien puheenjohtajien itsensä johtamisen taitojen selvittämiseksi tehtiin kaksi-kolmesivuinen kyselylomake (liite 1) johon saivat vastata tällä hetkellä toimivat opiskelijakuntien puheenjohtajat ja entiset puheenjohtajat. Lisäksi kyselyyn pystyivät vastaamaan varapuheenjohtajat, mikäli varsinainen puheenjohtaja ei ole pystynyt tekemään töitään ja varapuheenjohtaja on ollut vastuussa puheenjohtajan tehtävistä. Lisäksi kyselylomakkeessa oli kysymykset toimijoille, jotka ovat siirtyneet jo työelämään. Heiltä kysyttiin opiskelijakunnan puheenjohtajana toimimisen vaikutusta työelämään. Kysely suoritettiin anonymisti ja vastauksia saatiin yhteensä 21.

Kysely oli kolmiosainen. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin itsensä johtamisen taidoista ennen kuin vastaaja oli toiminut opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtaja. Toisessa osiossa kyselyä kysyttiin vastaajilta itsensä johtamisen taidoista, kun he toimivat opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana. Kolmannessa kyselyn osiossa kysyttiin, miten vastaaja oli kokenut opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajatehtävien vaikuttaneet hänen työelämätaitoihinsa itsensä johtamisen taitojen näkökulmasta.

Avoimissa kysymyksissä painotettiin aiheisiin riippuen mikä kyselyn osio oli kyseessä. Ensimmäisessä osiossa keskityttiin lähtötilanteeseen ja siihen mikä käsitys vastaajalla ylipäänsä on hyvästä itsensä johtamisen taidoista. Toisessa osiossa tiedusteltiin vastaajilta, miten heidän näkemyksensä ja merkitys muuttui itsensä johtamisen taidoista, kun he toimivat puheenjohtajana. Lisäksi tiedusteltiin mitä he olisivat halunneet tietää itsensä johtamisen taitoihin liittyvistä asioista ennen kuin hakivat siihen rooliin. Viimeisessä osiossa tiedusteltiin, oliko kukaan entinen puheenjohtaja hakenut esihenkilö asemaan ja miten puheenjohtajana toimiminen on vaikuttanut siihen hakemisprosessiin.

Kyselyn ensimmäisessä ja toisessa osiossa käytettiin 1–5-asteikkoa arvioinneissa. Näissä kysymyksissä viitattiin Cromptonin (2010) esittelemiin itseohjautuvuuden tunneällyn näkökohtiin sekä Opetushallituksen (2024) mainitsemaan monipuolisiin tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin liiketalouden ja hallinnon alalla.

Nämä taidot sisältävät muun muassa emotionaalista itsehillintää, rehellisyyttä, innovatiivisuutta ja luovuutta, aloitteellisuutta ja toimintakykyä, joustavuutta, stressinhallintaa, realistista optimismia, sosiaalisia taitoja, oppimiskykyä, vastuunottoa, itsenäistä työskentelyä, ongelmanratkaisukykyä, tunneälykkyyttä ja luovaa ajattelua.

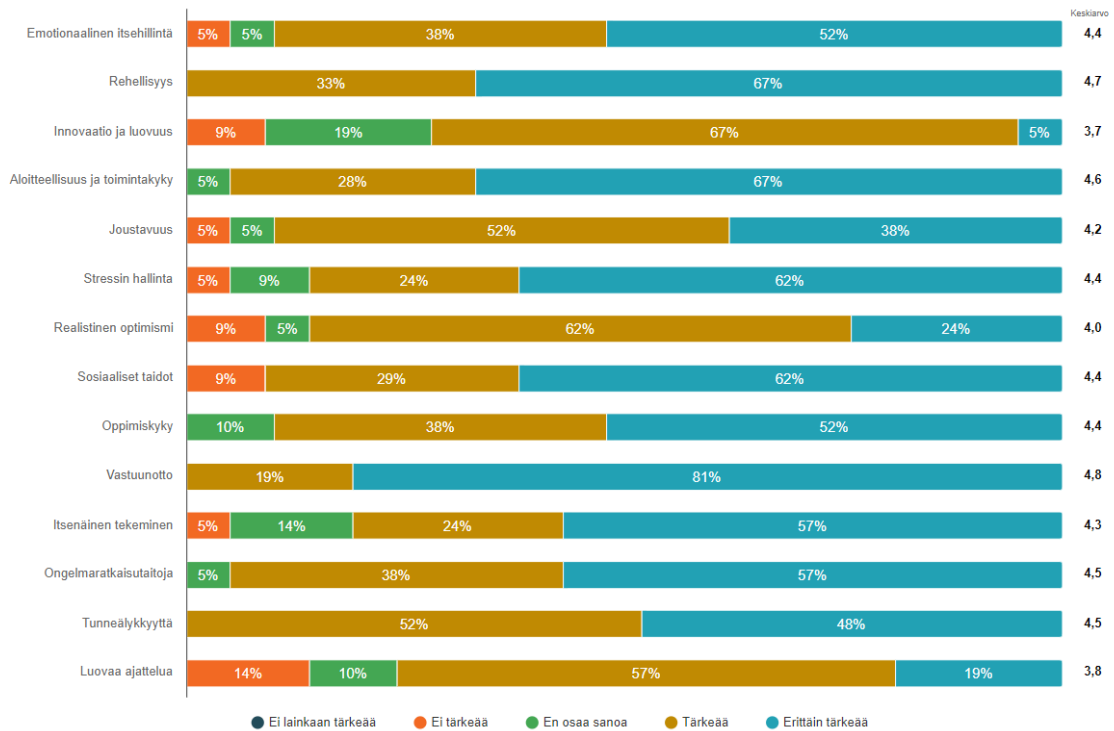
Kyselyn viimeinen työelämään liittyvässä osiossa käytettiin 1–5-asteikkoa enemmän työelämään liittyviin osaamisiin. Kaksi ensimmäistä viittasi Opetushallituksen (2024) monimuotoisiin osaamistaitoihin. Nämä taidot olivat muun muassa myynti- ja asiakaspalvelutaidot, itseohjautuvuus, tiedonkäsittely, digitaalisten työkalujen tehokas käyttö sekä johtamisosaaminen. Lisäksi muita taitoja mitä hallituksen puheenjohtajana olemisen voi kehittää ovat muun muassa verkostoitumistaidot, vuorovaikutustaidot, tiimissä työskentely, muiden ihmisten tunteiden huomiointi ja asiallinen käytös ristiriitatilanteissa.

Viimeisessä 1–5-asteikossa kyselyssä käytettiin Mannermaan (2024) ammatillisen käyttäytymisen kriteerejä, jotka olivat muun muassa ammattitaito, kehittäminen, vastuunotto, sosiaaliset taidot, osaa käsitellä ristiriitoja, osaa toimia omassa työroolissaan sekä työstressin sietokyky.

6.1 Johtamisentaidot ennen toimimista hallituksen puheenjohtajana

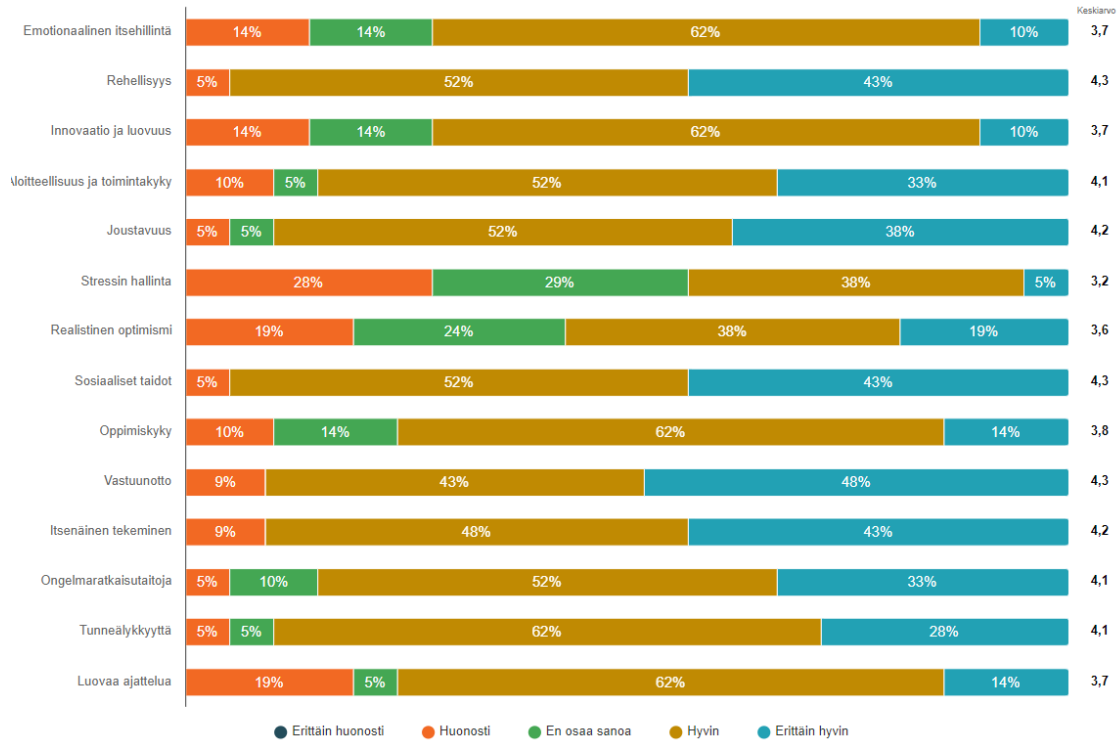
Kyselyn ensimmäisessä osiossa tiedusteltiin vastaajilta heidän tietotasoaan itsensä johtamisen taidoista. Vastauksissa "jonkin verran" ja "paljon" saivat yhtä suuren osuuden, 38,1 %, kun taas "erittäin paljon" sai 23,8 % vastauksista.

Kuviossa 3 voidaan nähdä toisen kysymyksen tulokset, jossa kysyttiin vastaajien mielipidettä itsensä johtamiseen liittyvien asioiden tärkeydestä. Kysymyksessä käytettiin aikaisemmin mainittua 1–5 asteikkoa ja siinä lueteltuja taitoja. Kuvioista 3 voi tehdä johtopäätöksiä, että lähes kaikki taidot ovat yli puolelle vastaajista "erittäin tärkeitä" itsensä johtamiseen liittyviä asioita ja siitä seuraavaksi suurimman vastausprosentin sai kategoria "tärkeä". Esimerkiksi rehellisyys, vastuunotto ja tunneälykyys saivat vastauksia, jotka luokiteltiin joko tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi. Luova ajattelu -osio sai eniten "ei tärkeää" -vastauksia ja sekin oli ainoastaan 14 %.



Kuvio 3. Itsensä johtamiseen liittyvien asioiden merkitys

Kuvio 4 esitetyt tuloksen havainnollistavat sitä, miten kyselyn vastaajat kokevat hallitsevansa esitettyjä itsensä johtamisen taitoja. Itsensä johtamisen taitojen hallitsemisessa tuli vastauksissa esille, että vaikka vastaajat pitivät rehellisyyttä sekä vastuunottoa tärkeinä taitoina tuli kaikkiin näihin taitoihin vastauksia heidän osavansa ne huonosti. Vastauksissa nousi esille stressihallinnan haasteellisuus. Stressinhallintaa pidettiin hyvin tärkeänä taitoja itsensä johtamisessa ja yli puolet vastaajista hallitsee asian huonosti tai ei osaa sanoa miten asia on hallinnassa. Johtaminen ja tunneäly kulkevat käsi kädessä sillä hyvä ja tehokas esihenkilö ilman tunneälyä ei voi menestyä työssään (Lehtinen 2016). Vastauksista voidaan havaita, että vastaajat pitävät tunneälyä tärkeänä taitona ja kokevat hallitsevansa sen.



Kuvio 4. Itsensä johtamisen taitojen hallitseminen ennen puheenjohtajana toimimista

Kyselyn neljäs kysymys pyysi vastaajia kuvailemaan hyvää itsensä johtamista avoimella kysymyksellä. Vastauksista nousi useita teemoja kuten oman hyvinvoinnin merkitys, omien rajojen asettaminen, ajanhallinta ja ettei itsensä johtamisessa koskaan tule valmiiksi sekä varoitus ettei ole liian ankara itselleen.

Ensimmäisen kyselyosion viimeinen kysymys käsitteli sitä, kuinka paljon vastaajat käyttivät erilaisia harjoitteita kehittäessään itsensä johtamista. Harjoitteisiin kuuluivat muun muassa päiväkirjan pitäminen tunteista, ajatusharjoitukset, kirjojen lukeminen ja muut vastaajien itse mainitsemat menetelmät. Vastauksista selvisi, että 53,7 % vastaajista ei käyttänyt mitään mainituista harjoitteista, kun taas toiseksi yleisin vastaus oli "joskus". Joitakin muita vastauksia olivat esimerkiksi kalenterin käyttö, blogien lukeminen ja vertaistuki tai mentorointi koulusta tai muista opiskelijajärjestöistä. Päiväkirjan pitäminen tunteista sain huomattavasti eniten "en lainkaan" ääniä.

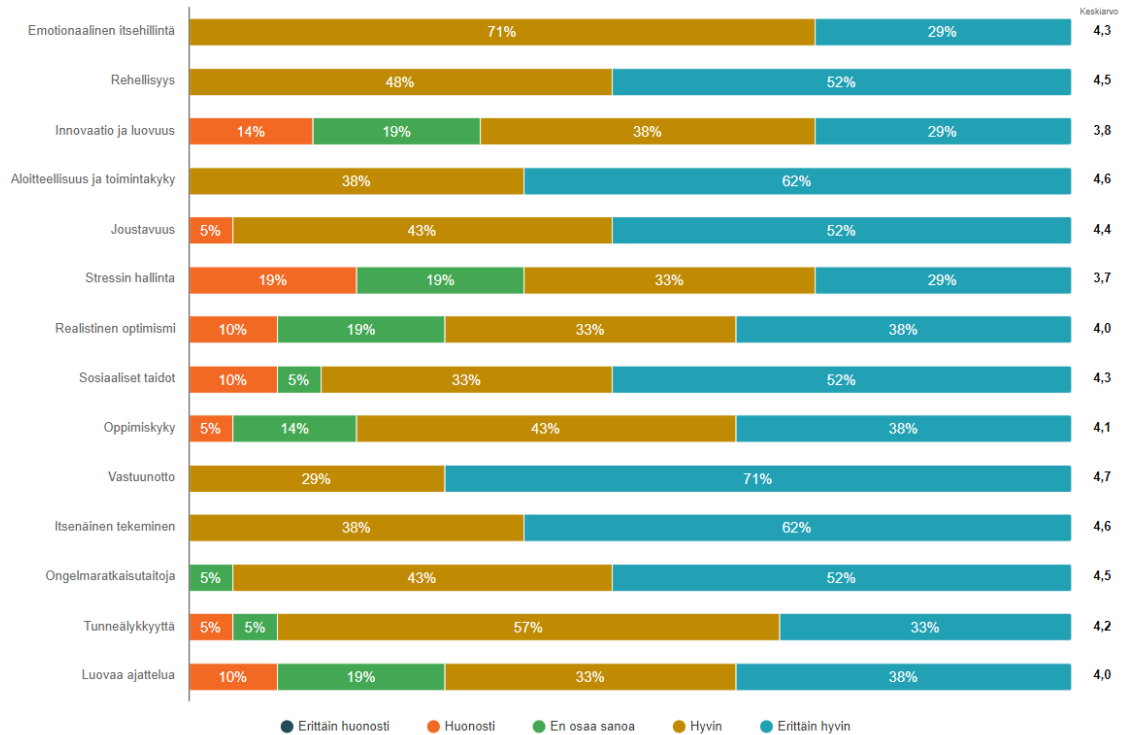
Cromptonin (2010) mukaan emotionaalista itsehillintää voi harjoittaa esimerkiksi pysymällä tietoisena omista tunteistaan, pitämällä päiväkirjaa tilanteista tai tapahtumista, jotka tuottavat negatiivisia tunteita, kiinnittämällä huomiota, miten puhuu

itselleen. Vastauksista voidaan havaita, että nykyään päiväkirjan pitäminen ei välttämättä ole niin suuressa suosiossa enää mitä se ehkä joskus ennen on ollut.

6.2 Toimiminen opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana

Kyselyn toisessa osiossa tutkittiin opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajien kehittymistä itsensä johtamisen taidoissaan puheenjohtajakautensa aikana. Aluksi tiedusteltiin toimivatko vastaajat tällä hetkellä opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana vai ovatko he entisiä toimijoita. Tämän avulla voitiin entisille toimijoille avata lisäksi työelämän näkökulmaan liittyvä kysely osio.

Seuraavaksi kysyttiin kuinka hyvin vastaajat hallitsevat alla luetellut taidot toimiessaan tai ollessaan toimineet opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana. Vastaukset ovat nähtävissä kuviossa 5. Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin kyselyn ensimmäisessä osiossa. "Erittäin hyvin" sai suuren osuuden vastauksista, yhteensä 45,6 %. "Hyvin"-vastausvaihtoehto keräsi 41,5 % vastauksista. "En osaa sanoa" ja "Huonosti" jakoivat keskenään loput vastauksista. Stressin hallintaan tuli eniten "huonosti"-vastauksia. Vastauksista voidaan päätellä, että vastaajat hallitsivat yleisesti ottaen kyseiset taidot hyvin toimiessaan hallituksessa puheenjohtajana. Kuitenkin stressinhallinnassa oli eniten vaikeuksia, mikä voi viitata siihen, että tämä osa-alue saattaa vaatia enemmän huomiota ja kehittämistä.



Kuvio 5. Itsensä johtamisen taitojen hallitseminen puheenjohtajana toimimisen aikana

Kolmanneksi kysyttiin, aloittivatko vastaajat tietoisesti kehittämään itsensä johtamisen taitojaan toimiessaan opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana. Kysymyksessä oli samat vaihtoehdot kuin ensimmäisessä osiossa eli päiväkirjan pitäminen tunteista, ajatusharjoitukset, kirjojen lukeminen ja muut vastaajien itse mainitsemat menetelmät. ”En lainkaan” sai 59,5 % vastauksista, kun taas ”joskus” 24,4 %. Lisäksi jotakin muuta vastauksia sisälsi lisää mainintaa vertaistuesta muilta opiskelijakunnilta ja blogien lukemisesta.

Toisen osion ensimmäisen avoimen kysymyksen aiheena oli vastaajien näkemysten muuttuminen itsensä johtamisesta ja sen merkityksestä puheenjohtajakauden aikana. Vastausten perusteella monet huomasivat, että muiden huomioiminen vei enemmän energiaa kuin olivat odottaneet ja oman hyvinvoinnin priorisointi unohtui helposti. Lisäksi vastaajat korostivat roolinsa suurta vaikutusta muihin ja heidän näkemystensä vahvistumista itsensä johtamisen taidoista. Jotkut mainitsivat kasvaneensa olemaan armollisempia itselleen ja kuuntelemaan paremmin omaa vointiaan.

Toinen avoin kysymys käsitteli sitä, olisivatko vastaajat halunneet tietää enemmän itsensä johtamisen taitoihin liittyvistä asioista ennen puheenjohtajaksi ryhtymistään. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli vähän kartoittaa mitkä asiat voitaisiin ottaa huomioon, kun hakee hallituksen puheenjohtajan rooliin. Mikäli joku haluaisi tehdä tämän opinnäytetyön pohjalta oman opinnäytetyönsä, miten voisi esimerkiksi kehittää hallituksen puheenjohtajan perehdytystä tai muuta sellaista. Monet vastaajat korostivat vastuunoton ja stressinhallinnan merkitystä puheenjohtajan roolissa sekä kaipasivat enemmän vertaistukea ja erilaisia malleja toimintaan. Lisäksi toivottiin paineen sietokyvyn kehittämistä, tietopaketteja itsensä johtamisen tueksi ja ajanhallinnan koulutusta.

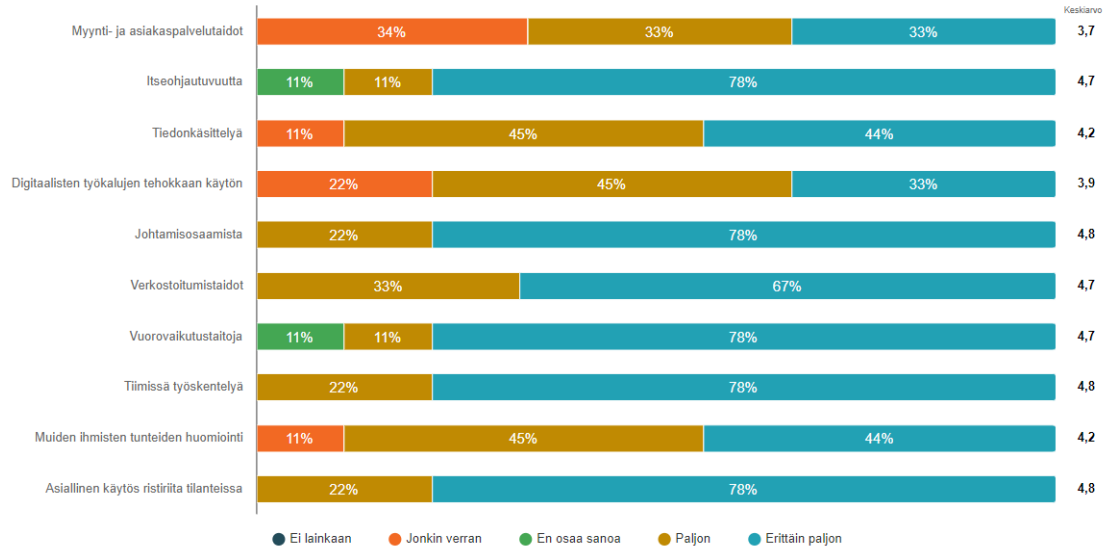
Itsestä huolehtiminen vaatii jatkuvaa sopeutumista muuttuviin ympäristöihin ja ennakoimattomaan maailmaan (Salmimies 2008). Erityisesti tunneälykkyyden merkitys korostuu, jos haluaa saavuttaa tasapainoisen ja onnellisen elämän sekä menestyä muiden ihmisten esihenkilönä ja johtajana (Aalto-Setälä & Saarinen 2013). Kyselyn vastauksista ilmenee vahva arvostus omaa hyvinvointia kohtaan sekä pyrkimys tasapainon löytämiseen stressin hallinnan ja vastuunoton suhteen.

6.3 Kokemukset työelämään

Viimeisessä osiossa keskityttiin työelämän näkökulmaan, jotta voitaisiin arvioida, miten opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vaikuttaa tulevaisuuden työuraan. Tämän osion vastaajamäärä oli odotetusti pienempi, sillä oletettiin, että nykyiset puheenjohtajat eivät välttämättä ole palkkatöissä ajanpuutteen vuoksi.

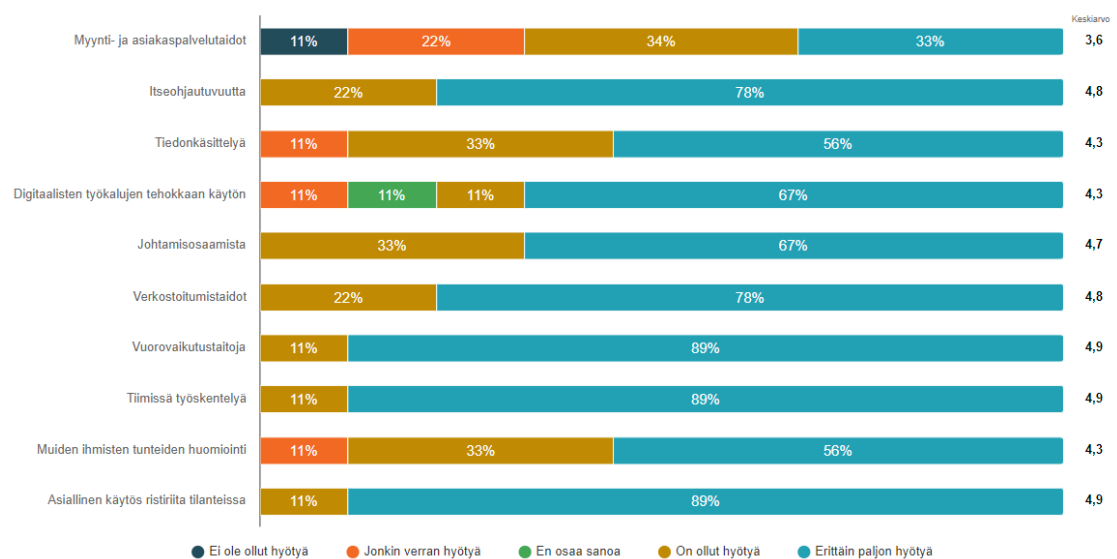
Kuviossa 6 esitetään viimeisen osion ensimmäisen kysymyksen tulokset, jossa kysyttiin mitä työelämäntaitoja opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen on vahvistanut. Suurin osa vastaajista, peräti 61,1 %, oli sitä mieltä, että opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vahvistaa erittäin paljon kysytyjä työelämäntaitoja. Tämä viittaa siihen, että kyseinen tehtävä edistää monipuolisesti erilaisten taitojen kehittymistä. Ainoastaan muutamassa tapauksessa kuten myynti- ja asiakaspalvelutaidoissa, itseohjautuvuudessa, digitaalis-

ten työkalujen tehokkaassa käytössä, vuorovaikutustaidoissa sekä toisten tunteiden huomioimisessa vastaajat ilmaisivat epävarmuutta tai eivät osanneet sanoa, miten paljon kyseiset taidot vahvistuivat.



Kuvio 6. Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen on vahvistanut seuraavia työelämän taitoja

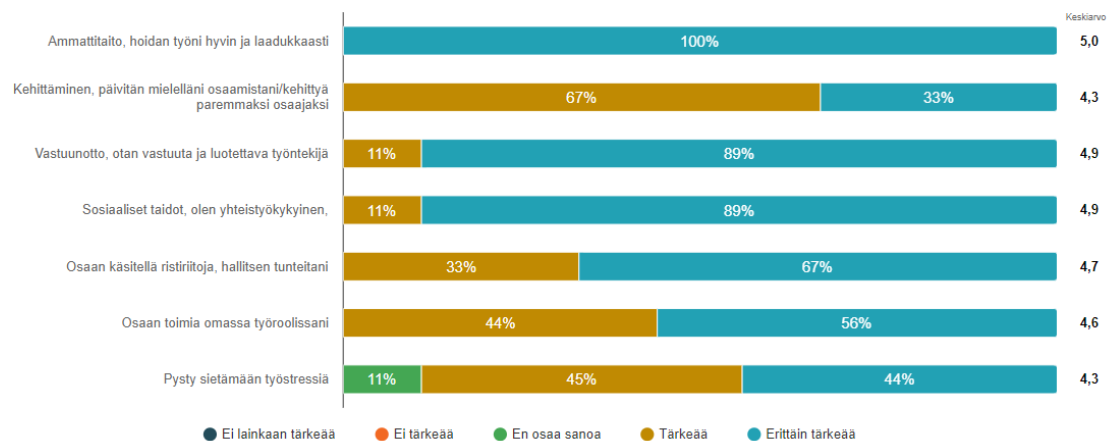
Viimeisen osion toisessa kysymyksessä tiedusteltiin miten vastaajat ovat hyödynneet itsensä johtamisen taitoja työelämässä käyttäen samoja taitoja kuin edellisessä kysymyksessä. Kuviossa 7 esitetyistä vastausprosentteista käy selvästi ilmi, että "erittäin paljon hyötyä" -vastaukset muodostavat jopa 70 prosentin kokonaisuuden. Ainoastaan myynti- ja asiakaspalvelutaidot ovat saaneet "ei ole ollut hyötyä" -vastauksia.



Kuvio 7. Itsensä johtamisen taitojen hyödynnettävyys työelämään

Mannermaan (2024) mukaan työntekijätaidot ovat keskeisiä organisaation toimivuudelle ja tehokkuudelle. Lehtinen (2021) korostaa, että nykypäivänä työskentely edellyttää monipuolista vuorovaikutusta organisaation sisällä ja ulkopuolisten sidosryhmien kanssa. Vastausten perusteella opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana hankitut taidot ovat osoittautuneet erittäin hyödyllisiksi myös vastaajien työelämässä. Esimerkiksi vuorovaikutustaidot olivat kehittyneet ja niistä on ollut työelämässä erittäin paljon hyötyä.

Kuviossa 8 esitetään kolmannen kysymyksen vastaukset, jossa tiedusteltiin vastaajien näkemyksiä eri työelämän tekijöistä Mannermaan (2024) kriteereihin perustuen. Ainoastaan "pystyn sietämään työstressiä" -kohtaan vastattiin "en osaa sanoa" -vaihtoehdolla 1,6 %:ssa vastauksista, kun taas kaikki muut kohdat saivat pelkästään "erittäin tärkeää" ja/tai "tärkeää" -vastauksia



Kuvio 8. Työelämään liittyvien asioiden merkitys

Kyselyn viimeinen kysymys koski sitä, mikäli henkilö oli hakenut esihenkilöasemaan töihin, niin onko opiskelijakunnan puheenjohtajana toimiminen vaikuttanut asioihin ja millä tavoin. Tähän kysymykseen saatiin vain yksi vastaus, jossa todettiin, että opiskelijakunnassa toimiminen on avannut ovia esihenkilöasemaan, vahvistanut halua työskennellä kyseisessä asemassa sekä tarjonnut oppimiskokemuksia johtotehtävissä toimimisesta. Vaikka Valpolan (2015) mukaan johtajauralla on ominaista, että he ovat ryhtyneet johtamaan jo nuorena esimerkiksi juuri oppilaskunnassa, ei tämän kyselyn vastaajista kukaan ole hakeutunut esihenkilö- tai johtoasemaan työelämässään.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyllä haluttiin selvittää miten opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vaikuttaa itsensä johtamisen taitoihin. Kysely oli kolmiosainen. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin itsensä johtamisen taidoista ennen kuin vastaaja oli toiminut opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtaja. Toisessa osiossa kyselyä kysyttiin vastaajilta itsensä johtamisen taidoista, kun he toimivat opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana. Kolmannessa kyselyn osiossa kysyttiin, miten vastaaja oli kokenut opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajatehtävien vaikuttaneet hänen työelämätaitoihinsa itsensä johtamisen taitojen näkökulmasta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen on merkittävä tekijä itsensä johtamisen taitojen kasvattamisessa ja kehittämisessä. Tutkimuksessa käy ilmi, että puheenjohtajakaudella saavutetut itsensä johtamisen taidot eivät ainoastaan hyödytä opiskelijoita opiskeluaikana vaan ne ovat arvokkaita myös tulevaisuuden työelämässä. Vaikka haasteita on ollut, tarjoaa opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen merkittävän oppimiskokemuksen, joka valmistaa opiskelijoita menestymään työelämässä.

Tutkimuksen ensimmäisen kysely osion vastauksista käy ilmi, että ennen kuin he toimivat hallituksen puheenjohtajana vastaajilla oli jo hyvin tietoa itsensä johtamisen taidoista, mutta osaaminen ei kuitenkaan ollut samalla tasolla tiedon kanssa. Taitojen tietoinen kehittäminen ei ollut kovin suuressa suosiossa, kalenterin käyttö kuitenkin nousi esille muutamankin kerran.

Ensimmäisen sekä toisen osion vastausten vertailu osoittaa, että puheenjohtajakauden aikana vastaajien itsensä johtamisen taidot parantuivat merkittävästi jokaisessa osaamisalueessa. Vaikka vastaajat arvostivat omaa hyvinvointiaan, puheenjohtajakausi opetti heille lisää tämän priorisoinnin vaikeudesta. Kehitys tapahtui vasta konkreettisten tilanteiden kautta. Tämä viittaa siihen, että kehittyminen tapahtuu tosielämän kokemusten kautta ja vaikka tietoa ja taitoa voi olla, sen soveltaminen käytännössä vaatii aikaa ja kokemusta. Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vaatii halun oppia uusia puolia itsestään, olemalla avoin ja muistaen omat rajansa ja hyvinvointinsa.

Kyselyn viimeisessä osiossa vastaajamäärä oli odotetusti pienempi, sillä oletettiin, että nykyiset puheenjohtajat eivät ole välttämättä palkkatöissä ajanpuutteen vuoksi. Suurin osa vastaajista, peräti 61,1 %, oli sitä mieltä, että opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vahvistaa erittäin paljon kysytyjä työelämäntaitoja. Tämä viittaa siihen, että kyseinen tehtävä edistää monipuolisesti erilaisten taitojen kehittymistä. Kyselyn perusteella kävi myös ilmi, vaikka yleensä johtoasemalla olevat henkilöt aloittavat uransa oppilaskunnissa, ei tämän kyselyn vastaajista kukaan ollut edennyt johtoasemaan. Ovia ja mahdollisuuksia tähän asemaan kokemus oli kyllä aukaissut.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen kasvattaa itsensä johtamisen taitoja. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa käyttökelpoista ja toimintaan sovellettavaa tietoa, jonka jalkauttaminen on luontevaa paitsi opiskelijakunnan työntekijöille, myös luottamus-toimijoille. Opinnäytetyössä kerrottiin lähteitä käyttäen mikä opiskelijakunta on, mitä itsensä johtaminen tarkoittaa yleisesti sekä esihenkilöasemassa olevalle. Viimeisenä kerrottiin, minkälainen on tulevaisuuden työntekijä ja mitä taitoja heiltä odotetaan. Lähteitä kyseisiin aiheisiin löytyi laajasti, varsinkin itsensä johtamisesta löytyy erittäin paljon kirjallisuutta ja artikkeleita, joten sen aiheen kohdalla on tärkeää osata rajoittaa tiettyyn aihe alueeseen.

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimimisen vaikutus itsensä johtamisen taitoihin kysely lähetettiin kaikille SAMOKin jäsen opiskelijakunnan nykyisille puheenjohtajille ja heitä pyydettiin välittämään kysely entisille toimijoille. Tutkimukseen vastasi kaiken kaikkiaan 21 nykyistä sekä entistä toimijaa, joka oli odotettua enemmän vastaajia. Kysely toteutettiin täysin anonymisti. Opinnäytetyön vastaustuloksia hyödyntäen koostettiin esite (liite 2), jossa kerrottiin mitä asioita edelliset opiskelijakunnan puheenjohtajat ovat oppineet itsestään kyseisessä roolissa. Esitteen avulla opiskelijakunta ROTKOn sekä halutessaan muiden opiskelijakuntien on helpompaa perustella opiskelijoille, miksi on kannattavaa hakea opiskelijakunnan puheenjohtajan rooliin. Opinnäytetyössä tehtyä esitettä voi toiminnassa mukana ollut opiskelija hyödyntää työnhaussa tai hakiessaan paikkaa esihenkilöasemaan.

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimimisen vaikutus itsensä johtamisen taitoihin kyselyn johtopäätöksenä voitiin todeta, että opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen on merkittävä tekijä itsensä johtamisen taitojen kasvattamisessa ja kehittämisessä. Tutkimuksessa käy ilmi, että puheenjohtajakaudella saavutetut itsensä johtamisen taidot eivät ainoastaan hyödytä opiskelijoita opiskeluaikana vaan ne ovat arvokkaita myös tulevaisuuden työelämässä. Vaikka haasteita on ollut, tarjoaa opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen merkittävän oppimiskokemuksen, joka valmistaa opiskelijoita menestymään työelämässä.

Jatkotutkimusideana opinnäytetyön kyselyssä tiedusteltiin, onko jotain asioita mitä vastaajat olisivat halunneet perehdytyksessä tietää. Monet vastaajat korostivat vastuunoton ja stressinhallinnan merkitystä puheenjohtajan roolissa sekä kaipasivat enemmän vertaistukea ja erilaisia malleja toimintaan. Lisäksi toivottiin paineen sietokyvyn kehittämistä, tietopaketteja itsensä johtamisen tueksi ja ajanhallinnan koulutusta. Tätä opinnäytetyötä voi pitää pohjana, jos joku haluaa tutkia millaisen perehdytyksen opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajille voisi pitää tai ainakin minkä yleisen osion voisi opettaa heille jokaiselle. Kuitenkin jokaisella hallituksella on oma tapansa toimia, mutta yhteneväisyyttä voi heillä kaikilla silti olla muun muassa tuki verkostojen luomiseen ja kokemusten jakamiseen kaikkien kesken.

LÄHTEET

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2013. Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille. Helsinki: Talentum.

Abbadia, J. 2023. Mitä eroa on: Kvalitatiivinen vs. kvantitatiivinen tutkimus? Mind the graph 24.7.2023. Viitattu 18.1.2024
<https://mindthegraph.com/blog/fi/kvalitatiivinen-vs-kvantitatiivinen-tutkimus/>.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Viitattu 10.2.2023
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>.

Botelho, G. 2020. Self-Management and Its Impact in Leadership. HR Exchange network 29.12.2020. Viitattu 18.1.2024
<https://www.hrexchangenetwork.com/hr-talent-management/columns/self-management-and-its-impact-in-leadership>.

Crompton, M. 2010. Increase your emotional intelligence through self-management. Peoria magazine. Viitattu 10.2.2023
https://www.peoriamagazine.com/archive/ibi_article/2010/increase-your-emotional-intelligence-through-self-management/.

Erma, J. Rasila, T. & Virtanen, O. V. 2022. Hyvä hallitustyö. Helsinki: Kauppakamari.

Ilmarinen J., Gould R., Järvikoski A. & Järvisalo J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Ilmarinen J., Gould R., Järvisalo J. & Koskinen S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus (ETK), Kansaneläkelaitos (Kela), Kansanterveyslaitos (KTL), Työterveyslaitos (TTL). Viitattu 31.1.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193412>.

Huttunen, K. 2020. Miten tehdä nettikysely? Zoner. 6.5.2020. Viitattu 28.1.2024
<https://www.zoner.fi/digitaalinen-markkinointi/nettikysely/>.

Kokkinen, L. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla - Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 31. 1 2024
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>.

Kulmala, S. 2023. TYÖ2030- ohjelma: viisi ratkaisua menestyvään työelämään. Työterveyslaitos 31.2.2023. Viitattu 31.1.2024
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/tyo2030-ohjelma-viisi-ratkaisua-menestyvaan-tyoelamaan>.

Lehtinen, E. 2016. Tarvitaanko johtamisessa tunteita ja niiden ymmärtämistä? Konsultin jaarituksia 8.2.2016. Viitattu 18.1.2024
<https://esalehtinen.blogijanne.fi/2016/02/08/tarvitaanko-johtamisessa-tunteita-ja-niiden-ymmartamista/>.

Lehtinen, S. 2021. Millä taidoilla pärjää työelämässä 2030-luvulla? Työpiste 4.5.2021. Viitattu 31.1.2024
<https://www.ttl.fi/tyopiste/milla-taidoilla-parjaa-tyoelamassa-2030-luvulla>.

Mannermaa, K. 2024. Työntekijätaidot: käsikirja. Helsinki: Alma Talent.

Opetushallitus 2024. Osaamisen ennakointifoorumi - Ammattiala-korttipakka. Viitattu 31.1.2024
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ammattialakortit_0_0.pdf.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Ryky, P. 2023. TYÖ2030 - Jatkuva oppiminen teoriasta käytäntöön - Katsaus jatkuvan oppimisen edistämisestä työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 31.1.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-074-4>.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: Talentum.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media.

SAMOK 2023. Opiskelijakunnat. Viitattu 28.1.2024
<https://samok.fi/opiskelijakunnat/>.

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. Helsinki: Alma Talent.

Valpola, A. 2015. Johtajuuden salat. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Varmola, T. 2022. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntaselvitys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:18. Viitattu 28.1.2024
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-799-4>.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Viskari, T. 2016. Opiskelijakuntien hallinto-opas - Eli kuinka tehdä kaikki oikein. Helsinki: Suomen ammattikorkeakoulu-opiskelijakuntien liitto- SAMOK ry. Viitattu 26.10.2023
https://samok.fi/wp-content/uploads/2017/08/samok_opas_b5_verkko.pdf.

LIITTEET

- Liite 1. Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan itsensä johtamisen taidot kyselyn kysymykset
- Liite 2. Esite

Liite 1 1(2). Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan itsensä johtamisen taidot kyselyn kysymykset

1. Kuinka paljon tiesit, omista itsensä johtamisen taidoistasi? (vähän 1–5 paljon)
 - Emotionaalinen itsehillintä, rehellisyys, Innovaatio ja luovuus, Aloitteellisuus ja toimintakyky, joustavuus, saavutushalu, stressin hallinta, realistinen optimismi, sosiaaliset taidot, oppimiskyky, vastuunotto, itsenäinen tekeminen, ongelmaratkaisutaitoja, tunneälykkyyttä sekä luovaa ajattelua
2. Miten tärkeitä mielestäsi ovat seuraavat itsensä johtamiseen liittyvät asiat? (ei tärkeitä 1–5 erittäin tärkeitä)
 - Emotionaalinen itsehillintä, rehellisyys, Innovaatio ja luovuus, Aloitteellisuus ja toimintakyky, joustavuus, saavutushalu, stressin hallinta, realistinen optimismi, sosiaaliset taidot, oppimiskyky, vastuunotto, itsenäinen tekeminen, ongelmaratkaisutaitoja, tunneälykkyyttä sekä luovaa ajattelua
3. Miten mielestäsi hallitset seuraavia itsesi johtamisen taidot? (kaikki eriteltynä, huonosti 1–5 erittäin hyvin)
 - Emotionaalinen itsehillintä, rehellisyys, innovaatio ja luovuus, aloitteellisuus ja toimintakyky, joustavuus, saavutushalu, stressin hallinta, realistinen optimismi, sosiaaliset taidot, oppimiskyky, vastuunotto, itsenäinen tekeminen, ongelmaratkaisutaitoja, tunneälykkyyttä sekä luovaa ajattelua
4. Mitä mielestäsi on hyvä itsensä johtaminen? (avoin)
5. Miten paljon käytät tietoisesti seuraavia harjoitteita kehittäen itsesi johtamista? (Kaikki eriteltynä ja viimeinen avoimena, en lainkaan 1–5 erittäin paljon)
 - Päiväkirjan pitäminen tunteista, ajatusharjoittelua, kirjojen lukemista, en käytä mitään erityistä menetelmää, jotain muuta: mitä?
6. Toimitko tällä hetkellä jonkin opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana? (kyllä/ei)
7. Kuinka hyvin hallitsit alla luetut taidot, kun toimit/ olet toiminut opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana? (kaikki eriteltynä, erittäin huonosti 1–5 erittäin hyvin)
 - Emotionaalinen itsehillintä, rehellisyys, innovaatio ja luovuus, aloitteellisuus ja toimintakyky, joustavuus, saavutushalu, stressin hallinta, realistinen optimismi, sosiaaliset taidot, oppimiskyky, vastuunotto, itsenäinen tekeminen, ongelmaratkaisutaitoja, tunneälykkyyttä sekä luovaa ajattelua

Liite 1 2(2). Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan itsensä johtamisen taidot kyselyn kysymykset

8. Aloitko tietoisesti kehittämään itsensä johtamisen taitojasi puheenjohtajana toimimisen aikana? Mitä ja miksi? (Kaikki eriteltynä ja viimeinen avoimena, en lainkaan 1–5 erittäin paljon)
 - Olen kehittänyt itseni johtamisen taitoja, päiväkirjan pitäminen tunteista, ajatusharjoittelua, kirjojen lukemista, en käytä mitään erityistä menetelmää, jotain muuta: mitä?
9. Miten näkemyksesi on muuttunut itsensä johtamisesta ja sen merkityksestä, kun toimit/ olet toiminut puheenjohtajana? (avoin)
10. Onko jotain itsensä johtamisen taitoihin liittyviä asioita, mitä olisit halunnut tietää ennen kuin hait puheenjohtajan rooliin? Mitä ja miksi? (avoin)
11. Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen on vahvistanut seuraavia työelämän taitoja (kaikki erikseen, ei lainkaan 1–5 erittäin paljon)
 - myynti- ja asiakaspalvelutaidot, itseohjautuvuutta, tiedonkäsittelyä, digitaalisten työkalujen tehokkaan käytön, johtamisosaamista, verkostoitumistaidot, vuorovaikutustaitoja, tiimissä työskentelyä, muiden ihmisten tunteiden huomiointi, asiallinen käytös ristiriita tilanteissa
12. Miten itsensä johtamisen taidot ovat olleet hyödynnettävissä työelämässä? (kaikki erikseen, ei ole ollut hyötyä työelämässä 1–5 erittäin paljon hyötyä työelämässä)
 - myynti- ja asiakaspalvelutaidot, itseohjautuvuutta, tiedonkäsittelyä, digitaalisten työkalujen tehokkaan käytön, johtamisosaamista, verkostoitumistaidot, vuorovaikutustaitoja, tiimissä työskentelyä, muiden ihmisten tunteiden huomiointi, asiallinen käytös ristiriita tilanteissa
13. Miten koen omalta kohdaltani työelämässä seuraavat asiat (ei tärkeä 1–5 erittäin tärkeä)
 - Ammattitaito, hoidan työni hyvin ja laadukkaasti, Kehittäminen, päivitan mielelläni osaamistani/kehittyä paremmaksi osaajaksi, Vastuunotto, otan vastuuta ja luotettava työntekijä, Sosiaaliset taidot, olen yhteistyökykyinen, Osaan käsitellä ristiriitoja, hallitsen tunteitani, Osaan toimia omassa työroolissani, Pystyn sietämään työstressiä
14. Mikäli olet hakenut esihenkilö asemaan töihin, onko puheenjohtajana toimiminen vaikuttanut siihen? Mitkä asiat ja miten? (avoin)

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimimisen vaikutus elämään!

Miksi hakea puheenjohtajan rooliin?



Puheenjohtajana toimiminen on merkittävä tekijä itsensä johtamisen taitojen kasvattamisessa ja kehittämisessä.

Kehitys tapahtui vasta konkreettisten tilanteiden kautta.

Peräti 61,1 % vastaajista, oli sitä mieltä, että opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vahvistaa erittäin paljon kysytyjä työelämäntaitoja.



vastaajien itsensä johtamisen taidot parantuivat merkittävästi jokaisessa osaamisalueessa.



Vuorovaikutustaidot kehittyivät, varsinkin kommunikointi muiden opiskelijoiden kanssa auttoi omassa toiminnassa.

Puheenjohtajana toimiminen on avannut ovia esihenkilöasemaan, vahvistanut halua työskennellä kyseisessä asemassa sekä tarjonnut oppimiskokemuksia johtotehtävissä toimimisesta.

Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajana toimiminen vaatii halun oppia uusia puolia itsestään, olemalla avoin ja muistaen omat rajansa ja hyvinvointinsa.



Esite on koostettu opinnäytetyöstä: Opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan itsensä johtamisen taidot.

Tekijä: Linda Akujärvi 2024